

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja didefinisikan sebagai orang yang melakukan pekerjaan agar dapat memenuhi kebutuhan. Sementara itu, Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah tenaga kerja yang merupakan warga negara Indonesia. Istilah tersebut umumnya digunakan untuk merujuk pada warga negara asal Indonesia yang bekerja di luar negeri, sebelum diubah menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI) dalam UU Nomor 18 tahun 2017. Meskipun memiliki istilah yang berbeda, keduanya mempunyai definisi yang sama, yaitu sebagai pekerja asal Indonesia yang melakukan pekerjaan di luar negeri untuk memenuhi kebutuhan.

Imigrasi pekerja (*labour immigration*) adalah fenomena yang terjadi di seluruh penjuru dunia. Seiring dengan perkembangan zaman, perpindahan manusia melewati batas negara menjadi semakin mudah, baik secara sementara atau permanen. Migrasi sementara diantaranya untuk tujuan bekerja atau belajar, dimana orang akan tinggal di negara tujuan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan, jika orang tersebut berniat untuk tinggal tetap di negara tujuan disebut dengan migrasi permanen.

Tujuan TKI di luar negeri adalah untuk bekerja. TKI yang bekerja dibawah skema G to G termasuk kedalam migrasi sementara, karena sesuai dengan kontrak

kerja yang mereka tandatangani yaitu 3-5 tahun. Skema G to G berada dibawah tanggung jawab negara, mulai dari seleksi di Indonesia hingga penempatan kerja di Korea Selatan.

Hingga saat ini, para TKI telah tersebar di berbagai negara dengan beragam jenis pekerjaan. Hal ini terjadi karena jumlah tenaga kerja di Indonesia yang melebihi jumlah lowongan pekerjaan yang ada, sehingga mereka kesulitan mencari pekerjaan di negara ini. Oleh karena itu, mereka mulai melirik untuk bekerja di luar negeri, terutama negara-negara yang membuka pintu lebar dan menerima kedatangan tenaga kerja asing untuk bekerja di sana.

Salah satu negara yang menjadi tujuan TKI adalah Korea Selatan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. Yang pertama, faktor *supply-demand* tenaga kerja di Korea Selatan. Kondisi demografis Korea Selatan yang saat ini diakibatkan oleh tingkat kelahiran bayi menurun, dapat berdampak pada jumlah tenaga kerja disana. Tingkat fertilitas menurun drastis dibarengi dengan penduduk memasuki usia lanjut, mengakibatkan fenomena *aging population* di negara tersebut. Berdasarkan Statistics Korea, populasi kelompok *working-age* akan turun dari 35,85 juta jiwa di tahun 2020 menjadi 32,21 juta jiwa di tahun 2030. Sementara itu, kelompok diatas usia 65 tahun melonjak naik dari angka 8 juta jiwa menjadi lebih dari 16 juta jiwa pada interval waktu yang sama.<sup>1</sup> Dampaknya, tenaga kerja usia produktif akan berkurang, terutama untuk bidang-bidang yang membutuhkan pekerjaan fisik. Jadi,

---

<sup>1</sup> Statistic Korea, *Population Projections for Korea | Population and Household | Press Releases: Statistics Korea*, diakses dalam [https://kostat.go.kr/board.es?mid=a20108080000&bid=11748&act=view&list\\_no=418570](https://kostat.go.kr/board.es?mid=a20108080000&bid=11748&act=view&list_no=418570) (26/03/2023)

Korea Selatan menarik tenaga kerja asing usia produktif untuk bekerja di sana, terutama untuk pekerjaan fisik. Disisi lain, Indonesia memiliki banyak tenaga kerja di usia produktif. Namun, lowongan pekerjaan yang tersedia masih belum sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang ada. Sehingga, banyak pula dari orang Indonesia yang akhirnya berusaha untuk merantau ke luar negeri.

Faktor kedua adalah faktor ekonomi. Salah satu faktor pendorong tingginya minat calon TKI untuk bekerja di Korea Selatan adalah perbedaan upah yang cukup signifikan. Korea Selatan yang memiliki upah minimum lebih tinggi dibandingkan Indonesia, ditambah lagi dengan perbedaan kurs mata uang kedua negara, menjadikan upah di Korea Selatan jauh lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang sama di Indonesia. Kemudian, karena pekerjaan yang ditawarkan melalui skema G to G ini terbatas pada pekerjaan fisik (*manual labor*), mayoritas dari masyarakat yang mendaftar berasal dari golongan ekonomi rendah yang ingin memperbaiki taraf ekonomi.

Sebelum berangkat untuk bekerja di luar negeri, para TKI diharuskan memenuhi persyaratan yang ada. Berdasarkan undang-undang, tenaga kerja harus berusia diatas 15 tahun. Syarat lain yang harus dipenuhi adalah pendidikan terakhir dan pengalaman sebelumnya. Setiap negara memiliki syarat yang berbeda, tergantung pada skema aturan masing-masing. Namun, kedua syarat diatas merupakan syarat utama yang wajib dipenuhi sebelum bekerja ke luar negeri.

Berdasarkan Undang-Undang No 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, proses penempatan tenaga kerja untuk bekerja di luar negeri harus dilakukan melalui lembaga yang ditunjuk

oleh pemerintah.<sup>2</sup> Pemerintah Indonesia membentuk BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia) pada 2004, yang kemudian berganti nama menjadi BP2MI pada 2017 (Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia). Keduanya dibentuk dengan tujuan untuk melindungi dan meningkatkan kesejahteraan TKI di luar negeri. Lembaga ini koordinasi dengan lembaga atau organisasi lainnya. Diantaranya Kedutaan RI, Kementerian, Imigrasi, dan lainnya.<sup>3</sup>

Hubungan kerjasama antara Indonesia dan Korea Selatan dalam ketenagakerjaan telah berlangsung bertahun-tahun. Karena tingginya minat untuk bekerja di Korea Selatan, akhirnya negara tersebut menerapkan sistem *Employment Permit System* untuk menyeleksi pekerja asing sekaligus memberi aturan bagi para pemilik usaha di Korea Selatan yang ingin mempekerjakan tenaga kerja asing.

Korea Selatan meresmikan EPS pada tahun 2004 dengan tujuan untuk membantu mengatasi permasalahan kurangnya tenaga kerja pada usaha kecil-menengah di Korea Selatan. Sektor-sektor tersebut diantaranya adalah manufaktur, konstruksi, jasa, *fishery*, dan agrikultur. Kemudian di tahun yang sama, Korea Selatan yang diwakili oleh *Ministry of Employment and Labor* (MOEL) dan Indonesia diwakili oleh Kementerian Transmigrasi dan Ketenagakerjaan menandatangani MoU EPS. Berdasarkan MoU ini, kedua negara menunjuk lembaga yang bertanggungjawab atas segala hal terkait dengan seleksi dan penempatan TKI di Korea Selatan. Korea Selatan menunjuk HRD Korea, sementara Indonesia menunjuk BP2MI. Skema yang terjadi dalam perjanjian ini adalah skema

---

<sup>2</sup> Sartika, Dina, Sri Djatnika, & Mery Citra Sondar, *Sosialisasi Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Serta Perlindungan Hukum Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Legal Di Jawa Barat*, Jurnal Dharma Bhakti Ekuitas, Vol, 4, No, 2, hal. 405.

<sup>3</sup> BP3MI Jakarta, *Sejarah*, Diakses dari <https://www.uptbp2mijakarta.id/sejarah>

Government to Government. Hingga sekarang, MoU ini diperpanjang dua kali, yaitu pada tahun 2008 dan 2013.

Kerjasama ini untuk memastikan proses rekrutmen dan alokasi tenaga kerja memenuhi standar tertentu yang telah ditetapkan untuk menghindari adanya penyelewengan dari kedua belah pihak. Kedua pihak bertanggung jawab untuk memastikan seluruh calon tenaga kerja yang akan dikirim ke Korea Selatan paham tentang undang-undang yang berlaku di sana terkait dengan pekerjaan mereka. Sementara itu, MOEL dan HRD Korea berjanji untuk melindungi hak-hak tenaga kerja Indonesia berdasarkan hukum yang berlaku.

Selain melindungi selama berada di Korea Selatan, BP2MI juga memastikan para calon TKI memenuhi persyaratan yang wajib dipenuhi. Salah satunya adalah syarat nilai ujian bahasa EPS-TOPIK yang diperlukan.

Melalui kerjasama antar pemerintah tersebut, Indonesia memiliki kuota tenaga kerja untuk dikirim ke Korea Selatan di bidang 3D (*dirty, difficult, dangerous*).<sup>4</sup> Everett Hughes mendefinisikan *dirty work* adalah pekerjaan yang memiliki stigma negatif di mata masyarakat sosial atau *outsider*.<sup>5</sup>

Pekerjaan yang termasuk sebagai *dirty* atau *clean* itu relatif, bergantung pada sosial, politik, maupun ideologi yang ada di wilayah tersebut.<sup>6</sup> Pekerjaan yang normal di satu negara, bisa jadi memiliki stigma negatif di negara lain. Ashfort dan Kreiner membagi menjadi 3 tipe pekerjaan yang dapat dikategorikan sebagai *dirty*

---

<sup>4</sup> Defi Ratna Putri, & Anna Yulia Hartati, *Faktor penyebab meningkatnya Pekerja Migran Indonesia (TKI) di Korea Selatan Tahun 2017-2018*, Jurnal Kajian Hubungan Internasional, Vol, 1, No, 2, hal. 323.

<sup>5</sup> Amy L. Fraher, *Invisibilized Dirty Work: The Multiple Realities of US Airline Pilots' Work*, Culture and Organization, Vol, 23, No, 2, hal. 10.

<sup>6</sup> Ibid, hal 12.

*work*, yaitu secara fisik, sosial, maupun moral.<sup>7</sup> Tipe pekerjaan yang terkait fisik adalah yang sering diasosiasikan dengan hal-hal yang kotor seperti pengepul sampah. Selanjutnya, secara sosial, mereka yang bekerja untuk melayani orang lain seperti pelayan. Terakhir, pekerjaan yang ‘*immoral*’ menurut masyarakat seperti *debt collector*.

Sementara itu, pekerjaan dibawah label “*dangerous*” atau berbahaya adalah pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja kasar. Jenis pekerjaan ini memiliki resiko tinggi karena seringkali terekspos ke material-material berbahaya. Meskipun demikian, mereka mendapat upah yang tidak sebanding dengan resiko yang ada. Contohnya adalah orang-orang yang bekerja di bidang pelayanan masyarakat seperti *customer service* atau *front desk* selama pandemi COVID-19. Mereka rawan tertular virus tersebut karena kontak langsung dengan para pelanggan.<sup>8</sup> Karena bidang pekerjaan yang ditawarkan beresiko tinggi, MoU EPS tersebut berguna untuk menghindari adanya pelanggaran kontrak kerja untuk kedepannya.

Berdasarkan Amnesty Internasional, para tenaga kerja asing yang bermigrasi ke Korea Selatan seringkali mendapat perlakuan yang tidak setara dibandingkan dengan pekerja lokal di jabatan yang sama. Hal ini bisa dilihat dari perbedaan upah yang signifikan, diskriminasi, *training* yang kurang memadai untuk pekerjaan berbahaya, hingga pelecehan secara verbal maupun non-verbal.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Roberta Rosa Valtorta, Cristina Baldissarri, Luca Andrighetto, & Chiara Volpato, *Dirty jobs and dehumanization of workers*, British Journal of Social Psychology, Vol, 58, No, 4, hal. 3.

<sup>8</sup> Cynthia Mejia, et al., *Stigma & dirty work: In-group and out-group perceptions of essential service workers during COVID-19*, International Journal of Hospitality Management, Vol, 93, hal. 3.

<sup>9</sup> Amnesty International, *South Korea: ‘Migrant workers are also human beings’*, diakses dalam <https://www.amnesty.org/en/documents/asa25/007/2006/en/>, hal 5

Ditambah lagi, para tenaga kerja asing di Korea Selatan terikat dengan *Employment Permit System*, dimana mereka tidak bebas berganti tempat kerja karena khawatir akan dideportasi. Oleh karena itu, banyak dari tenaga kerja asing tersebut yang memilih untuk tidak melaporkan perlakuan tidak menyenangkan dari atasan masing-masing karena takut hak bekerja mereka di negara tersebut dicabut.<sup>10</sup>

Berdasarkan penelitian, sikap masyarakat Korea Selatan yang membedakan tenaga kerja asing itu mayoritas dipicu oleh perbedaan etnis serta tingkat sosial-ekonomi negara asal tenaga kerja asing.<sup>11</sup> Selain itu, mereka juga skeptis dengan tenaga kerja Indonesia yang beragama Islam, karena dianggap sebagai komunitas ‘eksklusif’ yang tidak menyatu dengan masyarakat Korea Selatan.<sup>12</sup> Hal-hal tersebut menunjukkan bahwa TKI di Korea Selatan mengalami beberapa permasalahan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk merumuskan masalah “*Bagaimana upaya pemerintah Indonesia dalam melindungi Tenaga Kerja Indonesia di Korea Selatan?*”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

---

<sup>10</sup> Ibid, hal. 4.

<sup>11</sup> Steven Denny, Christopher Green, *Who should be admitted? Conjoint analysis of South Korean attitudes toward immigrants*, Ethnicities, Vol, 21, No, 1, hal 121.

<sup>12</sup> Ahmed M. Abozaid, *Correspondence to “An Ethnographic Study on the Indonesian Immigrant Community and its Islamic Radicalization in South Korea”*, Studies in Conflict & Terrorism, Vol, 42, No, 3, hal. 316-317.

1. Untuk mengetahui upaya pemerintah dalam melindungi hak-hak para TKI di Korea Selatan.

#### **1.4 Penelitian Terdahulu**

Tulisan ini menggunakan penelitian terdahulu untuk melengkapi tinjauan pustaka. Penelitian yang pertama adalah skripsi milik Beldendi Gratia Asima Siagian yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Implementasi *Transfer of Knowledge* Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Studi Pada Kawasan Industri Kota Batam)”** mendeskripsikan tentang bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja asing dengan studi kasus di kawasan industri Kota Batam. Persamaan antara kedua penelitian ini adalah sama-sama mengangkat isu penegakan hukum tenaga kerja asing. Akan tetapi, penelitian ini membahas mengenai TKA dengan dasar hukum di Indonesia, sedangkan penulis mengangkat subyek TKI di Korea Selatan yang didasarkan pada perjanjian kerjasama pemerintah Indonesia-Korea Selatan.

Penelitian kedua adalah artikel **“*The Influence of Intercultural Communication on Cross-Cultural Adjustment and Work Attitudes: Foreign Workers in South Korea*”** yang merupakan bagian dari jurnal International Journal of Intercultural Relations. Artikel ini mengangkat pengaruh kemampuan Bahasa Korea bagi para *foreign workers* dalam kehidupan sosial dan profesional mereka selama bekerja di Korea Selatan. Sebagai negara dengan bahasa dan budaya yang berbeda dengan masyarakat dari negara *English-speaking*, perbedaan yang drastis menjadi salah satu hambatan bagi mereka dalam kehidupan sehari-hari. Hingga saat



ini, Bahasa masih kerap kali menjadi *barrier* dalam komunikasi bagi para *migrant workers*.

Selanjutnya, artikel berjudul “*Comparison of Safety Perception between Foreign and Local Workers in the Construction Industry in Republic of Korea*” dari jurnal Safety and Health at Work. Serdar Korkman dan Dal Jae Park menggunakan metode kuantitatif untuk menghitung korelasi antara *safety procedure* dan keberadaan tenaga kerja asing di bidang infrastruktur. Kesamaan dengan penelitian ini adalah bahwa ada perbedaan prosedur keamanan di lapangan terhadap tenaga kerja asing dan warga lokal. Berdasarkan hasil analisa data yang dikumpulkan melalui survei terhadap dua kelompok tenaga kerja tersebut, Korkman dan Dal Jae menyimpulkan bahwa diperlukan aturan yang lebih tegas mengenai peningkatan prosedur keamanan bagi tenaga kerja asing.

Brian J. Hall, Melissa R. Garabiles, dan Carl A. Latkin menulis penelitian berjudul “*Work Life, Relationship, And Policy Determinants of Health and Well-Being Among Filipino Domestic Workers in China: A Qualitative Study*”. Di penelitian tersebut, subjeknya merupakan OFW (*Overseas Filipino Workers*) yang bekerja di China. Mereka mengalami ketidakadilan yang disebabkan oleh berbagai hal, salah satunya adalah kurangnya hukum proteksi TKA di China. Sehingga, rawan terjadi penyelewengan oleh agensi penyalur tenaga kerja maupun bos di China. Penulis menggunakan literatur ini sebagai tinjauan pustaka dikarenakan sama-sama mengangkat tenaga kerja asal Asia Tenggara yang bekerja di Asia Timur. Selain itu, keduanya juga membahas permasalahan yang timbul akibat kurangnya implementasi dari kebijakan proteksi TKA.

Tri Sulistiyono dan rekan menulis penelitian yang berjudul “**Perlindungan Buruh Migran Indonesia di Korea Selatan di Masa Pandemi Covid**” menggunakan teori perlindungan buruh. Tulisan tersebut menyebutkan instrumen perlindungan hukum bagi TKA di Korea Selatan sekaligus menambahkan temuan fakta dan upaya pemerintah. Salah satu temuan fakta yang tertulis adalah kurangnya pemantauan tempat kerja secara berkala oleh kementerian yang berwenang. Akan tetapi, masih kurang penjelasan mengenai poin-poin yang tertulis.

#### Posisi Penelitian

No	JUDUL DAN NAMA PENELITI	METODE PENELITIAN DAN ALAT ANALISA	HASIL
1.	Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Implementasi of Knowledge Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Studi Pada Kawasan Industri Kota Batam)	Kualitatif Instrumen: - Penelitian hukum normatif dan empiris	Pertumbuhan jumlah tenaga kerja asing di Indonesia dapat terjadi karena beberapa alasan, salah satunya adalah tenaga kerja lokal tidak memenuhi kualifikasi perusahaan. Terkait tenaga kerja asing, Indonesia memiliki

	<p><b>Oleh: Beldendi</b></p> <p><b>Gratia Asima</b></p> <p><b>Siagian</b></p> <p><b>Tahun: 2022</b></p>		<p>aturan-aturan yang mengikat TKA sekaligus perusahaan di teritori Indonesia secara legal. Penelitian ini mengangkat perlindungan hukum tenaga kerja asing di Indonesia, dengan studi kasus di salah satu perusahaan di Kota Batam.</p>
2.	<p><i>The Influence of Intercultural Communication on Cross-Cultural Adjustment and Work Attitudes: Foreign Workers in South Korea</i></p>	<p>Kuantitatif</p> <p>Instrumen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuesioner melalui online survey</li> <li>- Cultural Fit Theory</li> <li>- Socioanalytic Theory</li> </ul>	<p>Berdasarkan survei yang disebar terhadap lebih dari 400 ekspatriat dari negara rumpun Anglo-Saxon yang bekerja sebagai guru Bahasa Inggris di Kota Seoul, kemampuan Bahasa Korea mereka tidak</p>

	<p><b>Oleh: Fabian J. Froese &amp; Vesa Peltokorpi</b></p> <p><b>Tahun: 2012</b></p>	<p>berpengaruh banyak dalam pekerjaan. Karena sebagai guru Bahasa Inggris, institusi tempat mereka bekerja mendorong agar mereka bisa membiasakan murid-murid berbicara Bahasa Inggris sehari-hari. Disisi lain, orang asing yang lebih sering berinteraksi dengan warga lokal (<i>Host Country Nationals</i>) dan memiliki pemahaman yang baik terkait budaya setempat cenderung dapat berkomunikasi</p>
--	--	---

			lebih baik dengan masyarakat.
3.	<p><i>Comparison of Safety Perception between Foreign and Local Workers in the Construction Industry in Republic of Korea</i></p> <p><b>Oleh Serdar Korkmaz &amp; Dal Jae Park</b></p> <p><b>Tahun: 2017</b></p>	<p>Kualitatif</p> <p>Instrumen: - Kuesioner</p>	<p>Tenaga kerja asing di industri konstruksi Korea Selatan mayoritas berasal dari Asia Tenggara.</p> <p>Berdasarkan kuesioner yang dibagikan ke lebih dari 700 pekerja asing, didapatkan korelasi antara persepsi keamanan dengan usia, tingkat pendidikan, <i>safety training</i>, tempat kerja, dan kewarganegaraan.</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian itu pula, tenaga kerja asing dianggap sebagai</p>

			<p><i>temporary workers</i>, sehingga pihak manajemen terkait lebih menegaskan prosedur keamanan kepada pekerja lokal. Selain itu, perbedaan bahasa juga menjadi halangan bagi pekerja asing untuk memenuhi prosedur keamanan yang berlaku, sehingga mereka juga lebih rentan mengalami kecelakaan.</p>
4.	<p><i>Work Life, Relationship, And Policy Determinants of Health and Well-Being Among Filipino Domestic</i></p>	<p>Kualitatif Instrumen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wawancara sampel subjek dengan <i>focus group discussion</i></li> </ul>	<p>OFW (<i>Overseas Filipino Workers</i>) di China mengalami tantangan secara fisik dan mental. Kurangnya proteksi hukum tenaga kerja</p>

	<p><i>Workers in China: A Qualitative Study</i></p> <p><b>Oleh Brian J. Hall, Melissa Garabiles &amp; Carl Latkin</b></p> <p><b>Tahun: 2019</b></p>		<p>asing, diskriminasi, kurangnya atensi majikan terhadap kesehatan pegawai, serta upah yang bahkan tidak cukup untuk hidup layak di China. Selain itu, mereka juga mengalami kesulitan berkomunikasi dengan orang lokal karena perbedaan Bahasa.</p>
5.	<p>Perlindungan Buruh Migran Indonesia di Korea Selatan di Masa Pandemi Covid</p> <p><b>Oleh:</b></p> <p><b>Tri Sulistiyono,</b></p> <p><b>Ridwan Arifin,</b></p> <p><b>Bayangsari</b></p>	<p>Kualitatif</p> <p>Konsep dan teori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Konsep Dasar Perlindungan dan Penegakan Hukum</li> <li>- Teori Perlindungan Buruh Migran</li> </ul>	<p>Seiring dengan meningkatnya jumlah Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Korea Selatan, pemerintah kedua negara mengakomodir hal tersebut melalui</p>

	<p><b>Wedhatami &amp; Ratih Damayanti</b></p> <p><b>Tahun: 2021</b></p>	<p>kerjasama G to G (<i>Government to Government</i>). Selain itu, pemerintah Korea Selatan juga berupaya untuk memberikan perlindungan bagi TKI lewat berbagai kebijakan. Salah satunya adalah meresmikan undang-undang anti-diskriminasi serta hukum yang berguna untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan oleh perusahaan di Korea Selatan terhadap tenaga kerja asing.</p>
--	---	---



## 1.5 Konsep

### 1.5.1 *Migrant Worker*

Berdasarkan organisasi International Labour Organization, *migrant worker* adalah sebutan bagi orang-orang yang bermigrasi ke negara atau wilayah lain untuk bekerja. Proses itu bisa dalam naungan pemerintah maupun swasta. Dalam International Labour Conference, disebutkan bahwa para pekerja tersebut berada dibawah naungan hukum nasional yang berlaku dan layak. Artinya, institusi dilarang berlaku semena-mena, tidak adil, dan memberlakukan tenaga kerja asing dengan perilaku yang kurang layak.<sup>13</sup>

*International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* pasal 23 menyatakan bahwa pekerja migran dan keluarga mereka berada dibawah perlindungan diplomatik negara asal serta menerima tindakan medis dengan standar yang sama. Selain itu, adanya kesadaran akan posisi pekerja migran sebagai ‘orang asing’ di suatu wilayah juga mendorong OHCHR (*The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights*) untuk berfokus untuk mencegah ketidakadilan berlandaskan SARA.<sup>14</sup>

Di Korea Selatan, tenaga kerja asing dilindungi hak-haknya melalui berbagai aturan nasional terkait ketenagakerjaan.<sup>15</sup> Salah satunya adalah melalui

---

<sup>13</sup> International Labour Organization, *International Labour Conference*, diakses dalam <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b2.htm>, (04/04/2023)

<sup>14</sup> OHCHR, *International convention on the protection of the rights of all migrant workers and members of their families*, diakses dalam <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>

<sup>15</sup> Yoon Kyung Kwak, & Ming Sheng Wang, *Exclusion or Inclusion: National Differential Regulations of Migrant Workers' Employment, Social Protection, and Migrations Policies on*

*Act on Employment of Foreign Workers*, merupakan undang-undang yang mengatur tentang syarat, proses, serta hukum bekerja bagi *migrant workers* atau aturan mempekerjakan tenaga kerja asing bagi pemilik usaha. Bagi pekerja *blue-collar* dan *low-skilled* (memiliki kemampuan yang terbatas), mereka menerima gaji yang berbeda jauh jika dibandingkan dengan *white-collar*. Ditambah lagi dengan prasangka warga Korea Selatan terhadap orang asing menjadikan tenaga kerja Indonesia di negara tersebut rawan dicurangi hak-haknya. Oleh karena itu, tujuan dari diberlakukannya undang-undang tertulis untuk melindungi kedua belah pihak dari pelanggaran / kerugian di masa mendatang.<sup>16</sup>

### 1.5.2 *Human Security*

Pada Laporan Pembangunan Manusia (*Human Development Report*) tahun 1994, UNDP pertama kali mendefinisikan *human security* sebagai keadaan dimana manusia bebas dari rasa takut dan dapat mencapai keinginan masing-masing. Artinya, selain mendapat perlindungan dari ancaman baik secara fisik maupun mental, manusia juga memiliki kebebasan berpendapat, menjalani standar hidup yang layak, serta merasa aman di kehidupan sehari-hari.<sup>17</sup> UNDP membagi aspek *human security* menjadi tujuh, yaitu:

1. *Economic security*
2. *Food security*
3. *Health security*

---

*Im/Mobilities in East Asia-Examples of South Korea and Taiwan*, International Journal of Environmental Research and Public Health, Vol, 19, No, 23, hal. 8.

<sup>16</sup> Ibid, hal. 7.

<sup>17</sup> Shahrbanou Tadjbakhsh and Anuradha M. Chenoy, *Human Security: Concepts and Implications*, New York: Routledge, hal 11.

4. *Environmental security*
5. *Personal security*
6. *Community security*
7. *Political security*

Dalam pendekatan *Human Security*, manusia sebagai individu adalah pusat dari sistem nasional maupun internasional. Keamanan manusia berdampak pada keamanan secara nasional dan global. Menurut Hampson, keamanan manusia menjadi terancam ketika ada penolakan terhadap hak-hak dasar mereka.<sup>18</sup> Contohnya adalah hak kelompok minoritas untuk merasa aman beraktivitas di lingkungan masing-masing. Selain itu, kelaparan, kemiskinan, ketidaksetaraan, opresi oleh kelompok berkuasa, diskriminasi, pencabutan hak secara paksa juga merupakan ancaman bagi keamanan manusia.

Dari tujuh aspek tersebut, aspek yang paling terancam dari permasalahan yang terjadi kepada TKI di Korea Selatan adalah aspek personal. Aspek personal security dapat didefinisikan sebagai keamanan manusia dari kekerasan fisik. Dalam hal ini, ancaman tersebut dapat berasal dari negara atau lingkungan sekitar manusia atau lingkungan sehari-hari. Oleh karena itu, cara untuk melindungi keamanan ini adalah dengan cara memastikan hak-hak dasar manusia terpenuhi. Dalam hal ini, memastikan hak-hak TKI sebagai pekerja terpenuhi, baik oleh perusahaan maupun negara. Hak-hak yang dimaksud adalah hak untuk menerima upah, hak cuti, dan hak diperlakukan setara.

---

<sup>18</sup> Hawre Hasan Hama, *State Security, Societal Security, and Human Security*, *Jadavpur Journal of International Relations*, Vol, 21, No, 1, hal 14.

## **1.6 Metode Penelitian**

### **1.6.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang mendeskripsikan hubungan antara dua variabel. Penelitian ini bertujuan untuk memahami upaya pemerintah Indonesia dalam melindungi TKI di Korea Selatan. Penulis mengumpulkan informasi melalui berbagai sumber dalam menyusun penelitian ini.

### **1.6.2 Metode Analisis**

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif memberikan detail dari subjek penelitian dalam bentuk 5W+1H (*what, who, when, where, why, how*).<sup>19</sup> Digunakan untuk menggambarkan fenomena sosial tertentu yang dilihat dari kebiasaan, pemikiran, serta persepsi terhadap subjek penelitian.

### **1.6.3 Ruang Lingkup Materi**

Ruang lingkup materi meliputi 2 hal, yaitu batasan materi serta batasan waktu.

Hal yang dibahas dalam tulisan ini adalah mengenai implementasi dari perlindungan negara terhadap para TKI yang bekerja dibawah skema program G to G di Korea Selatan. Batasan materi diperlukan karena masalah utama yang terjadi ke TKI adalah TKI meninggal dan pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir. Oleh karena itu, tulisan ini akan mendeskripsikan bagaimana upaya perlindungan pemerintah terhadap TKI di Korea Selatan.

---

<sup>19</sup> Nursapia Harahap, 2020, *Penelitian Kualitatif*. Medan: Wal Ashri Publishing.

Batasan waktu dalam penelitian ini adalah peristiwa dan sumber yang terjadi pada rentang waktu 2013-2024. Penulis memilih rentang waktu tersebut disebabkan oleh perjanjian terbaru EPS Indonesia dan Korea Selatan ditandatangani pada 2013.

#### **1.6.4 Teknik Pengumpulan Data**

Penulis mengumpulkan data-data secara *online* dari literatur jurnal, berita, serta publikasi mengenai kerjasama antar pemerintah dalam hal tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Kemudian, penulis juga mengumpulkan informasi mengenai tantangan yang dialami serta aturan yang berlaku selama masa kontrak pekerjaan mereka. Lalu, penulis melakukan wawancara kepada Tim Perlindungan P4MI Kota Malang untuk memahami informasi yang tidak dapat ditemukan di internet. Selanjutnya, akan dibuat benang merah dari seluruh informasi yang telah dikumpulkan untuk membuat *outline* penulisan.

#### **1.7 Argumen Pokok**

Indonesia menjadi salah satu negara asal tenaga kerja terbesar yang dikirim ke Korea Selatan. Sebagai negara dengan industri maju, Korea Selatan membutuhkan tenaga kerja asing untuk menjalankan industri mereka. Selain dari hukum nasional masing-masing negara, para tenaga kerja yang ada dibawah program antara pemerintah Indonesia-Korea Selatan juga mendapat perlindungan dari pasal-pasal di MoU antar dua negara. Dalam MoU tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan di Indonesia dan Korea Selatan sama-sama bertanggung jawab dalam mengawasi tenaga kerja Indonesia yang bekerja di industri Korea Selatan untuk mendapatkan hak-haknya, seperti *benefit* upah yang sesuai aturan di Korea Selatan serta perlakuan atasan kepada mereka. Hal ini didukung oleh dokumen yang

diterbitkan oleh ILO dalam International Labour Conference yang menyebutkan bahwa *migrant workers* harus diperlakukan dengan layak sesuai hukum yang berlaku, sementara institusi dilarang untuk berlaku semena-mena.

## **1.8 Sistematika Penulisan**

### **BAB I Pendahuluan**

1.1 Latar Belakang

1.2 Rumusan Masalah

1.3 Tujuan Penelitian

1.4 Penelitian Terdahulu

1.5 Konsep

1.5.1 *Migrant Worker*

1.5.2 *Human Security*

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

1.6.2 Metode Analisis

1.6.3 Ruang Lingkup Materi

1.6.4 Teknik Pengumpulan Data

1.7 Argumen Pokok

1.8 Sistematika Penelitian

### **BAB II Tenaga Kerja Indonesia di Korea Selatan**

2.1 Tenaga Kerja Indonesia di Korea Selatan

2.2 MoU Indonesia – Korea Selatan dalam *Employment Permit System*

## 2.3 Sektor

2.3.1 Manufaktur

2.3.2 Konstruksi

2.3.3 Agrikultur

2.3.4 *Fishery*

2.3.5 *Service*

## 2.4 Permasalahan TKI di Korea Selatan

### **BAB III Upaya Indonesia dalam Perlindungan TKI**

#### 3.1 Upaya Perlindungan

3.1.1 Improvisasi Kondisi Kerja

3.1.2 Memaksimalkan Fasilitas Pengaduan

### **BAB IV Penutup**

4.1 Kesimpulan

4.2 Saran

