

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan secara umum diartikan sebagai usaha untuk memajukan kehidupan masyarakat dan warganya. Seringkali kemajuan yang dimaksud adalah kemajuan material. Maka, pembangunan seringkali diartikan sebagai kemajuan yang dicapai oleh sebuah masyarakat dibidang ekonomi. Oleh sebab itu untuk memenuhi kesejahteraan dibidang ekonomi banyak masyarakat yang berlomba-lomba dalam mencari pekerjaan yang cukup untuk meningkatkan taraf hidupnya dibidang ekonomi.¹

Pembangunan yang terjadi di negara berkembang seperti di Indonesia memberikan warna tersendiri di dalam menyediakan lapangan pekerjaan, karena negara berkembang pada umumnya mempunyai jumlah penduduk yang banyak, sehingga ketersediaan lapangan pekerjaan yang ada tak sebanding dengan jumlah penduduk yang mencari pekerjaan. Oleh sebab itu, sebagian dari mereka memutuskan untuk melakukan migrasi. Keputusan migrasi didasarkan pada perbandingan untung rugi yang berkaitan dengan kedua daerah tersebut. Tujuan

¹Arief Budiman. 2000. *Teori Pembangunan Dunia Ketiga*. Jakarta: Gramedia. Hlm 4.

utama migrasi adalah meningkatkan taraf hidup migran dan keluarganya, sehingga umumnya mereka mencari pekerjaan yang dapat memberikan pendapatan dan status sosial yang lebih tinggi di daerah tujuan.²

Pada umumnya, ada tiga kondisi yang menyebabkan migrasi pekerja dari suatu wilayah untuk mengambil keputusan melakukan aktivitas di luar wilayahnya. Ketiga kondisi tersebut adalah kemiskinan, rendahnya kesempatan kerja dan rendahnya tingkat upah persatuan tenaga kerja³. Kondisi ekonomi tersebut kemudian mendorong mereka untuk mengambil keputusan ekonomi rasional yang mungkin bisa membantu mereka. Migrasi internasional merupakan salah satu pilihan yang dianggap paling rasional meskipun mereka juga sadar dengan berbagai resiko yang mungkin terjadi.

Sejarah migrasi Indonesia mencatat bahwa pengiriman tenaga kerja telah berlangsung sejak era kolonialisme Belanda di Indonesia, hal tersebut dibuktikan dengan adanya orang-orang Jawa yang telah dikirim untuk bekerja di Sumatera Timur (Deli), Vietnam, New Caledonia dan Suriname, koloni Belanda di kawasan Amerika Selatan. Setelah Indonesia merdeka di bawah pemerintahan Soekarno, fenomena migrasi lebih difokuskan pada pembangunan nasional dalam pemerataan penduduk di Indonesia, khususnya dari Pulau Jawa ke pulau-pulau yang penduduknya kurang padat. Kemudian pada awal pemerintahan orde baru,

²Prijono Tjiptoherijanto. 1996. *Sumber Daya Manusia dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Hlm 112.

³Khusnatul Zulfa Wafirotin, dkk. 2013. "Dampak Migrasi Terhadap kondisi Sosial Ekonomi Keluarga TKI di Kecamatan Bebadan Kabupaten Ponorogo". *Jurnal Ekulibrium*, Volume 11, Nomor 2, Maret 2013: Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Hlm 17.

pemerintah Indonesia mulai melirik kembali pengiriman buruh migran ke luar negeri setelah Indonesia mengalami inflasi saat kejatuhan orde lama, hingga saat ini fenomena pengiriman buruh migran tersebut masih terus berlangsung.⁴

Penyelenggaraan pengiriman buruh migran Indonesia ke luar negeri yang telah berlangsung sejak era kolonial hingga sekarang belum terkelola dengan baik. Hal ini dapat dilihat mulai dari proses rekrutmen hingga proses penempatannya masih banyak ditemukan berbagai permasalahan terhadap buruh migran Indonesia yang bekerja di luar negeri. Berbagai kebijakan permasalahan pengiriman buruh migran masih perlu diperbaiki dan disempurnakan agar buruh migran dapat bekerja dengan baik, terlindungi hak asasinya, dan bisa menikmati hasil jerih payahnya secara penuh. Disamping itu, keselamatan buruh migran yang bekerja di luar negeri belum mendapat perlindungan secara optimal. Sejauh ini masalah yang dihadapi adalah minimnya perlindungan hukum, sejak rekrutmen, ketika bekerja di luar negeri, dan kembalinya ke tanah air. Bahkan terjadi banyak kasus pemulangan buruh migran secara paksa karena mereka tidak memiliki dokumen lengkap.

Penempatan buruh migran terus dijalankan oleh pemerintah Indonesia, disatu sisi program tersebut membawa dampak positif, yaitu menghasilkan devisa bagi negara dan menjadi satu alternatif lapangan kerja. Selain itu juga memberikan pengalaman dan keterampilan bagi para buruh migran. Bahkan program tersebut

⁴Anis Hidayah, dkk. *Selusur Kebijakan Minus Perlindungan Buruh Migran Indonesia*. Jakarta: Migrant Care. Hlm 25.

dapat meningkatkan taraf hidup buruh migran dengan remitan (uang hasil kiriman buruh migran) yang dikirimkan ke keluarganya. Dalam hal ini hasil remitan yang dihasilkan oleh buruh migran asal Indonesia sebagian besar digunakan untuk memenuhi kebutuhan sekunder dengan rincian sebagai berikut: 98% buruh migran wanita asal Indonesia mengirimkan gajinya kerumah dalam rentang waktu dua bulan sekali, kebanyakan uang gajinya sekitar 60% diterima oleh suaminya dirumah, hampir 98% uang gajinya digunakan oleh keluarganya untuk pembiayaan-pembiayaan berupa pembiayaan renovasi rumah dan membeli motor serta hanya 10% dari gajinya yang digunakan untuk membeli barang-barang primer seperti beras.⁵

Program penempatan buruh migran juga memberikan dampak negatif yaitu terjadinya kasus kekerasan yang menimpa buruh migran, akibat dari perilaku pengguna tenaga kerja yang kurang menghargai dan menghormati hak-hak pekerjaannya. Berdasarkan gambaran tersebut maka jelas bahwa sangat diperlukan pengelolaan pra-penempatan calon buruh migran Indonesia yang baik dan layak untuk dipekerjakan di luar negeri. Pengelolaan tersebut memerlukan manajemen yang baik dengan melibatkan koordinasi antar *stakeholder* dalam menciptakan satu visi yaitu lahirnya calon buruh migran yang mempunyai keahlian dan sesuai dengan permintaan dari negara tujuan dimana buruh migran tersebut akan bekerja. Calon buruh migran Indonesia harus memiliki kriteria khusus dan dicek secara teliti sesuai dengan keabsahannya, yaitu: usia,

⁵Aswatini Raharto. 2011. "The Migration Experience of Returned Migrant Domestic Workers: The Example of Indonesia". Makalah disajikan dalam dialog antara Negara-negara ESCWA dan SCAP pada migrasi dan pembangunan Internasional. Beirut, 28-30 Juni 2011.

pendidikan, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja. Kriteria-kriteria tersebut menjadi acuan dalam proses penyeleksian kelayakan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

Kabupaten Lampung Timur merupakan kabupaten pengirim buruh migran urutan ke-sembilan di Indonesia dengan jumlah buruh migran sebanyak 6,692 jiwa pada tahun 2015. Dalam hal pengaduan buruh migran, terdapat 206 pengaduan asal provinsi Lampung dan 59 diantaranya berasal dari Lampung Timur⁶. Artinya Kabupaten Lampung Timur merupakan lumbung buruh migran terbesar di Provinsi Lampung. Kemudian Kecamatan Way Jepara merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Lampung Timur yang menjadi kecamatan terbesar sebagai pengirim buruh migran untuk bekerja ke luar negeri. Berikut data Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Lampung Timur, dapat disajikan di dalam tabel sebagai berikut:

⁶ Sumber data: Subbid Pengolahan Data, Bidang Pengolahan dan Penyajian Data (PUSLITFO BNP2TKI) diakses pada 30 Januari 2016.

Tabel 1. Data Para Pencari Kerja di Luar Negeri yang Terdaftar di Kabupaten Lampung Timur Tahun 2014

No	Kecamatan	Jumlah
1	Metro Kibang	118
2	BatangHari	332
3	Sekampung	552
4	Marga Tiga	551
5	Sekampung Udik	314
6	Jabung	166
7	Waway Karya	119
8	Pasir Sakti	50
9	Labuhan Maringgai	242
10	Gunung Pelindung	85
11	Melinting	78
12	Mataram Baru	286
13	Bandar Sribawono	585
14	Way Jepara	739
15	Braja Selebah	277
16	Labuhan Ratu	631
17	Sukadana	449
18	Bumi Agung	133
19	Batang Hari Nuban	118
20	Pekalongan	141
21	Raman Utara	233
22	Purbolinggo	156
23	Way Bungur	80
24	Marga Sekampung	83
	Jumlah	6.518

Sumber: Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Kabupaten Lampung Timur Tahun 2014.

Berdasarkan data tersebut dan hasil observasi di Kecamatan Way Jepara peneliti menemukan bahwa banyak calon buruh migran yang masih di bawah umur menjadi buruh migran ke luar negeri. Hal serupa dikemukakan oleh Kelurahan Jepara yang mengatakan bahwa di Kecamatan Way Jepara inilah masih banyak ditemui anak-anak di bawah umur yang kemudian mendaftar sebagai buruh migran ke luar negeri. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan Penelitian di Kecamatan Way Jepara Kabupaten Lampung Timur, karena menurut data yang tersaji di dalam tabel sebanyak 739 jiwa di Kecamatan Way Jepara pada tahun

2014 melakukan mobilisasi ke luar negeri untuk menjadi buruh migran, namun pengelolaan rekrutmen buruh migran yang belum baik menyebabkan berbagai masalah dalam perekrutan buruh migran itu sendiri.

Pengelolaan perekrutan buruh migran yang dilakukan oleh pemerintah saat ini belumlah efektif dan efisien, berbagai masalah yang berkaitan dengan buruh migran yang bekerja di luar negeri merupakan akumulasi dari kelemahan dan masalah dari pemangku kepentingan (*Stakeholder*) atau pihak-pihak yang berkaitan dengan buruh migran, yaitu pemerintah sebagai regulator dan operator, PPTKIS sebagai unit swasta yang melaksanakan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, pemakai jasa buruh migran di luar negeri, dan para buruh migran itu sendiri. Berbagai kelemahan dan masalah yang ada pada koordinasi seluruh pemangku kepentingan (*Multistakeholder*) dalam proses rekrutmen buruh migran bermuara pada munculnya masalah prapenempatan yaitu adanya buruh migran non prosedural yang tidak memiliki dokumen resmi, tidak mempunyai keahlian khusus karena tidak mendapat bekal di Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN) mengenai gambaran dari negara tujuan buruh migran, sebagaimana seluruh proses tersebut seharusnya didapatkan dalam tahapan menjadi buruh migran yang sesuai dengan prosedural. Sehingga ketika buruh migran non prosedural berada di luar negeri maka hal tersebut akan menimbulkan berbagai masalah yang akan menimpa buruh migran itu sendiri, seperti terkendala masalah bahasa yang dapat menimbulkan kesalahpahaman.

Penyelenggaraan prapenempatan buruh migran antar *multistakeholder* di Kabupaten Lampung Timur, perlu dikoordinasikan dengan sebaik-baiknya agar dapat berhasil guna dan berdaya guna secara maksimal. Koordinasi juga dapat dilakukan dengan rapat-rapat koordinasi, permintaan data, pendapat dari instansi, konsultasi, lokakarya dan lain-lain. Koordinasi yang dilakukan *multistakeholder* dalam prapenempatan buruh migran Indonesia ke luar negeri dimulai dari sosialisasi informasi, komunikasi dan teknologi, kesadaran pentingnya koordinasi, kompetensi partisipan, kesepakatan dan komitmen, penetapan kesepakatan, insentif koordinasi dan *feedback*. Oleh karena itu, koordinasi pemerintah dan para pemangku kepentingan (*Multistakeholder*) di Kabupaten Lampung Timur serta buruh migran itu sendiri sangat diperlukan dalam proses rekrutmen buruh migran guna menekan terjadinya masalah pada prapenempatan buruh migran di luar negeri. Berdasarkan latar belakang di atas maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul penelitian sebagai berikut:

“KOORDINASI *MULTISTAKEHOLDER* DALAM PROSES REKRUITMEN BURUH MIGRAN ASAL KABUPATEN LAMPUNG TIMUR”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut “Bagaimana Koordinasi *Multistakeholder* dalam Proses Rekrutmen Buruh Migran asal Kabupaten Lampung Timur?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan-permasalahan pokok yang terdapat dalam penelitian ini, maka terdapat tujuan dari penelitian yang merupakan hal yang hendak dicapai dalam melakukan suatu kegiatan yang telah dirumuskan oleh peneliti adalah “Untuk mendeskripsikan koordinasi *multistakeholder* dalam proses rekrutmen buruh migran asal Kabupaten Lampung Timur”.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan tentang proses rekrutmen buruh migran khususnya yang berkaitan dengan Koordinasi *Multistakeholder* dalam disiplin Ilmu Administrasi Negara.

2. Manfaat Praktis

Dapat menjadi masukan dan bahan informasi bagi peneliti serta rekomendasi bagi lembaga-lembaga yang terkait dalam proses rekrutmen buruh migran di Kabupaten Lampung Timur.