



KELOMPOK KAJIAN
PERLINDUNGAN
SOSIAL DAN TENAGA
KERJA

Muhammad Hanri, Ph.D.
hanri@lpem-feui.org

Nia Kurnia Sholihah, S.E.
nia.kurnia@lpem-feui.org

Muhammad Amin Rizky,
S.E.
aminrizky@lpem-feui.org

DAFTAR ISI

Relevansi Pekerja Migran
dalam Perekonomian – 1

Isu Terkait Penawaran
dan Permintaan Pekerja
Migran Indonesia – 3

Moving Forward:
Kebijakan dan
Perlindungan PMI – 5



Labor Market Brief dapat
diakses setiap bulan secara
gratis dengan memindai kode
QR di atas atau melalui tautan:
<https://bit.ly/labormarketbrief>

Tinjauan Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Tengah Ketidakpastian Global

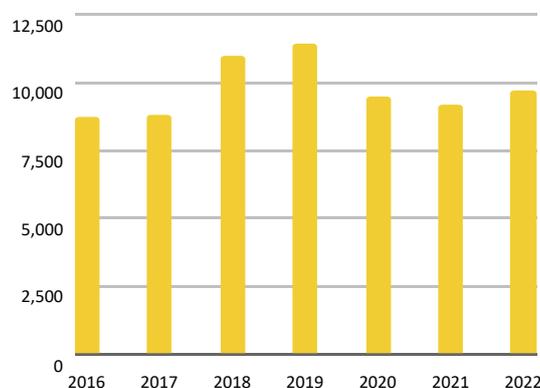
Ringkasan

Pekerja migran Indonesia (PMI) memiliki kontribusi bagi ekonomi dan sosial negara asal terutama dari remitansi yang dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga dan pendapatan negara. Meskipun demikian, tantangan penempatan pekerja migran datang tidak hanya dari sisi penawaran tetapi juga dari sisi permintaan PMI. Isu perlindungan PMI juga tidak kalah penting untuk diperhatikan dalam pengembangan kebijakan untuk PMI. Labor Market Brief edisi Maret 2023 membahas mengenai tantangan-tantangan tersebut.

Relevansi Pekerja Migran dalam Perekonomian

Pekerja migran memainkan peran penting dalam perekonomian dunia, terutama di negara-negara maju. Pekerja migran menyediakan tenaga kerja di berbagai sektor (perawatan kesehatan, konstruksi, perhotelan, pertanian, dan lain-lain), meningkatkan produktivitas (karena keterampilan dan keahlian khusus yang dibutuhkan), dan meningkatkan konsumsi serta pertumbuhan ekonomi di negara tempat bekerja (membayar pajak, meningkatkan permintaan barang dan jasa, dll) (Dustmann, C., Frattini, T., & Preston, I, 2013; Orrenius, P. M., Zavodny, M., & Gullo, S., 2020).

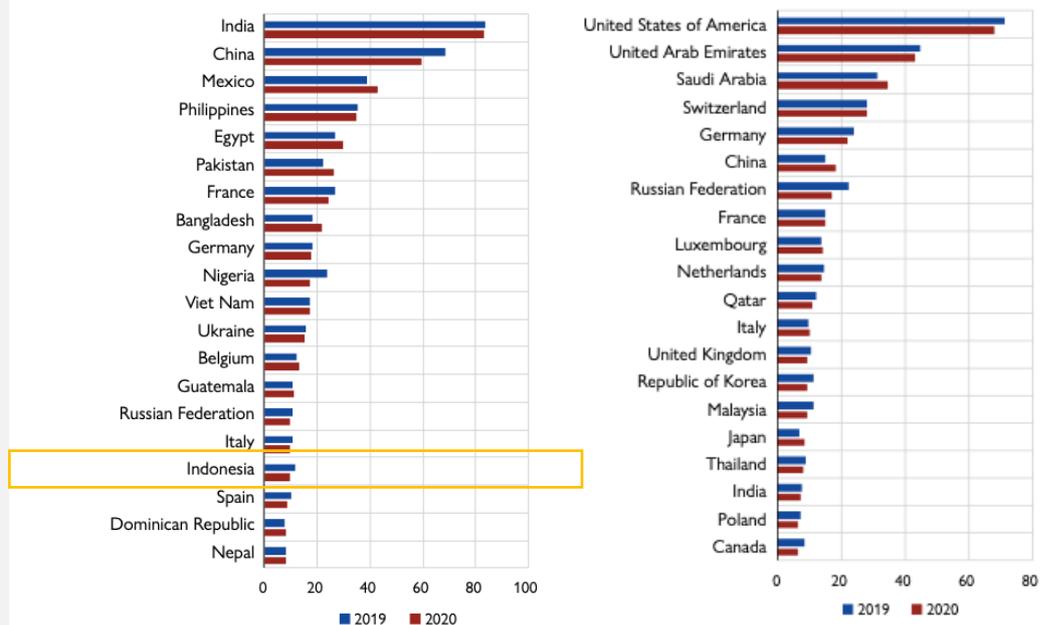
Di sisi lain, pekerja migran juga memberikan kontribusi bagi tumbuhnya perekonomian di negara asalnya, yaitu salah satunya melalui remitansi yang dikirimkan ke negara asalnya, termasuk Indonesia. Berdasarkan data dari Bank Indonesia pada Gambar 1, terlihat bahwa remitansi yang diterima Indonesia sejak tahun 2016 menunjukkan trend yang terus meningkat, kecuali pada masa pandemi COVID-19 sejak tahun 2020.



Gambar 1. Jumlah Remitansi TKI (juta USD)

Sumber: Bank Indonesia

Berdasarkan World Migration Report 2022 dari ILO (2021) pada Gambar 2, Indonesia masuk ke dalam 20 negara penerima remitansi tertinggi pada tahun 2019-2020. Indonesia peringkat ke-17 penerima remitansi tertinggi dari 177 negara (2019-2020), di bawah India, China, Filipina, dan Vietnam. Di sisi lain, pengirim remitansi tertinggi dikuasai oleh Amerika Serikat, Timur Tengah, dan Eropa, menyusul kemudian Asia Timur yang merupakan negara-negara tujuan pekerja migran dunia.



Gambar 2. Top 20 Negara Penerima (kiri) dan Pengirim (kanan) Remitansi Tertinggi (2019-2020), juta USD

Sumber: World Migration Report 2022 dari ILO (2021)

Pekerja migran juga meningkatkan kesejahteraan keluarga yang ditinggalkan (Koc, I., & Onan, I., 2004; Yang, D., 2008; Khan, M. I., & Valatheeswaran, C., 2016). Pekerja migran memberikan kontribusi terhadap pendapatan rumah tangga secara keseluruhan untuk memenuhi kebutuhan konsumsi dasar dan meningkatkan taraf hidup rumah tangga yang ditinggalkan. Selain itu, dengan pendapatan yang cukup stabil diperoleh pekerja migran, maka hal tersebut mempermudah akses modal dan kredit bagi keluarga yang berwirausaha. Keluarga yang ditinggalkan oleh pekerja migran juga memiliki kesempatan untuk tidak bekerja sampai menemukan pekerjaan yang sesuai karena remitansi yang dikirimkan dapat memenuhi konsumsi dasar. Lebih lanjut lagi, pengeluaran sekolah dan pendidikan anak meningkat di keluarga yang ditinggalkan oleh pekerja migran. Hal ini juga mendorong penurunan jumlah pekerja anak.

Tidak hanya itu, pekerja migran yang kembali ke negara asal (*return migrant*) juga memberikan kontribusi bagi kondisi ekonomi dan sosial dari negara asalnya (Delgado-Wise and Márquez, 2006; Delgado-Wise and Guarnizo, 2007; Ratha, D., et al. 2011; Tuccio, M., et al. 2019). Pekerja migran tersebut dapat menjadi saluran pertukaran budaya dan pengetahuan serta turut mendorong perubahan politik dan sosial. Selain itu, peningkatan pendapatan yang didapat dari remitansi juga dapat membantu pengentasan kemiskinan serta mendorong pembangunan ekonomi di daerah asalnya. Pekerja migran juga mendorong penciptaan model pembangunan berbasis pengiriman uang di mana pengiriman uang menjadi semakin penting untuk menjaga stabilitas sosial ekonomi. Ratha, D. (2011) juga menyebutkan bahwa pekerja migran yang kembali ke negara asal cenderung memiliki kondisi kesehatan dan pendidikan yang lebih baik serta mendorong keluarganya untuk juga meningkatkan kualitas kesehatan dan pendidikannya.

Isu Terkait Penawaran dan Permintaan Pekerja Migran Indonesia

Isu terkait penawaran pekerja migran Indonesia tidak terlepas dari isu pekerja informal. Berdasarkan data dari Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia tahun 2022, tercatat bahwa persentase pekerja migran Indonesia yang bekerja di sektor informal lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja formal pada tahun 2020-2021. Proporsi tersebut berubah di tahun 2022 dengan persentase pekerja migran informal menjadi 43% dan pekerja migran formal sebanyak 57% (lihat Tabel 1). Di sisi lain, berdasarkan latar belakang pendidikannya (Tabel 2), terlihat bahwa mayoritas pekerja migran Indonesia memiliki latar belakang pendidikan SD-SMA.

Tabel 1. Penempatan PMI 2022 Berdasarkan Sektor

SEKTOR	2020		2021		2022		JUMLAH
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	
Formal	37.172	33%	16.809	23%	115.944	57%	169.925
Informal	76.264	67%	55.815	77%	84.817	43%	216.896
JUMLAH	113.436	100%	72.624	100%	200.761	100%	386.821

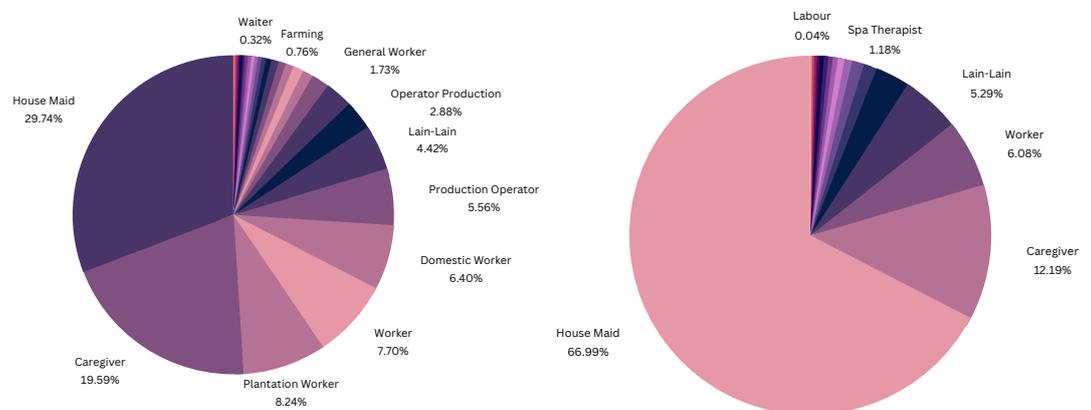
Sumber: Data Penempatan dan Perlindungan PMI, BP2MI, 2022

Tabel 2. Penempatan PMI 2022 Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

PENDIDIKAN	2020	2021	2022	JUMLAH
SD	27.963	18.468	39.253	85.683
SMP	44.366	25.638	64.051	134.054
SMU	39.589	26.501	90.956	157.045
Diploma	949	1.613	4.381	6.943
Sarjana	562	399	2.074	3.035
Pasca Sarjana	7	6	47	60
JUMLAH	113.436	72.624	200.761	386.821

Sumber: Data Penempatan dan Perlindungan PMI, BP2MI, 2022

Kondisi pekerja migran Indonesia di sektor informal juga terlihat berdasarkan tren jabatan dari para pekerja tersebut. Dari total 552.805 PMI pada periode sebelum pandemi (April 2018-Maret 2020), tercatat bahwa hampir 50% PMI merupakan *housemaid* (29,74%) dan *caregiver* (19,59%) (lihat Gambar 3). Proporsi tersebut meningkat selama masa pandemi menjadi *housemaid* (66,99%) dan *caregiver* (12,19%), meskipun secara nominal mengalami penurunan karena penurunan total PMI menjadi 151.488 PMI pada masa pandemi (April 2020-Maret 2022).



Gambar 3. Tren Jabatan PMI dengan Jumlah Tertinggi Sebelum (kiri) dan Selama (kanan) Pandemi

Sumber: Analisis Tren Data Perlindungan PMI, BP2MI, 2022, diolah

Di sisi lain, beberapa tantangan juga muncul dari negara tujuan atau permintaan pekerja migran Indonesia. Kebutuhan pekerja migran dari negara lain terus berkembang ke arah *medium to high-skilled worker* pada berbagai jabatan. Sebagai

contoh, Jerman¹ membutuhkan 400.000 tenaga kerja migran terampil non-EU setiap tahun untuk mengisi kesenjangan di pasar tenaga kerja. Kebutuhan tersebut antara lain adalah pekerja dengan *highly-qualified specialists*, pebisnis, dan *start-up founders*.

Lebih lanjut lagi, pada 2021 pekerja migran menurun kurang lebih 2 juta orang dibandingkan pada sebelum pandemi di Amerika Serikat². Fenomena ini membuat pemberi kerja kekurangan jumlah karyawan, dimana sulitnya mencari pekerja terampil pada industri *lower skilled* seperti: konstruksi, pertanian, pariwisata, dan perhotelan. Namun, kebutuhan tenaga kerja di Amerika tidak beriringan dengan kondisi politik yang sensitif pada pekerja migran.

Di negara Asia³, Jepang setidaknya membutuhkan 6,7 juta pekerja migran pada tahun 2040 untuk mencapai target pertumbuhan PDB tahunan pemerintah sebesar 1,0-1,5%. Sedangkan, Korea Selatan membutuhkan sekitar 4 juta pekerja migran pada tahun 2030 untuk mempertahankan populasi usia kerjanya dan fokus pada pemenuhan *high-skilled* migran. Namun, Jepang dan Korea Selatan dalam beberapa dekade mendatang tetap membutuhkan pekerja migran untuk menggarap ladang, merakit peralatan, merawat orang tua, dan menghasilkan lebih banyak pembayar pajak.

Moving Forward: Kebijakan dan Perlindungan PMI

Selain berbagai isu dari sisi permintaan maupun penawaran tersebut, beberapa tantangan lain juga dihadapi dalam penempatan pekerja migran Indonesia. Perbaikan tata kelola penempatan dan perlindungan PMI diperlukan untuk memberantas sindikat penempatan PMI ilegal. Salah satu upaya untuk perbaikan tata kelola tersebut adalah dengan penerapan One Channel System yang disepakati oleh Indonesia-Malaysia dalam rangka penempatan pekerja migran. Mekanisme ini termasuk proses penempatan (rekrutmen, penyiapan, keberangkatan) hingga kepulangan, dengan koordinasi antara kementerian/lembaga di Indonesia dengan kementerian/lembaga di Malaysia yang diharapkan dapat mempermudah sistem pengawasan. Meskipun demikian, masih belum semua pekerja migran terdaftar dalam sistem ini dan mekanisme ini belum diterapkan untuk semua negara penempatan pekerja migran Indonesia. Lebih lanjut lagi, dibutuhkan juga diplomasi dan MOU dengan negara tujuan PMI dalam rangka peningkatan perlindungan untuk PMI.

¹ Sumber: <https://www.dw.com/en/why-germany-isnt-attractive-for-foreign-workers/a-64936856> dan <https://www.dw.com/en/germany-seeks-looser-immigration-rules-for-non-eu-workers/a-63942098>

² Sumber: <https://edition.cnn.com/2022/12/22/economy/immigration-jobs/index.html>

³ Sumber: <https://www.economist.com/asia/2022/11/03/japan-and-south-korea-are-allowing-in-some-foreign-workers>

Dalam hal kompetensi, kemampuan bahasa juga menjadi hal yang perlu ditingkatkan dari pekerja migran Indonesia. Kompetensi bahasa ini seringkali menjadi salah satu persyaratan terutama untuk bekerja di sektor yang membutuhkan sertifikasi level tertentu. Sebagai contoh, Jerman mensyaratkan sertifikasi bahasa Jerman B1 untuk penerbitan ijin kerja di Jerman. Tidak hanya bahasa, kemampuan pekerja yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar saat ini juga menjadi hal yang tidak bisa dihindarkan karena tidak hanya sekedar dibutuhkan kemauan untuk bekerja di luar negeri tetapi keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan.

Negara lain menerapkan kebijakan dan regulasi untuk peningkatan penempatan dan perlindungan pekerja migran, baik untuk mereka yang meninggalkan negara maupun untuk mereka yang telah kembali ke negaranya. Pemerintah Filipina⁴ menerapkan Overseas Employment Program untuk mempromosikan kesejahteraan Overseas Filipino Workers (OFW) dan memastikan perlindungan dan pemberdayaan mereka saat bekerja serta membentuk Philippine Overseas Employment Administration (POEA) untuk mengatur dan memantau agen pekerjaan dan rekrutmen di Filipina. Filipina juga Menyusun Balik Manggagawa Program yang memungkinkan OFW yang kembali untuk memproses dokumen mereka dan mendapatkan kembali pekerjaan mereka dengan majikan sebelumnya tanpa perlu melalui seluruh proses rekrutmen lagi. Lebih lanjut lagi, pemerintah Filipina juga mengatur Repatriation Program yang memberikan bantuan kepada OFW yang terkena konflik, bencana alam, atau keadaan darurat lainnya.

India⁵ juga menerapkan beberapa kebijakan dan program untuk melindungi pekerja migran. Sebagai contoh adalah Inter-State Migrant Workmen yang memastikan hak pekerja migran India terpenuhi. Selain itu, India juga Menyusun Pradhan Mantri Shram Yogi Maan-Dhan (PM-SYM) Program ini membantu pekerja migran informal untuk mempersiapkan dana pensiun untuk masa tua mereka. India juga menyiapkan Skema Pemukiman Asal (Rehabilitasi Migran) yang memberikan bantuan keuangan dan bantuan rehabilitasi kepada pekerja migran yang kembali ke kampung halaman mereka.

Sementara itu, Meksiko⁶ membentuk Komisi Nasional untuk Perlindungan dan Integrasi Migran (COMAR) yang memastikan hak-hak migran dilindungi serta menyusun Programa Temporal de Protección a Migrante yang memberikan bantuan sementara bagi migran yang mengalami kesulitan ekonomi atau sosial. Pemerintah Meksiko juga mengembangkan Program Remesas untuk memastikan keamanan pengiriman uang dari pekerja migran ke keluarga mereka di Meksiko.

⁴ Sumber: <https://www.poea.gov.ph/>

⁵ Sumber: <https://www.mea.gov.in>

⁶ Sumber: <https://www.gob.mx/inm>

Sementara itu, perlindungan untuk PMI dalam konteks pandemi menjadi semakin relevan. Pada masa pandemi, selain risiko gagal berangkat, PMI juga menghadapi beberapa tantangan lain seperti hilang pekerjaan di negara tujuan yang mengakibatkan kesulitan finansial. PMI juga mengalami kesulitan untuk mengakses fasilitas kesehatan maupun kembali ke Indonesia.

Dua tahun sebelum pandemi, kasus PMI didominasi oleh deportasi/repatriasi, dan mencapai puncak pada periode 01 April 2019–31 Maret 2020. Sejak saat itu, jumlahnya berangsur menurun setiap bulan. Jenis kasus PMI berikutnya yang paling umum selama periode sebelum pandemi adalah gaji tidak dibayar dan *overstay* yang juga turut mengalami penurunan signifikan di masa pandemi (lihat Tabel 3).

Tabel 3. Kasus yang Terjadi pada PMI

Kategori Kasus	Sebelum Covid		Selama Covid		Total	
	April '18- Mar '19	Apr '19- Mar '20	Apr '20- Mar '21	Apr '21- Mar '22	Sebelum Covid	Selama Covid
TKI Ingin Dipulangkan	322	302	397	464	624	861
Gaji Tidak Dibayar	342	517	365	136	859	501
Overstay	53	786	163	32	839	195
Deportasi	76	804	90	5	880	95
Sakit	66	417	58	58	483	116
Biaya Penempatan Melebihi Struktur Biaya	165	197	30	29	362	59
Meninggal Dunia di Negara Tujuan	66	71	98	171	137	269
TKI Gagal Berangkat	99	71	89	135	170	224
PHK Sebelum Masa Perjanjian Kerja Berakhir	81	200	23	6	281	29

Sumber: Analisis Tren Data Perlindungan PMI, BP2MI, 2022, diolah

Melihat berbagai tantangan tersebut, peningkatan PMI yang terlindungi jaminan sosial ketenagakerjaan menjadi hal yang perlu menjadi perhatian. Perlindungan sosial ketenagakerjaan di Indonesia yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan⁷ memiliki beberapa perlindungan umum untuk PMI (seperti pekerja dalam negeri) dan perlindungan khusus untuk PMI. Sebagai contoh, dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan untuk PMI yang mengalami kecelakaan pada saat sebelum, selama dan setelah bekerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya.

⁷ Sumber: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/pekerja-migran-indonesia.html>

Sementara itu dalam program Jaminan Kematian (JKM), manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika PMI meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja pada saat sebelum, selama, dan setelah bekerja. Pada program Jaminan Hari Tua (JHT), manfaat Uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat PMI selesai perjanjian kerja dan kembali ke Indonesia, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.

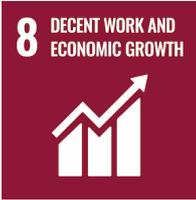
Manfaat khusus diberikan kepada PMI yang mengalami beberapa kasus tertentu. Hal tersebut meliputi gagal berangkat bukan karena kesalahan calon, gagal ditempatkan bukan karena kesalahan PMI, dan kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke daerah asal. Selain itu, manfaat khusus juga diberikan ketika PMI mengalami PHK akibat kecelakaan kerja dengan status kondisi tidak meninggal dunia. Penggantian biaya pengangkutan juga diberikan untuk pemulangan bagi PMI yang mengalami kecelakaan kerja serta terdapat penggantian biaya pemulangan bagi PMI bermasalah.

Berbagai manfaat tersebut memiliki ketentuan seperti masa perlindungan yaitu masa PMI yang ditempatkan oleh Pelaksana Penempatan yang membayar iuran untuk mendapatkan perlindungan pada saat sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja. Selain itu, PMI Perseorangan yang membayar iuran untuk mendapatkan perlindungan pada saat selama bekerja dan setelah bekerja.

Perhatian terhadap isu dari sisi penawaran PMI dan tantangan dari permintaan PMI dapat menjadi salah satu pertimbangan untuk menyusun strategi penempatan PMI. Dalam penyusunan strategi dan kebijakan penempatan PMI, perlindungan terhadap PMI tentu tidak kalah penting agar kesejahteraan PMI terlindungi. Ke depannya, dengan lebih banyak PMI yang ditempatkan dengan kualitas yang lebih baik serta lebih terlindungi, diharapkan kontribusi PMI terhadap perekonomian akan semakin meningkat.

Referensi:

- Delgado-Wise and Márquez (2006). Capitalist Restructuring, Development and Labour Migration: The Mexico: US Case. *Third World Quarterly*, 29(7), 1359–1374. <http://www.jstor.org/stable/20455114>
- Delgado-Wise and Guarnizo (2007). Migration And Development: Lessons From The Mexican Experience. Migration Information Source.
- Dustmann, C., Frattini, T., & Preston, I. P. (2013). The effect of immigration along the distribution of wages. *Review of Economic Studies*, 80(1), 145–173. <https://doi.org/10.1093/restud/rds019>
- Khan, M. I., & Valatheeswaran, C. (2016). International migration, remittances and labour force participation of left-behind family members: A study of Kerala. *Margin: The Journal of Applied Economic Research*, 10(1), 86-118.
- Koc, I., & Onan, I. (2004). International migrants' remittances and welfare status of the left-behind families in Turkey. *International Migration Review*, 38(1), 78-112.



- Orrenius, P. M., Zavodny, M., & Gullo, S. (2020). How Does Immigration Fit into the Future of the U.S. Labor Market? Federal Reserve Bank of Dallas, Working Papers, 2020(2005). <https://doi.org/10.24149/wp2005>
- Ratha, D., Mohapatra, S., & Scheja, E. (2011). Impact of migration on economic and social development: A review of evidence and emerging issues. World Bank Policy Research Working Paper, (5558).
- Tuccio, M., Wahba, J., & Hamdouch, B. (2019). International migration as a driver of political and social change: evidence from Morocco. *Journal of Population Economics*, 32, 1171-1203.

