

## STRATEGI DAN KEBIJAKAN DALAM PENANGANAN PERMASALAHAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI)

### *STRATEGIES AND POLICIES IN HANDLING PROBLEMS INDONESIAN MIGRANT WORKERS (PMI)*

Lara Indah Yandri<sup>1</sup>, Geraldly Pratama Putra<sup>2</sup>

Fisipol UM Sumatera Barat, Imigrasi Kelas I Khusus TPI Batam  
[laraindahyandri@gmail.com](mailto:laraindahyandri@gmail.com), [geraldypratamaputra@gmail.com](mailto:geraldypratamaputra@gmail.com)

**ABSTRAK** :Indonesia merupakan salah satu negara pengirim pekerja migran terbesar ke dua untuk daerah Asia Pasifik, secara kuantitas para pekerja migran Indonesia lebih unggul dari negara lain akan tetapi dari segi kualitas pekerja migran Indonesia masih jauh tertinggal. Selain itu masih banyak permasalahan yang ada dalam penanganan pekerja migran Indonesia, mulai dari pelayanan sebelum keberangkatan, ketika sedang bekerja di luar negeri, hingga kepulangan kembali ke daerah asal. Selama ini pemerintah masih terkesan kurang serius dalam menyelesaikan permasalahan PMI, kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah tidak pernah memberikan solusi yang tepat terhadap para pekerja migran Indonesia. Sementara itu disisi lain ketidak mampuan negara dalam menjalankan amanat Undang Undang Dasar 45 untuk menjamin hak bagi warganegaraanya mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak membuat negara terkesan lepas tangan terhadap permasalahan PMI yang ada.

Banyaknya pekerja migran Indonesia yang bekerja pada sektor informal dan didominasi oleh wanita, menyebabkan para pekerja migran Indonesia menjadi rentan terhadap kekerasan, pelanggaran hak, dan tindakan pidana. Kerentanan para PMI ini ditambah dengan para pekerja migran Indonesia yang berangkat secara non prosedural dimana jumlahnya bahkan melebihi jumlah PMI yang ditempatkan secara legal. Untuk itu pemerintah perlu menyiapkan sebuah strategi baru dan terobosan kebijakan untuk melindungi serta menjamin hak-hak pekerja migran Indonesia terpenuhi.

**Kata Kunci** : Kebijakan, Globalisasi

**ABSTRACT** : *Indonesia is one of the second largest sending countries for migrant workers for the Asia Pacific region. In terms of quantity, Indonesian migrant workers are superior to other countries, but in terms of the quality of Indonesian migrant workers, they are still far behind. In addition, there are still many problems in the handling of Indonesian migrant workers, starting from pre-departure services, while working abroad, to returning to their place of origin. So far, the government still seems not to be serious about solving PMI problems, policies issued by the government have never provided the right solution for Indonesian migrant workers. Meanwhile, on the other hand, the inability of the state to carry out the mandate of the 45th Constitution to guarantee the right of its citizens to get a decent job and livelihood makes the state seem to be hands off from the existing PMI problems.*

*The large number of Indonesian migrant workers work in the informal sector and are dominated by women, causing Indonesian migrant workers to be vulnerable to violence, rights violations, and criminal acts. The vulnerability of these PMIs is compounded by Indonesian migrant workers who depart non-procedurally where the number even exceeds the number of legally placed PMIs. For this reason, the government needs to prepare a new strategy and policy breakthrough to protect and guarantee the fulfillment of the rights of Indonesian migrant workers.*

**Keywords**: Policy, Globalization

#### A. PENDAHULUAN

Derasnya arus globalisasi menyebabkan permintaan terhadap tenaga kerja menjadi sangat tinggi tidak hanya secara domestik akan tetapi juga lintas negara. Permintaan akan kebutuhan tenaga kerja yang datang dari luar negeri pada akhirnya mampu memperluas lapangan pekerjaan

sehingga berdampak pada penurunan angka pengangguran. Pekerja migran memiliki peran yang cukup besar terhadap perekonomian sebuah negara, tidak hanya bagi negara pengirim tenaga kerja namun juga dapat memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi negara penerima tenaga kerja. Dalam *World Bank Report Migration to Opportunity* menggambarkan sebuah simulasi dimana kenaikan 10 persen pekerja migran berketerampilan rendah mampu meningkatkan Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 1,1 persen.

Berdasarkan catatan *The Global Knowledge Partnership on Migration and Development* (KNOMAD), Indonesia merupakan salah satu dari 10 negara dengan remitansi terbesar yang didapatkan melalui pengiriman uang yang dilakukan pekerja migran kepada keluarganya di negara asal. Remitansi yang dilakukan memberikan pengaruh secara ekonomi dan taraf kehidupan bagi para pekerja migran dan keluarganya, hal ini dikarenakan para pekerja migran di luar negeri dapat memperoleh penghasilan hingga enam kali lebih tinggi jika dibandingkan dengan bekerja di dalam negeri. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Bank Dunia dan BPS menunjukkan bahwa ada sekitar 9 juta orang Pekerja Migran asal Indonesia yang bekerja di luar negeri atau setara dengan 6,2 persen dari jumlah angkatan kerja yang ada di Indonesia, baik yang ditempatkan secara legal maupun para pekerja migran non prosedural. Sementara data dari Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) menunjukkan bahwa pekerja migran Indonesia yang ditempatkan secara resmi dan sesuai prosedur sekitar 3,7 juta orang yang tersebar di 150 negara. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari 50 persen pekerja migran Indonesia yang ada diluar negeri merupakan para PMI non prosedural yang posisinya sangat rentan terhadap permasalahan.

Dalam 5 (lima) tahun terakhir terjadi penurunan jumlah penempatan PMI yang cukup signifikan, hal ini disebabkan adanya kebijakan moratorium penempatan PMI pada sektor informal di beberapa negara timur-tengah dan adanya pengetatan proses penempatan PMI. Hal ini berkaitan dengan rentannya para PMI terhadap berbagai permasalahan terutama mereka yang bekerja pada sektor informal sebagai Pembantu Rumah Tangga (PRT) yang kebanyakan didominasi oleh tenaga kerja wanita. Rendahnya tingkat pendidikan, kompetensi yang tidak memadai, perbedaan kultur negara, serta adanya beberapa negara yang belum memiliki dasar hukum perlindungan terhadap pekerja migran, menjadi faktor utama munculnya permasalahan yang menimpa para pekerja migran Indonesia pada sektor informal yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga. Selain itu permasalahan lain dalam proses penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah kurangnya sinergitas antar lembaga dan badan terkait, banyaknya instansi dan lembaga terkait mulai dari pemerintah pusat, hingga pemerintah daerah dan lembaga swasta, menyebabkan sinergitas antar lembaga menjadi kurang optimal dan terkesan berjalan sendiri-sendiri.

Melihat banyaknya permasalahan mulai dari proses penempatan hingga perlindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri, maka diperlukan sebuah strategi dan kebijakan yang mampu mengatasi permasalahan pelayanan penempatan hingga perlindungan Pekerja Migran Indonesia, agar para PMI yang mempunyai pengaruh cukup signifikan terhadap pertumbuhan perekonomian negara dapat terjamin dan terlindungi disaat mereka bekerja di luar negeri.

## B. METODOLOGI

Untuk mendapatkan gambaran terhadap kondisi masa depan maka naskah policy paper ini menggunakan metode perkiraan teoritik, sehingga kondisi masa depan yang diinginkan dapat diidentifikasi dengan teori-teori yang dianggap relevan dalam penyelesaian permasalahan penanganan PMI. Metode prakiraan teoritik dianggap mampu untuk memetakan permasalahan PMI dengan memanfaatkan data-data yang ada. Secara khusus, teknik pemetaan teori dipilih untuk mengidentifikasi dan merancang asumsi-asumsi kunci di dalam suatu argumen teori. Dalam merumuskan alternatif kebijakan dengan metode perkiraan teoritik dilakukan dengan menggunakan teori migrasi, teori kebutuhan dan tekanan, serta teori *agile governance*, guna mendapatkan prakiraan masa depan dari sebuah kebijakan penanganan permasalahan pekerja migran Indonesia.

Setelah mendapatkan alternatif kebijakan melalui perkiraan kondisi masa depan, maka

akan dilakukan pembobotan terhadap masing-masing alternatif kebijakan yang ada guna mendapatkan kebijakan terbaik untuk diimplementasikan. Pembobotan akan menggunakan teknik *Analytical Hierarchy Process* (AHP) yang merupakan sebuah model yang akan menguraikan sebuah permasalahan kompleks menjadi hirarki, sehingga sebuah permasalahan akan menjadi lebih terstruktur dan sistematis guna mendapatkan alternatif kebijakan terbaik untuk menyelesaikan permasalahan penanganan pekerja migran Indonesia.

## C. PEMBAHASAN

### Forecasting

Dalam menentukan alternatif kebijakan terbaik dilakukan perkiraan untuk melihat kondisi masa depan jika sebuah terobosan kebijakan diimplementasikan ataupun status quo tetap diberlakukan. Dalam perumusan alternatif kebijakan penanganan permasalahan PMI pemetaan dan identifikasi dilakukan dengan menggunakan teori migrasi, teori kebutuhan dan tekanan serta teori *agile governance*.

#### 1. Teori Migrasi

Salah satu faktor kuat yang mendorong seseorang untuk melakukan migrasi adalah kebutuhan dan tekanan, mulai dari kebutuhan ekonomi, sosial, budaya, hingga kebutuhan psikologis. Menurut Ravenstein dalam jurnalnya *Laws of Migration* mengemukakan sepuluh hukum dalam migrasi penduduk yang dilakukan:

- a. Orang yang melakukan migrasi cenderung memilih tempat terdekat dari daerah asalnya.
- b. Faktor dominan dalam melakukan migrasi adalah sulitnya mendapatkan pekerjaan serta adanya kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang lebih baik di daerah lain dengan asumsi bahwa daerah tujuan memiliki nilai kefaedahan yang lebih tinggi.
- c. Berita dan ajakan dari kerabat yang telah terlebih dahulu melakukan migrasi merupakan informasi yang sangat penting.
- d. Informasi negatif dari daerah tujuan dapat mengurangi niat untuk melakukan migrasi.
- e. Tingkat pengaruh perkotaan berbanding lurus dengan tingkat migrasinya.
- f. Semakin tinggi tingkat pendapatan, semakin tinggi frekuensi untuk melakukan migrasi.
- g. Orang yang melakukan migrasi memiliki kecenderungan untuk memilih daerah dimana mereka memiliki teman atau sanak keluarga.
- h. Migrasi yang dilakukan sulit untuk diperkirakan. Hal ini disebabkan migrasi kebanyakan dipengaruhi oleh kejadian yang tidak terduga.
- i. Status perkawinan mempengaruhi jumlah migrasi yang dilakukan, orang dengan status belum kawin lebih banyak melakukan migrasi jika dibandingkan dengan orang-orang yang sudah kawin.
- j. Orang dengan background pendidikan tinggi cenderung lebih banyak melakukan migrasi daripada yang berpendidikan rendah.

Berdasarkan *law of migration* Ravenstein dapat dilihat bahwa seseorang akan melakukan migrasi ke daerah tujuan yang memiliki nilai kemanfaatan yang lebih tinggi dimana kemungkinan besar kebutuhannya dapat terpenuhi. Faktor ekonomi menjadi pendorong utama para pekerja migran Indonesia untuk bekerja ke luar negeri, seperti mencari pekerjaan dan meningkatkan pendapatan. Pada umumnya keputusan untuk bekerja di luar negeri terjadi karena adanya rasa ketidakpuasan terhadap nilai kemanfaatan daerah asal, dan biasanya faktor ekonomilah yang menjadi ketidakpuasan utama sehingga seseorang memilih bekerja di luar negeri dengan harapan mendapatkan peluang dan kesempatan untuk bekerja, serta mendapatkan penghasilan yang lebih baik.

## 2. Teori Kebutuhan dan Tekanan

Berdasarkan teori kebutuhan dan tekanan, penghidupan yang jauh lebih baik menjadi sebuah kebutuhan utama dari setiap orang. Kebutuhan itu berupa kebutuhan ekonomi, Pendidikan, sosial, hingga kebutuhan psikologis, dan apabila suatu daerah tidak dapat memberikan pemenuhan kebutuhan tadi pada akhirnya akan menimbulkan stress dan tekanan. Ada dua konsekuensi yang mungkin terjadi sebagai akibat adanya tekanan, yang pertama jika tekanan masih berada dalam batas toleransi dan dapat diterima, maka seseorang tidak akan melakukan migrasi dan lebih cenderung untuk melakukan adaptasi. Sementara jika tekanan sudah melampaui batas toleransi seseorang, maka seseorang akan memilih untuk melakukan migrasi agar kebutuhan-kebutuhannya dapat terpenuhi. Artinya seorang pekerja migran Indonesia yang memutuskan untuk bekerja di luar negeri disebabkan karena adanya faktor yang mendorong dan faktor penarik dari daerah tujuan. Dorongan kebutuhan ekonomi, keluarga, dan lingkungan menjadi faktor penting dari seseorang untuk memutuskan menjadi pekerja migran Indonesia dan bekerja di luar negeri.

Setiap individu memiliki kebutuhan dan toleransi stres yang berbeda satu sama lain, sehingga bagi sebagian orang suatu wilayah dianggap bisa memenuhi kebutuhan sementara bagi orang lain tidak. Berdasarkan teori kebutuhan dan stress, faktor utama seseorang melakukan migrasi adalah penilaian individu terhadap pemenuhan kebutuhannya. Menurut Todaro (2006), keputusan untuk melakukan migrasi sangat bergantung dari proyeksi tingkat pendapatan yang dapat diperoleh dari migrasi yang dilakukan. Todaro mengsumsikan bahwa kebutuhan ekonomi menjadi pendorong utama dalam melakukan migrasi<sup>4</sup>.

## 3. Teori Agile Governance

Konsep tata kelola pemerintah terus mengalami perkembangan sesuai dengan dinamisme perubahan yang terus berkembang. Sebagai sebuah sistem yang dinamis, tata kelola pemerintahan yang baik meliputi proses, struktur, nilai pengetahuan, aturan, organisasi, manajemen, kebijakan, akuntabilitas, dan transparansi (Farazmand, 2004). Sebuah birokrasi yang dinamis dan bergerak ke arah yang positif akan mampu meningkatkan pembangunan dan kemakmuran suatu negara (Neo & Chen, 2007), dengan pola penyesuaian adaptif terhadap sebuah perubahan dimana pemerintah berinteraksi dengan berbagai kebijakan dan pengawasan sehingga dapat menimbulkan implikasi positif. Dinamisme menyiratkan pembelajaran terus menerus, eksekusi cepat yang efektif, dan perubahan tanpa henti (Gulbrandsen, 2014). Perubahan tanpa henti dalam konsep tata kelola pemerintah yang dinamis (*dynamic governance*) akan tercapai ketika sebuah kebijakan yang adaptif dijalankan.

Landasan utama dari *Dynamic Governance* adalah budaya kelembagaan yang ditunjukkan dengan tiga faktor kemampuan dinamis (*Dynamic capabilities*) yaitu berpikir ke depan (*Thinking Ahead*), berpikir kembali (*Thinking Again*), dan berpikir sepanjang mengarah kepada pelaksanaan kebijakan yang adaptif (*Thinking Across*). Selain itu ada faktor lain yang menjadi pengungkit utama dalam pengembangan *dynamic governance* yaitu orang yang cakap (*Able People*), cerdas, gesit, dan tangkas (*Agile People*). *Agile Governance* sendiri diartikan kemampuan sebuah organisasi untuk bisa merasakan, beradaptasi, dan merespons dengan cepat dan berkelanjutan terhadap perubahan. Keunggulan dari konsep *Agile* ini adalah dapat melakukan simplifikasi terhadap birokrasi, fokus pada kecepatan dan kemudahan, unik, berfikir *Out-of-the-Box*, serta merupakan perwujudan dari *dynamic governance*. Dengan konsep *Agile* ini diharapkan lembaga pemerintah dapat dengan tangkas menjawab setiap persoalan kebijakan dan permasalahan tata kelola dalam penanganan pekerja migran Indonesia, mulai dari pelayanan sebelum keberangkatan, penempatan, perlindungan, hingga kepulangan kembali ke daerah asal. Diharapkan dengan konsep *agile governance* ini akan ditemukan sebuah terobosan dan kebijakan strategis yang dapat diambil untuk mengatasi buruknya tata kelola penanganan permasalahan pekerja migran Indonesia. Dengan konsep ini pemerintah diharapkan dapat mengambil sebuah tindakan yang cepat

dan tepat dengan menggunakan aspek perubahan yang efektif dalam menangani banyaknya permasalahan pekerja migran Indonesia.

Berdasarkan ketiga teori di atas, maka dapat di simpulkan bahwa suatu kemampuan tangkas sangat diperlukan oleh Pemerintah Indonesia dalam mengatasi banyaknya permasalahan pekerja migran Indonesia, mulai dari proses penempatan, perlindungan saat bekerja, hingga kepulangan Kembali ke Indonesia. Pemerintah perlu membuat sebuah sitem terpadu dan terintegrasi sehingga data, informasi, serta koordinasi antar *stakeholder* dapat lebih optimal, selain itu kebijakan-kebijakan yang masih menjadi pekerjaan tertunda pemerintah harus segera diselesaikan karena ini sangat berkaitan dengan perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri. Permasalahan utama banyak pekerja migran Indonesia non prosedural dan bekerja pada sektor informal adalah permasalahan ekonomi, dimana pemerintah masih belum mampu untuk menyeimbangkan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia dengan jumlah Angkatan kerja yang ada. Sehingga pemerintah perlu untuk mampu menyediakan lapangan pekerjaan baru jika ingin mengurangi jumlah PMI yang ada, atau dengan cara meningkatkan kualitas para pekerja migran Indonesia sebelum mereka diberangkatkan ke luar negeri. Dengan peningkatan kualitas ini diharapkan mampu mendorong lebih banyak para pekerja migran untuk bekerja pada sektor formal dibandingkan sektor informal, sehingga para PMI tidak lagi rentan terhadap kekerasan, keputusan sepihak, dan tindakan pidana.

Saat ini *stakeholder* yang terlibat dalam penanganan permasalahan pekerja migran Indonesia terkesan berjalan sendiri-sendiri tanpa adanya koordinasi yang jelas, selain itu sering terjadi miss dan gap data sehingga seringkali kebijakan yang diambil menjadi tidak tepat sasaran. Berdasarkan konsep *agile*, pemerintah harus mampu untuk melakukan identifikasi permasalahan mulai dari faktor penyebab hingga akibat yang ditimbulkan. Melalui identifikasi permasalahan ini pemerintah harus mampu menciptakan sebuah strategi dalam mengatasi permasalahan yang ada. Banyaknya permasalahan pekerja migran Indonesia merupakan permasalahan yang cukup kompleks yang cukup sulit ditemukan penyelesaiannya jika pemerintah tidak mampu melakukan identifikasi dan mencari solusi yang tepat kepulangan Kembali ke Indonesia. Pemerintah perlu membuat sebuah sitem terpadu dan terintegrasi sehingga data, informasi, serta koordinasi antar *stakeholder* dapat lebih optimal, selain itu kebijakan-kebijakan yang masih menjadi pekerjaan tertunda pemerintah harus segera diselesaikan karena ini sangat berkaitan dengan perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri. Permasalahan utama banyak pekerja migran Indonesia non prosedural dan bekerja pada sektor informal adalah permasalahan ekonomi, dimana pemerintah masih belum mampu untuk menyeimbangkan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia dengan jumlah Angkatan kerja yang ada. Sehingga pemerintah perlu untuk mampu menyediakan lapangan pekerjaan baru jika ingin mengurangi jumlah PMI yang ada, atau dengan cara meningkatkan kualitas para pekerja migran Indonesia sebelum mereka diberangkatkan ke luar negeri. Dengan peningkatan kualitas ini diharapkan mampu mendorong lebih banyak para pekerja migran untuk bekerja pada sektor formal dibandingkan sektor informal, sehingga para PMI tidak lagi rentan terhadap kekerasan, keputusan sepihak, dan tindakan pidana.

Saat ini *stakeholder* yang terlibat dalam penanganan permasalahan pekerja migran Indonesia terkesan berjalan sendiri-sendiri tanpa adanya koordinasi yang jelas, selain itu sering terjadi miss dan gap data sehingga seringkali kebijakan yang diambil menjadi tidak tepat sasaran. Berdasarkan konsep *agile*, pemerintah harus mampu untuk melakukan identifikasi permasalahan mulai dari faktor penyebab hingga akibat yang ditimbulkan. Melalui identifikasi permasalahan ini pemerintah harus mampu menciptakan sebuah strategi dalam mengatasi permasalahan yang ada. Banyaknya permasalahan pekerja migran Indonesia merupakan permasalahan yang cukup kompleks yang cukup sulit ditemukan penyelesaiannya jika pemerintah tidak mampu melakukan identifikasi dan mencari solusi yang tepat.

### **Alternatif Kebijakan**

Terdapat tiga permasalahan utama dalam penanganan pekerja migran Indonesia, yaitu:

1. Ketidak seimbangan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia di dalam negeri dengan jumlah Angkatan kerja yang ada
2. Rendahnya tingkat Pendidikan pekerja migran Indonesia di luar negeri
3. Belum optimalnya aturan yang ada dan banyaknya *stakeholder* yang terlibat dalam penanganan pekerja migran Indonesia

Dari tiga permasalahan utama dan berdasarkan hasil prakiraan masa depan maka didapat dua alternatif kebijakan yang dapat diambil pemerintah dalam menangani permasalahan pekerja migran Indonesia.

Tabel 1. Alternatif Kebijakan

<b>Alternatif kebijakan penanganan permasalahan pekerja migran Indonesia</b>		
<b>Kriteria</b>	<b>Alternatif</b>	
	<b>Sistem koordinasi terpadu dan peningkatan kualitas PMI</b>	<b>Status Quo</b>
<b>Economics and financial possibility</b>		
Dampak terhadap PMI	Pendapatan PMI menjadi meningkat karena dengan peningkatan kualitas terjadi pergeseran pekerja dari sektor informal ke sektor formal	Sebagian besar PMI akan tetap bekerja pada sektor informal, sehingga tidak ada kemungkinan peningkatan pendapatan
Efektivitas anggaran	Pemerintah perlu mengeluarkan anggaran yang cukup besar di awal untuk menyiapkan kebijakan dan membangun sistem akan tetapi dengan peningkatan kualitas PMI, remitansi cenderung akan meningkat	Pemerintah masih perlu mengeluarkan anggaran terutama jika terjadi permasalahan PMI saat di luar negeri, karena kerentanan pekerjaan pada sektor informal. remitansi cenderung tetap tanpa Peningkatan
<b>Technical feasibility</b>		
Strategi Kebijakan	Pemerintah memiliki strategi dan kebijakan yang tepat dan konsisten dengan kelengkapan data, informasi yang pasti disertai koordinasi antar <i>stakeholder</i> yang terlibat	Strategi dan kebijakan yang dimiliki pemerintah cenderung berjalan sendiri-sendiri tanpa adanya sinergi, dan sering terjadi miss serta gap data informasi yang ada
Efektifitas kebijakan	Kebijakan dan strategi yang diambil lebih tepat sasaran, serta mengurangi kerentanan pekerja	Kebijakan yang diambil sering tidak tepat sasaran, dan perlindungan PMI menjadi sulit
<b>Political viability</b>		

Dampak terhadap resiko politik	Membutuhkan waktu dalam proses, akibatnya bisa terjadi penolakan bahkan kenaikan angka PMI non prosedural	Kondisi cenderung stagnan, tidak ada pergolakan jika tidak terjadi permasalahan PMI di luar negeri
<b>Administrative operability</b>		
Kemudahan administratif	Perbaikan sistem membantu kemudahan proses penempatan	Proses penempatan yang cukup rumit membuat calon PMI memilih berangkat secara non prosedural

Dari dua alternatif kebijakan penanganan permasalahan PMI, maka untuk mendapatkan alternatif kebijakan terbaik maka dilakukan pembobotan masing-masing alternatif kebijakan dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Skala yang digunakan adalah skala saaty

Tabel 2. Hasil evaluasi penentuan bobot kriteria dan alternatif kebijakan penanganan permasalahan PMI

<b>Bobot Kriteria dan Alternatif Kebijakan Minyak Goreng</b>			
<b>Kriteria</b>	<b>Bobot Kriteria</b>	<b>Bobot Alternatif</b>	
		<b>Sistem terpadu dan peningkatan kualitas PMI</b>	<b>Status Quo</b>
<b>Economics and financial possibility</b>			
Dampak terhadap PMI	0,17	0,75	0,25
Efektivitas anggaran	0,23	0,75	0,25
<b>Technical feasibility</b>			
Strategi kebijakan	0,33	0,75	0,25
Efektivitas kebijakan	0,09	0,75	0,25
<b>Political viability</b>			
Dampak terhadap risiko politik	0,12	0,25	0,75
<b>Administrative operability</b>			
Kemudahan administratif	0,06	0,75	0,25
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

Tabel 3. Hasil evaluasi akhir alternatif kebijakan penanganan permasalahan PMI

<b>Bobot Kriteria dan Alternatif Kebijakan Minyak Goreng</b>		
<b>Kriteria</b>	<b>Bobot Alternatif</b>	
	<b>Sistem terpadu dan peningkatan kualitas PMI</b>	<b>Status Quo</b>
<b>Economics and financial possibility</b>		
Dampak terhadap pendapatan produsen	0,13	0,04
Efektivitas anggaran	0,17	0,06
<b>Technical feasibility</b>		
Strategi kebijakan	0,25	0,08

Efektivitas deteksi dini	0,07	0,02
<b>Political viability</b>		
Dampak terhadap risiko politik	0,03	0,09
<b>Administrative operability</b>		
Kemudahan administratif	0,05	0,02
<b>Total</b>	<b>0,69</b>	<b>0,31</b>

Berdasarkan hasil evaluasi dengan metode AHP maka diberikan rangking berdasarkan nilai evaluasi akhir:

1. Alternatif kebijakan penerapan sistem terpadu dan peningkatan kualitas PMI dengan skor 0,69
2. Alternatif kebijakan Status Quo dengan skor 0,31

Berdasarkan pembobotan alternatif kebijakan yang dilakukan dengan metode AHP pembangunan sebuah sistem terpadu serta peningkatan kualitas PMI menjadi sebuah kebijakanterbaik yang dapat diambil jika dibandingkan dengan alternatif kebijakan lain.

#### D.Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan dalam naskah kebijakan ini, maka untuk mengatasi banyaknya permasalahan dari para pekerja migran Indonesia mulai dari sebelum keberangkatan hingga kepulangan ke daerah asal. Maka pemerintah perlu menyelesaikan tigapermasalahan utama yang meliputi;

- Ketidak seimbangan jumlah pekerjaan dalam negeri dengan angkatan kerja yang ada menyebabkan akhirnya untuk memenuhi kebutuhan dan desakan ekonomi, banyak Warga Negara Indonesia memilih untuk melakukan migrasi dan bekerja di luar negeri meskipun tanpa memiliki keahlian, kemampuan dan keterampilan;
- Rendahnya tingkat Pendidikan dari para pekerja migran Indonesia, sehingga lebih banyak PMI yang bekerja pada sektor informal disbanding sektor formal. Hal ini menyebabkan pekerja migran Indonesia menjadi lebih rentan terhadap kekerasan, pelecehan hak, bahkan tindakan pidana. Untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja migran Indonesia harus diimbangi dengan peningkatan kualitas dari tenaga kerja itu sendiri;
- Belum optimalnya aturan yang ada serta banyaknya *stakeholder* yang terlibat dalam penanganan pekerja migran Indonesia, pemerintah masih memiliki banyak pekerjaan rumah yang harus segera diselesaikan, terutamamengenai kebijakan dan aturan pelaksanaan dari UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Selain itu terlalu banyaknya *stakeholder* yang terlibat dalam penanganan permasalahan PMI menyebabkan kurangnya sinergi dan koordinasi antar instansi pemerintah yang terlibat, kurangnya koordinasi ini menyebabkan sering terjadi miss dan gap informasi sehingga kebijakan yang diambil seringkali menjadi tidak tepat sasaran, baik itu pada level pusat hingga pemerintahan desa. Instansi dan Lembaga pemerintah juga masih terkesan berjalan sendiri-sendiri dalam penanganan permasalahan PMI ini, hal ini disebabkan karena masih belum jelasnya penanggung jawab utama dalam penanganan permasalahan pekerja migran Indonesia.

#### E. DAFTAR PUSTAKA

Analisis Data Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Tahun 2015-2019.



- Pusat Penelitian, Pengembangan dan Informasi Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Badan Pusat Statistik. Berita Resmi Statistik 2021
- BP2MI. Data Pekerja Migran Indonesia Periode Tahun 2021. BP2MI.
- Data Pekerja Migran Indonesia Periode Tahun 2022. BP2MI. Infografis Desember 2021
- BP2MI. Pembagian Kegiatan, Entitas Penanggung Jawab & Dasar Hukum Pelayanan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI)
- Fahrenzky, D., Herlina, A. (2021). *Optimization of Passport Issance Rules For Prospective Indonesian Migrant Workers in The Formal Sector (case study in class I immigration office non TPI Tangerang)*. Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian. 4(2), 23-39.
- Natalis, A., Ispriyarso, B. (2018). *Politik Hukum Perlindungan Pekerja Migran Perempuan Indonesia*. Pandecta. 109-123.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Prihanto, Purwaka Hari. (2013). *Kebijakan Moratorium Pengiriman Tenaga Kerja ke Luar Negeri dan Dampaknya Terhadap Peningkatan Kualitas Pekerja Migran Indonesia*. Jurnal Paradigma Ekonomika. 1(7), 57-72.
- Prihanto, Purwaka Hari. (2014). *Pengaruh Status Pekerjaan dan Negara Penempatan Terhadap Remitansi Pekerja Migran Indonesia*. Jurnal Paradigma Ekonomika. 9(2), 33-41.
- Regar, S, P., Lumonon, T., Pondaag, A. (2021). *Tindak Pidana Oleh Korporasi Terhadap Pekerja Migran Indonesia*. Lex Crimen. 10(4), 236-244.
- Solechan., Utami, T, R., Azhar, M. (2020). *Upaya Meningkatkan Jaminan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*. Administrative Law & Governance Journal. 3(1), 153-161.
- Todaro, Michael P. dan Stephen C. Smith. 2006. *Pembangunan Ekonomi* (edisi kesembilan, jilid I). Jakarta : Erlangga
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
- Widiyahseno, B., Rudianto., Widaningrum, I. (2018). *Paradigma Baru Model Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Dalam Perspektif Undang-Undang RI Nomor 18 Tahun 2017*. Sosio Informa. 4(3), 501-513