

**STRATEGI PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA KE
HONG KONG OLEH PT PARCO LAUT**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S. Sos)
Program Studi Hubungan Internasional**



Oleh

FIRDA NUR ZAMIDA

I72218041

**PROGRAM STUDI HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

2022

PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertandatangan dibawah ini, saya:

Nama : Firda Nur Zamida
NIM : I72218041
Program Studi : Hubungan Internasional
Judul Skripsi : Strategi Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke Hong Kong oleh PT Parco Laut

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

- 1) Skripsi ini tidak pernah dikumpulkan pada lembaga pendidikan manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun.
- 2) Skripsi ini adalah benar-benar hasil karya saya secara mandiri dan bukan merupakan plagiasi atas karya orang lain.
- 3) Apabila skripsi ini di kemudian hari terbukti dan dibuktikan sebagai hasil plagiasi, saya bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang terjadi.

Surabaya, 21 November 2022

Menyatakan


Firda Nur Zamida
NIM: I72218041

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi yang ditulis oleh:

Nama : Firda Nur Zamida
NIM : I72218041
Program Studi : Hubungan Internasional

yang berjudul: **Strategi Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke Hong Kong oleh PT Parco Laut**, saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah diperbaiki dan dapat diujikan dalam rangka memperoleh gelar sarjana Ilmu Sosial dalam bidang Hubungan Internasional.

Surabaya, 21 November 2022

Pembimbing



Moh. Fathoni Hakim, M.Si
NIP. 198401052011011008

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh Firda Nur Zamida dengan judul: **Strategi Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke Hong Kong oleh PT Parco Laut** telah dipertahankan dan dinyatakan lulus di depan Tim Penguji Skripsi pada tanggal 2 Desember 2022

TIM PENGUJI SKRIPSI

Penguji I



Moh. Fathoni Hakim, M.Si.
NIP: 198401052011011008

Penguji II



Dra. Hj. Wahidah Zein Br Siregar, MA., Ph.D.
NIP: 196901051993032001

Penguji III



Nur Luthfi Hidayatullah, S.IP., M.Hub.Int.
NIP: 199104092020121012

Penguji IV




Zudan Rosyidi, MA.
NIP: 198103232009121004

Surabaya, 2 Desember 2022

Mengesahkan
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dekan




Abd. Chalik, M.Ag
NIP: 197306272000031002

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Firda Nur Zamida
NIM : I72218041
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Hubungan Internasional
E-mail address : firdanurzamida@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Strategi Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke Hong Kong oleh PT Parco Laut

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 16 Januari 2023

Penulis

(Firda Nur Zamida)

ABSTRACT

Firda Nur Zamida, 2022, Placement Strategy of Indonesian Migrant Workers to Hong Kong by PT Parco Laut

A large number of Indonesian Migrant Workers Placement Companies (P3MI) spread across Indonesia has caused competition between P3MI. Each P3MI certainly has a strategy for placing PMI into various placement destination countries to realize the P3MI goal. Placement data that states that Hong Kong is the most placement destination indicates that Hong Kong is still a placement destination that is in great demand by Indonesians. Apart from high salaries and good protection for migrant workers, there are also many job opportunities. But not all P3MI can take advantage of this opportunity. This study aims to find out how the strategy of placing Indonesian Migrant Workers in Hong Kong by PT Parco Laut. Using qualitative-descriptive research methods with primary data obtained from interviews and documentation. The results of the study obtained that PT Parco Laut uses a zero-cost policy in which several rules protect PMI. Placement free of charge and without salary deductions is the attraction of PT Parco Laut which cannot be implemented by other companies. As evidenced by the results of PMI interviews that were processed through PT Parco Laut and other companies. In its placement strategy, PT Parco Laut also PT Parco Laut also optimizes Hong Kong business partners; utilizes bilateral cooperation between Indonesia and Hong Kong; perfects the zero cost rule; intensification and extensification; makes maximum use of BLK; uses Hong Kong-oriented training standards; utilizes websites; identify labor market opportunities; and conducts job market positioning.

Keywords: *Placing Strategy, PT Parco Laut, Indonesian Migrant Workers, Hong Kong*

ABSTRAK

Firda Nur Zamida, 2022, Strategi Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke Hong Kong oleh PT Parco Laut

Banyaknya Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang tersebar di Indonesia menimbulkan persaingan antar P3MI. Masing-masing P3MI tentu saja memiliki strategi dalam menempatkan PMI ke negara tujuan penempatan yang beragam guna mewujudkan tujuan P3MI. Data penempatan yang menyebutkan bahwa Hong Kong menjadi tujuan penempatan terbanyak menandakan bahwa Hong Kong masih menjadi tujuan penempatan yang banyak diminati warga Indonesia. Selain karena gaji yang tinggi dan perlindungan bagi PMI yang baik, peluang kerja disana juga banyak. Namun tidak semua P3MI dapat memanfaatkan peluang tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi penempatan Pekerja Migran Indonesia ke Hong Kong oleh PT Parco Laut. Menggunakan metode penelitian kualitatif-deskriptif dengan data primer yang diperoleh dari wawancara dan dokumentasi. Diperoleh hasil penelitian bahwa PT Parco Laut menggunakan kebijakan *zero cost* yang didalamnya terdapat beberapa aturan yang melindungi PMI. Penempatan gratis biaya dan tanpa potongan gaji menjadi daya tarik PT Parco Laut yang belum bisa dilaksanakan oleh PT lain. Dibuktikan dengan hasil wawancara PMI yang proses melalui PT Parco Laut dan PT lainnya. Dalam strategi penempatannya, PT Parco Laut juga mengoptimalkan mitra usaha Hong Kong; memanfaatkan kerja sama bilateral Indonesia dan Hong Kong; menyempurnakan aturan *zero cost*; melakukan intensifikasi dan ekstensifikasi; memanfaatkan BLK secara maksimal; menggunakan standar pelatihan yang berorientasi pada Hong Kong; memanfaatkan *website*; mengidentifikasi peluang pasar tenaga kerja; dan melakukan *positioning* pasar kerja.

Kata Kunci: Strategi Penempatan, PT Parco Laut, Pekerja Migran Indonesia, Hong Kong

DAFTAR ISI

PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRACT.....	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GRAFIK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat Akademis	8
2. Manfaat Praktis.....	9
E. Tinjauan Pustaka	9
F. Argumentasi Utama	19
G. Sistematika Penyajian Skripsi	20
BAB II LANDASAN KONSEPTUAL.....	22
A. Strategi Penempatan.....	22
B. Pekerja Migran Indonesia.....	28
C. PT Parco Laut	30
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37

C. Subjek Penelitian dan Tingkat Analisa.....	38
D. Teknik Pengumpulan Data	39
E. Teknik Analisa Data	40
F. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data.....	43
G. Alur Penelitian.....	44
BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA	46
A. Kebijakan Pemerintah Indonesia dan Hong Kong terkait Penempatan Pekerja Migran Indonesia.....	46
B. Mekanisme Penempatan PMI ke Hong Kong oleh PT Parco Laut....	54
C. Strategi PT Parco Laut dalam Menempatkan PMI ke Hong Kong...	65
BAB V PENUTUP	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN.....	91



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Penerimaan Penghargaan P3MI Berkinerja Terbaik 1 Tingkat Nasional dalam IMWA 2020 (Dari Kiri: Ibu Direktur PT Parco Laut, Anak, dan Suami) . 32

Gambar 4. 1 Prosedur Penempatan PMI melalui P3MI..... 56

Gambar 4. 2 Kegiatan Khataman Rutin PMI PT Parco Laut..... 74

Gambar 4. 4 Kunjungan Tim JIC (Ibu Direktur PT Parco Laut berada di tengah memakai jilbab biru beserta tim JIC dan staff PT Parco Laut di sampingnya)..... 80

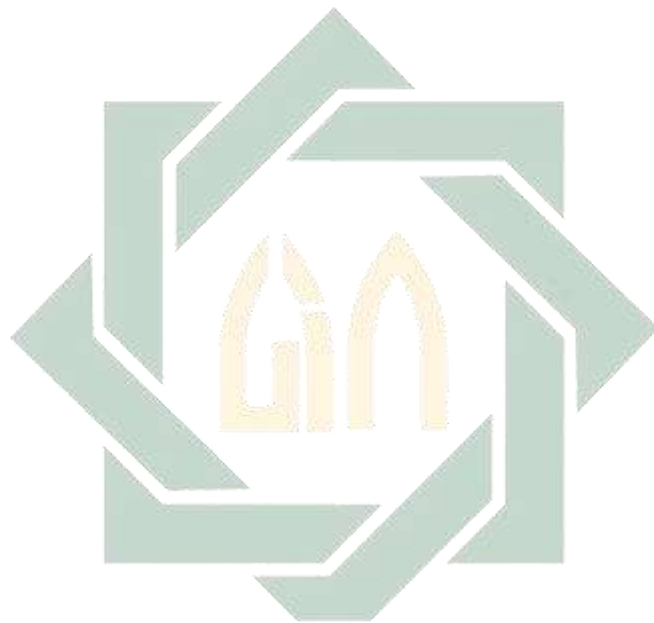
Gambar 4. 3 Tampilan Web Page PT Parco Laut 81



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data penempatan PMI periode tahun 2021.....	2
--	---



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1. 1 Diagram Jumlah Penempatan PT Parco Laut ke Hong Kong Tahun 2017-2021	6
--	---



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 tentang makna pentingnya pekerjaan bagi setiap orang, menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia (WNI) berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka dari itu, negara tidak berhak untuk melarang warganya mencari pekerjaan dan penghidupan yang layak bahkan sampai harus ke luar negeri.² Bekerja di luar negeri merupakan salah satu alternatif untuk meningkatkan pendapatan. Selain untuk meningkatkan pendapatan, juga menjadi salah satu solusi dalam mengurangi masalah pengangguran di Indonesia. Adanya program penempatan pekerja ke luar negeri menyebabkan banyak keingintahuan masyarakat Indonesia terkait bekerja di luar negeri guna memenuhi kebutuhan ekonomi.

Indonesia sendiri telah menjalin kerja sama dengan berbagai negara dalam rangka penyaluran PMI. Indonesia menjadi salah satu negara dengan jumlah penempatan pekerja migran terbanyak di Asia Tenggara selain Filipina, baik penempatan pada sektor formal maupun sektor informal.³ Negara yang menjadi tujuan penempatan PMI juga sangat beragam, mulai

² Kementerian Keuangan Republik Indonesia “PENJELASAN ATAS UNDANG-UNDANG,” accessed October 15, 2022, <https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2004/39TAHUN2004UUPenj.htm>.

³ Internationale Arbeitsorganisation, ed., *Domestic Workers across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection* (Geneva: ILO, 2013), 29.

dari negara-negara di kawasan Asia, Timur Tengah, Eropa, Oseania hingga Afrika. Data penempatan PMI periode tahun 2021 mencatat bahwa ada 10 negara penempatan terbesar PMI yang tertera pada tabel dibawah:

Tabel 1. 1
Data Penempatan PMI Periode Tahun 2021

No.	Negara Penempatan	Jumlah PMI
1.	Hong Kong	52.278
2.	Taiwan	7.789
3.	Italia	3.325
4.	Singapura	3.217
5.	Polandia	1.195
6.	Turki	874
7.	Arab Saudi	747
8.	Malaysia	563
9.	Maladewa	449
10.	Uni Emirat Arab	437

Sumber: BP2MI (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia). Jakarta, 2021. Data Penempatan dan Perlindungan PMI Periode Tahun 2021.⁴

Tabel tersebut menunjukkan bahwa Indonesia banyak mengirim PMI khususnya ke negara-negara Asia. Namun, tidak sedikit PMI ditempatkan diluar Kawasan Asia. Adanya Hong Kong yang menjadi tujuan penempatan terbanyak membuktikan bahwa Hong Kong masih menjadi tujuan yang banyak diminati PMI. Selain karena gaji besar dan perlindungan yang baik,

⁴ Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, "Data_19-02-2020_Laporan_Pengolahan_Data_BNP2TKI____2019(2).Pdf," accessed August 20, 2022, [https://www.bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_19-02-2020_Laporan_Pengolahan_Data_BNP2TKI____2019\(2\).pdf](https://www.bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_19-02-2020_Laporan_Pengolahan_Data_BNP2TKI____2019(2).pdf).

peluang kerja disana sangat banyak. Namun tidak semua P3MI dapat memanfaatkan peluang tersebut. Rata-rata PMI yang bekerja di Hong Kong berada pada sektor pekerjaan informal dan pada pekerja perempuan.

Penempatan PMI di luar negeri dilakukan secara terpadu dan terintegrasi antara instansi pemerintah baik pusat maupun daerah. Tujuannya adalah melindungi PMI yang ditempatkan ke luar negeri mulai dari proses pra-penempatan, penempatan, hingga kepulangan. Dalam pelaksanaannya, proses penempatan dilakukan oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), perusahaan Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri (UKPS), dan PMI perseorangan. Sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 9 Tahun 2019 tentang tata cara penempatan PMI.⁵

Pada tahun 2021 penempatan oleh BP2MI sebanyak 446, Penempatan oleh P3MI sebanyak 60.989, Penempatan Perseorangan sebanyak 2.834, dan penempatan UKPS sebanyak 172. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa penempatan dengan jumlah terbanyak dilakukan oleh P3MI, yaitu sebanyak 60.989 dengan jumlah total penempatan adalah 72.624. Artinya, lebih dari setengah jumlah penempatan dilakukan oleh P3MI.⁶ Penempatan yang dilakukan oleh P3MI disebut dengan skema

⁵ Kementerian Ketenagakerjaan “Permenaker No. 9 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia [JDIH BPK RI],” accessed October 16, 2022, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/145259/permenaker-no-9-tahun-2019>.

⁶ Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia “Data_11-04-2022_Laporan_Publikasi_Tahun_2021_Final_23022022.Pdf,” accessed October 16, 2022,

Private to Private (P to P). Skema tersebut dilakukan oleh P3MI yang bekerja sama dengan agen di luar negeri. Penempatan oleh P3MI baik bagi CPMI yang baru daftar, PMI yang memperpanjang Perjanjian Kerja (PK), hingga PMI *re-entry*.

Di Indonesia banyak P3MI yang tersebar di berbagai wilayah. Masing-masing P3MI tentu saja memiliki strategi dalam menarik minat warga Indonesia untuk bekerja di luar negeri melalui P3MI dengan jalur aman dan prosedural. Rata-rata P3MI yang sudah besar dan memiliki daya tarik tersendiri aktif melakukan pemasaran di media sosial. Contohnya Perseroan Terbatas (PT) Bali Paradise yang merupakan P3MI khusus penyedia layanan pekerja di industri kapal pesiar.⁷ PT lain yang khusus menempatkan sektor tertentu, atau PT yang memiliki nilai unik misalnya gratis biaya penempatan. PT tersebut aktif melalui media sosial guna menyebarkan nilai unik tersebut agar menarik minat masyarakat Indonesia yang ingin bekerja di luar negeri. Banyak sekali P3MI yang menempatkan PMI ke negara-negara penempatan PMI terbesar seperti Hong Kong, Taiwan, Singapura, dan lain sebagainya. Namun rata-rata PT tidak memiliki layanan informasi yang mudah dijangkau, sehingga informasi diperoleh dari mulut ke mulut. Selain itu, banyak PT masih melakukan pemotongan gaji bagi PMI yang sudah bekerja di luar negeri.

https://www.bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_11-04-2022_Laporan_Publikasi_Tahun_2021_Final_23022022.pdf.

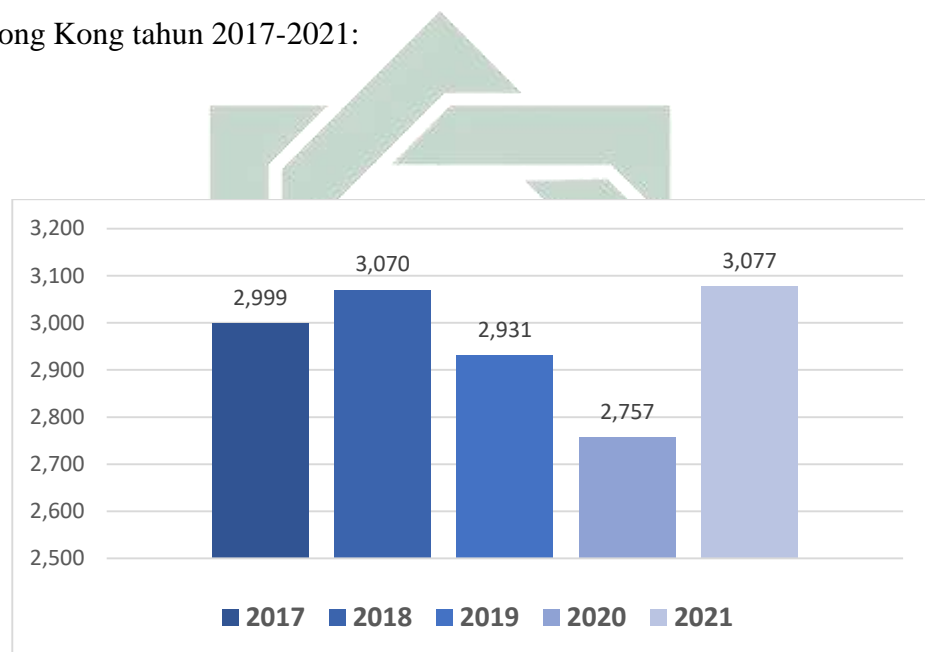
⁷ PT Bali Paradise Citra Dewata. "Bali Paradise Crews," accessed December 28, 2022, <https://www.baliparadisecrews.com/>.

Salah satu P3MI yang berkontribusi dalam menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dengan jumlah yang banyak adalah PT Parco Laut. Kantor pusat PT Parco Laut terletak di Sidoarjo, Jawa Timur dan beberapa cabang tersebar di Indonesia. Badan usaha yang telah memiliki legalitas ini menempatkan PMI khusus untuk sektor informal, artinya hanya pekerjaan Asisten Rumah Tangga (ART) perempuan di wilayah Hong Kong. Hong Kong menjadi satu-satunya wilayah tujuan penempatan PMI yang daftar di PT Parco Laut selama ini. Salah satu yang menarik dari PT Parco Laut adalah PT ini menerapkan sistem *zero cost* dan tanpa potong gaji. Sejak mulai dirintis pada tahun 2000-an, PT ini berhasil menerapkan sistem *zero cost* pada tahun 2017.⁸ Selama ini, belum ada PT yang melakukan penempatan tanpa potong gaji sehingga PT Parco Laut ini menarik untuk diteliti.

Proses penempatan PMI yang dilakukan oleh PT Parco Laut berjalan lancar dan sesuai prosedur resmi yang telah ditetapkan pemerintah. Proses tersebut kemudian sempat mengalami penangguhan akibat pandemi COVID-19 pada Maret tahun 2020. Menyebabkan jumlah penempatan turun drastis pada akhir 2019 hingga 2020. Setelah beberapa bulan mengalami penangguhan, negara penempatan mulai membuka kembali akses PMI secara bertahap. Pemerintah Indonesia melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 294 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Penempatan PMI pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru

⁸ Bambang Arianto, wawancara oleh peneliti, 8 Oktober 2022.

melakukan kembali proses penempatan dengan beberapa penyesuaian.⁹ Sesuai dengan arahan pemerintah, PT Parco Laut kembali melakukan pengiriman PMI dengan jumlah yang banyak. Terbukti jumlah penempatan tahun 2021 mengalami kenaikan yang pesat. PT Parco Laut menduduki peringkat kedua dengan jumlah penempatan terbanyak pada tahun 2021.¹⁰ Berikut merupakan grafik jumlah penempatan PMI oleh PT Parco Laut ke Hong Kong tahun 2017-2021:



Grafik 1. 1 Diagram Jumlah Penempatan PT Parco Laut ke Hong Kong Tahun 2017-2021

Sumber: Dokumentasi data di website BP2MI¹¹

Setiap P3MI termasuk PT Parco Laut tentu saja berupaya untuk menambah jumlah penempatan guna mencapai ekonomi yang lebih besar.

⁹ Kementerian Ketenagakerjaan “Kepmen_294_2020 .Pdf,” accessed October 19, 2022, http://siskotkln.bnptki.go.id/files/Kepmen_294_2020%20.pdf.

¹⁰ Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia “Data_11-04-2022_Laporan_Publikasi_Tahun_2021_Final_23022022.Pdf.”

¹¹ Ibid.

P3MI juga memiliki tugas yakni mencari peluang kerja melalui kerja sama dengan mitra usaha atau pemberi kerja di negara tujuan penempatan. Sebagai perusahaan berbadan hukum, sangat terbuka bagi PT Parco Laut untuk menyalurkan PMI selain ke Hong Kong. P3MI termasuk PT Parco Laut berhak untuk melakukan penempatan ke negara manapun yang memiliki Perjanjian Penempatan dengan P3MI. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 59 tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.¹² Sebagai sebuah perusahaan, selain mematuhi aturan pemerintah

Melihat fakta bahwa Indonesia telah menjalin banyak kerja sama dengan negara-negara yang menjadi tujuan penempatan PMI, dibuktikan dengan data penempatan yang beragam dan tidak hanya fokus pada satu negara. Hal tersebut menjadi peluang bagi P3MI termasuk PT Parco Laut untuk menambah tujuan penempatan PMI. Disisi lain, fakta bahwa PT Parco Laut sebagai P3MI hanya fokus menempatkan PMI ke Hong Kong, namun berhasil mengalami kenaikan jumlah penempatan PMI ke Hong Kong, bahkan dibandingkan dengan P3MI lain, PT Parco Laut menyumbangkan banyak penempatan PMI ke Hong Kong. Dari latar belakang tersebut memunculkan pertanyaan penelitian terkait bagaimana strategi penempatan PT Parco Laut dalam melakukan penempatan PMI ke Hong Kong.

¹² Peraturan Pemerintah Republik Indonesia “PP_Nomor_59_Tahun_2021.Pdf,” accessed October 19, 2022, https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/176418/PP_Nomor_59_Tahun_2021.pdf.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Bagaimana Strategi Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke Hong Kong oleh PT Parco Laut?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan oleh peneliti. Selanjutnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi penempatan yang dilakukan oleh PT Parco Laut sebagai Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) dalam melakukan penempatan PMI ke Hong Kong.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis dari penelitian ini adalah sebagai bentuk penerapan Ilmu Hubungan Internasional yang telah diperoleh peneliti selama masa perkuliahan. Selain itu sebagai bahan tambahan ilmu pengetahuan dalam memahami wawasan terkait P3MI, sebagai salah satu aktor dalam studi hubungan internasional. Terlebih mengenai strategi penempatan yang dilakukan PT Parco Laut dalam melakukan

penempatan PMI tujuan Hong Kong, karena fenomena tersebut belum pernah diteliti sebelumnya sehingga bermanfaat sebagai tambahan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan untuk bahan penelitian terkait strategi PT Parco Laut dalam menempatkan PMI tujuan Hong Kong. Selain itu, penelitian diharapkan dapat menjadi acuan bagi PT lain terkait strategi penempatan yang bisa dilakukan untuk menempatkan PMI ke Hong Kong dengan jumlah yang banyak, guna mencapai ekonomi yang lebih besar. Penelitian terkait strategi penempatan yang dilakukan oleh P3MI dalam melakukan penempatan ke negara tertentu jarang dilakukan sebelumnya, apalagi fokus pada studi kasus PT tertentu. Maka dari itu penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan bagi para akademisi dan perusahaan penyalur lain baik di Indonesia maupun mancanegara.

E. Tinjauan Pustaka

Dalam suatu penelitian, dibutuhkan dukungan dari hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. Tentu saja yang berkaitan dengan riset peneliti. Tujuannya adalah untuk menjadikan referensi dengan mencari perbedaan dari peneliti-peneliti sebelumnya. Tinjauan pustaka menjadi bagian dalam mengkonstruksi argumentasi utama dan akan berkontribusi dalam penelitian. Lebih lanjut, tinjauan pustaka digunakan untuk membuktikan

keaslian dari tulisan peneliti yang berarti peneliti tidak meniru penelitian yang telah dituliskan oleh peneliti terdahulu. Penelitian mengenai strategi penempatan yang dilakukan oleh salah satu agen tertentu jarang dilakukan sebelumnya, mayoritas pada perlindungan terhadap PMI, sehingga penelitian ini mengandung unsur kebaruan.

Penelitian pertama merupakan penelitian karya Hennigusnia dan Ardhian Kurniawati yang berjudul “Strategi dan Program Pemasaran Pekerja Migran Indonesia (PMI)”. Dalam penelitian tersebut, Hennigusnia dan Ardhian menawarkan strategi dan program pemasaran yang dapat dilakukan dalam memanfaatkan peluang untuk bekerja di luar negeri.¹³ Hasil dari penelitian tersebut banyak memberikan strategi yang dapat dilakukan oleh para pelaksana penempatan dalam menempatkan PMI ke luar negeri. Diantaranya adalah kerja sama bilateral; penyempurnaan peraturan; pengoptimalan peran pemerintah, atase ketenagakerjaan, perwakilan RI dan mitra usaha; melakukan riset pasar; segmentasi pasar; meningkatkan standar pelatihan; serta memaksimalkan balai latihan kerja.¹⁴ Penelitian tersebut memberikan manfaat bagi penelitian ini terkait strategi yang dapat digunakan P3MI dalam menempatkan PMI ke luar negeri.

Penelitian ini tidak berfokus pada strategi pemasaran lembaga hukum tertentu, melainkan pada strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan penempatan PMI secara umum. Berbeda dengan peneliti

¹³ Hennigusnia and Ardhian Kurniawati, “Strategi Dasar Dan Program Pemasaran Pekerja Migran Indonesia (PMI),” Prosiding Seminar Nasional Riset Dan Teknologi Terapan (Ritektra), October 1, 2021, A17–A17.

¹⁴ Ibid., 12

yang berfokus pada strategi penempatan yang dilakukan PT Parco Laut dalam melakukan proses penempatan PMI ke Hong Kong. Maka dari itu, batasan peneliti hanya pada strategi penempatan PT Parco Laut, bukan strategi yang bisa dilakukan untuk pemasaran PMI ke luar negeri secara umum dalam artian semua *stakeholder*.

Selanjutnya skripsi yang berjudul Upaya Pemerintah Indonesia dalam Menangani Kasus *Underpayment* Pekerja Migran Indonesia di Hong Kong Tahun 2011-2017 oleh Nisaul Adla Maulida. Skripsi tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia dalam menangani kasus underpayment PMI di Hong Kong tahun 2011-2017.¹⁵ Meskipun sama-sama menggunakan Hong Kong sebagai variabel, namun penelitian peneliti bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi yang dilakukan PT Parco Laut dalam penempatan PMI asal Jawa Timur di Hong Kong. Dengan kata lain perbedaan penelitian adalah bukan pada strategi PT Parco Laut namun pada upaya Pemerintah Indonesia, juga bukan pada strategi penempatan melainkan kasus *underpayment*. Hasil dari penelitian menjelaskan bahwa Pemerintah Indonesia dalam menangani kasus *underpayment* adalah dengan regulasi, kelembagaan dan tindakan.

Penelitian selanjutnya yang relevan dengan riset ini adalah penelitian karya Sawitri Yuli Hartati, dengan judul “Peranan Perusahaan

¹⁵ Nisaul Adla Maulida, “Upaya Pemerintah Indonesia dalam Menangani Kasus Underpayment Pekerja Migran Indonesia di Hong Kong Tahun 2011-2017” (bachelorThesis, FISIP UIN Jakarta, 2020), <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/50046>.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dalam Perekrutan Calon TKI ke Luar Negeri Melalui Skema P to P”.¹⁶ Dilatarbelakangi banyaknya jumlah penempatan PMI dengan skema P to P namun tidak dibarengi dengan adanya peraturan dan prosedur yang baik. Hal tersebut kemudian banyak menimbulkan permasalahan bagi PMI. Penelitian tersebut menelaah berbagai permasalahan yang terdapat dalam proses penempatan PMI menawarkan penyelesaian masalah. Hasil dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa perlu adanya peraturan tersendiri bagi para pelaksana penempatan. Terlebih peraturan terkait mekanisme perekrutan CPMI informal dan formal, karena kedua sektor tersebut memiliki perbedaan latar belakang. Hasil penelitian menyarankan untuk merekrut PMI sektor formal dahulu tanpa menunggu permintaan pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan proses perekrutan CPMI yang relatif lama akan merugikan P3MI jika calon pengguna butuh respon cepat dari P3MI.¹⁷

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai rujukan penelitian terkait hal-hal yang dilakukan perusahaan penempatan dalam melakukan penempatan dengan mengurangi resiko adanya permasalahan. Lebih lanjut terkait aturan yang wajib dilakukan P3MI. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti adalah peneliti tidak fokus pada satu P3MI, melainkan P3MI secara umum. Selebihnya, peneliti juga tidak membahas strategi penempatan yang

¹⁶ Sawitri Yuli Hartati, “PERANAN PERUSAHAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA SWASTA (PPTKIS) DALAM PEREKRUTAN CALON TKI KE LUAR NEGERI MELALUI SKEMA P TO P,” *Al-Qisth Law Review* 1, no. 1 (October 27, 2017): 25.

¹⁷ *Ibid.*

dapat dilakukan oleh P3MI. Sementara itu, peneliti dan peneliti sama-sama membahas P3MI dan penempatan PMI ke luar negeri.

Penelitian selanjutnya berjudul “*The Placement Model for Indonesian Migrant Workers to Improve their Economic Welfare*” oleh Izza Mafruhah, Nunung Sri Mulyani, dan Nurul Istiqomah. Penelitian tersebut menganalisis faktor-faktor prioritas yang mempengaruhi pekerja migran pada proses pra-penempatan, penempatan, dan pasca penempatan sebagai sarana untuk menentukan keberhasilan kerja mereka.¹⁸ Model penempatan G to G atau *Government to Government* dianggap sebagai model penempatan yang paling aman dan besar dalam meningkatkan keberhasilan PMI, yang dilakukan dengan melakukan Kerja sama dengan negara tujuan terutama pada pola rekrutmen, kontrak dan perlindungan hukum. Hal ini bisa menjadi tambahan informasi terkait skema penempatan yang beresiko kecil dan dapat meningkatkan keberhasilan PMI. Pola rekrutmen dan kontrak yang sesuai dapat diadopsi oleh perusahaan yang bekerja sama dengan agen luar negeri. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan peneliti terkait penempatan PMI ke luar negeri, namun tidak pada stakeholder tertentu dan strategi penempatan yang dilakukan perusahaan.

Penelitian yang relevan dengan riset peneliti selanjutnya dengan judul “*Analysis of the Indonesian Consulate General Role in Hong Kong and the Implementation of Consular Functions*” oleh Audila Andamita

¹⁸ Izza Mafruhah et al., “The Placement Model for Indonesian Migrant Workers to Improve Their Economic Welfare,” *GATR Journal of Business and Economics Review* 1 (1) (March 28, 2019): 42–50, [https://doi.org/10.35609/jber.2016.1.1\(6\)](https://doi.org/10.35609/jber.2016.1.1(6)).

Ashari.¹⁹ Penelitian tersebut menganalisis peran KJRI di Hong Kong dan pelaksanaan fungsi konsuler. Nantinya, penelitian ini akan bermanfaat untuk peneliti dalam mengkaji hubungan Indonesia dengan Hong Kong yang menjadi salah satu wilayah tujuan penempatan PMI terbanyak. Terdapat rasa saling ketergantungan antara Indonesia dan Hong Kong sehingga hubungan keduanya bertahan. Kerja sama yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan nasional masing-masing tidak hanya di bidang ekonomi, melainkan sektor pariwisata, pendidikan, dan ketenagakerjaan. KJRI di Hong Kong berperan aktif dalam berbagai kegiatan ekonomi sehingga memperoleh hasil kerja sama yang positif. Penelitian karya Audila memiliki kesamaan terkait hubungan Indonesia dengan negara lain, namun tidak terkait pada sektor tertentu seperti penempatan. KJRI merupakan pihak yang ikut andil dalam proses penempatan PMI. Maka dari itu penting untuk mengetahui peran KJRI di Hong Kong sebagai salah satu tempat tujuan PMI terbanyak pascapandemi COVID-19.

Selanjutnya penelitian dengan judul "*Strategy for the Development of the Indonesian Migrant Worker (PMI) Placement Program in the Formal Sector*" yang ditulis oleh Yeni Nuraeni dan Suryadi. Penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel penempatan PMI, namun lebih berfokus pada evaluasi upaya yang dilakukan Pemerintah Indonesia dalam meningkatkan program penempatan PMI di sektor formal dan merumuskan model

¹⁹ Audila Andamita Ashari, "Analysis of the Indonesian Consulate General Role in Hong Kong and the Implementation of Consular Functions," *Journal of ASEAN Dynamics and Beyond* 3, no. 1 (April 5, 2022): 1, <https://doi.org/10.20961/aseandynamics.v3i1.52182>.

optimalisasi instansi terkait. Sedangkan peneliti berfokus pada strategi penempatan yang dilakukan instansi terkait yakni PT Parco Laut. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan penempatan PMI sektor formal, harus ada kejelasan fungsi dan kewenangan antar lembaga yang melakukan penempatan, dan memastikan koordinasi antar instansi terkait.²⁰ Penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti terkait bagaimana cara meningkatkan penempatan pada sektor formal yang dapat diadopsi oleh P3MI. Sangat terbuka bagi P3MI untuk menempatkan PMI baik sektor formal maupun informal.

Penelitian berikutnya yang relevan dengan riset peneliti adalah *“Private Labour Market in Cross-Border Labour Markets in Europe and Asia: International Norms, Regional Actors and Pattern of Cross-Border Labour Mobility”* karya Karen Shire, Steffen Heinrich, Jun Imai, Hannelore Mottweiler, Markus Tünte, dan Chih-Chieh Wang.²¹ Penelitian ini membandingkan interaksi regulasi internasional dan nasional di Uni Eropa, Asia Timur dan Asia Tenggara. Dimana hasil dari penelitian adalah peraturan di wilayah tersebut yang berbeda namun proses perekrutan dan penempatan lintas batas sangat mirip. Hasil penelitian tersebut menetapkan bahwa perusahaan penyalur pekerja migran merupakan aktor utama dalam

²⁰ Yeni Nuraeni and Suryadi, “Strategy for the Development of the Indonesian Migrant Worker (PMI) Placement Program in the Formal Sector,” *I T A L I E N I S C H* 12, no. 1 (2022): 12–22.

²¹ Karen Shire et al., “Private Labour Market Intermediaries in Cross-Border Labour Markets in Europe and Asia: International Norms, Regional Actors and Patterns of Cross-Border Labour Mobility,” in *Transnationalisierung Der Arbeit*, ed. Sigrid Quack et al. (Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2018), 155–83, https://doi.org/10.1007/978-3-658-20939-1_6.

penciptaan pasar tenaga kerja lintas batas untuk migran terampil. Berkontribusi pada pelatihan dan pengembangan tenaga kerja asing demi memenuhi permintaan pengguna jasa pekerja migran.

Penelitian tersebut memberikan tambahan ilmu pengetahuan bagi peneliti terkait penempatan pekerja migran asing yang dilakukan oleh agen penyalur di luar negeri. Agen penyalur sebagai aktor utama dalam melakukan penempatan memperluas jaringan cabang agensi secara internasional, sehingga tujuan penempatan menjadi semakin luas juga. Kesamaan penelitian dengan riset peneliti adalah terkait konsep perusahaan penyalur pekerja migran, namun penelitian tersebut berfokus pada wilayah Uni Eropa, Asia Timur dan Asia Tenggara. Sementara peneliti hanya fokus pada P3MI tertentu yakni PT Parco Laut.

Penelitian selanjutnya ditulis oleh Henry Sudarmanto dengan judul “Upaya Meningkatkan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Negara Penempatan Wilayah Asia”.²² Meskipun penelitian tersebut sama-sama membahas tentang PMI di luar negeri, peneliti fokus pada wilayah Asia. Peneliti juga mengkaji tentang upaya perlindungan, bukan strategi penempatan yang dilakukan oleh P3MI tertentu. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan terkait penempatan PMI di Asia meskipun bisa dikatakan regulasi terkait PMI di Asia lebih baik daripada di Arab Saudi. Peneliti menyarankan Pemerintah

²² Hery Sudarmanto, “UPAYA MENINGKATKAN PELINDUNGAN PEKERJAMIGRAN INDONESIA (PMI) DI NEGARA PENEMPATAN WILAYAH ASIA,” *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora* 1, no. 11 (September 27, 2022): 2287–2300.

Indonesia untuk terus melakukan pendekatan dengan Hong Kong, Taiwan, dan Malaysia sesuai amanat UU No.18 tahun 2017.²³ Koordinasi dan kolaborasi yang komprehensif dapat menjadi salah satu upaya dalam mencegah permasalahan terkait penempatan PMI. Hal tersebut dapat memberikan manfaat dalam penelitian peneliti terkait kajian permasalahan pada negara penempatan PMI sehingga perusahaan dapat melakukan seleksi terkait negara yang dituju untuk mengurangi resiko permasalahan.

Kemudian penelitian yang berjudul *Institutional Strategic Management of Manpower Planning in Nusantara Malay Archipelago: (Case Study on Indonesia's Public Policy of Indonesia Migrant Workers (PMIs) Working in Malaysia)* oleh Mas Roro Lili, Reevany Bustami, dan Wildan Taufik. Penelitian tersebut menganalisis para aktor institusional yang terlibat dalam pengelolaan PMI, termasuk di dalamnya P3MI. Penelitian tersebut menghasilkan dua kunci utama yakni tingginya tingkat kerumitan birokrasi dan prosedur penempatan, serta kurangnya koordinasi yang komprehensif antara Pemerintah Indonesia dan Malaysia sehingga instansi swasta dan individu justru yang berperan penting didalam proses penempatan.²⁴ Sebagai negara yang menjadi destinasi penempatan PMI terbanyak di tahun 2017-2019, Malaysia justru dianggap sebagai negara yang bermasalah bagi PMI. Nyatanya, jika dilihat dari persentase

²³ Ibid. 2298

²⁴ Mas Roro Lilik Ekowanti, Mohammad Reevany Bustami, and Wildan Taufik Rahaja, "Institutional Strategic Management of Manpower Planning in Nusantara Malay Archipelago: (Case Study on Indonesia's Public Policy of Indonesian Migrant Workers (PMIs) Working in Malaysia)," *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 7, no. 14 (n.d.): 168–91.

pengaduan PMI bermasalah, persentase pengaduan PMI di Malaysia cenderung rendah. Narasi yang diungkapkan media berita yang tersebar tersebut salah dan menyimpang. Hal tersebut tidak jauh dari ujaran kebencian dan bisa dibilang rasis.²⁵

Penelitian tersebut akan memberikan pengetahuan baru bagi peneliti perihal penempatan PMI di negara tertentu. Perusahaan penempatan ternyata berperan penting dalam penempatan PMI di Malaysia, namun banyak dinarasikan media bahwa Malaysia menjadi negara yang bermasalah bagi PMI. Kesamaan dengan peneliti adalah bahwa penelitian tersebut sama-sama membahas PMI yang bekerja di luar negeri namun fokus penelitian tersebut pada studi kasus PMI di Malaysia, juga pada aktor penempatan yang tidak difokuskan pada PT tertentu.

Penelitian yang relevan selanjutnya berjudul “Strategi Peningkatan Kualitas Pemberangkatan Pekerja Migran Indonesia (PMI)” oleh Wahid Erawan. Penelitian tersebut membahas tentang strategi yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kualitas PMI untuk mengurangi permasalahan PMI di luar negeri. Hasil dari penelitian karya Wahid Erawan menunjukkan bahwa pelatihan pra pemberangkatan memiliki pengaruh positif terhadap stress akulturasi yang dimoderasi oleh sumber daya pribadi. Maka dari itu, diperlukan sebuah model perencanaan yang baik pada Balai Latihan Kerja (BLK) untuk meningkatkan kualitas PMI.²⁶ Hasil penelitian akan

²⁵ Ibid. 168

²⁶ Wahid Erawan, “STRATEGI PENINGKATAN KWALITAS PEMBERANGKATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI),” *Comm-Edu (Community Education Journal)* 4, no. 1 (March 5, 2021): 29, <https://doi.org/10.22460/comm-edu.v4i1.6928>.

bermanfaat bagi peneliti khususnya pada strategi peningkatan kualitas PMI yang berdampak pada persaingan PMI di pasar tenaga kerja global. Penelitian ini dengan peneliti sama-sama mengkaji terkait strategi dan PMI. Berbeda bukan pada strategi penempatan yang dilakukan oleh P3MI tertentu, melainkan strategi untuk meningkatkan kualitas PMI yang mana penting sebagai salah satu upaya untuk mencapai pemasaran global.

F. Argumentasi Utama

Peneliti memiliki argumen utama bahwa strategi penempatan yang dilakukan oleh PT Parco Laut dalam menempatkan PMI ke Hong Kong yakni melalui sembilan strategi dari lima belas konsep strategi penempatan. Strategi penempatan tersebut diantaranya adalah mengoptimalkan mitra usaha di Hong Kong, memanfaatkan kerja sama bilateral yang telah terjalin antara Indonesia dan Hong Kong, penyempurnaan peraturan-peraturan dalam *zero cost*, melakukan intensifikasi dan ekstensifikasi, pemanfaatan sarana Balai Latihan Kerja (BLK) secara maksimal, memperbaharui standar pelatihan yang berorientasi pada pasar tenaga kerja luar negeri khususnya Hong Kong, pemanfaatan *website*, mengidentifikasi peluang pasar kerja, dan pembentukan posisi pasar PMI. Maka dari itu strategi penempatan PT Parco Laut berorientasi pada perbaikan kualitas PT maupun pekerja migran. Hal ini sesuai dengan tujuan PT Parco Laut.

G. Sistematika Penyajian Skripsi

1. BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan, peneliti akan memaparkan gambaran awal mengenai permasalahan yang akan diangkat oleh peneliti, dengan menyajikan data-data awal yang menentukan arah penelitian dan menjadi fokus penelitian, sehingga dapat menjadi informasi awal pembaca untuk memahami lebih lanjut penelitian ini. Pada bab ini peneliti menguraikan latar belakang, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, argumentasi utama, dan sistematika pembahasan.

2. BAB II KERANGKA KONSEPTUAL

Pada bab ini, berisi penjelasan teori atau konsep yang akan digunakan peneliti untuk memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi terkait dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian kali ini, peneliti menjelaskan konsep strategi penempatan, Pekerja Migran Indonesia, dan PT Parco Laut. Konsep akan dijelaskan peneliti secara terperinci.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian akan dijelaskan pada bab ini, yang mana terdiri dari: a) pendekatan dan jenis penelitian; b) tahap-tahap penelitian; c) lokasi dan waktu penelitian; d) tingkat analisa; e) teknik pengumpulan data; f) teknik analisa data; dan g) teknik pemeriksaan keabsahan data.

4. BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

Bab IV berisi tentang penjabaran hasil penelitian, penyajian data dari lapangan dan pembahasan yang telah didapat dari proses penelitian. Penjabaran hasil di kategorikan dalam beberapa sub bab yang akan memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian. Setelah itu peneliti akan menganalisis permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya.

5. BAB V PENUTUP

Bab penutup berisi tentang kesimpulan dari keseluruhan penelitian, serta yang terpenting adalah kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diperoleh pada saat proses penelitian. Selain itu, peneliti juga memberikan saran terkait dengan penelitian ini.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

LANDASAN KONSEPTUAL

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan konsep yang digunakan peneliti dalam menganalisis subjek penelitian. Konsep merupakan istilah atau definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak suatu kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Pada riset ini, peneliti menggunakan konsep strategi penempatan yang akan dijelaskan secara terperinci. Peneliti juga akan menjelaskan konsep Pekerja Migran Indonesia yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Subjek penelitian dalam riset ini yaitu PT Parco Laut sebagai *non-state actor* dalam hubungan internasional. PT Parco sebagai P3MI juga turut serta dalam kerja sama lintas batas negara. Sebagai sebuah perusahaan, PT Parco Laut tentunya memiliki visi untuk berkembang dan mencapai pasar global.

A. Strategi Penempatan

Istilah strategi dalam *Oxford Dictionary* disebut *strategy* yang memiliki arti yaitu sebuah proses untuk merencanakan sesuatu atau menjalankan rencana dengan cara yang terampil.²⁷ Sedangkan definisi penempatan dalam *Oxford Dictionary* disebut *placement*, yang artinya

²⁷ “Strategy Noun - Definition, Pictures, Pronunciation and Usage Notes | Oxford Advanced American Dictionary at OxfordLearnersDictionaries.Com,” accessed January 3, 2023, https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/american_english/strategy.

tindakan menemukan seseorang dengan pekerjaan atau tempat tinggal yang cocok.²⁸ Dalam studi Hubungan Internasional, istilah strategi adalah penggunaan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan.²⁹ Sehingga dapat dikatakan bahwa strategi berkaitan dengan cara yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Strategi penempatan umumnya berkaitan dengan penempatan pekerja, dalam penelitian ini berkaitan dengan strategi penempatan pekerja migran. Istilah penempatan pekerja migran disebutkan dalam Pasal 1 UU Nomor 39 Tahun 2004 bahwa:

Penempatan TKI merupakan kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja diluar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurus dokumen, pendidikan, dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke Negara tujuan, dan pemulangan dari Negara tujuan.³⁰

Maka dari itu bisa dikatakan bahwa penempatan pekerja migran berkaitan dengan mengalokasikan pekerja migran pada posisi kerja tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Strategi penempatan pekerja migran berarti berkaitan dengan cara yang dilakukan untuk menempatkan pekerja migran ke negara penempatan atau negara yang dituju. Pada dasarnya dalam menyusun strategi penempatan harus diputuskan segmen pasar mana yang akan dituju, ketika sudah mempelajari pasar tujuan penempatan maka dapat diputuskan posisi

²⁸ "Placement Noun - Definition, Pictures, Pronunciation and Usage Notes | Oxford Advanced Learner's Dictionary at OxfordLearnersDictionaries.Com," accessed January 3, 2023, <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/placement>.

²⁹ Michael Howard, "The Strategic Approach to International Relations," *British Journal of International Studies* 2, no. 1 (1976): 67.

³⁰ "UU Nomor 39 Tahun 2004.Pdf," n.d.

yang sesuai dalam pasar tersebut.³¹ Dengan kata lain, strategi penempatan harus disesuaikan dengan kebutuhan negara penempatan agar dapat mencapai target yang sesuai.

Penyusunan strategi penempatan memanfaatkan baik peluang, ancaman, kekuatan, juga kelemahan untuk bisa merumuskan strategi yang tepat. Perusahaan penempatan perlu untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya agar dapat menyusun strategi penempatan yang sesuai. Begitu juga dengan peluang, peluang yang ada jika tidak dimanfaatkan dengan baik maka akan sia-sia. Maka dari itu perusahaan mengetahui peluang dan memanfaatkannya dengan baik guna menambah jumlah penempatan. Selain itu, faktor ancaman yang dapat merugikan perusahaan maupun pekerja migran sendiri juga perlu mendapat perhatian. Dengan tujuan agar penempatan terlaksana dengan maksimal. Pertimbangan atas negara penempatan yang akan dituju terkait peluang, ancaman, kekuatan, dan kelemahan akan mengurangi dampak kerugian baik bagi negara yang melakukan penempatan, perusahaan swasta yang melakukan penempatan, maupun pekerja migran sendiri. Beberapa strategi penempatan yang bisa dilakukan untuk memaksimalkan penempatan pekerja migran diantaranya adalah:³²

1. Mengoptimalkan mitra usaha di luar negeri yakni memperbaiki hubungan dengan mitra usaha negara penempatan PMI secara

³¹ Hennigusnia and Kurniawati, "Strategi Dasar Dan Program Pemasaran Pekerja Migran Indonesia (PMI)," 2.

³² Ibid.

optimal guna mendapatkan sebanyak mungkin permintaan pekerjaan, mempromosikan serta menempatkan tenaga kerja migran.

2. Melakukan diplomasi di bidang ketenagakerjaan, melalui terciptanya hubungan baik dengan negara mitra penempatan di bidang ketenagakerjaan akan berdampak pada berbagai kemudahan dalam penempatan tenaga kerja migran. Selain itu sebagai salah satu upaya dalam promosi tenaga kerja migran yang dapat menjangkau dan membuka pasar tenaga kerja
3. Mengoptimalkan peran perwakilan di setiap negara, perwakilan di negara penempatan memiliki pengaruh yang penting dalam promosi tenaga kerja migran. Sehingga peran perwakilan sebagai *market intelligence* perlu dioptimalkan.
4. Memanfaatkan kerja sama bilateral dan multilateral, dengan adanya kerja sama negara dengan negara, negara dengan mitra usaha, maupun antar non-negara, maka akan menjadi peluang untuk mencapai dan membuka pasar tenaga kerja. Hal ini akan berdampak baik bagi sektor ketenagakerjaan.
5. Meningkatkan pangsa pasar (*market share*), dengan adanya peraturan dasar ketenagakerjaan, jumlah calon tenaga kerja yang tinggi, serta banyaknya jumlah perusahaan penempatan maka harus dimanfaatkan kekuatan tersebut untuk meningkatkan pangsa pasar agar lebih tinggi.

6. Penyempurnaan peraturan-peraturan yakni pembentukan peraturan ketenagakerjaan yang komprehensif, guna mendukung dan melindungi tenaga kerja.
7. Melakukan intensifikasi, ekstensifikasi, dan diversifikasi. Intensifikasi adalah mengoptimalkan peluang yang sudah dicapai, sehingga tenaga kerja yang banyak dan sudah terampil dapat dikirim sebanyak-banyaknya. Ekstensifikasi adalah penambahan keterampilan tenaga kerja sehingga menarik pasar tenaga kerja. Diversifikasi merupakan pencarian pasar baru agar tenaga kerja tidak hanya ditempatkan ke beberapa negara saja.
8. Pemanfaatan sarana latihan (BLK), sarana pelatihan merupakan aspek penting yang perlu diberi perhatian lebih. Pemanfaatan BLK dilakukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja migran sehingga mampu bersaing secara global.
9. Memperbaharui standar pelatihan yang berorientasi pada pasar luar negeri, yaitu dilakukan dengan pengkajian ulang terhadap kurikulum pelatihan yang telah dilakukan. Pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan pasar dan memiliki standar kompetensi negara penempatan.
10. Pemanfaatan *website*, dalam upaya mempromosikan tenaga kerja migran kepada calon pengguna maka pemanfaatan *website* termasuk berbagai *platform online* diperlukan. *Website* juga dapat digunakan sebagai informasi calon tenaga kerja atas pekerjaan di luar negeri.

11. Penyusunan sistem informasi, sistem informasi yang baik dan terintegrasi antara pusat, daerah, dan *stakeholder* akan memberikan dampak baik bagi keberhasilan penempatan tenaga kerja migran.
12. Pembentukan atase Ketenagakerjaan di negara tujuan utama penempatan. Peran dan fungsi atase ketenagakerjaan akan sangat penting dalam upaya pemasaran tenaga kerja migran dan memaksimalkan penempatan tenaga kerja migran.
13. Mengidentifikasi peluang pasar kerja yakni menentukan pasar kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan. Sebelumnya dilakukan dengan mencari informasi mengenai kebutuhan pasar, jenis pekerjaan yang dibutuhkan, dan keterampilan yang banyak diperlukan. Sehingga peluang yang muncul dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.
14. Mengadakan segmentasi pasar. Segmentasi diartikan sebagai pembagian pasar menurut kategori sosial dan ekonomi tenaga kerja yang berbeda didalamnya. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan negara penerima pekerja migran dapat terpenuhi oleh negara penyalur pekerja migran, sehingga dapat membantu untuk menentukan strategi penempatan dan pemasaran yang lebih efektif
15. Melakukan *positioning* pasar kerja, yakni berupa promosi baik kepada pengguna jasa maupun calon pekerja migran terkait pembentukan persepsi baik atau citra positif pekerja migran.

Dilakukan dengan *advertising, personal selling, direct marketing,* dan *publicity.*

Dapat disimpulkan bahwa strategi penempatan pekerja migran merupakan segala cara yang dilakukan untuk melakukan penempatan pekerja migran ke negara tujuan penempatan. Negara penyalur pekerja migran memanfaatkan segala sumber daya yang ada untuk mencapai tujuannya, dan tentunya melakukan strategi yang optimal agar bisa menyalurkan warganya untuk bekerja di luar negeri dengan jaminan aman dan dengan prosedur yang resmi. Banyaknya warga negara yang bekerja di luar negeri bukan merupakan sebuah prestasi, namun dapat bermanfaat dalam mengurangi angka pengangguran dalam negeri dan meningkatkan kesejahteraan keluarga pekerja migran di negara asalnya.³³ Oleh karena itu perlu adanya strategi yang baik dalam melakukan penempatan pekerja migran.

B. Pekerja Migran Indonesia

Konsep pekerja migran berkaitan dengan migrasi atau fenomena berpindahnya manusia dari satu wilayah ke wilayah lain dengan tujuan dan maksud tertentu. Dapat dikatakan bahwa tujuan berpindahnya pekerja migran ke luar negeri adalah untuk bekerja. Meningkatnya jumlah penduduk yang tidak dibarengi dengan luasnya lapangan pekerjaan menjadi

³³ Ardhan Kurniawati, "STRATEGI DAN PROGRAM PEMASARAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA," 2021, 1.

salah satu sebab banyak orang yang bermigrasi atau berpindah untuk mencari pekerjaan sampai harus ke luar negeri. Dalam Peraturan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia No 09 Tahun 2020 menyebutkan bahwa Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah diluar wilayah Republik Indonesia.³⁴

Terdapat banyak istilah yang digunakan untuk pekerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, diantaranya adalah Tenaga Kerja Indonesia (TKI), Buruh Migran Indonesia (BMI), Pekerja Migran Indonesia (PMI). Istilah TKI, PMI, dan BMI masih sering diperdebatkan. Pasalnya ketiganya sama-sama merujuk pada orang yang bekerja atau warga Indonesia yang bekerja di luar negeri. Secara bahasa, Pekerja artinya orang yang menerima upah atas hasil kerjanya, orang yang bekerja, buruh, atau karyawan. Migran artinya orang yang melakukan migrasi (pindah) dari satu tempat ke tempat lain. Dalam konteks pekerja, migran artinya pindah untuk bekerja di luar negeri. Sedangkan buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah; pekerja.

Dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, istilah pekerja dan buruh digunakan sekaligus menggunakan garis miring seperti pada pasal 1 ayat 3 “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan

³⁴ Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia “20200728173313_8888959_PERBAN_Nomor_09_tahun_2020_Tentang_Pembebasan_Biaya_Penempatan_PMI.Pdf,” accessed November 9, 2022, https://jdih.bp2mi.go.id/uploads/20200728/20200728173313_8888959_PERBAN_Nomor_09_tahun_2020_Tentang_Pembebasan_Biaya_Penempatan_PMI.pdf.

menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Dalam UU tersebut TKI disebutkan sebagai warga negara Indonesia yang menjadi pekerja migran di luar negeri. Istilah TKI sempat diganti menjadi “ekspatriat” oleh Menteri Ketenagakerjaan M. Hanif Dhakiri.³⁵ Baru pada tahun 2017, Pemerintah secara resmi menggunakan istilah Pekerja Migran Indonesia (PMI) sebagai sebutan untuk WNI yang bekerja di luar negeri. Sebagaimana pada UU No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan pekerja Migran Indonesia ditegaskan bahwa Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Hal ini juga diikuti dengan penggantian nama lembaga BNP2TKI menjadi BP2MI. Sehingga dalam penelitian ini istilah yang digunakan adalah Pekerja Migran Indonesia (PMI).

C. PT Parco Laut

Dalam studi Hubungan Internasional apalagi era globalisasi ini, aktor yang berperan dalam tatanan dunia tidak hanya negara. Aktor bukan negara seperti perusahaan multinasional atau *Multinational Corporations* (MNCs), organisasi non-pemerintah (LSM), gerakan organisasi sosial, kejahatan terorganisir transnasional atau *Transnational Organized Crime* (TOC), dan kelompok teroris juga memiliki pengaruh penting dalam tatanan global. Aktor bukan negara atau *non-state actor* memiliki pengaruh dalam

³⁵ Riswati, Yuli. 2020. *MIGRANPOS*: <http://migranpos.com/2020/05/01/sebutan-mana-yang-benar-tki-bmi-atau-pmi/> Diakses Pada: 12 September 2021

konstelasi global karena memiliki jaringan atau melakukan komunikasi lintas batas negara, baik secara regional maupun global.³⁶ Dapat berpengaruh dalam setiap sektor, baik ekonomi, politik, sosial dan budaya. Terdapat banyak faktor lain yang menyebabkan para aktor bukan negara ini penting dikaji dalam studi Hubungan Internasional.

Salah satu *non-state actor* yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengiriman pekerja migran. Disebut sebagai *non-state actor* sebab melakukan hubungan lintas batas negara. Pendistribusian pekerja migran ke negara lain melibatkan kerja sama negara satu dengan yang lainnya. Selebihnya, hal tersebut juga dapat mempengaruhi pembuatan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Baik kebijakan politik, ekonomi maupun kebijakan lain yang berhubungan dengan pekerja migran. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) memiliki pengaruh atas kebijakan yang dibuat Indonesia terhadap mekanisme penempatan PMI, juga pada kebijakan lain yang berhubungan dengan negara penempatan.

P3MI banyak tersebar di beberapa wilayah Indonesia, bahkan beberapa perusahaan telah memiliki banyak cabang sebagai bentuk perluasan pasarnya. PT Parco Laut sebagai salah satu P3MI yang menempatkan PMI dengan jumlah yang tidak sedikit, hal tersebut menjadikan PT Parco Laut meraih juara 1 kategori P3MI berkinerja terbaik

³⁶ Poltak Partogi Nainggolan and Yayasan Obor Indonesia, eds., *Aktor non-negara: kajian implikasi kejahatan transnasional di Asia Tenggara*, Cetakan pertama (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017).

selama dua tahun berturut-turut yakni 2020 dan 2021 dalam ajang Indonesia Migran Award (IMW) yang diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Selain berhasil menempatkan PMI ke Hong Kong dengan jumlah yang banyak, PT Parco Laut merupakan PT yang menginisiasi aturan *zero cost* atau penempatan tanpa adanya potongan gaji dan prosesnya gratis.³⁷ Dapat dikatakan bahwa PT Parco Laut menjadi PT yang cukup sukses dalam penempatan PMI.



Gambar 3. 1 Penerimaan Penghargaan P3MI Berkinerja Terbaik 1 Tingkat Nasional dalam IMWA 2020 (Dari Kiri: Ibu Direktur PT Parco Laut, Anak, dan Suami)

Sumber: Dokumentasi di website berita resmi³⁸

PT yang berdiri pada tahun 2013 ini berhasil mendapatkan sertifikat *International Organization for Standardization* atau ISO dalam beberapa tahun. Butuh waktu hanya dua tahun untuk PT Parco Laut mendapatkan salah satu standar internasional yang dapat menjadi tolak ukur perusahaan

³⁷ "PT. Parco Laut - Penyalur Penempatan Pekerja Migran Indonesia RESMI - PARCO LAUT," accessed October 16, 2022, <https://ParcoLaut.com/>.

³⁸ JawaPos.com, "Tak Ubahnya Ibu, Bebas Dicurhati soal Utang dan Rumah Tangga," *JawaPos.com* (blog), January 30, 2021, <https://www.jawapos.com/features/30/01/2021/tak-ubahnya-ibu-bebas-dicurhati-soal-utang-dan-rumah-tangga/>.

untuk bersaing secara global. PT yang kantor pusatnya terletak di Jalan Sukorejo No.75, Sukorejo, Kecamatan Buduran, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61252 ini telah memiliki lima cabang yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia, yakni Sidoarjo, Cilacap, Indramayu, Lampung. Penambahan cabang kemungkinan akan terus dilakukan untuk mengakomodir permintaan konsumen yang jauh dari kantor cabang terkait proses penempatan bekerja di luar negeri. Beberapa keunggulan lain PT Parco Laut diantaranya adalah:³⁹

1. *Zero Cost* (Tanpa adanya potongan gaji), CPMI yang melakukan proses penempatan melalui PT Parco Laut hanya perlu datang dan mendaftarkan diri serta melengkapi beberapa berkas dokumen yang dipersyaratkan. Setelah melakukan pelatihan dan ujian sertifikasi kemudian dinyatakan lolos maka CPMI dapat berangkat ke Hong Kong dan menikmati gaji penuh hingga habis kontrak.
2. Resmi dan Prosedural, PT Parco Laut merupakan P3MI legal yang telah memiliki surat izin resmi dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia. PT Parco Laut juga mengikuti aturan penempatan yang telah ditetapkan dalam undang-undang.
3. Majikan banyak, PT Parco Laut bekerja sama dengan agen di Hong Kong yakni Sinar Jaya Co yang banyak menampung pengguna jasa

³⁹ "PT. Parco Laut - Penyalur Penempatan Pekerja Migran Indonesia RESMI - PARCO LAUT."

PMI sehingga PMI tidak perlu menunggu lama untuk mendapat majikan.

4. Proses cepat, mudah, dan aman. PT Parco Laut sangat mengedepankan efisiensi waktu dan kemudahan dalam membantu proses penempatan PMI, dengan tetap mengikuti aturan yang tertera dalam Undang-Undang.
5. Staf professional, ramah dan kekeluargaan. Mengedepankan sisi kemanusiaan dalam melayani CPMI yang daftar. Selain itu juga menganggap CPMI sebagai keluarga sehingga CPMI yang daftar di PT Parco Laut memiliki komunitas yang positif dan saling mendukung di negara tujuan penempatan.
6. Tidak menahan dokumen. Setelah melakukan proses pendaftaran dan mengisi kelengkapan identitas, dokumen asli CPMI akan segera dikembalikan sebelum berangkat ke negara tujuan penempatan.
7. PMI Ber-entrepreneur. PT Parco Laut memiliki program positif untuk CPMI. Program positif dilakukan di antara kegiatan pelatihan yang dapat memberikan pengetahuan lebih dan bermanfaat bagi kesuksesan CPMI nantinya.
8. Berstandar internasional. PT Parco Laut telah mendapatkan sertifikat ISO 9001: 2015 yang merupakan standar manajemen mutu.

PMI yang proses melalui PT Parco Laut harus mempunyai motto yakni imannya terjaga. Dilakukan dengan pendampingan ustad ustadzah, juga ada banyak tambahan pelajaran seperti *entrepreneurship*, cara me

manage uang, dan *marriage long distance*. Kedua, rumah tangga PMI sakinah mawaddah. Ketiga, rizkinya barokah, sehingga tidak perlu lama-lama di Hong Kong sudah bisa kembali dengan sukses. PMI yang diberangkatkan PT Parco Laut bisa sukses dengan usahanya. Dengan kata lain, saat pulang dia bisa membuka lapangan pekerjaan baru, tujuannya tercapai, finish kontrak dan semakin banyak yang kita berangkatkan tanpa potongan dan dia juga bisa sukses berarti visi misi kita bisa tercapai.

Dalam proses penempatan, PT Parco Laut bekerja sama dengan agen di Hong Kong yakni Sinar Jaya Co dan *Fair Employment Agency*.⁴⁰ Kerja sama dilakukan terkait job info, deskripsi pekerjaan, gaji, dan hal lain yang berkaitan dengan penempatan PMI ke Hong Kong. PT Parco Laut didirikan oleh ibu Tri Wahyu Nurlia yang sejak jadi mahasiswa sudah sering berinteraksi dengan PMI. Beliau sering dicurhati perihal biaya yang harus dikeluarkan untuk bekerja di luar negeri terlebih terkait gaji PMI yang dipotong beberapa bulan. Beliau kemudian belajar seluk beluk proses perekrutan dan penempatan PMI yang benar, hingga belajar marketing langsung ke Hong Kong. PMI seharusnya bisa bekerja di luar negeri tanpa harus dipotong gaji dan tanpa mengeluarkan biaya. Dari latar belakang tersebut, beliau kemudian mendirikan perusahaan penempatan PMI sendiri.

⁴⁰ Tri Wahyu Nurlia, wawancara oleh peneliti, 4 November 2022.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini, peneliti akan menarasikan metode penelitian yang dipakai dalam proses penelitian. Penjabaran metode penelitian berfungsi sebagai petunjuk utama dalam serangkaian proses penelitian, bahwa peneliti menggunakan metode penulisan ilmiah yang sesuai dengan prosedur ilmiah. Dalam bab metode penelitian, peneliti akan menguraikan pendekatan dan jenis penelitian, tahap-tahap penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek penelitian dan tingkat analisis, teknik pengumpulan data, teknik analisa data, dan teknik pemeriksaan keabsahan data.

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam menulis skripsi ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, mengenai Strategi Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke Hong Kong oleh PT Parco Laut. Metode penelitian kualitatif bersifat mendalam sehingga data yang didapatkan mengandung makna. Bertujuan untuk memahami suatu masalah atau fenomena dari perspektif yang berkembang di masyarakat. Jenis penelitian deskriptif kemudian akan mengeksplorasi dan memotret secara menyeluruh, luas, dan mendalam atas keadaan sosial yang terjadi. Metode penelitian ini juga bertujuan untuk menjelaskan fenomena sosial menggunakan narasi secara objektif.⁴¹

⁴¹ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, 2nd ed. (Bandung: Alfabeta, 2015), 7.

Penelitian tipe deskriptif yang dipilih peneliti digunakan untuk menjawab fokus penelitian, yang mana digunakan untuk menjabarkan atau menggambarkan suatu gejala atau sifat tertentu tanpa mencari atau menjelaskan keterkaitan antar variabel. Deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang berusaha memaparkan suatu gejala atau keadaan secara sistematis, sehingga objek penelitian menjadi jelas. Penelitian kualitatif dengan jenis deskriptif mengharuskan peneliti untuk mendeskripsikan suatu objek, fenomena, atau *setting* sosial yang akan dituangkan dalam tulisan yang bersifat naratif, artinya penulisan data dan fakta yang dihimpun berbentuk kata atau gambar daripada angka. Sehingga dalam penulisan laporannya berisi kutipan-kutipan data yang diungkap di lapangan untuk memberikan dukungan terhadap apa yang disajikan dalam laporan. Maka dari itu, penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan bagaimana strategi penempatan yang dilakukan PT Parco Laut dalam melakukan penempatan PMI ke Hong Kong.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di kantor PT Parco Laut. Peneliti mendatangi secara langsung Kantor cabang utama PT Parco Laut yang terletak di Jalan Sukorejo No.75, Sukorejo, Kecamatan Buduran, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61252. Sebagai sumber data primer yang relevan dengan judul penelitian. Peneliti mengirimkan surat izin penelitian dalam rangka melakukan wawancara terhadap pihak PT Parco Laut. Peneliti juga melakukan kajian dokumen di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya sebagai lokasi

tambahan dalam penulisan laporan penelitian ini. Peneliti juga menelusuri jurnal, artikel, maupun data-data lain di website resmi yang relevan dengan topik penelitian sebagai tambahan referensi. Selanjutnya, penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.

C. Subjek Penelitian dan Tingkat Analisa

1. Subjek Penelitian

Dalam penelitian berjudul “Strategi Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke Hong Kong oleh PT Parco Laut”, subjek penelitian yang ditentukan peneliti yaitu PT Parco Laut. Dengan objek strategi penempatan dalam melakukan penempatan PMI ke Hong Kong.

2. Tingkat Analisis

Identifikasi tingkat analisa atau *level of analysis* sangat dibutuhkan mengingat jenis pertanyaan yang berbeda-beda membutuhkan jawaban dengan perspektif yang berbeda pula. Mohtar Mas’oed membagi tingkat analisa dalam ilmu Hubungan Internasional menjadi lima bagian, yakni individu, perilaku kelompok, negara-bangsa, kelompok negara-negara dalam satu wilayah (region), dan sistem global.⁴² Penelitian ini menggunakan tingkat analisis perilaku kelompok, yang mana tingkat analisis perilaku kelompok menyoroti peran unit-unit internal sebuah negara, seperti lembaga pemerintah, tingkat pendidikan, kondisi sosial

⁴² Mohtar Mas’oed, *ILMU HUBUNGAN INTERNASIONAL (Disiplin Dan Metodologi)*, revision (Indonesia: PT Pustaka LP3ES, 1994), 40.

masyarakat dan lain sebagainya. Maka dari itu, PT Parco Laut sebagai Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) juga memberikan pengaruh dalam pembuatan keputusan negara Indonesia sehingga dapat dijadikan sebagai unit analisis.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data primer dan sekunder yang dibutuhkan untuk penelitian, peneliti menggunakan teknik wawancara langsung pada pihak terkait, kajian dokumentasi, dan penelusuran referensi online. Menurut Kvale, wawancara adalah percakapan yang tujuannya adalah untuk mengumpulkan deskripsi (dunia kehidupan) orang yang diwawancarai sehubungan dengan interpretasi makna dari fenomena yang dijelaskan.⁴³ Dibandingkan dengan kuesioner, wawancara lebih kuat dalam memunculkan data naratif yang memungkinkan peneliti untuk menyelidiki pandangan orang secara lebih mendalam. Peneliti mengambil sampel yang diyakini bahwa sampel tersebut telah mewakili kelompok unit yang diteliti. Sehingga tidak akan membuang banyak waktu untuk peneliti mengamati seluruh sampel atau kelompok unit.⁴⁴ Dalam hal ini wawancara dilakukan kepada pihak terkait sebagai *key informan* dalam penelitian ini. Peneliti mewawancarai Ibu Tri Wahyu Nurlia, S.Psi selaku Direktur Utama PT

⁴³ Lois Sayrs, "Book Review: Interviews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing," *American Journal of Evaluation* 19, no. 2 (June 1998): 267–70, <https://doi.org/10.1177/109821409801900217>.

⁴⁴ Earl R. Babbie, *The Basics of Social Research*, 4th ed (Belmont, CA: Thomson/Wadsworth, 2008), 205.

Parco Laut, dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana strategi pemasaran yang dilakukan oleh PT Parco Laut dalam menempatkan PMI ke Hong Kong pascapandemi COVID-19. Peneliti juga mewawancarai staff PT Parco Laut sebagai tambahan data serta beberapa PMI yang proses di PT Parco Laut. Wawancara PMI yang proses di PT Parco Laut akan penting karena menyangkut pada pengalaman PMI secara langsung yang berkaitan dengan fokus penelitian. Sehingga peneliti juga mewawancarai beberapa PMI yang melakukan proses penempatan melalui PT Parco Laut.

Selain data primer yang diperoleh dari hasil wawancara yang akan dilakukan, peneliti juga menggunakan data sekunder yang didapatkan dari kajian dokumentasi dan penelusuran referensi daring. Dalam hal ini dapat berupa jurnal, berita internet, diagram, foto, undang-undang hingga pelaporan berita yang akan mendukung data primer. Dokumentasi adalah bahan yang menyediakan informasi mengenai fenomena sosial tertentu yang mana keberadaanya independen dari tindakan peneliti.⁴⁵ Dokumentasi sebagai pelengkap dalam penelitian kualitatif yang bisa dijadikan sebagai bukti keaslian sehingga penelitian dapat dipercaya.

E. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang dipergunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan

⁴⁵ Umar Suryadi Bakry, *Metode Penelitian Hubungan Internasional*, 1st ed. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), 171.

analisis data yang bukan menggunakan angka-angka melainkan dalam bentuk kata-kata, kalimat ataupun paragraf yang dinyatakan dalam bentuk deskriptif. Analisis data dilakukan dengan mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Dalam penelitian kualitatif analisis data dilakukan secara induktif dan berlangsung secara terus menerus sejak pengumpulan data di lapangan dan dilakukan dengan lebih intensif lagi setelah meninggalkan lapangan. Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data model interaktif dari Miles dan Huberman yaitu menggunakan beberapa langkah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pengumpulan data penelitian, dimana peneliti dapat menemukan kapan saja waktu untuk mendapatkan data yang banyak, apabila peneliti mampu menerapkan metode observasi, wawancara atau dari berbagai dokumentasi yang berhubungan dengan subjek penelitian. Reduksi data dilakukan untuk menelaah kembali seluruh catatan lapangan yang diperoleh melalui wawancara, observasi dan studi dokumentasi untuk selanjutnya dirangkum. Berkaitan dengan proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan, dan menarasikan data-data temuan lapangan.

Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan, keluasan dan kedalaman wawasan

yang tinggi. Bagi peneliti yang masih baru, dalam melakukan reduksi data dapat mendiskusikan dengan dosen pembimbing. selain itu juga dengan teman atau orang lain yang dipandang ahli. Melalui diskusi itu, maka wawasan peneliti akan berkembang, sehingga dapat mereduksi data-data yang memiliki nilai temuan dan pengembangan teori yang signifikan.

2. Penyajian Data

Menurut pendapat Miles dan Huberman yang sebagaimana dikutip oleh Siyoto dan Sodik, bahwa penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Langkah ini dilakukan dengan menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Hal ini dilakukan dengan alasan data-data yang diperoleh selama proses penelitian kualitatif biasanya berbentuk naratif, sehingga memerlukan penyederhanaan tanpa mengurangi isinya. Penyajian data dilakukan untuk dapat melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari gambaran keseluruhan. Pada tahap ini peneliti berupaya mengklasifikasi dan menyajikan data sesuai dengan pokok permasalahan yang diawali dengan pengkodean pada setiap sub pokok permasalahan.

3. Verifikasi

Pengambil kesimpulan merupakan analisis lanjutan dari reduksi data, dan penyajian data, sehingga data dapat disimpulkan dan peneliti masih berpeluang untuk menerima masukan. Penarikan kesimpulan sementara masih dapat diuji kembali dengan data di lapangan dengan cara merefleksikan kembali, peneliti dapat bertukar pikiran dengan teman sejawat, triangulasi, sehingga kebenaran ilmu dapat dicapai.

F. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Menurut Sugiyono, dalam pemeriksaan keabsahan data atau juga disebut kepercayaan terhadap data hasil penelitian metode penelitian, terdapat beberapa aspek yakni nilai kebenaran, penerapan, konsistensi, dan naturalitas. Dalam metode penelitian kualitatif, keabsahan data diuji melalui Uji *Credibility*, Uji *Transferability*, Uji *Dependability* dan Uji *Confirmability*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji kredibilitas atau *credibility*.⁴⁶ Uji kredibilitas penting untuk dilakukan karena penelitian yang kredibel nantinya akan dapat dipertanggungjawabkan keasliannya. Terdapat beberapa cara yang digunakan peneliti untuk menguji kepercayaan atas data, diantaranya adalah:

- a. Triangulasi

⁴⁶ Ibid.

Triangulasi berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam untuk mendapatkan data dari berbagai sumber, baik berbagai cara pengumpulan data maupun berbagai waktu. Tujuan dari triangulasi tidak hanya untuk menguji keabsahan data tetapi juga memberikan peningkatan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah ditemukan.

b. **Kecukupan Referensi**

Adanya bahan pendukung untuk membuktikan kebenaran data akan sangat penting dalam teknik pemeriksaan keabsahan data. Bahan pendukung atau referensi dapat berupa foto-foto, rekaman wawancara, dan dokumen lain yang autentik sehingga hasil penelitian lebih dapat dipercaya. Peneliti juga melakukan lebih sedikit pencarian di internet karena sudah memperoleh data asli dari subjek penelitian, bahkan peneliti dapat menemukan perbedaan data yang ada di internet dengan data primer peneliti.

G. Alur Penelitian

a. Tahap Persiapan atau Pendahuluan

Pada tahap ini, peneliti mulai mengumpulkan fakta-fakta di lapangan juga data-data sementara yang disusun dalam sebuah laporan penelitian. Peneliti juga menyiapkan beberapa pertanyaan serta beberapa referensi buku maupun jurnal sebagai penunjang

pertanyaan yang akan ditanyakan kepada subjek penelitian dalam memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

b. Tahap Pelaksanaan

Dalam tahap pelaksanaan, peneliti melaksanakan penelitian dengan mengumpulkan dan mencari data melalui wawancara dan dokumentasi. Dilakukan dengan mengamati berita, data, juga *workshop* yang berkaitan dengan tema penelitian. Peneliti juga melakukan wawancara langsung pada pihak terkait guna mendapatkan data primer yang diperlukan dalam penelitian.

c. Tahap Analisa Data

Pada tahap analisis data, peneliti menganalisis dan menyusun kembali hasil yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian, mulai dari hasil wawancara dan temuan data di lapangan yang dilakukan oleh peneliti hingga menghasilkan penjelasan yang mudah dipahami. Penjelasan yang ditulis peneliti bergantung pada fakta-fakta yang ada dan mensortir data yang diperlukan dan tidak diperlukan.

d. Tahap Laporan

Pada tahap ini, peneliti membuat laporan tertulis hasil dari wawancara pihak terkait yang telah dilakukan selama proses pelaksanaan penelitian. Selanjutnya, hasil wawancara akan diolah dan ditulis kembali dalam bentuk skripsi.

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini peneliti akan menarasikan data-data yang diperoleh peneliti selama proses penelitian. Data-data tersebut berfokus pada kajian penelitian yakni terkait strategi yang dilakukan PT Parco Laut dalam menempatkan PMI ke Hong Kong. Peneliti membagi paparan data kedalam tiga sub bab. Pertama, kebijakan Pemerintah Indonesia dan Hong Kong terkait penempatan PMI. Pada sub bab tersebut akan dijelaskan bagaimana hubungan Indonesia dan Hong Kong terkait penempatan PMI. Data terkait kebijakan Hong Kong dan Indonesia terkait penempatan PMI perlu dijelaskan sebagai bahan dalam menganalisis strategi penempatan PT Parco Laut yang membidik Hong Kong sebagai tujuan penempatan. Kedua, mekanisme penempatan PMI oleh PT Parco Laut. Menjelaskan proses penempatan yang dilakukan PT. Ketiga, mengenai strategi penempatan PT Parco Laut dalam melakukan penempatan PMI ke Hong Kong.

A. Kebijakan Pemerintah Indonesia dan Hong Kong terkait Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Dalam proses penempatan PMI ke Hong Kong, tentu saja kedua negara melakukan hubungan diplomasi untuk membentuk kesepakatan dalam melakukan penempatan PMI. Kesepakatan yang dibuat memuat tata acara pelaksanaan penempatan, undang-undang yang melindungi hak pekerja migran, persyaratan yang dibutuhkan, dan lain sebagainya. Pada proses penempatan PMI ke Hong Kong, negara akan dibantu oleh

perusahaan perekrut pekerja migran dan mitra usaha yang memberikan tawaran pekerjaan di Hong Kong. Pihak yang membutuhkan PMI akan mengirim permintaan pekerjaan (*job order*) kepada KJRI. KJRI di Hong Kong bertugas untuk mengesahkan permintaan pekerjaan tersebut. Selanjutnya diteruskan kepada P3MI yang bertugas dan bertanggung jawab dalam melakukan perekrutan serta pelatihan untuk akhirnya pekerja migran siap diterbangkan ke Hong Kong.

Kerjasama Indonesia dan Hong Kong terkait penempatan PMI sudah berjalan sejak lama. Tepatnya pada tahun 1951 Indonesia mendirikan Kantor Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) di Hong Kong untuk menjalin kerjasama ekonomi di Kawasan.⁴⁷ Hubungan keduanya kemudian tidak hanya di bidang ekonomi perdagangan saja, tapi juga pariwisata, pendidikan dan penempatan PMI. Mengingat bahwa Indonesia dengan sumber daya alam yang melimpah dan jumlah penduduk yang besar, sedangkan Hong Kong tidak memiliki sumber daya alam dan manusia yang cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Maka dari itu ada rasa saling ketergantungan diantara keduanya. Hong Kong kemudian menjadi mitra dagang penting bagi Indonesia.

Terkait penempatan PMI, Hong Kong telah menjadi mitra setia sebagai tujuan penempatan PMI. Wilayah yang dihuni 7 juta penduduk dengan luas hanya sekitar 1.106 kilometer persegi ini terletak di

⁴⁷ Ashari, "Analysis of the Indonesian Consulate General Role in Hong Kong and the Implementation of Consular Functions."

Asia Timur dengan sub regional Kawasan Administrasi Tiongkok seperti Taiwan dan Macau. Hong Kong menjadi wilayah penempatan PMI terbanyak pada tahun 2020 dan 2021. Di tahun 2020 sebanyak 53.206 PMI berangkat ke Hong Kong dengan prosedur resmi. Mayoritas PMI adalah wanita dan di sektor informal seperti *domestic worker*, *caregiver* dan lain sebagainya, mengingat bahwa Hong Kong banyak membutuhkan asisten rumah tangga dan perawat orang tua serta anak-anak. Pekerjaan sektor formal hanya diperbolehkan untuk orang yang mempunyai Kartu Tanda Penduduk (KTP) Hong Kong atau residen Hong Kong. Sedangkan pekerjaan informal boleh dipekerjakan pekerja luar wilayah Hong Kong. PMI khususnya sektor domestik masih banyak diminati oleh masyarakat Hong Kong. Hal tersebut dipengaruhi oleh citra PMI yang memiliki etos kerja yang baik, sopan, dan telaten.⁴⁸

Hong Kong telah menyepakati perjanjian mengenai perlindungan hak bagi PMI, juga perjanjian kerja yang tertulis dengan jelas dan terperinci. Mulai dari hak dan kewajiban majikan, PMI, dan agen yang menyalurkan. Secara keseluruhan, regulasi untuk PMI di Hong Kong cukup baik dan tidak ada diskriminasi antara pekerja lokal dan pekerja migran. Dengan alasan tersebut sehingga banyak sekali Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di Hong Kong. Selain itu, adanya jaringan PMI yang sukses dengan berbagai fasilitas, kemudahan, keamanan dan kenyamanan di Hong Kong dengan gaji yang lebih tinggi dibandingkan di dalam negeri juga menjadi daya tarik

⁴⁸ Rendra Setiawan, wawancara oleh peneliti, 12 Agustus 2022.

tersendiri. Hal tersebut menyebabkan banyak PMI yang memilih bekerja di Hong Kong untuk memenuhi kebutuhan hidup.⁴⁹ Banyak PMI khususnya yang bekerja sebagai ART sehingga mayoritas PMI di Hong Kong adalah perempuan.

PMI yang bekerja di Hong Kong banyak diberikan fasilitas pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh KJRI di Hong Kong. Hal ini bertujuan agar PMI yang baru maupun yang sudah lama bekerja di Hong Kong menjadi pekerja yang lebih baik dan berdaya saing tinggi. Pelatihan-pelatihan tersebut diantaranya adalah pelatihan Bahasa, komputer, menjahit, salon, dan lain sebagainya yang dilaksanakan secara gratis untuk PMI di Hong Kong.⁵⁰ Keterampilan yang diperoleh dari pelatihan tersebut nantinya akan bermanfaat bagi PMI setelah kembali ke Indonesia. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa perwakilan RI di Hong Kong telah berupaya secara maksimal dalam meningkatkan kualitas PMI yang juga sebagai upaya mempromosikan PMI. Promosi terkait PMI akan berdampak pada perluasan pasar sehingga permintaan pekerjaan akan semakin banyak.

Selain pelatihan, kebijakan Pemerintah Indonesia terkait penempatan PMI ke Hong Kong lainnya adalah dengan memperkuat sinergi dengan agensi penempatan PMI. Perlu diketahui bahwa dalam penempatan PMI ke Hong Kong melalui skema P to P, yang mana melalui P3MI dengan agen atau mitra usaha di Hong Kong. Skema ini rawan akan tindak

⁴⁹ “Migrasi Internasional Pada Wanita Di Kabupaten Tulungagung: Sebuah Konstruksi Sosial | Sospol: Jurnal Sosial Politik,” 17, accessed November 7, 2022, <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/sospol/article/view/4399>.

⁵⁰ Rendra Setiawan, wawancara oleh peneliti, 12 Agustus 2022

kejahatan yang merugikan PMI, sehingga perlu memperkuat sinergi agensi penempatan untuk mengoptimalkan perlindungan dan penempatan PMI di Hong Kong. Konjen Ricky Suhendar menekankan bahwa penempatan PMI bukan hanya bisnis semata, dimana memerlukan perhatian lebih dari sisi kemanusiaan.⁵¹ KJRI tidak segan untuk memberikan hukuman bagi agensi yang melanggar peraturan bahkan *blacklist* kepada pengguna jasa yang terbukti melanggar hak dan kewajiban yang telah ditetapkan.

Banyaknya PMI yang bekerja di Hong Kong tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang mengancam keselamatan dan keberadaan PMI di Hong Kong. Proses perekrutan yang tidak etis oleh agen penyalur menyebabkan adanya eksploitasi PMI di Hong Kong. Tercatat sebanyak 39 korban perdagangan orang asal Indonesia sejak 2017 hingga 2019 dengan jumlah perempuan 37 dan 2 laki-laki.⁵² Jumlah tersebut merupakan jumlah paling banyak diantara negara lain. Praktik perekrutan yang membebankan biaya pada PMI sering dilakukan P3MI untuk menambah keuntungan. Pasalnya, pengguna jasa telah membayar kepada agen penyalur untuk bisa mengambil PMI, namun PMI masih harus membayar dengan keterangan yang kurang jelas. Sejak peraturan BP2MI tentang pembebasan biaya penempatan memang PMI sudah tidak dibebankan biaya penempatan,

⁵¹ “Konsulat Jenderal Republik Indonesia DI HONG KONG, MERANGKAP MACAO, WILAYAH ADMINISTRATIF KHUSUS REPUBLIK RAKYAT TIONGKOK Wilayah Administratif Khusus Republik Rakyat Tiongkok,” Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, accessed December 28, 2022, <https://kemlu.go.id/hongkong/id>.

⁵² “Perlindungan Komprehensif bagi Pekerja Migran Indonesia di Hong Kong,” Pusat Sumber Daya Buruh Migran (blog), February 12, 2020, <https://buruhmigran.or.id/en/2020/02/12/pelindungan-komprehensif-bagi-pekerja-migran-indonesia-di-hong-kong/>.

namun PMI dipotong gaji lebih dari setengah gaji yang diperoleh PMI. Biasanya P3MI juga menahan dokumen sebelum potongan selesai atau lunas. Seperti yang disampaikan oleh salah seorang PMI, ibu Ginanjar Rahayu, “saat masuk PT. Mitra gak ada biaya, cuma jaminan dokumen kita sebelum potongan selesai belum bisa diambil/kembalikan.”⁵³ Hal ini merupakan unsur cara dan proses perdagangan manusia. PMI tidak diberikan dokumen perjanjian penempatan dan perjanjian kerja secara jelas. Akibatnya, secara tidak sadar PMI menanggung biaya penempatan secara berlebih (*overcharging*) yang sangat merugikan bagi PMI dan memberikan banyak keuntungan bagi P3MI.

Terlebih pada era pandemi COVID-19 tahun 2019 hingga 2020. Penempatan yang sempat ditutup akibat dari pandemi COVID-19 banyak berdampak pada sektor sosial, kesehatan, terlebih ekonomi. Aktivitas transnasional dihentikan guna mencegah penularan virus. Begitupula keberangkatan PMI ke Hong Kong yang mana akses penempatan ke Hong Kong ditutup. Dalam merespon hal tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia mengeluarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 151 Tahun 2020 tentang penghentian sementara penempatan PMI yang ditetapkan pada 18 Maret 2020 dan mulai berlaku pada 20 Maret 2020. Didalamnya disebutkan bahwa pelayanan pengurusan registrasi ID CPMI dan pelayanan verifikasi surat permintaan juga dihentikan sementara.

⁵³ Ginanjar Rahayu, wawancara oleh peneliti, 6 Desember 2022.

Sehingga proses penempatan PMI di Hong Kong bisa dibilang *freeze* atau berhenti sementara.

Selang beberapa bulan, tepatnya pada 29 Juli 2020 Kepmenaker 151/2020 dicabut dan dikeluarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No 294 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru. Pembukaan penempatan PMI dilakukan secara bertahap dengan menyesuaikan negara tujuan penempatan, juga berdasarkan rekomendasi perwakilan RI di Luar Negeri.⁵⁴ Negara tujuan penempatan kemudian dibuka secara bertahap dan beberapa negara tradisional seperti Hong Kong, Taiwan, Singapura, Brunei Darussalam menjadi negara tujuan yang pertama-tama dibuka. Dilatarbelakangi dengan kembali dibutuhkannya PMI untuk membantu aktivitas masyarakat Hong Kong maka banyak permintaan PMI. Kembali dibukanya penempatan PMI ke Hong Kong pada masa adaptasi kebiasaan baru dilakukan dengan beberapa penyesuaian dan beberapa hal tambahan yang dipersyaratkan.

Beberapa hal yang dipersyaratkan PMI ke Hong Kong diantaranya adalah PMI sampai di Hong Kong wajib karantina selama 21 hari, dokumen yang dipersyaratkan sebelumnya ditambah dengan sertifikat vaksin dan tes COVID-19 (PCR).⁵⁵ Terkait dengan verifikasi sertifikat vaksin, PMI wajib melampirkan lembaran verifikasi vaksin dari Kantor Kesehatan Pelabuhan

⁵⁴ Syahrul Maizar, Strategi Penempatan PMI Asal Jawa Timur oleh BP2MI di Hong Kong pada saat Pandemi COVID-19 Tahun 2020, July 14, 2021, Kantor UPT BP2MI Jawa Timur.

⁵⁵ Rendra Setiawan, wawancara oleh peneliti, 12 Agustus 2022.

(KKP), namun setelah beberapa pertemuan koordinasi dengan pihak Hong Kong akhirnya cukup memperlihatkan sertifikat vaksin *booster* dari Indonesia. Begitu juga dengan hotel karantina khusus PMI yang jumlahnya terbatas sedangkan peraturan pemerintah Hong Kong mengharuskan karantina selama 21 hari menjadi permasalahan serius bagi PMI. Melalui beberapa pertemuan dan pembicaraan, otoritas Hong Kong terus menambah jumlah hotel karantina, bahkan menetapkan beberapa hotel karantina khusus bagi PMI mengingat jumlah PMI yang terbilang banyak.⁵⁶

Proses penempatan yang mengalami beberapa penyesuaian tanpa menghilangkan ketentuan yang sudah dipersyaratkan sebelumnya tersebut akhirnya juga dapat berjalan lancar. Mengingat bahwa Hong Kong yang memang sudah membuka pintu masuk PMI dan bertanggungjawab apabila ada warga Indonesia yang bekerja disana terindikasi COVID-19 sehingga Pemerintah Indonesia juga bersedia mengirimkan PMI ke Hong Kong dengan jaminan aman. Dari hal tersebut, dapat diketahui bahwa perwakilan RI di Hong Kong melakukan upaya maksimal melalui penyempurnaan aturan-aturan yang saling menguntungkan, baik bagi PMI maupun pengguna jasa di Hong Kong.

Adanya fenomena pandemi COVID-19 tentu saja menjadi ancaman tersendiri bagi PMI. Namun hingga saat ini proses penempatan sudah berjalan seperti sebelum pandemi COVID-19. Artinya beberapa PMI yang sampai di Hong Kong tidak perlu karantina lagi. Namun beberapa juga ada

⁵⁶ Ibid.

yang mewajibkan seperti pada pekerjaan pengurus orang tua yang rentan akan virus, sehingga PMI wajib karantina. Selbihnya jika PMI sudah menunjukkan kartu vaksin *booster* maka tidak diperlukan lagi tes PCR dan karantina. PMI bisa langsung bekerja dengan majikan yang telah tanda tangan kontrak. Dari hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa diplomasi Indonesia dan Hong Kong di bidang ketenagakerjaan telah dilakukan dengan baik.

B. Mekanisme Penempatan PMI ke Hong Kong oleh PT Parco Laut

Pada Pasal 1 UU Nomor 39 Tahun 2004 disebutkan bahwa penempatan PMI merupakan serangkaian kegiatan pelayanan mulai dari proses perekrutan hingga pemulangan PMI dari Negara tujuan, guna mempertemukan PMI yang sesuai dengan bakat dan minatnya dengan pemberi kerja diluar negeri.⁵⁷ Negara tujuan penempatan merupakan Negara yang sudah menjalin kerja sama penempatan dengan Indonesia dibuktikan dengan adanya surat Perjanjian Kerja sama Penempatan, juga mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing. Penempatan PMI dilakukan oleh badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan PMI di Luar negeri, salah satunya P3MI.

⁵⁷ Undang-Undang Republik Indonesia, "UU Nomor 39 Tahun 2004.Pdf."

Secara umum, mekanisme penempatan yang telah resmi diatur oleh pemerintah ada lima.⁵⁸ Pertama adalah skema G to G atau *Government to Government*, yang mana ini merupakan kerja sama Pemerintah Indonesia dengan pemerintah negara tujuan penempatan. Contohnya pada penempatan ke Jepang dan Korea, dimana untuk penempatan ke Negara Jepang lebih dibutuhkan untuk tenaga kesehatan dalam hal ini adalah perawat dengan jabatan sebagai *nurse* dan *careworker*. Sedangkan penempatan untuk Negara Korea, terdapat banyak sektor yang ditawarkan baik itu manufaktur, perikanan, pertanian, maupun konstruksi. Kedua adalah skema G to P (*Government to Private*), artinya dari Pemerintah Indonesia kepada pihak swasta yang ada di luar negeri, sering disebut dengan mitra usaha atau agensi.

Ketiga adalah skema *Private to Private* (P to P). Merupakan proses penempatan dari pihak swasta Indonesia ke pihak swasta luar negeri. Meskipun skema ini berhubungan dengan perusahaan swasta, namun tidak lepas dari pengawasan negara. Skema ini merupakan skema yang paling sering dilakukan. Selain itu, skema ini banyak menyumbang jumlah PMI ke luar negeri. Jenis pekerjaan pada skema P to P mayoritas adalah sektor informal seperti ART, sopir, perawat orang tua dan anak. Berikut merupakan gambar alur penempatan TKI melalui PPTKIS (Perusahaan Penempatan TKI Swasta) atau yang kini disebut P3MI:

⁵⁸ Maizar, Strategi Penempatan PMI Asal Jawa Timur oleh BP2MI di Hong Kong pada saat Pandemi COVID-19 Tahun 2020.



Gambar 4. 1 Prosedur Penempatan PMI melalui P3MI

Sumber: Dokumentasi di Kantor BP2MI Jawa Timur

Skema ini biasanya dilakukan dengan negara-negara tradisional seperti Hong Kong, Malaysia, Brunei Darussalam, Singapura, dan Taiwan. Kebanyakan mengirimkan PMI yang bekerja di sektor informal saja, seperti ART, sopir, tukang kebun, serta penjaga anak dan orang tua.⁵⁹

Keempat adalah skema UKPS (Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri), UKPS adalah semacam badan hukum di Indonesia baik perusahaan di Indonesia yang mempunyai proyek di luar negeri. Perusahaan tersebut menempatkan orang Indonesia untuk bekerja di luar negeri di proyeknya, contohnya adalah WASKITA, WIKA, dan lainnya. Kelima adalah skema mandiri, mandiri adalah dimana proses keseluruhannya menjadi tanggung jawab yang bersangkutan itu sendiri.⁶⁰ Dari kelima skema tersebut tentunya memiliki alur yang berbeda sebab yang terlibat juga

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Ibid.

terdapat beberapa perbedaan, yang pasti semua orang yang berangkat ke luar negeri harus terdaftar dalam sistem BP2MI, yaitu SISKOP2MI. Sehingga semua warga terdata dan pemerintah dapat melakukan pendampingan secara optimal.

Penempatan yang dilakukan oleh PT Parco Laut melalui skema *P to P*, artinya PT Parco Laut bekerja sama dengan agen penyalur tenaga kerja migran yang ada di Hong Kong dalam melakukan penempatan PMI. PT Parco Laut saat ini hanya melakukan kerja sama penempatan dengan dua agensi di Hong Kong, yakni Sinar Jaya Co dan *fair employment agency*. Kedua agensi tersebut menjadi mitra setia PT Parco Laut sebab keduanya menyetujui kebijakan PT Parco Laut yakni *zero cost*. Kebetulan agen Sinar Jaya Co merupakan agen yang diinisiasi oleh orang yang sama dengan pendiri PT Parco Laut yakni Ibu Tri Wahyu Nurlia beserta empat temannya. Sedangkan *fair employment agency* merupakan agen hasil rekomendasi dari *International Organization for Migration* (IOM). Kedua agen tersebut sudah mendapat sertifikat IRIS dari Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dan terbukti tidak mengambil apapun dari PMI.⁶¹

Mekanisme penempatan sebelum adanya pandemi COVID-19 berjalan lancar sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Mulai dari tahap adanya permintaan pekerja dari pihak Hong Kong yang kemudian disetujui oleh KJRI. PT Parco Laut yang sudah menerima informasi *job offer* harus mempunyai SIP (Surat Izin Pengerahan)

⁶¹ Tri Wahyu Nurlia, wawancara oleh peneliti, 4 November 2022.

dari BP2MI. Surat tersebut digunakan untuk merekrut CPMI dari daerah tertentu, untuk jabatan tertentu, untuk dipekerjakan pada calon pengguna tertentu, dan dalam jangka waktu tertentu.⁶² Setelah mendapatkan SIP, Disnaker Kabupaten atau Kota serta PT Parco Laut melakukan sosialisasi pada masyarakat perihal *job offer* kemudian dilakukan perekrutan dan seleksi. Disnaker setempat bertugas mengeluarkan rekomendasi paspor CPMI (Rekom ID CPMI) yang dilakukan dengan menyerahkan beberapa dokumen penting CPMI. CPMI yang hendak bekerja di Hong Kong melalui PT Parco Laut bisa datang ke kantor PT atau menghubungi admin PT untuk melakukan pendaftaran. CPMI wajib melengkapi beberapa dokumen yang dipersyaratkan oleh PT Parco Laut. Diantaranya adalah:

1. KTP
2. Ijazah Pendidikan terakhir
3. Akte lahir
4. Surat keterangan status perkawinan (fotokopi buku nikah)
5. Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa
6. Surat Keterangan Sehat

Selanjutnya CPMI akan diarahkan untuk mengikuti pelatihan yang telah disediakan oleh PT. Masing-masing negara tujuan penempatan mempunyai durasi pelatihan yang berbeda-beda. Hong Kong sendiri mempunyai durasi

⁶² Maizar, Strategi Penempatan PMI Asal Jawa Timur oleh BP2MI di Hong Kong pada saat Pandemi COVID-19 Tahun 2020.

pelatihan kurang lebih 600 jam.⁶³ Bagi PMI purna yang ingin kembali bekerja di Hong Kong tidak perlu mengikuti pelatihan yang dipersyaratkan, namun tetap memenuhi dokumen persyaratan. Setelah mengikuti pelatihan, CPMI kemudian melakukan uji kompetensi, bagi CPMI yang berhasil lulus akan mendapat sertifikat kompetensi kerja. Sertifikat kompetensi kerja berguna untuk PMI dalam mencari majikan yang sesuai. Staf PT bagian marketing akan membantu menghubungkan CPMI dengan pengguna jasa di Hong Kong terkait perjanjian kerja. CPMI akan melakukan *interview* kerja dengan majikan yang mana baik PMI maupun majikan berhak memutuskan untuk menerima atau menolak. Sehingga kedua pihak saling menyetujui dan saling tidak merasa keberatan kedepannya.

Dalam *interview* tersebut, CPMI dan majikan mempertanyakan hal-hal dalam kontrak kerja yang telah tertera. Jika kedua pihak setuju maka akan ditandatangani CPMI, *user* dan disahkan oleh PT Parco Laut. Surat Perjanjian Kerja di Hong Kong sangat terperinci dalam menjelaskan tugas PMI dan *user*. Pada Surat Perjanjian Kerja memuat dengan siapa, dimana, dan kurun waktu CPMI akan bekerja. Rincian gaji juga disebutkan secara jelas beserta biaya lain yang menjadi tanggung jawab *user*. Pengguna jasa CPMI bertanggung jawab atas biaya penempatan secara keseluruhan, sehingga CPMI tidak perlu mengeluarkan biaya penempatan.⁶⁴

⁶³ Ibid.

⁶⁴ Bambang Arianto, wawancara oleh peneliti, 8 Oktober 2022.

Dalam surat Perjanjian Kerja juga dijelaskan tugas-tugas yang harus dilakukan CPMI selama bekerja serta fasilitas yang akan didapat. Bisa dikatakan bahwa Surat Perjanjian Kerja Hong Kong banyak melindungi PMI. Dalam kontrak kerja tersebut, PT Parco Laut sebagai saksi. Selanjutnya PT Parco Laut menyerahkan dokumen yang telah dipersyaratkan pada CPMI sebelumnya ditambah dengan sertifikat kompetensi kerja, paspor, visa kerja, perjanjian penempatan dan perjanjian kerja ke BP2MI. CPMI akan diarahkan untuk mengikuti OPP yang dilakukan oleh BP2MI. Setelah proses OPP selesai, CPMI hanya tinggal menunggu keberangkatan ke Hong Kong.⁶⁵

Dalam skema penempatan PMI ke Luar Negeri, proses pembiayaan yang diatur oleh pemerintah bisa dilakukan dengan tiga cara yakni pembebasan pembiayaan (*zero cost*), cicilan dengan Kredit Usaha Rakyat (KUR) atau Kredit Tanpa Agunan (KTA) dari perbankan milik negara atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dan terakhir dengan dana sendiri. Proses pembiayaan *zero cost* dikhususkan untuk 10 jabatan yakni juru masak, pengurus rumah tangga, perawat taman, pengasuh bayi, pengasuh anak, pengasuh orang lanjut usia (lansia), awak kapal perikanan migran, supir keluarga, dan petugas kebersihan, petugas ladang atau perkebunan.⁶⁶

Hal ini sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Peraturan BP2MI No. 01

Tahun 2021. Pembebasan biaya tersebut diantaranya pada tiket

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
 “20200728173313_8888959_PERBAN_Nomor_09_tahun_2020_Tentang_Pembebasan_Biaya_Penempatan_PMI.Pdf.”

keberangkatan dan kepulangan, Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), visa kerja, penggantian paspor, sertifikat kompetensi kerja, legalisasi perjanjian kerja, pelatihan kerja, pemeriksaan kesehatan dan psikologi di dalam negeri, jasa perusahaan, Jaminan Sosial PMI, pemeriksaan kesehatan tambahan termasuk tes COVID-19, transportasi lokal dari daerah asal ke tempat keberangkatan di Indonesia, dan akomodasi.⁶⁷

Sebagai PT yang memelopori kebijakan *zero cost* tentunya penempatan yang dilakukan PT Parco Laut tidak memotong gaji PMI dari mulai awal kerja hingga habis kontrak. Proses penyelesaian dokumen hingga keberangkatan juga gratis tanpa dipungut biaya sepeser pun. Sudah dijelaskan dalam kontrak kerja bahwa *user* menanggung semua biaya persyaratan PMI yang akan di pekerjakan. Maka dari itu CPMI hanya menyerahkan dokumen yang diperlukan untuk data penempatan yang nantinya akan dikembalikan. Jika dokumen yang dipersyaratkan sudah terpenuhi dengan benar serta berhasil lulus uji sertifikasi, maka cepat bagi CPMI untuk bisa berangkat ke Hong Kong.

Kebijakan *zero cost* oleh PT Parco Laut kemudian diadaptasi oleh Pemerintah melalui Peraturan BP2MI RI No 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia.⁶⁸ Peraturan

⁶⁷ “20210209171232_8888992_salinan_Perban_1_Tahun_2021.Pdf,” accessed November 8, 2022, https://jdih.bp2mi.go.id/uploads/20210209/20210209171232_8888992_salinan_Perban_1_Tahun_2021.pdf.

⁶⁸ Ibid.

tersebut terkait dengan jenis-jenis pekerjaan yang tidak dibebankan biaya. Juga terkait pengguna jasa yang menanggung biaya tiket keberangkatan dan kepulangan, Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), visa kerja, penggantian paspor, legalisasi perjanjian kerja, pemeriksaan kesehatan dan psikologi di dalam negeri, jasa perusahaan, Jaminan Sosial PMI, pemeriksaan kesehatan tambahan termasuk tes COVID-19, transportasi lokal dari daerah asal ke tempat keberangkatan di Indonesia, dan akomodasi.⁶⁹ Sedangkan untuk sertifikat kompetensi kerja dan biaya pelatihan kerja dibebankan pada pemerintah daerah yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah atau swasta yang terakreditasi. Namun dalam implementasinya, PT Parco Laut membebaskan biaya sertifikat kompetensi kerja dan biaya pelatihan kerja pada pengguna jasa. Dikarenakan belum ada bantuan dari pemerintah setempat terkait pembiayaan tersebut.⁷⁰

Proses penempatan yang mengalami perubahan sebab pandemi COVID-19 seiring dengan dikeluarkannya Kepmenaker No. 294 Tahun 2020. Penempatan juga sempat dihentikan sementara, namun bagi PMI yang sudah memiliki visa kerja dan tiket transportasi ke negara tujuan penempatan tetap dapat diberangkatkan apabila negara tujuan penempatan tidak menutup akses penempatan PMI, tentunya dengan menerapkan

⁶⁹“20200728173313_8888959_PERBAN_Nomor_09_tahun_2020_Tentang_Pembebasan_Biaya_Penempatan_PMI.Pdf.”

⁷⁰ Tri Wahyu Nurlia, wawancara oleh peneliti, 4 November 2022.

protokol kesehatan secara ketat.⁷¹ Proses penempatan kemudian mengadaptasi Kepmenaker No. 294 Tahun 2020. Pada saat itu PT Parco Laut cukup banyak mengalami kerugian sebab hanya maskapai tertentu yang mau mengembalikan uang tiket keberangkatan yang sudah dipesan sebelum pandemi COVID-19. PT Parco Laut kemudian berani ambil resiko dengan menanggung biaya pesawat PMI yang akan terbang ke Hong Kong pada masa adaptasi kebiasaan baru. PMI juga membutuhkan banyak persyaratan kesehatan yang juga tidak membutuhkan sedikit biaya. PT Parco Laut menyediakan layanan bantuan untuk pengurusan surat vaksin dan surat kesehatan lainnya. Bisa dikatakan bahwa pada saat itu PT mengalami kerugian finansial yang tidak sedikit.

Penyesuaian peraturan dilakukan PT Parco Laut dengan tetap mematuhi aturan baik dari Pemerintah Indonesia maupun Pemerintah Hong Kong yang disampaikan melalui Atase Ketenagakerjaan. Terbukti bahwa pada tahun 2020, PT Parco Laut berhasil menempatkan PMI dengan jumlah yang banyak. PT Parco Laut menjadi urutan kedua dalam daftar 10 terbesar P3MI yang melakukan penempatan PMI selama tahun 2020. Penempatan yang dilakukan PT Parco Laut yakni sebanyak 2.757.⁷² Hingga saat ini, penempatan di Hong Kong sudah banyak mengalami kelonggaran. Artinya, beberapa PMI tidak perlu dikarantina dan PCR. PT Parco Laut kemudian melakukan penempatan sama dengan saat sebelum pandemi COVID-19.

⁷¹ Rendra Setiawan, wawancara oleh peneliti, 12 Agustus 2022.

⁷² "Data_19-02-2020_Laporan_Pengolahan_Data_BNP2TKI____2019(2).Pdf," accessed October 19, 2022, [https://www.bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_19-02-2020_Laporan_Pengolahan_Data_BNP2TKI____2019\(2\).pdf](https://www.bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_19-02-2020_Laporan_Pengolahan_Data_BNP2TKI____2019(2).pdf).

Namun ada beberapa hal dalam penempatan oleh P3MI yang terbilang rumit. Staf PT Parco Laut masih harus menyerahkan dokumen persyaratan ke kantor BP2MI secara langsung. Selain itu untuk rekom ID juga harus menyerahkan dokumen secara langsung di disnaker setempat. SISKOP2MI yang merupakan aplikasi berbasis online untuk proses penempatan kurang dimanfaatkan dengan baik. Sehingga proses penempatan PT Parco Laut dalam membantu CPMI sedikit rumit dan membutuhkan biaya lebih untuk transportasi ke kantor disnaker dan BP2MI setempat.

Hingga saat ini mekanisme penempatan yang dilakukan PT Parco Laut ke Hong Kong kembali berjalan sesuai aturan sebelum adanya pandemi. Data penempatan tahun 2022 semester 1 menyebutkan bahwa Hong Kong masih menjadi tujuan penempatan PMI tertinggi, yakni sebanyak 24.753. PT Parco Laut menempatkan 1.293 PMI yang merupakan P3MI ke-3 penempatan terbanyak.⁷³ Mulai dari pra-penempatan, penempatan, hingga kepulangan PT bertanggung jawab penuh dalam perlindungan PMI. PMI dapat menghubungi PT Parco Laut jika terjadi kendala atau permasalahan yang terjadi saat bekerja. PT Parco Laut dan mitra usaha di Hong Kong juga selalu melakukan komunikasi terkait aturan-aturan baru yang mungkin ada dalam penempatan PMI. Sehingga pascapandemi COVID-19 yang mana masih ada kemungkinan untuk CPMI

⁷³ "Data_05-08-2022_Laporan_Publikasi_Semester_1_2022.Pdf," accessed November 9, 2022, https://www.bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_05-08-2022_Laporan_Publikasi_Semester_1_2022.pdf.

terpapar virus, tidak lagi menjadi hambatan bagi warga Indonesia yang ingin bekerja di Hong Kong guna memenuhi kebutuhan.

C. Strategi PT Parco Laut dalam Menempatkan PMI ke Hong Kong

Setiap perusahaan penyalur PMI tentu saja memiliki strategi yang dilakukan untuk menempatkan PMI yang dibawanya ke berbagai negara penempatan. Bertujuan untuk memperluas pasar tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan pendapatan dan mencapai pasar global. Demi meningkatkan jumlah penempatan, PT dapat melakukan promosi seluas-luasnya kepada masyarakat Indonesia terkait permintaan pekerjaan yang tidak membutuhkan keahlian khusus namun mendapat gaji yang banyak. Juga terkait pelayanan dan prosedur resmi yang dilakukan P3MI dalam melakukan penempatan PMI ke Luar Negeri.

Warga Indonesia yang berminat untuk kerja diluar negeri tentunya sudah bekal informasi tentang bagaimana cara mendaftar sebagai PMI, kemudian akan memilih skema penempatan yang sesuai dengan bakat dan minatnya. Informasi dapat diperoleh dari saudara atau teman serta berbagai platform online yang banyak tersebar di media sosial. Mengingat bahwa setiap skema penempatan memiliki alur yang berbeda pada proses pembiayaan, jenis pekerjaan, dan negara tujuan penempatan, Maka dari itu setiap warga yang berminat untuk bekerja diluar negeri memiliki pertimbangan tersendiri untuk memilih baik negara, pekerjaan, maupun skema penempatan yang sesuai.

PT Parco Laut sendiri merupakan PT yang telah berdiri resmi sejak 2013, namun sebenarnya sudah di inisiasi sejak akhir tahun 2000. Dilatarbelakangi dengan adanya proses penempatan yang banyak memeras keringat PMI, dengan kata lain PMI yang sudah lama bekerja diluar negeri tidak kunjung sukses. Hal tersebut karena adanya potongan gaji yang dilakukan oleh perusahaan penempatan swasta atau P3MI bahkan hingga 1 tahun PMI bekerja. Potongan gaji juga tidak sedikit, bahkan hampir setengah gaji PMI. Gaji yang dipotong tersebut sangat merugikan PMI, belum lagi proses penempatan yang terbilang lama dan rumit. P3MI juga harus bekerja sama dengan bank untuk pembiayaan proses PMI di dalam negeri sehingga PMI melakukan pinjaman bank yang dapat menambah beban PMI. Selama ini yang banyak mendapat keuntungan justru P3MI bukan PMI sendiri sebab setiap P3MI berorientasi pada keuntungan atau *profit oriented*. Selain mengambil keuntungan dari pengguna jasa di negara tujuan penempatan, P3MI juga mengambil keuntungan dari PMI.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan konsep strategi pemasaran yang mana terdapat lima belas indikator strategi penempatan yang bisa dilakukan oleh pelaksana penempatan PMI. Diantara indikator strategi penempatan tersebut adalah:

1. Mengoptimalkan mitra usaha di luar negeri
2. Melakukan diplomasi di bidang ketenagakerjaan
3. Mengoptimalkan peran perwakilan di setiap negara
4. Memanfaatkan kerja sama bilateral dan multilateral
5. Meningkatkan pangsa pasar
6. Penyempurnaan peraturan-peraturan

7. Melakukan intensifikasi, ekstensifikasi, dan diversifikasi
8. Pemanfaatan sarana latihan (BLK)
9. Memperbaharui standar pelatihan yang berorientasi pada pasar luar negeri
10. Pemanfaatan *website*
11. Penyusunan sistem informasi
12. Pembentukan atase Ketenagakerjaan di negara tujuan utama
13. Mengidentifikasi peluang pasar kerja
14. Mengadakan segmentasi pasar
15. Melakukan *positioning* pasar kerja

Namun tidak semua strategi diatas bisa dilakukan oleh perusahaan penyalur pekerja migran, setiap pelaksana penempatan memiliki porsi masing-masing dalam menjalankan strateginya. Maka dari itu kembali pada masing-masing peran dan tujuan *stakeholder*.

Dari hasil analisis peneliti, strategi penempatan PMI ke Hong Kong yang dilakukan PT Parco Laut sesuai dengan konsep strategi penempatan yakni:

Pertama, mengoptimalkan mitra usaha luar negeri, yang dalam hal ini adalah Hong Kong. PT Parco Laut bekerja sama dengan dua mitra usaha di Hong Kong yakni Sinar Jaya Co dan *fair employment*. Namun kerja sama tersebut maksimal, artinya banyak pengguna jasa yang mengambil PMI dari dua mitra usaha Hong Kong tersebut. Hal ini dikarenakan keberhasilan edukasi awal terkait proses penempatan yang tidak merugikan setiap pihak terus dilakukan PT Parco Laut terhadap masyarakat Hong Kong. Setiap PMI yang mendapat gaji penuh tentunya akan merasa bahagia. Kebahagiaan

tersebut akan berdampak pada etos kerja yang lebih baik dan bersemangat, sehingga PMI kerja dengan senang majikan menjadi puas. Selain karena puas dengan pekerjaan PMI, pengguna jasa PMI di Hong Kong juga tidak membayar mahal untuk mengambil PMI di PT Parco Laut. Pengguna jasa PMI yang mengambil PMI di Sinar Jaya Co dan *fair employment* hanya perlu membayar 2500 \$HKD sedangkan di agensi lain *user* membayar 2500 sampai 3200 \$HKD. Bagi *user* yang renew kontrak di Sinar Jaya cukup membayar 1200 \$HKD. Agen hanya mengambil sepertiga sampai seperempat dari *user*.⁷⁴ PT Parco Laut tidak banyak mengambil keuntungan dari proses penempatan tersebut, berbeda dengan PT lain yang memaksimalkan keuntungan dari pengguna jasa maupun PMI sendiri.

Pemahaman terkait penempatan yang tidak merugikan pihak lain dan dapat dirasakan manfaatnya ini kemudian membuahkan hasil. Sehingga banyak pengguna jasa PMI yang mengambil jasa PMI di Sinar Jaya Co. Hingga saat ini, PT Parco Laut hanya bekerja sama dengan Sinar Jaya Co dan *Fair Employment Agency*. Namun permintaan akan jasa PMI terbukti tidak berkurang. Justru PT Parco Laut kewalahan menerima permintaan pekerjaan dari dua agen yang bekerja sama tersebut. Bisa dikatakan bahwa PT Parco Laut mengoptimalkan mitra usaha di Hong Kong untuk mendapatkan *job offer* sebanyak-banyaknya.

Kedua, melakukan diplomasi di bidang ketenagakerjaan. Hal ini tidak dilakukan PT Parco Laut. Pihak yang berwenang untuk melakukan

⁷⁴ Ibid.

diplomasi tersebut adalah negara, sedangkan PT Parco Laut merupakan P3MI. Diplomasi yang dilakukan menyangkut undang-undang yang mengatur hubungan dua negara terkait ketenagakerjaan, sehingga tidak dilakukan PT Parco Laut yang sebagai aktor *non-state*.

Ketiga, mengoptimalkan peran perwakilan di setiap negara. Peran perwakilan negara tentu saja ditunjuk oleh negara, sehingga PT Parco Laut sebagai P3MI hanya menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sendiri sesuai porsi P3MI. *Keempat*, memanfaatkan kerja sama bilateral dan multilateral. PT Parco Laut memanfaatkan kerja sama bilateral yang telah terjalin antara Indonesia dan Hong Kong. Kerja sama yang telah dibangun lama oleh Indonesia dan Hong Kong akan bermanfaat bagi kemudahan-kemudahan yang akan didapatkan oleh P3MI dalam melakukan kerja sama dengan agen di Hong Kong. Selain itu, P3MI juga akan mendapat perlindungan hukum dari Pemerintah Indonesia dan Hong Kong karena telah diatur dalam perjanjian kerja sama sebelumnya. Contohnya adalah kemudahan selama proses penempatan di masa pandemic COVID-19, dan peraturan hak dan kewajiban yang jelas dan melindungi PMI.

Kelima, meningkatkan pangsa pasar. Dalam hal ini, PT Parco Laut hanya membidik Hong Kong sebagai wilayah tujuan penempatan utama. PT Parco Laut tidak melakukan penempatan ke negara lain. Hal ini dikarenakan negara lain atau mitra usaha di negara lain tidak menyetujui kebijakan *zero cost* yang diminta PT Parco Laut. Sehingga PT Parco Laut hanya

menempatkan PMI ke Hong Kong yang mana menyetujui kebijakan *zero cost*.

Keenam, penyempurnaan peraturan-peraturan. Selain peraturan yang telah disepakati oleh Pemerintah Indonesia dan Hong Kong, PT Parco Laut juga memiliki peraturan tersendiri pada kebijakan *zero cost*. Mitra usaha yang bekerja sama dengan PT Parco Laut harus melakukan kebijakan tersebut. Sehingga tidak banyak mitra usaha yang bekerja sama dengan PT Parco Laut karena peraturan yang dibuatnya. Dalam proses penempatan, Sinar Jaya hanya bekerja sama dengan PT Parco Laut yang sama-sama menggunakan sistem nirbiaya. Sehingga agen di Hong Kong juga tidak memotong gaji PMI untuk keuntungan pribadi. PT Parco Laut awalnya tidak langsung menerapkan sistem *zero cost*, karena sistem tersebut baru dan tidak lazim dalam proses penempatan. Sehingga Pemerintah Indonesia sempat tidak setuju. Setelah beberapa diskusi antara Direktur PT Parco Laut dengan Pemerintah, PT Parco Laut menerapkan potongan di bawah PT lain, hingga berhasil menerapkan sistem *zero cost*. Seperti yang disampaikan oleh salah seorang PMI yang daftar melalui PT Parco Laut, Ibu Isty:

Pengalaman kerja ke luar negeri sudah 15 tahun dan baru kali ini ada PT tanpa potongan agen. Pertama masuk ke PT PARCO LAUT kebetulan saya bawa majikan sendiri. Saya kurang percaya ada PT tanpa potongan agen. Proses kurang lebih 3 bulan dan terbang ke Hong Kong. Setelah di Hong Kong 1 bulan ternyata benar. 1 bulan gaji full tanpa potongan biaya apapun.⁷⁵

⁷⁵ Isty, wawancara oleh peneliti, 6 Desember 2022.

P3MI yang tidak melakukan potong gaji masih sangat minim di Indonesia, sehingga masih banyak pihak yang tidak percaya bahkan menganggap sebagai penipuan. Padahal bebas biaya penempatan dan tanpa potong gaji merupakan salah satu cara untuk melindungi PMI. Potongan gaji yang tidak jelas rinciannya semata-mata hanya untuk keuntungan P3MI. Maka dari itu PT Parco Laut secara tidak langsung membela PMI dengan menerapkan sistem yang mereka bentuk. Hal ini disampaikan oleh salah seorang PMI yakni Ibu Ginanjar Rahayu:

Saat masuk PT. Mitra gak ada biaya, cuma jaminan dokumen kita sebelum potongan selesai belum bisa diambil/kembalikan. Tetapi saat saya masuk PT. Parco Laut dari awal saya mendaftar tidak dipungut biaya apapun bahkan biaya pendaftaran dan pemempatan pun tidak.⁷⁶

Melalui klausul-klausul yang banyak diajukan PT Parco Laut dalam sistem *zero cost* menyebabkan negara-negara lain atau mitra usaha lain mempertimbangkan pengesahan kerja sama dengan PT Parco Laut. Selain jaminan tanpa potong gaji, gratis biaya penempatan bagi CPMI, dan *no underpaid*. Sistem *zero cost* menggunakan kebijakan *no probation* atau tidak ada masa percobaan. Masa percobaan akan merugikan PMI karena PMI akan bekerja namun gaji tidak diberikan PMI karena hanya masa percobaan, PMI dapat diganti jika tidak sesuai dengan kriteria pemberi kerja.⁷⁷ Sehingga negara atau agen lain dapat memilih untuk melanjutkan kerja sama atau tidak. PT Parco Laut akan mendapat keuntungan ketika

⁷⁶ Ginanjar Rahayu, wawancara oleh peneliti, 6 Desember 2022.

⁷⁷ Ibid.

kerja sama dilanjutkan, sebab tujuan PT Parco Laut untuk mengglobalkan sistem *zero cost* akan tercapai. Namun PT juga tidak mengalami kerugian ketika kerja sama tidak dilakukan, karena selama ini permintaan kerja sudah melampaui batas. Maka dari itu fokus PT saat ini pada perekrutan PMI secara luas.

Peraturan-peraturan yang tertera dalam kebijakan *zero cost* banyak bertujuan untuk perlindungan PMI. Perlindungan PMI merupakan hal yang terpenting dalam sebuah penempatan PMI, guna mendukung iklim usaha yang kondusif. Selain itu, PMI merupakan aktor utama dalam penempatan yang rawan akan ancaman kejahatan dari luar. Maka dari itu perlu peraturan yang mendukung penempatan namun tidak mengorbankan perlindungan PMI.

Ketujuh, melakukan intensifikasi, ekstensifikasi, dan diversifikasi. Intensifikasi dilakukan PT Parco Laut dengan mengoptimalkan peluang yang sudah dicapai, peluang kerja di Hong Kong telah dikuasai oleh PT Parco Laut, sehingga tenaga kerja yang banyak dan sudah terampil dapat dikirim sebanyak-banyaknya ke Hong Kong. Ekstensifikasi dilakukan dengan menambah keterampilan PMI yang akan ditempatkan melalui program positif. Dibuktikan melalui program positif yang dilakukan pada saat pelatihan dengan memberikan pengetahuan terkait keahlian lain sesuai dengan minat dan bakat CPMI. Sedangkan untuk diversifikasi atau pencarian pangsa pasar belum dilakukan oleh PT Parco Laut. Terbukti

sampai saat ini, hanya Hong Kong yang menjadi tujuan penempatan PMI oleh PT Parco Laut.⁷⁸

Kedelapan, pemanfaatan sarana latihan (BLK). PT Parco Laut memiliki BLK di Malang dimana BLK tersebut dimanfaatkan secara maksimal. Dibuktikan melalui pelatihan kerja yang dilakukan PT Parco Laut tidak hanya sesuai dengan standard latihan kerja yang telah dipersyaratkan, namun juga ada pelatihan keterampilan yang ditambahkan untuk mencetak PMI yang memiliki *skill* atau keahlian lebih.⁷⁹ Dengan begitu, pasar tenaga kerja berani membayar mahal untuk PMI yang proses di PT Parco Laut, karena PMI sudah terbukti keahliannya. Selain itu hal ini akan berdampak pada kesuksesan PMI di masa depan. Dengan bekal ilmu cara mengelola uang dan kewirausahaan, PMI yang pulang dari Hong Kong dapat mendirikan peluang usaha dengan modal yang telah didapatkan selama bekerja di Hong Kong.

Diantara program positif yang dilakukan adalah pembelajaran Al-Qur'an yang rutin, pemberian materi *entrepreneurship* atau kewirausahaan, cara *manage* keuangan dan lain sebagainya. Kegiatan positif tersebut diharapkan dapat menjadi kebiasaan baik bagi PMI bahkan saat PMI berada di Hong Kong. Berikut merupakan kegiatan rutin khataman PMI di PT Parco Laut:

⁷⁸ Tri Wahyu Nurlia, wawancara oleh peneliti, 4 November 2022

⁷⁹ Ibid.



Gambar 4. 2 Kegiatan Khataman Rutin PMI PT Parco Laut

Sumber: Dokumentasi dari akun Facebook PT Parco Laut.⁸⁰

PMI PT Parco Laut juga terbiasa untuk berserikat dan menyampaikan aspirasi sehingga berani melakukan protes ketika praktek kerja tidak sesuai dengan perjanjian atau bahkan *underpaid*. Program-program positif tersebut nantinya akan bermanfaat bagi PMI dalam jangka panjang, PMI tidak hanya sukses bekerja di Hong Kong tapi juga dapat mensejahterakan keluarganya. Setelah kembali ke Indonesia PMI dari PT Parco Laut dapat membuka usaha yang akan menciptakan lapangan pekerjaan. Sehingga PMI tidak hanya bersaing dengan PMI lainnya, namun juga dapat bersaing dengan pekerja migran dari negara lainnya.

Kesembilan, memperbarui standar pelatihan yang berorientasi pada pasar luar negeri. Pelatihan PMI oleh PT Parco Laut sudah disesuaikan dengan kebutuhan di Hong Kong. Selebihnya, pelatihan terkait alat-alat canggih yang digunakan di Hong Kong juga dilakukan agar PMI dapat

⁸⁰ PT Parco Laut, "PT Parco Laut | Facebook," accessed November 10, 2022, <https://web.facebook.com/PT-Parco-Laut-102552614438593>.

bekerja dan beradaptasi dengan baik. Banyak materi pelatihan lain dilakukan untuk penyesuaian terhadap Hong Kong. Sehingga PMI dapat bekerja secara terampil dan memberikan kepuasan bagi pengguna jasa.

Kesepuluh, pemanfaatan *website*. Hal ini dilakukan PT Parco Laut secara aktif. Dalam upaya mempromosikan peluang kerja di Hong Kong PT memanfaatkan media sosial sebagai platform yang mempermudah pasar lokal menjangkau PT Parco Laut. Melalui media sosial seperti *Facebook*, *Instagram*, dan *Youtube* aktif dilakukan PT Parco Laut sebagai variasi layanan yang dilakukan untuk mempermudah warga Indonesia mendapat informasi terkait PT Parco Laut. Pemanfaatan website maupun media sosial akan sangat membantu dalam pemasaran PT Parco Laut. Terbukti banyak PMI yang mendapatkan informasi PT Parco Laut dari *facebook*. Dalam laman *facebook* PT Parco Laut terlihat bahwa admin aktif dalam melakukan promosi agar dapat dijangkau oleh banyak orang. Begitu juga di *youtube* yang memuat video-video *review* dari PMI yang proses melalui PT Parco Laut, PMI sudah mendapat gaji utuh dari bulan pertama kerja. Banyak PMI yang merasa puas akan proses penempatan yang dilakukan oleh PT Parco Laut.

Penyediaan layanan kontak yang mudah dihubungi juga menjadi strategi pemasaran yang dapat menarik banyak PMI. Pelayanan yang ramah dan baik sesuai dengan motto PT Parco Laut yang bersifat kekeluargaan akan menimbulkan rasa nyaman terhadap CPMI yang akan daftar kerja di Hong Kong melalui PT Parco Laut. Hal tersebut akan berdampak pada

banyaknya warga Indonesia yang tertarik melakukan penempatan ke Hong Kong melalui PT Parco Laut.

Kesebelas, penyusunan sistem informasi. Hal ini dilakukan oleh pemerintah sebagai sumber data yang mencakup semuanya. PT Parco Laut hanya menyampaikan informasi terkait PT, bukan penempatan maupun data secara umum. *Kedua belas*, pembentukan atase ketenagakerjaan di negara tujuan utama penempatan. Hal ini sudah dilakukan oleh Pemerintah Indonesia, bukan PT Parco Laut yang sebagai P3MI.

Ketiga belas, mengidentifikasi peluang pasar kerja. Hong Kong menjadi tujuan belajar sebab sistem perlindungan PMI yang sangat baik. Kontrak kerja yang dipakai di Hong Kong merupakan warisan Inggris yang memuat hukum yang sangat jelas dan spesifik, mulai dari hak dan kewajiban user, pekerja, negara, dan agensi jelas.⁸¹ Sehingga Hong Kong menjadi tujuan pertama Direktur PT Parco Laut belajar proses penempatan PMI disana, serta seluk beluk wilayah penempatan dengan jumlah terbanyak. Kontrak kerja tersebut tidak dimiliki di negara tujuan penempatan lain. Di Hong Kong kemudian Bu Tri mendirikan agensi penempatan Sinar Jaya bersama empat temannya. Sinar Jaya yang dulunya bernama Sunday telah melalui proses perkembangan yang tidak mudah.⁸² Dari hal tersebut, dapat diketahui bahwa PT Parco Laut melakukan riset pasar tenaga kerja terlebih dahulu. Hong Kong menjadi tujuan utama penempatan PMI oleh PT Parco

⁸¹ Tri Wahyu Nurlia, wawancara oleh peneliti, 4 November 2022.

⁸² Ibid.

Laut atas pertimbangan-pertimbangan yang telah ditentukan. Riset pasar penting untuk dilakukan mengingat penempatan PMI berhubungan dengan negara tujuan yang mana memiliki macam-macam aturan yang berbeda terkait penempatan PMI. Sehingga perlu penelitian pasar tenaga kerja yang memiliki aturan jelas dan melindungi PMI serta tidak merugikan perusahaan.

Riset pasar juga bermaksud untuk mengetahui informasi mengenai peluang pekerjaan yang dibutuhkan di negara penempatan. Maka dari itu PT Parco Laut memilih Hong Kong sebagai tujuan penempatan utama sebab banyaknya permintaan pekerja migran disana. Peluang tersebut dimanfaatkan PT Parco Laut dengan mengirim PMI-PMI yang terampil dan berkualitas sehingga mampu bersaing dengan pekerja migran dari negara lain. Selain itu, dengan memberikan kontrak kerja yang jelas sehingga ketika terjadi permasalahan dapat melapor ke pihak PT.

Tidak hanya mengidentifikasi pasar tenaga kerja luar negeri, PT Parco Laut juga mengidentifikasi kebutuhan dalam negeri. Hal ini dilakukan PT Parco Laut dengan memahami kebutuhan lokal sehingga dapat memperluas pasar. Dibuktikan dengan jawaban hasil wawancara dengan Direktur PT Parco Laut:

“Kalau sekarang ini kebutuhan nya pasti akan sangat tinggi, untuk kebutuhan lokal sendiri mereka mau ke luar negeri. Karena pandemi

kemarin yang ekonomi sempat turun bahkan bangkrut. Sehingga menjadi alasan banyak yang mau ke Luar negeri.”⁸³

Naiknya jumlah peminat pekerja untuk bekerja di luar negeri, menjadikan peluang bagi PT untuk menarik warga melakukan proses penempatan melalui PT Parco Laut. Hal tersebut akan berdampak pada pertumbuhan pendapatan PT Parco Laut. Terlebih peminat bekerja di luar negeri kebanyakan pada sektor informal. Sehingga tepat sasaran ketika PT Parco Laut menempatkan ke Hong Kong yang notabene membutuhkan banyak pekerja di jenis pekerjaan informal. Maka dari itu PT Parco Laut mengidentifikasi peluang pasar kerja yang sesuai kebutuhan pasar, sehingga banyak merekrut PMI sektor informal saja. PT Parco Laut melakukan penyesuaian terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja yang dalam hal ini adalah Hong Kong. Kebutuhan pasar tenaga kerja di Hong Kong banyak membutuhkan ART, sehingga PT juga hanya menempatkan sektor pekerja informal seperti ART.

Keempat belas, mengadakan segmentasi pasar. Tujuan PT Parco Laut yang hanya ke Hong Kong dapat diartikan bahwa PT Parco Laut tidak melakukan segmentasi pasar. PT Parco Laut memahami peluang kerja di Hong Kong sehingga mengirimkan pekerja di sektor formal seperti yang dibutuhkan Hong Kong. Segmentasi pasar dilakukan oleh Pemerintah

⁸³ Ibid.

Indonesia yang mana telah banyak bekerja sama dengan berbagai negara tujuan penempatan, sehingga memungkinkan untuk melakukan segmentasi.

Kelima belas, melakukan *positioning* pasar kerja. Banyaknya pengalaman positif dari PMI yang pernah proses di PT Parco Laut kemudian menarik minat PMI lain untuk daftar melalui PT Parco Laut. Dari pengalaman positif yang didapat PMI yang daftar melalui PT Parco Laut sehingga merekomendasikan PT Parco Laut kepada saudara atau teman PMI. Hal ini disebut dengan *personal selling*. Pengalaman positif juga berdampak pada banyaknya ex-PMI yang ingin kembali bekerja ke Hong Kong (*renew contract*). Seperti yang disampaikan dalam hasil wawancara oleh Ibu Tri Wahyu Nurlia sebagai Direktur PT Parco Laut: "...banyak langganan *repeat order* maksudnya langganan lama yang ambil majikan di sinar jaya lagi."⁸⁴

Dari kerja sama dengan Hong Kong, PT Parco Laut sudah banyak menerima permintaan PMI, bahkan sampai kewalahan. Pertemuan dengan negara lain seperti Jepang dan negara-negara di Eropa juga pernah dilakukan PT Parco Laut dalam mengenalkan *zero cost* yang banyak memiliki kelebihan. Sistem ini sudah terbukti mampu melindungi PMI dari segala praktek *modern slavery* atau perbudakan modern dan dapat meningkatkan kesejahteraan PMI. Berikut merupakan kunjungan Prof Akiko Asai, Ph.D., Prof Saito Kiyoko, Ph.D., dari Japan Inspection Co., Ltd (JIC) beserta tim yang tertarik dengan sistem *zero cost*.

⁸⁴ Ibid.



Gambar 4. 3 Kunjungan Tim JIC (Ibu Direktur PT Parco Laut berada di tengah memakai jilbab biru beserta tim JIC dan staff PT Parco Laut di sampingnya)

Sumber: Dokumentasi di laman facebook PT Parco Laut⁸⁵

Pertemuan tersebut sebagai salah satu bentuk *Public Relations* (PR) dan *Publicity* yakni meningkatkan hubungan baik dengan aktor penempatan. Dalam upaya meningkatkan hubungan baik dengan aktor penempatan, bisa dilakukan dengan agensi atau mitra usaha, pengelola BLK, atase ketenagakerjaan, bahkan pekerja migran sendiri, serta aktor penempatan yang lain. Strategi promosi PR dan *Publicity* juga dilakukan PT Parco Laut melalui keterlibatan yang aktif dalam implementasi UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan PMI baik pusat maupun daerah. Selain itu juga pertemuan dengan para P3MI yang diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Hal tersebut menjadi salah satu strategi penempatan dalam hal pemasaran yang dilakukan oleh PT Parco Laut.

Strategi penempatan PT Parco Laut dalam upaya *positioning* pasar kerja lainnya adalah dengan menonjolkan *positive image* tentang PMI dan

⁸⁵ PT Parco Laut, "PT Parco Laut | Facebook."

keunggulan sistem yang dibawanya akan berdampak pada jumlah peminat CPMI untuk melakukan proses bekerja ke Hong Kong melalui PT Parco Laut. Strategi *advertising* yang dilakukan dengan menampilkan *key messages* dapat dijalankan untuk mempromosikan sektor pekerjaan formal maupun informal.⁸⁶ Hal tersebut dilakukan PT Parco Laut dengan menampilkan kalimat “Pelopor Zero Cost, Tanpa Potong Gaji” di *webpage* nya yang menjadi *highlight* PT Parco Laut.



Gambar 4. 4 Tampilan Web Page PT Parco Laut
Sumber: Dokumentasi di website PT Parco Laut⁸⁷

Key message tersebut menarik minat warga Indonesia yang berniat untuk bekerja ke Hong Kong, karena nyatanya belum ada PT yang menerapkan sistem *zero cost* meskipun sudah menjadi peraturan. Oleh sebab itu hal ini menjadi salah strategi penempatan yang dilakukan PT Parco Laut dalam

⁸⁶ Hennigusnia and Kurniawati, “Strategi Dasar Dan Program Pemasaran Pekerja Migran Indonesia (PMI).”

⁸⁷ “PT. Parco Laut - Penyalur Penempatan Pekerja Migran Indonesia RESMI - PARCO LAUT.” Diakses pada 8 Oktober 2022: <https://parcolaut.com/>

menambah jumlah pendaftar PMI. Hal tersebut juga akan berdampak pada pembentukan *image* positif PT. Selain *zero cost*, PT Parco Laut mempertahankan daya saingnya dengan proses yang cepat dan mudah. Seperti yang disampaikan Ibu Tri:

Selain tanpa potongan gaji, disini prosesnya juga cepat, semuanya transparan, dokumennya juga tidak ditahan, tidak ada masa percobaan, terus juga menghemat waktu karena tidak ada potongan gaji tadi, tidak ada perbudakan modern jadi kalau ditempat lain itu ada yang sudah potongan gaji setelah itu dipecah terus ganti lagi majikan baru terus potongan lagi.⁸⁸

Dapat dikatakan bahwa strategi penempatan PT Parco Laut berfokus pada pemasaran atau promosi yang dilakukan baik di dalam negeri untuk menarik minat warga Indonesia yang berminat bekerja di Hong Kong dengan banyak keuntungan, maupun promosi luar negeri dengan mengenalkan sistem *zero cost* yang tidak semata untuk bisnis melainkan perlindungan PMI.

Sesuai dengan tujuan PT Parco Laut yang tidak hanya mengirimkan pekerja di Hong Kong, tapi juga duta bangsa, duta budaya, dan duta ilmu yang akan mengharumkan nama Indonesia di dunia internasional.⁸⁹ Selain itu, PMI yang diberangkatkan PT Parco Laut bisa sukses dengan usahanya. Dengan kata lain, saat pulang dia bisa membuka lapangan pekerjaan baru, tujuannya tercapai, finish kontrak dan semakin banyak yang kita berangkatkan tanpa potongan. Jika PMI sukses berarti PT Parco Laut telah berhasil mencapai visi dan misinya.

⁸⁸ Tri Wahyu Nurlia, Strategi Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke Hong Kong oleh PT Parco Laut.

⁸⁹ Ibid.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penempatan PMI ke Hong Kong yang dilakukan oleh PT Parco Laut adalah dengan melakukan strategi, yaitu: pengoptimalan mitra usaha di Hong Kong, yang mana dilakukan PT Parco Laut melalui kerja sama dengan agensi yang sama-sama menerapkan *zero cost*. Agensi Sinar Jaya dan *Fair Employment* menetapkan harga dibawah agensi lain, sehingga banyak pengguna jasa di Hong Kong yang mengambil PMI dari dua agen tersebut, menyebabkan banyak permintaan pekerjaan di PT Parco Laut; pemanfaatan kerja sama bilateral Indonesia dan Hong Kong di bidang ketenagakerjaan, sehingga banyak informasi, fasilitas, dan kemudahan lain dalam proses penempatan PMI.

Selanjutnya adalah penyempurnaan peraturan dalam zero cost yang menarik pengguna jasa Hong Kong sebab biaya yang lebih murah, dan menarik minat CPMI karena diberikan perlindungan penuh. Penyempurnaan peraturan dilakukan untuk mendukung iklim usaha yang kondusif tanpa mengorbankan perlindungan PMI; melakukan intensifikasi melalui pengoptimalan peluang yang sudah dicapai dan ekstensifikasi yang dilakukan dengan menambah program positif dalam pelatihan guna mencetak PMI yang memiliki keterampilan khusus; pemanfaatan BLK, dilakukan dengan memaksimalkan latihan dengan menambah program

positif lainnya yang dapat bermanfaat bagi PMI. Selain itu juga untuk meningkatkan daya saing PMI PT Parco Laut.

Selain itu yakni memperbarui standar pelatihan yang berorientasi pada Hong Kong. Melalui pelatihan alat-alat pekerjaan yang canggih agar PMI dapat beradaptasi dengan pekerjaan di Hong Kong; pemanfaatan *website* dan media sosial yang berbagai macam serta dapat dijangkau secara luas. Hal ini sebagai sarana pemasaran yang dapat meningkatkan jumlah penempatan; mengidentifikasi peluang pasar kerja, dimana Hong Kong sebagai wilayah yang banyak membutuhkan ART direspon dengan PT Parco Laut yang hanya menempatkan PMI sektor informal; dan melakukan *positioning* pasar kerja, bertujuan membentuk citra positif PMI. Dilakukan dengan kegiatan pemasaran sebagai salah satu strategi penempatan melalui *publicity, advertising, personal selling, dan direct marketing*.

B. Saran

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak yang diantaranya adalah:

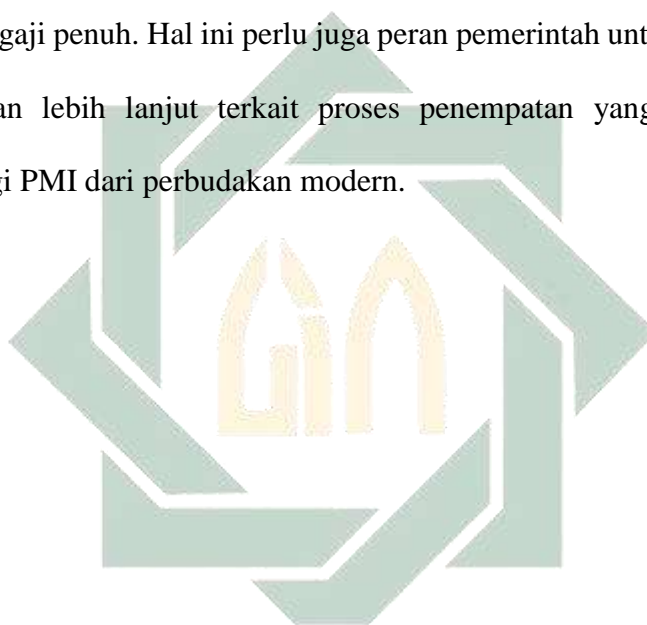
Pertama, kepada BP2MI yang bertugas mengawasi proses penempatan yang dilakukan oleh P3MI melalui SISKOP2MI. Aplikasi tersebut merupakan aplikasi yang berbasis online. Namun dalam implementasinya PMI dan PT yang membawanya masih perlu mengajukan dokumen secara langsung ke kantor BP2MI. Maka dari itu perlu upaya lebih lanjut untuk menyederhanakan proses penempatan PMI sektor informal

sehingga dapat mempermudah baik CPMI maupun PT yang membawanya. Sistem digital dan komputerisasi yang baik akan memudahkan para *stakeholder* untuk memproses data penempatan, jika proses mudah dan cepat maka akan banyak menarik warga Indonesia untuk mencari peluang pekerjaan di luar negeri.

Selanjutnya untuk Disnaker setempat yang diberikan tanggung jawab untuk menanggung biaya sertifikasi kompetensi kerja dan pelatihan kerja. Hal ini seperti yang sudah dijelaskan dalam Peraturan BP2MI No 9 Tahun 2020 tentang pembebasan biaya penempatan. Namun kenyataannya biaya tersebut masih dibebankan oleh pengguna jasa bahkan PT sendiri ketika terdapat hal-hal diluar dugaan. Oleh karena itu Disnaker perlu menyediakan anggaran untuk pembiayaan tersebut sehingga CPMI dapat diberikan pelatihan yang sesuai dengan standard, bahkan standard pelatihan yang berorientasi pada pasar luar negeri. Hal ini dapat dibantu oleh Pemerintah khususnya Kementerian Ketenagakerjaan RI terkait pengkajian ulang dan penyesuaian pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar yang dituju. Dengan begitu akan menarik negara lain untuk menggunakan jasa PMI sehingga negara penempatan semakin beragam dan tidak hanya pada pekerja *low-skilled* namun juga *skilled workers*. Hal ini juga akan berdampak pada citra baik PMI.

Saran selanjutnya yakni untuk P3MI lain di seluruh Indonesia yang melakukan penempatan sektor informal dan masih melakukan potongan gaji serta proses penempatan yang tidak gratis. Bahwa penempatan nirbiaya

atau *zero cost* sudah tertuang dalam peraturan BP2MI, yang mana merupakan lembaga yang diamanahi Kementerian Ketenagakerjaan untuk mengontrol proses penempatan PMI. Maka dari itu wajib bagi P3MI untuk mematuhi peraturan tersebut guna mensejahterakan PMI. P3MI tetap bisa mengambil keuntungan dengan kebijakan *zero cost*. Warga Indonesia nantinya juga akan tertarik bekerja di luar negeri jika prosesnya gratis dan mendapat gaji penuh. Hal ini perlu juga peran pemerintah untuk melakukan pengawasan lebih lanjut terkait proses penempatan yang benar-benar melindungi PMI dari perbudakan modern.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- “20200728173313_8888959_PERBAN_Nomor_09_tahun_2020_Tentang_Pembebasan_Biaya_Penempatan_PMI.Pdf.” Accessed November 9, 2022. https://jdih.bp2mi.go.id/uploads/20200728/20200728173313_8888959_PERBAN_Nomor_09_tahun_2020_Tentang_Pembebasan_Biaya_Penempatan_PMI.pdf.
- “20210209171232_8888992_salinan_Perban_1_Tahun_2021.Pdf.” Accessed November 8, 2022. https://jdih.bp2mi.go.id/uploads/20210209/20210209171232_8888992_salinan_Perban_1_Tahun_2021.pdf.
- Ashari, Audila Andamita. “Analysis of the Indonesian Consulate General Role in Hong Kong and the Implementation of Consular Functions.” *Journal of ASEAN Dynamics and Beyond* 3, no. 1 (April 5, 2022): 1. <https://doi.org/10.20961/aseandynamics.v3i1.52182>.
- Babbie, Earl R. *The Basics of Social Research*. 4th ed. Belmont, CA: Thomson/Wadsworth, 2008.
- Bakry, Umar Suryadi. *Metode Penelitian Hubungan Internasional*. 1st ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016.
- “Bali Paradise Crews.” Accessed December 28, 2022. <https://www.baliparadisecrews.com/>.
- Bambang Arianto. Strategi Penempatan PT Parco Laut dalam Menempatkan Pekerja Migran Indonesia Pascapandemi COVID-19, Oktober 2022.
- “Data_05-08-2022_Laporan_Publikasi_Semester_1_2022.Pdf.” Accessed November 9, 2022. https://www.bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_05-08-2022_Laporan_Publikasi_Semester_1_2022.pdf.
- “Data_11-04-2022_Laporan_Publikasi_Tahun_2021_Final_23022022.Pdf.” Accessed October 16, 2022. https://www.bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_11-04-2022_Laporan_Publikasi_Tahun_2021_Final_23022022.pdf.
- “Data_19-02-2020_Laporan_Pengolahan_Data_BNP2TKI_2019(2).Pdf.” Accessed August 20, 2022. [https://www.bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_19-02-2020_Laporan_Pengolahan_Data_BNP2TKI_2019\(2\).pdf](https://www.bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_19-02-2020_Laporan_Pengolahan_Data_BNP2TKI_2019(2).pdf).
- “Data_19-02-2020_Laporan_Pengolahan_Data_BNP2TKI_2019(2).Pdf.” Accessed October 19, 2022. [https://www.bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_19-02-2020_Laporan_Pengolahan_Data_BNP2TKI_2019\(2\).pdf](https://www.bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_19-02-2020_Laporan_Pengolahan_Data_BNP2TKI_2019(2).pdf).
- Ekowanti, Mas Roro Lilik, Mohammad Reevany Bustami, and Wildan Taufik Rahaja. “Institutional Strategic Management of Manpower Planning in Nusantara Malay Archipelago: (Case Study on Indonesia’s Public Policy of Indonesian Migrant Workers (PMIs) Working in Malaysia).” *International*

- Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 7, no. 14 (n.d.): 168–91.
- Erawan, Wahid. “STRATEGI PENINGKATAN KWALITAS PEMBERANGKATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI).” *Comm-Edu (Community Education Journal)* 4, no. 1 (March 5, 2021): 29. <https://doi.org/10.22460/comm-edu.v4i1.6928>.
- Hartati, Sawitri Yuli. “PERANAN PERUSAHAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA SWASTA (PPTKIS) DALAM PEREKRUTAN CALON TKI KE LUAR NEGERI MELALUI SKEMA P TO P.” *Al-Qisth Law Review* 1, no. 1 (October 27, 2017): 25.
- Hennigusnia, and Ardhian Kurniawati. “Strategi Dasar Dan Program Pemasaran Pekerja Migran Indonesia (PMI).” *Prosiding Seminar Nasional Riset Dan Teknologi Terapan (Ritektra)*, October 1, 2021, A17–A17.
- Howard, Michael. “The Strategic Approach to International Relations.” *British Journal of International Studies* 2, no. 1 (1976): 67–75.
- Internationale Arbeitsorganisation, ed. *Domestic Workers across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*. Geneva: ILO, 2013.
- JawaPos.com. “Tak Ubahnya Ibu, Bebas Dicurhati soal Utang dan Rumah Tangga.” *JawaPos.com* (blog), January 30, 2021. <https://www.jawapos.com/features/30/01/2021/tak-ubahnya-ibu-bebas-dicurhati-soal-utang-dan-rumah-tangga/>.
- “Kepmen_294_2020 .Pdf.” Accessed October 19, 2022. http://siskotkln.bnptki.go.id/files/Kepmen_294_2020%20.pdf.
- Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. “Konsulat Jenderal Republik Indonesia DI HONG KONG, MERANGKAP MACAO, WILAYAH ADMINISTRATIF KHUSUS REPUBLIK RAKYAT TIONGGOK Wilayah Administratif Khusus Republik Rakyat Tiongkok.” Accessed December 28, 2022. <https://kemlu.go.id/hongkong/id>.
- Kurniawati, Ardhian. “STRATEGI DAN PROGRAM PEMASARAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA,” 2021, 14.
- Mafruhah, Izza, Nurul Istiqomah, Nunung Mulyani, and Mugi Rahardjo. “The Placement Model for Indonesian Migrant Workers to Improve Their Economic Welfare.” *GATR Journal of Business and Economics Review* 1 (1) (March 28, 2019): 42–50. [https://doi.org/10.35609/jber.2016.1.1\(6\)](https://doi.org/10.35609/jber.2016.1.1(6)).
- Maizar, Syahrul. Strategi Penempatan PMI Asal Jawa Timur oleh BP2MI di Hong Kong pada saat Pandemi COVID-19 Tahun 2020, July 14, 2021. Kantor UPT BP2MI Jawa Timur.
- Mas’oed, Mohtar. *ILMU HUBUNGAN INTERNASIONAL (Disiplin Dan Metodologi)*. Revision. Indonesia: PT Pustaka LP3ES, 1994.
- Maulida, Nisaul Adla. “Upaya Pemerintah Indonesia dalam Menangani Kasus Underpayment Pekerja Migran Indonesia di Hong Kong Tahun 2011-2017.” BachelorThesis, FISIP UIN Jakarta, 2020. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/50046>.

- “Migrasi Internasional Pada Wanita Di Kabupaten Tulungagung: Sebuah Konstruksi Sosial | Sospol : Jurnal Sosial Politik.” Accessed November 7, 2022. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/sospol/article/view/4399>.
- Nainggolan, Poltak Partogi, and Yayasan Obor Indonesia, eds. *Aktor non-negara: kajian implikasi kejahatan transnasional di Asia Tenggara*. Cetakan pertama. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017.
- Nuraeni, Yeni, and Suryadi. “Strategy for the Development of the Indonesian Migrant Worker (PMI) Placement Program in the Formal Sector.” *ITALIENISCH* 12, no. 1 (2022): 12–22.
- Pusat Sumber Daya Buruh Migran. “Pelindungan Komprehensif bagi Pekerja Migran Indonesia di Hong Kong,” February 12, 2020. <https://buruhmigran.or.id/en/2020/02/12/pelindungan-komprehensif-bagi-pekerja-migran-indonesia-di-hong-kong/>.
- “PENJELASAN ATAS UNDANG-UNDANG.” Accessed October 15, 2022. <https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2004/39TAHUN2004UUPenj.htm>.
- “Permenaker No. 9 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia [JDIH BPK RI].” Accessed October 16, 2022. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/145259/permenaker-no-9-tahun-2019>.
- “Placement Noun - Definition, Pictures, Pronunciation and Usage Notes | Oxford Advanced Learner’s Dictionary at OxfordLearnersDictionaries.Com.” Accessed January 3, 2023. <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/placement>.
- “PP_Nomor_59_Tahun_2021.Pdf.” Accessed October 19, 2022. https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/176418/PP_Nomor_59_Tahun_2021.pdf.
- PT Parco Laut. “PT Parco Laut | Facebook.” Accessed November 10, 2022. <https://web.facebook.com/PT-Parco-Laut-102552614438593>.
- “PT. Parco Laut - Penyalur Penempatan Pekerja Migran Indonesia RESMI - PARCO LAUT.” Accessed October 16, 2022. <https://parcolaut.com/>.
- Rendra Setiawan. STRATEGI BP2MI JAWA TIMUR DALAM PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN ASAL JAWA TIMUR DI HONG KONG PADA SAAT PANDEMI COVID-19 TAHUN 2020, Agustus 2022.
- Sayrs, Lois. “Book Review: Interviews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing.” *American Journal of Evaluation* 19, no. 2 (June 1998): 267–70. <https://doi.org/10.1177/109821409801900217>.
- Shire, Karen, Steffen Heinrich, Jun Imai, Hannelore Mottweiler, Markus Tünte, and Chih-Chieh Wang. “Private Labour Market Intermediaries in Cross-Border Labour Markets in Europe and Asia: International Norms, Regional Actors and Patterns of Cross-Border Labour Mobility.” In *Transnationalisierung Der Arbeit*, edited by Sigrid Quack, Ingo Schulz-Schaeffer, Karen Shire, and Anja Weiß, 155–83. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2018. https://doi.org/10.1007/978-3-658-20939-1_6.
- “Strategy Noun - Definition, Pictures, Pronunciation and Usage Notes | Oxford Advanced American Dictionary at OxfordLearnersDictionaries.Com.” Accessed January 3, 2023.

https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/american_english/strategy.

Sudarmanto, Hery. “UPAYA MENINGKATKAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI) DI NEGARA PENEMPATAN WILAYAH ASIA.” *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora* 1, no. 11 (September 27, 2022): 2287–2300.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 2nd ed. Bandung: Alfabeta, 2015.

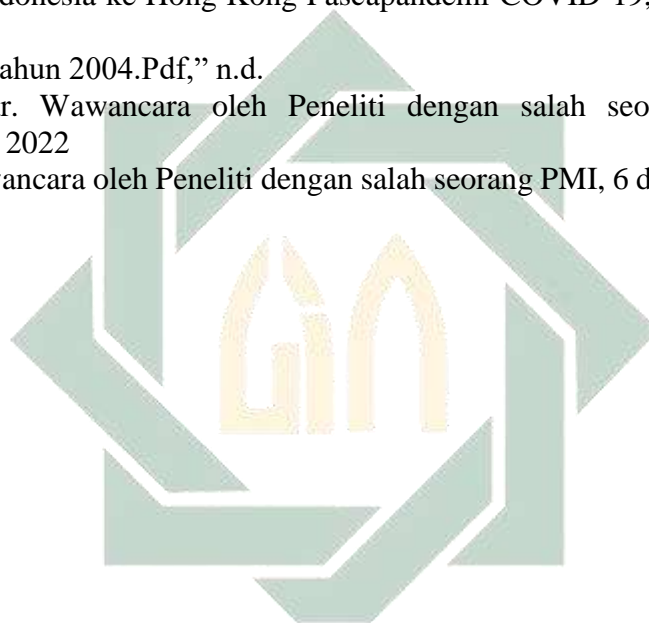
“Surat Ar-Ra`d [13:11] - The Noble Qur’an - القرآن الكريم.” Accessed November 17, 2022. <https://legacy.quran.com/13/11>.

Tri Wahyu Nurlia. Strategi Pemasaran PT Parco Laut dalam Menempatkan Pekerja Migran Indonesia ke Hong Kong Pascapandemi COVID-19, November 4, 2022.

“UU Nomor 39 Tahun 2004.Pdf,” n.d.

Rahayu, Ginanjar. Wawancara oleh Peneliti dengan salah seorang PMI, 6 Desember 2022

Insani, Tria. Wawancara oleh Peneliti dengan salah seorang PMI, 6 desember 2022



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A