



ANALISIS PASAR KERJA LUAR NEGERI TAHUN 2023

**Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan
Badan Perencanaan dan Pengembangan
Kementerian Ketenagakerjaan RI.
Tahun 2023**

SAMBUTAN

Banyak pekerja berbakat Indonesia berusaha mencari pekerjaan di luar negeri karena kurangnya peluang kerja di dalam negeri. Peluang kerja di luar negeri kembali terbuka lebar setelah meredanya wabah covid 19. Berdasarkan data dari BP2MI terdapat 10 Negara tertinggi berdasarkan Job Order sejak tahun 2021 - Agustus 2023, yang telah menempatkan Pekerja Migran Indonesia di negara tersebut, antara lain, Taiwan, Malaysia, Hongkong, Singapura, Polandia, Uni Emirat Arab, Arab Saudi, Korea Selatan Qatar dan Kuwait,

Untuk memastikan bahwa Pekerja Migran Indonesia memenuhi persyaratan kompetensi dan kualifikasi yang dibutuhkan, sangat penting bahwa pihak-pihak teknis terkait bekerja sama dengan baik untuk mengatasi masalah tersebut. Mengingat bahwa Pekerja Migran Indonesia berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan devisa negara, penting untuk mempertahankan perlindungan mereka.

Analisis Pasar Kerja Luar Negeri harus dilakukan untuk dapat memahami situasi pasar kerja luar negeri secara lebih komprehensif agar dapat memberikan gambaran, peta, dan kondisi Peluang Pasar Kerja Luar Negeri secara utuh dan informatif. Buku ini juga merupakan hasil dari analisis berbagai sumber data, baik primer maupun sekunder.

Buku Analisis Peluang Pasar Kerja Luar Negeri ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan yang mendalam tentang peluang pasar kerja luar negeri saat ini dan di masa mendatang. Buku ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terlihat dalam lini proses penempatan Pekerja Migran Indonesia dari hulu hingga hilir dan bagi pihak-pihak yang ingin mengetahui tentang Peluang Pasar Kerja Luar Negeri.

Jakarta, Desember 2023

Kepala

Badan Perencanaan dan Pengembangan
Ketenagakerjaan



Estiarty Haryani

NIP. 19691022 199403 2 0011

KATA PENGANTAR

Buku Analisis Pasar Kerja Luar Negeri ini dapat diselesaikan berkat Rahmat dan hidayah, dari Tuhan yang Maha Esa. Buku ini disusun dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan memetakan berbagai elemen yang berkaitan dengan Analisis Pasar Kerja Luar Negeri, termasuk mengidentifikasi dan memetakan tren jabatan dan kebutuhan keterampilan di Pasar Kerja Luar Negeri berdasarkan sisi permintaan, termasuk keterampilan yang dimiliki oleh pencari kerja untuk bekerja di luar negeri, dan menganalisis celah keterampilan yang ada di Pasar Kerja Luar Negeri.

Kami menyadari bahwa hasil Analisis ini masih jauh dari sempurna. Tim Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan, Badan Perencanaan dan Pengembangan, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menerima masukan, saran, dan bantuan dari berbagai pihak selama proses penyusunan buku ini. Hal ini terutama berlaku untuk pihak terkait dari BP2MI dan P3MI serta narasumber yang terlibat dalam proses penyusunan. Saran dan masukan konstruktif dari berbagai pihak juga sangat penting untuk penyempurnaan dokumen ini.

Akhir kata, kami berterima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kami menyelesaikan proyek penyusunan Buku Analisis Pasar Kerja Luar Negeri. Semoga Buku ini membantu pembangunan ketenagakerjaan yang lebih baik, terampil, dan maju di Indonesia.

Jakarta, Desember 2023

Kepala Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan



Mohammad Mustafa Sarinanto

NIP.19680502 198801 1 001

DAFTAR ISI

SAMBUTAN	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Dasar Hukum	3
1.3. Rumusan Masalah	4
1.4. Tujuan	5
1.5. Ruang Lingkup	6
BAB II. PENDEKATAN DAN METODOLOGI	9
2.1. Landasan Teori dan Pendekatan Substansi	9
2.2. Metodologi	20
2.3. Teknik Pengumpulan Data	21
BAB III. GAMBARAN UMUM PASAR KERJA LUAR NEGERI	27
3.1. Karakteristik Negara Pengguna Pekerja migran Indonesia	27
3.2. Rekapitulasi Penempatan Pekerja Migran Indonesia	35
3.3. Berdasarkan Negara Tujuan Penempatan dan Asal Wilayah Pekerja Migran Indonesia.	40
3.4. Permasalahan Penempatan Pekerja Migran Indonesia	48
3.5. Peluang Penempatan Tenaga Kerja di Pasar Kerja Luar Negeri	53
BAB IV. ANALISIS PASAR KERJA DI LUAR NEGERI	71
4.1. Permintaan (Demand) Dan Ketersediaan (Supply) Pekerja migran Indonesia	71
4.2. Peluang Pasar Kerja Luar Negeri Berdasarkan Negara Tujuan	74

4.3.	Sektor Dan Jabatan Peluang Pasar Kerja Luar Negeri	114
4.4.	Peluang Pasar Kerja Luar Negeri berdasarkan Analisis SWOT	115
4.5.	Manajemen Strategi Pasar Kerja Luar Negeri	128
BAB V	PENUTUP	135
5.1.	Kesimpulan	135
5.2.	Rekomendasi Kebijakan	135
DAFTAR PUSTAKA		137

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Sektor Pekerjaan Pekerja Migran Indonesia 2019-2023*	31
Tabel 3.2.	Jabatan Pekerjaan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2019-2022.	32
Tabel 3.3.	Jabatan Pekerjaan Pekerja migran Indonesia, Bulan Januari-Agustus 2023.....	33
Tabel 3.4.	Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin. tahun 2019-2023*	35
Tabel 3.5.	Rekapitulasi Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Pelaksana Penempatan tahun 2019-2023	36
Tabel 3.6.	Rekapitulasi Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Pelaksana Penempatan bulan Januari - Agustus 2023*	37
Tabel 3.7.	Rekapitulasi Tingkat Pendidikan Pekerja Migran Indonesia tahun 2019-2022	37
Tabel 3.8.	Rekapitulasi Tingkat Pendidikan Pekerja Migran Indonesia, bulan Januari - Agustus 2023.....	38
Tabel 3.9.	Rekapitulasi Pernikahan Pekerja Migran Indonesia tahun 2019-2022.....	39
Tabel 3.10.	Rekapitulasi Pernikahan Pekerja Migran Indonesia bulan Januari-Agustus 2023.....	40
Tabel 3.11.	Penempatan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Negara Tujuan 2020-2022	41
Tabel 3.12.	Penempatan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Negara Tujuan (*)	42
Tabel 3.13.	Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Asal Provinsi 2019-2023*	44
Tabel 3.14.	Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Asal Kabupaten/Kota tahun 2019-2022	45
Tabel 3.15.	Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Asal Kabupaten/Kota, mulai bulan Januari sampai dengan Agustus 2023	47
Tabel 3.16.	Peluang Kerja dan Negara Tujuan Penempatan Kerja Luar Negeri	53

Tabel 4.1.	Informasi Pasar kerja berdasarkan Analisis SWOT.....	72
Tabel 4.2.	Data Penempatan Pekerja Migran Indonesia (tahun 2020 -Agustus 2023)	75
Tabel 4.3.	Skema Penempatan Peluang Kerja Luar Negeri.....	76
Tabel 4.4.	Top 10 Jabatan Peluang Pasar Kerja di Negara Qatar	83
Tabel 4.5.	Top 10 Jabatan-Peluang Pasar Kerja di Negara Arab Saudi-Riyadh	86
Tabel 4.6.	Top 10 Jabatan Peluang Pasar Kerja di Negara Arab Saudi-Jeddah.....	89
Tabel 4.7.	Top 10 Jabatan-Peluang Pasar Kerja di Negara Singapura.....	93
Tabel 4.8.	Top 10 Jabatan-Peluang Pasar Kerja di Negara Malaysia	96
Tabel 4.9.	Top 10 Jabatan-Peluang Pasar Kerja di Negara Jepang	98
Tabel 4.10.	Top 10 Jabatan-Peluang Pasar Kerja di Negara Taiwan	100
Tabel 4.11.	Top 10 Jabatan-Peluang Pasar Kerja di Negara Hongkong.....	103
Tabel 4.12.	Top 10 Jabatan-Peluang Pasar Kerja di Negara Korea Selatan	105
Tabel 4.13.	Top 10 Jabatan-Peluang Pasar Kerja di Negara Brunei Darussalam	107
Tabel 4.14.	Top 10 Jabatan -Peluang Pasar Kerja di Negara ABU DHABI -UEA	111
Tabel 4.15.	Top 10 Jabatan-Peluang Pasar Kerja di Negara Kuwait	112
Tabel 4.16.	Top 10 Jabatan-Peluang Pasar Kerja di Negara Jordan	114
Tabel 4.17.	Top 10 Jabatan-Jabatan Pekerja Migran Indonesia (Periode Januari-Agustus 2023)	115
Tabel 4.18.	Peluang Pasar Kerja Luar Negeri 2022-2025	125
Tabel 4.19.	Matriks Peluang Pasar Kerja Dan Jabatan di luar negeri.....	125
Tabel 4.20.	Matriks Analisis SWOT	127

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Sektor Pekerjaan Pekerja Migran Indonesia tahun 2019 - Agustus 2023.....	31
Gambar 3.2. Penempatan Pekerja Migran Indonesia periode Agustus tahun 2021 - 2023	36
Gambar 4.1. Demand dan Supply peluang kerja Luar Negeri	71
Gambar 4.2. Demand versus Supply Akses Informasi Pasar Kerja.	72
Gambar 4.3. Tantangan dan Penempatan Pekerja Migran Indonesia	73
Gambar 4.4. Alur Pekerja Migran Indonesia Program G to G ke Korea Selatan	73
Gambar 4.5. Peta Peluang Kerja Luar Negeri di beberapa Negara	74
Gambar 4.6. Top 10 Negara Tertinggi Job Order tahun 2021-2023	77
Gambar 4.7. Peluang pasar kerja luar negeri berdasarkan kawasan :	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Cara Menggunakan Portal Peluang Kerja di luar negeri.	139
Lampiran 2 : Persyaratan Pekerjaan dan Uraian Pekerjaan	141

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pasar tenaga kerja di seluruh dunia mengalami perubahan yang disebabkan oleh pandemi COVID-19, kemajuan teknologi digital dan internet, dan ketegangan geopolitik, yang merupakan sistem peraturan politik dan strategi nasional yang didorong oleh lokasi geografis suatu negara. Industri perekonomian Indonesia dan seluruh dunia sangat terkena dampak pandemi COVID-19. Selain itu, hal ini berdampak pada Pekerja Migran Indonesia yang mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan karena pandemi COVID-19 sepanjang tahun 2020 dan 2021. Akibat pandemi, Pekerja Migran Indonesia terhambat oleh berbagai aturan atau kebijakan yang berlaku di berbagai negara. Pandemi COVID-19 telah menghentikan dan memperlambat banyak pasar tenaga kerja di seluruh dunia. Selain itu, peluang kerja untuk perempuan dan generasi muda berkurang selama pandemi. Sebaliknya, transformasi digital dan e-commerce dipercepat oleh pandemi.

Pekerja Migran Indonesia pergi ke luar negeri karena berbagai alasan. Selain akibat dari upah yang lebih tinggi di luar negeri, faktor di dalam negeri juga berkontribusi pada ketidakmampuan untuk memenuhi hak dasar warga negara yang sangat penting, yaitu kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hak ini diatur dalam Pasal 27 D Ayat 2 UUD 1945 dan perubahannya, yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi setiap orang yang bekerja dan menghasilkan uang.” Dengan melihat data ketenagakerjaan, jelas bahwa pengangguran masih merupakan salah satu masalah penting yang dihadapi pasar kerja Indonesia. Jumlah angkatan kerja adalah jumlah orang yang termasuk dalam kategori usia produktif yang bekerja dan tidak bekerja.

Saat ini, kondisi ketenagakerjaan di Indonesia berusaha menciptakan pekerjaan *middle-class*. Lapangan pekerjaan sangat penting untuk pertumbuhan ekonomi dan penurunan kemiskinan di Indonesia. Di sisi lain, pertumbuhan lapangan kerja masih didominasi oleh pekerjaan dengan produktivitas rendah, yang mengurangi peluang bagi sebagian besar penduduk Indonesia untuk naik ke kelas menengah.

Jika dilihat secara positif, pandemi COVID-19 memberi Indonesian kesempatan untuk membangun dasar yang lebih kukuh untuk menciptakan lapangan kerja untuk masa depan. Untuk menciptakan pekerjaan menengah, ada tiga (tiga) upaya yang dapat dilakukan: antara lain mempercepat peningkatan produktivitas di seluruh

lapisan masyarakat, beralih ke sektor dan perusahaan yang mampu menyerap banyak tenaga kerja melalui prioritas investasi dan informasi.

Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke negara tempat mereka mencari pekerjaan menunjukkan bahwa pasar kerja internasional sangat penting bagi Indonesia, setidaknya sampai perekonomian Indonesia dapat berkembang sehingga dapat menyerap tenaga kerja secara lebih signifikan, baik dari segi penyerapan maupun kesejahteraan mereka. Dikatakan demikian karena, pada dasarnya, pasar kerja di luar negeri berfungsi sebagai alternatif tujuan kerja dalam kasus di mana pasar kerja di dalam negeri masih belum mampu menyerap seluruh atau sebagian besar pengangguran yang ada atau belum mampu memberikan kesempatan dan kelayakan kerja yang diharapkan.

Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke negara tempat mereka mencari pekerjaan menunjukkan bahwa pasar kerja internasional sangat penting bagi Indonesia, setidaknya sampai perekonomian Indonesia dapat berkembang sehingga dapat menyerap tenaga kerja secara lebih signifikan, baik dari segi penyerapan maupun kesejahteraan mereka. Dikatakan demikian karena, pada dasarnya, pasar kerja di luar negeri berfungsi sebagai alternatif tujuan kerja dalam kasus di mana pasar kerja di dalam negeri masih belum mampu menyerap seluruh atau sebagian besar pengangguran yang ada atau belum mampu memberikan kesempatan dan kelayakan kerja yang diharapkan. Penurunan kesempatan kerja di dalam negeri dapat menimbulkan masalah, tantangan, dan peluang yang ada terkait keberadaan ketenagakerjaan, pasar kerja internasional, dan pekerja migran Indonesia. Adalah sebagai berikut :

- 1) Perlu ada solusi kreatif untuk mengurangi tekanan angka pengangguran di dalam negeri karena pengiriman tenaga kerja keluar negeri dapat mengurangi angka pengangguran di dalam negeri.
- 2) Semakin banyak tenaga kerja terdidik di dalam negeri seiring dengan peningkatan kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan dan komitmen pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi di sisi lain terjadi ketidakseimbangan antara suplai tenaga kerja terdidik dan kesempatan kerja.
- 3) Peningkatan kemampuan teknik dan manajemen di luar negeri dan munculnya banyak peluang pekerjaan di negara-negara yang kaya dan baru berkembang yang dapat menerima banyak tenaga kerja Indonesia.
- 4) Upah yang lebih tinggi untuk pekerjaan sejenis di luar negeri dibandingkan dengan upah di dalam negeri dapat meningkatkan taraf hidup pekerja dan keluarganya, yang juga berdampak pada peningkatan devisa negara.

- 5) Dengan tetap memprioritaskan perlindungan pekerja migran Indonesia, kebijakan dan tata kelola pemerintah yang berkaitan dengan perlindungan dan penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri harus selalu mengacu pada pasar kerja internasional.

Berdasarkan mempertimbangkan semua hal di atas, pada tahun 2022, Kementerian Ketenagakerjaan melakukan analisis pasar kerja luar negeri melalui Badan Perencanaan dan Pengembangan. Salah satu syarat untuk analisis ini adalah ketersediaan ahli dalam bidang pemasaran dan manajemen strategi. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan untuk menentukan alternatif kebijakan yang dapat mempengaruhi pengurangan pengangguran di Indonesia.

1.2. Dasar Hukum

Dasar Hukum yang dijadikan acuan analisis pasar kerja luar negeri ini, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja migran Indonesia.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Pelatihan Kerja Nasional.
5. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi.
6. Permenaker Nomor 91 tahun 2021 tentang organisasi dan tata kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI.
7. Permenaker RI Nomor 9 Tahun 2022 tentang Uraian Fungsi Organisasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Dan Tugas Koordinator-Jabatan Fungsional Di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.
8. Permenaker RI Nomor 12 Tahun 2010 tentang Analisis Pasar Kerja Dalam Negeri.
9. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja migran Indonesia.
10. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2020 tentang Satu Data Ketenagakerjaan.

1.3. Rumusan Masalah

Dari berbagai uraian tentang latar belakang, maksud, tujuan, ruang lingkup, keluaran, serta pendekatan dan metodologi, maka ditentukan masalah-masalah yang diangkat sebagai berikut:

1. Tingginya tingkat pengangguran dan berkurangnya kesempatan kerja

Tingkat pengangguran yang tinggi yang diakibatkan oleh kurangnya kesempatan kerja yang bisa memberikan tingkat pendapatan dan kesejahteraan yang diharapkan memberikan dorongan kuat terhadap munculnya minat dan kesediaan sebagian penduduk atau Warga Negara Indonesia untuk terus berupaya keras mendapatkan pekerjaan dan penghidupan layak, yang salah satu pilihannya adalah dengan bekerja di negara lain sebagai Pekerja migran Indonesia;

2. Pandemi Covid-19

Pandemi Covid-19 selain membawa dampak peningkatan jumlah pengangguran di dalam negeri, juga berimbas pada melemah dan menurunnya permintaan pasar kerja luar negeri terhadap Pekerja migran Indonesia. Semua negara menetapkan regulasi pembatasan yang sangat ketat termasuk Republik Indonesia. Namun demikian, penempatan ini menunjukkan adanya kenaikan pada tahun 2022 dibandingkan dengan penempatan dua tahun sebelumnya di tahun 2020 dan 2021. Regulasi di dalam negeri RI dan berbagai negara tujuan penempatan Pekerja Migran Indonesia seiring dengan mulai meredanya pandemi Covid-19 pada masa adaptasi baru saat ini memberikan pengaruh terhadap peningkatan ini, mengingat beberapa negara tujuan sudah membuka akses penempatan terhadap Pekerja Migran Indonesia untuk bisa bekerja lagi ke negara-negara tujuan tersebut.

3. Manajemen strategi dalam tata kelola pasar kerja luar negeri dan Pekerja migran Indonesia.

Pemasaran dan pengelolaan Pekerja Migran Indonesia dalam meraih pasar kerja luar negeri di era yang menunjukkan tanda-tanda berakhirnya masa Covid-19 tentunya membutuhkan penataan dan pengelolaan yang lebih solid dan efektif melalui strategi yang mendorong efektivitas dan efisiensi dalam hal layanan dan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia. Di sisi lain, pandemi Covid-19 juga memberi pengaruh dalam hal percepatan transformasi digital dan *e-commerce* yang berdampak positif terhadap perluasan *platform* tenaga kerja digital. Untuk itu diperlukan sebuah ekosistem produktivitas yang mencakup beragam penggerak produktivitas pada berbagai tingkatan dalam tata kelola pasar luar negeri dengan tetap mengedepankan perlindungan Pekerja Migran

Indonesia yang mengimbangi percepatan transformasi digital dan *e-commerce* di pasar global.

Bertolak dari ketiga hal-hal di atas, maka dirumuskan pertanyaan umum yaitu “Melalui Analisis pasar luar negeri, apa dan bagaimana strategi yang seharusnya dijalankan agar perlindungan Pekerja Migran Indonesia dapat berjalan secara optimal dengan tata kelola yang efektif dan efisien?”

Dalam kegiatan ini dirancang 5 (lima) pertanyaan inti yang menjadi dasar atau pegangan agar tetap fokus dalam melakukan kegiatan, berdasarkan maksud, tujuan dan manfaat yang telah ditetapkan yaitu:

1. Pihak-pihak mana saja yang terlibat dalam kebijakan, penyelenggaraan dan pelaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri ?
2. Bagaimana kesiapan, situasi, dan kondisi internal maupun eksternal yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam negeri dan Pekerja Migran Indonesia dalam persaingan perdagangan bebas bidang jasa dalam pasar global ?
3. Bagaimana kebijakan pemerintah sekaligus tata kelola yang berkaitan dengan perlindungan dan penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri ?
4. Pemasaran tenaga kerja ke pasar kerja luar negeri dan negara-negara mana saja yang sudah terbuka aksesnya bagi Pekerja Migran Indonesia ?
5. Profesi atau jabatan apa saja yang dibutuhkan oleh negara-negara tujuan kerja luar negeri yang terbuka bagi Pekerja Migran Indonesia ?

1.4. Tujuan

Kegiatan ini dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan Tenaga Ahli untuk melakukan dan menyusun Analisis Pasar Kerja Luar Negeri di mana tujuan dari analisis tersebut adalah:

1. Mengetahui dan memetakan berbagai aspek terkait pemasaran tenaga kerja ke luar negeri;
2. Mengidentifikasi dan memetakan *trend* jabatan dan kebutuhan *skills* di Pasar Kerja Luar Negeri berdasarkan *demand-side* termasuk *skills* yang dimiliki pencari kerja untuk bekerja di luar negeri (*supply-side*);
3. Menganalisis *skills* gap yang ada di Pasar Kerja Luar Negeri;
4. Memberikan masukan dan rekomendasi kebijakan dalam Analisis Pasar Kerja Luar Negeri;
5. Mengelola data dan informasi sektor lapangan kerja yang banyak dibutuhkan di pasar kerja luar negeri;

6. Menyusun buku yang merupakan hasil dari Analisis Pasar Kerja Luar Negeri yang didalamnya memuat jabatan yang banyak dibutuhkan di pasar kerja luar negeri;
7. Menyusun laporan kegiatan Analisis Pasar Kerja Luar Negeri.

1.5. Sistematika Penulisan

Output “Analisis Pasar Luar Negeri” disajikan dalam sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB. I PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Dasar Hukum
- 1.3. Rumusan Masalah
- 1.4. Tujuan
- 1.5. Sistematika Penulisan

BAB II PENDEKATAN DAN METODOLOGI PENELITIAN

- 2.1. Landasan Teori dan Pendekatan Substansi
- 2.2. Metodologi
- 2.3. Teknik Pengumpulan Data

BAB III GAMBARAN UMUM PASAR KERJA LUAR NEGERI

- 2.1. Karakteristik Negara Pengguna Pekerja Migran Indonesia
- 2.2. Rekapitulasi Penempatan Pekerja Migran Indonesia
- 2.3. Berdasarkan Negara Tujuan Penempatan dan Asal Wilayah
- 2.4. Permasalahan Penempatan Pekerja Migran Indonesia
- 2.5. Peluang Penempatan Pekerja Migran Indonesia

BAB IV ANALISIS PASAR KERJA DI LUAR NEGERI

- 3.1. Permintaan (*Demand*) Dan Ketersediaan (*Supply*) Pekerja Migran Indonesia
- 3.2. Peluang Pasar Kerja Luar Negeri Berdasarkan Negara Tujuan
- 3.3. Sektor Dan Jabatan Peluang Pasar Kerja Luar Negeri
- 3.4. Peluang Pasar Kerja Luar Negeri berdasarkan Analisis SWOT
- 3.5. Manajemen Strategi Pasar Kerja Luar Negeri

BAB V.PENUTUP

- 4.1. Kesimpulan
- 4.2. Rekomendasi Kebijakan

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

PENDEKATAN DAN METODOLOGI

2.1. Landasan Teori dan Pendekatan Substansi

2.1.1. Teori Ketenagakerjaan

Terdiri ada beberapa teori ketenagakerjaan. Beberapa ahli menjelaskan tentang Teori-teori ketenagakerjaan, sebagai berikut:

Teori Klasik Adam Smith mengatakan bahwa teori klasik menganggap bahwa manusialah sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa. Alasannya, alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan. Dalam hal ini teori klasik Adam Smith (1729-1790) juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.

Teori Malthus Sesudah Adam Smith, Thomas Robert Malthus (1766-1834) dianggap sebagai pemikir klasik yang sangat berjasa dalam pengembangan pemikiran-pemikiran ekonomi. Buku Malthus yang dikenal paling luas adalah *Principles of Population*. Menurut Mulyadi (2019), dari buku tersebut akan dilihat bahwa meskipun Malthus termasuk salah seorang pengikut Adam Smith, tidak semua pemikirannya sejalan dengan pemikiran Smith. Di satu pihak Smith optimis bahwa kesejahteraan umat manusia akan selalu meningkat sebagai dampak positif dari pembagian kerja dan spesialisasi. Sebaliknya, Malthus justru pesimis tentang masa depan umat manusia. Kenyataan bahwa tanah sebagai salah satu faktor produksi utama tetap jumlahnya. Dalam banyak hal justru luas tanah untuk pertanian berkurang karena sebagian digunakan untuk membangun perumahan, pabrik-pabrik dan bangunan lain serta pembuatan jalan. Menurut Malthus manusia berkembang jauh lebih cepat dibandingkan dengan produksi hasil-hasil pertanian untuk memenuhi kebutuhan umat manusia. Malthus tidak percaya bahwa teknologi mampu berkembang lebih cepat dari jumlah penduduk sehingga perlu dilakukan pembatasan dalam jumlah penduduk. Pembatasan ini disebut Malthus sebagai pembatasan moral.

Teori Keynes Kaum klasik percaya bahwa perekonomian yang dilandaskan pada kekuatan mekanisme pasar akan selalu menuju keseimbangan (*equilibrium*). Dalam posisi keseimbangan semua sumber daya, termasuk tenaga kerja, akan digunakan secara penuh (*full-employed*). Dengan demikian di bawah sistem yang didasarkan

pada mekanisme pasar tidak ada pengangguran. Kalau tidak ada yang bekerja, daripada tidak memperoleh pendapatan sama sekali, maka mereka bersedia bekerja dengan tingkat upah yang lebih rendah. Ketersediaan untuk bekerja dengan tingkat upah lebih rendah ini akan menarik perusahaan untuk mempekerjakan mereka lebih banyak.

Kritikan John Maynard Keynes (1883-1946) terhadap sistem klasik salah satunya adalah tentang pendapatnya yang mengatakan bahwa tidak ada mekanisme penyesuaian (*adjustment*) otomatis yang menjamin bahwa perekonomian akan mencapai keseimbangan pada tingkat penggunaan kerja penuh. Dalam kenyataan pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik di atas. Dimanapun para pekerja mempunyai semacam serikat pekerja (*labor union*) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan pekerja dari penurunan tingkat upah. Kalaupun tingkat upah diturunkan maka boleh jadi tingkat pendapatan masyarakat akan turun. Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan akan berkurang. Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunnya harga-harga. Kalau harga-harga turun, maka kurva nilai produktivitas marginal tenaga kerja (*marginal value of productivity of labor*), yang dijadikan sebagai patokan oleh pengusaha dalam mempekerjakan tenaga kerja akan turun. Jika penurunan dalam harga-harga tidak begitu besar, maka kurva nilai produktivitasnya hanya turun sedikit. Meskipun demikian jumlah tenaga kerja yang bertambah tetap saja lebih kecil dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Lebih parah lagi kalau harga-harga turun drastis maka kurva nilai produktivitas marginal dari tenaga kerja juga turun drastis dimana jumlah tenaga kerja yang tertampung menjadi semakin kecil dan pengangguran menjadi semakin bertambah luas (Mulyadi, 2003).

Teori Harrod-Domar Teori Harrod-Domar dikenal sebagai teori pertumbuhan. Menurut teori ini dalam Mulyadi (2003), investasi tidak hanya menciptakan permintaan, tetapi juga memperbesar kapasitas produksi. Peran modal fisik di dalam model pertumbuhan sangat penting, akan tetapi kapasitas produksi hanya dapat meningkat bila sumber daya lain (modal fisik) membesar. Di samping itu dalam model pertumbuhan, jumlah penduduk yang besar tidak mengurangi pendapatan per kapita asalkan modal fisiknya meningkat. Model yang sama juga dikemukakan oleh model Solow di mana dalam model ini dipakai suatu fungsi produksi Cobb-Douglas. Angkatan kerja diasumsikan tumbuh secara geometris dan *full employment* selalu tercapai. Tetapi, dalam model ini pekerja sudah diperluaskan secara jelas sebagai salah satu faktor produksi, dan bukan sekedar pembagi (untuk memperoleh output pekerja). Dalam model ini juga dilihat substitusi antara modal fisik dan pekerja.

Teori Ester Boserup berpendapat bahwa pertumbuhan penduduk justru menyebabkan dipakainya sistem pertanian yang lebih intensif di suatu masyarakat

dan meningkatnya output di sektor pertanian. Boserup juga berpendapat bahwa pertambahan penduduk berakibat dipilihnya sistem teknologi pertanian pada tingkatan yang lebih tinggi. Dengan kata lain, inovasi (teknologi) ada lebih dahulu. Inovasi itu hanya menguntungkan bila jumlah penduduk lebih banyak. Inovasi menurut Boserup dapat meningkatkan output pekerja, tetapi hanya dilakukan bila jumlah pekerjaanya banyak. Pertumbuhan penduduk justru mendorong diterapkannya suatu inovasi (teknologi) baru (Mulyadi, 2003).

Dari keseluruhan teori tenaga kerja dan pertumbuhan yang mendominasi sebagian besar teori-teori pembangunan pada tahun 1950-an dan 1960-an dan pada awal tahun 1980-an dikenal bentuk aliran ekonomi sisi penawaran atau supply-side economics, yang memfokuskan pada kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan output nasional melalui akumulasi modal. Karena model ini menghubungkan tingkat penyediaan kesempatan kerja dengan tingkat pertumbuhan GNP, artinya dengan memaksimalkan penyerapan tenaga kerja, untuk memaksimalkan pertumbuhan GNP dan kesempatan kerja dengan cara memaksimalkan tingkat tabungan dan investasi.

2.1.2. Teori Pasar Kerja

Solmon (1980) dalam Sinaga (2005) menjelaskan, bahwa pasar tenaga kerja adalah tempat aktivitas dari bertemunya pelaku-pelaku, pencari kerja dan pemberi lowongan kerja. Proses bertemunya pencari kerja dan pemberi lowongan kerja dapat terjadi sebentar saja namun dapat pula memakan waktu yang lama, masalah yang dihadapi oleh kedua belah pihak di pasar yaitu: setiap perusahaan yang menawarkan lowongan kerja maka menginginkan kualitas serta keahlian pekerja berbeda-beda sehingga menyebabkan terjadinya perbedaan tingkat upah. Sedangkan pencari kerja memiliki keahlian juga berbeda-beda sehingga pekerja menginginkan tingkat upah yang juga berbeda-beda pula. Di mana letak masalah dari kedua belah pihak adalah keterbatasan informasi.

Pasar kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja (Simanjuntak 2001). Pelaku ini terdiri dari:

1. Pemberi kerja (pihak pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja)
2. Pencari kerja
3. Perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan.

Dalam pendapat yang lainnya dijelaskan bahwa pasar kerja adalah seluruh kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, atau seluruh permintaan dan penawaran dalam masyarakat dengan seluruh mekanisme yang memungkinkan adanya

transaksi produktif diantara orang menjual tenaganya dengan pihak pengusaha yang membutuhkan tenaga tersebut (Suroto, 1990).

Pasar kerja berfungsi untuk mengalokasikan secara optimal tenaga kerja diantara berbagai alternatif pengguna dalam pekerjaan produktif, yang memberikan pendapatan layak, perasaan tentram aman dari ancaman bahaya, tidak kuatir akan kehilangan sumber penghidupan, serta memberikan rasa harga diri dan kepastian hidup. Fungsi pasar tenaga kerja adalah:

- a. Sebagai Sarana Penyaluran Tenaga Kerja,
- b. Sebagai sarana untuk mendapatkan informasi tentang ketenagakerjaan,
- c. Sebagai sarana untuk mempertemukan pencari kerja dan orang atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja.

Dalam membahas pasar kerja, dikenal istilah bursa tenaga kerja. Bursa tenaga kerja adalah suatu lembaga yang mempunyai fungsi untuk merekrut tenaga kerja baru dan kemudian disalurkan atau ditempatkan ke dunia kerja atau dunia industri sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya. Dengan demikian bursa atau pasar tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Manfaat adanya bursa tenaga kerja ini yaitu:

- a. Dapat membantu para pencari kerja dalam memperoleh pekerjaan sehingga dapat mengurangi pengangguran,
- b. Dapat membantu orang-orang atau lembaga-lembaga yang memerlukan tenaga kerja untuk mendapatkan tenaga kerja,
- c. Dapat membantu pemerintah dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan

Optimalisasi kesempatan kerja dan penyerapan tenaga kerja terhadap *supply* tenaga kerja yang ada dalam pasar kerja merupakan salah satu persoalan dalam ketenagakerjaan. Dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Penyusunan perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan. Informasi ketenagakerjaan yang harus disusun minimum meliputi : a) Penduduk dan tenaga kerja b) Kesempatan kerja, c) Pelatihan kerja d) Produktivitas tenaga kerja e) Hubungan industrial, f.) Kondisi lingkungan kerja, g) Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja dan h) jaminan sosial tenaga kerja (Sastrohadiwiryono: 2005)

Berdasarkan pemahaman tentang pasar kerja sebagaimana penjelasan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pasar kerja luar negeri Indonesia adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan antara pihak pemberi kerja dari

luar negeri yang membuka lowongan kerja kepada pihak pencari kerja yang berada di wilayah negara Republik Indonesia, dengan melibatkan pihak perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pemberi kerja dan pencari kerja tersebut untuk saling berhubungan. Pihak perantara ini bisa dilakukan oleh pemerintah atau lembaga milik pemerintah atau badan milik pemerintah maupun lembaga atau badan usaha swasta.

Dalam membahas pasar kerja luar negeri Indonesia, perlu dipahami tentang berbagai pihak terkait atau *stakeholder* yang berhubungan dengan keseluruhan aktivitas pasar kerja luar negeri Indonesia, yaitu meliputi:

1. Pekerja migran Indonesia.
2. Pemerintah.
3. Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
4. Pihak *stakeholder* lainnya yang berkaitan dengan aspek administrasi, hukum, dan legalitas. kesehatan dan psikologi; keterampilan dan kompetensi; serta jaminan sosial Pekerja Migran Indonesia.

2.1.3. Pekerja migran Indonesia.

Berdasarkan definisi *International Organization for Migration*, migran adalah orang yang pindah dari tempat tinggal biasanya, baik dalam suatu negara atau melintasi perbatasan internasional, untuk sementara atau selamanya, dan untuk berbagai alasan. Sedangkan untuk migran yang berpindah dengan tujuan pekerjaan lazim disebut dengan pekerja migran. Definisi *International Labour Organization* tentang pekerja migran yaitu seseorang yang bermigrasi atau telah bermigrasi dari satu negara ke negara lain yang akan dipekerjakan oleh siapa pun selain dirinya sendiri. Di Indonesia, pekerja migran dikenal dengan sebutan Pekerja migran Indonesia. Para Pekerja Migran Indonesia ini secara keseluruhan merupakan *supply for labor* atau penawaran tenaga kerja dari Indonesia. Sedangkan lowongan kerja dari pemberi kerja yang berada di luar negeri merupakan permintaan atau *demand for labor*.

Menurut Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang dimaksud dengan Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Berdasarkan ketentuan pasal 5 Undang-Undang No.18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa setiap Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Usia minimal 18 (delapan belas) tahun.
2. Memiliki kompetensi.
3. Sehat jasmani dan Rohani.
4. Terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial.
5. Memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

2.1.4. Pemerintah

Kebijakan tentang Pekerja Migran Indonesia ditetapkan oleh Pemerintah Pusat atau Pemerintah Republik Indonesia, utamanya dengan dibantu oleh Kementerian Ketenagakerjaan.

Fungsi pelaksanaan tugas atas kebijakan Pemerintah Pusat dalam hal pelayanan dan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia secara terpadu dilakukan oleh lembaga pemerintah non departemen yaitu Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), dimana dalam hal ini BP2MI bertanggung jawab kepada Presiden Republik Indonesia melalui Menteri Ketenagakerjaan. Fungsi Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) berdasarkan Pasal 5 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 tentang BP2MI yaitu:

- a. pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan Pelindungan Pekerja migran Indonesia.
- b. pelaksanaan pelayanan dan Pelindungan Pekerja migran Indonesia.
- c. penerbitan dan pencabutan surat izin perekrutan Pekerja migran Indonesia.
- d. penyelenggaraan pelayanan penempatan.
- e. pengawasan pelaksanaan pelayanan jaminan sosial.
- f. pemenuhan hak Pekerja migran Indonesia.
- g. pelaksanaan verifikasi dokumen Pekerja migran Indonesia.
- h. pelaksanaan penempatan Pekerja Migran Indonesia atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah pusat dengan pemerintah negara pemberi kerja Pekerja Migran Indonesia dan/atau pemberi kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan.
- i. pengusulan pencabutan dan perpanjangan surat izin perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan terhadap perusahaan penempatan Pekerja migran Indonesia.

- j. pelaksanaan perlindungan selama bekerja dengan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.
- k. pelaksanaan fasilitasi, rehabilitasi, dan reintegrasi purna Pekerja Migran Indonesia.
- l. pelaksanaan pemberdayaan sosial dan ekonomi purna Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.
- m. koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BP2MI.
- n. pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BP2MI
- o. pengawasan internal atas pelaksanaan tugas BP2MI.

Selain menjalankan fungsi sebagaimana disebutkan di atas, BP2MI juga menyusun dan menetapkan peraturan perundang-undangan yang meliputi:

- a. standar perjanjian kerja, penandatanganan, dan verifikasi.
- b. biaya penempatan Pekerja migran Indonesia.
- c. proses yang dipersyaratkan sebelum bekerja.

2.1.5. Pelaksana Penempatan Pekerja migran Indonesia

Beberapa pihak yang merupakan pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri dapat terdiri atas:

- a. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI)
- b. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI)
- c. Perusahaan yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia untuk perusahaan sendiri
- d. Pekerja Migran Indonesia perseorangan

A. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI)

Selain berfungsi sebagai pelaksana kebijakan Pemerintah Pusat dalam pelayanan dan perlindungan Pekerja migran Indonesia, BP2MI juga melaksanakan penempatan Pekerja Migran Indonesia yang didasarkan atas perjanjian secara tertulis antara pemerintah pusat dengan pemerintah negara pemberi kerja kepada Pekerja Migran Indonesia dan/atau pemberi kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan.

B. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI)

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memenuhi syarat dan memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Pusat untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib memiliki izin yang memenuhi Perizinan Berusaha dan diterbitkan oleh Pemerintah Pusat dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan, dimana izin tersebut tidak dapat dialihkan dan dipindahtangankan kepada pihak lain, dan Perizinan Berusaha harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Pada saat berlakunya Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pengertian atau makna Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran (SIP3MI) dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menyesuaikan dengan ketentuan mengenai Perizinan Berusaha. Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh P3MI harus memenuhi syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

P3MI dalam melaksanakan kegiatan penempatan Pekerja Migran Indonesia bekerja sama dengan Mitra Usaha atau *Agency* yang berkedudukan di negara tujuan penempatan. Mitra Usaha P3MI ini merupakan instansi atau badan usaha yang berbentuk badan hukum yang bertanggungjawab menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja.

P3MI harus menginformasikan keberangkatan Pekerja Migran Indonesia kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk. Jika Pekerja Migran Indonesia telah tiba di negara tujuan penempatan kerja harus melaporkan kedatangannya kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk di negara tujuan penempatan melalui Mitra Usaha P3MI. Selanjutnya Atase Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk di negara tujuan melakukan pendataan kedatangan dan keberadaan serta melakukan pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia selama berada di negara tujuan penempatan.

P3MI juga wajib melaporkan data kepulangan dan/atau data perpanjangan perjanjian kerja Pekerja Migran Indonesia kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk di negara tujuan penempatan. Dalam hal Pekerja Migran Indonesia bermasalah berdasarkan data Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk oleh Perwakilan Republik Indonesia, BP2MI memfasilitasi Pekerja Migran Indonesia di debarkasi Indonesia.

C. Perusahaan yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri

Penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri dapat dilakukan dengan mendapat izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk, dimana perusahaan sendiri yang diperbolehkan ini jika berbentuk BUMN, BUMD, maupun perusahaan swasta berbadan hukum yang bukan P3MI.

Penempatan Pekerja Migran dalam kategori ini bisa dilakukan jika perusahaan:

- a. Memiliki hubungan kepemilikan dengan perusahaan di luar negeri;
- b. Memperoleh kontrak pekerjaan pada bidang usahanya;
- c. Memperluas usaha di negara tujuan penempatan; atau
- d. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia

Penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri ke negara tujuan penempatan ini harus memenuhi syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Sebelum calon Pekerja Migran Indonesia ini diberangkatkan oleh perusahaan maka perusahaan tersebut harus melakukan pendataan melalui sistem daring yang terintegrasi di Sisnaker, selanjutnya jika Pekerja Migran Indonesia telah tiba di negara tujuan penempatan kerja, maka perusahaan atau yang bersangkutan harus melaporkan kedatangan Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan secara daring ke Atase Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

D. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan

Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dan telah diterima oleh pemberi kerja berbadan hukum yang mempekerjakannya tidak pada jabatan terendah pada setiap sektor. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan dilarang bekerja pada pemberi kerja perseorangan atau sektor domestik (*house maid atau housekeeper, babysitter, family cook, caregiver atau elderly caretaker, family driver, gardener, childcare worker*). Segala risiko ketenagakerjaan menjadi tanggung jawab Pekerja Migran Indonesia Perseorangan sendiri.

Skema Pekerja Migran Indonesia Perseorangan ini adalah dalam kategori Pekerja Berketerampilan Spesifik/PBS atau *Specified Skilled Worker/SSW* dengan Visa Keahlian Khusus atau *Specific Technical Skill Visa* dimana Calon Pekerja Migran Indonesia (Calon Pekerja Migran Indonesia) melamar secara

langsung ke lowongan kerja yang dibuka oleh pemberi kerja (*Accepting Organization/AO*).

Pekerja Migran Indonesia Perseorangan yang akan bekerja di luar negeri harus memenuhi syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan yang telah tiba di negara tujuan penempatan kerja harus melaporkan kedatangannya secara daring ke Atase Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

E. Pihak Stakeholder Lainnya yang Berkaitan dengan Aspek Administrasi, Hukum, dan Legalitas; Kesehatan dan Psikologi; Keterampilan dan Kompetensi; Serta Jaminan Sosial Pekerja migran Indonesia

Dalam penetapan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan yang berkaitan dengan pelayanan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia ini, Kementerian Ketenagakerjaan terus melakukan upaya-upaya koordinasi, sinergi dan kolaborasi aktif dengan BP2MI. Selanjutnya Kementerian Ketenagakerjaan maupun BP2MI juga melakukan langkah-langkah kerja sama melalui koordinasi, sinergi, dan kolaborasi dengan berbagai kementerian, lembaga atau institusi terkait, contohnya antara lain:

- a. Kementerian Luar Negeri. Koordinasi, sinergi, dan kolaborasi ini berkaitan dengan kepentingan identifikasi, pemantauan, dan perlindungan terhadap para Pekerja Migran Indonesia yang berada di luar negeri dan dalam rangka menjalin kerja sama di bidang ketenagakerjaan antara pemerintah RI dengan pemerintah luar negeri yang menjadi tujuan penempatan Pekerja Migran Indonesia melalui atase ketenagakerjaan di KBRI di negara-negara penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- b. Kementerian Hukum dan HAM. Koordinasi, sinergi, dan kolaborasi ini dalam hal kebijakan dan pelayanan dokumen pemberangkatan, maupun pelayanan pemberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia, serta pencegahan munculnya Pekerja Migran Indonesia non prosedural.
- c. Kementerian Kesehatan. Koordinasi, sinergi, dan kolaborasi ini dalam hal penetapan sarana kesehatan pemeriksa kesehatan Calon Pekerja migran Indonesia. Selain itu, di era pandemi Covid-19, Kemenkes juga memberikan layanan pemeriksaan dan penanganan kesehatan Pekerja Migran Indonesia terkait pandemi Covid-19. Selain pemeriksaan kesehatan, Calon Pekerja Migran Indonesia juga wajib menjalani pemeriksaan atau tes psikologi, sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

- d. Kementerian Dalam Negeri. Koordinasi, sinergi, dan kolaborasi ini dalam hal akses data kependudukan yang diperlukan dalam rangka pelayanan dan perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia yang akan, sedang, ataupun telah bekerja.
- e. BPJS. Koordinasi, sinergi, dan kolaborasi ini dalam hal pemenuhan jaminan sosial kepada Calon Pekerja Migran Indonesia sebelum berangkat serta selama dan setelah penempatan dengan perlindungan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) dengan tarif yang terjangkau dan berlaku 31 bulan. Setelah itu Pekerja Migran Indonesia dapat melakukan perpanjangan terhadap kedua jenis jaminan tersebut dengan iuran bulanan yang terjangkau dan dapat ditambah dengan Jaminan Hari Tua (JHT). Koordinasi, sinergi, dan kolaborasi ini dalam rangka penerapan Permenaker Nomor 18 tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja migran Indonesia. Selain itu, dalam Permenaker Nomor 9 tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia juga mensyaratkan bahwa setiap Calon Pekerja Migran Indonesia harus sudah terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial, termasuk didalamnya memiliki kartu kepesertaan jaminan kesehatan nasional.
- f. BNSP, LSP dan Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN). Koordinasi, sinergi, dan kolaborasi ini adalah dalam hal penetapan dan pemenuhan standar kompetensi kerja Pekerja Migran Indonesia berbasis *link and match*. Untuk *link and match* ketenagakerjaan memiliki arah kebijakan membangun integrasi pelatihan, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja dalam sebuah bisnis proses yang utuh dan efektif untuk mempertemukan pencari kerja dengan permintaan pasar kerja. Pelatihan keterampilan dan kompetensi dilakukan oleh Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN). Proses sertifikasi dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) berdasarkan skema yang ada dalam Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Berdasarkan hasil sertifikasi oleh LSP ini selanjutnya dikeluarkan sertifikat
- g. Polri. Koordinasi, sinergi, dan kolaborasi ini dalam hal pemberantasan penempatan Pekerja Migran Indonesia non prosedural.
- h. Pemerintah Kabupaten/Kota dan Provinsi. Koordinasi, sinergi, dan kolaborasi dengan Pemerintah Kabupaten/Kota dan Provinsi ini antara lain dalam hal penyelenggaraan LTSA (Layanan Terpadu Satu Atap) Pekerja migran Indonesia.
- i. Perguruan Tinggi. Koordinasi, sinergi, kolaborasi maupun kerja sama BP2MI dengan Perguruan Tinggi adalah dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam mendukung pelayanan perlindungan Pekerja Migran

Indonesia baik dalam bentuk kegiatan dan kajian, sosialisasi, diseminasi informasi, peningkatan kualitas dan penyiapan maupun penyediaan sumber daya manusia, serta pemberdayaan purna Pekerja migran Indonesia.

2.2. Metodologi

Metode yang digunakan dalam kegiatan ini memiliki relevansi dengan jenis, sifat, substansi, serta tujuan kegiatan serta mengikuti kaidah-kaidah keilmuan yang ada. Sesuai dengan topik kegiatan ini, maka metode kegiatan yang akan digunakan dalam pelaksanaan kegiatan Analisis pasar kerja luar negeri tahun 2023, dijelaskan sebagai berikut.

2.2.1. Metode Deskriptif Kuantitatif

Metode deskriptif adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (Sugiyono:2018). kegiatan ini ingin mengetahui bagaimana keadaan variabel itu sendiri tanpa ada pengaruh atau hubungan terhadap variabel lain seperti kegiatan eksperimen atau korelasi.

Metode deskriptif kuantitatif juga merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel kegiatan menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter (Bungin:2015).

2.2.2. Metode Kualitatif

Metode kualitatif adalah metode kegiatan yang berlandaskan pada filsafat *pos positivisme*, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah di mana peneliti sendiri adalah instrumennya, teknik pengumpulan data dan di Analisis yang bersifat kualitatif lebih menekan pada makna (Sugiyono:2018).

Maksudnya pengumpulan data dilakukan langsung terhadap objek/subjek kegiatannya dan narasumber/partisipan yang dapat memberikan informasi sesuai kebutuhan.

1. Bersifat deskriptif.

Artinya data atau fakta yang dihimpun berbentuk teks, kata atau penggambaran daripada angka atau statistik seperti pada kegiatan kuantitatif.

2. Bekerja dengan fokus pada proses dan hasil merupakan keniscayaan.

Pengujian kualitatif lebih fokus pada cara pencarian informasi, setelah itu baru bergeser pada hasil kegiatan.

3. Cara Analisis data dilakukan secara induktif.
Induktif maksudnya adalah menemukan simpulan dalam bentuk utuh dan bermakna dari hasil pecahan berbagi gambaran-gambaran atau fakta-fakta yang telah di temukan pada saat mengumpulkan data.
4. Menjadikan “makna” sebagai hal yang esensial.
metode kualitatif mementingkan makna dan artinya sehingga kegiatan mengeksplorasi data mendalam dan menemukan makna dari yang terungkap.
5. Fokus studi sebagai batas kegiatan.
Penetapan fokus studi dalam kegiatan kualitatif adalah sebagai batas kegiatan sehingga tidak menimbulkan kebingungan dalam memverifikasi, mereduksi, dan menganalisis data.
6. Desain awalnya bersifat tentatif dan verifikatif.
Desain kegiatan kualitatif tidak dapat ditentukan secara baku dan kaku. Kebakuannya tergantung pada tujuan pencarian data dan fokus studi yang di eksplorasi dan baik urutan kegiatan maupun batasan masalah dapat berubah-ubah tergantung pada kondisi dan banyaknya gejala – gejala yang ditemukan selama kegiatan.
7. Metode kualitatif menggunakan kriteria khusus untuk ukuran keabsahan data.
Kualitatif dapat dianggap terpercaya dan valid karena rekam jejak suatu kegiatan memiliki tingkat kepercayaan tinggi antara data satu dengan sumber data lainnya, tertib secara formal dan material, dicatat dalam suatu catatan lapangan yang cermat dan taat asas sehingga orang yang meragukan dapat mengkonfirmasi data dengan mudah.

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diolah dan dianalisis dalam riset ini meliputi data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber yang relevan. Pengumpulan data yang dibutuhkan untuk riset akan digunakan beberapa metode, cara, atau teknik yang meliputi (1.) *Desk study*, dan (2.) *Brainstorming* atau diskusi. (Satori & Komariah 2017):

1.2.1. Desk Study

Dalam *desk study*, dilakukan pengumpulan data dan informasi melalui beberapa kegiatan yaitu (a.) Studi Dokumentasi, dan (b.) Studi Literatur atau Studi Kepustakaan (*library*)

a. Studi Dokumentasi

Pengertian kata ‘dokumen’ ini seringkali digunakan para ahli dalam dua pengertian. Pertama, berarti sumber tertulis bagi informasi sejarah sebagai kebalikan dari kesaksian lisan, artefak, peninggalan- peninggalan terlukis, dan petilasan-petilasan arkeologis. Pengertian kedua diperuntukkan bagi surat-surat resmi dan surat-surat negara seperti surat perjanjian, undang-undang, hibah, konsesi, dan lainnya (Gottschalk:1986). Gottschalk juga menyatakan bahwa dokumen (dokumentasi) dalam pengertian yang lebih luas berupa setiap proses pembuktian yang didasarkan atas jenis sumber apapun, baik yang bersifat tulisan, lisan, gambaran, atau arkeologis.

Istilah dokumen terbagi dalam tiga pengertian. Pertama dalam arti luas, yaitu yang meliputi semua sumber, baik sumber tertulis maupun sumber lisan. Kedua dalam arti sempit, yaitu yang meliputi semua sumber tertulis saja. Ketiga dalam arti spesifik, yaitu hanya yang meliputi dokumen berupa surat-surat resmi dan surat-surat negara, seperti surat perjanjian, peraturan, undang-undang, konsesi, hibah dan dokumen resmi lainnya (Renier:1997).

Studi dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen untuk mendapatkan data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan dipecahkan. Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan sejumlah dokumen yang diperlukan sebagai bahan data informasi sesuai dengan kegiatan yang akan dilakukan. Dokumentasi bisa saja berupa laporan hasil monitoring-evaluasi, laporan hasil kegiatan, surat- surat, data statistik, grafik, peta, jumlah dan nama pegawai, data penduduk, gambar, foto, film, peraturan, undang-undang, majalah, buku, bulletin, berita, surat kabar, prasasti, dan sebagainya. Dokumen pun dapat berwujud data

elektronik maupun non elektronik berupa tulisan maupun gambar. Dengan metode dokumentasi yang diamati bukan benda hidup tetapi benda mati. Dalam menggunakan metode dokumentasi ini, data yang diperoleh dijadikan bahan untuk dikaji yang selanjutnya dinarasikan sesuai dengan kebutuhan. Dokumen yang telah diperoleh kemudian dianalisis (diurai), dibandingkan dan dipadukan (sintesis) membentuk satu hasil kajian yang sistematis, padu dan utuh. Dengan kata lain studi dokumentasi tidak hanya sekedar mengumpulkan dan menuliskan atau melaporkan dalam bentuk kutipan-kutipan tentang sejumlah dokumen, akan tetapi juga melakukan Analisis terhadap dokumen- dokumen tersebut.

Adapun keuntungan teknik pengumpulan data dengan studi dokumentasi antara lain adalah:

- a. Data tidak terpengaruh dengan situasi dan kondisi
- b. Dapat mencakup kajian yang luas
- c. Dapat menganalisis dengan metode *longitudinal*, bahkan menjangkau ke masa lalu
- d. Dapat menembus objek kajian yang berkategori sulit

b. Proses Pengumpulan Data

Pengumpulan data sekunder dari website secara manual dengan cara menyalin dan menganalisis, Data dari halaman web disalin lalu dimasukkan ke dalam program pengolah kata atau spreadsheet, dalam hal ini Microsoft Excel. Pencarian data dilakukan dengan memasukkan Jabatan dan lokasi pencarian yang diinginkan pada portal website. Selanjutnya secondary data yang ditampilkan di portal website di screening agar sesuai dengan Jabatan yang diinginkan yang kemudian ditabulasi dalam tabel. Langkah-langkah pencarian data sekunder sampai tabulasi data dilihat pada lampiran 1.

c. Studi literatur atau Studi Kepustakaan (*Library*)

Studi kepustakaan atau *library* pada dasarnya sama dengan studi literatur. Teknik kepustakaan merupakan cara pengumpulan data bermacam-macam material yang terdapat di ruang kepustakaan, seperti koran, buku-buku, majalah, naskah, dokumen dan sebagainya yang relevan dengan kegiatan (Koentjaraningrat:1993).

Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan kegiatan, hal ini dikarenakan kegiatan tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah (Sugiyono:2011).

Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar- dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Nazir:2013).

Studi kepustakaan ini juga dilakukan untuk mendapatkan data sekunder yang akan digunakan sebagai landasan perbandingan antara teori dengan prakteknya di lapangan. Data sekunder melalui metode ini diperoleh dengan *browsing* di

internet, membaca berbagai literatur, hasil kajian dari peneliti terdahulu, catatan perkuliahan, serta sumber-sumber lain yang relevan.

Ada beberapa macam sumber informasi yang dapat digunakan peneliti sebagai bahan studi literatur atau studi kepustakaan (*library*), di antaranya, sebagai berikut.

- a. **Jurnal Penelitian:** Dalam jurnal ini, beberapa hasil kajian terpilih diterbitkan sehingga dapat digunakan sebagai acuan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang baru.
- b. **Buku:** Buku merupakan sumber informasi yang sangat penting karena sebagian bidang ilmu yang erat kaitannya dengan kegiatan diwujudkan dalam bentuk buku yang ditulis oleh seorang penulis yang berkompeten di bidang ilmunya.
- c. **Surat Kabar dan Majalah:** Media cetak ini merupakan sumber pustaka yang cukup baik dan mudah diperoleh di mana-mana.
- d. **Internet:** Kemajuan teknologi membawa dampak yang sangat signifikan di bidang informasi. Para peneliti dapat langsung mengakses internet dan mendapatkan informasi yang diinginkan dengan cepat.

Cara mengorganisasikan studi literatur atau studi kepustakaan (*library*) dilakukan dengan model berikut:

- a. Kronologi. Pada struktur ini, mengelompokkan dan mendiskusikan sumber-sumber publikasi sesuai urutan kemunculannya, menyoroti perubahan dan topik spesifik dari waktu ke waktu.
- b. Tematik. Dalam struktur ini, dilakukan dengan cara mengelompokkan dan mendiskusikan sumber-sumber sesuai tema atau topiknya. Cara ini lebih kuat secara pengorganisasian, dan membantu menahan keinginan untuk merangkum sumber-sumber pustaka. Dengan mengelompokkan tema atau topik kegiatan bersama, dapat menunjukkan jenis topik yang penting dalam kegiatan ini.

1.2.2. Brainstorming atau Diskusi

Diskusi merupakan suatu interaksi komunikasi antara dua orang atau secara berkelompok yang bertujuan untuk membahas suatu tema atau topik tertentu sehingga menghasilkan suatu kesepakatan pendapat.

Untuk mendapatkan lebih banyak alternatif masukan data atau informasi melalui berbagai pendapat dalam sebuah diskusi dengan jumlah peserta yang terbatas dan bisa dalam bentuk *focus group discussion* (FGD), *brainstorming* atau

curah pendapat merupakan cara yang efektif untuk dilakukan. Setiap orang bebas memberikan pendapat atau masukannya. Hasil- hasil *brainstorming* ini nantinya akan diidentifikasi dan dikelompokkan berdasarkan kesamaan makna, substansi, dan relevansinya, sehingga untuk selanjutnya dapat ditentukan alternatif- alternatif tindakan atau keputusan yang sesuai dengan kebutuhan riset. Dengan demikian hasil- hasil *brainstorming* yang telah diolah dan dipertimbangkan tingkat objektivitasnya diharapkan dapat disetujui atau disepakati oleh berbagai pihak yang terlibat di dalamnya.

Brainstorming atau diskusi ini dapat dilakukan dalam pertemuan formal maupun informal untuk mendapatkan masukan terhadap berbagai hal antara lain penyamaan persepsi, perencanaan dan pelaksanaan kegiatan, pembahasan laporan serta perolehan informasi tentang sumber data dan informasi yang dibutuhkan dalam melakukan olah data dan Analisis.

BAB III

GAMBARAN UMUM PASAR KERJA LUAR NEGERI

3.1. Karakteristik Negara Pengguna Pekerja migran Indonesia

Tujuan penempatan Pekerja Migran Indonesia tersebar di seluruh dunia. Ada pembagian penanganan berdasarkan karakteristik wilayah atau kawasan masing-masing negara tujuan Pekerja migran Indonesia. Ini ditunjukkan oleh struktur organisasi yang ada di Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), yang memiliki deputi yang mengelola masing-masing wilayah. Secara umum, wilayah negara-negara tujuan tersebut dibagi menjadi sejumlah wilayah: Kawasan Asia dan Afrika, Kawasan Amerika dan Pasifik, dan Kawasan Eropa dan Timur Tengah.

a. Kawasan Asia dan Afrika

Dengan tidak kurang dari 50 negara yang tinggal di Asia, sekitar 60% orang di dunia tinggal di benua terbesar dan berpopulasi terpadat di dunia. Benua Eropa dan Asia sebenarnya adalah dua benua yang terhubung oleh darat, membentuk benua raksasa Eurasia (Eropa-Asia). Beberapa negara seperti Turki kadang-kadang dapat dimasukkan baik ke Asia maupun ke Eropa karena batas yang tidak jelas antara Asia dan Eropa. Selain itu, ada perbatasan darat antara Benua Asia dan Afrika di sekitar Terusan Suez. Secara geografis, Benua Asia dikelilingi oleh tiga benua: Benua Eropa di barat, Benua Australia di selatan, dan Benua Amerika di timur. Di sisi lain, wilayah Asia terdiri dari Asia Tenggara, Asia Selatan, Asia Barat, Asia Tengah, dan Asia Timur. Asia Tenggara terdiri atas negara Brunei Darussalam, Filipina, Indonesia, Kamboja, Laos, Malaysia, Myanmar, Singapura, Thailand, Timor Leste, dan Vietnam. Asia Timur terdiri atas negara China, Hong Kong, Jepang, Korea Selatan, Korea Utara, Makau, Mongolia, dan Taiwan. Asia Selatan terdiri atas negara Afghanistan, Bangladesh, Bhutan, India, Maladewa, Nepal, Pakistan, dan Sri Lanka. Asia Barat terdiri atas negara Arab Saudi, Bahrain, Irak, Iran, Israel, Kuwait, Lebanon, Oman, Palestina, Qatar, Siprus, Suriah, Turki, Uni Emirat Arab, Yaman, dan Yordania. Negara-negara di Asia Barat ini juga sering disebut sebagai bagian dari negara-negara di wilayah Timur Tengah. Asia Tengah terdiri atas negara Uzbekistan, Turkmenistan, Tajikistan, Kyrgyzstan, dan Kazakhstan. Ras penduduk Asia adalah Mongoloid yang tidak hitam juga tidak putih dengan beraneka ragam suku bangsa dengan berbagai macam karakter dan adat istiadatnya. Benua Asia sangat terkenal mempunyai penduduk yang sangat ramah, sopan santun dan sangat menghargai tamu. Asia dikenal dengan adat dan budaya ketimuran yang mengajarkan kelembutan dan juga kepedulian terhadap sesama. Dalam hal religi, berbagai Agama dianut oleh

penduduk di Asia. Dalam perkembangannya, di Asia dikenal adanya sebutan kawasan Asia Pasifik yang meliputi Asia Timur, Asia Tenggara dan Australasia di dekat Laut Pasifik, ditambah negara-negara di laut Pasifik (Oceania).

Dengan populasi yang padat, Afrika adalah benua terbesar ketiga setelah Asia dan Amerika, dan benua terpopuler kedua setelah Asia dan Amerika. Mayoritas orang Afrika Utara beragama Islam, dan orang Afrika Tengah beragama Kristen. Selain bahasa lokal, orang Afrika juga menggunakan banyak bahasa yang diwariskan dari penjajahan. Bahasa Perancis, Inggris, Spanyol, Portugal, dan Italia adalah beberapa contohnya. Penduduk Negroid benua Afrika terdiri dari banyak suku, tetapi kemudian juga dihuni oleh orang-orang dari bangsa lain, seperti Arab, India, Melayu, dan pendatang Eropa. Negara-negara di Afrika Timur, Afrika Tengah, Afrika Utara, Afrika Selatan, dan Afrika Barat adalah bagian dari wilayahnya.

Afrika Timur terdiri dari negara-negara berikut: Tanzania, Kenya, Uganda, Rwanda, dan Burundi; negara-negara di Teluk Afrika seperti Djibouti, Eritrea, Ethiopia, dan Somalia; negara-negara di pesisir Samudra Hindia seperti Mozambik, Malawi, Zambia, Sudan Selatan, dan Zimbabwe; dan negara-negara kepulauan kecil seperti Madagaskar, Mauritius, Komoro, dan Seychelles. Angola, Kamerun, Republik Afrika Tengah, Chad, Republik Demokratik Kongo, Kongo, Guinea Khatulistiwa, dan Gabon, Sao Tome and Principe, dan Sudan Selatan adalah anggota Afrika Tengah. Maroko, Tunisia, Aljazair, Libya, dan Mesir terdiri dari Afrika Utara, yang sering diasosiasikan dengan negara-negara di Asia Barat dan Timur Tengah. Botswana, Eswatini, Lesotho, Namibia, dan Afrika Selatan terdiri dari Benin, Burkina Faso, Gambia, Ghana, Guinea, Guinea Bissau, Liberia, Mali, Mauritania, Niger, Nigeria, Pantai Gading, Senegal, Sierra Leone, dan Togo.

b. Kawasan Amerika dan Pasifik

Kawasan Amerika dan Pasifik meliputi negara-negara di benua Amerika termasuk Amerika Serikat. Benua Amerika adalah daratan yang sangat luas di bagian barat bumi, sehingga sering disebut sebagai negara “barat”. Wilayah Amerika ini terdiri atas Amerika Tengah, Amerika Selatan, dan Amerika Utara. Amerika Tengah merupakan bagian di Kepulauan Karibia di Samudra Atlantik. Amerika Selatan terbentang dari Terusan Panama hingga Semenanjung Horn di selatan di wilayah Argentina, dengan negara-negara yang meliputi Argentina, Brasil, Bolivia, Chili, Colombia, Ekuador, Guyana, Paraguay, Peru, Suriname, Uruguay, Venezuela, Guyana Prancis dan Kepulauan Falkland. Amerika Utara memiliki wilayah dari Kutub Utara ke selatan sampai dengan Jazirah Florida serta dari Samudra Pasifik ke timur sampai Samudra Atlantik, mencakup bagian

utara Meksiko, Teluk Meksiko, daratan Amerika Serikat, Kanada, dan Kepulauan Arktik, di Benua ini juga terdapat beberapa negara-negara yang sering disebut dengan negara Pasifik yang berada di jalur "*Pacific Northwest*" yaitu wilayah Amerika Serikat bagian barat yang terletak berdekatan dengan Samudra Pasifik, yang membentang dari utara ke selatan dari British Columbia, Kanada, hingga Oregon. Wilayah pasifik ini meliputi negara bagian Idaho, Oregon dan Washington di AS dan provinsi British Columbia di Kanada. Definisi yang lebih luas dari wilayah tersebut termasuk negara bagian Alaska dan bagian dari negara bagian California, Montana, dan Wyoming, dan wilayah Yukon di Kanada. Negara-negara di Amerika Utara tergolong negara yang maju dalam kegiatan industri maupun perdagangan. Sektor agraris pun pertanian, peternakan, dan perikanan berkembang dengan konsep dan penerapan peralatan modern. Kegiatan pertambangan dan pengolahannya juga berperan penting. Sedangkan beberapa negara di Amerika Selatan masih tergolong sebagai negara berkembang, dimana perekonomian didukung oleh kegiatan pertanian, perikanan, dan pertambangan. Berbagai budaya, bahasa, dan agama berkembang di wilayah benua ini, termasuk penduduknya juga terdiri atas berbagai ras.

c. Kawasan Eropa dan Timur Tengah

Eropa adalah benua di belahan bumi utara yang paling banyak dihuni. Terdiri dari 50 negara, 43 diantaranya berasal dari Eropa, dan 7 negara berbagi wilayah dengan Asia karena tidak ada batas yang jelas di antara kedua benua yang disebut Eurasia (Eropa-Asia). Negara-negara Eropa adalah: Albania, Alemania, Andorra, Austria, Belgia, Belarus, Bosnia dan Herzegovina, Bulgaria, Ciudad del Vaticano, Kroasia, Denmark, Slovakia, Slovenia, España (Spanyol), Estonia, Finlandia, Prancis, Yunani, Hongaria, Irlandia, Islandia, Italia, Latvia, Liechtenstein, Lithuania, Luksemburg, Makedonia Utara, Malta, Moldova, Monako, Montenegro, Norwegia, Belanda, Polonia, Portugal, Inggris, Republik Ceko, Rumania, San Marino, Serbia, Swedia, Swiss, dan Ukraina. Di benua ini terdapat berbagai macam bahasa yang utamanya adalah Rusia, Prancis, Inggris, Jerman, Portugis, Spanyol, dan beragam aneka bahasa lainnya. Dalam hal religi, di benua ini berkembang berbagai macam agama yang dianut oleh penduduk. Sejak tahun 1993, Uni Eropa (UE) adalah komunitas negara-negara yang berdasarkan geopolitik di Eropa saat ini. UE terdiri dari Italia, Belgia, Prancis, Belanda Barat, Italia, Luksemburg, dan Jerman. Tujuannya adalah untuk mencapai pertukaran ekonomi melalui pasar universal yang bebas, stabil, adil, dan bebas dari perbatasan nasional.

"Timur Tengah" pada dasarnya merujuk pada area budaya yang tidak memiliki batas tertentu yang merupakan bagian dari benua Asia, Afrika, dan

Eropa, juga dikenal sebagai “Afrika-Eurasia.” Media dan beberapa organisasi internasional, termasuk PBB, menganggap Timur Tengah sebagai Asia Barat Daya (termasuk Siprus dan Iran) dan Mesir. Ini termasuk daratan antara Laut Mediterania dan Teluk Persia, serta Anatolia, Jazirah Arab, dan Semenanjung Sinai. Di daerah ini tinggal banyak kelompok budaya dan suku yang berbeda, seperti Iran, Arab, Yunani, Yahudi, Berber, Assyria, Kurdi, dan Turki. Bahasa yang digunakan termasuk : bahasa Persia, Bahasa Arab, bahasa Ibrani, bahasa Assyria, bahasa Kurdi dan bahasa Turki. Sejak pertengahan abad ke-20 di wilayah ini sering terjadi peristiwa-peristiwa yang menjadi perhatian dunia, dimana wilayah ini sangat sensitif, baik dari segi kestrategisan lokasi, politik, ekonomi, kebudayaan, dan keagamaan. Timur Tengah memiliki cadangan minyak mentah dengan jumlah yang sangat besar, sekaligus menjadi tempat kelahiran dan pusat spiritual Islam, Kristen, Yahudi. Definisi umum dari negara-negara Timur Tengah meliputi negara-negara: Arab Saudi, Bahrain, Irak, Iran, Kuwait, Lebanon, Mesir, Oman, Qatar, Siprus, Suriah, Turki, Uni Emirat Arab, Yaman, Yordania, Palestina, Kurdistan, dan Siprus Utara (hanya diakui oleh satu negara di dunia). Sedangkan dalam definisi yang lebih luas, Timur Tengah ini juga meliputi negara-negara yang menganut agama Islam yaitu: Afghanistan, Aljazair, Armenia, Azerbaijan, Djibouti, Georgia, Kazakhstan, Kirgistan, Libya, Maroko, Mauritania, Pakistan, Republik Demokratik Arab Sahrawi, Sahara Barat (hanya diakui oleh sebagian negara-negara di dunia), Somalia, Somaliland, Sudan, Sudan Selatan, Suriah, Tajikistan, Tunisia, Turkmenistan, dan Uzbekistan.

3.1.2. Karakteristik Pasar Kerja Luar Negeri Berdasarkan Sektor Pekerjaan

Pekerja Migran Indonesia yang bekerja ke negara tujuan penempatan kerja pada dasarnya dapat bekerja kepada pemberi kerja untuk berbagai sektor yang secara garis besar dikelompokkan menjadi sektor formal maupun sektor informal. Pekerja Migran Indonesia sektor formal diartikan sebagai Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada perusahaan yang berbadan hukum dan memiliki kontrak kerja. Sementara Pekerja Migran Indonesia sektor informal merupakan Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di luar negeri pada pengguna perseorangan yang tidak berbadan hukum dan hubungan kerjanya memiliki resiko dan kecenderungan bersifat subjektif atau hanya berdasarkan kesepakatan. Pekerjaan Pekerja Migran Indonesia sektor formal umumnya berhubungan dengan bidang manufaktur atau industri, konstruksi, perikanan, *hospitality* dan kesehatan, pertambangan, dan transportasi. Penempatan pekerjaan tersebut diatur melalui skema penempatan antar perusahaan (P3MI) dan perusahaan agensi (*Private to Private*), antar pemerintah (*Government to Government*), untuk kepentingan perusahaan sendiri (UKPS), dan Pekerja Migran Indonesia Perseorangan atau mandiri. Sedangkan, jenis pekerjaan untuk Pekerja

Migran Indonesia sektor informal umumnya berhubungan urusan pekerjaan rumah tangga dari pemberi kerja perorangan yang tidak berbadan hukum yang biasanya disebut dengan pekerjaan domestik atau *domestic worker*. Ada tujuh pekerjaan Pekerja Migran Indonesia untuk *domestic worker* yaitu *babysitter* (pengasuh bayi), *elderly caretaker* atau *caregiver* (pengasuh orang tua), *family cook* (tukang masak), *gardener* (tukang kebun), *child care* (pengasuh anak), *driver* (sopir), dan *house maid* atau *housekeeper* (asisten rumah tangga). Sampai saat ini, negara yang banyak dituju untuk sektor informal adalah Malaysia, Singapura, Hongkong, dan Taiwan. Dari aspek hukum, Pekerja Migran Indonesia sektor informal lebih rentan terhadap masalah perlindungan hukum, dikarenakan bekerja pada pengguna perseorangan yang tidak berbadan hukum. Pemerintah Indonesia terus berupaya untuk melakukan perlindungan hukum yang sering terjadi pada Pekerja Migran Indonesia sektor informal. Salah satu upaya perlindungan ini dilakukan dengan meningkatkan beberapa bidang pekerjaan domestik Pekerja Migran Indonesia yang sebelumnya informal menjadi formal. Selanjutnya, penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk masing- masing sektor ini dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 3. 1. Sektor Pekerjaan Pekerja Migran Indonesia 2019-2023*

SEKTOR	JANU- ARI	FEBRU- ARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUS- TUS	JUMLAH
Formal	14.290	14.643	13.790	8.680	14.314	11.645	14.187	14.643	106.192
Informal	9.725	10.146	10.478	7.682	11.664	8.743	12.394	14.217	85.049
Jumlah	24.015	24.789	24.268	16.362	25.978	20.388	26.581	28.860	191.241

* *Data tahun 2023 adalah data Januari – Agustus 2023 Sumber data: BP2MI yang diolah*

Pie Chart di bawah ini menggambarkan prosentase perbandingan jumlah antara Sektor formal dan non formal Januari 2023 - Agustus 2023 :



Gambar 3. 1. Sektor Pekerjaan Pekerja Migran Indonesia, periode Januari - Agustus 2023

Pada bulan Agustus 2023, terdapat 14.643 penempatan Pekerja Migran Indonesia pada sektor formal, sementara pada sektor informal terdapat 14.217 penempatan. Selama periode Januari hingga Agustus 2023, jumlah penempatan pada sektor formal sebesar 106.192 penempatan, dan pada sektor informal mencapai 85.049 penempatan. Meskipun terjadi fluktuasi penempatan Pekerja Migran Indonesia pada sektor formal dari awal tahun hingga bulan Juli 2023, namun jumlah penempatan pada sektor formal tetap mengalami peningkatan dan mendominasi penempatan Pekerja Migran Indonesia secara keseluruhan. Pada awal tahun (Januari), sektor formal memiliki proporsi sekitar 60%, namun pada bulan Agustus 2023, proporsi tersebut turun menjadi sekitar 51%. Data menunjukkan adanya perkembangan yang positif pada penempatan Pekerja Migran Indonesia pada sektor formal, dengan peningkatan jumlah penempatan dari bulan ke bulan. Meskipun terdapat fluktuasi dalam proporsi penempatan antara sektor formal dan informal, namun sektor formal tetap menjadi sektor yang dominan dalam penempatan Pekerja migran Indonesia.

Jabatan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan terdiri atas berbagai macam jabatan untuk berbagai sektor. Gambaran tentang jenis-jenis jabatan pekerjaan Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan di negara tujuan tahun 2019-2022 dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 3. 2. Jabatan Pekerjaan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2019-2022

No.	Jabatan	2019	2020	2021	2022	
					Pekerja Migran Indonesia	Komposisi
1	<i>House Maid</i>	82.218	55.195	52.475	60595	30.18%
2	<i>Worker</i>	22.069	9.318	2.379	24628	12.27%
3	<i>Caregiver</i>	55.125	23.452	5.403	23103	11.51%
4	<i>Operator Production</i>	0	1.121	13	18923	9.43%
5	<i>Plantation Worker</i>	2.317	4.842	533	15329	7.64%
6	<i>Operator</i>	6.577	1.227	257	12	5.99%
7	<i>Domestic Worker</i>	18.585	4.291	2.925	6367	3.17%
8	<i>Construction Worker</i>	0	1.766	16	4418	2.20%
9	<i>Fisherman</i>	2.874	988	184	3648	1.82%
10	<i>Spa Therapist</i>	1.084	226	1.384	2488	1.24%
11	<i>Harvester</i>	0	2	0	1592	0.79%
12	<i>Agriculture Worker</i>	0	1	2	1375	0.68%

No.	Jabatan	2019	2020	2021	2022	
					Pekerja Migran Indonesia	Komposisi
13	Care Worker	309	354	295	1222	0.61%
14	Waiter	917	211	707	1185	0.59%
15	Nursing Home	0	324	62	1079	0.54%
16	General worker	0	785	30	988	0.49%
17	Agriculture Farming	0	60	8	817	0.41%
18	Housekeeper and Family Cook	0	0	0	706	0.35%
19	Agricultural Labor	0	154	0	684	0.34%
20	Restaurant Worker	583	187	199	655	0.33%
21	Cleaning Service	0	230	0	646	0.32%
22	Factory Worker	207	209	136	644	0.32%
23	Worker (Man)	0	489	66	509	0.25%
24	Bus Driver	0	22	25	500	0.25%
25	Waitress	264	70	126	466	0.23%
26	Lainnya	61.892	7912	5399	16168	8.05%
Total			113.436	72.624	200.761	100,0%

Sumber data: BP2MI yang diolah

Dalam perkembangan selanjutnya, Jabatan Pekerjaan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan untuk periode bulan Januari sampai dengan Agustus 2023 dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 3. 3. Jabatan Pekerjaan Pekerja migran Indonesia, Bulan Januari-Agustus

No	Jabatan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	Jumlah
1	House Maid	4.865	5.967	5.707	4.511	7.414	5.343	7.403	8.161	49.396
2	Caregiver	4.135	4.064	5.282	3.817	5.103	3.994	4.911	5.096	36.402
3	Plantation Worker	3.991	3.862	2.026	1.138	1.753	2.008	2.412	2.688	19.878
4	Worker	1.338	1.417	1.981	1.507	2.111	1.670	2.320	2.260	14.604
5	Operator Production	2.594	1.622	1.202	554	1.741	1.053	1.487	1.777	12.030
6	Construction Worker	1.129	1.219	1.395	711	822	779	1.129	1.169	8.353

No	Jabatan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	Jumlah
7	<i>Domestic Worker</i>	558	550	615	191	315	299	638	979	4.145
8	<i>Manufacturing Worker</i>	13	22	243	202	681	145	243	925	2.474
9	<i>Operator</i>	1.106	1.774	1.074	262	869	575	377	436	6.473
10	<i>Fisherman</i>	201	217	345	209	306	274	264	381	2.197
11	General Worker	210	263	442	176	157	137	264	311	1.960
12	Housekeeper	307	215	256	230	245	179	295	260	1.987
13	Agriculture Labor	197	247	386	181	196	180	269	259	1.915
14	Harvester	551	610	459	122	398	212	190	227	2.769
15	Elderly Caretaker	123	107	157	124	142	87	166	208	1.114
16	Buruh Kilang	0	0	0	0	0	0	39	174	213
17	Baby Sitter	104	99	102	80	115	57	140	160	857
18	Spa Therapist	179	207	427	405	479	388	225	158	2.468
19	Care Worker	79	79	111	89	135	412	117	147	1.169
20	Restaurant Worker	119	47	27	23	56	39	121	122	554
21	Nursing Home	112	89	129	74	102	74	130	118	828
22	Cleaning Service	198	163	202	205	100	120	170	106	1.264
23	General Labor	0	0	0	0	2	0	22	90	114
24	Domestic Helper	36	31	59	31	45	40	83	86	411
25	Agriculture Farming	58	76	151	160	147	99	102	81	874
26	Lainnya	1.812	1.842	1.490	1.360	2.544	2.224	3.064	2.456	16.792
JUMLAH		24.015	24.789	24.268	16.362	25.978	20.388	26.581	28.860	191.241

Sumber data: BP2MI yang diolah.

3.1.3. Karakteristik Pasar Kerja Luar Negeri Berdasarkan Jenis kelamin

Jumlah Pekerja Migran Indonesia ditempatkan di negara tujuan yang berjenis kelamin perempuan jumlahnya selalu jauh lebih banyak dari berjenis kelamin laki-laki setiap tahunnya, untuk data terakhir per Agustus 2023, jumlah Pekerja Migran Indonesia yang berjenis kelamin Pria sebesar 38%, sedangkan Perempuan sebesar 62%, artinya pekerja Wanita memiliki perbandingan hampir 2 kali lipat dibandingkan pekerja Pria, hal ini disebabkan karena berdasarkan Jabatan Pekerjaan- Pekerja Migran Indonesia yang paling banyak dibutuhkan adalah House Maid (Pembantu

Rumah Tangga) sekitar 24% dari seluruh jabatan Pekerjaan yang ada , dimana pekerjaan ini lebih banyak dilakukan oleh Pekerja Perempuan.

Disisi lain kondisi ini tentunya membutuhkan penanganan yang serius dalam hal perlindungan Pekerja Migran Indonesia jenis kelamin perempuan, karena dalam kenyataannya di lapangan masih saja terdapat permasalahan atau pelanggaran terkait perempuan dimana hal ini menunjukkan bahwa perempuan masih rentan terhadap berbagai resiko diskriminasi, kekerasan, eksploitasi, dan pelanggaran hak-hak pekerja perempuan, baik sebelum, saat, maupun sesudah penempatan. Rekapitulasi Pekerja Migran Indonesia berdasarkan jenis kelamin pada tahun 2019-2023 dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 3. 4. Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin. tahun 2019-2023*

No	Sektor	2019	2020	2021	2022	2023*	
						Pekerja Migran Indonesia	Komposisi
1	Laki-laki	85.316	22.982	8.771	78.614	74.306	38.85%
2	Perempuan	192.173	90.454	63.853	122.147	116.953	61.15%
Total		277.489	113.436	72.624	200.761	191.241	100%

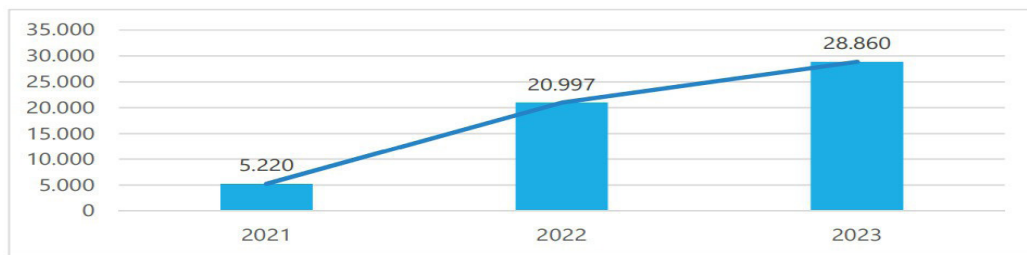
*Sumber data: BP2MI yang diolah . * Data tahun 2023 adalah data Januari – Agustus 2023,*

3.2. Rekapitulasi Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Jumlah penempatan Pekerja Migran Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan dalam dua tahun terakhir. Pada bulan Agustus 2021, tercatat sebanyak 5.220 penempatan Pekerja migran Indonesia. Angka ini mengalami kenaikan yang cukup substansial pada bulan Agustus 2022, mencapai 20.997 penempatan yang menunjukkan pertumbuhan sebesar 302% dibandingkan Agustus tahun sebelumnya. Namun, pertumbuhan penempatan tidak berhenti di situ. Pada bulan Agustus 2023, jumlah penempatan melonjak menjadi 28.860, mencerminkan peningkatan sebesar 37,5% dari tahun sebelumnya. Peningkatan jumlah Pekerja Migran Indonesia dari tahun ke tahun menunjukkan bahwa tenaga kerja Indonesia semakin banyak yang bekerja di luar negeri. Hal ini dapat menjadi indikasi yang menunjukkan bahwa minat dari penduduk usia kerja di Indonesia untuk bekerja di luar negeri sangat besar.

Rekapitulasi penempatan Pekerja Migran ke negara tujuan penempatan disajikan dalam gambar grafik dan tabel sebagai berikut :

Gambar 3. 2. Penempatan Pekerja Migran Indonesia periode Agustus tahun 2021 – 2023*



() Data tahun 2023 adalah data Bulan Januari – Agustus 2023, Sumber data : BP2MI yang diolah*

Untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan pelaksana penempatan ditunjukkan dalam tabel dan gambar rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 3.5. Rekapitulasi Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Pelaksana Penempatan tahun 2019-2023*

No	Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia	2019	2020	2021	2022	2023*	Total
1	BP2MI (G To G)	6.539	940	446	11.811	1.329	26.704
2	P3MI (P to P)	230.124	97.364	60.989	163.699	23.012	567.477
	Pekerja Migran Indonesia Perpanjangan Perjanjian Kerja (PK)	3.120	472	1.056	1.604	1.106	6.615
	Pekerja Migran Indonesia Reentry (Perpanjangan PK Luar Negeri)	27.948	12.026	7.127	9.454	1.747	58.451
3	Penempatan Perseorangan	9.670	2.531	2.834	14.079	1.656	30.536
4	UKPS (Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri)	88	103	172	114	10	555
	TOTAL	277.489	113.436	72.624	200.761	26.028	690.338

** Data tahun 2023 adalah data Januari - Agustus 2023, Sumber data: BP2MI yang diolah*

Tabel 3.6. Rekapitulasi Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Pelaksana Penempatan bulan Januari - Agustus 2023*

SKEMA	JUMLAH	%
Penempatan oleh BP2MI	1.329	4,60%
Jepang	0	0,00 %
Jerman	0	0,00 %
Korea Selatan	1.329	4,60 %
Penempatan oleh P3MI	23.012	79,74 %
Penempatan Perseorangan	1.656	5,74 %
Penempatan UKPS	10	0.03 %
Pekerja Migran Indonesia Perpanjangan PK	1.106	3,83 %
Pekerja Migran Indonesia Perpanjangan PK-LN	1.747	6,05 %

Sumber data: BP2MI yang diolah.

Dari sisi tingkat pendidikan sumber daya manusia Pekerja migran Indonesia, menunjukkan bahwa dari tahun ke tahun sebagian besar Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan di negara tujuan adalah berpendidikan SMP ke bawah. Pada tahun 2022 Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan ke negara tujuan yang berpendidikan SMP ke bawah adalah sebesar 51,42%, dan sisanya berpendidikan SMA ke atas sebesar 48,58%. Dengan melihat komposisi tingkat pendidikan tersebut, tentunya langkah-langkah peningkatan kapasitas sumber daya manusia masih membutuhkan perhatian, khususnya di bidang pelatihan dan vokasi Calon Pekerja Migran Indonesia agar kualitas sumber daya manusia Pekerja Migran Indonesia dapat bersaing di pasar kerja luar negeri. Rekapitulasi tingkat pendidikan Pekerja Migran Indonesia sejak tahun 2019-2022 dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 3.7. Rekapitulasi Tingkat Pendidikan Pekerja Migran Indonesia tahun 2019-2022

No	Pendidikan	2019	2020	2021	2022		
					Pekerja Migran Indonesia	Komposisi	
1	SD	62.460	27.963	18.468	39.253	19.52%	51.42%
2	SMP	115.119	44.366	25.638	64.051	31.90%	
3	SMU	95.918	39.589	26.500	90.956	45.30%	48.58%
4	Diploma	2.465	949	1.613	4.381	2.18%	

No	Pendidikan	2019	2020	2021	2022		
					Pekerja Migran Indonesia	Komposisi	
5	Sarjana	1.495	562	399	2.074	1.03%	
6	Pasca Sarjana	32	7	6	47	0.02%	
Total		277.489	113.436	72.624	200.761	100%	100%

Sumber data: BP2MI yang diolah

Pada bulan Januari sampai dengan Agustus tahun 2023 Pekerja migran Indonesia, dari tingkat pendidikan sumber daya manusia Pekerja migran Indonesia, menunjukkan bahwa dari tahun ke tahun sebagian besar Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan di negara tujuan adalah berpendidikan SMP ke bawah. Pada tahun 2023 yaitu sejak bulan Januari - Agustus, Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan ke negara tujuan yang berpendidikan SMP ke bawah adalah sebesar : 103.476 atau 54,11%, dan sisanya berpendidikan SMU ke atas sebesar : 87.726 atau 45,89%. Rekapitulasi tingkat pendidikan Pekerja migran Indonesia, sejak Januari - Agustus 2023, dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 3.8. Rekapitulasi Tingkat Pendidikan Pekerja Migran Indonesia, bulan Januari - Agustus 2023

No	Pendidikan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	Jumlah
1	SD	5.647	6.140	5.414	3.455	5.197	4.336	6.269	6.875	43.333
2	SMP	7.508	7.803	8.085	5.546	8.496	6.246	8.002	8.457	60.143
3	SMA/SMK	10.347	10.291	10.284	6.885	11.470	8.801	11.507	12.896	82.481
4	Diploma	279	314	274	294	507	586	494	347	3.095
5	Sarjana	229	236	206	175	307	416	298	283	2.150
6	Pasca Sarjana	5	5	5	7	1	3	11	2	39
Jumlah		24.015	24.789	24.268	16.362	25.978	20.388	26.581	28.860	191.241

*** Data tahun 2023 adalah data Januari - Agustus 2023 Sumber data: BP2MI yang diolah.**

Berdasarkan komposisi tingkat pendidikan tersebut, Pekerja Migran Indonesia harus mendapat perhatian khusus dari Kementerian Ketenagakerjaan, karena pada tingkat pendidikan SMP ke bawah, cara pemahaman dan cara berpikirnya masih rendah, tentunya harus ada tambahan kemampuan (skill) untuk peningkatan kapasitas sumber daya manusia, khususnya di bidang pelatihan dan vokasi Calon

Pekerja Migran Indonesia agar kualitas sumber daya manusia Pekerja Migran Indonesia dapat bersaing di pasar kerja luar negeri

Permasalahan-permasalahan yang muncul yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia juga dipengaruhi oleh status pernikahan yang dimiliki. Pekerja Migran Indonesia yang sudah menikah, belum menikah, maupun yang telah cerai akan memiliki karakteristik permasalahan yang sangat bervariasi. Oleh karena itu pelayanan dan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia juga harus memperhitungkan faktor tersebut. Pekerja Migran Indonesia yang berangkat bekerja ke negara tujuan pada dasarnya adalah untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan diri dan keluarga yang ditinggalkannya, sehingga faktor keluarga juga merupakan variabel penting untuk dipertimbangkan dan diperhatikan keberadaannya. Beberapa permasalahan yang dihadapi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya antara lain pengelolaan dana remitan atau kiriman hasil bekerja di luar negeri yang memiliki kecenderungan digunakan untuk keperluan konsumtif, kasus keretakan hubungan rumah tangga yang dapat mengakibatkan perceraian dan penelantaran anak, serta permasalahan pembinaan anak Pekerja migran Indonesia.

Status pernikahan Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan ke negara tujuan berdasarkan status pernikahan (MARITAL) Sejak tahun 2019-2022 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.9. Rekapitulasi Pernikahan Pekerja Migran Indonesia tahun 2019-2022

No.	Status	2019	2020	2021	2022	
					Pekerja Migran Indonesia	Komposisi
1	Menikah	126.297	50.027	31.417	83.635	41.65%
2	Belum Menikah	113.537	41.275	23.015	91.335	45.49%
3	Cerai	37.664	22.134	18.193	25.790	12.84%
Total		277.498	113.436	72.624	200.761	100%

Sumber data: BP2MI yang diolah

Status pernikahan Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan ke negara tujuan penempatan sejak bulan Januari - Agustus 2023 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.10. Rekapitulasi Pernikahan Pekerja Migran Indonesia bulan Januari - Agustus 2023

No.	Status	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	Jumlah
1	Menikah	10.971	11.555	11.665	8.008	11.926	9.210	12.684	13.717	89.736
2	Belum Menikah	10.537	10.396	9.434	5.974	10.471	8.415	10.158	11.127	76.513
3	Cerai	2.507	2.838	3.169	2.380	3.581	2.763	3.739	4.016	24.992
Jumlah		24.015	24.789	24.268	16.362	25.978	20.388	26.581	28.860	191.241

Sumber data: BP2MI yang diolah

Berdasarkan data penempatan bulan Agustus 2023, mayoritas Pekerja Migran Indonesia memiliki status menikah, dengan jumlah penempatan sebanyak 13.717. Sementara itu, Pekerja Migran Indonesia yang belum menikah memiliki jumlah penempatan sebanyak 11.127, dan Pekerja Migran Indonesia yang bercerai memiliki jumlah penempatan sebanyak 4.016. Pada bulan sebelumnya, jumlah penempatan Pekerja Migran Indonesia yang berstatus menikah mengalami peningkatan, dan peningkatan tersebut berlanjut di bulan Agustus 2023 dengan tambahan sebanyak 1.033 penempatan. Demikian juga, penempatan Pekerja Migran Indonesia yang belum menikah mengalami kenaikan sebanyak 969 penempatan pada periode yang sama. Selain itu, terdapat peningkatan sebanyak 277 penempatan Pekerja Migran Indonesia yang bercerai.

3.3. Berdasarkan Negara Tujuan Penempatan dan Asal Wilayah Pekerja Migran Indonesia.

Pasar kerja luar negeri berdasarkan negara penempatan Pekerja Migran Indonesia dan berdasarkan wilayah asal Pekerja Migran Indonesia menggambarkan kondisi permintaan (*demand*) dari negara tujuan penempatan Pekerja Migran Indonesia dan menggambarkan asal wilayah yang merupakan pemasok atau *supplier* Pekerja migran Indonesia.

3.3.1. Berdasarkan Negara Tujuan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Meskipun pada tahun 2021 dan 2022 terjadi penurunan yang tajam untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia ke negara tujuan penempatan jika dibandingkan dengan tahun 2020, namun penempatan Pekerja Migran Indonesia pada tahun 2022 masih mampu menunjukkan bahwa terdapat 10 (sepuluh) negara dengan penempatan Pekerja Migran Indonesia tertinggi meliputi: Hongkong, Taiwan, Malaysia, Korea Selatan, Singapura, Jepang, Saudi Arabia, Italia, Polandia, Turki dan Inggris yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3.11. Penempatan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Negara Tujuan 2020-2022

No	NEGARA	2020	2021	Tahun 2022	
				Pekerja Migran Indonesia	Komposisi
1	Hongkong	53.178	52.278	60.096	29.93 %
2	Taiwan	34.287	7.789	53.459	26.63 %
3	Malaysia	14.742	563	43.163	21.49 %
4	Korea Selatan	641	174	11.554	5.75 %
5	Singapura	4.481	3.217	6.624	3.29 %
6	Jepang	753	359	5.832	2.91 %
7	Saudi Arabia	1.926	747	4.676	2.33 %
8	Italia	411	3.225	3.582	1.78 %
9	Polandia	837	1.195	1.897	0.94 %
10	Turki	47	874	1.489	0.74 %
11	Inggris	1	0	1.429	0.71 %
12	Maldives	73	449	1.164	0.57 %
13	Qatar	43	219	848	0.42 %
14	Kuwait	75	10	718	0.35 %
15	Papua New Guinea	105	259	549	0.27 %
16	United Emirate Arab (UEA)	117	437	548	0.27 %
17	Brunei Darussalam	1.203	4	513	0.25 %
18	Solomon Islands	26	1	418	0.21 %
19	Rumania	34	83	288	0.14 %
20	Rusia	16	154	273	0.16 %
21	Selandia Baru	133	0	184	0.09 %
22	Hongaria	33	112	178	0.08 %
23	Suriname	0	0	132	0.07 %
24	Yordania	2	33	126	0.06 %
25	Oman	65	37	115	0.05 %
26	Lainnya	207	405	906	0.04 %
Jumlah		113.436	72.624	200.761	100 %

Sumber : *Periode data di tarik pada tanggal 01 Januari 2023, **Diurutkan berdasarkan jumlah penempatan Tahun 2023

Selanjutnya, sejak Januari sampai dengan Agustus 2023 mulai terlihat lagi adanya penempatan yang cukup berarti terhadap Pekerja Migran Indonesia untuk negara Hongkong, Taiwan dan Malaysia dimana pada 2022 menunjukkan jumlah penempatan Pekerja Migran Indonesia yang sangat Tinggi, namun pada tahun 2023 di negara-negara tersebut mengalami penurunan, disisi lain terjadi peningkatan penempatan Pekerja Migran Indonesia yang sangat signifikan sejak bulan Januari sampai dengan Agustus 2023 untuk negara Jepang, Saudi Arabia dan Turki, jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Khusus untuk peningkatan jumlah penempatan Pekerja Migran Indonesia ke Korea Selatan dan Jepang selain disebabkan oleh mulai terbukanya akses penempatan Pekerja Migran Indonesia ke negara tersebut di masa meredanya Covid-19, juga karena adanya faktor pendorong berupa realisasi penempatan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan kerja sama dengan skema *Government to Go Government* (G to G) antara Pemerintah RI dengan Pemerintah Jepang dalam penyediaan perawat (*nurse*) dan perawat jompo (*care worker*) serta dengan Pemerintah Korea Selatan untuk semua sektor pada pemberi kerja berbadan hukum. Skema lain untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia ke Jepang dan Korea Selatan adalah *Private to Private* (P to P) dan Pekerja Migran Indonesia Perseorangan. Penempatan Pekerja Migran Indonesia mulai Januari sampai dengan Agustus 2023 berjumlah : 191.241 Pekerja migran Indonesia, dimana terdapat 10 (sepuluh) negara dengan penempatan Pekerja Migran Indonesia tertinggi meliputi: Taiwan, Malaysia, Hongkong, Korea Selatan, Jepang, Singapura, Saudi Arabia, Italia, Turki dan Brunei Darussalam dan. Pasar kerja luar negeri berdasarkan negara tujuan penempatan Pekerja Migran Indonesia sejak bulan Januari sampai dengan bulan Agustus 2023 dimulai dari yang tertinggi jumlah penempatannya disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.12. Penempatan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Negara Penempatan (*)

No.	Negara	2023 *		No.	Negara	2023*	
		Pekerja Migran Indonesia	Komposisi			Pekerja Migran Indonesia	Komposisi
1	Taiwan	54.925	28.72%	14	Hongaria	336	0.18%
2	Malaysia	52.753	27.58%	15	Kuwait	279	0.15%
3	Hongkong	49.141	25.70%	16	Slovakia	258	0.13%
4	Korea Selatan	9.328	4.88%	17	Rumania	186	0.10%
5	Jepang	6.567	3.43%	18	Qatar	140	0.07%
6	Singapura	4.199	2.20%	19	Zambia	98	0.05%
7	Saudi Arabia	3.543	1.85%	20	Maladewa	80	0.04%

No.	Negara	2023 *		No.	Negara	2023*	
		Pekerja Migran Indonesia	Komposisi			Pekerja Migran Indonesia	Komposisi
8	Italia	2.169	1.13%	21	Oman	63	0.03%
9	Turki	1.950	0.10%	22	Bahama	63	0.03%
10	Brunei Darussalam	1.310	0.07%	23	Salomon Islands	37	0.02%
11	Polandia	1.046	0.55%	24	Srilangka	20	0.01%
12	Papua New Guinea	470	0.25%	25	mesir	9	0.00%
13	United Emirate Arab	382	0.20%	26	Lainnya	2.934	2.52%
				Total		191.241	100%

* Data tahun 2023 adalah data bulan Januari - Agustus 2023, Sumber data: BP2MI yang diolah

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa tahun 2023 negara Taiwan menunjukkan kenaikan yang sangat signifikan dalam penempatan Pekerja Migran Indonesia, sebelumnya pada tahun 2022 urutan ke dua, namun ditahun 2023 menempati urutan pertama. Peluang kerja di negara Taiwan meningkat karena banyak dibutuhkannya pekerja untuk sektor industry, terutama industry alat komunikasi dan industry elektronik lainnya (sumber : FGD tanggal 24-26 Agustus 2023).

2.2.2. Pasar Kerja Luar Negeri Berdasarkan Wilayah Asal Pekerja migran Indonesia

Pekerja Migran Indonesia yang telah ditempatkan di negara tujuan berasal dari berbagai wilayah provinsi yang ada di Indonesia. Terdapat 10 (sepuluh) provinsi penyumbang Pekerja Migran Indonesia tertinggi untuk bekerja di luar negeri sejak Januari sampai dengan Agustus 2023 yaitu Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, Nusa Tenggara Barat, Lampung, Sumatera Utara, Bali, Banten, Sulawesi Selatan dan Sumatera Selatan. Daftar provinsi asal Pekerja Migran Indonesia dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 3.13. Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Asal Provinsi 2019-2023*

No.	Provinsi	2019	2020	2021	2022	2023*	
						Pekerja Migran Indonesia	Komposisi
1	Jawa Timur	70.41	37.829	28.81	34.064	47590	24.88%
2	Jawa Tengah	60.602	26.335	17.504	31.714	40966	21.42%
3	Jawa Barat	58.013	23.255	12.178	20.238	34567	18.08%
4	Nusa Tenggara Barat	30.687	8.255	2.331	8.87	26579	13.90%
5	Lampung	21.217	9.154	4.244	8.234	14062	7.35%
6	Sumatera Utara	15.948	2.84	194	6.705	7276	3.80%
7	Bali	3.316	894	5.086	7.262	6699	3.50%
8	Banten	2.304	792	400	923	2049	1.07%
9	Sulawesi Selatan	1.126	300	147	438	1783	0.93%
10	Sumatera Selatan	1.558	497	194	522	1438	0.75%
11	Nusa Tenggara Timur	953	378	241	235	1352	0.71%
12	DI Yogyakarta	1.285	358	190	636	927	0.48%
13	DKI Jakarta	821	349	285	546	894	0.47%
14	Sumatera Barat	1.114	216	30	472	750	0.39%
15	Aceh	665	120	22	198	771	0.40%
16	Kalimantan Barat	1.589	371	131	382	603	0.32%
17	Kepulauan Riau	1.036	54	36	136	632	0.33%
18	Sulawesi Utara	559	307	241	382	378	0.20%
19	Bengkulu	293	154	34	158	317	0.17%
20	Riau	1.021	195	34	202	318	0.17%
21	Jambi	361	86	30	115	208	0.11%
22	Kalimantan Utara	1.089	216	8	16	205	0.11%
23	Sulawesi Tenggara	263	81	38	88	202	0.11%
24	Sulawesi Tengah	555	166	73	114	190	0.10%
25	Sulawesi Barat	249	64	12	27	143	0.07%
26	Kalimantan Selatan	146	80	57	56	97	0.05%
27	Kalimantan Timur	100	37	37	54	87	0.05%
28	Kalimantan Tengah	24	14	14	21	42	0.02%
29	Papua	50	7	5	19	34	0.02%
30	Maluku	88	20	8	11	33	0.02%

No.	Provinsi	2019	2020	2021	2022	2023*	
						Pekerja Migran Indonesia	Komposisi
31	Bangka Belitung	16	8	6	14	19	0.01%
32	Gorontalo	8	2	3	13	15	0.01%
33	Maluku Utara	19	1	1	2	8	0.00%
34	Papua Barat	4	1	0	3	7	0.00%
TOTAL		277.489	113.436	72.624	122.87	191.241	100.00%

* Data tahun 2023 adalah data Januari - Agustus 2023, Sumber data: BP2MI yang diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa provinsi Jawa timur merupakan provinsi yang terbesar memiliki Pekerja Migran Indonesia sebanyak 47.590 Pekerja Migran Indonesia atau sebesar = 24,88 % dan provinsi Jawa Tengah sebanyak 40.966 Pekerja Migran Indonesia atau sebesar = 21,42% dan Jawa Barat sebanyak 34.567 Pekerja Migran Indonesia atau sebanyak = 18,08%, jika kita jumlahkan 3 Provinsi terbesar di Pulau Jawa sebanyak = 64,35%, artinya Pekerja Miran Indonesia banyak terdapat di Pulau jawa, ini terlihat kurang meratanya jumlah Pekerja Migran di Indonesia karena ada beberapa Faktor, antara lain Informasi tentang kebutuhan Peluang kerja di Luar Negeri belum bisa menjangkau daerah -daerah di luar pulau jawa, selain itu kurangnya Balai Latihan kerja yang saat ini hanya terfokus di Pulau Jawa dan NTB, sedangkan Provinsi lain sangat jarang. (Sumber : Diskusi FGD 24-26 Agustus 2023-Analisis Pasar Kerja Luar Negeri)

Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan di luar negeri pada tahun 2022 jika dilihat berdasarkan asal wilayah Kabupaten/Kota menunjukkan 10 (sepuluh) Kabupaten tertinggi dalam menyumbang Pekerja Migran Indonesia untuk bekerja di luar negeri yaitu Kabupaten Indramayu, Lombok Timur, Cilacap, Cirebon, Ponorogo, Lombok Tengah, Blitar, Malang, Kendal, dan Lampung Timur daftar Kabupaten/Kota asal Pekerja Migran Indonesia tahun 2019-2022 dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 3.14. Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Asal Kabupaten/Kota tahun 2019-2022

No.	Kabupaten	Provinsi	2019	2020	2021	2022	
						Pekerja Migran Indonesia	Kompo- sisi
1	Indramayu	Jawa Barat	23.435	10.076	5.262	12.794	6.37%
2	Lombok Timur	Lombok	0	3.034	490	8.885	4.43%
3	Cilacap	Jawa Tengah	11.525	5.175	3.433	8.677	4.32%
4	Cirebon (Kab)	Jawa Barat	12.18	4.942	2.624	7.639	3.81%

No.	Kabupaten	Provinsi	2019	2020	2021	2022	
						Pekerja Migran Indonesia	Komposisi
5	Ponorogo	Jawa Timur	9.699	5.383	4.126	7.566	3.77%
6	Lombok Tengah	Lombok	0	2.133	552	7.138	3.56%
7	Blitar	Jawa Timur	9.176	5.445	4.624	6.961	3.47%
8	Malang	Jawa Timur	7.953	5.583	4.831	6.590	3.28%
9	Kendal	Jawa Tengah	7.743	4.199	3.501	5.847	2.91%
10	Lampung Timur	Lampung	8.051	3.719	1.688	5.778	2.88%
11	Tulungagung	Jawa Timur	8.636	4.022	2.365	5.202	2.59%
12	Brebes	Jawa Tengah	6.268	2.461	1.344	4.911	2.45%
13	Banyuwangi	Jawa Timur	6.352	3.337	2.435	4.335	2.16%
14	Subang	Jawa Barat	6.73	2.883	1.558	3.891	1.94%
15	Madiun	Jawa Timur	4.919	2.669	2.081	3.533	1.76%
16	Lombok barat	Lombok	0	706	114	3.387	1.69%
17	Grobogan	Jawa Tengah	3.266	1.413	961	3.284	1.64%
18	Pati	Jawa Tengah	3.835	1.628	921	3.068	1.53%
19	Kediri	Jawa Timur	3.97	2.106	1.685	2.575	1.28%
20	Sragen	Jawa Tengah	2.389	1.089	631	2.422	1.21%
21	Banyumas	Jawa Tengah	3.892	1.619	843	2.305	1.15%
22	Trenggalek	Jawa Timur	2.968	1.477	1.044	2.296	1.14%
23	Buleleng	Bali	814	188	1.015	2.292	1.14%
24	Magetan	Jawa Timur	2.988	1.508	1.158	2.251	1.12%
25	Kebumen	Jawa	0	830	560	1.968	0.98%
26	Lainnya	-	123.651	38.962	21.197	75.166	37.44%
TOTAL			277.489	113.436	72.624	200.761	100%

Sumber data: BP2MI yang diolah

Selanjutnya, Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan di luar negeri sejak Januari sampai dengan Agustus tahun 2023 jika dilihat berdasarkan asal wilayah Kabupaten/Kota, menunjukkan 10 (sepuluh) Kabupaten tertinggi dalam menyumbang Pekerja Migran Indonesia untuk bekerja di luar negeri yaitu Kabupaten Indramayu, Lombok Timur, Lombok Tengah, Cilacap, Cirebon, Ponorogo, Blitar, Lampung Timur, Malang dan Kendal, Daftar Kabupaten/Kota asal Pekerja Migran Indonesia sejak Januari sampai dengan. Agustus tahun 2023 dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 3.15. Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Asal Kabupaten/Kota, mulai bulan Januari sampai dengan Agustus 2023

No.	Kabupaten	Provinsi	2023*	
			Pekerja Migran Indonesia	Komposisi
1	Indramayu	Jawa Barat	12962	6.78%
2	Lombok Timur	Lombok	10344	5.41%
3	Lombok Tengah	Nusa Tenggara Barat	8511	4.45%
4	Cilacap	Jawa Tengah	7787	4.07%
5	Cirebon	Jawa Barat	7133	3.73%
6	Ponorogo	Jawa Timur	6559	3.43%
7	Blitar	Jawa Timur	6229	3.26%
8	Lampung Timur	Lampung	5299	2.77%
9	Malang	Jawa Timur	5456	2.85%
10	Kendal	Jawa Tengah	4938	2.58%
11	Tulungagung	Jawa Timur	4879	2.55%
12	Subang	Jawa Barat	4390	2.30%
13	Lombok Barat	Nusa Tenggara Barat	4031	2.11%
14	Brebes	Jawa Tengah	3893	2.04%
15	Banyuwangi	Jawa Timur	3902	2.04%
16	Madiun	Jawa Timur	2979	1.56%
17	Grobogan	Jawa Tengah	2658	1.39%
18	Pati	Jawa Tengah	2605	1.36%
19	Kediri	Jawa Timur	2529	1.32%
20	Trenggalek	Jawa Timur	2134	1.12%
21	Karawang	Jawa Barat	2149	1.12%
22	Banyumas	Jawa Tengah	2178	1.14%
23	Magetan	Jawa Timur	2006	1.05%
24	Lampung Tengah	Lampung	1988	1.04%
25	Kebumen	Jawa Tengah	2082	1.09%
26	Lainnya	-	71620	37.45%
TOTAL			135.791	100%

* Data tahun 2023 adalah data Januari - Agustus 2023 Sumber data: BP2MI yang diolah

Berdasarkan Tabel diatas, bahwa Kabupaten Indramayu merupakan kabupaten di provinsi Jawa Barat yang terbanyak dalam menempatkan Pekerja Migran Indonesia, hal ini karena bentuk geografis kabupaten indramayu yang Sebagian besar penduduknya menggantungkan dari kehidupan laut sebagai nelayan sangat rentang sekali terutama saat musim ombak tinggi istilahnya angin laut Selatan, sehingga banyak nelayan yang tidak melaut, akibatnya untuk mencari penghasilan keluarga banyak yang mendaftar sebagai Pekerja Migran Indonesia. (sumber : Diskusi FGD 24-26 Agustus 2023- Analisis Pasar Kerja Luar Negeri.)

3.4. Permasalahan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Penanganan berbagai permasalahan Pekerja Migran Indonesia salah satunya dilakukan melalui sistem penanganan pengaduan yang terus difasilitasi oleh BP2MI. Media pengaduan yang digunakan dapat disampaikan secara langsung, melalui surat, telepon, media sosial, email, SMS, pengaduan *e-crisis*, dan lain-lain. Jumlah pengaduan dari tahun ke tahun terlihat menurun. Berdasarkan data BP2MI, tercatat pengaduan pada tahun 2019 sebanyak 5.824 pengaduan dengan tingkat penyelesaian 5.401 selesai dan 423 dalam proses; tahun 2020 sebanyak 1.812 pengaduan dengan tingkat penyelesaian 1.124 selesai dan 688 dalam proses; dan tahun 2021 sebanyak 1.702 pengaduan dengan tingkat penyelesaian 939 selesai dan 763 dalam proses. Tingkat penyelesaian pada tahun 2021 adalah selesai sebesar 55% dan dalam proses 45%. tahun 2022 sebanyak 1.987 pengaduan dengan tingkat penyelesaian 1.026 selesai dan 961 dalam proses. Pengaduan Pekerja Migran Indonesia pada bulan Agustus 2023 berjumlah 172 aduan.

3.4.1. Data Pengaduan Pekerja Migran Indonesia – Bulan Januari Agustus 2023

Pengaduan Pekerja Migran Indonesia pada bulan Agustus 2023 berjumlah 172 aduan, jumlah ini turun 8,9% jika dibandingkan dengan bulan Agustus 2022 (189 aduan), dan pengaduan pada bulan Agustus 2022 naik 26%, dibandingkan dengan Agustus 2021 (150 aduan). Pada bulan Agustus 2023 jumlah Pengaduan Pekerja Migran Indonesia Prosedural sebesar 29 aduan dan Non Prosedural berjumlah 143 aduan. Untuk periode Januari - Agustus 2023, pengaduan Non Prosedural sebanyak 1.097 aduan dan Prosedural sebanyak 225 aduan.

A. Berdasarkan Jenis Kelamin Pekerja migran Indonesia

Berdasarkan jenis kelamin, pada Agustus 2023 pengaduan Pekerja Migran Indonesia laki-laki sebanyak 73 aduan, sedangkan pengaduan Pekerja Migran Indonesia perempuan terdapat 99 aduan. Total pengaduan Januari sampai dengan Agustus 2023 Pekerja Migran Indonesia laki-laki sebanyak 508 aduan

dan total pengaduan berjenis kelamin perempuan sebanyak 814 aduan. Memasuki Agustus 2023, pengaduan lebih banyak diajukan oleh Pekerja Migran Indonesia gender perempuan, tepatnya sebanyak 68 atau 814 pengaduan, dan laki-laki sebanyak 42% atau 814 pengaduan.

B. Berdasarkan Media Pengaduan

Berdasarkan media pengaduan, Tiga besar media pengaduan yang digunakan oleh Pekerja Migran Indonesia maupun keluarganya adalah Pengaduan Langsung, Telefon dan surat. Pada Agustus 2023 pengaduan secara langsung merupakan sarana pengaduan paling banyak digunakan dengan jumlah 69 aduan, diikuti oleh 44 aduan melalui telepon, dan pengaduan melalui sarana surat sebanyak 23 aduan. Pengaduan lainnya disampaikan melalui media sosial, dan SMS sebanyak 36 aduan.

C. Berdasarkan Status Kasus

Pada Agustus 2023 terdapat 172 aduan Pekerja Migran Indonesia dengan rincian, dalam proses sebanyak 148 dan aduan selesai sebanyak 24 aduan. Dari 148 aduan Pekerja Migran Indonesia yang sedang dalam proses, terdiri dari rincian sebagai berikut: proses penyelesaian pengaduan dengan status kasus “Terima Pengaduan” sebanyak 51 aduan, “Klarifikasi” sebanyak 33 aduan, “penentuan unit kerja oleh pimpinan klarifikator” sebanyak 3 aduan, “penugasan klarifikator oleh pimpinan” sebanyak 3 aduan, “Penugasan Mediator oleh Pimpinan” sebanyak 0 aduan, “Penugasan Validator oleh Pimpinan” sebanyak 49 aduan, dan 9 aduan dalam status “Validasi

D. Berdasarkan Negara

Pada Agustus 2023, penempatan dengan pengaduan terbanyak berasal dari Saudi Arabia (45 aduan), Malaysia (36 aduan), dan Taiwan (35 aduan). Ketiga negara tersebut juga menjadi tiga negara dengan pengaduan terbanyak periode Januari - Agustus 2023, yaitu Saudi Arabia 360 aduan, Malaysia 234 aduan, dan Taiwan 231 aduan.

E. Berdasarkan Asal Provinsi Pekerja migran Indonesia

Pada Agustus 2023, mayoritas pengaduan Pekerja Migran Indonesia berasal dari Provinsi Jawa Barat (66 aduan), Nusa Tenggara Barat (19 aduan), dan Jawa Tengah (16 aduan). Sedangkan pengaduan Pekerja Migran Indonesia terbanyak periode Januari-Agustus 2023 adalah dari Jawa Barat (435 aduan), Jawa Tengah dan Jawa Timur masing-masing sebanyak 163 aduan.

F. Berdasarkan Asal Kabupaten/Kota Pekerja Migran Indonesia

Berdasarkan asal Kabupaten/Kota, pengaduan terbanyak pada bulan Agustus 2023 berasal dari Kabupaten Indramayu sebanyak 21 aduan, Kabupaten Lampung Timur dan Kota Batam masing-masing sebanyak 8 aduan. Berdasarkan Analisis data Permasalahan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penyelesaian permasalahan masih belum bisa memenuhi status selesai secara tuntas dengan komposisi yang cukup besar. Berbagai ragam permasalahan penempatan Pekerja Migran Indonesia masih saja terjadi. Hal ini memberikan tantangan bagi Pemerintah untuk terus meningkatkan upaya-upaya efektif koordinasi, sinergi, dan kolaborasi dengan seluruh *stakeholder* dalam rangka perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia. Berbagai masalah-masalah yang masih terjadi terkait Pekerja migran Indonesia, antara lain meliputi:

- a. Kebijakan yang bersifat responsif terhadap percepatan perubahan pasar kerja luar negeri di masa adaptasi baru sejak pandemi Covid-19 belum diimbangi secara cepat di tingkat pelaksanaannya. Sebagai suatu contoh antara lain tentang kebijakan negara-negara tujuan penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan jabatan kerja tertentu dimana di tingkat pelaksanaannya masih belum terstandarisasi dengan baik dari segi istilah jabatan yang berbeda-beda tetapi dengan substansi jabatan yang sama. Hal ini tentu akan menjadi persoalan dalam proses identifikasi terhadap jenis pelatihan dan vokasi yang dibutuhkan secara spesifik terhadap Pekerja Migran Indonesia, yang tentunya akan berdampak pada tingkat efisiensi dan efektivitas pelatihan dan vokasi yang dibutuhkan dalam pemenuhan kompetensi kerja Pekerja Migran Indonesia.
- b. Upaya-upaya membebaskan atau meringankan biaya yang menjadi beban Pekerja Migran Indonesia masih belum sepenuhnya terlaksana, sehingga perlu terus melakukan optimalisasi dalam realisasi pembebasan atau keringanan biaya yang harus ditanggung Pekerja Migran Indonesia, seperti halnya beberapa penempatan dimana biaya pelatihan ditanggung oleh pemberi kerja. Sebagai contoh antara lain permasalahan penempatan Pekerja Migran Indonesia di Inggris yang ramai diberitakan sejumlah media internasional seperti The Guardian dan BBC news. Pemberitaan tersebut terkait dengan persoalan jerat utang yang harus menimpa Pekerja Migran Indonesia karena dipaksa membayar tinggi (*overcharging*) biaya penempatan bekerja di Inggris, dimana aturan di Inggris tidak memperbolehkan siapapun untuk memungut biaya penempatan atas pekerja migran. Praktek-praktek lain yang membebani Pekerja Migran Indonesia dan perlu perhatian dan penanganan khusus antara lain penjeratan utang yang berkedok kredit usaha

rakyat (KUR) Pekerja Migran Indonesia dalam memenuhi biaya-biaya pelatihan, uji kompetensi maupun biaya penempatan yang tinggi.

- c. Pekerja Migran Indonesia ilegal atau nonprosedural, yang dalam kenyataannya menyebabkan Pekerja Migran Indonesia mengalami berbagai masalah mulai dari jerat hutang sampai persoalan kekerasan dan eksploitasi. Sebagai salah satu contoh, Data dari KBRI Singapura menyebutkan sebanyak 75% dari total Pekerja Migran Indonesia yang melarikan diri dari majikan dan ditangani oleh pihak KBRI adalah Pekerja Migran Indonesia nonprosedural. Sebanyak 86% di antaranya mengaku mengalami situasi disharmonis dengan majikan karena miskomunikasi yang disebabkan keterbatasan penguasaan bahasa dan ekspektasi majikan yang terlalu tinggi kepada Pekerja Migran Indonesia dengan keterampilan kerja yang belum memadai. Pekerja Migran Indonesia nonprosedural juga rentan dengan tindak kekerasan dan eksploitasi dari majikan, misalnya saja data menunjukkan sebanyak 3 persen Pekerja Migran Indonesia non prosedural di Singapura tidak mendapatkan upah bekerja dari majikan
- d. Diseminasi dan sosialisasi Pelayanan Terpadu Satu Atap (LTSA) secara terus menerus dan efektif, mengingat layanan ini masih belum merata di semua kabupaten/kota yang mencerminkan belum optimalnya koordinasi, sinergi dan kolaborasi berbagai stakeholder.
- e. Pengiriman Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri masih didominasi ke negara tujuan yang mempekerjakan Pekerja Migran Indonesia untuk bekerja pada jenis-jenis pekerjaan domestik oleh tenaga kerja wanita.
- f. Banyaknya Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di sektor informal yang berpendidikan rendah dan beresiko mengundang banyak permasalahan terutama menyangkut perlindungan terhadap hak-haknya sebagai pekerja serta kondisi kerja eksploitatif di luar negeri. Efektifitas pelatihan dan vokasi yang perlu memperhatikan tingkat kebutuhan yang benar-benar dibutuhkan. Sebagai contoh, adalah adanya suatu rekomendasi yang diberikan adalah pemangkasan prosedur keberangkatan dan penempatan Pekerja Migran Indonesia yang panjang sehingga perlu dilakukan penyederhanaan prosedur penempatan Pekerja Migran Indonesia sehingga bisa menekan praktek penempatan Pekerja Migran Indonesia non prosedural maupun biaya yang tinggi. Misalnya, tahap pelatihan harus fokus dengan skill yang dibutuhkan oleh pengguna saja.
- g. Tingkat pengangguran yang tinggi sekaligus tidak diimbangi dengan tingkat pendidikan, ketrampilan, dan kompetensi kerja yang diinginkan pemberi

kerja luar negeri, berakibat tidak “siap saji” nya *supply* tenaga kerja yang ingin bekerja ke luar negeri.

- h. Persoalan atau masalah internal yang dialami individu Pekerja Migran Indonesia masih sering dijumpai, sehingga sering mempengaruhi produktivitas dan konsentrasi dalam bekerja.
- i. Pemasaran Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri yang masih kurang ditangani secara profesional dan komprehensif serta belum sepenuhnya mengimbangi percepatan teknologi dan *platform* digital dan *e-commerce* di pasar global. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) sebagai ujung tombak pengiriman Pekerja Migran Indonesia masih sering hanya menyiapkan tenaga kerja berdasarkan order atau pesanan dari user. Indonesia perlu memperbesar *market share* melalui teknik pemasaran yang komprehensif baik melalui pola kerjasama *Government to Government (G to G)*, *Private to Private (P to P)*, dan Pekerja Migran Indonesia Perseorangan.
- j. Sistem Penempatan Satu Kanal (SPSK) berbasis online yang dimaksudkan untuk mampu menjadi perangkat pengawasan sekaligus perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia yang masih belum terealisasi dengan optimal.



LINGKUP PELINDUNGAN

Dalam Lingkup Pelindungan regulasi dan mekanisme mencakup:

- 01 REGULASI**
 - Pelayanan pengaduan & Penanganan Permasalahan CPMI/PMI
 - Rehabilitasi dan Reintegrasi Purna PMI
 - Pemberian Tanggap Darurat bagi PMIB
 - Komunitas Relawan Pekerja Migran Indonesia (KAWAN PMI)
 - Perkumpulan Wirausahawan Pekerja Migran Indonesia (PERWIRA PMI)
 - Pemulangan PMI
- 02 LAYANAN BAGI PMI**
 - Pelayanan pengaduan & Penanganan Permasalahan CPMI/PMI
 - Rehabilitasi dan Reintegrasi Purna PMI
 - Pemberdayaan PMI
 - Pemulangan PMI
 - Perawatan bagi PMI Sakit
- 03 FASILITASI CREDENTIAL, LOUNGE, FAST TRACK, HELP DESK, KUR, KTA BAGI PMI**

Sumber : Paparan Direktur Sistem dan Strategi Kawasan Amerika & Pasifik,
FGD 12 Oktober 2023

3.5. Peluang Penempatan Tenaga Kerja di Pasar Kerja Luar Negeri

Kementerian Ketenagakerjaan melalui Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja (Binapenta dan PKK) telah menerbitkan Keputusan Direktur Jenderal (Kepdirjen) Nomor 3/488/PK.02.01/X/2022 tanggal 11 Oktober 2022 yang mengatur tentang negara tujuan penempatan Pekerja migran Indonesia. Melalui aturan baru ini Indonesia dapat menempatkan Pekerja Migran Indonesia ke 75 negara, sejak adanya pembatasan penempatan di tahun 2020 akibat pandemi Covid-19. Penempatan dapat dilakukan melalui skema *Private to Private* (P to P) oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), maupun melalui skema Pekerja Migran Indonesia perseorangan. Selain itu juga terdapat penempatan ke beberapa negara melalui skema *Government to Government* (G to G) yang dilakukan oleh BP2MI. Kondisi ini merupakan peluang sekaligus tantangan bagi Warga Negara Indonesia yang memiliki minat untuk bekerja sebagai Pekerja migran Indonesia. Peluang kerja ini diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.16. Peluang Kerja dan Negara Tujuan Penempatan Kerja Luar Negeri

No	Negara Tujuan	Sektor	Skema Penempatan	Penjelasan Skema	Histori Jabatan Pekerja Migran Indonesia terealisasi 2021-2023*
1	Albania	Semua sektor pada pemberi kerja berbadan hukum	a. Penempatan oleh P3MI (P to P) b. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	• Pemberi kerja berbadan hukum adalah pemberi kerja atau pengguna akhir (<i>end user</i>) Pekerja Migran Indonesia yang berbentuk perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat. • Skema penempatan oleh P3MI (P to P) dilakukan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja berbadan hukum (perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat). • Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dan tidak dipekerjakan pada jabatan terendah di setiap sektor.	• <i>Spa Therapist</i> • <i>Terapis</i>

No	Negara Tujuan	Sektor	Skema Penempatan	Penjelasan Skema	Histori Jabatan Pekerja Migran Indonesia terealisasi 2021-2023*
2.	Afrika Selatan	Semua sektor pada pemberi kerja berbadan hukum	a. Penempatan oleh P3MI (P to P) b. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	- Pemberi kerja berbadan hukum adalah pemberi kerja atau pengguna akhir (<i>end user</i>) Pekerja Migran Indonesia yang berbentuk perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat. - Skema penempatan oleh P3MI (P to P) dilakukan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja berbadan hukum (perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat). - Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dan - tidak dipekerjakan pada jabatan terendah di setiap sektor.	
3.	Aljazair	Semua sektor pada pemberi kerja berbadan hukum	a. Penempatan oleh P3MI (P to P) b. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	- Sesuai kebijakan negara tujuan penempatan, khusus untuk sektor perminyakan dan konstruksi, penempatan Pekerja Migran Indonesia harus mendapat izin khusus dari Pemerintah Aljazair - Pemberi kerja berbadan hukum adalah pemberi kerja atau pengguna akhir (<i>end user</i>) Pekerja Migran Indonesia yang berbentuk perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat. - Skema penempatan oleh P3MI (P to P) dilakukan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja berbadan hukum (perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat). - Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah	<i>Construction Worker</i>

No	Negara Tujuan	Sektor	Skema Penempatan	Penjelasan Skema	Histori Jabatan Pekerja Migran Indonesia terealisasi 2021-2023*
				Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dan tidak dipekerjakan pada jabatan terendah di setiap sektor.	
4	Amerika Serikat	Semua sektor pada pemberi kerja berbadan hukum	a. Penempatan oleh P3MI (P to P) b. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	• Pemberi kerja berbadan hukum adalah pemberi kerja atau pengguna akhir (<i>end user</i>) Pekerja Migran Indonesia yang berbentuk perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat. • Skema penempatan oleh P3MI (P to P) dilakukan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja berbadan hukum (perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat). • Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dan tidak dipekerjakan pada jabatan terendah di setiap sektor.	• <i>Kitchen Steward</i> • <i>Safety Supervisor</i>
5	Azerbaijan	Semua sektor pada pemberi kerja berbadan hukum	a. Penempatan oleh P3MI (P to P) b. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	• Pemberi kerja berbadan hukum adalah pemberi kerja atau pengguna akhir (<i>end user</i>) Pekerja Migran Indonesia yang berbentuk perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat. • Skema penempatan oleh P3MI (P to P) dilakukan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja berbadan hukum (perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat). • Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui	• <i>Designer</i> • <i>Massage Therapist</i> • <i>Spa Therapist</i> • <i>Terapis</i>

No	Negara Tujuan	Sektor	Skema Penempatan	Penjelasan Skema	Histori Jabatan Pekerja Migran Indonesia terealisasi 2021-2023*
				pelaksana penempatan dan tidak dipekerjakan pada jabatan terendah di setiap sektor.	
6	Bahrain	Semua sektor pada pemberi kerja berbadan hukum kecuali sektor rumah tangga/ domestik	c. Penempatan oleh P3MI (P to P) d. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	- Pemberi kerja berbadan hukum adalah pemberi kerja atau pengguna akhir (<i>end user</i>) Pekerja Migran Indonesia yang berbentuk perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat. - Skema penempatan oleh P3MI (P to P) dilakukan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja berbadan hukum (perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat). - Perseorangan Pekerja Migran Indonesia adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dan tidak dipekerjakan pada jabatan terendah di setiap sektor.	<i>Beautician</i> <i>Commis I</i> <i>Commis II</i> <i>Cooks</i> <i>Driver</i> <i>Foreman</i> <i>Head Chef</i> <i>House Maid</i> <i>Housekeepers/ PORT</i> <i>Housekeeping Attendant</i> <i>Main Waiter</i> <i>Room Attendant</i> <i>Room Attendant-Maids</i> <i>Sales Manager</i> <i>Skilled Workers</i> <i>Sous Chef</i> <i>Spa Therapist</i> <i>Supervisor</i> <i>Technician</i> <i>Therapist</i> <i>Welder</i> <i>Women Worker</i>
7	Belgia	Semua sektor pada pemberi kerja berbadan hukum	a. Penempatan oleh P3MI (P to P) b. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	- Pemerintah Belgia melakukan pembatasan bagi masuknya warga negara asing kecuali untuk <i>essential travel</i>, yaitu tenaga peneliti, tenaga pendamping orang lanjut usia, pekerja <i>commute</i>, pekerja musiman di bidang pertanian, pekerja transportasi. - Pemberi kerja berbadan hukum adalah pemberi kerja atau pengguna akhir	

No	Negara Tujuan	Sektor	Skema Penempatan	Penjelasan Skema	Histori Jabatan Pekerja Migran Indonesia terealisasi 2021-2023*
				(<i>end user</i>) Pekerja Migran Indonesia yang berbentuk perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat. • Skema penempatan oleh P3MI (P to P) dilakukan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja berbadan hukum (perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat). • Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dan tidak dipekerjakan pada jabatan • terendah di setiap sektor.	
8	Bosnia dan Herzegovina	Semua sektor pada pemberi kerja berbadan hukum	a. Penempatan oleh P3MI (P to P) b. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	• Pemberi kerja berbadan hukum adalah pemberi kerja atau pengguna akhir (<i>end user</i>) Pekerja Migran Indonesia yang berbentuk perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat. • Skema penempatan oleh P3MI (P to P) dilakukan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja berbadan hukum (perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat). • Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dan tidak dipekerjakan pada jabatan terendah di setiap sektor.	• <i>Barista</i> • <i>Spa Therapist</i>

No	Negara Tujuan	Sektor	Skema Penempatan	Penjelasan Skema	Histori Jabatan Pekerja Migran Indonesia terealisasi 2021-2023*
9	Brunei Darussalam	Semua sektor pada pemberi kerja berbadan hukum kecuali sektor rumah tangga/ domestik	a. Penempatan oleh P3MI (P to P) b. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	• Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja di Brunei Darussalam dimungkinkan selama mendapat izin resmi berdasarkan hasil penilaian Perdana Menteri (JPM)/ <i>Prime Minister Office</i> (PMO) atas pengusulan dari pemberi kerja dengan membawa rekomendasi dari kementerian/sektor terkait untuk memasukkan dan mempekerjakan pekerja asing pada sektor tertentu. • Pemberi kerja berbadan hukum adalah pemberi kerja atau pengguna akhir (<i>end user</i>) Pekerja Migran Indonesia yang berbentuk perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat. • Skema penempatan oleh P3MI (P to P) dilakukan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja berbadan hukum (perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat). • Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dan tidak dipekerjakan pada jabatan terendah di setiap sektor.	• <i>Baker</i> • <i>Body Repairer</i> • <i>Car Washer</i> • <i>Caregiver</i> • <i>Carpenter</i> • <i>Carpenter Furniture</i> • <i>Chef Cooks</i> • <i>Chefs</i> • <i>Construction Laborers</i> • <i>Construction Worker</i> • <i>Consultant</i> • <i>Cook Food</i> • <i>Cook Helper</i> • <i>Cook</i> • <i>Domestic Helper</i> • <i>Domestic Worker</i> • <i>Driver</i> • <i>Electrical Technician</i> • <i>Engineer</i> • <i>Factory Worker</i> • <i>Farm Hands And Laborers</i> • <i>Farm Industry</i> • <i>Food and Beverage Manager</i> • <i>Gardener</i> • <i>General Worker & Skill Work</i> • <i>Heavy Vehicle Driver</i> • <i>House Maid</i> • <i>House Maid (Man)</i>

No	Negara Tujuan	Sektor	Skema Penempatan	Penjelasan Skema	Histori Jabatan Pekerja Migran Indonesia terealisasi 2021-2023*
					• <i>Housekeeper/ PLRT</i> • <i>Kitchen Helper</i> • <i>Laborer</i> • <i>Labour</i> • <i>Mechanic</i> • <i>Operator Utilities</i> • <i>Packing Labour</i> • <i>Pembantu Tukang Masak</i> • <i>Production Worker</i> • <i>Restaurant Staff</i> • <i>Restaurant Waiter(ess)</i> • <i>Shrimp Plan Worker</i> • <i>Shop Worker</i> • <i>Spa Therapist</i> • <i>Technical Assistant</i> • <i>Technician</i> • <i>Thabib Baithay Aam/ Veterinary (Dokter Hewan)</i> • <i>Waiter/Waitress</i> • <i>Waiters Restaurant</i> • <i>Waitress</i> • <i>Worker (Man)</i>
10	Bulgaria	Semua sektor pada pemberi kerja berbadan hukum	a. Penempatan oleh P3MI (P to P) b. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	• Pemberi kerja berbadan hukum adalah pemberi kerja atau pengguna akhir (<i>end user</i>) Pekerja Migran Indonesia yang berbentuk perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat. • Skema penempatan oleh P3MI (P to P) dilakukan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja berbadan hukum (perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat).	• <i>Bartender</i> • <i>Cook (Female)</i> • <i>Cook Helper</i> • <i>Cooks</i> • <i>Housekeeping Attendant</i> • <i>Spa Therapist</i> • <i>Waiter</i> • <i>Waitress</i>

No	Negara Tujuan	Sektor	Skema Penempatan	Penjelasan Skema	Histori Jabatan Pekerja Migran Indonesia terealisasi 2021-2023*
				Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dan tidak dipekerjakan pada jabatan terendah di setiap sektor.	
11	Denmark	Semua sektor pada pemberi kerja berbadan hukum	a. Penempatan oleh P3MI (P to P) b. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	- Pemberi kerja berbadan hukum adalah pemberi kerja atau pengguna akhir (<i>end user</i>) Pekerja Migran Indonesia yang berbentuk perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat. - Skema penempatan oleh P3MI (P to P) dilakukan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja berbadan hukum (perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat). - Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dan tidak dipekerjakan pada jabatan terendah di setiap sektor.	
12	Djibouti	Semua sektor pada pemberi kerja berbadan hukum	a. Penempatan oleh P3MI (P to P) b. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	- Pemberi kerja berbadan hukum adalah pemberi kerja atau pengguna akhir (<i>end user</i>) Pekerja Migran Indonesia yang berbentuk perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat. - Skema penempatan oleh P3MI (P to P) dilakukan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja berbadan hukum (perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat).	

No	Negara Tujuan	Sektor	Skema Penempatan	Penjelasan Skema	Histori Jabatan Pekerja Migran Indonesia terealisasi 2021-2023*
				• Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dan • tidak dipekerjakan pada jabatan terendah di setiap sektor.	
13	Ethiopia	Semua sektor pada pemberi kerja berbadan hukum	a. Penempatan oleh P3MI (P to P) b. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	• Pemberi kerja berbadan hukum adalah pemberi kerja atau pengguna akhir (<i>end user</i>) Pekerja Migran Indonesia yang berbentuk perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat. • Skema penempatan oleh P3MI (P to P) dilakukan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja berbadan hukum (perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat). • Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dan tidak dipekerjakan pada jabatan • terendah di setiap sektor.	
14	Gabon	Semua sektor pada pemberi kerja berbadan hukum	a. Penempatan oleh P3MI (P to P) b. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	• Pemberi kerja berbadan hukum adalah pemberi kerja atau pengguna akhir (<i>end user</i>) Pekerja Migran Indonesia yang berbentuk perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat. • Skema penempatan oleh P3MI (P to P) dilakukan untuk penempatan pada Pekerja Migran Indonesia pemberi kerja berbadan hukum (perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat).	• <i>Administration</i> • <i>Administration Office Staff</i> • <i>Assistant Engineer</i> • <i>Auto Electric Weld Mach. Operator</i> • <i>Caterpillar Operator</i> • <i>Contractors and Supervisors, Mechanic</i> • <i>Trades</i>

No	Negara Tujuan	Sektor	Skema Penempatan	Penjelasan Skema	Histori Jabatan Pekerja Migran Indonesia terealisasi 2021-2023*
				• Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dan • tidak dipekerjakan pada jabatan terendah di setiap sektor.	• <i>Electrical Technician</i> • <i>General Worker & Skill Worker</i> • <i>Grader</i> • <i>Grader Driver</i> • <i>Loader</i> • <i>Machine Operator</i> • <i>Mechanic</i> • <i>Mechanical Technician</i> • <i>Mold Technical</i> • <i>Operator</i> • <i>Spa Therapist</i> • <i>Surveyor</i> • <i>Technician</i> • <i>Tractor Driver Plantation</i> • <i>Truck Driver</i> • <i>Wood Treathers</i>
15	Ghana	Semua sektor pada pemberi kerja berbadan hukum	a. Penempatan oleh P3MI (P to P) b. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	• Pemberi kerja berbadan hukum adalah pemberi kerja atau pengguna akhir (<i>end user</i>) Pekerja Migran Indonesia yang berbentuk perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat. • Skema penempatan oleh P3MI (P to P) dilakukan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja berbadan hukum (perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat). • Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dan tidak dipekerjakan pada jabatan • terendah di setiap sektor.	

No	Negara Tujuan	Sektor	Skema Penempatan	Penjelasan Skema	Histori Jabatan Pekerja Migran Indonesia terealisasi 2021-2023*
16	Guyana	Semua sektor pada pemberi kerja berbadan hukum	a. Penempatan oleh P3MI (P to P) b. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	• Pemberi kerja berbadan hukum adalah pemberi kerja atau pengguna akhir (<i>end user</i>) Pekerja Migran Indonesia yang berbentuk perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat. • Skema penempatan oleh P3MI (P to P) dilakukan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja berbadan hukum (perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat). • Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dan tidak dipekerjakan pada jabatan terendah di setiap sektor.	• <i>Auto Electrician</i> • <i>Bulldozer Operator</i> • <i>Drivers</i> • <i>Engine Mechanic</i> • <i>General Welder</i> • <i>Heavy Equipment Operator</i> • <i>Heavy Truck and Lorry Drivers</i> • <i>Mechanic</i> • <i>Operator O/M</i> • <i>Operator Utilities</i>
17	Hungaria	Semua sektor pada pemberi kerja berbadan hukum	a. Penempatan oleh P3MI (P to P) b. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	• Pemberi kerja berbadan hukum adalah pemberi kerja atau pengguna akhir (<i>end user</i>) Pekerja Migran Indonesia yang berbentuk perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat. • Skema penempatan oleh P3MI (P to P) dilakukan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja berbadan hukum (perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat). • Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dan tidak dipekerjakan pada jabatan terendah di setiap sektor.	• <i>Administrator</i> • <i>Assembler</i> • <i>Assembling Worker</i> • <i>Clean Worker</i> • <i>Commis Waiter</i> • <i>Cooks</i> • <i>Demi Chef De Partie</i> • <i>Electrician</i> • <i>Electrician</i> • <i>Factory Worker</i> • <i>General Cleaners</i> • <i>Machine Operator</i> • <i>Masseur</i> • <i>Operator</i> • <i>Operator Utility/ Process</i> • <i>Packaging Worker</i> • <i>Packing Worker</i>

No	Negara Tujuan	Sektor	Skema Penempatan	Penjelasan Skema	Histori Jabatan Pekerja Migran Indonesia terealisasi 2021-2023*
					• <i>Spa Therapist</i> • <i>Steward</i> • <i>Waiter/Waitress</i> • <i>Washer</i> • <i>Welder</i> • <i>Worker</i> • <i>Worker (Man)</i>
18	Hongkong	Semua sektor pada pemberi kerja berbadan hukum	a. Penempatan oleh P3MI (P to P) b. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	• Pemberi kerja berbadan hukum adalah pemberi kerja atau pengguna akhir (<i>end user</i>) Pekerja Migran Indonesia yang berbentuk perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat. • Skema penempatan oleh P3MI (P to P) dilakukan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja berbadan hukum (perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat). • Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dan • tidak dipekerjakan pada jabatan terendah di setiap sektor.	• <i>Caregiver</i> • <i>Domestic Helper</i> • <i>Domestic Worker</i> • <i>Gardener</i> • <i>House Maid</i> • <i>Housekeepers</i> • <i>Plantation Worker</i> • <i>Worker</i>
19	Inggris	Semua sektor pada pemberi kerja berbadan hukum	a. Penempatan oleh P3MI (P to P) b. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	• Pemberi kerja berbadan hukum adalah pemberi kerja atau pengguna akhir (<i>end user</i>) Pekerja Migran Indonesia yang berbentuk perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat. • Skema penempatan oleh P3MI (P to P) dilakukan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja berbadan hukum (perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat).	• <i>Agricultural Worker</i> • <i>Female Caregiver</i> • <i>Furniture Manufacture</i> • <i>Painter</i> • <i>Poultry Worker</i>

No	Negara Tujuan	Sektor	Skema Penempatan	Penjelasan Skema	Histori Jabatan Pekerja Migran Indonesia terealisasi 2021-2023*
				• Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dan • tidak dipekerjakan pada jabatan terendah di setiap sektor.	
20	Irak	Semua sektor pada pemberi kerja berbadan hukum kecuali sektor rumah tangga/ domestic	a. Penempatan oleh P3MI (P to P) b. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	• Pemberi kerja berbadan hukum adalah pemberi kerja atau pengguna akhir (<i>end user</i>) Pekerja Migran Indonesia yang berbentuk perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat. • Skema penempatan oleh P3MI (P to P) dilakukan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja berbadan hukum (perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat). • Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dan • tidak dipekerjakan pada jabatan terendah di setiap sektor.	<i>Spa Therapist</i>
21	Italia	Semua sektor pada pemberi kerja berbadan hukum	a. Penempatan oleh P3MI (P to P) b. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	• Pemberi kerja berbadan hukum adalah pemberi kerja atau pengguna akhir (<i>end user</i>) Pekerja Migran Indonesia yang berbentuk perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat. • Skema penempatan oleh P3MI (P to P) dilakukan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja berbadan hukum (perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat).	• <i>Assistant Spa Manager</i> • <i>Bar Worker</i> • <i>Bartender</i> • <i>Bellboy</i> • <i>Buffet</i> • <i>Bus Boy</i> • <i>Butler</i> • <i>Chief</i> • <i>Cooks</i> • <i>Fitness Coach</i> • <i>Garbage Collectors</i>

No	Negara Tujuan	Sektor	Skema Penempatan	Penjelasan Skema	Histori Jabatan Pekerja Migran Indonesia terealisasi 2021-2023*
				Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dan tidak dipekerjakan pada jabatan terendah di setiap sektor.	<i>Kitchen Steward</i> <i>Laundry Attendant</i> <i>Photographer</i> <i>Public Area Cleaner</i> <i>Restaurant Worker</i> <i>Room Attendant-Maid</i> <i>Spa Manager</i> <i>Spa Therapist</i> <i>Tailors, Dressmaker</i> <i>Upholsterer</i> <i>Waiter</i>
22	Jepang	Semua sektor pada pemberi kerja berbadan hukum - Keperawatan (<i>Careworker</i>) - Pengelolaan Pembersihan Gedung - Industri Komponen Mesin dan Peralatan - Industri Pembuatan Mesin Industri - Industri Kelistrikan, Elektronik, dan Informasi - Industri Konstruksi	Penempatan oleh BP2MI (G to G) Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	- Penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam rangka kerjasama Indonesia-Japan Economic Partnership Agreement (IJEPA), khususnya di bawah Sub- committee on Movement of Natural Person (SC MNP) - Memperoleh izin khusus/ special permit dari Pemerintah Jepang untuk memasuki wilayah Jepang dan bekerja di Jepang selama masa Covid-19. - Penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan status resistensi sebagai Specified Skilled Worker (SSW)	<i>Nurse</i> <i>Care Worker</i>

No	Negara Tujuan	Sektor	Skema Penempatan	Penjelasan Skema	Histori Jabatan Pekerja Migran Indonesia terealisasi 2021-2023*
		- Industri Pembuatan Kapal dan Mesin Kapal - Perbaikan dan Perawatan Mobil - Industri Penerbangan - Industri Perhotelan - Pertanian - Perikanan dan Budidaya Perairan - Produksi Makanan dan Minuman - Industri Pelayanan Makanan			
		Semua Sektor pada pemberi Kerja berbadan hukum	a. Penempatan oleh P3MI (P to P) b. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	• Working Visa, meliputi Profesor, Religious Activities, Journalist, Business Manager, dst. • Penempatan Pekerja Migran Indonesia dimaksud huruf a harus berpendidikan minimal Sarjana (S-1) sesuai dengan jabatannya.	
23	Jerman	Semua Sektor pada pemberi Kerja berbadan hukum	a. Penempatan oleh BP2MI (G to G). b. Penempatan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P to P) c. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan.	• Penempatan Pekerja Migran Indonesia di bawah Kerangka Indonesia Agensi Ketenagakerjaan Federal Jerman (Bundesagentur Für Arbeit/BA) dengan Skema Triple Win. • Pemberi Kerja Berbadan Hukum adalah Pemberi kerja atau pengguna akhir (end user) Pekerja Migran Indonesia yang berbentuk	

No	Negara Tujuan	Sektor	Skema Penempatan	Penjelasan Skema	Histori Jabatan Pekerja Migran Indonesia terealisasi 2021-2023*
				Perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat. • Skema Penempatan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P to P) dilakukan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja berbadan hukum (Perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat). • Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dan tidak dipekerjakan pada jabatan terendah pada setiap sektor.	
24	Kaledonia Baru	Sektor Mekanik untuk mesin khusus pertambangan	a. Penempatan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P to P) b. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan.	• Pemberi Kerja Berbadan Hukum adalah Pemberi kerja atau pengguna akhir (end user) Pekerja Migran Indonesia yang berbentuk Perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat. • Skema Penempatan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P to P) dilakukan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja berbadan hukum (Perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat). • Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dan tidak dipekerjakan pada jabatan terendah pada setiap sektor.	

No	Negara Tujuan	Sektor	Skema Penempatan	Penjelasan Skema	Histori Jabatan Pekerja Migran Indonesia terealisasi 2021-2023*
25	Kanada	Semua Sektor pada pemberi Kerja berbadan hukum	a. Penempatan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P to P) b. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	• Pemberi Kerja Berbadan Hukum adalah Pemberi kerja atau pengguna akhir (end user) Pekerja Migran Indonesia yang berbentuk Perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat. • Skema Penempatan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P to P) dilakukan untuk penempatan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja berbadan hukum (Perusahaan yang terdaftar pada otoritas setempat). • Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dan tidak dipekerjakan pada jabatan terendah pada setiap sektor.	

Sumber data:

- Kepdirjen Binapenta dan PKK Nomor 3/588/PK.02.01/XI/2022 Tentang Perubahan Ke-Enam Belas Atas Kep Dirjen Binapenta dan PKK Nomor 3/208888/PK.02.02/VIII/2020 Tentang Penetapan Negara Tujuan Penempatan Tertentu Bagi PEKERJA MIGRAN INDONESIA Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru tanggal 9 November 2022
- Kepdirjen Binapenta dan PKK Nomor 3/488/PK.02.01/X/2022 Tentang Perubahan Kelima Belas Atas Kep Dirjen Binapenta dan PKK Nomor 3/208888/PK.02.02/VIII/2020 Tentang Penetapan Negara Tujuan Penempatan Tertentu Bagi PEKERJA MIGRAN INDONESIA Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru tanggal 11 Oktober 2022
- SISKOTKLN BP2MI yang diolah

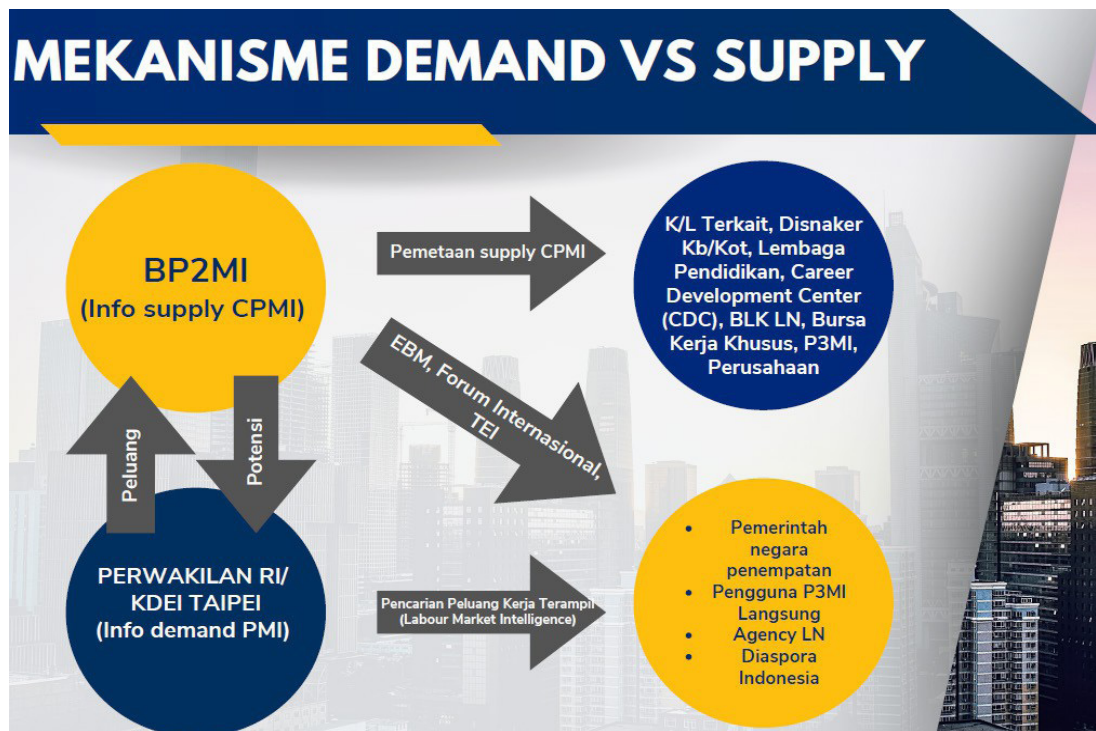
BAB IV

ANALISIS PASAR KERJA DI LUAR NEGERI

4.1. Permintaan (*Demand*) Dan Ketersediaan (*Supply*) Pekerja Migran Indonesia

Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk terbanyak di Asia Tenggara. Pertumbuhan penduduk Indonesia terus meningkat dari tahun ke tahun sehingga jumlah angkatan kerja juga terus meningkat. Hal tersebut menimbulkan masalah ketenagakerjaan karena tidak adanya keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam negeri. Masalah yang dihadapi tenaga kerja Indonesia, ketika kita membicarakan suatu masalah tentu ada ketimpangan antara kenyataan dengan harapan. Berikut gambar mekanisme *Demand versus Supply* Peluang kerja di luar negeri.

Gambar 4. 1. *Demand versus Supply* peluang kerja Luar Negeri



Sumber : Paparan Direktur Sistem dan Strategi Kawasan Amerika & Pasifik, FGD 12 Oktober 2023

Informasi Pasar Kerja

Akses Informasi Pasar Kerja luar Negeri berdasarkan *Demand versus Supply* adalah mulai dari tahapan Bursa kerja, kemudian Publikasi, dapat diakses melalui Website dan Lembaga Resmi penyalur tenaga kerja P3MI. Menurut Simanjuntak (2001 : 101), Pasar kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Pelaku ini terdiri dari :

1. Yang membutuhkan tenaga kerja (Pengusaha)
2. Pencari Kerja
3. Perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan.

Tabel 4. 1. Informasi Pasar kerja berdasarkan Analisis SWOT

Faktor Internal	Faktor Eksternal
PELUANG 1) Terbukanya kesempatan kerja di berbagai negara, sektor/ Jabatan. 2) Preferensi permintaan Pekerja Migran Indonesia	KEKUATAN 1) Regulasi dan payung hukum yang memadai 2) Jumlah supply yang tersedia 3) Karakter Pekerja Migran Indonesia yang pekerja keras, ulet, dan sopan
TANTANGAN 1) Regulasi di negara penempatan 2) Persaingan dengan TK Negara Lain 3) Persyaratan kerja 4) Kondisi Kerja, (Latar belakang agama, sosial, dan budaya, iklim)	KELEMAHAN a) Kompetensi Kerja dan Bahasa b) Sindikat ilegal penempatan Pekerja Migran Indonesia

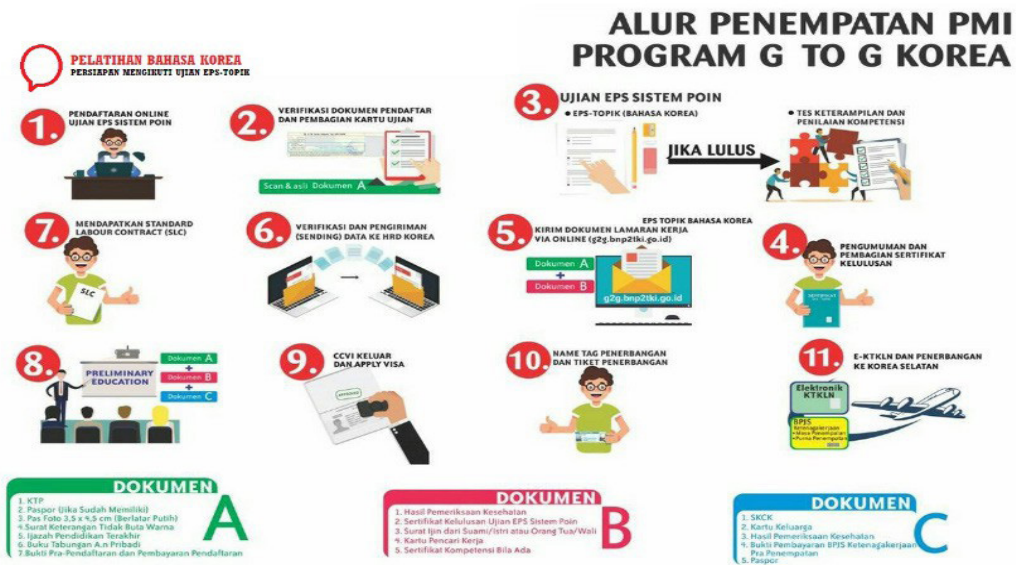
**Sumber : Paparan Direktur Sistem dan Strategi Kawasan
Amerika & Pasifik, FGD 12 Oktober 2023**

Masalah Tenaga kerja Indonesia yang mempengaruhi permintaan dan penawaran dalam dunia kerja, yaitu : Kurangnya Kesempatan Kerja. Saat ini, jumlah lapangan pekerjaan di Pasar Luar Negeri sangat banyak, namun masih belum mampu menyerap seluruh Pekerja Migran Indonesia yang ada saat ini, tantangannya masalah Bahasa, Persyaratan bekerja, budaya dan biaya penempatan, hal ini dapat digambarkan pada skema berikut :

Gambar 4. 3. Tantangan dan Penempatan Pekerja Migran Indonesia



Sumber : Paparan Direktur Sistem dan Strategi Kawasan Amerika & Pasifik, FGD 12 Okt 2023



Sumber : Pusat Informasi dan Data BP2MI

Mengingat bahwa peluang pasar kerja Luar Negeri sangat besar dan akan memberikan dampak yang positif yang luas, tidak hanya bagi para pekerja migran dan keluarganya, tetapi juga bagi pemasukan devisa Negara, maka kita harus benar- benar memanfaatkan peluang ini dan mempersiapkan segala sesuatunya agar peluang ini bisa dimaksimalkan. Faktor-faktor penting yang menjadi ketidak sesuaian antara *Demand versus Supply* Pasar Kerja luar negeri dengan Pekerja migran Indonesia, antara lain :

1. Perbedaan corak permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis pekerjaan.
2. Perbedaan dalam jenis-jenis pekerjaan.
3. Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan.
4. Terdapatnya pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan.
5. Ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja.
6. Faktor geografis.
7. Faktor institusional.

4.2. Peluang Pasar Kerja Luar Negeri Berdasarkan Negara Tujuan

Peluang Pasar kerja luar negeri berdasarkan negara tujuan, dapat digambarkan berdasarkan Peta Peluang kerja luar negeri, sebagai berikut :

Gambar 4. 5. Peta Peluang Kerja Luar Negeri di beberapa Negara



Sumber : Paparan Direktur Sistem dan Kawasan Amerika dan Pasifik-FGD 12 Okt 2023

Jika kita lihat Peta Peluang kerja diluar negeri sangat banyak, namun permasalahannya apakah Pekerja Migran Indonesia belum dapat memenuhi peluang kerja di negara tersebut dikarenakan berbagai macam faktor antara lain : kemampuan, keahlian dan pendidikan. spesifikasi jenis pekerjaan dan Bahasa.

Peluang kerja di luar negeri, dibagi ke dalam 3 kawasan, antara lain ; Kawasan Asia dan Afrika, Kawasan Amerika dan Pasifik dan Eropa dan TimurTengah, Data Penempatan Pekerja Migran Indonesia periode tahun 2020 - Agustus 2023, sebagai berikut :

Tabel 4.2. Data Penempatan Pekerja Migran Indonesia (tahun 2020 - Agustus 2023)

No	Kawasan	Tahun				
		2020	2021	2022	Agustus 2023	Total
1	Asia dan Afrika	109.536	65.113	182.861	179.016	508.300
2	Amerika dan Pasifik	269	315	1.413	1.112	2.965
3	Eropa dan Timur Tengah	3.631	7.196	16.487	11.113	36.805
Total		113.436	72.624	200.761	191.241	548.070

Sumber : Pusat data dan Informasi BP2MI per Agustus 2023.

Berdasarkan tabel diatas bahwa Penempatan Peluang kerja Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Kawasan Asia dan Afrika mengalami peningkatan sejak tahun 2020 berjumlah 109.536 dan bulan Agustus 2023 sebanyak 179.016, mengalami kenaikan 63,4%, untuk Kawasan Amerika dan Pasifik tahun 2020 sebanyak 269 Pekerja Migran Indonesia - bulan Agustus 2023 sebanyak 1112, mengalami kenaikan 31,34 %, sedangkan untuk Kawasan Eropa dan Timur Tengah sejak tahun 2020 sebanyak 3.631 Pekerja Migran Indonesia sedangkan di bulan Agustus 2023 sebanyak 11.113 Pekerja Migran Indonesia, hal ini mengalami kenaikan sebesar 206 %, kenaikan cukup banyak untuk Kawasan Eropa dan timur Tengah dikarenakan jumlah peluang kerja untuk Kawasan Timur Tengah, meliputi Negara Arab Saudi, Qatar, Uni Emirat mengalami kenaikan yang sangat signifikan karena negara-negara tersebut sedang melakukan Pembangunan Infrastruktur. Berdasarkan skema penempatan Program G to G, jumlah Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan oleh BP2MI per Agustus 2023 sebanyak 1.329 penempatan, yang seluruh penempatannya di Korea Selatan sedangkan untuk G to G Jepang dan Jerman sampai bulan Agustus tidak ada penempatan. Maka, penempatan Januari-Agustus 2023 skema penempatan program G to G (Jepang, Korea Selatan, dan Jerman) sebanyak 8.897 penempatan.

Sementara itu penempatan Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan oleh P3MI pada bulan Agustus 2023 sebanyak 23.012 penempatan. Sehingga jumlah penempatan oleh P3MI periode Januari sampai dengan Agustus 2023 sebanyak 150.603 penempatan. Melalui Skema Penempatan Perseorangan pada bulan Agustus 2023, terdapat 1.656 penempatan. Sehingga jumlah penempatan Januari sampai dengan Agustus 2023 sebanyak 13.074 penempatan.

Tabel 4.3. Skema Penempatan Peluang Kerja Luar Negeri

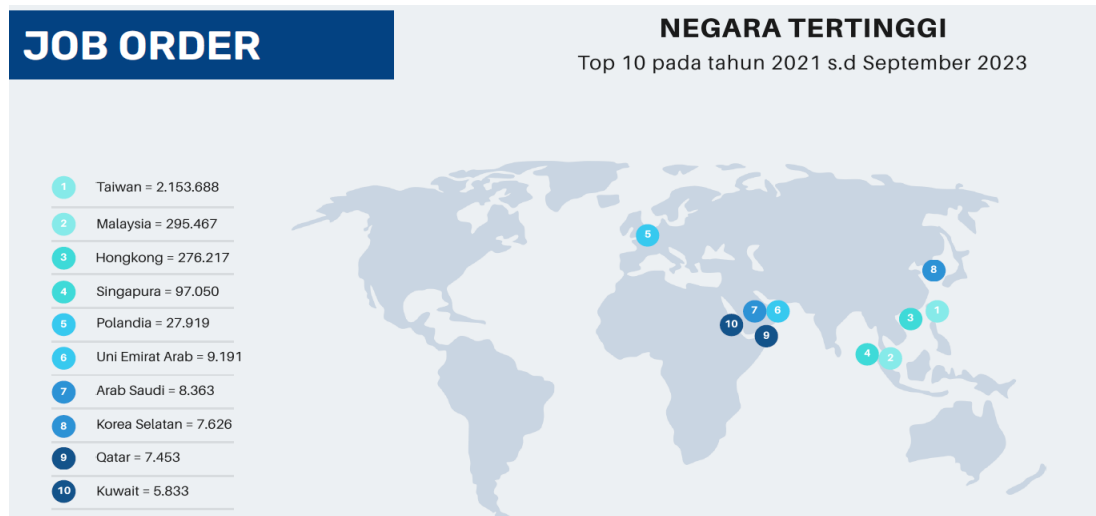
Skema	Jumlah	Prosentase
Penempatan oleh BP2MI	1.326	4,60%
Jepang	0	0
Jerman	0	0
Korea Selatan	1.329	4,60%
Penempatan Oleh P3MI	23.012	79,74%
Penempatan Perseorangan	1.656	5,74%
Penempatan UKPS	10	0,03%
Pekerja Migran Indonesia Perpanjang PK	1.106	3,83%
Pekerja Migran Indonesia Perpanjang PK LN	1.747	6,05%
Jumlah	28.860	100 %

Sumber : Data BP2MI per Agustus 2023.

Berdasarkan skema penempatan Program G to G, jumlah Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan oleh BP2MI pada Agustus 2023 sebanyak 1.329 penempatan, yang seluruh penempatannya di Korea Selatan sedangkan untuk G to G Jepang dan Jerman untuk bulan Agustus tidak ada penempatan. Maka, penempatan Januari-Agustus 2023 skema penempatan program G to G (Jepang, Korea Selatan, dan Jerman) sebanyak 8.897 penempatan. Sementara itu penempatan Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan oleh P3MI pada bulan Agustus 2023 sebanyak 23.012 penempatan. Sehingga jumlah penempatan oleh P3MI periode Januari sampai dengan Agustus 2023 sebanyak 150.603 penempatan. Melalui Skema Penempatan Perseorangan pada bulan Agustus 2023, terdapat 1.656 penempatan. Sehingga jumlah penempatan Januari sampai dengan Agustus 2023 sebanyak 13.074 penempatan. Berdasarkan Skema Penempatan Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri (UKPS) pada bulan Agustus 2023 sebanyak 10 penempatan. Sehingga jumlah penempatan Januari sampai dengan Agustus 2023 sebesar 98 penempatan.

Pasar kerja luar negeri berdasarkan negara tujuan penempatan Pekerja Migran Indonesia sejak Januari sampai dengan. September 2023 dimulai dari yang tertinggi jumlah penempatannya disajikan dalam gambar berikut:

Gambar 4.6. Top 10 Negara Tertinggi Job Order tahun 2021-2023



Sumber : Paparan Kepala Pusat Data dan Informasi BP2MI pada FGD tgl 12 Okt 2023

Penempatan Pekerja Migran Indonesia mulai bulan Januari sampai dengan September 2023 menunjukkan 10 (sepuluh) negara dengan penempatan Pekerja Migran Indonesia tertinggi meliputi: Taiwan, Malaysia, Hongkong, Singapura, Polandia, Uni Emirat Arab, Saudi Arabia, Korea Selatan, Qatar dan Kuwait.

Gambar 4. 7. Peluang pasar kerja luar negeri berdasarkan kawasan :



Berdasarkan Kawasan, dari data total penempatan Pekerja Migran Indonesia dari bulan Januari sampai Agustus 2023, terlihat jumlah Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan di Kawasan Asia dan Afrika jauh lebih tinggi dibandingkan dengan Kawasan Eropa dan Timur Tengah serta Kawasan Amerika dan Pasifik. Dalam periode tersebut, total penempatan Pekerja Migran Indonesia di Kawasan Asia dan Afrika mencapai 179.016 pekerja, sedangkan di Kawasan Eropa dan Timur Tengah mencapai 11.113 pekerja, dan di Kawasan Amerika dan Pasifik mencapai 1.112 pekerja. Berikut Peluang Kerja di luar negeri, yang memiliki Atase Tenaga Kerja Indonesia sebanyak 12 negara antara lain :

4.2.1. Negara QATAR

a. Profil Negara Qatar.

Gambaran situasi terkini dan *up to date* perkembangan pasar kerja yang terjadi di Qatar. Negara ini memiliki pasar kerja yang sangat menarik karena cukup besar pekerjaan profesional yang memiliki gaji yang besar (range 8 - 100 juta Rupiah) dengan fasilitas akomodasi, konsumsi dan transportasi (sudah disediakan) bahkan ada beberapa yang mendapatkan fasilitas pendidikan untuk anak-anak pekerja. Hal yang sangat penting adalah kompetensi berbahasa Inggris level conversation untuk kandidat peserta mutlak diperlukan untuk dapat bekerja di Qatar walaupun tidak harus sangat mahir, selain itu pengalaman kerja sesuai dengan bidang yang akan dilamar juga lebih dipersyaratkan sehingga hal ini menjadi tantangan tersendiri dalam mengisi lowongan tersebut. Lowongan untuk Perawat cukup besar potensinya untuk dapat ditindaklanjuti secara serius oleh pemerintah Indonesia, dengan syarat Pendidikan Sarjana, pengalaman 2 tahun, lulus prometric test (dalam bahasa Inggris tentu saja), dan memiliki STR. Sekolah perawat di Indonesia harus mengetahui persyaratan tersebut agar mereka dapat mempersiapkan calon perawat untuk bersiap menyongsong masa depan di luar negeri.

b. Kebijakan Ketenagakerjaan di Negara Qatar

Dengan kebijakan bebas visa bagi 80 negara, dan pembebasan exit permit bagi ekspatriat, maka pasar kerja cenderung makin liberal dan terbuka. Komposisi demografi yang didominasi 90% oleh ekspatriat, membuat program Kaderisasi tidak terlalu berdampak. Qatar menerapkan kebijakan keberagaman kebangsaan dalam suatu perusahaan. Artinya, dalam satu perusahaan, pekerja harus berasal dari berbagai kebangsaan. Qatar sedang melakukan diversifikasi ekonomi, tidak sekedar sebagai negara pengekspor Gas Alam terbesar di dunia saja. Saat ini yang berkembang adalah manufaktur jasa dan pertanian peternakan.

c. Kompetisi Peluang Kerja di Qatar

Kompetisi merebut peluang kerja terbuka di semua jabatan. Kompetitor berasal dari India (hampir semua jabatan), Sudan, Ethiopia, Kenya, Nepal, Sri Lanka dan Bangladesh (pekerja kasar, security, cleaner), Filipina, Turkmenistan, Tajikistan, Uzbekistan (hospitality, administrative, trading). Perusahaan cenderung melakukan local hire .

Selain minyak, Qatar juga menjadi salah satu negara dengan cadangan gas alam terbesar di dunia, yaitu 24,7 triliun meter kubik. Cadangan gas alam Qatar hanya kalah dari Rusia (38 triliun meter kubik) dan Iran (32 triliun meter kubik). Bahkan, cadangan gas alam Qatar jauh lebih besar dibandingkan cadangan di seluruh Asia Pasifik yang hanya mencapai 17,7 triliun meter kubik. Kendati demikian, Qatar hanya mampu memproduksi gas alam sebesar 178 miliar meter kubik pada 2019. Pada tahun yang sama, nilai ekspor komoditi Qatar mencapai 72 miliar dollar AS, turun 13,4 persen dibandingkan 2018. (sumber : Laporan Market Intelligence Atase Ketenagakerjaan KBRI Doha, bulan Agustus 2023)

d. Aturan ketenagakerjaan di Negara Qatar

Berdasarkan aturan baru dimana Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2020 tentang Penetapan Upah Minimum Pekerja dan Pekerja Rumah Tangga upah minimum bagi semua pekerja sektor swasta, termasuk pekerja rumah tangga, sebesar QAR 1.000 per bulan (sekitar 4 juta rupiah)

sebagai upah pokok, serta QAR 500 per bulan (2 juta rupiah) dialokasikan oleh majikan untuk biaya akomodasi dan QAR 300 per bulan (1,2 juta rupiah) untuk makanan, kecuali majikan telah menyediakan makanan atau akomodasi yang memadai untuk pekerja atau pekerja rumah tangga.

e. Syarat Kerja di Qatar

Melamar pekerjaan di luar negeri akan membutuhkan syarat dokumen yang cukup banyak. Berikut ini beberapa syarat kerja yang harus Anda persiapkan untuk melamar kerja di Qatar :

- Usia minimal 21 tahun
- Pendidikan terakhir minimal SMA atau S1 (tergantung lowongan kerja)
- Mampu berbicara bahasa Inggris secara lisan dan tulisan
- Surat keterangan sehat, pastikan tidak ada penyakit berat dan Anda memiliki tubuh yang sehat
- Siapkan CV dan portofolio sesuai dengan keahlian Anda

- Dokumen pribadi; KTP, Akta Kelahiran, KK, hingga NPWP
- Visa kerja
- Fotokopi Paspor
- Kontrak kerja dengan perusahaan yang Anda lamar
- Surat persetujuan kerabat terdekat, seperti dari orang tua, suami/istri, atau kerabat

Bagaimana Indonesia menangkap peluang terbuka di Negara Qatar .

Selama 5 tahun terakhir, Pemerintah Qatar telah memberlakukan sejumlah aturan untuk melakukan reformasi kebijakan ketenagakerjaan guna memberikan perlindungan bagi ekspatriat, khususnya dengan menghapuskan ketentuan-ketentuan yang terkait dengan Kafalah System, antara lain:

- 1) Kemudahan untuk berpindah sponsor dengan menghilangkan kewajiban No Objection Certificate (NOC)/ Sertifikat Tidak Keberatan dari Majikan/ Sponsor;
- 2) Tidak diberlakukannya exit permit untuk keluar Qatar, termasuk bagi pekerja domestik;
- 3) Pemberlakuan upah minimum untuk semua pekerja di sektor swasta termasuk pekerja domestik dengan perincian QAR 1000 sebagai upah pokok. Jika perusahaan tidak memberikan akomodasi dan makan bagi pekerja, maka dapat di substitusi dengan tambahan QAR 500 sebagai tunjangan akomodasi dan QAR 300 tunjangan makan (kurs 1 QAR = Rp.4.025);
- 4) Pelayanan dan jaminan Kesehatan bagi masyarakat termasuk pekerja asing yang dinilai sangat baik;
- 5) Terdapatnya institusi pengawas dan perlindungan pekerja migran yang aktif, seperti Labour Dispute Committee, Kantor Project ILO, National Human Right Committee , AMAN Center (Pusat Pelindungan Perempuan dan Anak), serta Qatar Charity dan Qatar Red Crescent yang menyediakan shelter;
- 6) Dibentuknya Worker Dispute Settlement Committee (DSC dan UU No. 17/ 2018 establishing the Workers Support and Insurance Fund berisi Mekanisme perselisihan pekerja dan pengusaha melalui komite yang mulai aktif pada Maret 2018);
- 7) Pemberlakuan UU No.15/2017 tentang domestic workers berisi mekanisme dan syarat rekrutmen melalui agency , umur 18 – 60 tahun. Jam kerja maksimal 10 jam, hak dan kewajiban pekerja & majikan serta sanksi dll.

Berdasarkan aturan tersebut pasar kerja di Qatar menjadi sesuatu yang sangat menarik, dan perlu untuk dilakukan penelusuran lebih jauh bagaimana kondisi pasar yang sebenarnya. Kompetensi yang dibutuhkan perlu disesuaikan dengan Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia supaya dapat dijadikan acuan dalam penyusunan Kerangka Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) untuk pelatihan nasional khususnya pelatihan untuk bekerja di luar negeri.

Deskripsi berdasarkan Jabatan Peluang Pasar Kerja di Negara Qatar

Beberapa hal utama menjadi peluang pasar kerja di Qatar menjadi menarik, antara lain adalah:

1. Minyak dan Gas

Qatar memiliki cadangan minyak sebesar 25,2 miliar barrel pada 2019. Jumlah itu jauh lebih besar dibandingkan 20 tahun lalu yang hanya mencapai 13,1 miliar barrel. Angka produksi minyak per hari Qatar mencapai 1,8 juta barrel, lebih rendah daripada produksi 2018 sebanyak 1,9 juta barrel. Sementara itu, angka konsumsi minyak di Qatar hanya mencapai 346.000 barrel per hari. Selain minyak, Qatar juga menjadi salah satu negara dengan cadangan gas alam terbesar di dunia, yaitu 24,7 triliun meter kubik. Cadangan gas alam Qatar hanya kalah dari Rusia (38 triliun meter kubik) dan Iran (32 triliun meter kubik). Bahkan, cadangan gas alam Qatar jauh lebih besar dibandingkan cadangan di seluruh Asia Pasifik yang hanya mencapai 17,7 triliun meter kubik. Kendati demikian, Qatar hanya mampu memproduksi gas alam sebesar 178 miliar meter kubik pada 2019. Pada tahun yang sama, nilai ekspor komoditi Qatar mencapai 72 miliar dollar AS, turun 13,4 persen dibandingkan 2018, keberhasilan Qatar yang kini menjelma atau bertransformasi menjadi salah satu negara paling kaya dan makmur di dunia, tak lepas dari kontribusi Pekerja Migran Indonesia ada di Qatar.

2. Sektor building & facilities maintenance

seperti housekeeping, general cleaning, maintenance technician, plumber, duct man, firefighting technician, elevator technician, Janitor , helpers dll;

3. Sektor hospitality (Hotel, Spa, Restaurant)

Peluang untuk sektor hospitality, terutama untuk hotelier yang merupakan kebutuhan langsung yang pasti akan melonjak kebutuhannya karena antusiasme penonton piala dunia yang cukup besar. Hotel-hotel telah banyak diboeking oleh penonton piala dunia, yang otomatis menaikkan kebutuhan tenaga kerja di sektor hospitality.

4. Sektor jasa dan transportasi

Pemerintah Qatar juga menyiapkan sarana transportasi umum dengan sangat baik,, terdapat moda transportasi bus, taxi, metro (kereta), trem, dan limousine yang pastinya akan membutuhkan banyak tenaga kerja di bidang tersebut, sebagai driver, mekanik, teknisi AC dll.

5. Sektor konstruksi:

Pembangunan sarana dan prasarana seperti jalan raya, Gedung bangunan cukup masif dilakukan di Qatar untuk pendukung infrastruktur Qatar sebagai Ibukota Olahraga Dunia. Misalnya sebagai : engineer, operator alat berat, welder, civil foreman, surveyor.

6. Sektor kesehatan:

Nurse, home nurse, male nurse with QCHP License; radiologist technician, dll; kebutuhan sektor ini cukup besar karena mendesaknya kebutuhan tenaga kerja di sektor ini, apalagi di masa pandemic, Atnaker sudah menandatangani Job Order untuk kebutuhan 100 Home Nurse setiap bulan, dengan harapan dapat dipenuhi oleh para kandidat Nurse di Indonesia, dengan gaji yang cukup menarik yaitu sekitar 4250- 13500 QAR (17-55 juta rupiah).

7. Muadzin/ Muthowa:

Tenaga Kerja yang melakukan pelayanan adzan di masjid-masjid di Qatar, sektor pekerjaan ini memang cukup unik dan tidak ada di negara lain, namun faktanya permintaan tenaga Kerja ini cukup besar, komunitas Pekerja Migran Indonesia untuk Muthowa berjumlah 55 orang yang membentuk Komunitas IMSQA (Indonesia Moslem Society in Qatar). Mereka direkrut oleh *Minister of Endowments (Awqaf) and Islamic Affairs* di tahun 2006 dan secara bertahap datang ke Qatar, namun saat ini belum ada perekrutan lagi sampai sekarang, perlu dilakukan pendekatan dan Kerjasama antara Kementerian Agama dengan Awqaf. Pendapatan yang ditawarkan cukup besar yaitu sekitar 3500-4000 QAR (14 Juta - 16 Juta) dengan semua fasilitas akomodasi dan konsumsi serta boleh mengajak keluarga.

8. Security/ Keamanan.

Perkembangan sektor pelayanan dan perkantoran di Qatar yang cukup pesat membuat permintaan akan tenaga keamanan juga cukup tinggi, Atnaker telah melakukan identifikasi perusahaan perusahaan yang mendeploy tenaga kebutuhan umumnya adalah Basic English Conversation, basic security training, dll. Pekerjaan yang tersedia: supervisor, control room operator, security officer;

Bertumbuhnya hunian dan perkantoran di pusat kota Doha, sektor security juga mulai berkembang dan saat ini didominasi pekerja dari Kenya, Uganda, dan negara Afrika lainnya.

9. Marketing: sales,

Tenaga penjualan, supervisor dll; kebutuhan tenaga marketing di negara ini juga cukup besar dan cukup banyak dibutuhkan karena berkembangnya sektor sektor penunjang piala dunia.

10. Sektor manufaktur:

Qatar setelah terkena dampak penutupan jalur diplomatik, embargo ekonomi dan pandemic, mulai mengembangkan diri dan memproduksi sendiri produk-produk seperti susu, buah buahan, sayur sayuran, dll. Hal ini akan menimbulkan permintaan yang tinggi pula di sektor ini. Seperti : electrical/mechanical engineer, draftsman, Inspector, HSE dll;

11. Sektor Domestik

Sektor ini merupakan sektor yang cukup besar kebutuhannya, kebijakan pemerintah untuk menutup sektor ini mengakibatkan banyaknya buruh migran sektor domestik yang masuk ke Qatar secara illegal. Arah yang diinginkan pemerintah adalah mengarahkan pekerja migran domestik untuk bekerja secara profesional di bawah perusahaan, tidak berada di sponsor perseorangan, model bisnis mirip dengan Go-Clean dari Gojek. Seperti : driver, caregiver, babysitter, cooker

Tabel 4.4. Top 10 Jabatan Peluang Pasar Kerja di Negara Qatar

Negara	Jabatan Pekerjaan*	Jumlah	Prosentase
QATAR	Operator / Engineer / Services	2295	71,63%
	Engineer	183	5,71%
	General Engineering Consultancy	105	3,27%
	Banking / Finance	99	3,09%
	Education (Teacher Academy/ Non academy)	99	3,09%
	Accounting	56	1,75%
	IT Services	28	0,87%

Negara	Jabatan Pekerjaan*	Jumlah	Prosentase
	Construction & Building	20	0,62%
	Oil and Gas	18	0,56%
	Lain-lain	301	9,49%
Total Peluang kerja yang dibutuhkan per Oktober 2023		3204	100%

Sumber : The Middle East's Leading Job Site - Bayt.com data di unggah pada tanggal 19 oktober 2023, jam 20.30 wib.

(*) : *Persyaratan dan Uraian pekerjaan pada lampiran 2.*

Rekomendasi Peluang Kerja di Negara Qatar

- 1) Perlu dibuat strategi khusus untuk menangkap peluang kerja di Qatar, antara lain adalah pembekalan kemampuan Bahasa Inggris yang menjadi kewajiban untuk bekerja di Qatar.
- 2) Pengalaman bekerja juga menjadi syarat untuk bekerja di Qatar, mungkin bila dalam sesi pelatihan/ Pendidikan dimasukkan unsur magang perusahaan, yang nantinya akan menjadi literatur dalam CV pencari kerja akan lebih baik dan lebih bernilai, kepercayaan diri juga menjadi prasyarat untuk bekerja di luar negeri, diperlukan pembelajaran khusus untuk mengasah kemampuan tersebut.
- 3) Gaji yang ada di Qatar cukup tinggi dibandingkan di Indonesia, yaitu sebesar 3000- 7000 QAR (12 Juta sampai dengan 28 Juta Rupiah) untuk pekerjaan semi Formal, namun memang perlu dipertimbangkan bahwa biaya hidup juga cukup mahal di negara ini.
- 4) Calon pekerja perlu mempertimbangkan fasilitas bekerja di Qatar yang cukup baik yaitu Akomodasi, transportasi yang ditanggung oleh perusahaan.
- 5) Terdapat pula strategi penguasaan Bahasa Inggris conversation sejak dini lebih diperlukan untuk diterapkan, mirip seperti yang diterapkan oleh India, Filipina, Pakistan dan Bangladesh.
- 6) Perlu dibuatkan sistem informasi juga khusus untuk atase tenaga kerja di wilayah penempatan agar supaya dapat berkontribusi mendukung 9 lapangan Menaker, khususnya memberikan informasi lowongan kerja yang terverifikasi di luar negeri yang dapat diakses oleh masyarakat karena merupakan upaya awal pra penempatan agar masyarakat menerima informasi yang benar dan terverifikasi.
- 7) Pendekatan offline juga sangat diperlukan untuk mendapatkan peluang pekerjaan, karena informasi yang minim terkait Pekerja Migran Indonesia

profesional (selama ini dipersepsikan Pekerja Migran Indonesia adalah TKI yang saat ini masih moratorium).

- 8) Untuk menangkap peluang pasar Kerja Muadzin/ Muthowa, diperlukan Kerjasama antar Lembaga dalam hal ini, Kementerian Agama RI, agar dapat menangkap peluang ini, karena kebutuhannya cukup besar dan pihak Qatar pernah mengadakan perekrutan namun karena kurangnya sosialisasi sehingga peminat program ini di Indonesia sangat sedikit (peluang 100 yang mendaftar 200 orang).

3.1.2. NEGARA ARAB SAUDI - RIYAD

A. Profil Negara Arab Saudi - Riyad

Arab Saudi secara resmi dikenal sebagai Kerajaan Arab Saudi atau Kingdom of Saudi Arabia (KSA) adalah sebuah negara Arab di Asia Barat yang mencakup hampir keseluruhan wilayah Semenanjung Arabia. Dengan luas wilayah kira-kira 2,150,000 km² (830,000 sq mi), Arab Saudi secara geografis merupakan negara terbesar kelima di Asia dan kedua terbesar di Dunia Arab setelah Aljazair. Arab Saudi berbatasan langsung dengan Yordania dan Irak ke utara, Kuwait ke timur laut, Qatar, Bahrain, dan Uni Emirat Arab ke timur, Oman ke tenggara, dan Yaman ke selatan. Negara ini terpisah dengan Israel dan Mesir oleh Teluk Aqabah. Negara ini adalah satu-satunya negara yang memiliki dua pesisir penting, yakni Laut Merah dan Teluk Persia, dan sebagian besar wilayah Arab Saudi merupakan gurun pasir. Wilayah Arab Saudi kini merupakan bekas dari empat wilayah distrik: Hejaz, Najd, dan bagian dari Arabia Timur (Al-Ahsa) dan Arabia Selatan ('Asir). Kerajaan Arab Saudi didirikan pada 1932 oleh Ibnu Saud. Dia mempersatukan empat wilayah ke dalam sebuah negara tunggal menjadi sebuah rangkaian penaklukan yang dimulai pada 1902 dengan ibu kotanya di Riyadh. Arab Saudi adalah negara monarki absolut, dengan petunjuk syari'ah Islam. Arab Saudi dikenal juga dengan sebutan "Tanah Dua Masjid Suci" yang merujuk kepada Masjidil Haram (di Mekkah), dan Masjid Nabawi (di Madinah), dua tempat paling suci dalam agama Islam. Kerajaan memiliki total populasi sebanyak k.l. 35.371.401 orang penduduk. Bahasa resmi negara ini adalah bahasa Arab. Petroleum ditemukan di Arab Saudi pada 3 Maret 1938 dan diikuti ditemukannya ladang-ladang minyak lain di Provinsi Timur. Arab Saudi merupakan negara pemroduksi dan pengeksport minyak terbesar di dunia, mengontrol cadangan minyak terbesar kedua di dunia, dan memiliki cadangan gas terbesar keenam di dunia. Kerajaan dikategorikan oleh Bank Dunia dengan sebuah Indeks Pembangunan Manusia, dan merupakan satu-satunya negara mendapat kritik karena hal hak-hak perempuan dan penggunaan hukumannya. Arab Saudi adalah sebuah negara monarki otokrasi, dengan jumlah pengeluaran keuangan

militer tertinggi keempat di dunia, dan pada 2010–14, SIPRI menemukan bahwa Arab Saudi merupakan importir senjata terbesar kedua di dunia. Arab Saudi dapat dipertimbangkan sebagai negara Adidaya wilayah dan adidaya menengah. Negara ini ditambahkan ke dalam GCC, negara ini juga merupakan anggota aktif dalam Organisasi Kerjasama Islam dan OPEC.

Tabel 4.5. Top 10 Jabatan-Peluang Pasar Kerja di Negara Arab Saudi- Riyadh

Negara	Jabatan Pekerjaan*	Jumlah	Prosentase
Riyad	Operator / Engineer / Services	6249	67%
	Civil Engineering	274	3%
	Management Consulting	219	2%
	Construction & Building	167	2%
	General Engineering Consultancy	146	2%
	Retail & Wholesale	120	1%
	IT Services	116	1%
	Oil & Gas	96	1%
	Accounting	92	1%
	Marketing	84	1%
	Lain-lain	1691	18%
Total Peluang kerja yang dibutuhkan per Oktober 2023		9258	100%

Sumber : The Middle East's Leading Job Site - Bayt.com data di unggah pada 18 Oktober 2023. Pukul : 10.05 wib.

(*) : *Persyaratan dan uraian pekerjaan diberikan pada lampiran 2.*

Berdasarkan tabel tersebut, menjelaskan bahwa Jabatan pekerjaan yang dibutuhkan di Negara Arab Saudi khususnya kota Riyadh adalah sebagai Operator / Engineer / Services sebesar 67 % artinya setengah lebih dari kebutuhan tenaga kerja di Riyadh artinya bahwa Pekerja Migran yang akan dipersiapkan untuk bekerja di negara tersebut harus memiliki spesifikasi keahlian sebagai Operator / Engineer / Services. Kebutuhan tersebut sangat sesuai dengan perkembangan di kota Riyadh yang sampai saat ini sedang melakukan pembangunan infrastruktur yang sangat pesat. Misalnya Kisaran gaji seorang Engineering yang dibutuhkan oleh di PT Franz Olsen Engineering Service LLC Company sebesar \$ 500 - pengalaman 3 tahun di mechanical field, Lancar berbahasa Inggris baik lisan maupun tulisan, memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang engineering drawing, bisa menggunakan Auto CAD.

B. Profil Negara Arab Saudi - Jeddah

Jeddah adalah kota pelabuhan utama di Arab Saudi baik pelabuhan laut maupun pelabuhan udara. Terletak di tepi Laut Merah dan sebagaimana kota-kota lainnya di Arab Saudi, Jeddah memiliki iklim gurun. Jeddah sebelumnya hanyalah sebagai desa nelayan pada 2500 tahun yang lalu. Didirikan pada tahun 647 M oleh Khalifah Utsman bin Affan yang akhirnya digunakan sebagai pelabuhan untuk kepentingan jamaah haji terutama pada masa-masa perjalanan jamaah haji dilakukan melalui laut, bukan melalui udara seperti sekarang ini.

Sebagai kota dagang, Jeddah memiliki fasilitas kota yang cukup memadai. Pelabuhan lautnya merupakan pelabuhan utama yang merupakan sentral perdagangan menuju berbagai negara khususnya negara-negara di pesisir timur Afrika, serta Yaman. Pelabuhannya merupakan pelabuhan bebas.jumlah penduduk Jeddah 3.976.000 penduduk.

Di Jeddah terdapat Bandar udara yang cukup terkenal yakni Bandar Udara Internasional Raja Abdul Aziz yang memiliki tingkat kesibukan tinggi terutama pada musim haji. Selain digunakan untuk melayani penerbangan haji, bandara Jeddah digunakan untuk kepentingan komersial biasa selain Dammam dan Riyadh. kata Jeddah berasal dari kata dalam bahasa Arab Jaddah yang berarti «nenek», sebab disana ada makam yang diyakini sebagai makam Hawa istri Nabi Adam yang merupakan nenek moyang manusia. Sumber lain mengatakan bahwa Jeddah berasal dari kata Jiddah dalam bahasa Arab yang berarti lepas pantai.

Konsulat Jenderal RI (KJRI) Jeddah resmi dibuka setelah Kedutaan Besar RI (KBRI) yang semula berkantor di Jeddah dipindahkan ke Ibu Kota Riyadh pada 1986 melalui Keputusan Presiden No. 51 tahun 1976. KJRI Jeddah merupakan Perwakilan RI untuk wilayah barat Arab Saudi dengan wilayah kerja meliputi 4 provinsi:

1. **Mekkah** (terletak di bagian barat Arab Saudi dan mencakup Thaif, Jeddah, Rabeg, Al-Laith and Al-Qunfudah);
2. **Madinah** (terletak di kawasan Hijaz sisi barat Arab Saudi dan mencakup Yanbu, Al Ulaa, Badr, Al Hanakia, Al Mahd dan Khaibar)
3. **Asir** (berlokasi di sisi barat daya Arab Saudi yang mencakup Khamis Musyait, Bishah, Al-Namas, Maha»el Asseer, Rejal Almaa, Al-Majardah, Sarah Abidah, Ohud Rafidah, Balqarn, Tathlith dan Dhahran Al Janoub)
4. **Tabuk** (terletak di barat laut dan mencakup Al Wajh, Duba, Tayma, Amlah, Haql dan Beda')

Dengan cakupan wilayah kerja yang membentang sejauh lebih 1.000 kilometer dan beban tugas yang tidak ringan, Pemerintah RI memperkuat jajaran pejabat dan stafnya yang berasal dari beberapa instansi, yaitu:

1. Kementerian Luar Negeri
2. Kementerian Tenaga Kerja
3. Kementerian Hukum dan HAM
4. Kementerian Perdagangan
5. Kementerian Agama
6. Kementerian Perhubungan

Selain mengemban misi memajukan hubungan bilateral dengan Arab Saudi di bidang perdagangan, pariwisata, investasi dan kebudayaan, KJRI Jeddah menitikberatkan misinya pada pelayanan dan perlindungan bagi Warga Negara Indonesia (WNI) yang berada di wilayah kerjanya.

Kondisi daratan

Daratan Arab Saudi terdiri padang bebatuan dan berpasir, dataran tinggi, pegunungan, dan sedikit dataran rendah. Tidak ada aliran sungai maupun danau permanen.

Panjang garis batas

Yordania (728 km), Irak (814 km), Kuwait (222 km), Qatar (60 km), Uni Emirat Arab (457 km), Oman (676 km), Yaman (1.845 km).

Iklim

Bervariasi di setiap daerah. Di pesisir seperti Jeddah umumnya panas dan lebih lembab sepanjang tahun ($23^{\circ}\text{C} - 35^{\circ}\text{C}$). Sedangkan di wilayah pedalaman seperti Riyadh lebih panas dan kering (Mei – September, $25^{\circ}\text{C} - 40^{\circ}\text{C}$), namun dingin pada musim dingin (November – Februari, $1^{\circ}\text{C} - 15^{\circ}\text{C}$).

Topografi

Wilayah barat (Hijaz) di sepanjang pesisir Laut Merah terdiri dari rangkaian pegunungan (dua kota suci Makkah dan Madinah, kota pelabuhan Jeddah, kota industri Yanbu). *Wilayah barat daya* (Asir) merupakan pegunungan yang subur (puncak tertinggi 3000 m), banyak hujan dan sejuk. *Wilayah selatan* terdapat Rub Al-Khali/ Empty Quarter, salah satu padang pasir terluas di dunia tak berpenghuni. *Wilayah tengah* (Najd) terdiri atas dataran tinggi (kota Riyadh). *Wilayah timur* kaya sumber daya minyak (Al-Khobar, Dhahran, Dammam, dan kota industri Jubail). *Wilayah utara* terdapat padang pasir Nafud.

Sumber daya alam

Minyak (25% cadangan minyak dunia), gas (40% cadangan gas dunia), mineral (emas, perak, tembaga), mineral non-metal, dan air (84% air bawah tanah, 10% air permukaan, 5% air desalinasi air laut, 1% air daur ulang).

Kota-kota utama ; Riyadh, Jeddah, Makkah, Madinah, Yanbu, Jubail, Al-Khobar, Dammam, dan Dhahran.

Tabel 4.6. Top 10 -Jabatan Peluang Pasar Kerja di Negara Arab Saudi- Jeddah.

Negara	Jabatan Pekerjaan*	Jumlah**	Prosentase
Jeddah	Operator / Engineer / Services	514	54%
	Civil Engineering	32	3%
	Retail & Wholesale	31	3%
	Construction & Building	30	3%
	Management Consulting	29	3%
	Food Service And Restaurant	18	2%
	Manufacturing	18	2%
	Automotive Dealership & Distributor	17	2%
	Accounting	13	1%
	Law Firm	8	1%
	Lain-lain	240	25%
Total Peluang kerja yang dibutuhkan per Oktober 2023		950	100%

Sumber : The Middle East's Leading Job Site - Bayt.com data di unggah pada 17 oktober 2023, jam 15.00 wib

(*) : *Persyaratan dan Uraian pekerjaan pada lampiran 2.*

Berdasarkan tabel tersebut, menjelaskan bahwa Jabatan pekerjaan yang dibutuhkan di Negara Arab Saudi khususnya kota Jeddah adalah sebagai Operator / Engineer / Services sebesar 54 % artinya hampir setengah dari kebutuhan tenaga kerja di Jeddah artinya bahwa Pekerja Migran yang akan dipersiapkan untuk bekerja di negara tersebut harus memiliki spesifikasi keahlian sebagai Operator / Engineer / Services. Kebutuhan tersebut sangat sesuai dengan perkembangan di kota Jeddah yang sampai saat ini sedang melakukan pembangunan infrastruktur yang sangat

pesat. Misalnya Kisaran gaji seorang Engineering yang dibutuhkan oleh di PT Franz Olsen Engineering Service LLC Company sebesar \$ 500 - \$ 1.000,- dengan kualifikasi : Sarjana atau Diploma jurusan mesin, minimal pengalaman 3 tahun di mechanical field, Lancar berbahasa Inggris baik lisan maupun tulisan, memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang engineering drawing, bisa menggunakan Auto CAD.

4.2.3. Negara Singapura

A. Profil Singkat

Singapura memiliki nama resmi Republik Singapura adalah sebuah negara pulau di lepas ujung selatan Semenanjung Malaya, 137 kilometer (85 mi) di utara khatulistiwa di Asia Tenggara. Negara ini terpisah dari Malaysia oleh Selat Johor di utara, dan dari Kepulauan Riau, Indonesia oleh Selat Singapura di selatan. Singapura adalah pusat keuangan terdepan ketiga di dunia dan sebuah kota dunia kosmopolitan yang memainkan peran penting dalam perdagangan dan keuangan internasional. Pelabuhan Singapura adalah satu dari lima pelabuhan tersibuk di dunia. Singapura memiliki sejarah imigrasi yang panjang. Penduduknya yang beragam berjumlah kira-kira 6 juta jiwa, terdiri dari Orang Tionghoa, Melayu, India, Arab, berbagai keturunan Asia, dan Kaukasoid. 42% penduduk Singapura adalah orang asing yang bekerja dan menuntut ilmu di sana. Pekerja asing membentuk 50% dari sektor jasa. Negara ini adalah yang terpadat kedua di dunia setelah Monako. A.T. Kearney menyebut Singapura sebagai negara paling terglobalisasi di dunia dalam Indeks Globalisasi tahun 2006.

Sebelum merdeka tahun 1965, Singapura adalah pelabuhan dagang yang beragam dengan PDB per kapita \$511, tertinggi ketiga di Asia Timur pada saat itu. Setelah merdeka, investasi asing langsung dan usaha pemerintah untuk industrialisasi berdasarkan rencana bekas Deputy Perdana Menteri Dr. Goh Keng Swee membentuk ekonomi. Setelah PDB-nya berkurang - 6.8% pada kuartal ke-4 tahun 2009,[22] Singapura mendapatkan gelar pertumbuhan ekonomi tercepat di dunia, dengan pertumbuhan PDB 17.9% pada pertengahan pertama 2010 Singapura saat ini. Data menunjukkan pada tahun 2022 PDB (KBB) Singapura adalah \$701,804 miliar, serta PDB (Nominal) nya \$424,431 miliar. Singapura terdiri dari 63 pulau dengan luas wilayah 722,5 km². Singapura memiliki banyak proyek reklamasi tanah dengan tanah diperoleh dari bukit, dasar laut, dan negara tetangga. Hasilnya, daratan Singapura meluas dari 581,5 km² (224,5 sq mi) pada 1960-an menjadi 704 km² (271,8 sq mi) pada hari ini, dan akan meluas lagi hingga 100 km² (38,6 sq mi) pada 2030. Proyek ini kadang mengharuskan beberapa pulau kecil digabungkan melalui reklamasi tanah untuk membentuk pulau-pulau besar dan berguna, contohnya Pulau Jurong.

Singapura adalah sebuah republik parlementer dengan sistem pemerintahan

parlementer *unikameral Westminster* yang mewakili berbagai konstituensi. Konstitusi Singapura menerapkan demokrasi perwakilan sebagai sistem politik negara ini. Partai Aksi Rakyat (PAP) mendominasi proses politik dan telah memenangkan kekuasaan atas Parlemen di setiap pemilihan sejak menjadi pemerintahan sendiri tahun 1959. Pemilihan parlemen di Singapura memiliki dasar pluralitas untuk konstituensi perwakilan kelompok sejak Undang-Undang Pemilihan Parlemen diubah tahun 1991. Anggota parlemen (MP) terdiri dari anggota terpilih, non- konstituensi dan dicalonkan. Mayoritas MP terpilih melalui pemilihan umum dengan sistem pertama- melewati-pos dan mewakili Anggota Tunggal atau Konstituensi Perwakilan Kelompok (GRC). Singapura beberapa kali masuk sebagai salah satu negara dengan tingkat korupsi terendah di dunia oleh Transparency International.

Mata uang Singapura adalah dolar Singapura yang ditandai dengan simbol S\$ atau singkatan ISO SGD. Bank sentralnya adalah Otoritas Moneter Singapura (*Monetary Authority of Singapore*) yang bertugas mengeluarkan mata uang. Nilai tukar dolar Singapura setara dengan ringgit Malaysia sampai tahun 1973. Kesetaraan nilai tukar dengan dolar Brunei masih dipertahankan. Jumlah penduduk Singapura memiliki persentase warga asing tertinggi keenam di dunia. Sekitar 42% penduduk Singapura adalah warga asing dan mereka membentuk 50% sektor jasa di negara itu. Kebanyakan berasal dari Tiongkok, Malaysia, Filipina, Amerika Utara, Timur Tengah, Eropa, Australia, Bangladesh dan India. Negara ini merupakan yang terpadat kedua di dunia setelah Monako. Menurut statistik pemerintah, jumlah penduduk Singapura pada 2009 sebanyak 4,99 juta jiwa, 3,73 juta jiwa diantaranya merupakan warga negara dan penduduk tetap Singapura (disebut "Singapore Residents"). Jumlah warga negara pada tahun 2009 adalah 3,2 juta jiwa. Berbagai kelompok bahasa Tionghoa membentuk 74,2% dari penduduk Singapura, Melayu 13,4%, India 9,2%, sementara Eurasia, Arab dan kelompok lain membentuk 3,2% dari populasi Singapura. Agama Buddha adalah agama yang mendominasi Singapura, dengan 31,10% dari penduduk negara ini menyatakan diri sebagai penganut agama tersebut pada sensus tahun 2020. Vihara dan pusat Dharma dari tiga tradisi besar Buddha (Theravada, Mahayana dan Vajrayana) dapat ditemukan di Singapura. Kebanyakan penganut Buddha di Singapura beretnis Tionghoa dan menganut tradisi Mahayana. Pemerintah Singapura mengakui empat bahasa resmi: Inggris, Melayu, Mandarin, dan Tamil. Bahasa Inggris adalah bahasa paling dominan di Singapura, tidak seperti negara tetangganya, Malaysia dan Indonesia, tempat bahasa Melayu menjadi bahasa dominan. Bentuk bahasa Inggris yang dipertuturkan di Singapura beragam mulai dari Inggris Standar hingga bahasa kreol yang dikenal sebagai Singlish. Di antara warga Singapura, bahasa Inggris memiliki jumlah penutur terbanyak. Jumlah ini diikuti oleh bahasa Mandarin, Melayu dan Tamil. Pengejaan dan kosakata

yang digunakan berasal dari bahasa Inggris Britania, Pada 1987, bahasa Inggris diumumkan sebagai bahasa utama resmi dalam sistem pendidikan Singapura. Bahasa Melayu adalah bahasa nasional karena alasan simbolis dan historis, dan secara umum dipertuturkan oleh masyarakat Melayu Singapura. Bahasa Melayu digunakan pada lagu kebangsaan “Majulah Singapura” dan cetakan koin. Tetapi, sekitar 85% warga Singapura tidak mempertuturkan bahasa Melayu. Bahasa Mandarin juga dipertuturkan secara luas di Singapura. Bahasa Mandarin telah meluas akibat kampanye dan usaha masyarakat dukungan pemerintah untuk mendukung penggunaannya di antara bahasa-bahasa Tionghoa lainnya. Bahasa Tamil dipertuturkan oleh sekitar 60% masyarakat India Singapura atau 5% dari seluruh penduduk Singapura. Bahasa India seperti Malayalam, Telugu dan Hindi juga dipertuturkan oleh sekelompok kecil masyarakat India di Singapura.

B. Peluang Kerja Negara Singapura

Pasar tenaga kerja Singapura menunjukkan perbaikan di mana pada kuartal III 2022, di mana jumlah lapangan kerja mencapai 75.600, tidak termasuk pekerja rumah tangga migran. Capaian itu naik dibandingkan kuartal sebelumnya sebesar 66.500 pekerjaan. Kementerian Tenaga Kerja (MOM) menyatakan total lapangan kerja saat ini lebih tinggi 1,7 persen dibandingkan dengan saat pra-pandemi. “Dengan ekspansi ini, total lapangan kerja melampaui level pra-pandemi sebesar 1,7 persen pada September 2022,” kata Kementerian Tenaga Kerja (MOM) dikutip dari CNA, Jumat (28/10). MOM menyatakan jumlah penduduk yang terserap lapangan kerja juga cukup banyak meski tidak terlalu tinggi.

Pekerjaan non-residen tumbuh stabil di semua sektor. Sektor konstruksi dan manufaktur meningkat karena lebih bergantung pada pekerja asing.

Selain itu, sektor akomodasi juga mulai membaik di tengah meningkatkan permintaan tenaga kerja usai pelonggaran pembatasan covid-19. Sektor informasi dan komunikasi, jasa profesional, dan jasa keuangan juga meningkat namun lebih banyak untuk penduduk setempat, sementara itu, MOM menyatakan peluang di sektor layanan administrasi dan dukungan menurun. Baca artikel CNN Indonesia “Pasar Tenaga Kerja Membaik, Singapura Sediakan 75 Ribu Lapangan Kerja”. MOM menyatakan jumlah penduduk yang terserap lapangan kerja juga cukup banyak meski tidak terlalu tinggi, Pekerjaan non-residen tumbuh stabil di semua sektor. Sektor konstruksi dan manufaktur meningkat karena lebih bergantung pada pekerja asing selain itu, sektor akomodasi juga mulai membaik di tengah meningkatkan permintaan tenaga kerja usai pelonggaran pembatasan covid-19, Sektor informasi dan komunikasi, jasa profesional, dan jasa keuangan

juga meningkat namun lebih banyak untuk penduduk setempat.

Sementara itu, MOM menyatakan peluang di sektor layanan administrasi dan dukungan menurun. Pada kuartal terakhir 2022, beberapa ketidakrataan pertumbuhan dapat muncul di seluruh sektor “ “Permintaan di sektor yang terkait dengan pariwisata dan konsumen harus tetap kuat, didukung oleh pemulihan kedatangan pengunjung internasional dan perekrutan untuk musim perayaan akhir tahun, sebaliknya, sektor yang bergantung pada perdagangan seperti manufaktur mungkin mengalami pertumbuhan lapangan kerja yang lebih rendah karena permintaan melemah. Sebaliknya, lanjutnya, sektor yang bergantung pada perdagangan seperti manufaktur mungkin mengalami pertumbuhan lapangan kerja yang lebih rendah karena permintaan melemah. Di sisi lain, angka pengangguran dan pengurangan tenaga kerja di Negeri Jiran itu juga meningkat sepanjang kuartal III 2022, tercatat, jumlah pekerja yang di-PHK naik menjadi 1.600 dari level terendah sepanjang masa di kuartal sebelumnya 830 orang, Tingkat pengangguran naik tipis pada September menjadi 2 persen secara keseluruhan, 2,9 persen untuk penduduk dan 3,1 persen untuk warga negara.” PHK pada kuartal ketiga berasal dari jasa, terutama karena reorganisasi atau restrukturisasi bisnis, serta manufaktur sebagai akibat dari penghentian lini produk, sumber : Kementerian Tenaga Kerja (MOM).

Tabel 4.7. Top 10 Jabatan-Peluang Pasar Kerja di Negara Singapura

Negara	Jabatan Pekerjaan*	Jumlah	Prosentase
Singapura	Sales/Marketing	10816	15.17%
	Accounting/Finance	8091	11.35%
	Admin / HR	7727	10.84%
	Services	7656	10.74%
	Computer & IT	7422	10.41%
	Engineering	7069	9.92%
	Construction & Building	4062	5.70%
	Hotel & Restaurant	4041	5.67%
	Manufacturing	3880	5.44%

Negara	Jabatan Pekerjaan*	Jumlah	Prosentase
	Healthcare	3265	4.58%
	Lain-lain	7265	10.19%
Total Peluang kerja yang dibutuhkan		71294	100%

Sumber : JobStreet - Search jobs across Singapore, data diunggah pada 23 Oktober 2023, Pukul : 12.10 wib.

(*) : Persyaratan dan Uraian pekerjaan pada lampiran 2.

Berdasarkan tabel tersebut, menjelaskan bahwa Jabatan pekerjaan yang dibutuhkan di Negara Singapura adalah sebagai Sales/Marketing sebanyak 10.816 orang atau 15,17 % artinya kebutuhan tenaga kerja di Negara Singapura bidang marketing (Pemasaran) artinya bahwa Pekerja Migran yang akan dipersiapkan untuk bekerja di negara tersebut harus memiliki spesifikasi keahlian sebagai bidang marketing. Kebutuhan tersebut sangat sesuai dengan perkembangan di Negara Singapura yang sampai saat ini sedang melakukan pengembangan sektor Tourism (Pariwisata) yang sangat pesat. Misalnya : Peluang kerja bagi Seorang Senior Sales Manager yang dibutuhkan oleh Hotel IBIS Singapore Novena dengan kualifikasi : Tingkat Sekolah Menengah Atas/Pra-U' A', Sertifikat Profesional/NiTEC, Diploma, Diploma Lanjutan/ Tinggi/Sarjana, pengalaman 3 tahun di Marketing /Sales, Lancar berbahasa Inggris baik lisan maupun tulisan, kisaran Gaji yang diperoleh setiap bulan sebesar SGD 3000 - SGD 5000.

4.2.4. Negara Malaysia

Malaysia terdiri dari tiga belas negeri (negara bagian) dan tiga wilayah federal di Asia Tenggara dengan luas 330.803 km persegi. Negara dengan daratan terluas ke-66 di dunia. Malaysia terdiri atas dua kawasan utama yang terpisah oleh Laut Tiongkok Selatan. Keduanya memiliki bentuk muka bumi yang hampir sama, yaitu dari pinggir laut yang landai hingga hutan lebat dan bukit tinggi. Puncak tertinggi di Malaysia (dan juga di Kalimantan) yaitu Gunung Kinabalu setinggi 4.095,2 meter di Sabah. Iklim lokal adalah khatulistiwa dan dicirikan oleh angin muson barat daya (April hingga Oktober) dan timur laut (Oktober hingga Februari).

Kuala Lumpur adalah ibu kota resmi dan kota terbesar di Malaysia. Putrajaya di pihak lain, dipandang sebagai ibu kota administratif pemerintahan persekutuan Malaysia. Meskipun banyak cabang eksekutif dan yudikatif pemerintahan persekutuan telah pindah ke sana (untuk menghindari kemacetan yang tumbuh di Kuala Lumpur),

tetapi Kuala Lumpur masih dipandang sebagai ibu kota legislatif Malaysia karena di sanalah beradanya kompleks gedung Parlemen Malaysia. Kuala Lumpur juga merupakan pusat perdagangan dan keuangan Malaysia.

Jumlah penduduk negara ini mencapai 32.730.000 jiwa pada tahun 2020, dan pada tahun 2022 Malaysia menjadi negara berpenduduk terbanyak ke-43 di dunia, menurut hasil sensus penduduk kependudukan menunjukkan jumlah penduduk Malaysia mencapai 33.871.431 jiwa. Negara ini dipisahkan ke dalam dua kawasan Semenanjung Malaysia dan Malaysia Timur oleh Kepulauan Natuna, wilayah Indonesia di Laut Natuna yang terletak di sebelah Selatan dari Laut China Selatan. Malaysia berbatasan dengan Thailand, Indonesia, Singapura, Brunei, dan Filipina. Negara ini terletak di dekat khatulistiwa dan beriklim tropika. Kepala negara Malaysia adalah seorang Raja atau seorang Sultan yang dipilih secara bergiliran setiap 5 tahun sekali dari antara raja negara-negara bagian yang diperintah. Raja Malaysia biasanya memakai gelar Sri Paduka Baginda Yang di-Pertuan Agung dan pemerintahannya dikepalai oleh seorang Perdana Menteri Model pemerintahan Malaysia mirip dengan sistem parlementer Westminster.

Malaysia sebagai negara federal belum pernah ada sampai tahun 1963. Sebelumnya, sekumpulan koloni didirikan oleh Britania Raya pada akhir abad ke-18, dan bagian barat Malaysia modern terdiri dari beberapa kerajaan yang terpisah-pisah. Kumpulan wilayah jajahan itu dikenal sebagai Malaya Britania hingga pembubarannya pada 1946, ketika kumpulan itu disusun kembali sebagai Uni Malaya. Seiring dengan semakin meluasnya tentangan, kumpulan itu lagi-lagi disusun kembali sebagai Federasi Malaya pada tahun 1948 dan kemudian meraih kemerdekaan pada 31 Agustus 1957. Bangsa-bangsa di Asia Tenggara mengalami ledakan ekonomi dan menjalani perkembangan yang cepat di penghujung abad ke-20. Pertumbuhan yang cepat pada dasawarsa 1980-an dan 1990-an, rata-rata 8% dari tahun 1991 hingga 1997, telah mengubah Malaysia menjadi negara industri baru. Perdagangan internasional berperan penting di dalam ekonominya karena Malaysia adalah salah satu dari tiga negara yang menguasai Selat Malaka. Pada suatu ketika, Malaysia pernah menjadi penghasil timah, karet dan minyak kelapa sawit di dunia. Industri manufaktur memiliki pengaruh besar bagi ekonomi negara ini. Malaysia juga dipandang sebagai salah satu dari 18 negara berkeanekaragaman hayati terbesar di dunia. Bangsa Melayu menjadi bagian terbesar dari populasi Malaysia. Terdapat pula etnis ("ras") Tionghoa Malaysia dan India Malaysia yang cukup besar. Bahasa Melayu dan Islam masing-masing menjadi bahasa dan agama resmi Negara.

Tabel 4.8. Top 10 Jabatan -Peluang Pasar Kerja di Negara Malaysia

Negara	Jabatan Pekerjaan*	Jumlah	Prosentase
Malaysia	Sales/Marketing	10456	19.68%
	Hotel/ Restaurant	6256	11.78%
	Accounting/ Finance	5687	10.71%
	Admin/ Human Resource	5047	9.50%
	Engineering	4517	8.50%
	Manufacturing (Maintenance & Quality)	4209	7.92%
	Information Technology (IT)	3886	7.32%
	Services (Personal care, Customer services, etc)	3734	7.03%
	Building/ Construction	3157	5.94%
	Couriers, Driver, Translator, Trainee, Internship	1418	2.67%
	Lain-lain	4756	8.95%
Total Peluang kerja yang dibutuhkan		53123	100 %

Sumber : JobStreet - Search jobs across Malaysia data diunggah pada 23 Oktober 2023, jam 09.18 wib.

(*) : *Persyaratan dan Uraian pekerjaan pada lampiran 2.*

Berdasarkan tabel tersebut, menjelaskan bahwa Jabatan pekerjaan yang dibutuhkan di Negara Malaysia adalah sebagai Sales/Marketing sebanyak 10.456 orang atau 19,68 % artinya kebutuhan tenaga kerja di Negara Malaysia bidang marketing (Pemasaran) artinya bahwa Pekerja Migran yang akan dipersiapkan untuk bekerja di negara tersebut harus memiliki spesifikasi keahlian dibidang marketing. Kebutuhan tersebut sangat sesuai dengan perkembangan di Negara Malaysia yang sampai saat ini sedang melakukan pengembangan sektor Tourism (Pariwisata) yang sangat pesat. Misalnya : Peluang kerja bagi Seorang *Digital Marketing- Senior Executive* yang dibutuhkan oleh ILP Realty -N BHD- Malaysia dengan kualifikasi : Memiliki gelar Diploma 2 tahun dari universitas terakreditasi di bidang Administrasi Bisnis, Pemasaran, Manajemen Hotel dan Restoran, atau jurusan terkait; Pengalaman 3 tahun di bidang penjualan dan pemasaran atau bidang profesional terkait atau telah memiliki Gelar sarjana 4 tahun di bidang Administrasi Bisnis, Pemasaran, Manajemen

Hotel dan Restoran, atau jurusan terkait; Pengalaman 1 tahun di bidang penjualan dan pemasaran atau bidang profesional terkait. Gaji setiap bulan yang diperoleh sebesar MYR 5,000 - MYR 8,000.

4.2.5. Negara Jepang

Jepang adalah sebuah negara kesatuan yang bersistem parlementer dengan menganut sistem negara monarki konstitusional yang sangat membatasi kekuasaan Kaisar Jepang. Sebagai kepala negara seremonial, kedudukan Kaisar Jepang diatur dalam konstitusi sebagai “simbol negara dan pemersatu rakyat”. Kekuasaan pemerintah berada di tangan Perdana Menteri Jepang dan anggota terpilih Parlemen Jepang, sementara kedaulatan sepenuhnya berada di tangan rakyat Jepang. Kaisar Jepang bertindak sebagai kepala negara dalam urusan diplomatik. Parlemen Jepang adalah parlemen dua kamar yang dibentuk mengikuti sistem Inggris. Parlemen Jepang terdiri dari Majelis Rendah dan Majelis Tinggi. Majelis Rendah Jepang terdiri dari 480 anggota dewan. Anggota majelis rendah dipilih secara langsung oleh rakyat setiap 4 tahun sekali atau setelah majelis rendah dibubarkan. Majelis Tinggi Jepang terdiri dari 242 anggota dewan yang memiliki masa jabatan 6 tahun, dan dipilih langsung oleh rakyat. Warganegara Jepang berusia 20 tahun ke atas memiliki hak untuk memilih.

Luas daerah Jepang adalah 377.974 Km², wilayah tersebut terdiri dari 6.852 pulau dan menjadikannya sebagai negara kepulauan. Pulau-pulau utama dari utara ke selatan adalah Hokkaido, Honshu (pulau terbesar), Shikoku, dan Kyushu. Sekitar 97% wilayah daratan Jepang berada di keempat pulau terbesarnya. Sebagian besar pulau di Jepang bergunung-gunung, dan sebagian diantaranya merupakan gunung berapi. Gunung tertinggi di Jepang adalah Gunung Fuji yang merupakan sebuah gunung berapi.

Penduduk Jepang berjumlah 124.214.766 Jiwa, dan berada di peringkat ke-10 negara berpenduduk terbanyak di dunia. Tokyo secara de facto merupakan ibu kota Jepang, dan berkedudukan sebagai sebuah prefektur. Tokyo Raya adalah sebutan untuk Tokyo dan beberapa kota yang berada di prefektur sekelilingnya. Sebagai daerah metropolitan terluas di dunia, Tokyo Raya berpenduduk lebih dari 30 juta orang dan menjadikannya kota terpadat di dunia. Penduduk Jepang memiliki kepercayaan beragama diantaranya yaitu 1% Kristen, 3% Sekte Shinto, 31% Buddhisme, 3% Agama Lain dan 62% Tidak Beragama/Shinto. Selain hal tersebut penduduk Jepang juga terbagi menjadi beberapa etnis yaitu 98,5% penduduk Jepang terbagi menjadi etnis Suku Yamato, Suku Ainu, Suku Ryukyu, 0,5% Korea, 0,4% Tionghoa dan 0,6% Lainnya. Mata uang Jepang adalah Yen, dan negara tersebut memiliki perekonomian terbesar nomor dua di dunia setelah Amerika Serikat, Jepang bersama Jerman dan

Korea Selatan adalah 3 negara yang pernah mencatatkan diri sebagai negara-negara dengan pertumbuhan ekonomi tercepat sepanjang sejarah dunia, dengan PDB nominal sekitar AS\$4,301 triliun, dan perekonomian terbesar ke-3 di dunia setelah AS dan Republik Rakyat Tiongkok dalam keseimbangan kemampuan berbelanja.

Tabel 4. 9. Top 10 Jabatan -Peluang Pasar Kerja di Negara Jepang

Negara	Jabatan Pekerjaan*	Jumlah	Prosentase
Jepang	<i>Services (Personal care, Customer services, etc.)</i>	1.387.753	39.27%
	<i>Computer & IT</i>	575.924	16.30%
	<i>Sales / Marketing</i>	381.966	10.81%
	<i>Medical (Nurse, radiologist, etc)</i>	341.941	9.68%
	<i>Education (Teacher Academy/ Non Academy)</i>	245.059	6.93%
	<i>General Affairs, Legal Affairs, and Office Affairs</i>	166.936	4.72%
	<i>Human Resources/Labor/HRD</i>	139.973	3.96%
	<i>Sales/ Trade</i>	135.489	3.83%
	<i>Media/ Entertainment</i>	120.758	3.42%
	<i>Building/ Construction</i>	118.656	3.36%
	Lain-lain	37.974	1.07%
		3.533.773	100%

Sumber : <https://id.indeed.com/?r=us> data diunggah pada 17 Oktober 2023, jam 12.15 wib.

(*) : *Persyaratan dan Uraian pekerjaan pada lampiran 2.*

Berdasarkan tabel tersebut, menjelaskan bahwa Jabatan pekerjaan yang dibutuhkan di Negara Jepang adalah sebagai Services (Personal care, Customer services, etc) sebanyak 1.387.753 orang atau 39.27% % artinya kebutuhan tenaga kerja di Negara Jepang bidang Jasa Pelayanan artinya bahwa Pekerja Migran yang akan dipersiapkan untuk bekerja di negara tersebut harus memiliki spesifikasi keahlian pernola service. Program ini diadakan oleh pemerintah Jepang yang membutuhkan tenaga kerja migran bagi siapa saja yang ingin bekerja di Jepang. Pemerintah Jepang membuka peluang kerja bagi tenaga kerja asing (TKA) dengan “*Specified Skilled Worker*” (SSW) untuk 14 Sektor Pekerjaan dengan Kuota 345.150 orang untuk semua negara termasuk Indonesia. Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Jepang

telah menandatangani *Memorandum of Corporation* (MoC) di Jakarta tanggal 25 Juni 2019. Program ini memiliki persyaratan antara lain:

1. Berusia min. 18 tahun
2. Min. JFT-Basic Level A2 / JLPT Level N4
3. Lulus ujian kompetensi atau menggunakan Sertifikat Magang (TITP)

Apabila lulus dalam seleksi maka setiap Pekerja Migran Indonesia akan menerima gaji sekitar : JPY 150.000 - 250.000 atau sekitar RP. 16.624.000 - 27.707.500.

4.2.6. Negara Taiwan

Taiwan adalah sebuah pulau di Asia Timur. “Taiwan” sering pula dipergunakan untuk merujuk kepada wilayah yang diperintah oleh Republik Tiongkok, secara resmi diperintah sebagai Provinsi Taiwan, akan tetapi dalam praktiknya hampir seluruh kekuasaan pemerintahan dilakukan pada tingkat nasional dan lokal (Kota madya/kabupaten). Taiwan saat ini juga diklaim oleh Republik Rakyat Tiongkok (RRT) walaupun RRT tidak pernah menguasai Taiwan atau satu pun wilayah Republik Tiongkok saat ini yang sering dirujuk sebagai “Taiwan”. RRT mendasarkan klaimnya dengan berpendapat bahwa RRT merupakan penerus Republik Tiongkok sejak 1949, dan Republik Tiongkok telah memerintah Taiwan selama 4 tahun dari 1945 sampai 1949.

Taiwan merupakan negara republik yang memiliki sistem campuran antara presidensial, parlementer, dan model kabinet. Berdasarkan hal tersebut maka sistem pemerintahan Taiwan adalah Kesatuan semi-presidensial republik konstitusional. Kepala negara Taiwan merupakan seorang presiden yang dipilih melalui pemilu yang dilaksanakan setiap 4 tahun dengan maksimal 2 periode. Kemudian presiden menunjuk anggota eksekutif Yuan untuk mengisi kabinet dan juga seorang premier, yang merupakan pemimpin pemerintahan. Taiwan yang berlokasi di bagian tenggara RRC tersebut memiliki bahasa resmi yaitu Mandarin Tradisional,. Taiwan terdiri dari beberapa pulau kecil dan satu pulau besar yang dulu bernama Formosa. Luas wilayah Taiwan adalah 35.801 km², pulau ini memiliki tanah vulkanik dan memiliki intensitas gempa yang cukup tinggi sebagaimana pulau-pulau di area tersebut. Sebanyak $\frac{2}{3}$ pulau tersebut merupakan pegunungan. Salah satu yang tertinggi adalah pegunungan Chung-yang di bagian timur. Taiwan juga memiliki banyak sungai, salah satunya adalah sungai Tan-shui. Jumlah penduduk Taiwan berdasarkan data terakhir 2022 yaitu ±23.000.000 jiwa. Negara ini berbatasan dengan RRC di bagian barat, barat laut, hingga utara. Sementara pada bagian barat daya terdapat Laut Cina Selatan. Sebelah timur dan tenggara berbatasan dengan Samudra Pasifik. Lalu pada bagian selatan berbatasan dengan Filipina yang dipisahkan oleh selat Luzon.

Penduduk di Taiwan memeluk beberapa agama, berikut data persentase agama yang dipeluk oleh penduduk Taiwan 43.8% Agama rakyat Tiongkok/Konghucu, 21.2% Buddha, 15.5% Lain-lain (termasuk Taoisme), 5.8% Kristen, 1% Islam/Muslim. Selain persentase berdasarkan agama penduduk, berikut juga terdapat data berkaitan etnis atau suku yang menempati daerah tersebut Etnis Han 98%, yang terbagi menjadi Etnis Hoklo 70%, Etnis Hakka 14%, Orang Tiongkok Daratan 14%, dan Penduduk asli Taiwan 2%.

Tabel 4.10. Top 10 Jabatan -Peluang Pasar Kerja di Negara Taiwan

Negara	Jabatan Pekerjaan *	Jumlah	Prosentase
Taiwan	<i>Relationship Manager</i>	3915	21.81%
	<i>Human Resources/Labor/HRD</i>	3897	21.71%
	<i>Process engineer</i>	577	3.21%
	<i>Product Planning</i>	1692	9.43%
	<i>Marketing Public</i>	1432	7.98%
	<i>Design</i>	1432	7.98%
	<i>Information Technology (IT)</i>	1370	7.63%
	<i>Engineering</i>	1249	6.96%
	<i>Sales/ Trade</i>	1212	6.75%
	<i>Services (Personal care, Customer services, etc.)</i>	1175	6.55%
	Lain-lain	689	3.84%
Total Peluang kerja yang dibutuhkan		17951	100%

Sumber :Careerjet.com - Jobs & Careers data di unggah pada 17 Oktober 2023, Pukul: 11.00 wib

(*) : *Persyaratan dan Uraian pekerjaan pada lampiran 2.*

Berdasarkan tabel tersebut, menjelaskan bahwa Jabatan pekerjaan yang dibutuhkan di Negara Taiwan adalah sebagai Relationship Manager sebanyak 3915 orang atau 21.81% artinya kebutuhan tenaga kerja di Negara Taiwan bidang Relationship Manager artinya bahwa Pekerja Migran yang akan dipersiapkan untuk bekerja di negara tersebut harus memiliki spesifikasi keahlian Relationship Manager. Kebutuhan tersebut sangat sesuai dengan perkembangan di Negara Taiwan yang sampai saat ini sedang pengembangan dalam relationship dengan kualifikasi : Memiliki sertifikat *Public relation* bidang profesional terkait Relationship manager.

Jabatan dalam pekerjaan ini diperkirakan gaji yang akan diterima oleh pekerja adalah NT\$ 25.250 atau sekitar Rp. 12.655.000/bulan. Program penempatan Pekerja Migran Indonesia yang manajer juga memiliki peluang pasar kerja besar adalah program SSW atau *Specified Skilled Worker*.

Disamping peluang yang secara umum tersebar di beberapa Negara tersebut ada peluang- peluang khusus seperti *Special Placement Program To Taiwan* (SP2T) sebuah program penempatan Pekerja Migran Indonesia di Negara Taiwan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Taiwan di Bawah Koordinasi *Ministry of Labour Taiwan*. Program ini menggunakan mekanisme *Direct Hiring Service Center*. Tujuan program ini untuk lebih mendekatkan dan menyederhanakan proses dan lebih memberikan kepastian penempatan secara transparan. Hal ini juga akan meringankan beban biaya bagi Pekerja Migran Indonesia karena tidak menggunakan jasa agency dan biaya penempatan (visa, MCU, BPJS TK, & tiket keberangkatan) ditanggung Pemberi Kerja di Taiwan melalui *remburs*. Adapun peluang pasar kerja melalui program ini disesuaikan dengan kebutuhan adhoc pemerintah Taiwan. Persyaratannya antara lain:

1. Pria/Wanita
2. Umur Min. 18 Tahun
3. Pendidikan Min. SMA/SMK Sederajat
4. Tidak Buta Warna
5. Pasif Bahasa. Inggris / Mandarin

Jabatan dalam pekerjaan ini adalah operator dalam bidang manufaktur dan diperkirakan gaji yang akan diterima oleh pekerja adalah NT\$ 25.250 atau sekitar RP. 12.655.000/bulan. Program penempatan Pekerja Migran Indonesia yang Adho juga memiliki peluang pasar kerja besar adalah program SSW atau *Specified Skilled Worker*.

4.2.7. Negara Hongkong

Hong Kong terletak di laut Tiongkok selatan, 60 km (37 mi) sebelah timur Maka di sisi berlawanan dari Delta Sungai Mutiara. Dikelilingi Laut Tiongkok Selatan di timur, selatan, dan barat, dan berbatasan dengan kota Shenzhen di utara, di seberang Sungai Sham Chun (Sungai Shenzhen). Luas daerahnya adalah 1.108 km² (426 sq mi) terdiri dari Pulau Hong Kong, Kowloon, dan New Territories, dan lebih dari 200 pulau lepas pantai, Pulau Lantau adalah yang terbesar sedangkan Hong Kong adalah yang kedua terbesar dan populasinya adalah yang terbesar. Dari keseluruhan total, 1.054 km² (407 sq mi) adalah darat dan 50 km² (19 sq mi) adalah air. Hong

Kong mengklaim laut teritorial sejauh 3 mil laut (5,6 km). Luas daratan Hong Kong menjadikan luasnya urutan ke-179 di dunia.

Pemerintah secara resmi dipimpin oleh kepala eksekutif DAK yang menominasikan para pejabat utama untuk diangkat oleh Dewan Negara Republik Rakyat Tiongkok (Pemerintah Rakyat Pusat). Sekretariat Pemerintah dipimpin oleh kepala sekretaris Hong Kong, pejabat utama tersenior di pemerintahan. Kepala sekretaris dan sekretaris lainnya bersama-sama mengawasi administrasi DAK dan memberikan saran kepada kepala eksekutif sebagai anggota Dewan Eksekutif yang bertanggung jawab untuk tindakan dan kebijakan mereka kepada kepala eksekutif dan Dewan Legislatif. Menurut prinsip konstitusional satu negara dua sistem, pemerintah bertugas dalam urusan dalam negeri dan luar negeri. Pemerintah Republik Rakyat Tiongkok, pemerintah yang tidak mengurus keuangan Hong Kong, bertanggung jawab untuk pertahanan dan kebijakan luar negeri Hong Kong. Meskipun secara bertahap berkembang, secara keseluruhan struktur pemerintahan Hong Kong diwarisi dari Hong Kong Britannia. Penduduk dari Tiongkok daratan tidak memiliki hak untuk menetap di Hong Kong atau bepergian dengan bebas ke sini. Meski begitu, imigran dari Tiongkok, jumlahnya sekitar 45.000 per tahun, adalah kontributor terbesar terhadap pertumbuhan populasi. Angka harapan hidup di Hong Kong adalah 79.16 tahun untuk pria dan 84.79 tahun untuk wanita per 2009, menjadikannya salah satu yang tertinggi di dunia. Sekitar 93.6% penduduk Hong Kong merupakan keturunan Tionghoa,[19] kebanyakan di antaranya adalah orang Taishan, Chiu Chow, Kanton, dan Hakka. Suku Han di Hong Kong mayoritas dari provinsi Guangzhou dan Taishan di provinsi Guangdong. Sisa 6,4% adalah non-Tionghoa. Pada tahun 2022 data sensus penduduk memaparkan jumlah penduduk Hong Kong pada tahun itu terdapat 7,448,900 jiwa. Bahasa resmi Hong Kong secara de facto adalah Kanton, bahasa Mandarin dari provinsi Guangdong. Bahasa Inggris juga merupakan bahasa utama, menurut sensus 1996 diperkirakan dipakai oleh 3,1% penduduk sebagai penutur sehari-hari dan 34,9% sebagai bahasa kedua. Tanda bertuliskan Mandarin dan Inggris umum di semua kawasan. Agama utama di Hong Kong adalah Buddhisme, Taoisme, dan Konfusianisme; diperkirakan ada sekitar 1,5 juta pemeluk Buddha dan Tao. Pemeluk Kristen berjumlah 833.000 orang, sekitar 11.7% dari total populasi: Protestan jumlahnya lebih banyak daripada Katolik dengan perbandingan sekitar 4:3, meski ada beberapa komunitas kecil Kristen lain yang sangat kecil seperti Mormon. Ada juga pemeluk Sikh, Islam Syiah, Yahudi, Hindu dan Bahá'í. Pertumbuhan PDB Nominal Hong Kong SAR (China) dilaporkan sebesar -0.238 % pada 2022-09. Rekor ini naik dibanding sebelumnya yaitu -0.829 % untuk 2022-06. Data Pertumbuhan PDB Nominal Hong Kong SAR (China) diperbarui triwulanan, dengan rata-rata 7.517 % dari 1974-03 sampai 2022-09, dengan 195 observasi. Data ini mencapai angka tertinggi sebesar 36.823 % pada 1979-12 dan rekor terendah sebesar -8.895 % pada 2020-06.

Berikut Tabel 10 nama Jabatan pekerjaan di Negara Hongkong berdasarkan pencarian di laman link di [Indeed.hk](https://indeed.hk) dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4. 11. Top 10 Jabatan -Peluang Pasar Kerja di Negara Hongkong

Negara	Jabatan Pekerjaan*	Jumlah	Prosentase
Hongkong	<i>services (customer services, home appliances, etc.)</i>	39314	36.09%
	<i>Medical (Nurse, radiologist, etc)</i>	22216	20.39%
	<i>Engineering</i>	10374	9.52%
	<i>Accounting/ Finance</i>	8995	8.26%
	<i>Sales / Marketing</i>	6915	6.35%
	<i>Information Technology (IT)</i>	5435	4.99%
	<i>Hotel/ Restaurant Staff</i>	5210	4.78%
	<i>Building/ Construction</i>	4487	4.12%
	<i>Education (Teacher Academy/ Non Academy)</i>	2508	2.30%
	<i>Human Resources/Labor/HRD</i>	2402	2.20%
	Lain-lain	1080	0.99%
Total Peluang kerja yang dibutuhkan		82597	100%

Sumber : Indeed.hk data diunggah pada 20 Oktober 2023, jam 15.25 wib. (*) : Persyaratan dan Uraian pekerjaan pada lampiran 2.

4.2.8. Negara Korea Selatan

Republik Korea lebih dikenal sebagai Korea Selatan, adalah sebuah negara di Asia Timur yang meliputi bagian selatan Semenanjung Korea. Di sebelah utara, Korea Selatan berbatasan dengan Korea Utara, di mana keduanya bersatu sebagai sebuah negara hingga tahun 1948. Laut Kuning di sebelah barat, Jepang berada di seberang Laut Jepang dan Selat Korea berada di bagian tenggara. Luas Korea Selatan adalah 100.339 km², lebih kecil dibanding Korea Utara. Keadaan topografinya sebagian besar berbukit dan tidak rata. Pegunungan di wilayah timur umumnya menjadi hulu sungai-sungai besar, seperti sungai Han dan sungai Naktong. Sementara wilayah barat merupakan bagian rendah yang terdiri dari daratan pantai yang berlumpur. Di wilayah barat dan selatan yang terdapat banyak teluk terdapat banyak pelabuhan yang baik seperti Incheon, Yeosu, Gimhae, dan Busan. Korea Selatan memiliki sekitar 3.000 pulau, sebagian besar adalah pulau kecil dan tidak berpenghuni. Pulau - pulau

ini tersebar dari barat hingga selatan Korea Selatan. Pulau Jeju yang terletak sekitar 100 kilometer di bagian selatan Korea Selatan adalah pulau terbesar dengan luas area 1.845 km². Gunung Halla adalah gunung berapi tertinggi sekaligus sebagai titik tertinggi di Korea Selatan yang terletak di Pulau Jeju. Pulau yang terletak di wilayah paling timur Korea Selatan adalah Ulleungdo dan Batu Liancourt sementara Marado dan Batu Socotra merupakan pulau yang berada paling selatan di wilayah Korea Selatan. Korea Selatan memiliki ekonomi pasar dan menempati urutan kelima belas berdasarkan PDB. Sebagai salah satu dari empat Macan Asia Timur, Korea Selatan telah mencapai rekor ekspor impor yang memukau, nilai ekspornya merupakan terbesar kedelapan di dunia. Sementara, nilai impornya terbesar kesebelas.

Kesuksesan ekonomi Korea Selatan dicapai pada akhir 1980-an ketika PDB berkembang dari rata-rata 8% per tahun (US\$2,7 miliar) pada tahun 1962 menjadi US\$230 miliar pada 1989. Jumlah ini kira-kira 20 kali lipat dari Korea Utara dan sama dengan ekonomi – ekonomi menengah di Uni Eropa. Kemajuan ekonomi ini dikenal dengan nama Keajaiban di Sungai Han. Krisis Finansial Asia 1997 membuka kelemahan dari model pengembangan Korea Selatan, termasuk rasio utang/persamaan yang besar, pinjaman luar yang besar, dan sektor finansial yang tidak disiplin. Pertumbuhan jatuh sekitar 6,6% pada 1998, kemudian pulih dengan cepat ke 10,8% pada 1999 dan 9,2% pada 2000. Pertumbuhan kembali jatuh ke 3,3% pada 2001 karena perlambatan ekonomi dunia, ekspor yang menurun, dan persepsi bahwa pembaharuan finansial dan perusahaan yang dibutuhkan tidak bertumbuh. Dipimpin oleh industri dan konstruksi, ekonomi Korea Selatan mulai bangkit pada 2002 dengan pertumbuhan sebesar 5,8%. Jumlah penduduk di bawah garis kemiskinan sebesar 15% pada tahun 2003. Indeks ini menunjukkan perbaikan, dari angka 35.8 menjadi 31.3 pada tahun 2007. Nilai investasinya sebesar 29.3% dari PDB dan menempati urutan ke dua puluh satu. Korea Selatan memiliki kepadatan penduduk yang tinggi, sekitar 487,7 jiwa/km². [63] Jumlah ini sepuluh kali lebih banyak daripada rata-rata dunia. Kebanyakan penduduk hidup di daerah perkotaan karena migrasi besar-besaran dari pedesaan selama ekspansi ekonomi yang pesat pada tahun 1970, 1980 dan 1990. [64] Pada tahun 2005, Seoul merupakan kota terpadat di Korea Selatan dengan jumlah penduduk lebih dari 9 juta jiwa disusul oleh Busan (3,4 juta jiwa), Incheon (2,4 juta jiwa), Daegu (2,3 juta), Daejeon (1,4 juta), Gwangju (1,4 juta) dan Suwon (1 juta).

Pada tahun 2008, tingkat kelahiran per tahun sebesar 9 kelahiran dari 1.000 orang. angka ini merupakan yang terendah di dunia sedangkan harapan hidup rata-rata sebesar 79,10 tahun yang merupakan tertinggi keempat puluh di dunia. Hampir sebagian besar rakyat Korea Selatan memilih tidak beragama atau ateis. Buddha adalah agama yang mempunyai penganut terbesar di Korea Selatan dengan 10.7 juta penduduk. Agama lainnya yang terbesar adalah Kristen Protestan dan Katolik Roma. Gereja Kristen terbesar di Korea Selatan, Yoido Full Gospel Church berlokasi

di Seoul. Diperkirakan kurang dari 35.000 warga Korea yang beragama Islam, dengan 100.000 orang pekerja yang berasal dari negara Muslim, yaitu Bangladesh, Indonesia, dan Pakistan. Tidak ada data resmi mengenai etnis yang dikumpulkan oleh pemerintah Korea Selatan. Pada bulan Oktober 2019, sekitar 4,9% dari populasi merupakan warga negara asing.

Tabel 4. 12. Top 10 Jabatan -Peluang Pasar Kerja di Negara Korea Selatan

Negara	Jabatan Pekerjaan*	Jumlah	Prosentase
Korea Selatan	<i>Production</i>	31636	17.94%
	<i>Sales/ Trade</i>	24473	13.88%
	<i>services (security guard, home appliance, bodyguard, etc.)</i>	18429	10.45%
	<i>IT development/data</i>	15239	8.64%
	<i>Construction/ architecture</i>	14906	8.45%
	<i>General Affairs, Legal Affairs, Office Affairs</i>	14597	8.28%
	<i>Medical (Nurse, radiologist, etc.)</i>	13541	7.68%
	<i>Purchasing/ Materials/ Logistics</i>	12542	7.11%
	<i>Planning/ Strategy</i>	11966	6.79%
	<i>Marketing/ Public relations/ research</i>	10647	6.04%
	Lain-lain	8353	4.74%
Total Peluang kerja yang dibutuhkan		176329	100%

Sumber : Saramin.co.kr data di unggah pada 21 Oktober 2023, pukul : 21.00 wib (*) :
Persyaratan dan Uraian pekerjaan pada lampiran 2.

Berdasarkan tabel tersebut, menjelaskan bahwa Jabatan pekerjaan yang dibutuhkan di Negara Korea Selatan adalah sebagai *Production* sebanyak 31636 orang atau 17.94% artinya kebutuhan tenaga kerja di Negara Korea Selatan berdasarkan jabatan pekerjaan meliputi *Welder shipbuilding, Painter Shipbuilding* dan *Electrician Shipbuilding* dengan kisaran gaji sebesar KRW 31.000 - KRW 41.000,-

4.2.9. Negara Brunei Darussalam

Brunei Darussalam atau Brunei adalah negara berdaulat di Asia Tenggara yang terletak di pantai utara pulau Kalimantan. Negara ini memiliki wilayah seluas 5.765 km² yang menempati pulau Kalimantan dengan garis pantai seluruhnya menyentuh Laut Tiongkok Selatan. Wilayahnya dipisahkan ke dalam negara bagian di Sarawak,

Malaysia Saat ini, Brunei Darussalam memiliki Indeks Pembangunan Manusia tertinggi kedua di Asia Tenggara setelah Singapura, sehingga diklasifikasikan sebagai Negara maju. Menurut Dana Moneter Internasional, Brunei memiliki produk domestik bruto per kapita terbesar kelima di dunia dalam keseimbangan kemampuan berbelanja. Sementara itu, Forbes menempatkan Kerajaan Brunei sebagai negara terkaya kelima dari 182 negara karena memiliki ladang minyak bumi dan gas alam yang luas. Selain itu, Brunei juga terkenal dengan kemakmurannya dan ketegasan dalam melaksanakan Agama Islam, baik dalam bidang pemerintahan maupun kehidupan bermasyarakat. Pada tahun 2020, tercatat bahwa Brunei memiliki penduduk sebanyak Kata Darussalam, istilah dalam bahasa Arab untuk “tempat yang damai” atau “Rumah Keamanan”, disematkan pada abad ke-15 oleh Sultan ke-3, Syarif Ali, untuk menegaskan Islam sebagai agama negara, serta untuk meningkatkan penyebarannya. Kerajaan Brunei Darussalam adalah negara yang memiliki corak pemerintahan monarki absolut dengan Sultan yang menjabat sebagai Kepala Negara dan Kepala Pemerintahan, merangkap sebagai Perdana Menteri dan Menteri Pertahanan dengan dibantu oleh Dewan Penasihat Kesultanan dan beberapa Menteri. Sultan Hassanah Bolkiah yang gelarnya diturunkan dalam wangsa yang sama sejak abad ke-15, ialah kepala negara serta pemerintahan Brunei. Baginda dinasihati oleh beberapa majelis dan sebuah kabinet menteri, walaupun baginda secara berkesan merupakan pemerintah tertinggi. Media amat memihak kerajaan, dan kerabat kerajaan melestarikan status yang dihormati di dalam negeri.

Ekonomi kecil yang kaya ini adalah suatu campuran kewirausahaan dalam negeri dan asing, pengawalan kerajaan, kebajikan, serta tradisi kampung. Pengeluaran minyak mentah dan gas alam terdiri dari hampir setengah PDB. Pendapatan yang cukup besar pekerjaan luar negeri menambah pendapatan daripada pengeluaran dalam negeri. Kerajaan membekali semua layanan pengobatan dan memberikan subsidi beras dan perumahan. Pemimpin-pemimpin Brunei merasa bimbang bahwa keterpaduan dengan ekonomi dunia yang semakin bertambah akan mempengaruhi perpaduan sosial dalam, walaupun Brunei telah memainkan peranan yang lebih kentara dengan menjadi ketua forum APEC pada tahun 2000. Rancangan-rancangan yang dinyatakan untuk masa hadapan termasuk peningkatan keterampilan tenaga buruh, pengurangan pengangguran, penguatan sektor-sektor perbankan dan pariwisata, serta secara umum, peluasan lagi asas ekonominya. Sistem Penerbangan Brunei Diraja, sistem penerbangan negara, sedang mencoba menjadikan Brunei sebagai pusat perjalanan internasional antara Eropa dan Australia/Selandia Baru. Ia juga mempunyai layanan ke tujuan-tujuan Asia yang utama.

Ekonomi Brunei Darussalam bertumpu pada sektor minyak bumi dan gas dengan pendapatan nasional yang termasuk tinggi di dunia satuan mata uangnya adalah Brunei Dollar yang memiliki nilai sama dengan Dolar Singapura. Kira-kira

dua pertiga jumlah penduduk Brunei adalah orang Melayu. Kelompok etnik minoritas yang paling penting dan yang menguasai ekonomi negara ialah orang Tionghoa (Han) yang menyusun lebih kurang 10% jumlah penduduknya. Etnis-etnis ini juga menggambarkan bahasa-bahasa yang paling penting: bahasa Melayu yang merupakan bahasa resmi, serta bahasa Tionghoa. Bahasa Inggris juga dituturkan secara meluas, dan terdapat sebuah komunitas ekspatriat yang agak besar dengan sejumlah besar warga negara Britania dan Australia. Islam adalah agama resmi Brunei, dan Sultan Brunei merupakan kepala agama negara itu. Agama-agama lain yang dianut termasuk agama Buddha (terutamanya oleh orang Tionghoa), agama Kristen, serta agama-agama orang asli (dalam komunitas-komunitas yang teramat kecil).

Tabel 4. 13. Top 10 Jabatan -Peluang Pasar Kerja di Negara Brunei Darussalam

Negara	Jabatan Pekerjaan*	Jumlah	Prosentase
Brunei Darussalam	<i>Food & Beverage (Restaurant Stalls)</i>	1587	27.89%
	<i>Customer Services</i>	868	15.25%
	<i>Admin / Clerical / HR</i>	431	7.57%
	<i>Retail (Shop / Marts)</i>	393	6.91%
	<i>Finance / Banking / Insurance / Trading</i>	311	5.46%
	<i>Cleaning</i>	188	3.30%
	<i>Education (Teacher Academy/ Non Academy)</i>	163	2.86%
	<i>General Work</i>	162	2.85%
	<i>Goverment / Public administration</i>	140	2.46%

Negara	Jabatan Pekerjaan*	Jumlah	Prosentase
	<i>Construction & Building</i>	130	2.28%
	Lain-lain	1318	23.16%
Total Peluang kerja yang dibutuhkan		5691	100%

Sumber : jobsbrunei.com data diunggah pada 21 Oktober 2023, jam 10.00 wib (*) : *Persyaratan dan Uraian pekerjaan pada lampiran 2.*

Berdasarkan tabel tersebut, menjelaskan bahwa Jabatan pekerjaan yang dibutuhkan di Negara Brunei Darussalam adalah sebagai Food & Beverage (Restaurant | Stalls) sebanyak 1587 orang atau 27.89% artinya kebutuhan tenaga kerja di Negara Brunei Darussalam berdasarkan jabatan pekerjaan meliputi Pelayan Restoran di Negara Brunei Darussalam perbulan adalah 510 Ringgit Brunei atau setara dengan Rp 5,5 juta dengan waktu kerja 10 jam. Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja di Brunei Darussalam dimungkinkan selama mendapat izin resmi berdasarkan hasil penilaian Perdana Menteri (JPM)/ *Prime Minister Office* (PMO) atas pengusulan dari pemberi kerja dengan membawa rekomendasi dari kementerian/sektor terkait untuk memasukkan dan mempekerjakan pekerja asing pada sektor tertentu.

4.2.10. Negara ABU DHABI, UEA

Uni Emirat Arab (disingkat UEA), atau Persatuan Emirat Arab (disingkat PEA, adalah sebuah negara di Asia Barat. Negara ini terletak di sebelah timur Jazirah Arab dan berbatasan dengan Oman dan Arab Saudi, dan memiliki perbatasan maritim di Teluk Persia dengan Qatar and Iran. Abu Dhabi adalah ibu kota negara ini, sementara Dubai menjadi kota yang paling padat. Uni Emirat Arab adalah sebuah Monarki terpilih yang terbentuk atas federasi dari tujuh emirat, yaitu Abu Dhabi, Ajman, Dubai, Fujairah, Ras al-Khaimah, Sharjah dan Umm al-Qaiwain. Setiap keamiran diperintah oleh seorang Syekh dan bersama-sama, membentuk Dewan Federal Tertinggi; salah satu dari syekh tersebut bertugas sebagai Presiden Uni Arab Emirat. Pada 2013, negara ini memiliki populasi 9.2 juta, 1.4 juta dari antaranya adalah penduduk asli dan 7.8 juta adalah ekspatriat. Sampai 2020, Uni Arab Emirat diperkirakan memiliki penduduk sebesar 9.9 juta.

Islam adalah agama resmi sedangkan bahasa Arab menjadi bahasa resmi. Cadangan minyak dan gas alam Uni Emirat Arab, masing-masing adalah yang terbesar keenam dan ketujuh di dunia. Zayed bin Sultan Al Nahyan, penguasa Abu Dhabi dan presiden pertama negara itu, mengawasi perkembangan Uni Emirat dengan menginvestasikan pendapatan minyak ke dalam perawatan kesehatan, pendidikan, dan infrastruktur. Pada abad ke-21, negara ini menjadi kurang bergantung

pada minyak dan gas, dan secara ekonomi berfokus pada pariwisata dan bisnis. Pemerintah tidak memungut pajak penghasilan, meskipun ada pajak perusahaan dan pajak pertambahan nilai 5% ditetapkan pada tahun 2018. Perjanjian perbatasan di antara Uni Emirat Arab dan Arab Saudi pada tahun 1974 dan 1977 tidak pernah disebarkan kepada umum. Oleh itu perbatasan yang tepat untuk kedua negara hanya diketahui oleh pemerintahan masing-masing.

Ekonomi Uni Emirat Arab adalah yang kedua terbesar di dunia Arab (setelah Arab Saudi), dengan pendapatan domestik bruto (PDB) \$570 miliar (AED2,1 triliun) pada 2014. Uni Emirat Arab telah berhasil mendiversifikasikan ekonominya. Meskipun UEA memiliki ekonomi yang paling terdiversifikasi di antara negara-negara Teluk, ekonomi UAE tetap sangat mengandalkan minyak. Kecuali Dubai, kebanyakan Negara UEA tergantung dari pendapatan yang berasal dari minyak. Petroleum dan gas alam tetap memainkan peranan utama dalam ekonomi, khususnya di Abu Dhabi. Lebih dari 85% dari ekonomi UEA didasarkan pada ekspor minyak 2009.[18][19] Sementara Abu Dhabi dan emirat-emirat UEA lainnya tetap konservatif dalam pendekatan mereka terhadap diversifikasi, Dubai, yang mempunyai cadangan minyak yang jauh lebih sedikit, lebih berani dalam kebijakan diversifikasinya. Pada 2011, ekspor minyak merupakan 77% dari seluruh anggaran negara UEA. Kekayaan Uni Emirat Arab berdasarkan pengeluaran minyak dan gas yaitu 33% dari GDP negara itu. Emirat Arab adalah negara penghasil minyak ketiga terbesar di kawasan teluk setelah Arab Saudi dan Iran. Sejak 1973, Uni Emirat Arab telah mengalami perubahan dari negara kecil yang terletak di gurun menjadi negara modern dengan taraf kehidupan yang tinggi. Uni Emirat Arab berpenduduk sebanyak 9,3 juta jiwa dan yang warga negara asli UEA sangat sedikit jauh melebihi pendatang dengan angka mencapai 85%, yang kebanyakan datang dari Asia Selatan. Kebanyakan masyarakat pribumi datang dari keturunan Persia. Tingkat pertumbuhan penduduknya rendah dibandingkan negara-negara tetangganya. Sekitar 80% penduduknya bisa membaca dan menulis. Mayoritas penduduknya adalah muslim yang taat.

Demografi di UEA sangat beragam. Tahun 2010, penduduk UEA diperkirakan mencapai 8,264,070, tetapi hanya 13% saja yang benar-benar berkebangsaan UEA atau Emirat, sedangkan mayoritasnya merupakan penduduk ekspatriat atau pendatang dari negara lain. Tingkat migrasi UEA ada di angka 21.71, merupakan salah satu yang tertinggi di dunia. Di Bawah hukum pemerintahan pusat UEA no. 17, seorang ekspatriat dapat mengajukan diri untuk menjadi warganegara UEA setelah tinggal menetap selama 20 tahun, dengan catatan tidak pernah terlibat dalam tindak kriminal dan harus fasih dalam bahasa Arab.[31] Bagaimanapun juga, untuk menjadi warganegara disana tidak didapatkan dengan mudah, sehingga banyak orang yang tinggal di UEA hidup tanpa punya status warganegara (dijuluki Bidun. Tahun 2016, jumlah orang emirat sekitar 12%. Disana terdapat 1.4 juta jiwa warga Emirat.

Berdasarkan etnik, warga UEA sangatlah beragam. Berdasarkan laporan CIA, 19% merupakan orang Emirati, 23% merupakan warga Arab lainnya, seperti (Orang Mesir, Orang Yordania) and Iran, 50% lainnya berasal dari Asia Selatan, dan 8% lagi merupakan warga ekspansi negara lain termasuk Orang Barat dan Asia Timur (perkiraan tahun 1982).

Tahun 2009, warga Emirati dicatat mencapai 16.5% dari total jumlah penduduk; Dari Asia Selatan (Bangladesh, Pakistan, Sri Lanka and India) merupakan kelompok terbanyak, mencapai 58.4%; Orang Asia lainnya yakni (Orang Filipina, Iran) sekitar 16.7% sedangkan ekspatriat dari negara barat mencapai 8.4%. Sekitar 88% dari penduduk Uni Emirat Arab adalah urban. Rata-rata usia bertahan hidup adalah 76.7 tahun (2012), merupakan yang tertinggi dari semua negara di Arab. Dengan seks rasio Laki-laki/perempuan yakni 2.2 dari total populasi dan seks rasio untuk usia 15–65 adalah 2.75 age group, ketidakseimbangan seks rasio penduduk merupakan ketidakseimbangan gender terbesar kedua di dunia setelah Qatar. Islam adalah yang terbesar dan menjadi agama resmi negara UEA. Pemerintah memberikan wewenang kepada polisi untuk menjaga toleransi dalam beragama dan jarang terlibat dalam aktivitas keagamaan Non-Muslim. Hal yang sama juga diterapkan oleh warga Non-Muslim dengan tidak mencampuri urusan keagamaan Islam dalam berbagai hal. Pemerintah memberlakukan larangan menyebarkan agama-agama lain (selain Islam dan Kristen) melalui berbagai bentuk media karena dianggap sebagai bentuk dakwah. Ada sekitar 35 Gereja di seluruh negeri, satu kuil Hindu di wilayah Bur Dubai, satu Sikh Gurdwara di Jebel Ali dan juga sebuah kuil Buddha di Al Garhoud.

Berdasarkan sensus Kementerian Perekonomian pada tahun 2022, 70% dari total populasi adalah Muslim, 21% Kristen, dan 9% lainnya (terutama Hindu). Angka-angka sensus tidak memperhitungkan banyak pengunjung dan pekerja “sementara” juga menghitung Baha’is dan Druze sebagai Muslim. Di antara warga Muslim Emirat, 85% adalah Sunni, sementara Syiah 15%, sebagian besar terkonsentrasi di emirat Sharjah dan Dubai. Imigran Oman kebanyakan adalah Ibadi, sementara pengaruh Sufi juga ada. Bahasa Arab adalah bahasa nasional Uni Emirat Arab. Dialek Teluk bahasa Arab dituturkan secara asli oleh orang-orang Emirat.[49] Karena daerah itu diduduki oleh Inggris hingga 1971, bahasa Inggris adalah bahasa utama di UAE. Dengan demikian, pengetahuan tentang bahasa adalah persyaratan ketika melamar untuk sebagian besar pekerjaan lokal. Bahasa dunia lainnya diwakili oleh populasi ekspatriat yang diambil dari campuran berbagai kebangsaan.

Tabel 4. 14. Top 10 Jabatan -Peluang Pasar Kerja di Negara ABU DHABI -UEA

Negara	Jabatan Pekerjaan*	Jumlah	Prosentase
Abu Dhabi-UEA	<i>Services</i>	2,679	18.44%
	<i>Sales</i>	2,427	16.71%
	<i>Hotel & Restaurant</i>	2,045	14.08%
	<i>Education (Teacher Academy/ Non Academy)</i>	1,962	13.50%
	<i>Computer & IT</i>	1,549	10.66%
	<i>Engineering</i>	1,216	8.37%
	<i>Construction & Building</i>	1,013	6.97%
	<i>Arts & Media</i>	559	3.85%
	<i>Healthcare</i>	478	3.29%
	<i>Admin/HR</i>	367	2.53%
	Lain-lain	233	1.60%
Total Peluang kerja yang dibutuhkan		14.528	100%

Sumber : Careerjet.com - Jobs & Careers data diunggah pada 19 Oktober 2023
Pukul : 13.15 wib

(*) : *Persyaratan dan Uraian pekerjaan pada lampiran 2.*

4.2.11. Negara Kuwait

Kuwait adalah negara monarki yang kaya akan minyak di pesisir Teluk Persia, Timur Tengah. Negara ini berbatasan dengan Arab Saudi di sebelah selatan dan Irak di utara. Pada tahun 2022, Kuwait memiliki penduduk dengan jumlah 4.460.000 jiwa Artis; ±1,3 juta jiwa merupakan warga negara Kuwait, dan penduduk lainnya merupakan pendatang. Pada tahun 2001 hingga 2009, Kuwait menempati urutan tertinggi dalam Indeks Pembangunan Manusia di seluruh Jazirah Arab yaitu 0.841. Negara yang dalam bahasa Arab disebut dengan *Dawlat al Kuwait* ini memiliki luas wilayah sebesar 17,820 km² Pada tahun 4000 SM hingga 2000 SM, pesisir Kuwait merupakan rumah bagi sosialisasi Dilmun, terdapat pada Pulau Umm an Naml, dan Pulau Failaka. Pada puncak tahun 2000 SM, Kekaisaran Dilmun mengawasi jalur perdagangan Mesopotamia ke India dan sosialisasi Lembah Indus.

Sistem Pemerintahan yang dianut oleh Kuwait adalah Monarki Konstitusional yaitu sistem pemerintahan yang kepala negaranya adalah seorang Sultan atau

Raja (Kuwait menyebutnya sebagai Emir) yang dipilih seumur hidup oleh anggota keluarganya. Sedangkan kepala pemerintahannya adalah seorang perdana menteri yang ditunjuk oleh Emir. Sebagai negara konstitusi, Kuwait juga memiliki badan legislatif yang disebut dengan Majelis Nasional. Majelis Nasional ini terdiri dari 65 kursi dengan masa jabatan 4 tahun. Ibukota Kuwait adalah Kuwait City. Bahasa resmi yang dipergunakan di negara Kuwait ini dalam bahasa Arab. Islam adalah agama utama yang sebagian besar dianut oleh penduduk Kuwait dan menjadi agama mayoritas bagi diperkirakan sekitar 60-70% adalah Sunni dan 30-40% lainnya beragama Islam Syi'ah. Beberapa sekte muslim lainnya juga dapat dijumpai di Kuwait. Namun tidak ada persentase yang jelas bagi keberadaan mereka. Persentase keseluruhan agama di Kuwait dapat dilihat sebagai berikut Islam 74,6%, Kristen 18,2%, agama lainnya 7%. Etnis penduduk Kuwait menurut data yang diperoleh diantaranya sebagai berikut etnis Kuwait 30.4%, etnis Arab 27.4%, etnis Asia 40.3%, etnis Afrika 1%, dan etnis lainnya 0,9%.

Tabel 4. 15. Top 10 Jabatan -Peluang Pasar Kerja di Negara Kuwait

Negara	Jabatan Pekerjaan*	Jumlah	Prosentase
Kuwait	<i>Education (Teacher Academy/ Non Academy)</i>	763	17.36%
	<i>Services</i>	702	15.97%
	<i>Sales / Marketing</i>	658	14.97%
	<i>IT development/data</i>	597	13.58%
	<i>Medical (Nurse, radiologist, etc)</i>	493	11.22%
	<i>Engineering</i>	378	8.60%
	<i>Hotel/ Restaurant Staff</i>	266	6.05%
	<i>Building/ Construction</i>	155	3.53%
	<i>Human Resources/Labor/HRD</i>	161	3.66%
	<i>Accounting</i>	124	2.82%
	Lain-lain	98	2.23%
Total Peluang kerja yang dibutuhkan		4.395	100%

Sumber : Indeed.com data diunggah pada 17 Oktober 2023, Pukul : 20.00 wib.

(*) : Persyaratan dan Uraian pekerjaan pada lampiran 2.

4.2.12. Negara Jordan

Adalah sebuah kerajaan di Tepi Barat, Sungai Yordan. Negara ini berbatasan dengan Arab Saudi di timur dan tenggara, Irak di timur laut, Suriah di utara, serta Israel dan Palestina di barat, berbagi kekuasaan atas Laut Mati. Satu-satunya pelabuhan Yordania adalah di ujung barat daya di Teluk Aqaba, yang sebagiannya juga dikuasai oleh Israel, Mesir, dan Arab Saudi. Lebih dari separuh Yordania diliputi oleh Gurun Arab. Tetapi, bagian barat Yordania berupa hutan dan lahan layak tanam. Yordania adalah bagian dari Bulan Sabit Subur. Ibu kota dan pusat pemerintahannya adalah Amman.

Yordania didirikan pada tahun 1921, dan diakui oleh Liga Bangsa-Bangsa sebagai sebuah negara di bawah mandat Britania pada tahun 1922 yang dikenal sebagai Emirat Transyordania. Pada tahun 1946, Yordania bergabung ke Perserikatan Bangsa-Bangsa sebagai negara merdeka, yang secara resmi dikenal sebagai «Kerajaan Hasyimiyah Yordania». Sebagian besar wilayah Yordania modern telah berciri perkotaan. Yordania digolongkan sebagai negara dengan tingkat “pembangunan manusia” yang tinggi menurut Laporan Pembangunan Manusia tahun 2010. Lebih jauh lagi, Yordania juga digolongkan sebagai pasar yang sedang tumbuh dengan sebuah ekonomi pasar yang bebas menurut CIA World Facebook. Yordania juga dipandang sebagai sebuah ekonomi “berpendapatan menengah-atas”. Perjanjian perdagangan bebas dengan Amerika Serikat berlaku sejak bulan Desember 2001 menghapus segala pungutan untuk hampir semua komoditas di antara kedua-dua negara. Yordania juga menikmati «status maju/terdepan» dengan Uni Eropa sejak bulan Desember 2010 juga menjadi anggota kawasan perdagangan bebas Eropa-Timur Tengah. Yordania mengikuti lebih banyak perjanjian perdagangan bebas daripada negara lain di kawasan. Yordania memiliki kebijakan «pro-Barat» dengan hubungan yang sangat akrab dengan Amerika Serikat dan Britania Raya, dan menjadi sekutu utama (yang bukan anggota NATO) Amerika Serikat sejak tahun 1996. Yordania adalah salah satu negara pendiri Liga Arab, dan Organisasi Kerja Sama Islam (OKI). Baru-baru ini, Yordania telah diundang untuk menghubungi Dewan Kerjasama Teluk (GCC). Pemerintah Yordania adalah satu di antara tiga anggota 22 negara Liga Arab yang menjalin hubungan diplomatik dengan Israel, dua lainnya adalah Pemerintah Mesir dan Pemerintah Palestina. Yordania adalah anggota Organisasi Perdagangan Dunia (WTO),¹ Dana Arab untuk Pembangunan Sosial dan Ekonomi, Parlemen Arab, Organisasi Pertambangan dan Pembangunan Industri Arab, Dana Moneter Arab, Dana Moneter Internasional, Mahkamah Pidana Internasional, Dewan Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa, Kawasan Perdagangan Bebas Arab Raya, Komisi Sosial dan Ekonomi PBB untuk Asia Barat, Kebijakan Lingkungan Eropa, dan Perserikatan Bangsa-Bangsa.

Tabel 4.16. Top 10 Jabatan -Peluang Pasar Kerja di Negara Jordan

Negara	Jabatan Pekerjaan*	Jumlah	Prosentase
Jordan	<i>Operator / Engineer / Services</i>	612	70.83%
	<i>Officer</i>	45	5.21%
	<i>IT Services</i>	31	3.59%
	<i>Hospitality & Accomodation</i>	26	3.01%
	<i>Food Service And Restaurant</i>	17	1.97%
	<i>Marketing</i>	15	1.74%
	<i>Airlines</i>	10	1.16%
	<i>Construction & Building</i>	7	0.81%
	<i>Sales</i>	7	0.81%
	<i>Accounting</i>	5	0.58%
	Lain-lain	89	10.30%
Total Peluang kerja yang dibutuhkan		864	100%

Sumber : bayt.com data diunggah pada 18 Oktober 2023, Pukul : 11.30 wib

(*) : Persyaratan dan Uraian pekerjaan pada lampiran 2.

4.3. Sektor Dan Jabatan Peluang Pasar Kerja Luar Negeri

Berdasarkan data penerbitan SIP 2 MI periode Agustus 2023, jabatan yang disetujui paling banyak adalah *Caregiver* dengan jumlah 29.016. Selanjutnya disusul jabatan *Worker* dengan 15.858 jabatan yang disetujui dan *Housemaid* dengan 6.271 jabatan yang disetujui. Memasuki bulan Agustus 2023 terlihat penurunan pada jumlah jabatan yang disetujui. Penurunan terbanyak jabatan yang disetujui adalah jabatan *Caregiver*, turun dari 30.701 menjadi 29.016 jabatan yang disetujui pada bulan Agustus, dan kenaikan jabatan disetujui terbanyak adalah jabatan *Worker*, naik dari 14.304 jabatan yang disetujui pada bulan Juli menjadi 15.858 jabatan yang disetujui pada bulan Agustus 2023

**Tabel 4.17. Top 10 Jabatan -Jabatan Pekerja Migran Indonesia
(Periode Januari – Agustus 2023)**

No	Jabatan	Agustus 2023
1	<i>House Maid</i>	49.396
2	<i>Caregiver</i>	36.402
3	<i>Plantation Worker</i>	19.878
4	<i>Worker</i>	14.604
5	<i>Operator production</i>	12.030
6	<i>Construction Worker</i>	8.353
7	<i>Domestic Worker</i>	4.145
8	<i>Manufacturing Worker</i>	2.474
9	<i>Operator</i>	6.473
10	<i>Fisherman</i>	2.197

** Data tahun 2023 adalah data Januari -Agustus 2023, Sumber data: BP2MI yang diolah*

4.4.Peluang Pasar Kerja Luar Negeri berdasarkan Analisis SWOT

Peluang pasar kerja di luar negeri bukan merupakan pasar yang bebas berdiri sendiri, namun juga ada persaingan dari negara-negara lain yang juga mengirimkan pekerja migran mereka. Dengan demikian maka perlu dilakukan upaya-upaya agar para Pekerja Migran Indonesia dapat bersaing dan mengisi setiap peluang pasar kerja diluar negeri sesuai dengan Negara tujuan. Dalam hal melihat peluang pasar kerja ini akan dilakukan analisis yang menggunakan pendekatan SWOT. Analisis SWOT mampu melihat dan memberikan potret kondisi internal yang merupakan Kekuatan dan Kelemahan tentang Pekerja Migran yang akan mengisi pasar kerja di luar negeri dan kondisi eksternal yang merupakan Peluang dan Tantangan yang ada pada pasar kerja di luar negeri. Menurut Pearce dan Robinson, analisis SWOT adalah bagian dari proses manajemen strategis perusahaan yang bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan utama perusahaan. Kelemahan dan kekuatan utama tersebut dibandingkan dengan peluang dan ancaman eksternal sebagai landasan untuk menghasilkan berbagai alternatif strategi. Analisis SWOT adalah metode analisis perencanaan strategis yang digunakan untuk memonitor dan mengevaluasi lingkungan perusahaan baik lingkungan eksternal dan internal untuk suatu tujuan kegiatan, khususnya bisnis tertentu. SWOT melibatkan penentuan tujuan spekulasi kegiatan yang spesifik dan mengidentifikasi faktor internal dan eksternal terbesar keenam dan ketujuh di dunia. Zayed bin Sultan Al Nahyan, penguasa Abu

Metode analisis ini tujuannya adalah untuk menggambarkan situasi dan kondisi yang sedang dihadapi. Analisis SWOT berperan penting dalam kegiatan karena tujuannya untuk membuat kerangka situasi dan kondisi dalam suatu pasar kerja di Luar Negeri. Dengan Analisis SWOT diharapkan kita mampu melihat apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan Pekerja Migran Indonesia agar dapat bersaing dengan pekerja migran dari Negara lain. Semakin baik posisi pekerja migran kita di antara pekerja migran Negara lain maka keuntungan yang mungkin diperoleh akan semakin besar, mengingat menerapkan tentang image pekerja migran kita akan tertanam di benak konsumen dibanding di negara tujuan. Oleh karena itu menentukan strategi yang tepat di dalam analisis pasar kerja diluar negeri ini akan sangat berarti bagi kemajuan dan perkembangan pemenuhan peluang pasar kerja di luar negeri.

4.4.1. Analisis Pasar Kerja Dari Sisi Internal

Dalam pengertiannya analisis SWOT memiliki 2 ruang lingkup yaitu analisis lingkungan internal dan analisis lingkungan eksternal. Dari sisi Analisis Pasar Kerja Internal maka ini mengacu pada kesiapan para Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja diluar negeri. Analisis ini akan melihat proses identifikasi dan mengurai kekuatan dan kelemahan yang dimiliki Pekerja Migran Indonesia. Secara umum ada beberapa kekuatan yang dimiliki oleh pekerja migran kita dalam rangka untuk menangkap peluang pasar kerja di Luar Negeri;

A. Strength (Kekuatan)

Hal-hal yang dapat menjadikan kekuatan yang dimiliki oleh Pekerja Migran Indonesia antara lain:

1. Kepastian Dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia

Dalam rangka perlindungan para Pekerja Migran Indonesia di luar negeri ketika mereka sedang bekerja maka pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pekerja Migran Indonesia. Dalam undang-undang ini diatur berbagai hal yang menyangkut perlindungan terhadap para Pekerja Migran Indonesia, termasuk apabila mereka mendapat masalah di tempat kerjanya. Undang-undang ini juga mengatur tentang Hak-Hak dan kewajiban para Pekerja Migran Indonesia dan pihak keluarganya.

Beberapa aturan tentang perlindungan yang ada dalam undang-undang ini diatur tentang Pekerja Migran Indonesia antara lain berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia meliputi:

- a. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum.
- b. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pemberi kerja perseorangan atau rumah tangga.
- c. Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.

Selain ketiga hal tersebut di atas, disebutkan juga pekerja yang bekerja di luar negeri bukan merupakan Pekerja Migran Indonesia (Pasal 4 ayat (2) UU No,18/2017), yaitu:

- a. Warga negara Indonesia yang dikirim atau dipekerjakan oleh badan internasional atau oleh negara di luar wilayahnya untuk menjalankan tugas resmi.
- b. Pelajar dan peserta pelatihan di luar negeri.
- c. Warga negara Indonesia pengungsi atau pencari suaka.
- d. Penanam modal.
- e. Aparatur sipil negara atau pegawai setempat yang bekerja di perwakilan negara Republik Indonesia.
- f. Warga negara Indonesia yang bekerja pada institusi yang dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara.
- g. Warga negara Indonesia yang mempunyai usaha mandiri di luar negeri.

Bagi Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja di luar negeri harus memenuhi persyaratan sebagaimana yang telah disebutkan dalam ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yaitu:

- a. Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun.
- b. Memiliki kompetensi.
- c. Sehat jasmani dan rohani.
- d. Terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan jaminan sosial.
- e. Memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

Hak calon/Pekerja Migran Indonesia sebagaimana diatur dalam Pasal 6 ayat (1) Undang- Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah:

- a. Mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya.

- b. Memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja.
- c. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri.
- d. Memperoleh pelayanan yang profesional dan manusia serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.
- e. Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut.
- f. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau perjanjian kerja.
- g. Memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan.
- h. Memperoleh akses berkomunikasi.
- i. Menguasai dokumen perjalanan selama bekerja.
- j. Berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan.
- k. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan pemulangan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal.
- l. Memperoleh dokumen dan perjanjian kerja calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

Disamping itu keluarga Pekerja Migran Indonesia juga memiliki Hak sebagai berikut : Hak bagi setiap keluarga Pekerja Migran Indonesia diatur dalam ketentuan Pasal 6 ayat (3) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yaitu:

- a. Memperoleh informasi mengenai kondisi, masalah, dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia.
- b. Menerima seluruh harta benda Pekerja Migran Indonesia yang meninggal di luar negeri.
- c. Memperoleh salinan dokumen dan perjanjian kerja calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.
- d. Memperoleh akses berkomunikasi.

Adapun Kewajiban Pekerja Migran Indonesia diatur dalam ketentuan Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yaitu:

- a. Menaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan.
- b. Menghormati adat istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan.
- c. Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja.
- d. Melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

Untuk melaksanakan Undang-undang tersebut maka pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam aturan ini, perlindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan untuk menjamin pemenuhan hak pekerja sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Implementasi aturan ini masih harus terus diawasi dan ditegakkan karena seringkali masih terdapat hal-hal yang justru dapat menyulitkan pekerja migran sendiri karena adanya pemalsuan dokumen pekerja migran dan banyaknya pekerja migran yang tidak mendapatkan pelatihan sebelum diberangkatkan.

2. Pekerja Migran Indonesia lebih Rajin dan Lebih Tekun

Ketekunan dan kerajinan para Pekerja Migran Indonesia merupakan nilai lebih dan menjadi kekuatan tersendiri dalam persaingan dan mengisi peluang pasar kerja DI luar negeri. Karakter dan sifat Pekerja Migran Indonesia ini membuat negara tujuan seperti Malaysia menyukai keberadaan mereka dibanding pekerja dari negara lain. Selain itu, Pekerja Migran Indonesia memiliki mental yang kuat. Sehingga dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan para Pekerja Migran Indonesia jarang sekali mengeluh.

3. Mudah Beradaptasi Dengan Hal dan Lingkungan Baru

Satu hal lagi yang paling disukai di negara tujuan dari Pekerja Migran Indonesia adalah para Pekerja Migran Indonesia dapat dengan mudah beradaptasi dengan hal dan lingkungan yang baru. Perilaku sopan santun yang selalu dibawa kemanapun dan dimanapun mereka berada merupakan kelebihan Pekerja Migran Indonesia yang sangat disukai oleh negara tujuan

mereka bekerja. Hal ini tentu dapat menjadi nilai tambah dan kekuatan tersendiri bagi para Pekerja Migran Indonesia dalam rangka bersaing dan menangkap peluang pasar kerja di luar negeri dalam berbagai bidang. Di Negara dimanau tujuan yang banyak membutuhkan tenaga kerja migran Indonesia bidang perawatan, house maid, Caregiver, kelebihan ini sangat disukai dan dibutuhkan di Negara tujuan seperti di Korea Selatan dan Jepang.

4. Di Beberapa Negara Tujuan, Pekerja Migran Indonesia Memiliki Latar Belakang Bahasa dan Budaya Yang Sama

Di beberapa Negara tujuan seperti Malaysia dan Singapura memiliki budaya yang tidak berbeda jauh dengan Indonesia. Hanya saja budaya tersebut terkadang tidak sama persis dengan yang ada Indonesia. Orang Indonesia terkenal dengan sikapnya yang ramah. Terkadang Pekerja Migran Indonesia suka menyapa orang dengan memberi senyuman. Hal ini menjadi suatu hal positif bagi kedua negara tersebut. Sehingga Indonesia menjadi prioritas utama sebagai pekerja yang diutamakan di negara-negara tersebut. Dari beberapa alasan-alasan di atas ternyata banyak sekali kelebihan Pekerja Migran Indonesia yang membuat mereka disukai. Baik Malaysia dan Singapura akan selalu mencari Pekerja Migran Indonesia untuk membantu pekerjaan mereka. Menjadi pekerja dimanau Migran Indonesia ternyata tidak serendah dan menyeramkan seperti yang dipikirkan. Justru dengan kelebihan Pekerja Migran Indonesia ini memberi nilai tambah dari negara asing dalam menilai perilaku orang Indonesia.

5. Memiliki jiwa Ke-ibuan

Sifat ke-ibuan yang melekat pada para Pekerja Migran Wanita juga menjadi satu kelebihan yang dimiliki. Hal ini menjadikan para pengguna jasa dan pemberi kerja menjadi lebih menyukai Pekerja Indonesia. Dari total Pekerja Migran Indonesia maka para pekerja migran wanita memiliki jumlah yang lebih banyak dan persentase lebih besar dari pekerja migran laki-laki. Sektor-sektor kerja informal, sifat dan watak keibuan ini menjadi nilai plus bagi Pekerja migran Indonesia.

6. Tidak Banyak Tuntutan

Disamping hal-hal diatas yang menjadi kelebihan sekaligus kekuatan bagi Pekerja Migran Indonesia yang bekerja diluar negeri, rata-rata Pekerja Migran Indonesia di luar negeri adalah pekerja yang tidak banyak tuntutan terhadap para pengguna jasa di Negara tujuan. Dalam berbagai lapangan kerja baik formal dan informal hal ini menjadikan Pekerja Migran Indonesia lebih disukai dan diutamakan.

7. Mau Belajar Hal-Hal Baru

Dengan niat untuk mencari nafkah demi keluarga di kampung halaman, maka semangat kerja para Pekerja Migran Indonesia begitu tinggi di tempat Negara tujuan, mereka bekerja di bidang formal dan informal di negara tujuan dikenal sebagai para pekerja yang mudah belajar hal-hal baru. Ini sangat membantu para pengguna jasa di tempat mereka bekerja. Data-data lapangan menunjukkan bahwa para Pekerja Migran Indonesia sangat berbeda dalam hal belajar hal-hal baru dengan rekan-rekan mereka asal Asia Selatan (India, Nepal, Srilangka, Bangladesh).

8. Menjaga Kebersihan

Hal lain yang menjadi kelebihan dan kekuatan bagi para Pekerja Migran Indonesia adalah para Pekerja Migran Indonesia memiliki sifat yang suka dengan keadaan dan lingkungan yang bersih. Kebersihan ini mereka jaga mulai dari kebersihan diri mereka dan lingkungan kerja mereka dimanapun mereka berada. Kebiasaan dan karakter ini sangat disukai dan dijadikan contoh oleh para pengguna jasa ditempat Negara tujuan, dan ini menjadi nilai tambah bagi para Pekerja Migran Indonesia untuk mengisi pasar kerja diluar negeri dan dalam memenangkan persaingan dengan para pekerja dari Negara lain.

Di Samping adanya kekuatan, kelebihan dan nilai tambah yang ada pada para Pekerja migran Indonesia, disisi lain masih ada kelemahan atau kekurangan yang ada. Adapun beberapa kelemahan antara lain :

B. Weakness (Kelemahan)

Besarnya peluang pasar kerja di luar negeri yang tersebar di 161 negara tujuan, harus dapat dimanfaatkan oleh para pengambil kebijakan, regulator, fasilitator yang kompeten dan bergerak di bidangnya, khususnya Kementerian Tenaga Kerja sebagai regulator sekaligus fasilitator untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan dan pengangguran di Indonesia. Dengan mempersiapkan para pekerja migran dengan baik, meningkatkan keterampilannya, kemampuannya dan menutupi kekurangan dan kelemahan yang ada maka diharapkan pasar kerja dapat kita tangkap dan menjadi lapangan kerja yang baik dan sumber devisa Negara. Dari beberapa aspek kelebihan dan kekuatan yang ada pada para pekerja migran yang harus dimaksimalkan, maka ada beberapa kelemahan dan kekurangan yang harus menjadi perhatian semua pihak yang terlibat dalam alur dan proses penyiapan dan pengiriman para Pekerja migran Indonesia. Adapun kelemahan atau kekurangan yang menonjol para Pekerja Migran Indonesia yang menjadi penghambat dalam persaingan pasar kerja di luar negeri adalah:

1. Kelemahan Dalam Berbahasa Asing, Khususnya Bahasa Inggris

Salah satu kelemahan Pekerja Migran Indonesia yang harus dikuatkan dan diatasi dalam mengisi pasar kerja di luar negeri yang dimiliki oleh Pekerja Migran Indonesia adalah kendala kemampuan bahasa asing. Disamping bahasa Negara tempat tujuan juga bahasa internasional seperti bahasa Inggris. Meskipun di sekolah-sekolah di Indonesia sejak bangku sekolah menengah sudah diajarkan bahasa Inggris sebagai bahasa asing, namun dalam kenyataannya, kendala bahasa menjadi hambatan dalam berkomunikasi dalam dunia kerja di pasar kerja luar negeri, khususnya di Negara-negara tujuan yang tidak “serumpun”. Kendala bahasa, khususnya bahasa Inggris menjadi sisi lemah dalam persaingan tenaga kerja dengan pekerja migran dari Negara lain seperti dari India dan Filipina.

2. Masih Banyaknya Calo-Calo Dan Pengerah Jasa Pekerja Migran Indonesia Illegal

Masalah Pekerja Migran Indonesia illegal dan Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO) masih menjadi momok bagi bangsa Indonesia. Dari tahun ke tahun, jumlah Pekerja Migran Indonesia illegal dan bermasalah di luar negeri masih fluktuatif dan urung terselesaikan secara menyeluruh. Berdasarkan data pengaduan Crisis Center Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) tahun 2022, beberapa permasalahan yang dihadapi sepanjang 2019- 2021 antara lain, gaji tidak dibayar, Pekerja Migran Indonesia gagal berangkat, perdagangan orang, pekerjaan tidak sesuai perjanjian kerja, tindak kekerasan dari majikan, depresi/sakit jiwa, penipuan peluang kerja, dan sebagainya. Untuk mengantisipasi dan menangani permasalahan tersebut, pemerintah harus terus melakukan penguatan dari segala aspek dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan.

Pemerintah harus melindungi pekerja migran, yakni meliputi penghentian perdagangan orang, perlindungan menyeluruh mulai dari pra-keberangkatan, masa bekerja dan kembali ke Tanah Air, mengoptimalkan peran TNI dan Polri, penerapan protokol kesehatan, dan deteksi dini terhadap berbagai kemungkinan kejahatan yang dialami Pekerja Migran Indonesia. Hal ini harus diperkuat sehingga upaya untuk memberikan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia bisa lebih maksimal. Perlunya penguatan dengan di samping itu aturan turunan dari Undang-undang No.18 tahun 2017 tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia harus dilengkapi dan dasar hukum perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan pemberantasan TPPO seperti PP Tentang Pelaut dan ABK, Perpres tentang Rencana Aksi Nasional Pencegahan dan Penanganan TPPO dan lain-lain.

Hal lain yang tak kalah pentingnya untuk mencegah permasalahan Pekerja Migran Indonesia di Negara tujuan adalah Pendataan Pekerja Migran Indonesia mulai dari tingkat desa juga harus ditingkatkan, baik yang resmi ataupun Pekerja Migran Indonesia. Sedangkan untuk menyelesaikan permasalahan Pekerja Migran Indonesia harus dimulai dari hulu, termasuk program yang ada di siklus pembangunan manusia dan kebudayaan. Implementasi sanksi atau hukuman kepada penyalur tenaga kerja atau calo yang memberangkatkan Pekerja Migran Indonesia secara ilegal harus benar-benar terlaksana dan diawasi secara ketat. Penguatan di setiap lini proses, mulai dari pendaftaran sampai dengan pemberangkatan. Peran pemda baik di tingkat provinsi, kabupaten/kota harus terus ditingkatkan. Begitu juga penguatan pengawasan yang dilakukan TNI/Polri terutama di daerah-daerah perbatasan yang rawan menjadi jalur keluar masuk bagi Pekerja Migran Indonesia ilegal.

3. Pendidikan Yang Masih Rendah Dan Keterampilan Harus Disesuaikan Dengan Kebutuhan Pasar Kerja

Besarnya tingkat pendidikan yang rendah para Pekerja Migran Indonesia menjadikan mereka lebih banyak bekerja di sektor informal dan perseorangan. Hal ini berdampak pada rendahnya pendapatan dan devisa Negara karena jenis pekerjaan yang masuk dalam kategori *unskilled worker*. Dengan melihat komposisi tingkat pendidikan tersebut, tentunya langkah-langkah peningkatan kapasitas sumber daya manusia Pekerja Migran Indonesia masih membutuhkan perhatian, khususnya di bidang pelatihan dan vokasi Calon Pekerja Migran Indonesia agar kualitas sumber daya manusia. Pekerja Migran Indonesia dapat bersaing di pasar kerja luar negeri. Adanya persepsi yang belum memadai dan masih belum adanya informasi yang utuh dan menyeluruh tentang peluang pasar kerja di luar negeri menjadikan para tenaga kerja Indonesia masih memusatkan pencarian lapangan kerja di dalam negeri. Ini juga mengakibatkan permasalahan ketenagakerjaan dan pengangguran semakin meningkat. Disamping merasa lebih dekat dengan keluarga bila mendapatkan lapangan kerja di dalam negeri, sosialisasi tentang pasar kerja di luar negeri yang belum merata menjadikan calon tenaga kerja tidak antusias mencoba mencari peluang kerja di luar negeri.

Pilihan bekerja diluar negeri kadang masih menjadi pilihan terakhir pada beberapa waktu sebelumnya, dengan demikian maka dengan keterampilan yang belum sesuai dengan Negara tujuan menjadi pekerjaan rumah sendiri untuk diselesaikan dan disiapkan oleh pemerintah khususnya peluang pasar kerja yang sifatnya G to G. dengan demikian maka perlu dibentuk dan ditingkatkan adanya balai-balai pelatihan kerja di dekat kantong-kantong

pengiriman Pekerja Migran Indonesia akan dimodifikasi sebagai tempat pembekalan bagi mereka sesuai dengan kebutuhan keterampilan Negara tujuan Pekerja migran Indonesia. Di samping itu, perlu meningkatkan kerjasama dengan negara lain.

4. Kurang Masifnya Sosialisasi Pihak-Pihak Terkait Tentang Peluang Kerja Pasar Luar Negeri Dan Tata Cara Penempatan Kerja Di Luar Negeri

Meskipun telah dilakukan sosialisasi dan pertemuan-pertemuan, diskusi dan rapat-rapat tentang peluang pasar kerja diluar negeri, namun secara keseluruhan masih dirasa kurang. Hal ini karena cakupan area dan sasaran yang kurang luas dan masih terbatas pada kantung-kantung yang memang merupakan penyumbang tenaga imigran yang besar selama ini. Dampak lebih luasnya dari kurangnya sosialisasi ini menyebabkan terbatasnya calon Pekerja Migran Indonesia yang mengetahui peluang pasar kerja diluar negeri dan besarnya peluang pasar kerja luar negeri tidak dapat dipenuhi secara maksimal, dengan demikian peluang mendapatkan devisa Negara dari para pejuang Devisa Negara Pekerja Migran Indonesia juga turut terpengaruh.

5. Kurang Maksimalnya Peran Petugas Antar Kerja

Meskipun telah ada petugas antar kerja yang merupakan staf atau pegawai P3MI namun secara umum peran mereka kurang maksimal. Disamping memang tidak mudah untuk melakukan sosialisasi dan penjelasan kepada para warga agar tertarik menjadi Pekerja Migran Indonesia, hal lainnya adalah prosedur dan pembiayaan yang masih cukup besar bagi sebagian masyarakat kita.

4.4.2. Analisis Pasar Kerja Dari Sisi Eksternal

Disamping faktor-faktor internal yang menjadi dasar dan fondasi untuk dapat menangkap peluang pasar kerja diluar negeri, ada hal-hal atau faktor eksternal yang perlu dianalisis agar dapat dimaksimalkan hasil dan tujuan yang ingin dicapai untuk mengatasi pengangguran, pemasukan devisa dan pengentasan kemiskinan. Upaya untuk melakukan identifikasi dan analisis terhadap berbagai faktor lingkungan luar dalam menangkap peluang pasar kerja luar negeri perlu dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang teridentifikasi. Adapun yang termasuk dalam faktor lingkungan luar dalam analisis SWOT adalah :

A. Opportunity (Peluang)

Dalam beberapa tahun ke depan kebutuhan tenaga kerja Indonesia di negara-negara tujuan yang selama ini banyak menggunakan jasa tenaga kerja migran

Indonesia semakin meningkat. Hal ini menjadi peluang yang sangat besar bagi para tenaga kerja Indonesia baik yang terdidik di bidang formal atau di bidang informal. Meski peluang pasar kerja ini masih didominasi sektor informal namun dari segi kelayakan pendapatan dapat dijadikan sebagai tujuan kerja. Dari data terakhir BP2MI, antara tahun 2022-2025 ada peluang pasar kerja luar negeri yang sangat besar di beberapa Negara, yaitu:

Tabel 4.18. Peluang Pasar Kerja Luar Negeri 2022-2025

No.	Negara Tujuan	Sektor Kerja	Peluang (Jumlah Lapangan Kerja)	Keterangan
1.	Amerika	<i>Nurse/Caregiver</i>	64,089	Tersebar di beberapa Negara Bagian
2.	Australia	<i>Nurse/Caregiver</i>	1.000	
3.	Arab Saudi	<i>Nurse/Caregiver</i>	5.000	
4.	UEA	<i>Nurse/Caregiver</i>	1.000	
5.	Kuwait	<i>Nurse/Caregiver</i>	500	
6.	Libya	<i>Nurse/Caregiver</i>	1.000	
7.	Taiwan	<i>Nurse/Caregiver</i>	10.000	
8.	Jepang	<i>Nurse/Caregiver</i>	60.000	
	Total		183.181	

Sumber : Direktorat Asia-Afrika, BP2MI, Bahan FGD 25 Nov 2022

Beberapa peluang jabatan dalam pasar kerja luar negeri di beberapa Negara tujuan adalah :

Tabel 4.19. Matriks Peluang Pasar Kerja Dan Jabatan di luar negeri

No.	Negara Tujuan	Posisi	Perkiraan Gaji/ Bulan (ribu rupiah)	keterangan
1.	Korea Selatan	<i>Welder Shipbuilding</i>	31.000-41.000	
		<i>Painter Shipbuilding</i>	31.000-41.000	
		<i>Electrician Shipbuilding</i>	31.000-41.000	
2.	Singapura	<i>Health Care assistant</i>	18.000-26.000	
		<i>Enrolled Nurse</i>	18.000-26.000	
		<i>Registered Nurse</i>	18.000-26.000	

No.	Negara Tujuan	Posisi	Perkiraan Gaji/ Bulan (ribu rupiah)	keterangan
3.	Jepang			Dalam proses diskusi
4.	Aljazair	<i>Construction Worker</i>	6.900-9.600	
5.	Maldives	<i>Hospitality</i>	4.600-7.700	
		<i>Construction</i>	4.600-7.700	

Sumber : Direktur Asia-Afrika, BP2MI, Bahan FGD 25 Nov 2022

Program SSW tersebut menggunakan mekanisme *P To P*. Adapun peluang pasar kerja luar negeri yang menggunakan mekanisme *G To G* baru pada Negara Korea Selatan dalam sektor Manufaktur dan perikanan, Jepang dalam sektor *Nurse* dan *care worker* serta Negara Jerman dalam bidang *Nurse*. Di Korea diperkirakan Pekerja Migran Indonesia akan mendapatkan penghasilan sekitar Rp.21,5 Jt/bulan. Sedangkan di Jepang ada berkisar 100.000-200.00 Yen

/bulan. Sedangkan di Jerman mekanisme *G to G* memberikan peluang pasar kerja bagi sektor *Nurse* dan *Asisten Nurse* dengan pendapatan berkisar antara Rp.29,8 Jt/bulan untuk *Nurse* dan Rp.24,5 Jt/bulan. Disamping peluang-peluang yang ada melalui program *G to G*, *P to P*, *G to P*, para pekerja migran juga dapat mencari peluang pasar kerja di luar negeri melalui mekanisme UKPS, atau Untuk Keperluan Perusahaan Sendiri dan melalui mekanisme kemandirian dan profesionalisme yang telah dimiliki oleh Pekerja Migran Indonesia. Untuk memfasilitasi ini pemerintah Indonesia memfasilitasi penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk 3 negara melalui program SSW untuk Negara Jepang, SP2T untuk Negara Taiwan dan SPSK untuk Negara penempatan Arab Saudi.

B. Threat (Ancaman)

Disamping adanya peluang pasar kerja di luar negeri yang cukup besar namun ada faktor- faktor eksternal yang dapat menjadi ancaman bagi para Pekerja migran Indonesia. Ancaman- ancaman tersebut dapat berasal dari pihak- pihak pengguna jasa Pekerja Migran Indonesia atau ketiadaan perlindungan yang memadai di Negara tujuan. Ancaman permasalahan pertama mayoritas Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di sektor perkebunan dan rumah tangga yang secara pendidikan relatif rendah, adalah, konsep pemahaman tentang legal dan ilegal serta mengenai status keimigrasian dapat berakibat timbulnya permasalahan yang kompleks di kemudian hari bagi Pekerja Migran Indonesia.

Ancaman dan Permasalahan lain yang juga dihadapi Pekerja Migran Indonesia yang ke luar negeri adalah kadang Pekerja Migran Indonesia ini merupakan

tenaga kerja yang dimobilisasi oleh pihak ketiga, baik itu P3MI ataupun calo. Hal itu yang menjadi tantangan bagi proses pelayanan terpadu satu pintu untuk bisa mengarahkan proses layanan keberangkatan Pekerja Migran Indonesia pada jalur yang tepat. Pekerja Migran Indonesia yang bermasalah umumnya adalah Pekerja Migran Indonesia yang menggunakan jalur ilegal dan tidak dibekali dengan keterampilan yang memadai. Pekerja Migran Indonesia ini menjadi rentan karena tidak mengantongi visa kerja dan kontrak kerja yang pasti dan jelas. Permasalahan hukum bisa menimpa Pekerja Migran Indonesia karena dianggap pekerja ilegal dan dalam skala besar menjadi permasalahan bagi pemerintah. Pekerja Migran Indonesia juga rawan ditangkap petugas, mendapat perlakuan buruk dari pengguna jasa hingga mendapat upah yang tidak layak.

Secara umum beberapa tantangan yang dihadapi oleh bangsa kita dalam hal pemenuhan pasar kerja luar negeri adalah :

1. Bahasa, di samping merupakan kelemahan bagi Pekerja Migran Indonesia, kendala bahasa merupakan tantangan tersendiri bagi pemerintah, P3MI dan BP2MI dalam rangka pemenuhan pasar kerja luar negeri.
2. Skill/keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan user di Negara penempatan. Masih adanya *mismatch* antara kebutuhan keterampilan pengguna jasa di pasar kerja dengan ketersediaan Pekerja Migran Indonesia yang ada membuat kita seringkali tidak dapat memenuhi permintaan para pengguna jasa Pekerja Migran Indonesia.
3. Sertifikasi yang dapat diterima di Negara tujuan
4. Pembiayaan yang masih tinggi bagi para Calon Pekerja Migran Indonesia yang ingin bekerja di luar negeri.
5. Setelah melakukan analisis SWOT dalam melihat dan memetakan peluang pasar kerja di luar negeri maka secara singkat dan sistematis hal-hal yang harus dilakukan agar dapat memenuhi peluang pasar kerja luar negeri dapat digambarkan dalam matriks sebagai rujukan, berikut :

Tabel 4.20. Matriks Analisis SWOT

Matriks SWOT	Akronim	Penjelasan
Strategi SO	Strength-Opportunity	Memaksimalkan seluruh kekuatan pihak terkait dan Pekerja Migran Indonesia untuk memaksimalkan semua peluang yang ada
Strategi ST	<i>Strength- Threat</i>	Memaksimalkan setiap kekuatan internal untuk mengantisipasi ancaman-ancaman yang muncul

Matriks SWOT	Akronim	Penjelasan
Strategi WO	<i>Weakness-Opportunity</i>	Didasarkan pada pemanfaatan kekuatan-kekuatan yang dimiliki perusahaan secara internal untuk meminimalisir atau mungkin menghilangkan kelemahan-kelemahan
Strategi WT	<i>Weakness- Threat</i>	Didasarkan pada kegiatan atau pola pelatihan defensif dengan tujuan untuk mengurangi atau meminimalisir kelemahan-kelemahan dan di waktu bersamaan menghindari ancaman

4.5. Manajemen Strategi Pasar Kerja Luar Negeri

Dari analisis pasar kerja internal dan pasar kerja eksternal didapatkan data, potret dan kondisi yang berada di dalam kendali para pihak yang terlibat dalam proses penyaluran dan penempatan Pekerja Migran Indonesia mulai dari pihak pemerintah yaitu Kemenaker, BP2MI, pihak P3MI hingga para pekerja migran sendiri harus memiliki pemahaman dan persepsi yang sama. Melalui analisis SWOT terhadap peluang pasar kerja di luar negeri dapat diketahui faktor-faktor internal yang merupakan kekuatan dan kelemahan dan faktor-faktor eksternal yang merupakan peluang dan tantangan. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut kita harus menyusun sebuah manajemen strategi agar peluang pasar kerja di luar negeri tersebut dapat dimanfaatkan dan dimaksimalkan sebagai sebuah peluang emas untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan, pengangguran yang berdampak pada kesejahteraan.



Sumber : Paparan Direktur Sistem dan Strategi Kawasan Amerika & Pasifik, FGD 12 Okt 2023

Para pakar manajemen memiliki definisi manajemen strategis masing-masing. Dari buku *Strategi Management* karya Nicholas S. Majluk dan Arnoldo C. Hax, manajemen strategis bisa dimaknai sebagai cara memandu sebuah rencana kegiatan/ usaha untuk mencapai sejumlah sasaran. Mulai dari nilai & tanggung jawab para pelaku, kapabilitas manajerial, hingga sistem administrasi yang berkaitan dengan pengambilan keputusan strategis dan operasional di berbagai tingkat hierarki. Intinya, manajemen strategis dalam rangka memenangkan peluang Pasar Kerja Luar Negeri adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen tertinggi dalam hal ini pemerintah c.q., Kemenaker yang diaplikasikan oleh semua yang terlibat dalam proses, prosedur, penyiapan dan penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri.

Secara operasional pihak-pihak yang terlibat memiliki peran masing-masing dalam menjalankan manajemen strategi pasar kerja luar negeri. Semua komponen dalam pihak-pihak yang terkait harus berpartisipasi dalam menyusun, menjalankan, dan mengontrol keputusan yang telah disepakati dan ini akan mencapai hasil dan tujuan bersama. Dalam rangka menangkap peluang pasar kerja di luar negeri bagi Pekerja Migran Indonesia, maka setidaknya ada beberapa tujuan manajemen strategi seperti berikut ini.

1. Memetakan besaran peluang pasar kerja luar negeri di masing-masing Negara tujuan.
2. Menyiapkan calon Pekerja Migran Indonesia secara memadai dan komprehensif.
3. Mengawasi Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sesuai UU dan aturan turunannya.
4. Mengaplikasikan dan mengevaluasi strategi yang disepakati dengan efektif dan efisien bersama pihak terkait, BP2MI dan P3MI.
5. Membuat strategi baru untuk menyesuaikan dengan perkembangan lingkungan eksternal melalui kerja sama secara legal formal dengan pemerintah Negara tujuan Pekerja Migran Indonesia.
6. Meninjau dan mengevaluasi ulang kelebihan dan kelemahan serta mencermati peluang dan ancaman pelaksanaan kebijakan tentang proses “bisnis” Pekerja Migran Indonesia.
7. Berinovasi pada produk dan layanan sehingga selalu disukai oleh konsumen.

Proses manajemen strategis tentang Pasar Kerja luar negeri harus berpedoman pada pemahaman yang mendalam dan utuh tentang pasar kerja luar negeri, Negara tujuan, jenis lapangan kerja yang dibutuhkan, hingga adanya kompetitor dari Negara lain yang juga menempatkan pekerja migrannya di Negara tujuan yang sama. Berikut ini 3 (tiga) proses penerapan manajemen strategis dalam bisnis, yaitu :

1. Tahap Formulasi

Tahap formulasi sudah dilakukan oleh pihak-pihak yang terkait dengan proses penempatan Pekerja Migran Indonesia mulai Kemenaker, BP2MI dan P3MI. Formulasi dimulai dari adanya penerbitan payung hukum bagi Pekerja Migran Indonesia tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia mulai persiapan, pemberangkatan, penempatan, di tempat kerja hingga pasca bekerja.

Perlindungan ini dituangkan dalam UU. No. 18 tahun 2017 tentang perlindungan Pekerja migran Indonesia. Adapun turunan undang-undang ini sebagai pelaksanaan UU diikuti oleh adanya berbagai aturan pelaksanaannya kedalaman aturan 3 Peraturan pemerintah, 3 perpres, 5 Permenaker dan 3 Peraturan Kepada Badan. Setelah payung hukum dan aturan main tentang penempatan Pekerja Migran Indonesia ini lengkap maka pihak-pihak terkait harus tetap berkomitmen untuk merujuk pada aturan tersebut dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan penempatan Pekerja Migran Indonesia.

2. Tahap Implementasi

Pihak-pihak terkait (Kemenaker, BP2MI dan P3MI) harus menentukan sasaran, tujuan, mengelola kebijakan dan semua sumber daya tentang penempatan Pekerja Migran Indonesia, serta melakukan sosialisasi secara terstruktur, masif dan sistematis kepada calon-calon Pekerja Migran Indonesia yang berminat bekerja di luar negeri. Menciptakan kondisi dan kultur yang mendukung strategi dan menciptakan suasana yang membuat calon Pekerja Migran Indonesia menjadi tertarik, merasa aman, nyaman dan memutuskan untuk bekerja diluar negeri.

Beberapa rujukan aturan tentang penempatan Pekerja Migran Indonesia mulai dari perekrutan, pelatihan, penempatan dan pemulangan atau paska berakhirnya kontrak kerja semua sudah ada, lengkap dan memadai, tinggal dilaksanakan dan masing-masing pihak yang terlibat dan berkepentingan dalam proses penempatan sudah memiliki tugas dan kewajiban masing-masing. Masih adanya ketidakharmonisan dan kendala-kendala teknis di lapangan harus dapat diselesaikan secara baik dengan mengutamakan kepentingan Pekerja Migran Indonesia itu sendiri sebagai pejuang devisa Negara. Koordinasi, kolaborasi dan integrasi antara Kemenaker, BP2MI dan P3MI menjadi satu keharusan agar seluruh proses penempatan Pekerja Migran Indonesia ke Negara tujuan dapat terlaksana dengan baik tanpa masalah dan pada akhirnya memberikan dampak positif bagi semua pihak, khususnya Pekerja Migran Indonesia, keluarganya, masyarakat, bangsa dan Negara.

3. Tahap Evaluasi

Setelah semua formulasi kebijakan tentang perekrutan, pelatihan, penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Negara penempatan dapat dilaksanakan dengan baik, tentu akan mengurangi dampak resiko dan munculnya permasalahan yang dihadapi. Dengan demikian maka diperlukan evaluasi secara berkala terhadap seluruh kebijakan dan pelaksanaan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di seluruh Negara penempatan. Ada tiga kegiatan utama pada tahap evaluasi yaitu menganalisis semua faktor internal dan eksternal, mengukur kinerja Pekerja Migran Indonesia dan melihat permasalahan yang muncul di masing-masing Negara tujuan, serta menentukan tindakan perbaikan. Tahap evaluasi diperlukan untuk mencermati sukses/tidaknya strategi yang diterapkan. Evaluasi sangat diperlukan agar strategi kebijakan tentang penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia bisa beradaptasi dengan baik pada setiap perubahan internal dan eksternal.

Evaluasi sebagai salah satu tahapan dalam penerapan manajemen strategi ini akan memiliki banyak manfaat seperti mendapatkan keuntungan yang maksimal bagi Pekerja Migran Indonesia sendiri secara langsung dan kepada pihak-pihak terkait yang terlibat dalam proses penempatan dan perlindungan Pekerja migran Indonesia. Disamping itu dengan adanya penerapan manajemen strategi pasar kerja luar negeri akan mengurangi risiko permasalahan yang muncul bagi Pekerja migran Indonesia, meningkatkan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*), memiliki fokus tujuan yang jelas, dan memaksimalkan semua sumber daya Pekerja migran Indonesia.

Hal lain yang tak kalah pentingnya dalam rangka memenuhi peluang pasar kerja di luar negeri bagi pihak pengarah jasa Pekerja Migran Indonesia baik pemerintah melalui mekanisme G to G dan swasta P3MI melalui mekanisme P to P, adalah mereka harus mengikuti perkembangan mengenai apa yang menjadi kebutuhan pemakai jasa Pekerja Migran Indonesia (*user*), atau dengan kata lain berorientasi pada kebutuhan pasar jasa tenaga kerja asing. Hal ini harus menjadi acuan dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan Pekerja Migran Indonesia sehingga sisi Pekerja Migran Indonesia sebagai tenaga kerja asing bersifat mengikuti kebutuhan sisi *demand*, yakni pengguna jasa Pekerja Migran Indonesia di negara penempatan. Strategi cakupan pasar (*market coverage strategy*) yang efektif untuk pemasaran Pekerja Migran Indonesia di luar negeri adalah dengan menggunakan *differentiated marketing* untuk 2 (dua) *target market* yang potensial yaitu sektor informal (bekerja pada perorangan) dan juga sektor formal (bekerja pada badan usaha). Dalam mengimplementasikan strategi pemasaran Pekerja Migran Indonesia pada sektor informal (bekerja pada perorangan) maka P3MI harus memiliki program- program khusus untuk dapat mempertahankan pangsa

pasar Pekerja Migran Indonesia di negara penempatan. Lebih lanjut dalam hal memposisikan diri dalam pasar TKA, Pekerja Migran Indonesia akan memiliki keunggulan kompetitif dalam hal pelayanan bisa memposisikan diri dalam empat hal yaitu:

1. Memiliki atribut pelayanan Pekerja Migran Indonesia yang spesifik berupa:
 - a. Mempertahankan *image positif* yang telah terbentuk atas Pekerja Migran Indonesia di negara penempatan, antara lain rajin dan tekun sebagai *image differentiation* yang dimiliki Pekerja Migran Indonesia
 - b. Mengupayakan tingkat gaji yang selalu berada pada posisi yang kompetitif terhadap TKA negara lainnya, namun dengan rentang (*spread*) gaji yang semakin mengecil dibanding TKA yang memiliki *bargaining position* tertinggi
2. Melakukan persaingan langsung dengan kompetitor dalam bidang yang sama. Dalam hal ini yang paling krusial adalah Pekerja Migran Indonesia harus dapat bersaing dalam hal keterampilan dengan TKA lainnya, sehingga tidak saja dapat mempertahankan pangsa pasar yang ada tetapi juga memperluasnya.
3. Menguasai bidang keahlian tertentu yang tidak dimiliki oleh TKA lainnya.
4. Mengkoordinasikan antar lini di atas melalui kebijakan dan program antar instansi terkait.

Dalam menentukan strategi bagi peluang kerja luar negeri, berdasarkan Paparan Direktur Sistem dan Strategi Kawasan Amerika & Pasifik, saat mengadakan Forum Group Discussion, tanggal 12 Oktober 2023, menjelaskan bahwa :

Lingkup Strategi Peluang kerja luar Negeri, dibagi menjadi 2 (dua) bagian:

1. Upaya membuka Peluang kerja Baru, meliputi :

- a) Partisipasi pada kegiatan Expo dalam dan luar negeri (*Employment Business meeting* (EBM), TEI dan PE.
- b) Koordinasi dan komunikasi dengan perwakilan Republik Indonesia di Negara-negara Penempatan. Penjajakan Kerjasama ketenagakerjaan ke negara-negara tujuan penempatan, melalui kunjungan kerja. partisipasi aktif dalam fora International.
- c) Komunikasi strategis dengan pemangku lain di luar negeri termasuk Potential employers.
- d) Sinergi dengan diaspora Indonesia di negara setempat.

- e) Inisiasi Kerjasama dengan Mitra di luar negeri, melanjutkan peninjauan kerjasama dengan sinergi kementerian luar negeri, Kementerian ketenagakerjaan dan K/L Perwakilan RI.

2. Upaya Menyebarkan Informasi Peluang Kerja.

- a) Menyusun bahan Profil Tenaga Kerja terampil
- b) Sosialisasi ke Institusi / Lembaga pendidikan / pelatihan
- c) Mendorong K/L sektor, Lembaga Pendidikan / pelat untuk menambah kelas Internasional dalam penyesuaian standar kompetensi keahlian dan Bahasa.
- d) Menyediakan Supply melalui pemetaan : Pemetaan dan penelusuran tenaga-tenaga terampil dan profesional yang bersertifikat dengan Lembaga Pendidikan dan pelatihan.
- e) Koordinasi fasilitas upgrading skill dengan K/L Terkait (Devril. 12 Oktober 2023)

BAB V

PENUTUP

5.1.Kesimpulan

Dari hasil kajian analisis pasar kerja luar negeri baik bersifat internal maupun eksternal, maka dapat disimpulkan, sebagai berikut :

1. Informasi mengenai kesempatan pasar kerja luar negeri adalah sebuah Informasi yang tersedia di publik dan merupakan peluang yang besar dan baik bagi para calon Pekerja Migran Indonesia yang ingin mencari lapangan kerja di Luar negeri.
2. Terdapat beberapa negara yang menunjukkan peningkatan kebutuhan akan calon Pekerja Migran Indonesia karena kondisi ekonomi dunia yang membaik dengan berkurangnya dampak wabah covid di berbagai negara.
3. Para calon Pekerja migran Indonesia, dapat memaksimalkan mendapatkan kesempatan bekerja diluar negeri dengan mengakses portal website peluang kerja luar negeri untuk mengurangi masalah keterbatasan ketenagakerjaan di dalam negeri.
4. Terbatasnya kajian yang lebih mendalam tentang kesesuaian peluang kerja luar negeri yang mempertimbangkan aspek kompetensi, latar belakang Pendidikan dan Sosial budaya calon Pekerja Migran Indonesia dengan negara yang dituju.
5. Penempatan Pekerja Migran Indonesia saat ini masih didominasi oleh jenis jabatan informal dimana lulusan pekerja yang dibutuhkan Pendidikan SMA ke bawah, sedangkan kesempatan pekerjaan yang ada untuk jenis jabatan formal (Professional) seperti yang diberikan Portal website peluang kerja luar negeri sangat banyak tetapi belum diinformasikan ke Masyarakat.
6. Tersedianya informasi tentang kesempatan Peluang kerja melalui Portal website peluang kerja luar negeri tetapi diperlukan validasi tentang keakuratan informasi peluang kerja ini melalui kajian lanjutan untuk mendapatkan informasi dari kementerian Tenaga kerja di Negara tujuan dan atase tenaga kerja Republik Indonesia di luar negeri.

5.2.Rekomendasi Kebijakan

Beberapa Rekomendasi yang dapat dilakukan, membuka peluang kerja keluar negeri bagi Pekerja migran Indonesia, antara lain :

1. Meningkatkan kerja sama antar berbagai pihak, Kemenaker, BP2MI dan P3MI dalam meningkatkan kualitas dan kapasitas Pekerja Migran Indonesia

dan seluruh proses penempatan Pekerja Migran Indonesia mulai perekrutan, pelatihan, penempatan dan pemulangan pasca perjanjian kontrak kerja Pekerja migran Indonesia.

2. Karena banyak Negara-negara yang membutuhkan Tenaga kerja dari Indonesia, maka perlu melakukan suatu Penguatan Regulasi Penempatan dan Perlindungan dengan cara meningkatkan pengawasan, mulai dari proses perekrutan, pemberangkatan hingga penempatan yang dilakukan oleh pihak yang bertanggung jawab sesuai mekanismenya;
3. Peningkatan Kerjasama dan penguatan skema Peluang Kerja Luar Negeri berdasarkan negara tujuan dengan memperkuat hubungan bilateral dan multilateral dalam informasi peluang kerja luar negeri. dalam rangka peningkatan Kerjasama bilateral dalam ketenagakerjaan antar kedua negara, baik bersifat G to G, maupun P to P, Perseorangan maupun UKPS (Untuk Keperluan Perusahaan Sendiri) dengan negara-negara yang membutuhkan tenaga kerja Indonesia.
4. Segera membuka wawasan untuk Informasi peluang kerja luar negeri bagi sektor Formal yang memiliki Pendidikan dan kemampuan skill yang tinggi dan matang bagi Pekerja Migran Indonesia yang memiliki Pendidikan SMA ke atas atau perguruan tinggi, agar Pekerja Indonesia bisa diterima oleh negara di Perusahaan-perusahaan Multinasional mancanegara.
5. Sudah saat nya untuk membuka seluas-luasnya informasi pasar kerja luar negeri, dapat melalui website yang dikhususkan memuat berita, dan informasi peluang kerja luar negeri, serta di publikasikan oleh Kementerian ketenagakerjaan bagi Pekerja Migran Indonesia, yang akan bekerja di luar negeri yang disampaikan secara online melalui satu pintu.

DAFTAR PUSTAKA

1. Analisis Pasar Kerja Luar Negeri. Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan
2. Badan Pusat Statistik. 2023. Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Jenis Kegiatan.
3. BP2MI. 2023. Data-Data tentang Pekerja migran Indonesia. Jakarta: BP2MI Buku Laporan neraca Pembayaran Indonesia- Realisasi Triwulan I, tahun 2023 Buku Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Data Tahun 2022 edisi ke 6
4. Elita, Lismia. 2022. Peluang Kerja Bagi Pekerja Migran Indonesia ke Luar Negeri Pasca Covid 19. Jakarta: FGD
5. FGD Analisis Pasar Kerja Luar Negeri, Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan, Hotel Swiss bel Bogor-Jawa Barat, 24 -26 Agustus 2023.
6. FGD Analisis Kebutuhan Pelatihan Kerja untuk Pasar Kerja Luar Negeri. Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan. Hotel Horizon Ultima, Bekasi, 12 – 14 Oktober 2023.
7. Ginting, Patut Usaha. 2023. Peluang Kesempatan Kerja ke Luar Negeri. Jakarta: FGD Analisis
8. Kebutuhan Pelatihan Kerja untuk Pasar Kerja Luar Negeri. Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan.
9. Laksana, Budi Hidayat. 2022. Kebijakan Perlindungan dan Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke Luar Negeri pasca Covid 19. Jakarta: FGD Analisis Pasar Kerja Luar Negeri. Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan.
10. Mulyadi 2019, Ekonomi Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada,Depok, Jawa Barat.
11. Rangkuti, Freddy. 2015. Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
12. Sultoni, Sulaeman. 2022. Peluang ,Tantangan dan hambatan Pengiriman Pekerja Migran Indonesia ke Luar Negeri Pasca Covid 19. Jakarta.
13. Sunarsih, Cicih. 2022. Peranan LPK dalam Peningkatan Kompetensi Pekerja Migran Indonesia ke Luar Negeri. Jakarta.
14. Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD, Penerbit : Alfabeti
15. Sinaga, Pariaman. 2004. Makalah Pasar Modern VS Pasar Tradisional. Kementerian Koperasi dan UKM. Jakarta.

ALFABETI

1. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja migran Indonesia
3. Kepdirjen Binapenta dan PKK Nomor 3/588/PK.02.01/XI/2022 Tentang Perubahan KeEnam Belas Atas Kep Dirjen Binapenta dan PKK Nomor 3/208888/PK.02.02/ VIII/2020 Tentang Penetapan Negara Tujuan Penempatan Tertentu Bagi Pekerja Migran Indonesia Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru tanggal 9 November 2022.
4. Kepdirjen Binapenta dan PKK Nomor 3/488/PK.02.01/X/2022 Tentang Perubahan Kelima Belas Atas Kep Dirjen Binapenta dan PKK Nomor 3/208888/PK.02.02/ VIII/2020 Tentang Penetapan Negara Tujuan Penempatan Tertentu Bagi Pekerja Migran Indonesia Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru tanggal 11 Oktober 2022.
5. PP Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja
6. PP Nomor 31 Tahun 2006 tentang Pelatihan Kerja Nasional
7. Perpres Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi.
8. Permenaker RI Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja migran Indonesia.
9. Permenaker RI Nomor 15 Tahun 2020 tentang Satu Data Ketenagakerjaan.
10. Kepdirjen Nomor 3/488/PK.02.01/X/2022. tanggal 11 Oktober 2022 yang mengatur tentang negara tujuan penempatan Pekerja Migran Indonesia dan tujuan penempatan Pekerja migran Indonesia.

WEBSITE :

<https://satudata.kemnaker.go.id/publikasi/90/view> diunggah 11 Agustus 2023, jam 21.00 wib,

<https://karirhub.kemnaker.go.id/> diunggah 22 Agustus 2023, jam 10.00 wib

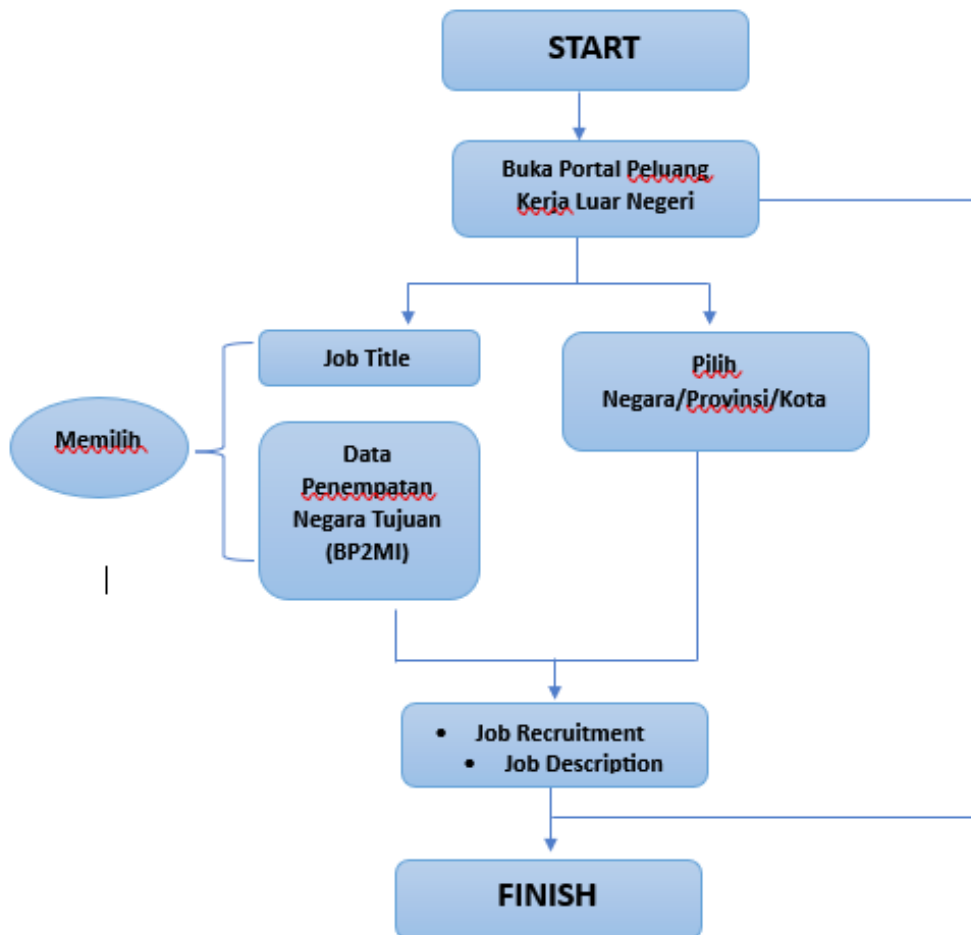
[https:// www.bi.go.id/id/publikasi/laporan/Documents/NPI. pdf#search=devisa](https://www.bi.go.id/id/publikasi/laporan/Documents/NPI.pdf#search=devisa), diunggah 30 Agustus 2023, jam 15.30 wib

<https://bp2mi.go.id/statistik-penempatan> diunggah 31 Agustus 2023, jam 20.00 wib

<https://pelatihan.kemnaker.go.id/>, diunggah 12 September 2023, jam 09.00 wib

===== oOo =====

Lampiran 1 : Cara Menggunakan Portal Peluang Kerja di luar negeri.



Penjelasan:

Langkah-langkah untuk memperoleh informasi Peluang Kerja Luar Negeri melalui Portal lapangan kerja :

1. Menentukan terlebih dahulu Portal negara yang akan dipilih untuk memulai pencarian Peluang kerja di luar negeri. Beberapa Portal Job luar negeri seperti: bayt.com , Indeed.com, jobstreet.com , Saramin.co.kr dan careerjet.com
2. memilih Job order yang akan dicari kemudian memilih sub Job order sesuai kriteria yang diinginkan
3. Mengklik persyaratan apa saja yang harus dipenuhi untuk melamar pekerjaan sesuai dengan Jab order yang diinginkan atau dari sub job order tersebut.

4. Pada saat sudah menentukan Job order atau sub job order, kita akan memperoleh informasi tentang berapa jumlah tenaga kerja yang diperlukan di Perusahaan tersebut.
5. mengklik Job Description yang ada pada Job order yang dipilih.
6. mengklik pilihan waktu untuk bekerja, Part Time atau Full time.
7. mengklik gaji yang akan kita peroleh dalam pekerjaan tersebut.
8. Untuk Informasi besaran gaji bisa dalam bentuk jam (hours), harian atau bulanan, tergantung Perusahaannya.
9. Apabila belum ada yang sesuai dengan Pekerjaan yang diinginkan, bisa mencoba Portal lamaran kerja yang lainnya.

Lampiran 2 : Persyaratan Pekerjaan dan Uraian Pekerjaan

No	Nama Jabatan Pekerjaan	Job Recruitment (Persyaratan Pekerjaan)	Job Description (Uraian Pekerjaan)
1	Engineering	1. Lulusan S1. 2. Memiliki pengalaman pekerjaan 1 - 4 tahun 3. Memiliki kemampuan dalam memahami gambar Teknik.	1) Membantu manajer Project dalam persiapan, Analisis tender, 2) negosiasi harga dan pengendalian budget 3) Terlibat di dalam perencanaan dan Analisis bisnis. 4) Bertanggung jawab dalam Design dan programing komponen kunci dalam aplikasi dan sistem antar muka (interface).
2	Customer Service	1. Memiliki orientasi/ layanan kepada customer 2. Memiliki pengalaman dibidangnya 0 - 1 tahun 3. Memiliki kemampuan bahasa English speaking and writing.	1) Membantu manajer project dalam persiapan, Analisis tender, 2) negosiasi harga dan pengendalian budget 3) Terlibat didalam perencanaan dan Analisis bisnis. 4) Bertanggung jawab dalam design dan programing komponen kunci dalam aplikasi dan sistem antar muka (interface).
3	Financial Compliance Officer	1. Gelar yang relevan di bidang keuangan atau bidang terkait 2. Pengetahuan tentang peraturan industri perbankan 3. Keterampilan komunikasi lisan dan tertulis yang sangat baik (termasuk penulisan laporan) dalam bahasa Inggris dan Arab 4. Memiliki pengalaman 3-5 tahun di departemen kepatuhan/audit internal 5. lembaga keuangan atau badan pengatur, lebih disukai dalam fungsi kepatuhan atau audit internal.	1) bertanggung jawab untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi semua undang-undang, peraturan, dan kebijakan internal yang berlaku 2) memastikan kebijakan tersebut terkini dan mematuhi semua undang-undang yang relevan 3) merekomendasikan kebijakan baru jika diperlukan 4) melakukan penilaian rutin terhadap operasi perusahaan, memastikan prosedur, proses, dan

No	Nama Jabatan Pekerjaan	Job Recruitment (Persyaratan Pekerjaan)	Job Description (Uraian Pekerjaan)
		5. mengkoordinasi tim dengan tanggung jawab & inisiatif & terbuka untuk menyumbangkan ide	
5	Finance/Accountant	1) Gelar Akuntansi/ACCA / Chartered Accountant/CPA 2) Setidaknya 3 - 5 tahun pengalaman sebagai Auditor 3) Pengetahuan yang baik dalam Pajak Perusahaan, Standar Pelaporan Keuangan dan Hukum Pajak 4) Pengalaman langsung dalam penetapan biaya proyek dan konsolidasi 5) Kemampuan memenuhi tenggat waktu pelaporan yang ketat dalam lingkungan multitasking 6) Kepemimpinan yang kuat, pemain tim yang efektif, bermotivasi tinggi dan mampu bekerja secara mandiri 7) Pengalaman langsung dalam SAP (R3) lebih disukai	1) Memastikan pelaporan keuangan kepada Manajemen dan Kantor Pusat secara tepat waktu dan akurat 2) Terlibat dalam penganggaran, dan analisis varians 3) Lakukan tinjauan analitis terhadap laporan manajemen dan selidiki varian dan tren 4) Memeriksa jurnal bulanan, penagihan pendapatan proyek dan perhitungan pemulihan biaya 5) Menangani pelaporan keuangan, perbankan & perbendaharaan, pajak, pengembalian GST, audit, masalah kesekretariatan perusahaan, serta pelaporan pemerintah dan undang-undang 6) Mengevaluasi sistem pelaporan keuangan dan kebijakan akuntansi serta proses kerja, dan memberikan rekomendasi perbaikan 7) Membantu pengawasan bagian-bagian yang ditugaskan di Departemen Keuangan/Anak Perusahaan/Perusahaan Asosiasi
6	Human Resource & Administrative Officer	1. Pendidikan minimal Diploma yang relevan di bidang -M atau disiplin terkait bisnis 2. Mampu bekerja dalam lingkungan yang serba cepat 3. Pengalaman dalam pengajuan izin kerja, e-Assurance, perpanjangan izin kerja	1) Memahami tahapan Rekrutmen yang mencakup penempatan pekerjaan, penyaringan, dan wawancara. 2) Memahami website pekerjaan potensial dan jalur rekrutmen. 3) Menangani masalah onboarding dan off-boarding karyawan.

No	Nama Jabatan Pekerjaan	Job Recruitment (Persyaratan Pekerjaan)	Jao Description (Uraian Pekerjaan)
		4. Memahami Teknologi Informasi secara baik dan teliti 5. Pengalaman minimal tiga tahun pada bidang yang relevan 6. Dapat memulai bekerja segera atau dalam waktu singkat	4) Memperbarui dan memelihara data dan catatan pribadi karyawan. 5) Membantu dalam urusan penggajian 6) Menangani proposal dan pengelolaan dalam penggajian karyawan, 7) Mendukung penilaian dan kinerja karyawan.
7	Computer and IT	1. Pendidikan minimal Diploma IT atau lulusan yang relevan 2. Keterampilan pemecahan masalah yang baik. 3. Mau belajar, positif dan percaya diri 4. Pengetahuan tentang sistem telepon Analog/Digital PBX. 5. Pengetahuan tentang sistem CCTV atau sejenisnya 6. Pengalaman dalam Solusi Pencadangan Office 365/Datto akan menjadi nilai tambah	1) Membantu dalam dukungan IT level 1 dan 2 harian untuk pengguna lokal dan jarak jauh 2) Mendukung OS Windows, aplikasi MS office (Email, Microsoft Teams, OneDrive, dll.), konektivitas jaringan, MFP, dll 3) Kelola Direktori Aktif, Azure AD, Office 365 dan Kelola Sistem telepon PBX 4) Memelihara & Memperbarui Daftar inventaris Teknologi Informasi 5) Mengelola dan memantau pekerjaan administrasi terkait Cyber security- Kesadaran Keamanan Siber Knowbe4, Pemindaian Kerentanan Rapid 7 6) Sistem CCTV, Sistem Akses IT dan Administrasi Printer Multi Fungsi (MFP).
8	Hotel/ Restaurant	1. Setidaknya memiliki pengalaman 2 tahun sebagai supervisor di industri F&B. 2. Mampu memberikan makanan berkualitas, layanan, dan pengalaman tamu secara keseluruhan. 3. Pemahaman tentang persyaratan diet . 4. Komunikator yang baik untuk menjaga efektivitas operasional.	1) Membantu Manajer Outlet dalam operasi sehari-hari untuk memberikan makanan, layanan, dan suasana berkualitas kepada tamu. 2) Memastikan prosedur operasi standar dipertahankan secara konsisten, termasuk pemulihan layanan, siklus tugas restoran, dan pengendalian biaya 3) Menjunjung tinggi keselamatan, kebersihan, dan kebersihan seperti yang

No	Nama Jabatan Pekerjaan	Job Recruitment (Persyaratan Pekerjaan)	Job Description (Uraian Pekerjaan)
		5. Mampu berkembang dalam lingkungan yang serba cepat dan bekerja secara efisien di bawah tekanan. 6. Nyaman dengan bekerja di akhir pekan dan hari libur	disyaratkan oleh peraturan NEA dan persyaratan perusahaan 4) Bertanggung jawab atas penjadwalan tenaga kerja, masalah administrasi, manajemen kinerja, dan pengendalian inventaris jika diperlukan 5) Tugas ad-hoc dalam layanan outlet atau lainnya bila diperlukan
9	Construction worker	1. Minimum Diploma di bidang Teknik, Sains Terapan atau bidang yang relevan 2. Minimal memiliki 1 tahun pengalaman kerja yang relevan. 3. Lulusan ITE dengan pengalaman relevan minimal 3 tahun di industri manufaktur 4. Lebih dianjurkan Mahir dalam MS Office, berbahasa Inggris lisan dan tulisan 5. Mahir dalam SAP dan mengoperasikan mesin takaran otomatis 6. Mampu menahan lingkungan kerja yang berbau menyengat	a) Membantu seluruh proses produksi dan peralatan terpelihara dengan baik untuk menjalankan aktivitas operasional sehari-hari b) Mengisi kembali bahan mentah, mengumpulkan sampel untuk pengujian Kontrol Kualitas dan mengemas barang jadi c) Melakukan tugas terkait lainnya seperti pembersihan bejana campuran dan CIP (Pembersihan dalam proses) untuk tangki tetap d) Mendukung pelatihan peracik tentang sistem, otomatisasi, dan praktik terbaik dalam proses dan produksi
10	Healthcare	1. Min PSLE atau kualifikasi setara dalam bidang keperawatan dan ingin memperoleh pengetahuan dan keterampilan untuk membantu perawat dalam perawatan pasien dasar, portir dan tugas rumah tangga 2. Bersemangat, berdedikasi dan bersedia melayani 3. Mampu melakukan shift bergilir, termasuk akhir pekan dan hari libur 4. Kandidat harus telah menyelesaikan vaksinasi COVID-19 sepenuhnya	a) Menghadiri dan memastikan bahwa kebutuhan pasien dipenuhi dengan segera b) Bertanggung jawab atas tugas pemeliharaan perumahan di lingkungan c) Menjaga kebersihan lingkungan di bangsal d) Melaksanakan tugas portir dan membantu dalam penerimaan, pemindahan dan pemulangan pasien

No	Nama Jabatan Pekerjaan	Job Recruitment (Persyaratan Pekerjaan)	Jao Description (Uraian Pekerjaan)
11	Couriers, Driver, Translator, Trainee, Internship	1. Harus memiliki SIM kelas 3/3A yang masih berlaku 2. Harus memiliki pengalaman minimal 3 tahun sebagai Pengemudi atau Sopir Pribadi; 3. Memiliki catatan mengemudi yang aman dan bersih serta mempraktikkan kebiasaan mengemudi yang aman 4. Mampu menjaga kerahasiaan urusan pribadi Perusahaan dan Pimpinan/Direktur setiap saat 5. Etnis kerja bagus, dapat diandalkan, dan tepat waktu 6. Fleksibel dan akomodatif; keterampilan interpersonal dan komunikasi yang baik 7. Bilingual dalam bahasa Inggris dan Mandarin (untuk berhubungan dengan staf kantor & anggota keluarga yang berbahasa Inggris dan Mandarin) 8. 5,5 hari kerja dalam seminggu; upah lembur tersedia untuk pekerjaan yang dilakukan lebih dari 44 jam seminggu	a) Memahami dan mengerti tempat dan jalan yang akan dituju. b) Mampu mengendarai kendaraan dengan baik santun dan sopan berkendara. c) Bersedia menjalankan tugas dan lakukan tugas apa pun saat ditugaskan d) Melakukan pemeriksaan perawatan dasar pada kendaraan dan memastikan kendaraan dirawat dengan baik
12	Education (Teacher Academy/ Non Academy)	1. Diploma Pendidikan Anak Usia Dini – Pengajaran (DECCE-T) 2. Lancar berbahasa Inggris (lisan dan tulisan) karena pelajaran dilakukan dalam bahasa Inggris 3. Kreatif dan inspiratif dengan energi penuh kasih 4. Keterampilan komunikasi dan manajemen kelas yang sangat baik 5. Pengetahuan dalam pengembangan pendidikan	a) Merencanakan, mengawasi dan melaksanakan program sesuai dengan kebijakan, pedoman, kerangka kerja b) Menyiapkan dan melaksanakan program dan alat bantu pengajaran yang sesuai dengan usia c) Menyimpan catatan kemajuan anak secara akurat dan menangani kebutuhan pendidikan dan perkembangan anak secara individu d) Melengkapi laporan kemajuan anak setiap semester dan menyiapkan portofolio perkembangan setiap anak

No	Nama Jabatan Pekerjaan	Job Recruitment (Persyaratan Pekerjaan)	Job Description (Uraian Pekerjaan)
			e) Berkomunikasi dengan orang tua dan bertemu orang tua untuk mengatasi masalah apa pun f) Gunakan teknik disiplin positif setiap saat g) Bertanggung jawab atas pemeliharaan lingkungan belajar di kelas
13	Airlines- Pramugari / Pramugara	1. Memiliki pengalaman minimal 1 tahun bidang perhotelan atau layanan pelanggan 2. Sikap positif untuk memberikan pelayanan prima dalam lingkungan tim, berhubungan dengan orang-orang dari berbagai budaya 3. Lulusan SMA (Kelas 12) 4. Kefasihan berbahasa Inggris lisan dan tulisan (kemampuan berbicara bahasa lain merupakan keuntungan) 5. Jangkauan lengan 212 cm sambil berjinjit dan tinggi minimum 160 cm yang memungkinkan Anda menjangkau peralatan darurat di semua jenis pesawat 6. Tato tidak boleh terlihat saat Anda mengenakan seragam awak kabin (penutup kosmetik dan perban tidak diperbolehkan) 7. Dapat beradaptasi dengan orang baru, tempat baru dan situasi baru 8. Sebagai awak kabin, Anda akan berbasis di Dubai dan harus memenuhi persyaratan visa kerja.	a) Bersikap profesional, tepat waktu, dan sopan setiap saat b) Menghadiri pengarahan pra-penerbangan, di mana akan ditugaskan posisi kerja untuk penerbangan mendatang. cabin crew akan diberitahu mengenai rincian penerbangan c) Melaksanakan tugas-tugas sebelum penerbangan, termasuk memeriksa peralatan keselamatan dan melakukan pemeriksaan keamanan, memastikan pesawat bersih dan rapi serta informasi di saku kursi selalu mutakhir dan semua makanan, minuman, dan stok ada di dalam pesawat. d) Menyambut penumpang di pesawat dan mengarahkan mereka ke tempat duduk mereka e) Menginformasikan kepada penumpang tentang prosedur keselamatan f) Periksa semua sabuk pengaman dan dapur dalam keadaan aman sebelum lepas landas g) Membuat pengumuman atas nama Pilot dan menjawab pertanyaan selama penerbangan h) Menyajikan makanan dan minuman yang ada dalam pesawat

No	Nama Jabatan Pekerjaan	Job Recruitment (Persyaratan Pekerjaan)	Jao Description (Uraian Pekerjaan)
			i) meyakinkan penumpang dan memastikan mereka mengikuti prosedur keselamatan dengan benar dalam situasi darurat j) memberikan pertolongan pertama jika diperlukan k) memastikan penumpang turun dengan selamat di akhir penerbangan dan memeriksa bahwa tidak ada bagasi tertinggal di loker di atas kepala dan tidak ada penumpang gelap atau barang mencurigakan di dalam pesawat. l) Melengkapi dokumen, termasuk menulis laporan penerbangan
14	Construction-building	1. Mengelola tahapan perencanaan dan desain proyek konstruksi. 2. Memberikan keahlian teknis untuk gambar dan desain proyek. 3. Melakukan perhitungan biaya dan menyiapkan proyeksi keuangan. 4. Menyusun jadwal kerja, bekerja sama dengan manajer proyek. 5. Menjadi penghubung antara kontraktor, subkontraktor, vendor, dan pemasok. 6. Mengawasi proses rekayasa konstruksi. 7. Melakukan pengujian berkala terhadap bahan dan prosedur untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan industri. 8. Memastikan proyek konstruksi selesai tepat waktu dan sesuai anggaran. 9. Mendokumentasikan proses dan menyimpan catatan konstruksi terperinci.	a) Memiliki Keterampilan kerja tim dan membangun hubungan. b) Memiliki Kemampuan berkomunikasi secara lisan maupun tulisan. c) Memiliki keterampilan teknis dan mampu memberikan penjelasan terhadap detail pekerjaan d) Kemampuan untuk memecahkan masalah dan berpikir sendiri. e) Keterampilan manajemen proyek. f) Kesadaran akan undang-undang bangunan dan kesehatan dan keselamatan.

No	Nama Jabatan Pekerjaan	Job Recruitment (Persyaratan Pekerjaan)	Job Description (Uraian Pekerjaan)
		10. Menyajikan pembaruan kemajuan proyek konstruksi kepada klien dan manajer senior	
15	Management Consultant	- Memiliki kemampuan berbahasa Inggris dan menulis dengan baik - Pengalaman minimal 8-10 tahun di bidang Manajemen Perubahan - Pengalaman dalam mengelola perubahan Teknologi Informasi yang kompleks dan transformasi bisnis untuk proyek-proyek besar dan kompleks - Pengalaman industri perusahaan terkait	- Merencanakan, menyusun dan menerapkan langkah-langkah manajemen perubahan strategis dan operasional melalui komunikasi yang sukses, serta hasil dan teknik manajemen pemangku kepentingan. - Bekerja dengan alur kerja pelatihan untuk memfasilitasi strategi pelatihan dan dukungan diterjemahkan ke dalam inisiatif pelatihan - Pastikan penyiapan tim perubahan yang diperluas di seluruh organisasi pendukung yang mewakili berbagai departemen, profil pengguna, dan tingkat organisasi. - Kembangkan strategi/pendekatan perubahan yang selaras dengan tujuan proyek. Hal ini perlu mencakup antara lain manajemen pemangku kepentingan, analisis dampak perubahan, umpan balik pengguna akhir, dan manajemen penolakan untuk mengembangkan pendekatan perubahan yang sukses - Memahami tujuan dan mampu mengubah strategi menjadi rencana yang dapat ditindaklanjuti di seluruh dimensi perubahan, memanfaatkan organisasi matriks untuk mendukung perubahan - Memfasilitasi pembentukan Mentor dan mengelola anggota tim perubahan yang diperluas untuk memastikan

No	Nama Jabatan Pekerjaan	Job Recruitment (Persyaratan Pekerjaan)	Jao Description (Uraian Pekerjaan)
			tercapainya tujuan dan sasaran bersama g) Mengenali dan mengatasi t a n t a n g a n / m a s a l a h apapun secara tepat waktu, memenuhi dan/atau melampaui ekspektasi, serta mengelola risiko
16	Restaurant worker	1. Mahir dalam menangani kekhawatiran atau keluhan pelanggan dengan profesionalisme dan bijaksana, berupaya menyelesaikan masalah dan memastikan bahwa tamu meninggalkan restoran dengan perasaan puas dan bersedia untuk kembali lagi. 2. Mudah beradaptasi dan siap menghadapi tekanan, unggul dalam lingkungan yang dinamis dengan cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan keadaan dan secara efektif mengelola beberapa tabel secara bersamaan. 3. Terampil dalam memberikan layanan pelanggan terbaik melalui interaksi yang bersahabat, secara aktif memperhatikan preferensi tamu, dan melakukan upaya ekstra untuk melampaui ekspektasi. 4. Mahir dalam menciptakan pengalaman pelanggan yang luar biasa, berinteraksi dengan pengunjung dengan cara yang ramah, dan secara konsisten memastikan kepuasan mereka selama kunjungan mereka. 5. .Menunjukkan pemahaman yang mendalam terhadap menu, dengan terampil mendeskripsikan item makanan, menawarkan rekomendasi yang tepat, dan memastikan ekspektasi kuliner setiap tamu terpenuhi	a) Komunikasi yang efektif dengan staf dapur untuk memastikan persiapan hidangan yang tepat waktu dan akurat, dan kemudian mengantarkan hidangan tersebut ke meja sambil mematuhi standar presentasi. b) Berkontribusi secara aktif pada lingkungan kerja yang harmonis, Anda akan membantu kolega Anda sesuai kebutuhan, menumbuhkan rasa kerja tim yang kuat. c) Memainkan peran integral dalam menumbuhkan suasana kerja yang kooperatif, Anda akan siap mendukung rekan-rekan Anda bila diperlukan, memupuk semangat kolaborasi yang kuat. d) Komitmen Anda untuk mematuhi peraturan kebersihan dan keselamatan akan tercermin dalam penanganan makanan dan minuman yang cermat, proses pembayaran yang tepat, dan dedikasi yang tak tergoyahkan untuk kepuasan tamu. e) Memenuhi kekhawatiran tamu dan keinginan individu, Anda akan menampilkan pemahaman mendalam tentang menu, dengan mudah memberikan saran yang terinformasi untuk meningkatkan pengalaman bersantap mereka.

No	Nama Jabatan Pekerjaan	Job Recruitment (Persyaratan Pekerjaan)	Job Description (Uraian Pekerjaan)
			f) Dalam kapasitas sebagai pelayan, Anda akan ditugaskan untuk memberikan sambutan yang ramah, mencatat pesanan dengan tepat, dan mengelola seluruh episode makan dengan baik.
17	Design / Graphic Designer	1. Mahir dalam <i>Adobe Creative Suite</i> termasuk Photoshop, Illustrator 2. Portofolio yang menampilkan ide kreatif, selera/keterampilan desain. 3. Perhatian yang kuat terhadap detail dan memiliki perhatian yang tajam terhadap estetika 4. Keterampilan komunikasi dan dapat dengan jelas mengartikulasikan ide, desain, dan saran 5. Bekerja tim yang dapat berkolaborasi secara efektif dengan pemangku kepentingan yang berbeda	a) Mengkonsep dan mengembangkan konsep desain, grafik, dan tata letak b) Menyajikan ide, konsep, dan solusi desain kepada berbagai pemangku kepentingan dan memasukkan masukan mereka ke dalam desain akhir. c) Bekerja secara kolaboratif antar tim yang berbeda untuk memastikan pekerjaan desain dilaksanakan dengan lancar dan diterapkan secara akurat
18	Information Officer	1. Setidaknya memiliki 2 tahun pengalaman kerja/ pengetahuan yang relevan dalam analisis media, hubungan masyarakat, komunikasi, jurnalisme atau bidang terkait 2. Kandidat dengan pengalaman bertahun-tahun lebih banyak dapat dipertimbangkan untuk posisi petugas informasi senior 3. Memiliki kepekaan sosial dan politik yang tinggi, keterampilan interpersonal dan menulis yang kuat serta kualitas kepemimpinan 4. Bilingualisme dalam bahasa Inggris dan salah satu dari tiga bahasa resmi negara lainnya akan menjadi keuntungan 5. Minat dalam komunikasi publik, media baru, dan peristiwa terkini	a) Karir di Layanan Informasi Pemerintah sangat bermanfaat dan menantang, mencakup beragam portofolio dan tanggung jawab yang penting bagi tata kelola yang baik. b) Sebagai profesional komunikasi Pemerintah, peran posisi ini akan membantu Pemerintah dalam mengkomunikasikan kebijakan kepada masyarakat dalam lingkungan komunikasi yang semakin menantang.

No	Nama Jabatan Pekerjaan	Job Recruitment (Persyaratan Pekerjaan)	Job Description (Uraian Pekerjaan)
		6. Pengetahuan dan kemahiran dalam alat, platform, dan tren media baru akan menjadi keuntungan.	