

PROPOSAL

PENGEMBANGAN SDM PEKERJA MIGRAN INDONESIA

2020



KOPIPATRA
KOPERASI HIMPUNAN PENGUSAHA
MIKRO KECIL DAN MENENGAH
PALAPA NUSANTARA





KOPERASI HIMPUNAN PENGUSAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH PALAPA NUSANTARA (KOIPATRA)

COOPERATIVE ENTREPRENEURS MICRO SMALL AND MEDIUM OF PALAPA NUSANTARA

Jakarta, 01 Oktober 2020

Nomor : 003/KOIPATRA/SDM/IX/20
Lampiran : Dua Bundel
Perihal : **Proposal Pengembangan SDM PMI**

Kepada
Yth : Kepala Badan Perlindungan
Pekerja Migran Indonesia
di Jl. MT.Haryono Kav.51 Jakarta Selatan

Dengan hormat,

Bersama surat ini kami Pengurus Koperasi Himpunan Pengusaha Mikro Kecil Dan Menengah Palapa Nusantara (KOIPATRA) www.kopipatra.com, memohon kiranya Bapak Kepala Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) berkenan menerima Audiensi kami untuk mempresentasikan Konsepsi Pengembangan SDM PMI Formal, sebagai kelanjutan dari silaturahmi kami pada bulan yang lalu.

Mengenai waktunya kami serahkan sepenuhnya kepada Bapak Kepala Badan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI).

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,
Koperasi Himpunan Pengusaha
Mikro Kecil Dan Menengah Palapa Nusantara

INDAH RYANTI, S.Psi, SE
Sekretaris Umum

IR. N. JUHANA, MBA
Ketua Umum

Tembusan di sampaikan Kepada :

- Yth : Dewan Pembina Kopipatra :
 1. Ibu DR.Hj. BRA.Moeryati Soedibyo,SS.M.Hum
 2. Bapak DR.RM.SURYO ATMANTO,MBA,MRE
 3. Bapak Irjen Pol(P)Drs.Eddy Wijaya Kusumah,SH,MH,MM
- Yth : Dewan Penasehat Kopipatra
 1. Bapak DR.Ir.Pariaman Sinaga,MM
 2. Bapak Drs.H.MAZ Pandjaitan,MSi
 3. Bapak Ikhtiar Dekrit

Sekretariat : Gedung Smesco Lantai 10 Jl. Gatot Subroto Kav. 94 Jakarta 12780
www.kopipatra.com Email :kopipatra.indonesia@gmail.com Tel. +62-21 74773287 Fax : +62-21 74773287
Workshop : Jl. Siliwangi No. 2 Cendana Resident Blok C1. No. 01 Kota Tangerang Selatan 15417
Tel. +62-21 27598329 Fax : +62-21 27598329

PROPOSAL

PENGEMBANGAN SDM PEKERJA MIGRAN INDONESIA

**NEMBUS NEGARA-NEGARA MAJU
DI DUNIA INTERNASIONAL**



**DISAMPAIKAN KEPADA :
BADAN PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA
(BP2MI)**

KOPIPATRA

www.kopipatra.com

**KOPERASI HIMPUNAN PENGUSAHA
MIKRO KECIL DAN MENENGAH PALAPA NUSANTARA**

Sekretariat : Gedung Smesco Lantai 10 Jl. Gatot Subroto Kav. 94 Jakarta 12780
www.kopipatra.com Email : kopipatra.indonesia@gmail.com Tel. +62-21 74773287 Fax : +62-21 74773287

Workshop : Jl. Siliwangi No. 2 Cendana Resident Blok C1. No. 01 Kota Tangerang Selatan 15417
Tel. +62-21 27598329 Fax : +62-21 27598329



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI		i
KATA PENGANTAR		ii
ABSTRACT		iii
BAB I	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang	1
	B. Maksud Dan Tujuan	2
	C. Dasar Pemikiran	3
BAB II	POTENSI PEKERJA MIGRAN INDONESIA	4
	A. Pekerja Migran Indonesia Formal Prosedural / Legal	4
	B. Pekerja Migran Indonesia Formal dan Non Prosedural / Illegal	5
BAB III	TUJUAN YANG AKAN DICAPAI	7
BAB IV	TAHAPAN PENGEMBANGAN SDM PMI FORMAL	8
	A. Tahapan Pengembangan SDM PMI	8
	B. Tahap Pengembangan Kemampuan Bahasa dan Budaya	8
	C. Tahap Pengembangan Kemampuan Teknis Pekerjaan	8
	D. Tahap Pengembangan dan Pendalaman Kedisiplinan	9
	E. Pengembangan Kewiraan (Wawasan Idealisme, Kebangsaan, Hukum&Religy)	9
	F. Pengembangan Sertifikasi PMI Formal Internasional	10
BAB V	MATERI POKOK PEMBEKALAN PMI FORMAL	11
	A. Materi Pengembangan SDM PMI	11
	B. Instruktur Pengembangan SDM PMI	11
	C. Durasi Waktu Pelaksanaan	12
	D. Syllabus	12
	E. Sertifikasi Pengembangan SDM PMI	12
BAB VI	KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	13
	A. Kesimpulan	13
	B. Rekomendasi	14
LAMPIRAN – LAMPIRAN		15
Dokumentasi Visual		



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Illahi Rabbi atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga konsepsi Pengembangan SDM PMI Formal ini dapat diwujudkan sebagai salah satu sumbangan pemikiran dalam meningkatkan kapasitas dan kualitas SDM PMI untuk lebih mampu mengisi peluang kerja di luar negeri menuju negara-negara maju yang selama ini belum sepenuhnya tersentuh.

Terimakasih kami ucapkan khususnya kepada Bapak Kepala Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) berserta staff, yang telah menerima kunjungan Silaturahmi kami pada waktu yang lalu. Sebagai hasil dari pertemuan tersebut, izinkan kami dari Biro SDM dan Ketenagakerjaan Forum Bhayangkara Indonesia (FBI) dan Koperasi Himpunan Pengusaha Mikro Kecil Dan Menengah Palapa Nusantara (KOPIPATRA) untuk memberikan audensi sebagai bahan masukan dan pemikiran BP2MI dalam menyusun Program Peningkatan Kualitas SDM Pekerja Migran Indonesia Formal dan skill.

Hal ini sejalan dengan rencana pemerintah yang akan terus mengurangi pengiriman tenaga kerja (Pekerja Migran Indonesia) informal, dan terus mendorong dan menggalakan pengiriman PMI untuk mengisi peluang kerja sektor formal, yang sudah tentu akan meningkatkan jumlah devisa masuk ke tanah air menjadi jauh lebih besar.

PMI merupakan salah satu penyumbang pemasukan devisa bagi negara yang cukup potensial, misalnya Mei 2019, FBI (*Fee Based Income*) dari pengiriman uang PMI ke Tanah Air telah menyumbang sebesar 82,12 % terhadap total pendapatan nasional komisi bisnis remitansi. Sehingga perlunya penajaman pembinaan, perlindungan dan peningkatan SDM PMI sehingga bisa diandalkan untuk peningkatan penerimaan devisa negara dari PMI.

Menurut informasi terakhir, penerimaan devisa bagi negara dari PMI dalam satu tahun bisa mencapai Rp. 160 Triliun setara dengan USD 5 Milyard, itu baru dari PMI yang tercatat bekerja di luar negeri Prosedural mengisi peluang kerja sektor formal ke negara yang salarynya rendah. Sedangkan banyak pengiriman PMI yang diberangkan melalui proses non prosedural/Illegal ke negara-negara lebih maju seperti Amerika Serikat, Canada, United Kingdom, Eropa, Australia, New Zealand dsb, dipastikan cukup banyak dan menghasilkan devisa bagi negara tentu lebih lebih besar, akan tetapi tidak bisa diinventarisir, hal ini menjasi salah satu yang akan kami usulkan untuk dapat mengirikan PMI Formal secara Prosedural / Legal, agar aman dan nyaman.

Sementara menurut data yang diperoleh dari Bank Dunia, Filipina telah mendapatkan pemasukan devisa dari pengiriman Tenaga Kerja ke luar negeri sebesar USD 10 Milyard, bahkan india telah membukukan angka penerimaan devisa dari pengiriman Tenaga Kerja ke luar negeri mencapai USD 20 Milyard. Untuk itulah kita harus bertekad untuk mengembangkan kualitas dan kuantitas SDM PMI secara terpadu untuk merebut sebesar-besarnya pangsa pasar peluang kerja formal di negara-negara maju tersebut.



ABSTRACK

Perkembangan sains, teknologi dan perekonomian diberbagai belahan dunia, terutama di negara-negara maju, telah membuka peluang untuk masuknya tenaga kerja asing, karena terjadi pergeseran budaya masyarakat di negara-negara maju yang mulai enggan untuk tidak lagi bekerja di sektor Industry, Hospitality, Agriculture, Fabrication dan sebagainya, meskipun itu tergolong sektor formal. Kondisi ini membuka peluang terbuka untuk masuknya tenaga kerja asing dari negara-negara berkembang, termasuk Indonesia. Kita ketahui bersama bahwa Pekerja Migran Indonesia (PMI) telah mendapat julukan sebagai Pahlawan Devisa bagi negara Indonesia tergambar dalam satu tahun dapat menghasilkan Devisa sebesar Rp. 160 Triliun.

Pasca menerpanya Covid 19 ke negara kita, yang telah memporak porandakan semua sektor kehidupan masyarakat termasuk proses pengiriman PMI ke luar negeri, bahkan justru cukup banyak PMI yang dipulangkan oleh penerima kerja sebelum masa akhir kontrak. Situasi seperti ini harus disikapi dengan bijak, dan bisa dijadikan momentum untuk segera memulai tahapan pengembangan SDM PMI Formal, agar memiliki kualitas yang lebih baik lagi.

Pengembangan SDM PMI adalah untuk diberikan pembekalan-pembekalan khusus, sehingga lebih memiliki peningkatan kemampuan dan kapasitas baik dalam segi teknis, bahasa, budaya, keterampilan dan pemahaman hukum ketenagakerjaan internasional, kemantapan idealisme dan wawasan kebangsaan, pendalaman kedisiplinan dan religiusitas PMI. Agar lebih siap dalam merebut kesempatan kerja formal terutama di negara-negara maju yang belum disentuh seutuhnya selama ini, kecuali oleh pemrosesan PMI berstatus non prosedural atau illegal. Padahal penghasilan yang dijanjikan tergolong cukup tinggi jika dibandingkan dengan PMI di sektor informal ke Negara Timur Tengah dan Asia Pasific.

Untuk itulah, maka kami dari Biro SDM dan Naker FBI juga mempunyai wadah Koperasi Himpunan Pengusaha Mikro Kecil Dan Menengah Palapa Nusantara disingkat KOIPATRA www.kopipatra.com, mencoba mengusulkan penyelenggaraan Pengembangan SDM PMI, dengan dukungan konsep yang cukup visioner guna dapat turut mendukung pengembangan dan penyiapan SDM PMI sehingga bisa menjadi PMI yang lebih berkualitas, kapabilitas prima, memiliki daya saing yang lebih tinggi di pasar internasional.

Target kami adalah PMI mampu bersaing dan memenuhi kriteria tinggi penerima tenaga kerja sesuai standar negara-negara maju, khusus di sektor Formal dan skill ke Negara-negara seperti Amerika Serikat, Canada, United Kingdom, Europe, Australia, New Zealand, Jepang Korea. Untuk mendapatkan pemasukan devisa negara yang lebih besar lagi, sekaligus juga mendeteksi dan turut serta untuk mengurangi dan sekaligus menghapus dan memberantas pengiriman PMI ke negara maju yang diproses secara non procedural/Illegal yang sulit dideteksi keberadaanya.



BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam 15 tahun terakhir ini, kita lihat cukup banyak Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang berkesempatan mencari nafkah di luar negeri, selain di Asean seperti Malaysia, Singapore, Brunei Darussalam, Taiwan, Hongkong, Makau dsb. serta di Timur tengah, seperti Saudi Arabia, Uni Emirat Arab, Qatar, Abu Dhabi, Oman dan negara timur tengah serta Eropa (Polandia dsb.) Negara-negara ini yang telah kita banyak PMI di berangkatkan secara Prosedural melalui Perusahaan PJTKI/PPTKIS.

Negara lainnya yang merupakan negara maju dengan tingkat salary yang lebih tinggi serta keamanan dan kenyamanannya terjamin seperti Jepang, Korea Selatan (umumnya hanya sebatas magang) Australia, New Zealand, Canada, United Of States, United Kingdom dan Europe belum tersentuh secara umum.

Kondisi terakhir pasca Pandemi Covid 19 menerpa Indonesia pengiriman PMI untuk bekerja keluar negeri mengalami penurunan yang sangat drastis, bahkan terjadi pemulangan PMI yang bekerja di luar negeri yang sudah mencapai 126.742 PMI pada akhir Mei 2020 ini. Hal ini sesuai dengan angka yang dirilis Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) akhir Mei 2020 lalu. Meskipun kondisi terakhir pada minggu 1 Agustus 2020, Pemerintah sudah siap memfasilitasi pemberangkatan kembali 88.700 PMI ke 13 (tiga belas) Negara tujuan.

Padahal kalau kita lihat pada tahun 2006 pengiriman PMI ke luar negeri mencapai angka 2,6 jt orang, lebih dari 75% nya adalah PMI yang bekerja di sektor informal atau *Non Skilled*. Tetapi sejak Tahun 2012 jumlah PMI yang mengisi sector informal tersebut terus berkurang. Hingga akhir tahun 2019 jumlah pengiriman PMI yang mengisi kesempatan kerja sector Formal dengan Informal semakin mendekati seimbang, hanya terdapat selisih sekitar 4 % saja. Kita ketahui bersama Pengiriman PMI informal maupun Formal tidak terlepas dari Pengiriman PMI non Prosedural / Illegal baik yang di lakukan oleh PJTKI/PPTKIS maupun perorangan, kita harus berantas dengan mencari jalan keluarnya seperti Program yang kami susun ini secara keseluruhan, mulai dari pembuatan paspor banyak mapianya sampai handling dibandara.

Pasca Pandemi Covid 19, diyakini kesempatan pengiriman PMI ke luar negeri akan kembali normal seiring dengan terbukanya kembali peluang kesempatan kerja di mancanegara, terutama untuk mengisi peluang kerja sektor Formal dan menghilangkan atau mengurangi secara bertahap pengiriman PMI informal. Untuk merebut kesempatan kerja di mancanegara yang terbuka luas tersebut, kita perlu mempersiapkan Pola Pengembangan SDM Pekerja Migran Indonesia bukan hanya yang tergolong *Un Skilled Man Power* yang akan mengisi peluang kerja sektor Informal, tetapi juga yang tergolong *Semi Skilled Man Power* dan *Skilled Man Power*.



B. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud dilakukannya Pengembangan SDM Pekerja Migran Indonesia (PMI) Formal Semi Skill dan Skill yang akan dikirim ke luar negeri ini adalah untuk meningkatkan kapasitas SDM PMI melalui pemberian pembekalan teknis, bahasa, skill, social, kedisiplinan, religi, Sertifikasi Internasional dan wawasan kebangsaan serta aspek administrative untuk meningkatkan kemampuan para calon pekerja dalam memasuki dunia kerja yang tersedia. Tujuan dilakukannya Pengembangan SDM PMI sebagai bentuk Peningkatan Kapasitas SDM PMI melalui pembekalan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Memberikan bekal kemampuan Bahasa sesuai dengan negara yang dituju untuk bisa berkomunikasi secara verbal dan sesuai dengan skor yang ditentukan negara tujuan.
2. Memberikan bekal pemahaman Budaya negara yang dituju untuk bisa menyesuaikan diri secara sosial di lingkungan tempat kerja, tidak membawa kebiasaan tidak baik di negara kita.
3. Memberikan bekal teknis sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan diisi, harus memang teruji dan siap pakai, ahli atau skill dibidang disiplin ilmunya.
4. Memberikan bekal pendalaman kedisiplinan melalui kegiatan pelatihan dasar semi kemiliteran / ilmu kewiraan, agar tumbuh rasa patriotisme, berani, bertekad kebaikan, untuk tidak bisa dijan / diperalat orang atau organisasi terlarang, seperti radikalisme, terorisme, narkoba, prostitusi dan kejahatan internasional lainnya.
5. Memberikan bekal pemahaman administrasi dan hukum ketenagakerjaan internasional, tahu akan tugas dan kewajiban serta batasan-batas hidup dinegara lain juga pemahaman advokasi hukum bila terjadi hal yang tidak diinginkan baik dengan lowyer maupun pihak KBRI atau KJRI kita.
6. Memberikan bekal pendalaman idealisme dan wawasan kebangsaan serta ketahanan nasional, jangan sampai menjekan bangsanya demi kewarga negaraan atau Permanen Residen dalam mengajukan Asylum atau Suaka.
7. Memberikan bekal pendalaman keagamaan kepada seluruh peserta serta memberikan bekal pemahaman administrasi umum.
8. Memberikan sertifikasi Internasional agar di akui di negara tujuan, berbekal dari kemampuan bahasa, kemampuan skill ilmu yang dimiliki serta lainnya.



C. DASAR PEMIKIRAN

Masa Pandemi Covid 19 saat ini merupakan saat yang cukup tepat untuk melakukan *re preparation* pengembangan SDM PMI, tidak hanya sekedar untuk memenuhi standar kualitas SDM PMI yang dipersyaratkan oleh Negara calon penerima PMI di luar negeri, tetapi juga untuk menembus dan membuka peluang kerja PMI di Negara-negara maju seperti USA, Canada, Russia, England, Negara-negara Eropa dan Negara maju lainnya sebagai tenaga kerja sector formal, semi skilled dan skilled manpower.

Untuk itu disamping kami menyusun Konsepsi Pengembangan SDM PMI ini, maka kami juga melakukan road show ke beberapa Negara maju untuk membuka dan menjalin kerja sama penyediaan PMI dengan bekerjasama langsung *private to private* dengan kalangan Pengusaha Menengah dan Industri Besar di Negara-negara maju dan besar seperti Canada, USA, Australia, England, Negara-negara Eropa, untuk penyediaan PMI guna mengisi kesempatan kerja yang tersedia di Negara-negara maju dan besar tersebut. Dalam bentuk Ikatan Perjanjian Kerjasama Penyediaan PMI khususnya untuk sektor formal.

Sudah barang tentu dengan persyaratan dan ketentuan yang harus mengikuti yang dipersyaratkan oleh Negara-negara tersebut. Kami memiliki keyakinan besar bahwa pembenahan SDM PMI sudah sangat mendesak dilakukan untuk kita bisa sebanyak-banyaknya merebut kesempatan kerja yang tersedia di sektor formal di Negara-negara maju dan besar tersebut. Pengaturan realisasi penyiapan dan pemberangkatan PMI yang sudah siap memenuhi Perjanjian Kerjasama yang sudah kami buat, bisa saja dikerjakasikan dengan perusahaan pengerah tenaga kerja yang ada saat ini, melalui kerjasama yang saling memberikan manfaat.

Beberapa Perjanjian Kerjasama Memorandum Of Understanding (MOU) *Private to Private (P to P)* dengan beberapa negara yang sudah kami jalin kerjasamanya salah satu diantara adalah dengan negara Australia dan Amerika Serikat yaitu :

1. Ready Migration Australia dan Asosiasi keimigrasian Australia, dengan Penandatanganan MOU dihadiri oleh Kementrian Tenaga Kerja, juga Walikota Bogor di kantor walikota pada saat penandatanganan kerjasam Sister City antara Kota Bogor dan Gold Coast Australia. Kamipun telah mendapatkan di kedutaan besar Australia bersama senior advisor kami Bapak KH. Dr. Muchyiddin Juaidi, MA, yang sekarang menjabat wakil MUI Pusat.
2. GTN Employment Agency (Charlote - South Calolina) Kerjasama ini juga di ketahui oleh Kementrian Ketenakejaan RI. Kami mengirikan PMI Formal Perkebunan (H2A) dari 300 PMI yang diminta, kami dapat mengirimkan 247 PMI.



BAB II POTENSI PEKERJA MIGRAN INDONESIA

A. PEKERJA MIGRAN PROSEDURAL

Sebagaimana telah diuraikan pada BAB I diatas, potensi yang terkait dengan keberadaan PMI di tanah air cukup menjanjikan peluang ekonomis yang tinggi. Hal ini sejalan dengan perkembangan peluang kesempatan kerja yang tersedia yang akan terus mengalami kecenderungan peningkatan kebutuhan terutama pasca serangan Pandemi Covid 19 yang saat dirasakan sudah menuju akhir pandemi. Sementara kesiapan Pekerja Migran Indonesia untuk memenuhi kesempatan kerja yang tersedia tersebut cukup dapat diandalkan secara kuantitatif.

Apabila konsep pengembangan SDM PMI ini dapat direalisasikan, diyakini dimasa era globalisasi ini kita akan mampu merebut pangsa pasar penempatan PMI di mancanegara menjadi lebih besar lagi, karena ketersediaan kesempatan kerja *Skilled Man Power* masih cukup besar. Kondisi ini juga sejalan dengan rencana Pemerintah yang akan terus mengurangi kuantitas pengiriman PMI untuk mengisi peluang kerja di sektor informal. Bahkan pada tahun 2019 Pemerintah telah mencanangkan tahun itu sebagai tahun “zero” pengiriman PMI untuk sector informal. Hingga pada saatnya, pengiriman PMI hanya akan dikhususkan untuk mengisi kesempatan kerja sektor formal. Hal ini secara langsung akan berdampak terhadap meningkatnya penghasilan PMI yang berpengaruh juga terhadap peningkatan besarnya devisa yang akan dihasilkan juga pengalaman serta peningkatan skill PMI. Mengingat penghasilan PMI pada sektor formal lebih besar dibandingkan dengan PMI yang bekerja pada sektor informal.

Sekedar catatan bahwa Data Bank Indonesia yang pernah dirilis menunjukkan bahwa pada tahun fiskal 2018 saja pemasukan devisa Negara yang dihasilkan oleh PMI yang bekerja di luar negeri sebagai penerimaan remitansi sebesar USD 10,97 Milyard atau setara dengan Rp. 153,58 Trilyun. Mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya 2017 sebesar 24,66 % yang mencapai USD 8,8 Milyard.

Hingga saat ini kesempatan dan peluang kerja di sektor formal baru ke negara-negara yang dapat dikategorikan kecil dan sedang, sedangkan untuk mengisi kesempatan dan peluang kerja formal di negara-negara maju masih belum difokuskan. Melalui langkah-langkah pengembangan dan peningkatan kapasitas SDM PMI yang akan kita dilakukan, diharapkan akan juga mampu merebut dan mengisi kesempatan kerja dan peluang kerja sektor formal di negara-negara maju dan besar, seperti United States of America, Canada, Australia, New Zealand, England dls.

Pemikiran ini masih dalam tataran implementasi pengiriman PMI untuk mengisi kesempatan dan peluang kerja sektor formal dengan menggunakan prosedur resmi/prosedural dengan memenuhi segala persyaratan yang ditetapkan oleh negara-negara tujuan.



B. PEKERJA MIGRAN NON PROSEDURAL

Pengiriman PMI ke beberapa negara tujuan, baik yang sudah disentuh dengan kesepakatan G to G ataupun P to P, PMI Mandiri atau perorangan telah berjalan dan akan di kembangkan ke Negara-negara maju yang selama ini banyak di tembus melalui PMI non Prosedural atau Ilegal.

PMI Informal Ilegal.

Kita ketahui PMI Informal non Prosedural / Ilegal sangatlah memprihatinkan, mengingat mereka pada umumnya berpendidikan rendah, sehingga mudah di dipengaruhi oleh calo calo liar, pada umumnya ke negara Malaysia, Singapura, Timur Tengah dsb. Terkadang ke negara Malaysia tidak memakai paspor mereka cukup bayar kepada petugas dipbatasan lewat gunung, laut dan sebagainya dan yang melaui traveling jalan-jalan mereka sudah ada yang jemput di negara tujuan.

PMI Informal Legal saja banyak menimbulkan permasalahan, apalagi mereka yang illegal perlu diberantas juga dikasih pengertian dan perlunya kita kerjasama dengan pihak imigrasi, karena akan ketahuan gerak gerik serta model pekerja kasar akan berangkat ke luar negeri untuk kerja tanpa surat surat resmi, lebih-lebih mereka pada umumnya mau holiday atau jalan-jalan akan tetapi dapat dilihat potongan yang masuk akal orang yang mampu dan tidak mampu, jalan-jalan pada umumnya dengan keluarga anak istri. Hal ini banyak dilakukan juga oleh Perusahaan PJTKI/PPTKIS serta individual yang banyak menimbulkan permasalahan negara.

PMI Formal Ilegal.

Pekerja Migran Indonesia Formal non Prosedural pada umumnya mereka menuju negara-negara yang lebih maju lagi, mereka pada umumnya tidak menuju negara-negara penghasilan rendah seperti Malaysia, Singapura juga Timur Tengah, akan tetapi mereka menuju negara seperti United States of America, Canada, Australia, New Zealand, United Kingdom, Europa, Japan, Korea dsb. yang berpenghasilan atau salary tinggi yang dijanjikan berkisar antara 20 sampai 50 juta perbulan, cukup menggiurkan.

PMI Formal Ilegal sangat sulit diidentifikasi mengingat banyak cara yang dilakukan pengirim untuk dapat menembus negara-negara tsb. Tidak sedikit mereka banyak yang tertipu atau gagal diberangkatkan, mengingat sulitnya visa yang didapat dari negara-negara maju tersebut, dengan persyaratan di Embassy yang sangat ketat. Batasan umurpun bervariasi berusia antara 20 sampai dengan 55 tahun, baik perempuan maupun laki-laki.

Cara-cara/motif untuk dapat menembus negara-negara besar ini banyak melalui diantaranya : Ikut traveling dengan pihak Travel, Traveling sendiri, melalui agen tak resmi, melalui agen resmi pengurusan visa, ikut trade expo, seminar, symposium, conference, berpartisipasi dengan kegiatan pertandingan olahraga Internasional, melaui sekolah/study, melaui Instansi Pemerintah atau BUMN dan masih banyak lagi cara yang ditempuh untuk mendapatkan visa utamanya.



Pengiriman PMI Formal Non Prosedural ini sangat sulit diberantas dan bukan hanya di negara kita saja, juga negara-negara lain seperti Malaysia, Singapura, Taiwan, Philipina, Vitnam juga negara negara Afrika lainnya, semua ini sudah kerjasama dengan negara tujuan, tiap negara sudah ada Agen penerimanya atau temannya atau saudaranya. Salah satu contoh negara Amerika Serikat, PMI kita ribuan disana bekerja apalagi di pabrik Phyladelpia dengan lama waktu bervariasi, antara 2 tahun sampai 10 tahun bahkan ada yang sampai tidak pulang-pulang, malah dikirimkan anak dan istrinya menyusul.

Padahal secara resmi pemberangkatan PMI Legal ke USA melalui pertama H2A untuk sektor yang lebih rendah di bidang Pertanian/Agriculture, dan kami sudah mengirim kurang lebih 247 orang dari 300 orang permintaan, Kedua H2B sektor Hospitality dan ke Tiga H1B yang lebih skill lagi, ini semua sangat sulit ditembus. Akan tetapi puluhan ribu orang Indonesia disana pada umumnya telah bekerja meskipun ilegal tetapi dengan penghasilan tinggi. Begitu dengan Australia salah satu negara tetangga kita, puluhan ribu pekerja kita disana bahkan mendapat Permanent Resident, kuliah, padahal untuk menembus peluang kerja secara legal sangat sulit.

PMI Formal Ilegal yang bekerja di negara-negara maju ini tentunya berpotensi menghasilkan pemasukan devisa negara yang cukup besar, mengingat salarynya jauh lebih tinggi, contoh pemetikan buah di Australia bisa mendapat penghasilan sebesar Rp. 40 juta perbulan. Pengiriman PMI Formal Ilegal ke negara-negara maju sangat sulit diberantas, kecuali setelah timbul yang bermasalah karena terkena tipu atau tidak jadi berangkat, visa ditolak, akhirnya terjadi perselisihan menimbulkan masalah.

Pengiriman PMI Formal Ilegal bila ada masalah di negara tujuan mereka pada umumnya memiliki kemampuan membayar Pengacara dan lainnya. Dengan demikian solusi terbaik untuk PMI Formal Ilegal ini kita basmi dengan **dibentuknya SDM PMI Formal ini agar bisa memenuhi persyaratan yang di tentukan negara tujuan**, hal seperti ini diyakini akan dapat dilakukan, mengingat banyak putra putra bangsa yang bisa dan sanggup di didik dilatih, bahasa, keterampilan, sertifikasi dan lainnya sebagai mana yang telah di uraikan diatas.



BAB III TUJUAN YANG AKAN DICAPAI

A. TUJUAN ANTARA

Benang merah sektor penguatannya sendiri akan berorientasi kepada peningkatan kapasitas SDM calon PMI hingga memenuhi standarisasi pemenuhan kebutuhan yang di persyaratkan calon penerima tenaga kerja di luar negeri. Tetapi karena pada tataran implementasi proses pengembangan SDM PMI bobot yang diberikan akan melebihi standar yang digunakan oleh calon penerima tenaga kerja diluar negeri. Dapat dipastikan SDM PMI yang sudah melalui proses pengembangan SDM akan dengan mudah mampu memenuhi kelayakan minimum yang dipersyaratkan calon penerima tenaga kerja di luar negeri tersebut.

Tujuan dan Target yang ingin dicapai dari pelaksanaan proses pengembangan SDM PMI dimaksud sebagai sasaran akhir, adalah sebagai berikut : Penguasaan Bahasa, Budaya, materi teknis pekerjaan, kedisiplinan, pendalaman keagamaan, pemahaman idealisme kebangsaan, wawasan ketahanan nasional, memiliki semangat patriotisme, mempertebal rasa kekeluargaan sesama PMI, administrasi dan hukum ketenaga kerjaan dan sebagainya.

B. TUJUAN AKHIR

Sebagaimana telah diuraikan dimuka, bahwa implementasi penyelenggaraan pengembangan SDM PMI sesungguhnya didasari adanya pemikiran untuk lebih mempertajam dan memperkuat penyiapan PMI dalam merebut dan menembus sebanyak-banyaknya kesempatan dan peluang kerja sektor formal yang tersedia di berbagai negara tujuan. Saat dilakukannya proses pengembangan SDM PMI, mungkin belum memperlihatkan bukti jika yang sedang kita lakukan untuk mempertajam dan memperkuat kapasitas SDM PMI akan memenuhi harapan institusi di negara penerima kerja calon PMI tersebut.

Tetapi setelah proses pengembangan selesai dilakukan dan sudah dilakukan pengiriman PMI pasca pengembangan SDM, mereka akan melihat bahwa apa yang sudah kita lakukan dengan mempersiapkan SDM PMI yang lebih berkualitas dan berdaya saing untuk mengisi kesempatan dan peluang kerja di mancanegara yang tersedia tersebut, akan memenuhi harapan yang diinginkan penerima kerja. Maka bukan hal yang mustahil kedepan negara kita akan berlimpahan *job demand chances* untuk PMI untuk PMI dalam memenuhi peluang kerja sektor formal.

Kondisi ini akan semakin menutup peluang pemenuhan PMI untuk mengisi kesempatan dan peluang kerja di sektor informal sebagai salah satu tujuan antara yang ingin dicapai. Bahkan bila Pengembangan SDM PMI ini berhasil/ paska pengembangan SDM PMI, akan mendorong PMI yang bersangkutan bisa secara mandiri mengurus keberangkatannya untuk bekerja secara Prosedural ke luar negeri.



BAB IV TAHAPAN PENGEMBANGAN SDM PMI FORMAL

A. TAHAPAN PENGEMBANGAN SDM PMI

Implementasi pengembangan SDM PMI akan diramu menjadi sebuah system pengembangan SDM yang mengintegrasikan ke 8 (delapan) aspek materi utama kedalam satu system pengembangan terpadu yang bersifat dinamis, dalam bentuk pemberian pembekalan materi yang disesuaikan dengan kebutuhan untuk mencapai target PMI yang lebih berkualitas, siap kerja dan berwawasan luas. Konsepsi ini akan dikemas dengan menempatkan seluruh materi pokok pembekalan menjadi saling mendukung dan mewarnai materi lainnya. Setiap materi pembekalan tidak akan berdiri sendiri, masing-masing materi pembekalan akan saling terhubung dan mendukung keberadaan materi lainnya.

Materi pembekalan yang akan diberikan adalah sebagai berikut

- 1.Materi Pembekalan penguasaan bahasa negara yang dituju;
- 2.Materi Pembekalan penguasaan budaya negara yang dituju;
- 3.Materi Pembekalan penguasaan kemampuan teknis pekerjaan;
- 4.Materi Pembekalan Pembangunan kedisiplinan;
- 5.Materi Pembekalan Pendalaman Keagamaan/Religi;
- 6.Materi Pembekalan Penguasaan administrasi dan hukum ketenagakerjaan internasional;
- 7.Materi Pembekalan Penguasaan Wawasan dan Idealisme Kebangsaan;
- 8.Materi Pembekalan penguasaan Aspek Administrasi Umum.

B. TAHAPAN PENGEMBANGAN KEMAMPUAN BAHASA DAN BUDAYA

Pembekalan kemampuan bahasa merupakan materi pembekalan awal yang akan diberikan kepada PMI dalam implementasi proses pengembangan SDM PMI. Umumnya Pelatihan untuk calon PMI Formal ke luar negeri hanya mentargetkan agar PMI cukup menguasai materi percakapan ringan, singkat dan sederhana di negara tujuan. Dengan penguasaan vocabulary yang tidak terlalu banyak.

Pada tahap ini didalam proses pengembangan SDM PMI, akan mendorong dan menggerakkan kemampuan seluruh peserta dalam menguasai bahasa negara yang akan dituju hingga melampaui tingkat dasar/*Elementary Level*. Mereka dituntut untuk mampu berkomunikasi secara verbal dengan aktif, mendengar, berbicara dan menyusun laporan. Dalam sessi tertentu akan diupayakan *direct practice* dengan menghadirkan native speaker untuk melakukan conversation. Untuk bahas contohnya bahasa Inggris IELTS (4,5-5), OET, TOEFL iBT, PTA, untuk bahasa Jepang antara N4-N3 dan bahasa Korea Selatan, bahasa mandarin lainnya.

Pembekalan kemampuan budaya negara yang akan dituju merupakan materi pembekalan yang bersentuhan dengan pembekalan bahasa yang akan diberikan kepada PMI dalam implementasi proses pengembangan SDM PMI. Umumnya Pelatihan untuk calon TKI ke luar negeri hanya mentargetkan agar PMI cukup menguasai materi pengenalan budaya tertentu dan yang lebih bersifat umum.



Pada tahap pembekalan budaya ini didalam proses pengembangan SDM PMI, mereka akan di dorong untuk mempelajari aspek histories, peninggalan kesejarahan, pemahaman tokoh2 panutan termasuk pemahaman budaya dasar yang menjadi benchmarck hubungan sosial antar warganegara, hari-hari besar dan bersejarah di Negara yang dituju.

C. TAHAP PENGEMBANGAN KEMAMPUAN TEKNIS PEKERJAAN

Pembekalan aspek teknis pekerjaan yang akan digeluti menjadi hal penting yang harus diberikan kepada calon PMI, tidak hanya sekedar pengenalan teknis bentuk pekerjaan yang akan dilakukan tetapi juga hal lain seperti seberapa besar pertanggung jawaban atas penyelesaian tugas pekerjaan yang sudah dilakukan, jenjang pelaporan, complaint system dan aspek lain berkaitan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan yang akan dilakukan.

D. TAHAP PENGEMBANGAN DAN PENDALAMAN KEDISIPLINAN

Pembekalan pembangunan kedisiplinan tidak bisa hanya diberikan secara teorities saja, tetapi harus dibarengi pelatihan kongkret yang langsung melibatkan kehadiran peserta secara fisik, agar memperoleh hasil yang signifikan, maka pemberian teori dan praktek pembangunan dan penerapan kedisiplinan langsung diberikan oleh institusi yang selalu membangun dan menerapkan kedisiplinan di dalam kehidupan keseharian mereka sebagai harga mati, yaitu institusi kemiliteran. Pembekalan yang diberikan menjadi lebih komprehensif, karena materi yang diberikan secara langsung akan membangun semangat kedisiplinan yang kokoh untuk diterapkan di dalam kehidupan sehari-hari.

E. TAHAP PENGEMBANGAN KEWIRAAN (IDEALISME, WAWASAN KEBANGSAAN, HUKUM, ADMINISTRASI DAN RELIGI)

Pengalaman bekerja di perantauan bisaanya akan menghadapkan kepada kita kepada hal-hal yang menuntut kesiapan kita untuk segera mencari solusinya, misalnya kendala sulit mendapatkan atau menemukan tempat ibadah, jika kita bekerja di lokasi yang keberadaan masyarakatnya berbeda ideology dengan kita, sehingga kita harus tetap melaksanakan peribadatan secara mandiri, penyesuaian ini tentu tidak mudah, akan memerlukan waktu, karena sebelumnya kita hidup dan beribadat dengan tenang dengan banyaknya tempat peribadatan yang segera dapat dijangkau disekitar kita. Belum dalam aspek pelaksanaan ibadahnya sendiri yang akan menjadi perhatian orang-orang disekitar yang tidak memahami proses peribatan yang bisaa kita lakukan sehari-hari.

Dalam kondisi seperti itu ketebalan keimanan dan ketaqwaan akan sangat membantu mengolah kesabaran diri kita sekaligus dalam mencari solusi yang tepat namun elegan. Calon PMI yang akan bekerja di luar negeri tidak boleh buta terhadap hukum ketenagakerjaan untuk itu pembekalan pemahaman aspek administrasi dan hukum ketenagakerjaan internasional perlu diberikan disamping informasi sandingan hukum ketenagakerjaan nasional, sehingga calon PMI akan memiliki pemahaman terhadap aspek administrasi dan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di dunia internasional.



Pembekalan idealisme kebangsaan bisaanya harus dimulai dengan pengenalan terhadap Pancasila dan UUD 1945, yang menjadi sumber hukum dari segala produk hukum di tanah air. Materi pembekalan yang akan diberikan meliputi :

- a. Wawasan Nusantara/Kebangsaan
- b. Wawasan Ketahanan nasional
- c. Ideologi pancasila

Pasca penyampaian materi pembekalan ini, diharapkan idealisme wawasan kebangsaan dan semangat patriotisme akan terpatri dengan kuat di sanubari peserta. Sehingga memiliki kekentalan ke Indonesiaan yang memperkuat jati dirinya sebagai duta bangsa Indonesia yang sedang mencari penghidupan dan kehidupan di luar negeri. Disamping itu, nantinya diharapkan akan memperkuat ukhuwah sesama PMI, sehingga bisa saling bertukar informasi dalam menyelesaikan kendala dan permasalahan yang timbul dan bisa dicarikan solusi penyelesaiannya bersama-sama.

Pembekalan aspek administrasi umum yang dimaksudkan disini adalah materi pembekalan yang terkait dengan pemahaman peserta terhadap proses administrasi ketata negaraan dan ketatalaksanaan sejak persiapan keberangkatan peserta hingga memasuki dunia kerja di Negara tujuan, setidaknya jika ada hal-hal yang menyangkut komunikasi dengan berbagai institusi terkait di Negara tujuan, selalu dibarengi dengan proses administrative.

F. PENGEMBANGAN SERTIFIKASI PMI FORMAL INTERNASIONAL

Sessi terakhir pengembangan adalah pemberian symbol apresiasi kepada semua Peserta berupa Sertifikasi semacam tanda kelulusan program Pengembangan, berbentuk Sertifikasi yang harus diakui di dunia internasional, yaitu Sertifikasi standar ILO (*Internasional Labour Organization*).



BAB V MATERI PENGEMBANGAN SDM PMI FORMAL

A. MATERI PENGEMBANGAN SDM PMI

Materi yang akan diberikan kepada peserta program pengembangan SDM PMI terdiri dari sebagai berikut :

1. Materi Pokok

Materi Pokok adalah materi utama pembekalan yang akan diberikan kepada peserta program pengembangan SDM PMI, sebagai materi inti yang tidak perlu diberikan improvisasi didalam pelaksanaan pembekalannya, terdiri dari :

- 1.1. Pembekalan Bahasa Negara yang akan dituju
- 1.2. Pembekalan Budaya Negara yang akan dituju
- 1.3. Pembekalan Materi Teknis pekerjaan yang akan dilakukan
- 1.4. Pembekalan kedisiplinan

2. Materi Penunjang

Materi Penunjang adalah materi sekunder pembekalan yang akan diberikan kepada peserta program pengembangan SDM PMI, yang di dalam penyampaianya bisa diselingi dengan improvisasi sebagai bentuk penyegaran, terdiri dari :

- 2.1. Pembekalan Materi Pendalaman Keagamaan/Religi
- 2.2. Pembekalan Materi Idealisme dan Wawasan Kebangsaan
- 2.3. Pembekalan Materi Administrasi dan Hukum Ketenagakerjaan Nasional dan Internasional
- 2.4. Pembekalan Materi Administrasi Umum

Sessi Improvisasi dalam penyampaian beberapa materi diatas, dapat dilakukan dengan menghadirkan Tokoh Pergerakan Bangsa, Tokoh Keluarga Pahlawan Nasional, Tokoh Nasional yang berjasa di dalam pergerakan kebangsaan maupun dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Dapat juga menghadirkan Tokoh Pengusaha Sukses, Tokoh Nasional yang telah berjasa di bidang sosial, pembinaan kepemudaan, gerakan kewiraswastaan dan Tokoh-tokoh idealis lain sebagainya.

B. INSTRUKTUR PENGEMBANGAN SDM PMI

Instruktur yang akan menyampaikan materi pembekalan diatas akan diambil dari kalangan Praktisi dan kalangan Profesional yang selama ini sangat menguasai bidang keilmuannya, kecuali pelaksanaan pembekalan kedisiplinan akan langsung ditangani oleh instansi kemiliteran, untuk sementara terdapat 2 (dua) buah institusi yang sering menjadi mitra di dalam pendidikan kedisiplinan, seperti : Kodam V Jakarta Raya dan Pusat Pendidikan Zeni Angkatan Darat di Bogor dan lain sebagainya.



C. DURASI WAKTU PELAKSANAAN

Target durasi waktu pelaksanaan masa pembekalan jika berorientasi kepada kelengkapan penyampaian materi dengan kalkulasi penyerapan materi optimal, maka untuk semua Materi Pembekalan akan memerlukan lama waktu ideal selama minimal 6 (enam) bulan. Tetapi jika ditarget kemampuan penyerapan maksimal sampai dengan 80%, bisa dilaksanakan dalam waktu 5 (lima) bulan. Durasi waktu dibawah durasi diatas, diyakini dianggap akan tidak efektif dan hasilnya tidak akan optimal.

Uraian durasi waktu pelaksanaan pembekalan disesuaikan dengan Materi Pembekalan yang akan diberikan, sebagaimana terlampir dalam Syllabus dan Jadwal.

D. SYLLABUS DAN KURIKULUM

Pelaksanaan seluruh tahapan pembekalan akan mengacu kepada Syllabus dan Kurikulum yang akan dibuat, sehingga realisasi baik rencana penyampaian materi, durasi waktu yang diperlukan maupun target penyampaian materi harian Pembekalan akan secara konsisten mengikuti Syllabus dan Kurikulum yang akan ditetapkan. Termasuk penetapan Jamlat per hari.

E. SERTIFIKASI PENGEMBANGAN SDM PMI

Sebagai bukti bahwa calon PMI yang akan dikirimkan ke Negara tujuan telah selesai mengikuti seluruh tahapan Pembekalan, maka seluruh peserta akan diberikan Sertifikasi sebagai bukti kelulusan telah mengikuti pengembangan SDM. Sertifikasi ini harus bisa diterima dan diakui secara formal diseluruh dunia, karena itu akan diupayakan pensertifikasiannya akan menggunakan legalitas dari ILO (*International Labour Organization*).

Sebagaimana biasa diawal dan diakhir penyampaian materi pembekalan kepada seluruh peserta akan dilakukan pengukuran daya serap materi oleh peserta, melalui Qustionaire yang akan disiapkan secara khusus.



BAB VI KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. KESIMPULAN

Pengiriman PMI ke luar negeri untuk mengisi kesempatan dan peluang kerja yang tersedia baik di sektor formal maupun di Sektor informal selama ini, terkesan kurang terpersiapkan dengan baik. Dan sejalan dengan program pemerintah dalam mengurangi bahkan menghentikan pengiriman PMI ke luar negeri untuk mengisi kesempatan dan peluang kerja di sektor informal. Sehingga Pemerintah akan lebih mengkonsentrasikan perhatiannya untuk mendorong dan menggalakkan pengiriman PMI mengisi peluang dan kesempatan kerja di sektor formal saja.

Kondisi ini akan berpengaruh langsung terhadap meningkatnya pemasukan devisa Negara dari remitansi PMI yang bekerja di sektor formal, karena penghasilan PMI di sektor formal jauh lebih tinggi jika dibandingkan dengan penghasilan PMI di sektor informal.

Karena itu, sambil merubah konsentrasi kerja kearah pengiriman PMI ke sektor formal sekaligus juga melakukan perbaikan penyiapan calon PMI untuk mengisi peluang kerja di sektor formal, dengan melakukan pengembangan SDM PMI menjadi lebih siap, lebih berdaya saing tinggi dan memiliki kapabilitas yang lebih baik dengan kualifikasi PMI yang mengisi peluang kerja sektor informal.

Bersamaan dengan situasi yang memprihatinkan saat ini dengan adanya serangan pandemic Covid 19 baik di tanah air kita maupun yang secara global melanda Negara-negara di seluruh dunia, telah menghancurkan tatanan kehidupan yang telah berjalan baik selama ini, bahkan berpengaruh terhadap keberadaan PMI yang tengah bekerja di luar negeri menjadi harus dikembalikan ke tanah air.

Ini menjadi momentum perbaikan kesiapan SDM PMI, karena itu kegiatan pengembangan SDM PMI harus segera dapat direalisasikan. Sekaligus dalam kerangka membelokan arah target pengiriman PMI ke luar negeri dari yang sebelumnya banyak mengisi sektor informal, maka untuk saat ini dikhususkan untuk mengisi sektor formal.

Saat sekarang ini ternyata perbandingan pengiriman PMI ke luar negeri mengisi sektor formal dengan sektor informal semakin sedikit intervalnya, apalagi setelah pencaanangan pemerintah yang menetapkan pengiriman PMI ke sektor informal pada tahun 2019 menjadi "Zero".

Hasil pengembangan SDM PMI diyakini akan mampu meningkatkan keterbukaan peluang kesempatan kerja bagi PMI semakin besar lagi, sehingga akan makin banyak quota kesempatan dan peluang kerja PMI untuk mengisi peluang kerja di luar negeri kedepan.



B. REKOMENDASI

Pemerintah dan instansi terkait yang melakukan pembinaan, pengawasan dan pemantauan PMI di tanah air diharapkan segera mempersiapkan struktur organisasi yang mendukung dilakukannya Pengembangan SDM PMI secara lebih terstruktur dan tersentralisasi. Sehingga pemantauan yang dilakukan akan lebih mudah. Dengan memadukan semua potensi Pemerintah dan fihak swasta di dalam pelaksanaan Pengembangan SDM PMI ini, akan mampu memperkecil dan bahkan menutup peluang pengiriman PMI ke luar negeri menggunakan proses non prosedural.

Jakarta, 01 Oktober 2020

KOPERASI HIMPUNAN PENGUSAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH
PALAPA NUSANTARA [KOPIPATRA]

IR. NUNU JUHANA, MBA.
Ketua Umum



Mr. James Mc.Anally (MOU between our Company)
(President Director Ready Migration Group Australia)



Mr. N. JUHANA.IR.MBA.
(MOU between our Company) Head Of SDM & Naker FBI



Meeting Head Of SDM and Naker FBI and Memorandum Of
Understanding (MOU) with, Hawoon Construction Co, Ltd
dengan Director Hawoon Construction Mr. CHO IK JAE



Asian Meeting & MOU Head Of SDM and Naker FBI
and Mr. Muhammed dari Negara Abudabi. for industry
Factory, Hospitality dan Mining, Oil, Gas.



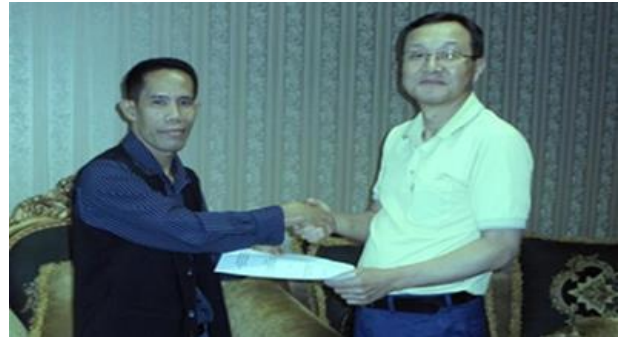
Meeting Head Of SDM and Naker FBI with Memorandum Of
Understanding dengan Mr. Tony Chen as President Director Ju
Zhan Development Enterprise, Co. Ltd , in Taiwan



Meeting Head Of SDM and Naker FBI with Ready Migration
Australia dan Associate Immigration Of Australia, Chairman
Associate Immigration Australia, Mr. Greg, Australian



Meeting dan MOU Head Of SDM and Naker FBI and mr. Chang Gian Chen President Directur Feng Yin International Corporation and Lecheng Manpower Consultantion, Co. Ltd , Taiwan



Meeting dan MOU Head Of SDM and Naker FBI with President Directur Sejong Entertainmen, Co, ltd Mr. Lee Hyeon Woo, in South Korea



Meeting Head Of SDM and Naker FBI and Rektor Universitas Antar Bangsa (International) Sultan Abdul Halim Mu'adzam Syah (UNISHAMS) 0930 Kuala Ketil, Kedah darul Aman, Malaysia., for Doctor Falsafah - PhD



Meeting Head Of SDM and Naker FBI with Mr. Simon Park QSM JP, Founder & CEO of Immigration Trust Wellington New Zealand, PO BOX 13640 Johnsonville, Wellington 6440, New Zealand.



Meeting Head Of SDM & Biro Naker With Dr. Aries Muktie, MH , Prof. Dr. Servaraj Oyyan Pillag dai UNIMAS – Unimas Learning Center Kuala Lumpur Malaysia.



Meeting and MOU Head Of SDM & Biro Naker With Dean KAO YUAN UNIVERSITY Taiwan Mrs. YI-CHUN, YEH, PhD, Dean Officer of Research Development Association Professor, for work while studying



Meeting Head Of SDM & Naker FBI with Rektor Institute Kemahiran Industry Malaka Malaysia, untuk Diploma Kemahiran, for work while studying



Meeting and with Head Of SDM & Biro Naker With Dean Tungfang Design University, Taiwan for work while studying



Meeting – Indonesia New Zealand and Business Forum, with staff Biro Naker Winarsih, Duta Besar Selandia Baru (Tantowy Yahya) Kementerian Tenaga Kerja, BNP2TKI & Presiden RI



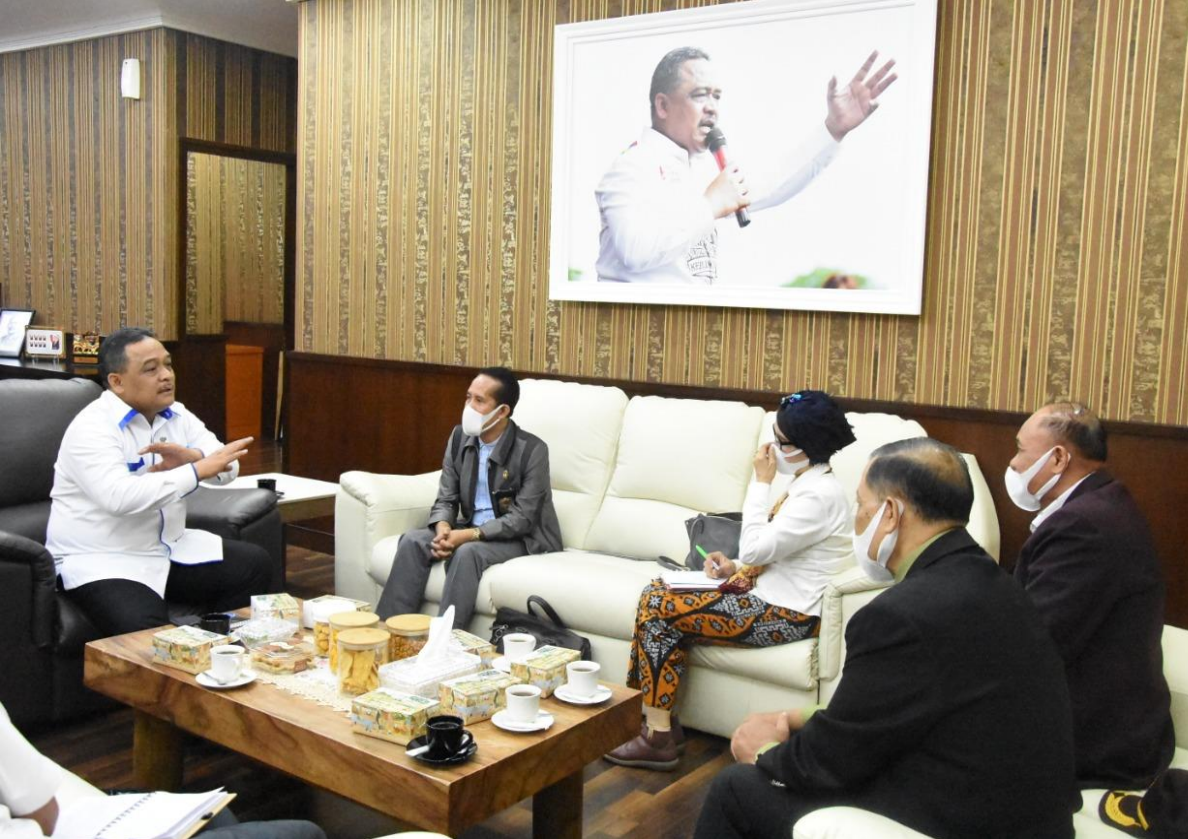
Meeting Head Of SDM and Naker FBI and Mr. An Sun Geun Director Of Government Relation – Korean Chamber Of Commerce And Industry Indonesia (KOCHAM) dan Mr. Woo Yong Taek dari Ini Halal Korea Inc



Pertemuan Forum Komunikasi Doa Bangsa Dari Depnaker, Kepolisian, Nawacita Indonesia Dan FHDB dan FBI



Pertemuan Asosiasi Imigrasi Australia, Ready Migration Australia, Walikota Bogor, Dan Majelis Ulama Indonesia



OFFICE : SMESCO BUILDING 10 FLOOR
JL. GATOT SUBROTO KAV. 94
JAKARTA SELATAN 12780 INDONESIA
WWW.KOPIPATRA.COM E:KOPIPATRA.INDONESIA@GMAIL.COM
TEL : +62-21 74773287 FAX: +62-21 74773287

WORKSHOP :JL. SILIWANGI No. 2 CENDANA RESIDENT
Blok C1. No. 01 KOTA TANGERANG SELATAN 15417
TEL. +62-21 27598329 Fax : +62-21 27598329



INDONESIA



Specialize exclusively in all areas of

