

**KAJIAN  
PERLINDUNGAN  
SOSIAL DAN  
TENAGA KERJA**

**Muhammad Hanri, Ph.D.**

muhammad.hanri06@ui.ac.id

**Nia Kurnia Sholihah, M.E.**

nia.kurnia91@ui.ac.id

**Izyan Pijar Bungabangsa  
Satyagraha, S.E.**

izyan.pijar@ui.ac.id

**DAFTAR ISI**

Mengapa Peningkatan  
Kapasitas Melalui Pelatihan  
Penting bagi Pekerja Migran  
Indonesia – 1

Kondisi Saat Ini dari Sisi  
Penawaran – 2

Kondisi yang Diharapkan dari  
Sisi Permintaan – 4

Praktik Baik: Pelajaran dari  
Negara Lain dalam  
Mengidentifikasi Kebutuhan  
Skill – 8

Identifikasi Kebutuhan  
Pelatihan PMI – 8

**Kebutuhan Pelatihan untuk Pekerja Migran Indonesia**

**Ringkasan**

Pekerja Migran Indonesia (PMI) tidak diragukan lagi memberikan kontribusi bagi sosial ekonomi Indonesia. Tidak hanya dari remitansi, tetapi juga peningkatan kesejahteraan, kondisi pendidikan dan kesehatan keluarga, maupun adanya pertukaran budaya. Oleh karena itu, penempatan PMI membutuhkan Langkah strategis terutama dengan menyesuaikan kebutuhan dari negara tujuan. Identifikasi peningkatan kapasitas menjadi penting dilakukan untuk memperoleh gambaran kebutuhan tersebut.

**Mengapa Peningkatan Kapasitas Melalui Pelatihan Penting bagi Pekerja Migran Indonesia**

Pekerja migran berperan signifikan dalam ekonomi global, khususnya di negara-negara berkembang. Mereka menyumbangkan tenaga kerja di berbagai bidang seperti kesehatan, konstruksi, perhotelan, dan pertanian, yang memajukan produktivitas karena kemampuan dan keahlian tertentu yang mereka miliki. Hal ini turut meningkatkan konsumsi dan pertumbuhan ekonomi di negara tempat mereka bekerja, seperti melalui pembayaran pajak dan peningkatan permintaan terhadap barang dan jasa.

Di sisi lain, pekerja migran juga memiliki kontribusi penting terhadap perekonomian negara asal mereka, salah satunya melalui remitansi yang dikirimkan kembali ke negara asal. Indonesia telah mengalami peningkatan penerimaan remitansi sejak tahun 2016, dengan pengecualian pada masa pandemi COVID-19 sejak tahun 2020. Indonesia juga tercatat termasuk dalam 20 negara penerima remitansi tertinggi pada tahun 2019-2020, menempati peringkat ke-17 dari 177 negara (ILO, 2022).

Pekerja migran juga berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan keluarga yang ditinggalkan. Mereka berperan dalam meningkatkan pendapatan rumah tangga untuk memenuhi kebutuhan dasar dan meningkatkan standar hidup. Pekerja migran dengan pendapatan stabil dapat memudahkan akses keluarga mereka terhadap modal dan kredit untuk berwirausaha. Keluarga yang ditinggalkan mendapatkan kesempatan untuk tidak bekerja sementara waktu hingga menemukan pekerjaan yang sesuai, berkat remitansi yang dapat memenuhi kebutuhan dasar.

Pengeluaran untuk pendidikan anak di keluarga yang ditinggalkan pun meningkat, mendorong penurunan angka kerja anak.

Pekerja migran yang kembali ke negara asal juga memberikan dampak positif pada kondisi ekonomi dan sosial negara asal mereka. Mereka membawa serta pertukaran budaya dan pengetahuan, serta mendorong perubahan politik dan sosial. Peningkatan pendapatan dari remitansi membantu mengurangi kemiskinan dan memajukan pembangunan ekonomi di daerah asal. Model pembangunan berbasis pengiriman uang pun semakin penting untuk menjaga stabilitas sosial ekonomi. Pekerja migran yang kembali kebanyakan menunjukkan peningkatan kesehatan dan pendidikan, serta mendorong keluarga mereka untuk meningkatkan kualitas kesehatan dan pendidikan.

Melihat peran dari Pekerja Migran Indonesia (PMI), maka peningkatan kapasitas mereka menjadi hal yang perlu diperhatikan. Peningkatan kapasitas ini tidak hanya bermanfaat bagi PMI, tetapi juga nantinya secara tidak langsung akan bermanfaat bagi perekonomian Indonesia. Salah satu Langkah awal dari peningkatan kebutuhan pelatihan adalah dengan cara melakukan penilaian kebutuhan pelatihan (*training need assessment/ TNA*).

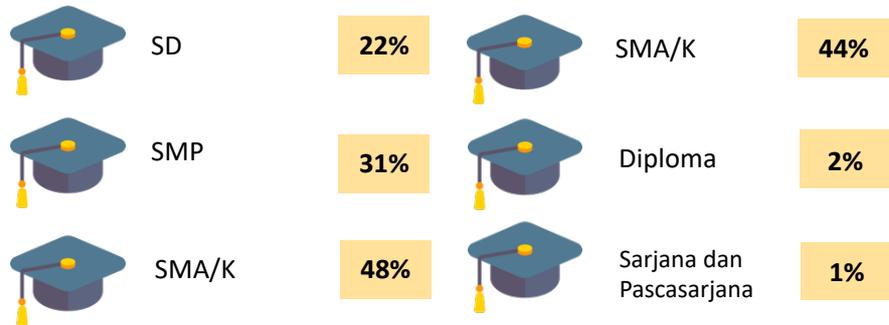
TNA adalah metode untuk menentukan apakah ada kebutuhan pelatihan dan, jika ada, pelatihan apa yang diperlukan untuk mengisi kekosongan tersebut. TNA berusaha untuk secara akurat mengidentifikasi kondisi saat ini pada sasaran melalui survei, wawancara, observasi, data sekunder, dan/atau *workshop*. Kesenjangan antara status/ kondisi saat ini dan status/ kondisi yang diinginkan dapat mengindikasikan masalah, yang selanjutnya dapat diartikan sebagai kebutuhan akan pelatihan. Pelatihan dapat mengurangi kesenjangan tersebut, dengan mempersiapkan peserta dengan pengetahuan dan keterampilan serta dengan mendorong mereka untuk membangun dan meningkatkan kemampuan mereka.



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

### **Kondisi Saat Ini dari Sisi Penawaran**

Indonesia mencatat penempatan PMI pada tahun 2023 adalah sebanyak 274.965 orang, yang menunjukkan peningkatan sebesar 37% dibandingkan dengan tahun sebelumnya. PMI yang ditempatkan pada tahun 2023 didominasi oleh pekerja perempuan (61%), dibandingkan dengan pekerja laki-laki (39%). Sementara itu, berdasarkan statusnya, PMI yang belum menikah (48%) tercatat paling banyak, dibandingkan dengan PMI yang menikah (13%) dan cerai (29%).



**Gambar 1. Latar Belakang Pendidikan PMI yang Ditempatkan Tahun 2023**

Sumber: Data Penempatan dan Perlindungan PMI, BP2MI, 2023

Berdasarkan data dari Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia tahun 2023, tercatat bahwa persentase PMI yang bekerja di sektor formal (56%) lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja informal (44%). Kondisi ini menunjukkan penempatan pekerja di sektor formal mengalami peningkatan 32% dari tahun 2022. Di sisi lain, berdasarkan latar belakang pendidikannya (Tabel 2), terlihat bahwa mayoritas pekerja migran Indonesia memiliki latar belakang pendidikan SD-SMA.

NO	JABATAN	2021	2022	2023	JUMLAH
1	House Maid	52.475	60.595	66.362	179.432
2	Caregiver	5.403	23.103	54.665	83.171
3	Plantation Worker	533	15.329	25.163	41.025
4	Worker	2.379	24.636	22.361	49.376
5	Operator Production	13	18.923	16.094	35.030
6	Construction Worker	16	4.418	13.202	17.636
7	Domestic Worker	2.925	6.367	7.814	17.106
8	Fisherman	184	6.264	5.961	12.409
9	Manufacturing Worker	9	135	4.784	4.928
10	Operator	257	9.443	4.725	14.425
11	Housekeeper	0	706	3.262	3.968
12	General Worker	30	988	3.208	4.226
13	Harvester	0	1.592	3.098	4.690
14	Spa Therapist	1.384	2.488	3.045	6.917
15	Agricultural Labour	0	684	2.725	3.409
16	Elderly Caretaker (Informal)	0	219	2.020	2.239
17	Cleaning Service	0	646	1.843	2.489
18	Baby Sitter (Informal)	0	120	1.593	1.713
19	Care Worker	295	1.222	1.585	3.102
20	Nursing Home	62	1.079	1.403	2.544
21	Agriculture Farming	8	817	1.108	1.933
22	Restaurant Worker	199	655	1.012	1.866
23	Shipbuilding Welder	0	55	819	874
24	Factory Worker	136	644	738	1.518
25	Bus Driver	25	500	683	1.208
26	Lainnya	6.291	19.174	25.692	51.157
	<b>Jumlah</b>	<b>72.624</b>	<b>200.802</b>	<b>274.965</b>	<b>548.391</b>

**Tabel 1. Jabatan PMI yang Ditempatkan Tahun 2023**

Sumber: Data Penempatan dan Perlindungan PMI, BP2MI, 2023

Meskipun proporsi PMI formal mengalami peningkatan, diketahui bahwa berdasarkan tren jabatan dari PMI menunjukkan bahwa masih banyak yang bekerja di sebagai *housemaid* dan *caregiver*. Tercatat bahwa dua jabatan tersebut menempati dua urutan teratas dari PMI selama 3 tahun terakhir. Pada tahun 2023, masing-masing berkontribusi sebesar 24,13% dan 19,88% dari jumlah PMI. Proporsi tersebut juga tercatat mengalami peningkatan selama masa pandemi.

### **Kondisi yang Diharapkan dari Sisi Permintaan**

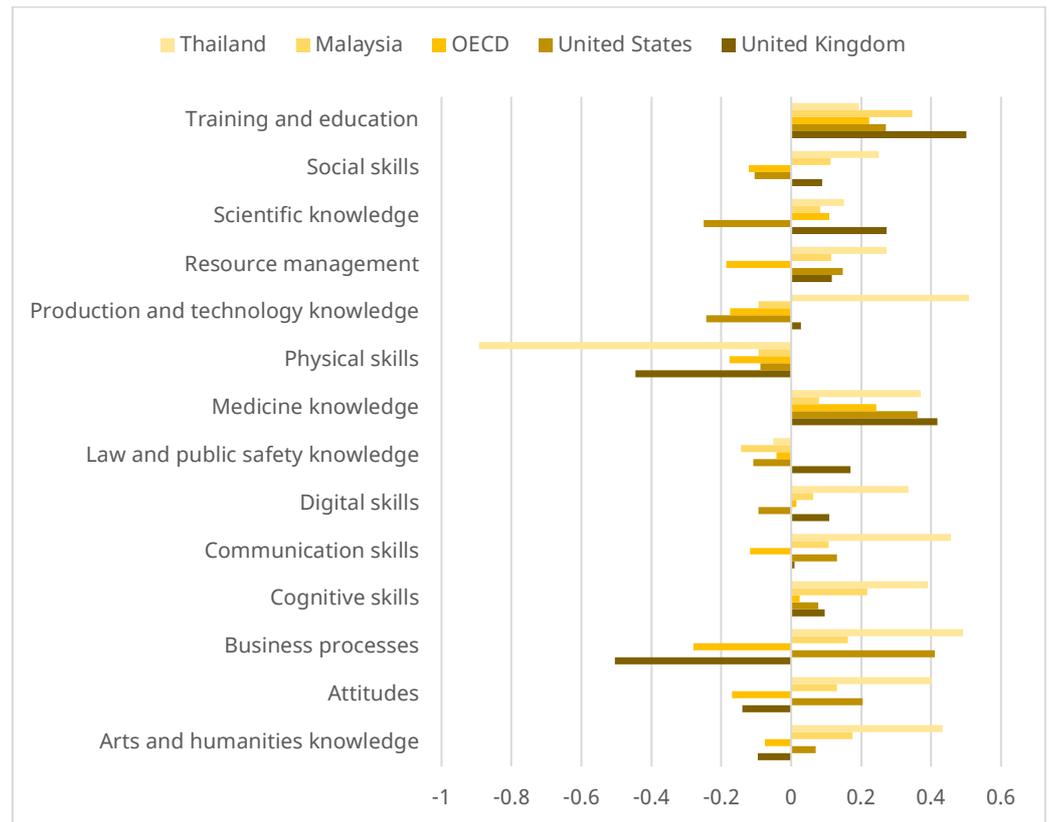
---

#### **Kondisi Kebutuhan dan Ketersediaan Keterampilan di Negara Lain**

Data kebutuhan keterampilan yang dilansir oleh OECD menunjukkan bahwa terdapat kekurangan tenaga kerja dengan keterampilan tertentu di sejumlah negara, yang berarti permintaan untuk keterampilan tersebut melebihi jumlah tenaga kerja yang tersedia. Gambar 2 menunjukkan kondisi *surplus* dan *shortage* untuk masing-masing jenis keterampilan. Nilai negatif menunjukkan bahwa kebutuhan atas keterampilan tersebut bernilai negatif, atau dengan kata lain, ketersediaan keterampilan tersebut di suatu negara telah melebihi kebutuhan yang ada (*surplus*). Keterbatasan permintaan dari pemberi kerja ini menyebabkan penyerapan tenaga kerja di negara tersebut menjadi tidak berjalan optimal. Sebaliknya, nilai positif menunjukkan adanya kebutuhan tenaga kerja dengan keterampilan tersebut yang belum bisa terpenuhi (*shortage*). Transfer tenaga kerja dari satu negara ke negara lainnya memungkinkan terjadinya keseimbangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja, di mana negara yang mengalami surplus dapat menyuplai kekurangan keterampilan tertentu di negara yang mengalami *shortage*.

Masing-masing negara memiliki kebutuhan dan ketersediaan keterampilan yang beragam. Di Thailand dan Malaysia, terdapat pola yang serupa dalam kondisi kebutuhan keterampilan di pasar tenaga kerja. *Shortage* keterampilan di kedua negara ini ditemukan pada kategori seni dan sastra, perilaku, proses bisnis, kognitif, komunikasi, digital, ilmu medis, manajemen sumber daya, ilmu pengetahuan, sosial, serta pelatihan dan pendidikan. Kondisi yang terjadi di kedua negara tetangga tersebut menunjukkan perbedaan dengan mayoritas negara OECD. Pada kategori keterampilan seperti proses bisnis, manajemen sumber daya, fisik, pengetahuan produksi dan teknologi, serta perilaku, mayoritas negara OECD mengalami surplus. Sementara itu, *shortage* yang terjadi di sebagian besar negara OECD adalah

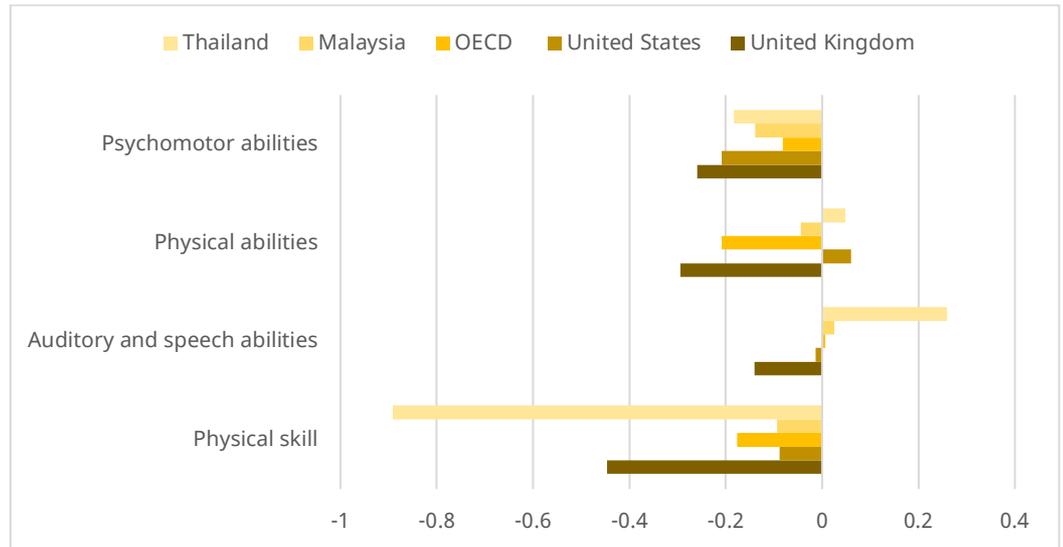
pengetahuan ilmiah, keterampilan kognitif, dan keterampilan digital, meskipun umumnya *gap* tersebut relatif kecil.



**Gambar 2. Kebutuhan Skill Menurut Negara (2019)**

Sumber: OECD, 2022

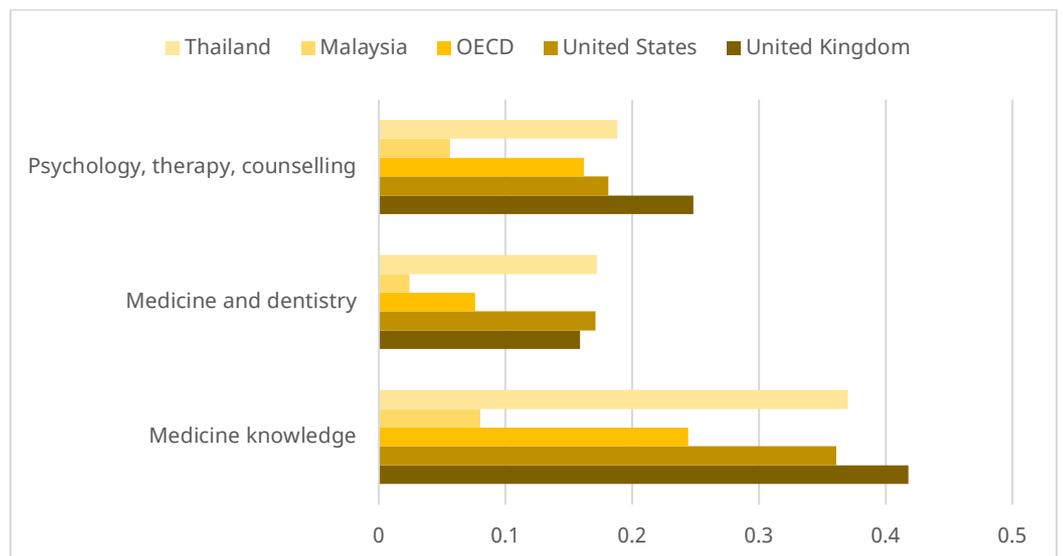
Kebutuhan akan keterampilan fisik terbilang sangat rendah di sebagian besar negara OECD, Malaysia, dan Thailand. Hal ini sejalan dengan semakin umumnya adopsi AI dan otomatisasi dalam berbagai aktivitas ekonomi. Sebagaimana dijelaskan dalam McKinsey & Company (2019), aktivitas fisik, khususnya yang bersifat repetitif lebih mudah digantikan oleh otomatisasi. Surplus keterampilan fisik ini utamanya terjadi pada bentuk keterampilan yang berkaitan dengan psikomotorik. Kategori kemampuan auditori dan bicara umumnya masih dalam kondisi yang seimbang, demikian pula dengan kemampuan fisik secara umum.



**Gambar 3. Kebutuhan Keterampilan Fisik Menurut Jenis dan Negara (2019)**

Sumber: OECD, 2022

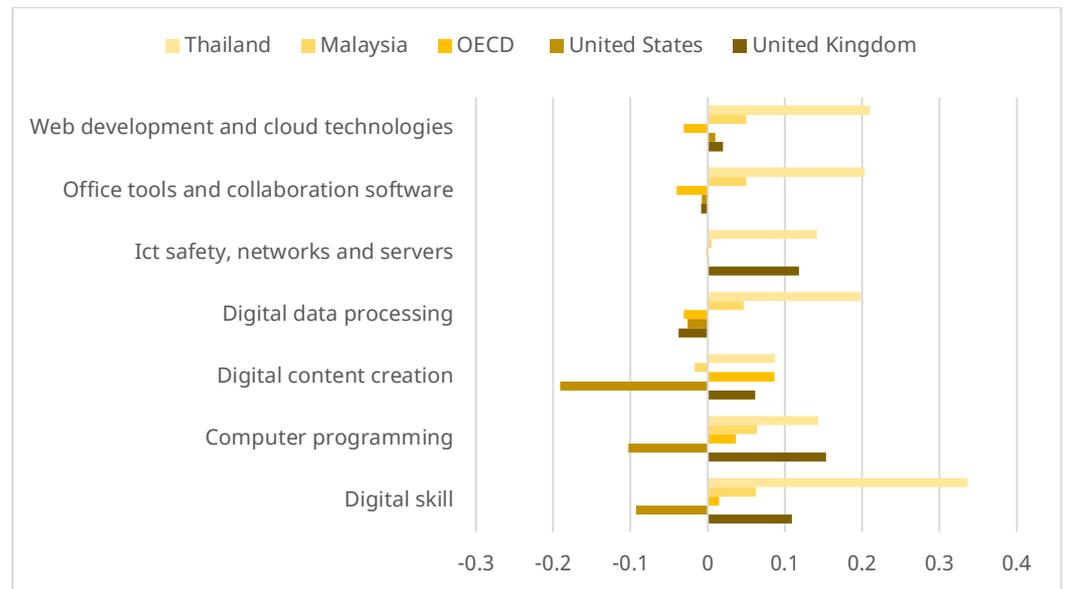
Meski merupakan keterampilan yang penting bagi manusia, ketersediaan talenta dengan keterampilan medis masih rendah. Mayoritas negara OECD, Malaysia, dan Thailand secara seragam mengalami *shortage* keterampilan medis. *Gap* pada kategori ilmu psikologi, terapi, dan konseling menjadi kontributor utama dari *shortage* tersebut.



**Gambar 4. Kebutuhan Keterampilan Medis Menurut Jenis dan Negara (2019)**

Sumber: OECD, 2022

Di tengah meningkatnya ketergantungan manusia terhadap teknologi digital, keterampilan digital mengalami *shortage* dalam angka yang relatif kecil di sebagian besar negara OECD, Malaysia, dan Thailand. Malaysia di sisi lain, mengalami *shortage* pada seluruh kategori keterampilan digital selain pembuatan konten. Sementara itu, Amerika Serikat justru mengalami surplus pada keterampilan ini, terutama pada kategori pemrograman komputer dan pembuatan konten digital.



**Gambar 5. Kebutuhan Keterampilan Digital Menurut Jenis dan Negara (2019)**

Sumber: OECD, 2022

Kebutuhan pekerja migran dari negara lain terus berkembang ke arah pekerja *medium* dan *high-skilled* pada berbagai jabatan. Sebagai contoh, Jerman membutuhkan sekitar 400.000 tenaga kerja migran terampil yang berasal dari luar Uni Eropa setiap tahun untuk mengisi kesenjangan di pasar tenaga kerja, dengan fokus pada spesialis dengan kualifikasi tinggi, wirausahawan, pendiri *start-up*, dan pelajar internasional. Amerika Serikat mencari pekerja dengan keterampilan di bidang konstruksi, pertanian, serta pariwisata dan perhotelan. Sementara itu, Jepang menargetkan 6,7 juta pekerja migran pada tahun 2040 untuk mencapai target pertumbuhan PDB pemerintah. Di sisi lain, Korea Selatan merencanakan kebutuhan sekitar 4 juta pekerja migran pada tahun 2030 untuk mempertahankan populasi usia kerja mereka, dengan fokus pada pemenuhan pekerja migran *high-skilled*.

## Praktik Baik: Pelajaran dari Negara Lain dalam Mengidentifikasi Kebutuhan Skill

---

### Australia's National Skills Commission (NSC) & Jobs and Skill Australia (JSA)

National Skills Commission (NSC) merupakan badan pemerintah Australia yang didirikan untuk memberikan informasi ahli tentang pasar tenaga kerja dan kebutuhan keterampilan. NSC melakukan studi untuk mengidentifikasi kebutuhan keterampilan, menilai permintaan industri, dan memberikan informasi untuk keputusan kebijakan. Pada November 2022, NSC dihapuskan dan digantikan oleh Jobs and Skills Australia (JSA).

JSA menyediakan berbagai data terkait pasar tenaga kerja seperti proyeksi lapangan kerja, *internet vacancy index*, survei pengalaman dan outlook rekrutmen, serta daftar kebutuhan *skill* yang dikenal sebagai *skill priority list*. Terdapat pula *tools* yang dapat membantu analisis ketenagakerjaan seperti klasifikasi *skill* serta peta pekerjaan dan *skill*. Berbagai publikasi dan studi yang dilakukan JSA juga berfokus pada kondisi kebutuhan dan ketersediaan skill di Australia. Contohnya Skill Shortage Quarterly, Australian Labour Market for Migrants, Labour Market Update, Early Childhood Education and Care Capacity Study, dan Foundation Skills Study.s

### CEDEFOP Skills Forecast

CEDEFOP *Skills Forecast* merupakan aktivitas yang dilakukan oleh European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). *Skills Forecast* menyajikan proyeksi tren pekerjaan di masa depan berdasarkan sektor dan kelompok pekerjaan. *Skills Forecast* menyediakan dataset yang memungkinkan perbandingan lintas negara serta laporan nasional yang berisi kondisi detail di masing-masing negara.

Proyeksi terbaru mencakup periode hingga 2035 dan memperhitungkan kondisi ekonomi global hingga musim semi 2022. *Skills forecast* mencakup informasi mengenai pasar tenaga kerja di masing-masing negara, termasuk di antaranya *employment outlook*, pembukaan lapangan kerja baru, dan kualifikasi tenaga kerja saat ini.

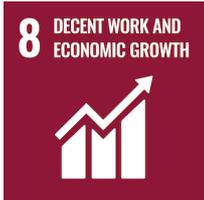
### Identifikasi Kebutuhan Pelatihan PMI

---

Sebagaimana yang diuraikan sebelumnya, terlihat bahwa negara-negara lain menggunakan berbagai metode untuk melihat gap antara pekerja yang tersedia saat ini dengan kebutuhan pekerja yang akan datang. Hal ini dapat

juga dilakukan oleh Indonesia secara spesifik untuk PMI. Penting untuk melakukan identifikasi ini mengingat kebutuhan pekerja di luar negeri semakin mengarah pada pekerja yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang mengedepankan *critical thinking* seperti keterampilan terkait dengan proses bisnis, kemampuan kognitif yang memadai, pengetahuan ilmiah untuk menunjang riset, keterampilan komunikasi, keterampilan seni dan sastra, kemampuan digital (seperti *computer programming* dan *digital content creation*), ilmu medis, serta manajemen sumber daya dan kemampuan sosial. Sementara itu, PMI yang tersedia lebih banyak bekerja sebagai *house maid*, *caregiver*, *plantation worker*, *operator production*, dan *construction worker*.

*Gap* maupun *mismatch* antara PMI yang tersedia dengan kemampuan yang diharapkan di negara lain dapat lebih lanjut dilakukan dengan TNA. TNA dapat dimulai dengan mengidentifikasi masalah dan kebutuhan. Selanjutnya, dilakukan penentuan rancangan kebutuhan penilaian seperti kelompok sasaran yang akan dilatih, survei kebutuhan, orang yang diwawancarai, metode survei, rencana survei. Kemudian, dilakukan pengumpulan data dengan mengkaji dokumen pelatihan yang ada (data dan informasi sekunder) dan melakukan survei termasuk wawancara, FGD dan observasi. Analisis data dapat dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Terakhir, umpan balik dapat diberikan dengan penyusunan rencana pelatihan yang dibutuhkan oleh PMI.



**Referensi:**

CEDEFOP EU. (n.d.). Skills Forecast. . Retrieved on 19 March 2024 from [https://www.cedefop.europa.eu/files/2023\\_skills\\_forecast\\_technical\\_report.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/2023_skills_forecast_technical_report.pdf)

DEWR Australia. (2022). The National Skills Commission has now been abolished with the passage of the Jobs and Skills Australia (National Skills Commissioner Repeal) Act 2022. Retrieved on 19 March 2024 from <https://www.dewr.gov.au/nsc>

JSA. (n.d.). About. Retrieved on 19 March 2024 from <https://www.jobsandskills.gov.au/engage/about>

McKinsey & Company. (2019). Automation and the future of work in Indonesia.

OECD. (2022). Skill Needs by Country. Retrieved on 19 March 2024 from <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=S4J2022>

