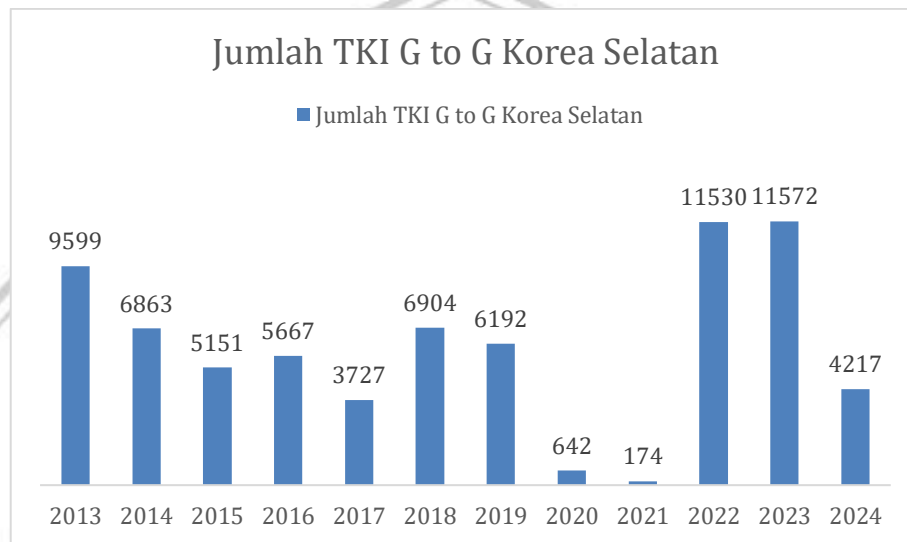


## BAB II

### TKI DI KOREA SELATAN

#### 2.1 TKI di Korea Selatan

Gambar 2. 1 Jumlah TKI G to G di Korea Selatan



Sejak 2013, jumlah TKI yang dikirim ke Korea Selatan dibawah skema G to G fluktuatif. Pada tahun 2013, jumlah TKI sebanyak 9.599 orang. Kemudian di rentang tahun 2013-2019, angka terendah berada di tahun 2017 dengan jumlah TKI sebanyak 3.727 orang. Angka ini sempat menurun drastis lagi di tahun 2020 sebanyak 90%, sehingga total tenaga kerja yang dikirim menjadi 642 jiwa. Bahkan pada 2021, jumlah tersebut menurun lagi hingga berada di angka 174 jiwa. Hal ini disebabkan oleh virus COVID-19 yang merebak di berbagai belahan dunia, termasuk Korea Selatan. Sehingga, negara tersebut membatasi arus migrasi antar negara, termasuk kedatangan tenaga kerja asing.

Di tahun berikutnya, Korea Selatan menyiapkan kuota untuk 59.000 jiwa Tenaga Kerja Asing Non-Profesional dari berbagai negara. Di tahun yang sama, jumlah TKI yang diberangkatkan ke Korea Selatan juga melambung hingga mencapai angka 11.530 jiwa.<sup>20</sup> Korea Selatan menawarkan berbagai lowongan pekerjaan dengan upah menjanjikan, sehingga meningkatkan ketertarikan masyarakat Indonesia untuk bekerja di negara tersebut. Di tahun 2023, jumlah TKI bertambah lagi, sehingga total TKI di tahun ini sebanyak 11.572 jiwa.

Ada beberapa hal yang turut menjadi faktor jumlah TKI di Korea Selatan terus meningkat setiap tahunnya. Alasan pertama adalah jumlah lapangan pekerjaan di Indonesia tidak setara dengan pertumbuhan angkatan kerja per tahun. Sehingga, persaingan untuk mendapat pekerjaan sangat kompetitif. Kedua, besarnya upah yang ditawarkan menjadi faktor penarik orang-orang merantau ke Korea Selatan. Meskipun lowongan yang dibuka saat ini mayoritas untuk sektor informal, dengan gaji kurang lebih 15 juta per bulan di Korea Selatan bisa membantu mereka mencapai tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga.<sup>21</sup>

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan tahun 2019, lebih dari 50% TKI di Korea Selatan mayoritas ada di umur awal 20-an. Sementara itu, 90% dari mereka berasal dari latar belakang pendidikan setara SMA.<sup>22</sup> Hal ini dikarenakan lowongan yang dibuka oleh Korea Selatan tidak memerlukan ijazah perguruan

---

<sup>20</sup> BP2MI, *Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Periode Tahun 2023*, diakses dalam <https://bp2mi.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-pekerja-migran-indonesia-periode-tahun-2023>

<sup>21</sup> Diana Ningrum, *Analisis Eksistensi Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Dalam Meningkatkan Perekonomian Keluarga Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Desa Wonorejo Karanganyar Demak)*, Skripsi, Kudus: IAIN Kudus.

<sup>22</sup> Dineva R Farah and Heeseung Choi, *Associations of Acculturative Stress, Depression, and Quality of Life among Indonesian Migrant Workers in South Korea*, *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, Vol, 28, No, 2.

tinggi. Sehingga, warga Indonesia dapat bekerja di Korea Selatan setelah menyelesaikan pendidikan minimal SMP dan berusia diatas 18 tahun hingga maksimal 39 tahun. Selain itu, calon TKI juga harus melakukan tes kesehatan sebagai bukti tidak memiliki riwayat penyakit menular. Selanjutnya, mereka perlu menyiapkan nilai kemampuan Bahasa Korea melalui ujian EPS-TOPIK ketika mendaftar untuk lowongan yang dibuka secara umum. Namun khusus untuk bidang tertentu ada kriteria tambahan terkait latar belakang calon tenaga kerja. Salah satunya adalah bidang fishery, dimana diutamakan lulusan SMK perikanan dan wajib memiliki sertifikat keselamatan kerja (*Basic Safety Training* atau *Basic Safety Training Fisheries*).<sup>23</sup>

Syarat tersebut disertakan karena pekerjaan di bidang *fishery* termasuk salah satu yang beresiko tinggi. Bukan hanya kecelakaan biasa yang hanya menyebabkan luka, namun kecelakaan kerja di bidang tersebut dapat menyebabkan kematian jika pekerja tidak mempunyai pengetahuan terkait keamanan dalam bekerja.

## Gambar 2. 2 Keberangkatan TKI ke Korea Selatan Tahun 2022



---

<sup>23</sup> BP2MI, *Loc. Cit.*

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

Seiring dengan meningkatnya kedatangan tenaga kerja asing, Korea Selatan meresmikan *Employment Permit System* pada 2004 agar para tenaga kerja asing bisa mendapat perlindungan hukum yang sama dengan pekerja lokal. Di tahun yang sama, Indonesia dan Korea Selatan menandatangani *Memorandum of Understanding* kerjasama bilateral terbaru dalam bidang ketenagakerjaan.<sup>24</sup> Hingga sekarang, MoU ini sudah diperpanjang sebanyak dua kali, yaitu di tahun 2008 dan 2013. Tandatangani MoU dilakukan di Jakarta, 25 Juli 2013. Indonesia diwakili Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans; sekarang namanya berubah menjadi Kemnaker). Sedangkan Korea Selatan diwakili oleh Ministry of Employment and Labor (MOEL). Tujuan dari diresmikannya MoU ini untuk memastikan keselamatan TKI dan mencegah masuknya TKI ilegal ke wilayah Korea Selatan.

MoU tersebut memiliki beberapa poin, diantaranya:

1. Masing-masing pihak menunjuk lembaga yang bertanggungjawab dalam seluruh proses terkait skema G to G. Kemnaker menunjuk yang kemudian berganti nama menjadi BP2MI. Sementara itu, MOEL menunjuk Human Resource Development Korea (HRD Korea).
2. Biaya apa saja yang diperlukan selama proses seleksi dan penempatan akan diatur lebih lanjut secara terpisah.

---

<sup>24</sup> Ratih Pratiwi Anwar, 2010, *Foreign Worker Employment System in South Korea and its Impact on Industrial Relations and Workplace Problem Adjustment: The Case of the Indonesian Migrant Workers in South Korea*, Jakarta: Indonesia Institute of Sciences (LIPI), hal 2.

3. Menerapkan ujian Bahasa Korea khusus calon TKI dalam proses seleksi, dinamakan EPS-TOPIK. Selain itu, MOEL juga menyebutkan bahwa uji keterampilan akan diterapkan jika diperlukan.
4. Berisi persyaratan dokumen dan alur pendaftaran untuk skema G to G.
5. Alur kontrak kerja, *briefing* sebelum keberangkatan, dan ketentuan visa yang akan digunakan oleh TKI.
6. Ketentuan dalam penempatan TKI serta upaya untuk memperbaiki kualitas dalam proses seleksi. Kedua belah pihak berupaya untuk meningkatkan transparansi dalam proses seleksi.
7. Selama di Korea Selatan, TKI akan dilindungi oleh undang-undang nasional, diantaranya *Foreign Employment Act, Immigration Control Act, Labor Standards Act*.

Berdasarkan dokumen tersebut, skema G to G dibentuk dengan tujuan untuk melindungi TKI di Korea Selatan. Cara pertama yang dilakukan adalah dengan memastikan proses seleksi calon TKI berlangsung secara terbuka. Masing-masing negara yang terlibat menunjuk lembaga tertentu untuk bertanggungjawab terhadap proses seleksi dan penempatan tenaga kerja, melalui BP2MI dan HRD Korea.

BP2MI berperan sebagai pihak pengirim tenaga kerja, sedangkan HRD Korea sebagai pihak penerima. BP2MI menerima pendaftaran dari calon TKI yang telah memenuhi persyaratan. Kemudian, setelah lulus ujian EPS-TOPIK, uji keterampilan kerja, dan melengkapi dokumen, daftar calon TKI yang lolos akan diberikan ke pihak HRD Korea. Kedua lembaga tersebut akan saling berkomunikasi jika ada perubahan atau kabar terbaru mengenai daftar calon TKI yang telah

dikirim. Setelah HRD Korea memberikan daftar tersebut ke pemberi kerja di Korea Selatan dan menerima hasilnya, lembaga tersebut akan menghubungi kembali BP2MI. BP2MI memberi bantuan dalam memahami kontrak kerja kepada calon TKI yang dipilih oleh pemberi kerja sebelum melakukan tandatangan kontrak.

Ditunjuknya lembaga negara untuk pengiriman dan penerimaan TKI juga bertujuan untuk menurunkan resiko TKI ilegal. Aturan yang tertera jelas di dalam MoU akan mendorong pihak-pihak yang terkait untuk memastikan tidak ada penyelewengan selama proses seleksi dan penempatan TKI. Selain proses seleksi yang ketat, MoU juga mengatur tanggungjawab masing-masing pihak secara jelas. Sehingga, dapat memaksimalkan peran keduanya dalam berkolaborasi. Dengan adanya skema yang diurus langsung oleh negara ini, calon TKI dapat menghindar dari resiko bekerja sebagai TKI ilegal. Sehingga, TKI mendapat perlindungan yang jelas dari negara jika terjadi sesuatu selama berada di Korea Selatan.

*Employment Permit System* dibagi menjadi 2, yaitu *General* dan *Certain*. *General Employment Permit System* adalah sistem yang digunakan negara A untuk menarik minat negara B (Negara Dunia ke-3) dalam mengirimkan tenaga kerja mereka untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di negara A karena alasan tertentu. Berdasarkan sistem general ini, seluruh bidang pekerjaan secara otomatis dianggap terbuka bagi TKI, kecuali jika ada pekerjaan spesifik yang dinyatakan *non-eligible*.<sup>25</sup> Dalam penelitian ini, negara A adalah Korea Selatan sedangkan negara B adalah Indonesia. Korea Selatan menggunakan *General Employment Permit*

---

<sup>25</sup> Department of Enterprise, Trade and Employment, *General Employment Permit*, diakses dalam <https://enterprise.gov.ie/en/what-we-do/workplace-and-skills/employment-permits/permit-types/general-employment-permit/>

*System* sebagai alat untuk menarik minat sekaligus mengatur TKI di negara tersebut.

Selama di Korea Selatan, TKI berada dibawah Foreign Employment Act serta Immigration Control Act. Keduanya adalah undang-undang nasional Korea Selatan yang berisi hukum terkait tenaga kerja asing di negara tersebut.<sup>26</sup> Selain itu, hak-hak yang diterima oleh TKI diatur dalam Labour Standards Act.

### 2.3 Sektor

Dilansir dari situs resmi pemerintah Korea Selatan, *Employment Permit System* diberlakukan untuk tenaga kerja pemegang visa E-9 (Pekerjaan Non-Profesional), dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 2. 1 Sektor Pekerjaan Untuk Pemegang Visa E-9**

| <b>Jenis Visa</b> | <b>Sektor</b>                  |
|-------------------|--------------------------------|
| <b>E-9-1</b>      | Manufaktur                     |
| <b>E-9-2</b>      | Konstruksi                     |
| <b>E-9-3</b>      | Agrikultur                     |
| <b>E-9-4</b>      | <i>Fishery</i>                 |
| <b>E-9-5</b>      | Sektor Jasa ( <i>Service</i> ) |

Korea Selatan menawarkan lowongan di berbagai bidang. Namun, secara garis besar, program G to G Indonesia dan Korea Selatan membuka lowongan di

<sup>26</sup> JDIH BP2MI, *Nota Kesepahaman antara Kemenakertrans RI dan Kemenaker dan Perburuhan Republik Korea Tentang mengenai Pengiriman TKI ke Republik Korea berdasarkan Sistem Ijin Kerja*, diakses dari <https://jdih.bp2mi.go.id/index.php/Content/produk/8/26654>



sektor manufaktur, perikanan (*fishery*), dan berbagai macam pekerjaan jasa (*service*).<sup>27</sup>

### 2.3.1 Manufaktur

Sejak masa pemerintahan Presiden Park Chung Hee dimulai di tahun 1963, Korea Selatan memulai ambisi dalam meningkatkan perekonomian negaranya melalui industrialisasi yang berorientasi ekspor.<sup>28</sup> Sebelum tahun 1970, industri manufaktur Korea Selatan masih terbatas di barang-barang *light manufacture* seperti baju, sepatu, dan mainan. Seiring dengan berjalannya waktu, industri tersebut berkembang hingga mencakup *heavy manufacture*.<sup>29</sup> Berbeda dengan *light manufacture*, yang termasuk dari *heavy manufacture* antara lain mesin, peralatan, bahkan *heavy chemical industry*.

Di Korea Selatan, Busan adalah pusat industri berat dan memiliki konsentrasi pekerja manufaktur terbanyak. sementara meskipun juga memiliki pekerja manufaktur di Seoul, masyarakat Seoul lebih banyak yang bekerja di sektor lain.

Dilansir dari Korea JoongAng Daily, Bank of Korea mengeluarkan data statistik dimana industri manufaktur didominasi oleh tenaga kerja yang berumur diatas 60 tahun.<sup>30</sup> Hal ini dapat terjadi karena kelompok pekerja lokal yang berada

---

<sup>27</sup>BP2MI, *Pengumuman Pendaftaran Program G to G ke Korea dengan Mekanisme Izin Kerja Tahun 2024*, diakses dari <https://bp2mi.go.id/gtog-detail/korea/pengumuman-pendaftaran-progam-g-to-g-ke-korea-dengan-sistem-poin-tahun-2024>

<sup>28</sup> Nadiva Jihan Almas, 2021, *Dampak Industri Manufaktur Terhadap Pertumbuhan Ekonomi: Komparatif Korea Selatan Dan Indonesia*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan Ilmu Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, hal 4.

<sup>29</sup> Dae-Il Kim and Robert H. Topel, 1995, *Labor Markets and Economic Growth: Lessons from Korea's Industrialization, 1970-1990*, Chicago: University of Chicago Press, hal 233.

<sup>30</sup> Jeong Jin-Ho and Kim Ju-Yeon, *Young Koreans Shun Manufacturing Jobs for Easier Hospitality Roles*, diakses dari <https://koreajoongangdaily.joins.com/news/2024-01-17/business/industry/Young-Koreans-shun-manufacturing-jobs-for-easier-hospitality-roles/1959694>



di usia 20-an lebih memilih untuk bekerja di industri *hospitality, restaurant, atau cafe*. Dikarenakan, lowongan pekerjaan di industri-industri tersebut tidak memerlukan keterampilan khusus. Selain itu, industri manufaktur terutama di perusahaan kecil hingga menengah dianggap memiliki upah dan stabilitas yang lebih rendah dibandingkan pekerjaan lainnya. Disisi lain, kebutuhan akan tenaga kerja untuk manufaktur terus meningkat. Sehingga, beberapa perusahaan manufaktur Korea Selatan membuka kesempatan bagi tenaga kerja asing untuk bekerja, terutama yang berasal dari Indonesia.

Berdasarkan situs resmi BP2MI, lowongan pekerjaan yang dibuka di bidang manufaktur terbagi menjadi 3, yaitu perakitan (*assembly*), pengukuran (*measurement*), dan penyambungan (*joining*).<sup>31</sup>

### **2.3.2 Konstruksi**

Industri terkait bidang konstruksi di Korea Selatan dipimpin oleh Perusahaan-perusahaan konglomerat ‘chaebol’. Contohnya adalah perusahaan Hyundai Engineering & Construction yang menangani berbagai konstruksi di dalam dan luar negeri.

Sejak 2007, tenaga kerja asing tidak diperbolehkan untuk bekerja di sektor konstruksi, terutama konstruksi fasilitas tertentu untuk meminimalisir kebocoran informasi yang vital bagi negara. Fasilitas-fasilitas ini diantaranya terkait dengan petrokimia, industri produksi baja, pembangkit listrik, pelabuhan, dan bandara.<sup>32</sup>

Kemudian pada Februari 2024, pemerintah Korea Selatan akhirnya mengubah

---

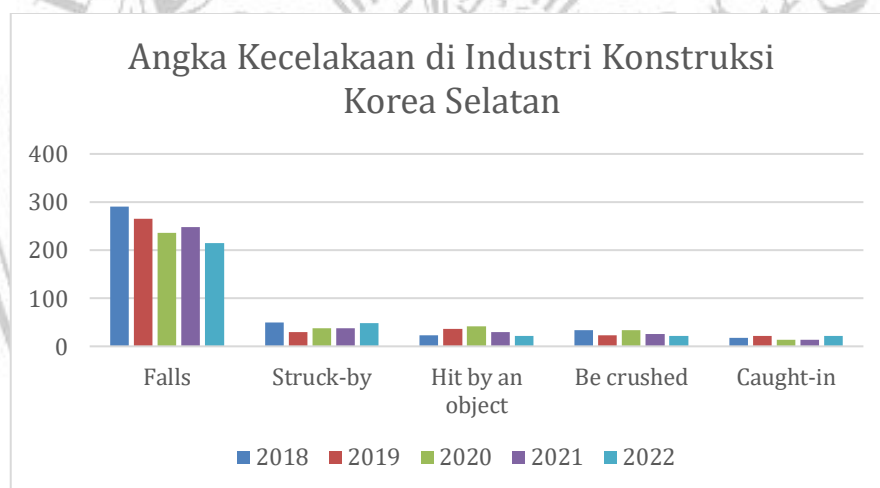
<sup>31</sup> BP2MI, *Loc. Cit.*

<sup>32</sup> Woo-Sub Kim and Si-On Park, *Korea Gives The Nod for Foreign Workers At Plant Construction Sites*, diakses dari <https://www.kedglobal.com/construction/newsView/ked202402140025>

peraturan tersebut. Pihak pemerintah Korea Selatan berencana memperbolehkan tenaga kerja asing non-profesional untuk bekerja di konstruksi pabrik.

Industri konstruksi di Korea Selatan termasuk industri yang berbahaya. Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan tahun 2022, mayoritas kecelakaan di lokasi konstruksi secara berurutan berhubungan dengan jatuh dari tempat tinggi sebanyak 215 kasus, tersengat listrik sebanyak 48 kasus, terkena sebuah benda sebanyak dan bangunan roboh masing-masing sebanyak 22 kasus, dan terhimpit material sebanyak 21 kasus.<sup>33</sup>

**Gambar 2. 3 Angka Kecelakaan di Industri Konstruksi Korea Selatan**



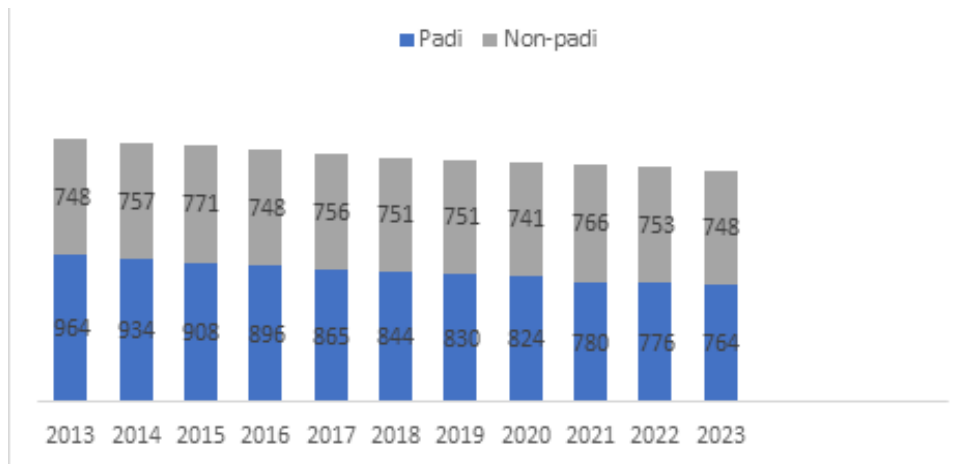
### 2.3.3 Agrikultur

Berdasarkan data Statistics Korea tahun 2023, provinsi Jeonnam memiliki area agrikultur terluas di Korea Selatan seluas 274 ribu hektar. Disusul oleh Gyeongbuk seluas 244 ribu hektar, dan Cheongnam seluas 214 ribu hektar.<sup>34</sup>

<sup>33</sup> Young-Geun Yoon, dkk, *Establishment of Safety Management Measures for Major Construction Workers through the Association Rule Mining Analysis of the Data on Construction Accidents in Korea*, Buildings 2024, Vol, 14, No, 4.

<sup>34</sup> Statistics Korea, *Agricultural Area Survey in 2023*, diakses dari [https://kostat.go.kr/board.es?mid=a20102010000&bid=11707&act=view&list\\_no=430582&tag=&nPage=1&ref\\_bid=11707,11708,11709,11711,11712,11713,11715,11716,11717,11718&keyField=&keyWord=](https://kostat.go.kr/board.es?mid=a20102010000&bid=11707&act=view&list_no=430582&tag=&nPage=1&ref_bid=11707,11708,11709,11711,11712,11713,11715,11716,11717,11718&keyField=&keyWord=)

**Gambar 2. 4 Luas Area Agrikultur Korea Selatan (ribu hektar)**



Menurut grafik diatas, diketahui bahwa sekitar 50% dari keseluruhan luas tanah agrikultur yang ada di Korea Selatan ditanami oleh padi. Hal ini berkaitan dengan makanan pokok masyarakat Korea Selatan adalah nasi, sehingga permintaan pasar terhadap produksi nasi juga cukup tinggi.

Karena terekspos dengan sinar matahari langsung secara berlebihan, air kotor, pestisida serta virus yang berasal dari hewan, para pekerja di sektor agrikultur rawan terjangkit berbagai penyakit. Diantaranya adalah penyakit Hodgkin, Leukemia, dan berbagai macam penyakit kanker.<sup>35</sup>

Seiring dengan berjalannya waktu, sosio demografis masyarakat Korea Selatan berubah. Mata pencaharian masyarakat mulai menyesuaikan perkembangan zaman dimana teknologi mulai memasuki sektor agrikultur. Pertanian bukan lagi pekerjaan yang menarik minat anak muda, dimana mereka lebih memilih merantau

<sup>35</sup> Geoffrey M. Calvert, dkk, *Promoting and Protecting Worker Health and Safety in the Republic of Korea Agricultural Sector*, Journal of Agromedicine, Vol, 17, No, 3, hal 327.

ke kota-kota besar untuk bekerja disana. Sehingga, mayoritas petani lokal yang masih di desa berusia lebih dari 60 tahun.<sup>36</sup>

Untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja muda di desa, pemerintah daerah di Korea Selatan membentuk Seasonal Worker Program. Program ini mempekerjakan tenaga kerja asing untuk bekerja di bidang *fishery* atau agrikultur selama masa panen jangka pendek. Program yang dibawah oleh Kementerian Hukum (*Ministry of Justice*) Korea Selatan dan pemerintah daerah ini berdurasi kurang lebih 90 hari sampai paling lama sekitar 5 bulan. Karena bukan merupakan pekerja tetap, maka visa yang digunakan untuk bekerja dibawah program ini adalah visa C-4 untuk masa kerja jangka pendek (*short term*) atau E-8 untuk pekerjaan musiman (*seasonal workers*).<sup>37</sup> Selain itu, syarat lain yang wajib dipenuhi oleh CTKI sebelum dapat bekerja di sana adalah mencantumkan rekomendasi dari kerabat yang tinggal di Korea Selatan atau melampirkan MoU kerjasama Pemerintah Daerah di Indonesia dan Korea Selatan. Akan tetapi saat penelitian ini ditulis, sistem Seasonal Worker Program belum bisa digunakan oleh Calon Pekerja Migran Indonesia yang ingin bekerja di Korea Selatan. Berbeda dengan sistem Seasonal Worker Program, aturan di Indonesia menyatakan bahwa pengiriman Calon TKI untuk bekerja di Korea Selatan melalui program pemerintah hanya bisa dilaksanakan oleh BP2MI.

Pada 2023, BP2MI menyatakan bahwa pihak mereka dan Korea Selatan sedang mendiskusikan akan memperluas kesempatan kerja CTKI ke Korea Selatan

---

<sup>36</sup> *Ibid.*, hal. 331.

<sup>37</sup> Firdausi Nuzula, dkk, *Analisis Perluasan Kesempatan Kerja di Luar Negeri: Seasonal Worker Program (SWP) di Korea Selatan*, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol, 18, No, 3.

untuk sektor agrikultur. Kemudian di tahun yang sama, Menteri Pertanian Indonesia dan Menteri Pertanian, Pangan, dan Pedesaan Korea Selatan menandatangani MoU on Agricultural Cooperation, yang mencakup kerjasama *smart farming*, akses pasar komoditas pertanian bilateral, pengembangan kemampuan SDM, dan investasi di sektor pertanian.<sup>38</sup>

#### 2.3.4 *Fishery*

Pekerjaan di industri perikanan adalah salah satu bidang dengan resiko tertinggi, terutama sebagai Anak Buah Kapal (ABK) atau Awak Kapal Perikanan Indonesia (AKPI). Karena kapal pemancing ikan tidak hanya berputar di satu area saja, namun juga mencakup laut lepas dengan cuaca yang tidak dapat diprediksi.

Oleh karena itu, International Labour International (ILO) mengeluarkan standar internasional minimum bagi para pelaut yang tertera di Konvensi Perburuhan Maritim.<sup>39</sup> Kondisi yang pertama adalah melarang anak dibawah usia 18 tahun bekerja di malam hari, yang didefinisikan sebagai waktu antara Tengah malam sampai jam 5 pagi.

Yang kedua, untuk memastikan para calon pelaut secara medis mampu melaksanakan pekerjaan mereka di laut, para calon pelaut harus mengumpulkan Surat Medis. Surat medis ini harus menyatakan kesehatan penglihatan, pendengaran, tidak mengalami penyakit kronis menular, dan hasil negatif di tes buta

---

<sup>38</sup> Humas BSIP, *Mentan SYL Tandatangani Perjanjian Kerja Sama Pertanian dengan RRT dan Korsel*, diakses dari <https://bsip.pertanian.go.id/berita/mentan-syl-tandatangani-perjanjian-kerja-sama-pertanian-dengan-rrt-dan-korsel>

<sup>39</sup> NORMLEX, *Maritime Labour Convention, 2006, as amended (MLC, 2006)*, diakses dari [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:91:0::NO::P91\\_SECTION:MLCA\\_AMEND\\_A](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:91:0::NO::P91_SECTION:MLCA_AMEND_A)

warna. Selain keempat poin kesehatan yang diwajibkan oleh ILO tersebut, poin lain dalam tes kesehatan berbeda-beda tergantung dengan kebutuhan kapal.

Ketiga, ILO menyatakan bahwa calon pelaut tidak boleh bekerja di kapal sebelum menyelesaikan pelatihan atau mendapat sertifikasi sesuai dengan kebutuhan. Selain agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lancar, pelatihan ini juga memastikan agar para pelaut dapat menjaga keselamatan diri masing-masing ketika berlayar. International Maritime Organization (IOM) menyatakan bahwa seluruh awak kapal yang berlayar di pelayaran internasional wajib memenuhi syarat pelatihan sesuai Konvensi STCW 1978, yaitu konvensi internasional yang berisi standar pelatihan dan sertifikasi untuk keselamatan awak kapal. Di Korea Selatan, pelatihan dan sertifikasi ini dilakukan oleh KIMFT yang meliputi pelatihan medis, mengoperasikan GMDSS (*Global Maritime Distress Safety System*), menjalankan mesin, serta cara mengoperasikan kapal dengan aman.<sup>40</sup>

Keempat, adanya sistem rekrutmen dan penempatan yang transparan. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir kemungkinan eksploitasi calon awak kapal. Poin ini tertulis sebagai poin umum di Konvensi STCW 1978, namun aturan dan implementasi sistem kembali ke kebijakan pemerintah masing-masing negara.

Meskipun beresiko tinggi, peminat yang ingin bekerja di kapal selalu berlimpah. Salah satu faktor pendorong kelompok masyarakat yang memutuskan untuk bekerja sebagai ABK atau AKPI di kapal berbendera asing adalah mengalami kesulitan ekonomi di Indonesia. Pekerjaan tersebut menawarkan gaji yang

---

<sup>40</sup> KIMFT, *Cadet and Qualification Courses*, diakses dari [https://edu.seaman.or.kr/en/edu/edu\\_04.do](https://edu.seaman.or.kr/en/edu/edu_04.do)

menggiurkan dan tidak memerlukan kualifikasi tertentu. Sehingga, menarik minat masyarakat untuk mendaftar.

Permasalahan mulai muncul ketika para calon ABK dan AKPI tidak memahami rincian dari kontrak kerja sebelum mereka membubuhkan tanda tangan. Ketika mulai bekerja di kapal, seringkali mereka mengalami eksploitasi dari atasan dengan bekerja tanpa henti. Bahkan di beberapa kasus dimana mereka mendaftar melalui jalur non-prosedural dan tanpa verifikasi yang benar, dokumen pribadi mereka ditahan. Belum lagi dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 90 orang Awak Kapal Perikanan Indonesia (AKPI) yang bekerja di kapal milik warga negara Korea Selatan, mereka sering kali mengalami penyiksaan fisik. Ditambah lagi, gaji yang cukup rendah dan jam kerja yang tidak dapat diprediksi akhirnya mendorong pemerintah Indonesia untuk menuntut perbaikan kondisi lingkungan kerja dan upah bagi para TKI yang bekerja di sektor ini.<sup>41</sup>

Pada 2021, pemerintah Indonesia dan Korea Selatan menandatangani *MoU on Cooperation in the Fields of Employment and Labour Affairs for Fisherman for Working on Korean Coastal Fishing Vessels*.<sup>42</sup> Perjanjian ini bertujuan untuk memperbaiki proses rekrutmen dan penempatan di bawah program G to G sekaligus menangani berbagai permasalahan yang muncul. Berdasarkan press release terkait,

---

<sup>41</sup> Ratih Pratiwi Anwar, *An Analysis of Formation of A Voluntary Indonesian Migrant Fishermen Organization and Its Roles in Combating Poor Working Conditions in South Korea*, 현대사회와다문화, Vol, 9, No, 1, hal 73-74.

<sup>42</sup> Basten Gokkon, *Indonesia Pursues Agreements To Protect Its Fishers on Foreign Vessels*, diakses dari <https://news.mongabay.com/2022/09/indonesia-pursues-agreements-to-protect-its-fishers-on-foreign-vessels/>



kegiatan pertama yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia dan *Ministry of Oceans and Fisheries* (MOF) Korea Selatan dimulai dengan melaksanakan survei terhadap para AKPI terkait pengalaman mereka bekerja di kapal berbendera Korea Selatan. Selain itu, isi dari press release<sup>43</sup> tersebut adalah sebagai berikut:

1. Keduanya akan mengelola serta mengawasi agen-agen perekrutan kerja. Proses perekrutan dan penempatan AKPI akan diserahkan kepada sebuah badan negara untuk menjamin transparansi proses.
2. Menetapkan lembaga negara yang memiliki tugas untuk menerima sekaligus melindungi AKPI.
3. Mendiskusikan mengenai pusat pelatihan khusus untuk pelaut bagi para AKPI sebelum keberangkatan, biaya penempatan, dan protokol lokal dalam merekrut pekerja baru.

### **2.3.5 Jasa (Service)**

*Ministry of Land, Infrastructure and Transport* Korea Selatan dalam publikasinya yang berjudul *The National Atlas of Korea*, menulis tentang perkembangan industri jasa di negara tersebut dimulai sejak sekitar tahun 2010. Berbeda dengan manufaktur yang menghasilkan barang, industri jasa menawarkan produk non-material (bukan berbentuk barang). Berdasarkan Korean Standard Industry Code (KSIC), industri ini dapat diklasifikasikan menjadi 13 sektor, yaitu:

1. Perdagangan *Wholesale* dan *Retail*

---

<sup>43</sup> Ministry of Oceans and Fisheries, *Korea And Indonesia Unite To Protect Human Rights of Fishermen*, diakses dari <https://www.korea.net/Government/Briefing-Room/Press-Releases/view?articleId=5602&type=O>

2. Transportasi
3. Penginapan dan Industri Makanan
4. Publikasi, Produksi Visual, *Broadcasting*, dan Informasi
5. Keuangan, Asuransi, *Real Estate*, Penyewaan Properti
6. Menawarkan Kemampuan Profesional, Ilmiah (*Scientific*), dan Teknologi
7. *Social Support*
8. Administrasi Publik dan *Social Service*, serta Keamanan Nasional
9. Pelayanan Pendidikan
10. Pelayanan Kesehatan dan Medis
11. Olahraga, Seni, dan Hiburan
12. Organisasi dan Asosiasi
13. Layanan Perbaikan

Industri jasa adalah industri kompleks yang saling berkaitan. Contohnya di sebuah perusahaan logistik, *service* atau jasa memiliki peran dalam berbagai aspek selama proses distribusi barang berlangsung. Dimulai dari transportasi barang, asuransi barang, layanan pelanggan, bahkan hingga keuangan perusahaan.<sup>44</sup>

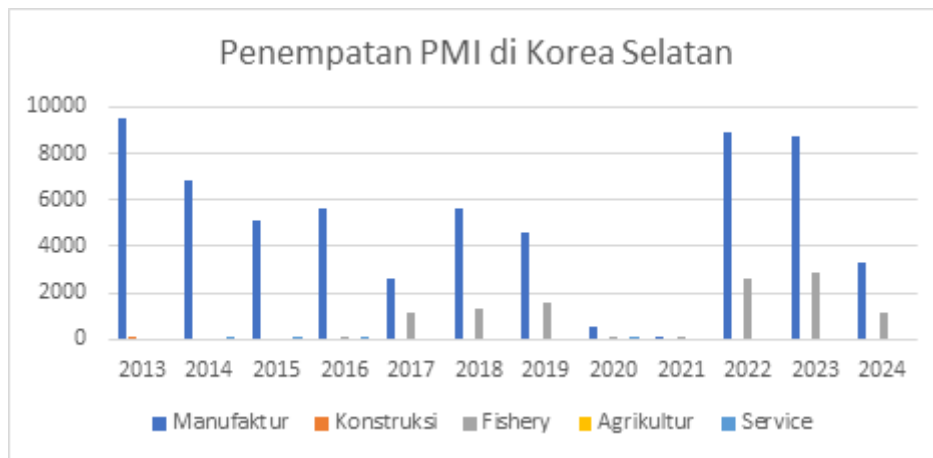
Dilansir dari situs BP2MI, pekerjaan di sektor jasa yang ditawarkan kepada CTKI dapat dibagi menjadi 2, yaitu Service 1 (jasa penanganan limbah, penerbitan buku dan majalah, pemilahan barang-barang grosir) dan Service 2 (pekerjaan jasa di hotel dan restoran).<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> National Geography Information Institute, 2017, *The National Atlas of Korea: Comprehensive Edition*.

<sup>45</sup> BP2MI, *Loc. Cit.*

**Gambar 2. 5 Penempatan TKI di Korea Selatan**



Berdasarkan grafik diatas, diketahui bahwa dari lima sektor yang ditawarkan oleh Korea Selatan, jumlah TKI terbanyak ditempatkan di bidang manufaktur dan *fishery*. Hal ini didasarkan pada kebutuhan negara Korea Selatan. Perkembangan sektor manufaktur diawali dengan adanya kebijakan yang membantu meningkatkan daya beli domestik warga Korea Selatan. Caranya adalah dengan membangun sektor manufaktur terutama untuk ekspor ke luar negeri. Seiring dengan tumbuhnya sektor manufaktur, Korea Selatan membutuhkan lebih banyak tenaga kerja, sehingga mereka menarik TKI untuk bekerja di sini.

Sementara itu, *fishery* juga menjadi sektor yang membutuhkan banyak tenaga kerja. Hal ini disebabkan oleh permintaan pasar domestik dan internasional akan hasil laut yang cukup tinggi. Berdasarkan ICSF, Korea Selatan adalah negara dengan jumlah konsumen hasil laut terbesar (per kapita). Jumlah konsumsi per kapita setiap tahunnya mencapai 60 kilogram.<sup>46</sup> Demi mencapai permintaan pasar, Korea Selatan turut membuka lowongan untuk sektor ini.

<sup>46</sup> ICSF, *South Koreans Biggest Per Capita Consumers of Seafood, Says Norwegian Seafood Council*, diakses dari <https://www.icsf.net/newss/south-koreans-biggest-per-capita-consumers-of-seafood-says-norwegian-seafood-council/>

Sementara untuk sektor konstruksi, agrikultur, dan jasa tidak selalu ada setiap tahunnya. Hal ini juga dikarenakan tiga sektor tersebut tidak memiliki permintaan tenaga kerja asing setinggi manufaktur maupun fishery. Sehingga, tenaga kerja di sektor-sektor tersebut saat ini masih didominasi oleh pekerja lokal, dengan pengecualian sektor agrikultur yang tidak tergantung pada skema G to G. Karena, pemerintah daerah Korea Selatan mempunyai program yang bekerja sama dengan pemerintah daerah di Indonesia untuk skema *seasonal work* (pekerjaan musiman) yang berbeda dengan skema G to G.

#### **2.4 Permasalahan TKI di Korea Selatan**

*Employment Permit System* diberlakukan oleh Korea Selatan sebagai sistem untuk menyeleksi dan menerima TKI yang akan bekerja di sana. Selain sebagai alat untuk memastikan transparansi penerimaan pekerja, EPS juga digunakan untuk melindungi keselamatan para TKI sekaligus memastikan mereka tidak mengalami permasalahan selama masa bekerja di Korea Selatan. Hal ini dikarenakan EPS menyatakan bahwa selama berada di Korea Selatan, TKI seharusnya diperlakukan sama dengan pekerja lokal sesuai dengan Labor Standards Act.

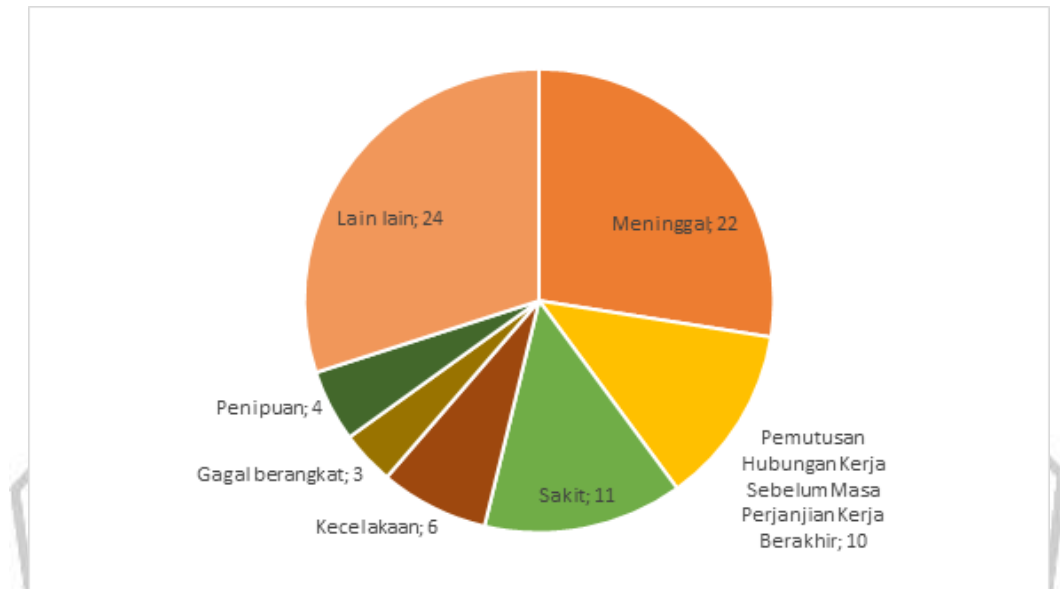
Dilansir dari situs MOEL, tujuan dari Labor Standards Act adalah untuk standarisasi kondisi kerja seperti upah kerja minimum, jam kerja, hari libur & cuti, serta melarang diskriminasi dalam berbagai bentuk di tempat kerja.<sup>47</sup> Hal-hal tersebut wajib diikuti oleh seluruh perusahaan di Korea Selatan. Selain itu, undang-

---

<sup>47</sup> Ministry of Employment and Labor, *Labor Standards*, diakses dari <https://www.moel.go.kr/english/policy/laborStandards.do>

undang ini juga mengatur berbagai manfaat yang akan diterima karyawan seperti uang pensiun dan dana kesejahteraan karyawan.

**Gambar 2. 6 Data Kasus Pengaduan TKI di Korea Selatan**



Berdasarkan grafik diatas, dapat diketahui bahwa dari total 80 kasus TKI G to G, 22 diantaranya merupakan kasus PMI meninggal selama di Korea Selatan. 10 kasus merupakan pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir, 11 kasus sakit, 6 kasus kecelakaan, 3 kasus gagal berangkat, 4 kasus penipuan, dan 24 kasus lain-lain.<sup>48</sup>

Pekerjaan-pekerjaan yang memiliki resiko tinggi umumnya mempunyai SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ketat. SOP adalah aturan di suatu organisasi atau perusahaan untuk memastikan hal-hal yang dilakukan oleh seorang pekerja sudah sesuai dengan standar atau prosedur perusahaan. SOP dalam bidang pekerjaan high-risk berfungsi untuk memastikan keselamatan pekerja selama

<sup>48</sup> BP2MI, *Data Pengaduan*, diakses dari <https://bp2mi.go.id/dashboard-publik>

melakukan pekerjaan masing-masing. SOP perlu diterapkan oleh seluruh perusahaan untuk menghindari kekeliruan yang dapat berujung fatal.

Kelalaian dalam memenuhi SOP dapat berdampak pada berbagai hal. Salah satunya adalah menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja dapat digolongkan ke dua golongan, yaitu *industrial accident* dan *community accident*.

*Industrial accident* adalah kecelakaan yang diakibatkan oleh adanya potensi bahaya yang tidak terkendali di tempat kerja. Salah satu contohnya adalah bahan kimia yang digunakan dalam proses produksi. Bahan-bahan kimia ada yang beracun dan tidak beracun, sehingga setiap bahan kimia memiliki potensi bahaya masing-masing. Di sektor manufaktur, para TKI memiliki resiko terkena paparan zat kimia setiap harinya. Akibat dari zat kimia ini bermacam-macam, dari luka ringan hingga masalah kesehatan. Selain itu, sektor lainnya yang salah satu pekerjaannya berurusan dengan zat kimia juga rentan mengalami *industrial accident*.

Di sisi lain, *community accident* adalah kecelakaan yang terjadi di luar area tempat kerja, namun masih berhubungan dengan pekerjaan. Meskipun berada di luar area pekerjaan, kecelakaan ini masih dalam lingkup pekerjaan. Kecelakaan dapat terjadi salah satunya karena kelalaian dalam menerapkan standar keamanan. Dalam hal ini, kerugian yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja bervariasi, dari luka ringan hingga meninggal.

Kasus meninggal yang terjadi ke TKI di Korea Selatan diakibatkan oleh berbagai faktor. Dapat berupa kecelakaan saat bekerja, kecelakaan diluar pekerjaan, maupun karena sakit. Berdasarkan berita, beberapa penyebab dari meninggalnya TKI adalah dikarenakan oleh kecelakaan kerja.

Pekerjaan tertentu di sektor 3D memiliki resiko kerja lebih tinggi dibandingkan pekerjaan lainnya. Salah satunya adalah di bidang *fishery*, terutama mereka yang berlayar di kapal nelayan di laut bebas selama berbulan-bulan. Sejak tahun 2013, sempat terjadi beberapa insiden kecelakaan kerja yang menimpa TKI, diantaranya:

- Pada Februari 2018, seorang TKI yang bekerja di kapal ikan Korea Selatan meninggal dunia diakibatkan oleh kapal yang dinaikinya tenggelam. Kapal tersebut ditemukan di perairan provinsi Jeollanam, 3,3 mil dari pantai dalam kondisi kapal sudah terbalik. Masih di provinsi Jeollanam, seorang TKI tewas pada Juni 2023 saat sedang bekerja. Berdasarkan kepolisian, beliau jatuh dan tenggelam ketika sedang memberi makan udang di tambak sedalam 1,5 meter.
- Kemudian pada bulan Maret 2024, insiden kapal terbalik terjadi lagi di pantai selatan Korea Selatan. Dari 7 orang warga negara Indonesia yang menjadi korban dalam insiden ini, 3 orang ditemukan tewas sementara 4 orang lainnya masih dalam status hilang.

Dari peristiwa-peristiwa tersebut, diketahui bahwa banyak faktor yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, dari aspek internal maupun eksternal. Faktor internal antara lain keadaan sakit dan kelalaian pekerja itu sendiri, sedangkan faktor eksternal mencakup kurangnya kondisi kerja dan kurangnya peralatan yang tersedia.

Selain meninggal dunia, kasus lain adalah pemutusan hubungan kerja sebelum masa kerja berakhir. Meskipun sebelum mulai bekerja, para TKI sudah



menandatangani kontrak kerja yang pasti telah menyertakan durasi kontrak mereka untuk bekerja di Korea Selatan. Biasanya, durasi untuk skema G to G adalah 3-5 tahun.

Jika terjadi pemutusan kontrak sebelum masa kontrak berakhir, maka potensi keadaan yang terjadi adalah TKI telah melanggar peraturan di perusahaan atau perusahaan melanggar aturan dalam kontrak karena alasan tertentu. Hukum yang mengatur mengenai hal ini adalah Labor Standards Act. Dalam aturan ini, pemutusan hubungan kerja harus menyertakan alasan yang valid dan pemberi kerja harus menginformasikan PHK ini kepada TKI dalam kurun waktu 30 hari. Jika kurang dari 30 hari tersebut, maka pemberi kerja memberi kompensasi kepada TKI yang kontraknya diputus.<sup>49</sup>

Keadaan kontrak kerja yang diputus sebelum waktunya ini dapat menyebabkan masalah kepada TKI dengan skema G to G. Karena berdasarkan aturan untuk skema G to G, TKI hanya dapat bekerja di satu perusahaan atau tempat kerja saja sampai masa kontrak berakhir, kecuali dengan izin perusahaan terkait. Jika kontrak TKI diputus di tengah jalan karena pelanggaran yang dilakukan oleh TKI maupun perusahaan, TKI tersebut harus berkonsultasi dengan pihak KBRI Seoul atau BP2MI mengenai langkah apa yang selanjutnya harus dilakukan.

Tujuan kontrak kerja dibuat adalah untuk memberi batasan yang jelas terhadap hak dan kewajiban bagi pencari kerja dan pemberi kerja. Hal ini untuk memastikan bahwa salah satu atau kedua belah pihak tidak melanggar perjanjian

---

<sup>49</sup> Korean Legislation Research Institute, *Labor Standards Act*, diakses dari [https://elaw.klri.re.kr/eng\\_service/lawView.do?hseq=25437&lang=ENG](https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=25437&lang=ENG)

yang telah disepakati. Akan tetapi kontrak yang sudah ditandatangani tersebut bisa berbeda dengan realita.

Kasus diatas adalah salah satu bentuk penipuan kontrak. Berdasarkan situs BP2MI, penipuan yang dimaksud adalah penipuan peluang kerja yang dilaporkan oleh TKI prosedural (legal). Penipuan ini dapat meliputi ketidaksesuaian antara pekerjaan yang tertera di kontrak kerja dengan di realita, maupun ketidaksesuaian antara tanggungjawab yang diberikan kepada pekerja ketika sampai di Korea Selatan dengan yang sudah disetujui sebelumnya.

Dalam hal ini pemerintah dan lembaga perlu turun tangan dalam memastikan hal-hal yang tertera di kontrak kerja sudah sesuai dengan realita. Untuk mencegah adanya pelanggaran tersebut, BP2MI dan HRD Korea perlu melakukan pengawasan terhadap kesejahteraan TKI selama bekerja di sana. Terutama untuk pekerjaan bidang 3D yang memiliki resiko lebih tinggi.

Menurut Hampson, keamanan manusia terancam ketika terjadi penolakan terhadap hak-hak dasar mereka. Dari tujuh aspek human security menurut UNDP, hal-hal yang dirasakan TKI bidang 3D di Korea Selatan mengancam aspek personal. Sebagai individu, TKI adalah pekerja yang datang dari Indonesia ke Korea Selatan untuk mencari nafkah. Namun sesampainya disana, mereka mengalami berbagai permasalahan, dari pemutusan hubungan kerja sampai kehilangan nyawa. Dalam hal ini, fungsi pemerintah dan lembaga negara adalah mengatasi dan mencegah hal-hal tersebut terjadi. Caranya dengan memperbaiki standar lingkungan kerja untuk meminimalisir adanya kecelakaan kerja. Selanjutnya, pemerintah Indonesia juga memberikan fasilitas pengaduan. Hal ini

untuk memastikan TKI dapat melapor jika terjadi sesuatu yang mengancam mereka selama berada di sana.

