

MODEL KOMUNIKASI INTERPERSONAL SPONSOR DENGAN CALON PEKERJA MIGRAN KABUPATEN CILACAP PADA SAAT REKRUITMEN

Hanifah Muyasaroh

Dosen

Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap

muyas.syuhud@unugha.id

Abstract

The recruitment of prospective Indonesian migrant workers in Cilacap Regency is still being carried out by sponsors (brokers). In fact, after the promulgation of Law No. 18 of 2017 and published of PP No 59 about the Implementation of Protection for Indonesian Migrant Workers, the recruitment of prospective migrant workers is carried out by Indonesian Migrant Worker Placement Companies, hereinafter referred to as P3MI, which of course has a branch in the City District.

Interpersonal communication as a communication model used by brokers in Cilacap Regency to carry out recruitment, greatly influences the attitudes and decisions of prospective migrant workers to work as migration. This research method uses qualitative analysis. The result of this research is that there is a symbiosis of mutualism, or to be precise, there is a dependency of prospective migrant workers on brokers because they are blind about everything about work migration procedures.

Keyword: Interpersonal Communication Model, Sponsorship, Prospective Migrant Workers, Recruitment

Abstrak

Rekrutmen calon pekerja migran Indonesia di Kabupaten Cilacap hingga hari ini masih dilakukan oleh sponsor (calo). Padahal pasca diundangkannya Undang-Undang No 18 tahun 2017 dan terbitnya PP No 59 Tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, rekrutmen calon pekerja migran dilakukan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut P3MI yang tentunya memiliki cabang-cabang di Kabupaten Kota.

Komunikasi interpersonal sebagai model komunikasi yang digunakan oleh calo di Kabupaten Cilacap untuk melakukan rekrutmen sangat berpengaruh terhadap sikap dan keputusan calon pekerja migran untuk bekerja migrasi. Metode penelitian ini menggunakan *qualitative analysis*. Hasil dari penelitian ini adalah adanya simbiosis mutualisme atau tepatnya adanya ketergantungan calon pekerja migran terhadap calo karena mereka buta tentang segala hal tentang prosedur bekerja migrasi.

Keyword: Model Komunikasi Interpersonal, Sponsor, Calon Pekerja Migran, Rekrutmen

A. Latar Belakang Masalah

Komunikasi merupakan hal yang urgent dalam kehidupan manusia. Komunikasi akan memberikan pengaruh pada pengetahuan dan pemahaman seseorang yang pada tahap selanjutnya dapat merubah pandangan, sikap dan perilakunya (Sendjaya, 1994, p. 77). Komunikasi berlangsung secara intens antara komunikator dan komunikan dapat menimbulkan hubungan

yang intens pula dan dapat berimplikasi pada hubungan interpersonal. Begitu juga sebaliknya bahwa komunikasi sanga dipengaruhi oleh hubungan dan persepsi *interpersonal* antara komunikator (pemberi pesan) dengan komunikan atau penerima pesan (Rahmat, 2007, p. 80). Semua komuikasi selain komunikasi *intrapersonal* adalah komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi (Wood J. , 2013, p. 19).

Komunikasi *interpersonal* yaitu komunikasi dimana komunikator dan komunikan saling berhadapan dan bertatap muka yang memungkinkan keduanya dapat menangkap reaksi masing-masing secara langsung baik secara verbal ataupun non verbal (Mulyana, 2004, p. 73). Oleh karena komunikasinya bersifat langsung, *face to face* dan masing-masing pelaku komunikasi dapat bertindak sebagai komunikator maupun komunikan secara bergantian dan dilingkupi dinamika psikologis yang begitu kental dan mendalam maka komunikasi ini dianggap komunikasi yang paling efektif (Miller, 1989, p. 59). Komunikasi interpersonal dinilai sebagai komunikasi yang efektif karena dilakukan secara langsung dan bersifat dialogis antara komunikator dan komunikan, sehingga bisa mempengaruhi satu sama lain. Tujuan penting komunikasi interpersonal diarahkan pada enam hal yaitu; 1). Menegal diri sendiri dan orang lain, 2).Mengetahui dunia luar, 3).Menciptakan dan memelihara hubungan, 3).Mengubah sikap dan perilaku, 5).Mencari hiburan dan 6).Membantu orang lain. Menurut Joseph N Cappella, bahwa komunikasi interpersonal pada tingkatan tertentu dapat menimbulkan suasana dan dinamika psikologis yang dapat memberikan manfaat pada kebutuhan psiko-emosional manusia (Miller, 1989, p. 59). Sedangkan kebutuhan psiko-emosional tersebut meliputi munculnya perasaan keterbukaan, empati, sikap suportif, sikap positif dan kesetaraan, cinta, kasih sayang, penghargaan, ketenangan dan kepercayaan (Kafie, 1993, p. 121)

Kekuatan dampak dari komunikasi interpersonal sering dilakukan oleh orang-orang yang selama ini melakukan rekrutmen terhadap calon-calon pekerja migran di Kabupaten Cilacap. Sehingga antusias masyarakat untuk bekerja di luar negeri sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI) tidak pernah surut baik yang bekerja pada sektor formal maupun informal. Antusias tersebut bukan sekedar untuk memenuhi kebutuhan gaya hidup semata atau demi kehidupan mewah, namun untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka yaitu pangan, sandang dan papan dan juga kebutuhan pendidikan anak-anak mereka. Calon-calon PMI ini, awalnya bekerja sebagai buruh tani serabutan atau buruh serabutan lainnya yang penghasilannya tidak menentu dan tidak mencukupi kebutuhan hidup mereka.

Pilihan seseorang atau masyarakat di daerah kantong-kantong pekerja migran untuk bekerja sebagai pekerja migran didasari karena keterdesakan kebutuhan atas pekerjaan. Buruknya perekonomian keluarga dan rendahnya pendidikan (tamatan SD) menjadi sebab utama masyarakat Kabupaten Cilacap untuk bekerja migran pada sector informal, disamping ada alasan-alasan atau motif lain yang muncul belakangan. Disamping untuk perbaikan ekonomi, tujuan migrasi mereka juga untuk memenuhi kebutuhan pendidikan untuk anak-anak mereka. Karena mereka memiliki mimpi agar nasib anak-anak mereka tidak seperti mereka yang hanya bisa bekerja sebagai buruh, sebaliknya mereka berkeinginan agar anak-anak mereka dapat menempuh pendidikan lebih tinggi agar di masa mendatang memiliki peluang untuk bekerja di sector-sektor yang lebih menjanjikan kehidupan yang layak dan sejahtera.

Harapan besar para calon pekerja migran tersebut membuat mereka berani tidak mengindahkan informasi atau berita tentang Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang mengalami kekerasan saat berada di negara penempatan, baik kekerasan yang dikategorikan sebagai kekerasan ringan seperti dibentak-bentak, dilecehkan, maupun kekerasan yang dikategorikan kekerasan berat; gaji yang tidak dibayar, disetrika badannya, dipukuli, diperkosa, dituduh zina yang berakibat pada penjatuan hukuman cambuk dan dipenjara di penjara bawah tanah dan lain-lainnya. Berita-berita tersebut tidak menyurutkan niat warga masyarakat terutama perempuan untuk bekerja di luar negeri.

Pada tahun 2022, dimana pandemi Covid-19 mulai surut, data penempatan Pekerja migran Indonesia asal Cilacap tahun 2021 ada 3.433 orang yang ditempatkan di negara tujuan. Fenomena tersebut menurun dari tahun 2019 dimana jumlah penempatan pekerja migran Indonesia asal Cilacap mencapai jumlah 11.525 (BP2MI, 2021). Sedangkan pada akhir tahun 2022 ini, jumlah pekerja migran asal Cilacap akan meningkat hingga 6.000 orang. Artinya jumlahnya meningkat dua kali lipat dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2022. (Ramadhan, 2022).

Keberanian mereka dengan tidak mengindahkan berita tentang kasus-kasus yang dialami pekerja migran tersebut tentu menimbulkan pertanyaan yang mendasar; mengapa mereka tidak takut? Apakah karena mereka sudah memiliki strategi untuk mencegah dan mengatasinya bila mereka mengalami hal sama? Apakah dalam pendidikan dan pelatihan bagi calon pekerja migran, materi tentang strategi mengatasi kekerasan majikan itu diberikan? Hal ini bisa dikaitkan dengan dari mana dan bagaimana mereka mendapat informasi tentang lowongan kerja di luar negeri, bagaimana teknis pendaftarannya, bagaimana proses penempatannya dan bagaimana situasi tempat kerja di negara penempatan. Apakah ada korelasinya dengan komunikasi

interpersonal yang dibangun oleh sponsor (calo), dimana sponsor akan memberikan informasi-informasi tentang hal-hal yang berkaitan dengan bekerja migrasi sehingga mampu mempengaruhi masyarakat untuk bekerja secara migrasi. Istilah sponsor atau calo adalah orang-orang yang melakukan rekrutmen terhadap calon pekerja migran, dimana masyarakat dan mereka sendiri (calo) tersebut menyebut pihaknya sebagai sponsor (Siswandi, 2021). Penelitian ini akan menggali bagaimana model komunikasi interpersonal antara sponsor atau calo terhadap calon pekerja migran di Kabupaten Cilacap.

B. Literature Review

Penelitian berjudul *Komunikasi Interpersonal Yang Berlangsung Antara Pembimbing Kemasyarakatan dan Keluarga Anak Pelaku Pidana Di Bapas Surakarta* yang ditulis oleh Eva Patriana yang termuat di *Journal of Rural and Development -Volume V -No. 2 Agustus 2014 Universitas Sebelas Maret Surakarta*. Penelitian tersebut menggali bagaimana efektivitas pendamping Kemasyarakatan dengan keluarga anak pelaku pidana dalam pendampingan hukum anak pelaku pidana.

Penelitian tentang pengaruh komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh Hasyim Hasanah yang berjudul *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dalam Menurunkan Problem Tekanan Emosi Berbasis Gender, SAWWA – Volume 11, Nomor 1, Oktober 2015 Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang* (Hasanah, 2015). Penelitian ini focus pada bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal menurunkan emosi berbasis gender. Hasil dari penelitiannya adalah ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan penurunan tingkat emosi, di mana seseorang perempuan lebih mampu menurunkan emosi karena memiliki banyak teman dan pergaulan yang luas. Sedangkan seseorang yang memiliki teman terbatas dan pergaulan lebih kesulitan dalam menurunkan emosi.

Penelitian yang ditulis oleh Rais Hidayat dari Universitas Pakuan, Bogor, Jawa Barat yang berjudul *Peningkatan Aktivitas Komunikasi Interpersonal Dalam Organisasi Melalui Perbaikan Efikasi Diri, Kepemimpinan Dan Kekohesifan Tim*, Volume: 4, No. 2, Juli-Desember 2017. Penelitian ini memfokuskan pada pengaruh komunikasi interpersonal dalam organisasi.

Berbeda dengan penelitian-penelitian di atas, penelitian model komunikasi interpersonal antara Sponsor dengan Calon Pekerja Migran Indonesia di kalangan masyarakat Muslim Kabupaten Cilacap, lebih focus pada bagaimana model komunikasi interpersonal yang dikembangkan oleh sponsor (calo) kepada calon-calon pekerja migran sehingga mampu menarik

minat calon pekerja migran yang tidak memiliki pendidikan dan pengalaman yang memadai untuk bekerja secara migrasi.

C. Komunikasi Interpersonal

1. Pengertian Komunikasi Interpersonal.

Komunikasi merupakan aktivitas penting dalam kehidupan manusia. Sebagai makhluk sosial, sejak lahir manusia telah melakukan komunikasi dengan orang-orang di sekitarnya untuk menyampaikan perasaan, pikiran maupun keinginannya. Menurut Himsreet dan Baty, komunikasi adalah sebuah proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa, baik dengan simbol-simbol maupun perilaku atau tindakan (Purwanto, 2002, p. 3). Secara lebih spesifik, Carl I. Hovland dalam Sapril, memberikan definisi komunikasi, yaitu suatu proses yang memungkinkan seseorang menyampaikan rangsangan (biasanya dengan menggunakan lambang verbal) untuk mengubah perilaku orang lain. Jadi komunikasi pada dasarnya adalah proses pertukaran pesan atau informasi antar individu melalui sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, perilaku maupun tindakan yang bertujuan untuk merubah pikiran dan atau perilaku orang (Sapri, 2011, p. 7).

Aktivitas komunikasi dapat dilakukan antara individu dengan orang lain, individu dengan kelompok dan atau antara satu kelompok dengan kelompok yang lain. Komunikasi yang dilakukan langsung antara seseorang dengan orang lain atau kelompok secara verbal, aktif dan interkatif tanpa menggunakan media tertentu untuk mencapai suatu tujuan, itulah yang dikategorikan sebagai komunikasi antar pribadi (*interpersonal communications*).

Definisi tentang komunikasi interpersonal telah banyak dikemukakan oleh ahli komunikasi. Komunikasi interpersonal adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka dimana komunikator dapat menyampaikan pesan secara langsung dan komunikan dapat menerima dan menanggapi juga secara langsung (Cangara, 1998, p. 32).

Definisi yang hampir sama disampaikan oleh Mulyana, yaitu komunikasi antara komunikator dan komunikan secara tatap muka yang memungkinkan komunikator dapat mencerna reaksi komunikan secara langsung baik melalui kata-katanya (verbal) maupun gerak-geriknya atau isyaratnya (Mulyana, 2004, p. 81). Lievens dan Sackett mencermati komunikasi interpersonal sebagai keterampilan yang berkaitan dengan kepekaan sosial,

membangun relasi, melakukan kerja sama dengan orang lain, mendengarkan, mencermati, dan komunikasi (Lievens, Sackett, 2012, pp. 460-468).

Mencermati dari definisi para pakar di atas, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa komunikasi interpersonal merupakan kegiatan aktif karena proses yang dilakukan bukan hanya komunikasi dari pengirim pada penerima pesan atau sebaliknya, tetapi ketrampilan berkomunikasi yang efektif, bersifat dua arah (timbal balik) antara pengirim dan penerima pesan. Bila menurut Julia T Wood, unsur-unsur komunikasi interpersonal adalah 1). Selektif, komunikasi interpersonal ini terjadi dengan orang-orang tertentu yaitu dengan siapa seseorang berkomunikasi. 2). Sistemik, artinya bahwa komunikasi interpersonal dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu seperti pengalaman pribadi, budaya, maupun kondisi sosial yang melingkupi. 3). Unik, dimana komunikasi berlangsung memiliki pola tersendiri. 4). Prosesual, yaitu komunikasi berlangsung secara terus menerus dan berkesinambungan. 5). Transaksi, yaitu orang-orang yang terlibat komunikasi berlangsung secara kontinyu dan dalam waktu yang bersamaan (Wood J. , 2013, p. 19). Dengan demikian unsur –unsur komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang bersifat; langsung, aktif, efektif, dan melahirkan pemahaman situasi dari kedua belah pihak

2. Model Komunikasi Interpersonal

Menurut Julia T.Wood, bila dilihat dari prosesnya, ada tiga model komunikasi interpersonal (Wood J. , 2013).

a. Model Linear

Model merupakan representasi dari sesuatu dan bagaimana ia dapat bekerja. Model Liniar adalah model pertama dari komunikasi interpersonal yang dideskripsikan sebagai bentuk komunikasi yang linear atau searah. Aktivitas komunikasi ini yaitu model lisan yang terdiri atas lima item pertanyaan yang berguna untuk menggambarkan urutan tindakan yang menyusun aktivitas berkomunikasi, yaitu; 1). Siapa, 2). Apa yang dikatakan, 3). Tengah berbicara dimana? 4). Berbicara kepada siapa, dan 5). Apa dampak dari pembicaraan tersebut?

Model linear ini digambarkan sebagai komunikasi yang berlangsung satu arah yaitu dari komunikator ke komunikan yang bersifat pasif. Dampaknya adalah pendengar (komunikan) tidak pernah mengirim feedback dan sebaliknya hanya menyerap secara pasif apa yang disampaikan oleh komunikator.

b. Model Interaktif

Model Interaktif ini merupakan pengembangan dari model komunikasi Linier, dimana komunikan dapat menyampaikan feedback atau responnya atas pesan yang diampaikan oleh komunikator secara langsung, sehingga komunikasinya berjalan interaktif. Dalam komunikasi model interaktif ini, system komunikasinya masih berpandangan bahwa komunikasi yang terjadi adalah baku yaitu komunikator sebagai pihak yang menyampaikan pesan, dan orang lain sebagai komunikan. Hanya saja orang-orang yang terlibat komunikasi dapat berlaku sebagai komunikator dan juga komunikan.

c. Model Transaksional

Model transaksional ini merupakan komunikasi yang dinamis karena model komunikasi ini menekankan proses komunikasi yang dinamis, dimana seseorang menjalankan berbagai berperan selama proses interaksi. Ciri yang mendasar dari model komunikasi ini adalah suasana yang menunjukkan fakta dapat berubah setiap saat karena berkaitan dengan pesan, pengalaman, gangguan yang diberikan selama proses komunikasi.

Gangguan dapat muncul setiap waktu sepanjang proses komunikasi. Begitu juga dengan pengalaman-pengalaman yang diberikan oleh orang-orang baru, memberikan pengkayaan terhadap perspektif dan cara berinteraksi dengan orang lain. Interaksi yang berlangsung secara terus menerus, intens dan dalam waktu yang lama akan melahirkan hubungan personal yang akrab dan saling mempengaruhi. Oleh karenanya komunikasi model ini dapat berlanjut pada hubungan persahabatan bahkan percintaan.

Dari model-model komunikasi interpersonal tersebut di atas, komunikasi transaksional inilah yang paling dinamis, intens dan mampu menumbuhkan rasa dekat, akrab dan saling mempengaruhi diantara kedua belah pihak yang tentunya dapat saling memberi informasi. Dengan demikian orang-orang yang berkomunikasi dapat menjadi komunikator sekaligus komunikan.

3. Model Komunikasi Interpersonal antara Sponsor dan Calo Pekerja Migran

Sejak Indonesia melakukan perekrutan pekerja migran (dulu dikenal dengan istilah buruh migran), perekrutan dilakukan oleh sponsor atau calo, karena Indonesia saat itu belum memiliki undang-undang yang mengaturnya. Baru pada tahun 2004, Indonesia memiliki Undang-Undang yang memayungi pemempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yaitu UU no 39 Tahun 2004, dimana dalam UU tersebut mengamanatkan bahwa pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI kepada Pemerintah dan Pelaksana

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) baik Pemerintah pusat maupun Cabang PPTKIS yang ada di kabupaten/kota.

Secara praktis, pelaksana perekrutan dilakukan oleh PPTKIS dengan membuka cabang-cabangnya di daerah-daerah yang antusias masyarakatnya untuk bermigrasi itu tinggi, atau yang dikenal dengan istilah kantong buruh migran. Tujuannya adalah agar masyarakat dapat mengakses langsung kepada PPTKIS yang legal itu terpercaya dan mengurangi biaya hidup di penampungan, apabila calon pekerja migran dalam proses penempatan (menunggu proses turunya visa).

Pada implementasinya, pelaksanaan perekrutan tetap dilakukan oleh calo (masyarakat menyebutnya sponsor). Masyarakat pekerja migran terutama untuk sector informal (pekerja rumah tangga) umumnya berlatar belakang pendidikan rendah yang hanya tamat sekolah dasar (SD). Tingkat pendidikan yang rendah pasti akan berimplikasi terhadap rendahnya tingkat keterampilan dan produktivitas dari pekerja migran. Dengan tingkat keterampilan yang rendah berakibat pula pada produktivitas juga rendah (Aulya, 2022). Disamping itu, dengan pendidikan yang hanya lulusan SD, sulit memahami peraturan perundang-undangan seperti; UU No 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri dan leflet-leflet yang dibuat oleh PPTKIS. Oleh karena itu pada saat perekrutan, maka perekrut dalam hal ini calo akan memberikan informasi-informasi yang bersifat teknis dan praktis apa yang harus dipersiapkan dan dilkaukan oleh pekerja migran.

Pada saat perekrutan itu, calo akan banyak melakukan komunikasi dengan calon pekerja migran dan juga keluarganya. Calo berperan sebagai seseorang yang memberikan pesan (informasi) tentang banyak hal yang berkaitan tentang keemigrasian, pekerjaan, gaji, situasi tempat kerja, dan juga proses pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon pekerja migran. Sementara calon pekerja migran menerima informasi tersebut sebagai komunikasi. Komunikasi-komunikasi yang terbangun tersebut sangat personal.

Bila melihat model komunikasi tersebut dan dikaitkan dengan model-model komunikasi interpersonal yang dikemukakan oleh Julia T.Wood (Wood J. , 2013), maka komunikasi antara calo dan calon pekerja migran tersebut termasuk model komunikasi interpersonal linier. Dimana pekerja migran hanya menyerap apa yang disampaikan oleh calo sebagai pemberi informasi.

Gambaran aktivitas komunikasinya adalah, bahwa pihak calo yang selama ini melakukan komunikasi dengan memberikan informasi-informasi seputar keemigrasian, terlepas apakah informasi yang disampaikan adalah fakta atau hoax, sedangkan calon pekerja migran dalam posisi yang pasif, karena kebutaan mereka terhadap informasi-informasi tentang ketenaga kerjaan dan keemigrasian. Calon Pada umumnya calo akan mendatangi calon pekerja migran atau sebaliknya calon pekerja migran yang mendatangi calo. Hal ini sangat umum di daerah kantong pekerja migran, para calo pekerja migran merupakan tetangga atau kerabat dari pekerja migran sendiri. Untuk menjangkau komunikasinya sangat mudah dilakukan. Dari kepercayaan pekerja migran terhadap tetangga kerabatnya yang memberikan informasi tentang kerja migrasi tersebut, terbukti bahwa banyak diantara mereka pada akhirnya bekerja secara migrasi. Hingga saat ini dimana UU No 18 tahun 2017 telah diundangkan dan diimplementasikan, perekrutan yang Jadi para perekrut calon pekerja migran adalah calo yang notabene tetangga atau kerabat mereka sendiri.

D. Analisa

1. Rekrutmen Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) pasca diimplemtasikanya Undang-Undang no 18 tahun 2017

Pelaksanaan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia menurut Undang-Undang No 18 tahun 2017 dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, pelaksana penempatan Pekerja migran adalah Pemerintah Pusat, Perwakilan Republik Indonesia, BP2MI, Pemerintah Daerah, dan Pemerintah Desa secara terkoordinasi dan terintegrasi. Sesuai UU dan PP tersebut, Pemerintah Pusat mendistribusikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada Pemerintah Daerah kabupaten/kota melalui Pemerintah Daerah provinsi, selanjutnya Pemerintah Daerah kabupaten/kota melakukan sosialisasi informasi dan permintaan Pekerja Migran kepada masyarakat dengan melibatkan aparat Pemerintah Desa.

Dengan peraturan tersebut pihak yang berkewajiban untuk melakukan sosialisasi tentang lowongan pekerjaan (permintaan Pekerja Migran Indonesia) adalah Pemerintah dari tingkat pusat hingga desa. Tentu ini angin segar bagi pekerja migran, dimana mereka akan mendapat informasi yang valid dan terpercaya sehingga akan mengurangi tingginya kasus-kasus kekerasan yang dialami oleh pekerja migran baik ketika masih berproses di dalam

negeri maupun saat bekerja di negara penempatan dan saat kepulangannya. Begitu juga saat perekrutan akan dilakukan oleh perusahaan penempatan pekerja Migran Indonesia yang memiliki kredibilitas bagus dan akan menempatkan pekerja migran sesuai jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja.

Tetapi implikasi UU tersebut belum sepenuhnya berjalan sesuai harapan dari masyarakat pekerja migran. Hal ini dibuktikan bahwa perekrutan yang seharusnya dilakukan oleh P3MI (Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia) yang membuka cabang-cabangnya di kabupaten/kota, tetapi ternyata hingga tahun 2022 ini perekrutan masih dilakukan oleh sponsor (calo). Hal ini benarkan oleh Asning, Ketua Paguyuban Keluarga buruh Migran Indonesia:

“Calon pekerja migran di Cilacap khususnya di Desa Dondong sampai saat ini masih mendaftar kepada sponsor (calo), alasannya karena lebih mudah, aman dan ada yang bertanggung jawab. Tetapi memang ada beberapa calon pekerja migran yang mulai berani untuk mendaftar langsung ke P3MI” (Asning, 2022).

Informasi yang sama juga disampaikan oleh Siswandi, Warga desa Dondong Kecamatan Kesugihan:

“Untuk saat ini, antusias masyarakat Dondong untuk bekerja di luar negeri sudah menurun, artinya tidak setinggi pada tahun-tahun lalu, kecuali pekerja migran yang memang sudah bertahun-tahun kerja di luar negeri, sehingga mereka hanya tinggal memperpanjang kontrak. Untuk calon pekerja migran yang berangkat pada tahun ini sepertinya hanya beberapa orang saja, dan itu direkrut oleh calo” (Siswandi, 2022).

Fakta yang agak berbeda adalah bahwa perekrutan Pekerja migran itu dilakukan oleh calo, tetapi pekerja migran ikut aktif dalam proses pendaftaran. Hal ini karena saat ini di kabupaten Cilacap telah dibuka Layanan Terpadu Satu Atap Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (LTSA P2MI) yaitu sebuah layanan bagi calon pekerja migran yang diharapkan dapat menciptakan layanan yang cepat, mudah, murah, dan aman, serta meningkatkan pelindungan bagi pekerja migran. Dengan adanya system layanan ini, pekerja migran mendapat informasi langsung tentang lowongan kerja di luar negeri dan dapat memproses memproses pendaftaran dengan mudah dengan satu pintu tersebut. Terkait dengan LTSA ini, Tun Habibah, seorang aktivis Pekerja migran asal Nusawungu mengatakan:

“Untuk calon pekerja migran Kabupaten Cilacap yang akan mendaftar, saat ini dimudahkan proses pendaftarannya karena di Cilacap sudah ada LTSA P2MI. mereka bisa tanpa melalui calo. Walaupun direkrut oleh calo sekalaipun, calo hanya

mendampingi calon pekerja migran pada saat proses upload dokumen” (Habibah, 2022).

Sementara Karsiwen, Ketua Keluarga Besar Buruh Migran (Kabar Bumi) mengatakan:

“Walaupun LTSA P2MI di Cilacap sudah ada, tapi hanya di beberapa kecamatan saja, belum merata di semua kecamatan di Kabupaten Cilacap, sehingga perekrutan pekerja migran di kecamatan-kecamatan yang belum dibukanya LTSA, tetap masih dilalukan oleh calo” (Karsiwen, 2022).

Dari informasi-informasi tersebut, dapat didekripsikan bahwa perekrutan terhadap pekerja migran di kabupaten Cilacap masih dilakukan oleh calo atau sponsor. Baik itu di kecamatan yang belum ada Layanan Terpadu Satu Pintu atau yang belum dibukanya layanan tersebut. Situasi ini memang dibangun oleh pihak-pihak yang berkepentingan (diuntungkan) terhadap pekerja migran seperti; tokoh masyarakat yang merekomendasikan calon pekerja migran kepada PT (perusahaan / calo), calo yang merekrut akan mendapat keuntungan (penghargaan) dari setiap kepala calon pekerja migran yang disetorkan kepada perusahaan penempatan pekerja Migran P3MI dengan sejumlah nominal yang telah menjadi kesepakatan bersama. Harga setiap kepala akan dihargai berbeda oleh perusahaan ada di kabupaten Cilacap dengan perusahaan yang ada di Jakarta. Hal ini dibenarkan oleh Maskun, seorang sponsor asal desa Dondong:

“Sebenarnya kami ingin menolong tetangga-tetangga yang butuh pekerjaan ke luar negeri, karena mereka tidak mungkin bekerja di dalam negeri dengan hanya berbekal ijazah SD dengan gaji besar. Soal PT mana yang akan memberangkatkan, tergantung jenis pekerjaannya dan negara tujuannya. Jadi bisa di Cilacap, bisa juga di Jakarta. Besar dan kecil ganti ongkos untuk saya, tergantung dari jarak tempuhnya” (Maskun, 2022).

Dengan demikian fenomena perekrutan oleh calo memang sepertinya dilanggengkan oleh pihak-pihak yang mendapat keuntungan dari kegiatan migrasi ini. Calo memang selama ini memiliki ketrampilan dalam berkomunikasi interpersonal, dimana dia dapat dia mampu merubah sikap seseorang yang tadinya ragu-ragu atau bahkan tidak berkeinginan untuk bekerja migrasi, pada akhirnya mereka menjadi tertarik untuk bekerja migrasi. Apa yang dilakukan oleh calo ini bukan tanpa sebab, tetapi melakukan perekrutan calon pekerja migran sudah menjadi pekerjaannya, dimana dia dapat menghidupi diri dan keluarganya dari pekerjaannya sebagai calo.

Sedangkan calon pekerja migran sering merasa tertipu, karena para calo tidak memberikan informasi sesuai fakta sehingga banyak diantara pekerja migran mengalami hal-hal yang tidak diinginkan pada saat bekerja di negara tujuan. Karena itu sebagai salah satu dari upaya perlindungan terhadap pekerja migran, harus ada upaya-upaya yang sistematis dari masyarakat, pemerintah maupun calon pekerja migran itu sendiri untuk menghapuskan mata rantai percaloan dan calon pekerja migran dengan meningkatkan pengetahuan dan kesadaran masyarakat terhadap migrasi yang aman dan melakukan sikap-sikap kritis terhadap calo serta merubah model komunikasi interpersonal linier kepada model komunikasi yang lebih interaktif atau model komunikasi interpersonal interkatif. Dengan model ini calon pekerja migran dituntut aktif dan kritis terhadap informasi – informasi yang disampaikan oleh calo atau sponsor. Misalnya calon Pekerja migran dapat bertanya dimana alamat kantor cabang P3MI yang ada di Cilacap, bisakah dia memilih untuk mendaftar di P3MI yang ada cabangnya di Cilacap, atau ketika proses pendidikan dan Pelatihan kerja oleh P3MI durasi pakteknya sesuai dengan standar pendidikan, dll. Bila calon pekerja migran dapat mulai kritis terhadap hal-hal itu dan mengkomunikasikannya dengan pihak calo atau pelaksana penempatan, hal ini akan melahirkan pemahaman calon pekerja migran terhadap dunia kerjanya dan dimungkinkan akan ada keterbukaan calo/perusahaan terhadap hal-hal seputar migrasi.

2. Model komunikasi sponsor atau calo dalam melakukan perekrutan calon pekerja migran pada masyarakat muslim di Kabupaten Cilacap

Model komunikasi interpersonal yang dibangun oleh para pihak yang berkemungkinan terhadap pekerja migran adalah model linier. Dimana komunikasi hanya bersifat satu arah, dimana para perekrut dalam hal ini adalah sponsor atau calo berperan sebagai komunikator yaitu menyampaikan pesan yang aktif mengirimkan pesan-pesan kepada komunikan. Sedangkan calon pekerja migran sebagai komunikan hanya secara pasif menerima dan menyerap informasi-informasi dari calo. Komunikasi seperti ini sangat terlihat pada masyarakat pekerja migran. dari berbagai penelitian, masyarakat pekerja migran digambarkan sebagai masyarakat yang miskin dan yang hanya berkesempatan menempuh pendidikan rendah yang kerelasi langsung pada jenis pekerjaan yang diperolehnya. Seseorang dengan pendidikan rendah tersebut, hanya memiliki peluang bekerja sebagai pekerja migran Indonesia (Aulya, 2022).

Faktor kemiskinan dan pendidikan yang rendah serta pengabaian dari pihak-pihak yang seharusnya melakukan edukasi terhadap masyarakat membuat masyarakat semakin terpinggirkan dari arus informasi tentang berbagai hal, termasuk perkembangan informasi tentang lowongan pekerjaan. Hal ini membuat kepercayaan masyarakat terhadap sponsor atau calo masih tinggi. Bahkan mereka masih menggantungkan nasibnya kepada calo, walaupun berita tentang pekerja migran yang mengalami ketidak beruntungan di negara penempatan sampai kepada mereka, tetapi mereka tidak memiliki daya kritis untuk mengkorelasikan antara perekrutan yang professional dengan migrasi yang tidak aman.

Dalam proses migrasi ada 3 tahapan yang semuanya dilakukan secara professional yaitu: a). Pra penempatan, b). Saat Penempatan, dan c). kepulangan. Dari tahapan tersebut, proses pra penempatan menjadi sangat penting, karena pada pra penempatan tersebut dilakukan proses administrasi persyaratan atau pembuatan dokumen, yang menjadikan seseorang calon pekerja migran dapat bekerja secara aman di luar negeri seperti yang tertuang dalam UU No 18 tahun 2017 pasal 5; persyaratan umur (berusia minimal delapan belas) tahun, memiliki kompetensi, sehat jasmani dan rohani, terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial, dan memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan. Dokumen persyaratan yang lengkap membuat seseorang bekerja migrasi yang aman dan akan dapat meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan pada saat penempatan. Walaupun kadang-kadang ada faktor-faktor lain yang membuat pekerja migran legal menjadi illegal.

Hal-hal di atas sering tidak diketahui oleh calon pekerja migran komunikasi interpersonal antara calon pekerja migran dengan perekrut (calo) menjadi komunikasi yang linier atau satu arah. Situasi ini yang menyebabkan calon Pekerja migran tidak memiliki *bargaining position* dihadapan calo maupun perusahaan penempatan pekerja migran (P3MI). Akibatnya dia hanya patuh terhadap informasi-informasi yang disampaikan calo dan P3MI tanpa mengkritisi terlebih dahulu yang pada akhirnya akan mengakibatkan pekerja migran terjerumus pada migrasi tidak aman seperti: dipindah alihkan ke banyak majikan, undokumen, mengalami kekerasan, gaji tidak dibayar, dan menjadi korban perdagangan manusia.

Contoh kasus yang dialami oleh Sriati, warga Desa Menganti, yang mengalami dipindah alihkan ke banyak majikan setiap 6 bulan (potongan gaji), hal ini karena Agent (perusahaan penempatan di luar negeri) mengetahui bahwa usia Sriati yang ada di dokumen migrasi bukan usia yang sebenarnya. Hal ini menjadi alat bagi Agent untuk

mengambil keuntungan situasi tersebut dengan memindahkan Sriati ke satu majikan ke majikan yang lain setiap 6 bulan (selesai potong gaji) hingga selesai kontrak (Sriati, 2022).

Implikasi pemalsuan dokumen sedemikian dasyat itu sering tidak disadari oleh para calon pekerja migran. oleh karena itu harus ada peningkatan model komunikasi interpersonal antara calon pekerja migran baik dengan calo maupun (P3MI) dari komunikasi interpersonal linier kepada komunikasi interaktif. Perubahan ini tentu tidak mudah bagi kedua belah pihak dimana calo yang dengan komunikasi linier banyak mendapat keuntungan tentu akan merasa enggan untuk mengedukasi calon pekerja migran dengan menyampaikan informasi-informasi yang dapat meningkatkan pengetahuan dan kesadaran pekerja migran atas hak-haknya sebagai pekerja migran. karena dengan demikian ketergantungan calon pekerja migran kepada calo menjadi menurun dan secara ekonomi akan mengurangi pendapatan calo, karena calon pekerja migran menjadi mampu melakukan proses pendaftaran secara mandiri.

Sebaiknya, calon pekerja migran yang berlatar belakang pendidikan rendah yang pada umumnya perempuan, yang juga disibukan oleh pekerjaan-pekerjaan rumah tangga, akan mengalami kesulitan dan butuh lama untuk memahami dokumen-dokumen UU dan PP tentang perlindungan pekerja migran, sementara kebutuhan atas pekerjaan sebagai pekerja migran itu mendesak. Untuk mempercepat tersebut, harus ada proses-proses edukasi yang dilakukan oleh pemerintah dan masyarakat secara continue dan tersistem sehingga masyarakat pekerja migran mampu mandiri dalam memilih dan menentukan migrasinya dengan sadar dan bertanggung jawab.

E. Kesimpulan

Dalam pembahasan model komunikasi interpersonal sponsor dengan calon pekerja migran pada proses perekrutan pada masyarakat muslim kabupaten cilacap dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dalam pelaksanaan penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri khususnya sector informal, actor yang melakukan perekrutan adalah sponsor atau calo. Hal ini disebabkan oleh 2 hal yaitu; a). Latar belakang pendidikan calon pekerja migran yang rendah menyebabkan calon pekerja migran merasa sulit untuk melakukan proses migrasi secara mandiri. b). Para calo sendiri merasa lebih berpeluang mendapatkan keuntungan secara

materi apabila dapat merekrut calon pekerja migran yang tidak memiliki daya kritis, karena dia bisa ‘menjualnya’ kepada perusahaan yang dapat memberikan fee lebih besar.

2. Model komunikasi yang terbangun antara calo dan calon pekerja migran adalah model komunikasi interpersonal linier, yaitu komunikasi interpersonal yang satu arah. Untuk meningkatkan literasi calon pekerja migran dengan meningkatkan model komunikasi literasi menjadi komunikasi interaksi, harus dilakukan dua sisi; pertama, mendorong calo untuk melakukan edukasi terhadap calon pekerja migran. kedua, penguatan terhadap calon pekerja migran.

Daftar Pustaka

- Asning. (2022, September Jumat). Rekrutmen Calon Pekerja Migran di Kabupaten Cilacap. (H. Muyasaroh, Interviewer)
- Aulya, G. (2022). Faktor-Faktor Pekerja Migran Indonesia Bekerja Di Luar Negeri: Studi Kasus Kabupaten Sambas. *ResearchGate*, <https://www.researchgate.net/publication/361865076>.
- BP2MI. (2021). *Data Penempatan Periode Bulan Juni Tahun 2021*. Jakarta Selatan: BP2MI.
- Cangara, H. (1998). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Habibah, T. (2022, 16 September Jumat). Rekrutmen Calon Pekerja Migran di Kabupaten Cilacap. (H. Muyasaroh, Interviewer)
- Hasanah, H. (2015, Oktober). Pengaruh Komunikasi Interpersonaldalam Menurunkan Problem Tekanan Emosi Berbasis Gender. *SAWWA; jurnal Studi Gende*, pp. 51-73.
- Julia, T. (2010). *Interpersonal communication;Everyday Encounters*. wadsworth, Cengage Learning.
- Kafie, J. (1993). *Psikolog Dakwah*. Surabaya: PT Indah Offset.
- Karsiwen. (2022, 21 Juli Kamis). Rekrutment Calon Pekerja Migran di Kabupaten Cilacap. (H. Muyasaroh, Interviewer)
- Lievens,Sackett, F. (2012). *The Validity Of Interpersonal Skills Assessment Via Situational judgment Test for Predicting Academicsuccess snd Performnce*.
- Maskun. (2022, 17 Sabtu). Rekrutmen Calon Pekerja Migran di Kabupaten Cilcap. (H. Muyasaroh, Interviewer)
- Miller, G. (1989). *Exploration In InterpersonalCommunication*. London: SAGA Publications.
- Mulyana, D. (2004). *Ilmu Komunikasi, Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, D. (2002). *Komunikasi Bisnis Edisi Ketiga*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rahmat, J. (2007). *Psikologi Kpmunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ramadhan, I. (2022, Juli). *6 Bulan Terakhir, 3.000 Lebih Pekerja Migran Indonesia Asal Cilacap Berangkat ke Luar Negeri*. Retrieved from Serayunews.com: <https://serayunews.com/6-bulan-terakhir-3-000-lebih-pekerja-migran-indonesia-asal-cilacap-berangkat-ke-luar-negeri/>

- Ramadhan, I. (2022, September Sabtu). *6 Bulan Terakhir, 3.000 Lebih Tenaga Kerja Migran Indonesia Asal Cilacap berangkat ke Luar Negeri*. Retrieved from SERAYUNews: <https://serayunews.com/6-bulan-terakhir-3.000-l-lebih-pekerja-migran-indonesia-asal-cilacap-berangkat-ke-luar-negeri/>
- Rungapadiachy. (1999). *Interpersonal Communication and Psychology For Health Care professional: Theory and Practice*. Edinburgh: Butterworth Heinemann.
- Sapri. (2011). *Komunikasi Interpersonal Pustakawan*. Surakarta: IAIN Suakarta.
- Sendjaya, S. (1994). *Teori Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Siswandi. (2021, Agustus 24). Rekrutmen calon Pekerja migran Indonesia di Kabupaten Cilacap. (H. Muiyasaroh, Interviewer)
- Siswandi. (2022, 17 September Sabtu). Rekrutment Calon Pekerja Migran di Kabupaten Cilcap. (H. Muiyasaroh, Interviewer)
- Sriati. (2022, 20 Juli Rabu). Perekrutan Calon Pekerja Migran di Kabupaten Cilacap. (H. Muiyasaroh, Interviewer)
- Sugiyono. (2006). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Wood, J. (2013). *Komunikasi Teori dan Praktek*. Jakarta: Salemba Humanika.