

KEBIAJAKAN PEMERINTAH JATIM UNTUK MENUNJANG DAYA SAING PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Oleh :

Dr. Himawan Estu Bagijo, SH, MH.

(Kadisnakertrans Prov. Jatim)

Kata Kunci :

“ Memiliki kompetensi adalah kesiapan diri untuk memasuki dunia kerja, terlebih pasar kerja di luar negeri yang memiliki resiko lebih tinggi. Kebijakan pelatihan di Balai Latihan Kerja bagi Pekerja Migran Indonesia menjadi salah satu upaya meningkatkan daya saing yang ditunjang dengan kemudahan akses informasi, kemudahan pengurusan dokumen dan kerjasama dengan pengguna langsung (user) sangat baik, untuk memadukan keunggulan percepatan penyediaan tenaga kerja yang terampil, kemudahan layanan public dan perlindungan dimulai dari hulu. Memiliki kompetensi adalah perlindungan diri yang terbaik dan mampu menunjukan daya saing. “

1. Latar Belakang

Isu sektor ketenagakerjaan di Jatim masih diwarnai dampak penyebaran pandemic Covid-19 baik yang dirumahkan maupun ter PHK. Tahun 2020 sampai bulan Desember catatan Disnakertrans Jatim ada 51.782 orang, 34.134 orang pekerja dirumahkan dan 7.746 orang pekerja ter PHK. Dampak pandemic Covid-19 juga membuat 5.361 orang calon Pekerja Migran Indonesia asal Jatim gagal berangkat. Isu lainnya terkait dengan penerapan konsep Industri 4.0, Bonus Demografi dan Pemberdayaan generasi produktif, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang masih tinggi khususnya ditingkat pendidikan SMA/SMK, rendahnya kualitas dan daya tawar calon tenaga kerja dan kondisi hubungan Industrial yang belum kondusif.

Dalam Pembangunan Jangka Menengah Jawa Timur 2019-2024, isu sektor ketenagakerjaan difokuskan kepada 3 (tiga) program yakni, **pertama** kepada Upaya peningkatan kualitas dan produktivitas serta **‘Link and Match’** antara kebutuhan pasar kerja dengan rendahnya kompetensi angkatan kerja serta pemberdayaan bonus demografi. **Kedua**, sumbangan tenaga kerja lulusan pendidikan tinggi (tersier) masih relatif rendah, jumlah tenaga kerja informal relatif tinggi dan rata-rata upah bersih perbulan relatif masih rendah. **Ketiga**, potensi dan sumbangan terhadap sektor ketenagakerjaan oleh generasi millennial umur 24-39 tahun.

Data BPS dalam Berita Statistik Ketenagakerjaan Jatim per Peburari 2021 melaporkan bahwa jumlah angkatan kerja sebanyak 22,18 juta orang, turun 86,34 ribu dibandingkan Agustus 2020,

dan turun sebanyak 343,98 ribu orang dibandingkan Februari 2020. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Februari 2021 sebesar 69,75 persen. Sedang Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Februari 2021 sebesar 5,17 persen, turun 0,67 persen poin dibandingkan Agustus 2020, dan jika dibandingkan Februari 2020 naik 1,57 persen poin. Data BPS di atas juga menuliskan, terdapat sekitar 3 juta orang penduduk usia kerja terdampak covid-19 atau sebesar 9,44 persen. Penduduk yang terdampak covid-19 pada Februari 2021 terdiri dari 260,23 ribu orang pengangguran karena covid-19; 105,83 ribu orang Bukan Angkatan Kerja karena covid-19; 235,34 ribu orang sementara tidak bekerja karena covid-19; dan 2,40 juta orang mengalami pengurangan jam kerja karena covid-19. Tingkat pengangguran terbuka di perkotaan dan berjenis kelamin laki-laki lebih tinggi dibanding di perdesaan dan perempuan. Dan untuk Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) atau peluang masuk pasar kerja kondisi bagi angkatan kerja perempuan di Jatim masih rendah (56.60%).

Dilihat dari tingkat pendidikan yang ditamatkan pada Februari 2021, TPT untuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih mendominasi diantara tingkat pendidikan yang lain, yaitu sebesar 10,41 persen. TPT tertinggi berikutnya terdapat pada Sekolah Menengah Atas (SMA) sebesar 7,57 persen. Dengan kata lain, permasalahan titik temu antara tawaran tenaga kerja lulusan SMK/SMA di Jawa Timur dengan tenaga kerja yang diminta di pasar kerja masih terjadi. Sebaliknya, TPT terendah terdapat pada pendidikan SD ke bawah sebesar 2,27 persen. Penduduk dengan pendidikan rendah cenderung lebih mudah menerima tawaran pekerjaan apa saja tanpa banyak mengajukan persyaratan karena keterbatasan pendidikan/ijazah yang dimiliki.

Disisi lain, pada tahun-tahun mendatang seiring pertumbuhan demografi, perbaikan kesehatan dan tahun kebangkitan ekonomi pasca didorongnya secara masif implementasi vaksinasi bagi masyarakat, maka sangat mendesak disiapkan penyediaan SDM terampil untuk pemenuhan lowongan pekerjaan di pasar kerja dalam dan luar negeri. Sektor-sektor yang diperkirakan akan meningkat lowongannya seperti Manufaktur, Konstruksi, Nursing Home, Peternakan, perkebunan. Peluang bagi permintaan Pekerja Migran asal Indonesia sangat terbuka lebar dengan kelebihan 'attitude', lebih diminati apabila dibanding dengan pekerja migran asing dari Negara lain. ILO dalam laporannya mengenai 'The Future of Jobs' menuliskan kebutuhan jabatan di pasar dunia dimasa datang di sector "Green Jobs, Rural Economic Workers, Care Economic Workers, Global Supply Chain Workers, Gig Economic Workers dan The Robotic Age ". Khusus kebutuhan penempatan Pekerja Migran Indonesia ditinjau dari piramida demografi negara-negara maju, maka kebutuhan lowongan di jabatan perawat (care economic workers) dan jabatan operator atau pekerja manufaktur (global supply chain workers).

Bagi pemerintah daerah, dengan hadirnya UU 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia, dipasal 38 telah mengamanatkan hadirnya Layanan Terpadu Satu Atap Pekerja Migran Indonesia (LTSA-PMI) sebagai bagian upaya mewujudkan efektifitas, efisiensi dan transparansi serta peningkatan kualitas pelayanan bagi Pekerja Migran Indonesia. Selain itu, pasal 40 tentang kewajiban pemerintah provinsi menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja oleh lembaga pendidikan dan pelatihan kerja milik pemerintah dan/ atau swasta

yang terakreditasi. Namun demikian amanat yang strategis berada di pasal 5 yang mengamanatkan ‘setiap pekerja migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan diantaranya memiliki kompetensi’.

2. Program Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Jatim, Fakta di Lapangan

Perkembangan pasar permintaan Tenaga kerja diluar negeri terhadap Pekerja Migran Indonesia dari berbagi Negara terus meningkat. Bank Dunia mencatat ada 9 juta orang Pekerja Migran Indonesia bekerja di luar negeri. Namun hanya 3,5 Juta orang yang terdata di Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) yang artinya sisanya berangkat dan bekerja tidak secara prosedural. Bank dunia juga mencatat, 70 % Pekerja Migran Indonesia memilih bekerja di luar negeri karena faktor perbaikan ekonomi keluarga. Bank Dunia Melaporkan, jumlah PMI non procedural realisasinya bisa 3 kali lipat yang terdata secara resmi.

Sumbangan penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) asal Jatim masih terbanyak se Indonesia. Sumber Sistem Komputerisasi (Sisko) BP2MI melaporkan PMI asal Jatim ditahun 2018 menyumbang 70.381 orang {24.81%}, Tahun 2019

sebanyak 68.740 orang {24.77%} dan di tahun 2020 menyumbang 37.332 orang (32.94%). Bekerja ke Hongkong, Taiwan, Malaysia, Singapura dan Brunei serta Saudi masih menjadi pilihan PMI asal Jatim. Situasi ini merupakan peluang bagi pencari kerja yang belum mampu terserap di pasar kerja dalam negeri atau bagi angkatan kerja baru yang memang ingin bekerja di luar negeri. Sumbangan remitansi PMI asal Jatim sumber estimasi Bank Indonesia tahun 2019 sebesar 8.05 Trilyun Rupiah dan di tahun 2020 naik menjadi +30.5 Trilyun Rupiah.

Masih banyak ditemukan kasus penipuan dan perdagangan orang, karena masih minimnya akses informasi dan konsultasi. Belum lagi image layanan birokrasi yang waktu dan biayanya kurang transparan, menjadi sebab calon pekerja migran memilih calo dan berangkat secara non prosedural yang dianggap lebih cepat. Data di Jatim jumlah Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural yang dideportasi di tahun 2018 sebanyak 604 orang, tahun 2019 sebanyak 929 orang dan ditahun 2020 sebanyak 4.432 orang. Ditahun 2021 sampai dengan bulan Agustus 2021 PMI yang dideportasi karena bermasalah dokumen kerja sebanyak 1.947 orang. Disaat kondisi pandemic covid-19 ini, kepulangan PMI baik dampak finish kontrak, PHK atau dideportasi dan gagal berangkat menjadi tambahan permasalahan lain yang membutuhkan solusi penanganannya. Selama pandemic covid-19, ditahun 2020, yang finish kontak berjumlah 10.165 orang atau (72.69%), yang bermasalah sebanyak 1.299 orang (9.28%) pulang dengan status deportasi karena masalah dokumen imigrasi atau dokumen kerja. Sedang di Tahun 2021, PMI finish kontak sejumlah 36.030 orang (94,70%) dan yang bermasalah sebanyak 1.947 orang (5.11%). Peta kepulangan PMI bermasalah terbanyak asal Sampang, Pamekasan, Bangkalan dan Jember. Sedang Peta kepulangan PMI finish kontak terbanyak asal Malang Kab, Tulungagung, Blitar Kab dan Ponorogo.(sumber : Layanan Helpdesk Kepulangan PMI UPT.P2TK Disnakertrans Jatim).

Penyediaan Calon Pekerja Migran selama ini dilakukan oleh BLK swasta yang fakta dilapangan masih menjadi satu kesatuan rantai bisnis yang tidak dapat dipisahkan mulai rekrut, seleksi, pelatihan dan penempatan kerja dengan pengelolaan Perusahaan Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI). Tentunya dengan pola bisnis swasta masih ditemukan cost structure dan kasus over charge potongan gaji PMI di luar negeri yang diluar standard. UU No 18 Tahun 2018 telah mengamatkan peran Pemerintah untuk menyediakan bantuan pelatihan dan sertifikasi, namun faktanya masih sedikit pemerintah daerah yang mampu lakukan.

Pekerjaan rumah lain yang juga harus dipikirkan, sumbangan penempatan PMI sektor informal (domestic worker) di Jatim masih tinggi (+70%), PMI yang dipulangkan karena kurang terampil dan masih tingginya PMI yang bekerja non prosedural dari beberapa daerah. Realita lainnya, penggunaan remitansi atau gaji selama bekerja sebagai PMI yang belum produktif, masih dibutuhkan 2-3 kali perpanjangan kontrak kerja untuk membantu perbaikan ekonomi keluarga, yang tentunya akan berdampak terhadap pola pengasuhan anak dan harmonisasi keutuhan keluarga.

Oleh karena itu perlindungan bagi Calon Pekerja Migran Indonesia khususnya di Jawa Timur harus menjadi perhatian dengan titik tekan pada perbaikan layanan publik dan peningkatan kualitas keterampilan sehingga memiliki daya saing yang tinggi. Perbaikan layanan publik dan optimalisasi fungsi Balai Latihan Kerja yang berbasis kompetensi bagi penyediaan calon pekerja migrant sudah menjadi kebutuhan.

3. Kewenangan dan Kebijakan Pemerintah Jatim Untuk Perbaikan Layanan Publik dan Meningkatkan Daya Saing Pekerja Migran Indonesia

Bank Dunia dalam laporannya “ Pekerja Global Indonesia: Antara Peluang dan Risiko “, telah menyediakan landasan referensi yang kuat bagi pemerintah Indonesia untuk mengambil tindakan yang dibutuhkan. Untuk melaksanakan reformasi kebijakan yang memfasilitasi migrasi dengan lebih baik, menjadi lebih aman dan mendatangkan manfaat secara optimal. Hal ini perlu intervensi pemerintah yang diharapkan mampu mendatangkan perubahan, meningkatkan keahlian dan kompetensi, meningkatkan daya tawar (bargaining position) yang dampaknya mampu memperbaiki kehidupan pekerja migran dan mendukung pertumbuhan ekonomi. Yang ditawarkan Bank Dunia dalam strategi jangka panjang untuk perbaikan kebijakan dan program migrasi adalah :

1. Menciptakan pasar kerja profesional bagi pekerja migran internasional
2. Merampingkan dokumentasi dan proses pra-keberangkatan
3. Meningkatkan standar perlindungan pekerja selama berada di luar negeri
4. Mempertahankan manfaat dari pengalaman bermigrasi dan remitansi
5. Meninjau kembali pengaturan kelembagaan dan menerapkan monitoring dan evaluasi yang lebih baik

Bank Dunia menyampaikan bahwa potensi peluang kerja di luar negeri masih sangat besar dan terbuka serta remitansinya sangat bermanfaat baik untuk keluarga dan pembangunan ekonomi

daerah. Saran Bank Dunia, mendorong intervensi pemerintah untuk menyiapkan calon pekerja migran Indonesia sektor informal berkeahlian dan formal kompeten melalui aktivitas edukasi, pelatihan di BLK, perbaikan layanan dokumen dan layanan bursa kerja. Ditambah lahir dan Implementasi UU 18 tahun 2017 tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia beserta aturan pendukung migrasi telah merubah pola mekanisme penempatan Pekerja Migran Indonesia selama ini. Amanat UU 18 tahun 2017 membutuhkan komitmen kuat pemerintah terhadap fasilitasi pelatihan calon Pekerja Migran Indonesia, Layanan migrasi lebih efisien, memastikan praktik migrasi yang aman, efektif dan perlindungan yang optimal serta mengurangi peran calo.

Kewenangan Pemerintah daerah dalam program perlindungan Pekerja Migran Indonesia telah diatur dalam UU 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah daerah, dimana kewenangannya diproses pra dan purna kerja. Hadirnya UU 18 Tahun 2017 tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia telah mendorong peran pemerintah daerah wajib menyediakan pelatihan di Balai latihan Kerja (BLK) Pemerintah atau bekerjasama dengan Lembaga Pelatihan swasta yang telah terakreditasi serta keberadaan Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA). Kewenangan lain pemerintah daerah provinsi yang diatur dalam UU 18 tahun 2017 sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja oleh lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
2. Mengurus kepulangan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
3. Menerbitkan izin kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
4. Melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara berjenjang dan periodik kepada Menteri;
5. Memberikan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja;
6. Menyediakan pos bantuan dan pelayanan di tempat pemberangkatan dan pemulangan Pekerja Migran Indonesia yang memenuhi syarat dan standar kesehatan;
7. Menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
8. Mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia;

Secara program, upaya Pemerintah Jawa Timur melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk menyiapkan SDM Kompeten secara umum dilakukan melalui :

1. Pengembangan Standar Kompetensi Kerja, yang melibatkan industri dan dunia usaha dalam mengembangkan kompetensi SDM tenaga kerja yang diakui industri dan dunia usaha, berkembang dinamis dan mudah diterapkan.
2. Penguatan Lembaga Sertifikasi, yang menjamin mutu kualitas SDM dan mendorong kemudahan akses sertifikasi.
3. Penguatan Akses dan Mutu Pelatihan Vokasi, melalui konsep 3R (Reorientasi, Revitalisasi dan Rebranding Balai Latihan Kerja. Mendorong keterlibatan industri

dalam investasi SDM melalui pelatihan vokasi dan Juga didukung oleh peran Serikat Pekerja yang memastikan anggotanya mendapat pelatihan vokasi yang berkualitas.

4. Penguasaan dan pemanfaatan teknologi terkini dengan Up&ReSkilling
5. Mendorong tumbuh kembangnya entrepreneur terutama bagi generasi milenial melalui Millenial Job Center (MJC)
6. Bantuan Pelatihan dan Sertifikasi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) sesuai amanat UU 18 tahun 2017.
7. Supporting penyusunan Raperda Pelindungan PMI dan Keluarganya, untuk perubahan Perda No 4 Tahun 2016 tentang Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI ke Luar Negeri (Program Inisiatif Legislatif).

Salah satu implementasi upaya melibatkan industri dan dunia usaha dalam mengembangkan kompetensi SDM tenaga kerja dilakukan kerjasama dengan PT Santos Jaya Abadi melalui Program **Corporate Shared Value**. PT. Santos Jaya Abadi memberikan bantuan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur melalui UPT Balai Latihan Kerja Mojokerto, berupa satu set Laboratorium Bahasa. Program Corporate Shared Value. PT Santos Jaya Abadi ditujukan membantu calon tenaga kerja harus memiliki skill dan kompetensi yang spesifik sesuai dengan kebutuhan dunia usaha. Keterampilan berbahasa asing merupakan salah satu skill yang dibutuhkan. Dengan kebutuhan tersebut bantuan satu set Laboratorium Bahasa diberikan PT Santos Jaya Abadi.

Program melibatkan industri dan dunia usaha dalam mengembangkan kompetensi SDM tenaga kerja melalui pendirian laboratorium bahasa baru ada di 6 BLK Jatim dari 16 balai BLK yang dikelola Disnakertrans Jatim..Diharapkan dengan adanya peluang kerja ke Jepang dan Taiwan untuk jabatan nursing atau perawat home care. Penyediaan pelatihan dan lab Bahasa menjadi kebutuhan di BLK. Dengan demikian di masa datang calon kandidat pekerja migrant yang berminat ingin pergi ke luar negeri harus melalui pelatihan dan memiliki sertifikat kompetensi supaya pekerjaan yang dituju terampil dan terlindungi.

Total anggaran yang disediakan APBD tahun 2021 sebesar 8,7 Milyar untuk peningkatan SDM melalui program bantuan pelatihan dan sertifikasi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Jatim yang digunakan untuk :

1. 651 orang ; unit cost pelatihan jabatan informal 600 jampel @ Rp.8.491.750 (paket 20 orang).Acuan Pelatihan Kemnaker/Tahir Foundation berada di BLK Wonojati, Tulungagung, Madiun, Jember, Ponorogo dan Kediri.
2. 160 orang ; unit cost pelatihan jabatan formal 300 jampel Las (@ Rp.6 juta), Elektronik (@Rp.5.6juta), Bangunan (@Rp.6 juta) dan Spa (@Rp.3.6 juta). Paket 16 orang (Acuan APBN). Berada di BLK Tuban, Pasuruan, Madiun, Singosari, Kediri dan Surabaya.
3. Bantuan Sertifikasi jabatan informal bagi 651 orang@ Rp.500 ribu, jabatan formal bagi 250 orang @ Rp.1.5juta yang dilatih di BLK dan calon PMI Mandiri/Eks/ReEntry 1.500 orang. Acuan SOP dan Bantuan sertifikasi oleh BNSP

4. Bantuan Job Matching di Bursa Kerja LTSA. Kegiatan tupoksi UPT P2TK yang menyatu dengan layanan LTSA atau Disnaker Kab/Kota
5. Pembinaan dan Monitoring serta Evaluasi yang terdiri kegiatan Rapat Koordinasi/Monev antara BLK-Disnaker Kab/Kota dan P3MI.
6. Sosialisasi informasi-Website dan Mobil Keliling, berupa penyerbaran informasi, perbaikan view, menu, rank&link dan petugas layanan Pengantar Kerja serta Disnaker Kab/Kota.

4. Program simPADU-PMI dan Jatim Migrant Care, sebagai Inovasi Meningkatkan Layanan Publik, Ketrampilan dan Perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia

Untuk memenuhi hak publik Pekerja Migran Indonesia (PMI), terhadap penyediaan akses informasi kerja, layanan pengurusan dokumen yang mudah, peningkatan ketrampilan, fasilitasi kepulangan dan pengelolaan remitansi secara produktif maka. Disnakertrans Prov. Jatim membuat solusi mengembangkan inovasi

layanan **simPADU-PMI** (Sarana Informasi dan Pelayanan Terpadu Pekerja Migran Indonesia). Inovasi simPADU-PMI berisikan layanan informasi, konsultasi dan Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) mampu meminimalkan peran calo dan perdagangan orang. Melalui perbaikan ini, akses informasi kerja keluar negeri menjadi mudah, legal dan dapat dikonsultasikan. Selain itu sebagai keterpaduan layanan kehadiran LTSA menjadikan proses lanjutan layanan dokumen kerja menjadi lebih mudah, cepat dan transparan. Terlebih setelah mendapat predikat **Wilayah Bebas Korupsi (WBK)**, kepastian alur, tarif dan penyelesaian dokumennya dapat dipahami oleh masyarakat. Inovasi simPADU-PMI juga menyasar layanan edukasi literasi keuangan bagi PMI purna. Tujuannya selain dibekali pengetahuan pengelolaan keuangan, aktivitas wirausaha juga bantuan akses beserta dampingan aktivitas produktif lainnya.

Focus inovasi **“Jatim Migrant Care”** untuk perbaikan tata kelola dokumen migrasi, bantuan peningkatan ketrampilan dan sertifikasi kompetensi kerja, fasilitasi keamanan dan pendampingan pekerja migran khususnya pekerja migrant wanita untuk mampu meningkatkan kapasitas, perlindungan diri dan pemberdayaannya saat sebelum, selama menjalani kontak kerja di luar negeri dan purna setelah purna kerja. Selain itu, Keberadaan shelter transit PMI menjadi satu wadah untuk membantu penyelesaian PMI bermasalah dan upaya pendampingannya.

Pengembangan inovasi **simPADU-PMI** dan pengembangannya menjadi **“Jatim Migrant Care”** walaupun ada dampak dari pandemic covid-19 hasilnya menunjukkan, akses informasi dan konsultasi kerja tetap tinggi, penggunaan Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) cukup efektif mengurangi alur birokrasi dokumen migrasi yang lambat dan telah berstatus WBK (Wilayah Bebas Korupsi). Tersedianya bantuan biaya ketrampilan dan sertifikasi bagi 1500 orang,

hadirnya satgas helpdesk kepulauan di Bandara Juanda masih menjadi pilihan bandara PMI paling aman dan PMI yang dipulangkan karena bermasalah/dipulangkan oleh majikan tinggal 1.73% serta sedang yang terPHK hanya 1.14% yang terdata di akhir tahun 2020.

Inovasi **simPADU-PMI** dan pengembangannya “*Jatim Migrant Care*” pada prinsipnya mendukung :

1. Layanan publik menuju Promosi Pelayanan ***Public yang Responsive Gender*** program SGD’s dan Layanan Publik menuju ***Clean and Good Governance*** dalam program ***Reformasi Birokrasi***.
2. Tindaklanjut saran World Bank tentang Pekerja Global Indonesia: ***Antara Peluang dan Risiko dan kesiapan SDM berdasar Laporan ILO tentang peluang kerja dalam ‘The Future of Jobs***
3. ***Program Jatim Cettar*** (Cepat, Efektif dan Efektif, Tanggap, Transparan, Akuntabel dan Resposif).

Dalam perkembangannya, program peningkatan SDM calon PMI, bekerjasama dengan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Kependudukan untuk mengelola akses data e-KTP calon PMI mendukung kelancaran layanan Bursa, Dokumen Paspor di LTSA, data kepulauan dan kegiatan vokasi PMI Purna. Sedang dengan Bapeprov/ Tim Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS) dapat membantu menyeleksi warga miskin asal jatim untuk mendapat prioritas bantuan pelatihan dan sertifikasi calon PMI. Pengembangan terbaru, melalui Kerjasama dengan ***Registered Support Organisation (RSO)*** agency penempatan dengan pola ‘Direct Hearing’ (wawancara langsung dengan user), membantu penyebaran informasi, dampingan dan penempatan program ***Spesified Skilled Worker (SSW)*** ke Jepang, ke Korea selatan dan lainnya. Khusus program SSW ke Jepang terdapat peluang 345.140 orang di 14 sektor jabatan. Melalui pola ‘***Direct Hearing***’, kehadiran Pemerintah Daerah mampu menjamin legalisasi lowongan, supporting informasi dan pendampingan, keringanan biaya pelatihan/sertifikasi dan meminimalisasi resiko terjadinya masalah baik saat pra dan selama bekerja.

4. Penutup

Kebijakan Pemerintah Jawa Timur beserta Layanan **simPADU-PMI** dan pengembangannya menjadi ***Jatim Migrant Care*** sangat dibutuhkan karena Jawa Timur sebagai pengirim pekerja migran terbanyak. Peran layanan peningkatan SDM Pekerja Migran yang terintegrasi, mengintervensi ketrampilan calon pekerja migran sangat strategis membantu aspek perlindungan yang dimulai dari hulu, serta perluasan pangsa pasar diluar negara-negara tujuan tradisional selama ini seperti peluang kerja ke Jepang, Australia, Kanada dan Eropa. ***Ke depan tantangan penyediaan calon Pekerja Migran Indonesia asal Jatim wajib terampil dan memiliki kompetensi sebagai salah satu bentuk perlindungan termasuk edukasi literasi keuangan dan paham aspek kesehatan*** (baca : Kesehatan dan Keselamatan Kerja=K3)

Disisi lain, masih terdapat banyak kendala dalam program pekerja migran antara lain keterbatasan Lab. Bahasa, Anggaran dan Personil. Selain itu, program pekerja migrant di kebanyakan daerah masih jadi alternatif, otomatis supporting anggaran sangat-sangat terbatas. Belum lagi problem implementasi UU 18 Tahun 2017, dilapangan masih berlakunya 'Bisnis Proses Pola Bisnis Swasta'. Belum lagi kendala harmonisasi dan masih tumpang tindih kewenangan antar Kementrian/Lembaga beserta aturan teknis yang bersifat sektoral.

Penyebaran pandemic covid-19 berdampak penutupan negara tujuan dan calon PMI yang gagal berangkat calon pekerja Migran Indonesia serta kepulangan pekerja Migran ke daerah masing-masing. Tentunya perlu pemetaan dan strategi perluasan kesempatan kerja yang tepat guna mengatasi problem social pengangguran dan kemiskinan. Program Up&ReSkilling dan Padat Karya Produktif menjadi salah satu pilihan mendesak selain Bantuan Sosial Langsung lainnya (Social Safety Net) dan program vaksinasi. ***Leave No One Behind.***(bdr/08/2021)