



KHI

Kajian Hubungan Internasional

1. KERJASAMA OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK) DENGAN MONETARY AUTHORITY OF SINGAPORE (MAS) DALAM BIDANG TEKNOLOGI FINANSIAL
Muhammad Uyas Balya Malchan, Dr. Ismiyah, M.Si
2. ASOSIASI EKSPORTIR KOPI INDONESIA (AEKI) DALAM PERAN DAN KEPENTINGAN MENDORONG EKSPOR KOPI INDONESIA KE JEPANG 2018
Muh Agus Rahayu, Andi Purwono, S.IP, M.Si
3. DIPLOMASI KOREA SELATAN DENGAN MEMANFAATKAN OLIMPIADE MUSIM DINGIN TAHUN 2018 UNTUK MEMBANGUN HUBUNGAN YANG HARMONIS DENGAN KOREA UTARA
Ambarwati, Anna Yulia Hartati, S.IP, MA
4. FAKTOR PENYEBAB MENINGKATNYA PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI) DI KOREA SELATAN TAHUN 2017 - 2018
Defi Ratna Putri, Anna Yulia Hartati, S.IP, MA
5. PERAN JAPAN FOUNDATION DALAM MENJALANKAN DIPLOMASI KEBUDAYAAN JEPANG DI INDONESIA TAHUN 2015-2018
Ammar fu'ad Aprilliyanto, Adi Joko Purwanto, S.IP, MA
6. Why Terrorism And Religious Extremism Originate In Pakistan For Continuing Conflict In Afghanistan? Title of RQ
Pakistan is keeping the region under the influence of terrorists
Saima Sediqy, Ali Martin, S.IP, M.Si
7. KERJASAMA KEPOLISIAN DAERAH KALIMANTAN BARAT DAN POLIS DIRAJA MALAYSIA (PDRM) KONTINJEN SARAWAK DALAM PEMBERANTASAN KEJAHATAN TRANSNASIONAL DI WILAYAH PERBATASAN
Ahmad Syahril, Dr.H.Andi Purwono,S.IP,M.Si
8. DIPLOMASI INDONESIA DALAM MEMPROMOSIKAN "WONDERFULL INDONESIA" DI ASIA TENGGARA TAHUN 2015-2018
Anggih Hermawan S, Anna Yulia Hartati, S.IP, MA
9. DIPLOMASI PUBLIK JEPANG (STUDI KASUS : BUDAYA POP JEPANG DI INDONESIA)
Ratna Dewi Kumalaningih, Anna Yulia Hartati, S.IP, M.A
10. KEIKUTSERTAAN ANAK ANAK DAN PEREMPUAN DALAM PERANG MENURUT KITAB FATHUL QORIB
Wafi Ahdi, Dr. Andi purwono S.ip, M.si



ALAMAT PENERBIT :

Laboratorium Diplomas
Hubungan Internasional
Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik
Universitas Wahid Hasyim
Jl. Menoreh Tengah X No.22, Sampangan,
Kec. Gajahmungkur, Kota Semarang,
Jawa Tengah 50232

EDITORIAL TEAM

Ismiyatun (Head of Department of International Relations)

Managing Editor

Adi Joko Purwanto (Head of lab.of Diplomacy)

Anna Yulia Hartati

Sugiarto Pramono

Ali Martin

Peer Reviewer

Tirta Mursitama (Bina Nusantara University)

M. Rosyidin (Diponegoro University)

LABORATORIUM DIPLOMASI HUBUNGAN INTERNASIONAL

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS WAHID HASYIM

JL. Menoreh Tengah X / 22, Sampangan, Gajahmungkur,

Kota Semarang, Jawa Tengah 50232, Indonesia

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, pada bulan Oktober 2021, “Kajian Hubungan Internasional” kembali hadir dengan beragam tema yang cukup variatif. Vol 1, no 2 ini berisi hasil penelitian para mahasiswa Hubungan Internasional FISIP Unwahas antara lain : Muhammas Ilyas Balya Malchan, Muh Agus Rahayu, Ambarwati, Defi Ratna Putri, Ammar Fuad aprilliyanto, Saima Sediqy, Ahmad Syahril, Anggih Hermawan, Ratna Dewi Kumalaningsih, dan Wafi ahdi.

Kluster Peminatan Diplomasi pada nomor ini diwakili oleh : Anggih Hermawan melalui “Diplomasi Indonesia dalam Mempromosikan Wonderful Indonesia di Asia Tenggara Tahun 2013 – 2018, Ambarwati dengan riset “Diplomasi Korea Selatan dengan Memanfaatkan Olimpiade Musim Dingin tahun 2018 untuk Membangun Hubungan Harmonis dengan Korea Utara”. Hubungan Indonesia dengan Jepang menjadi topik riset diplomasi yang dilakukan Ammar Fu’ad Aprilliyanto dengan “Peran Japan foundation dalam Menjalankan Diplomasi ekbudayaan Jepang di Indonesia Tahun 2015 -2018. Sedangkan Ratna Dewi Kumalaningsih dengan “Diplomasi Publik Jepang : Studi Kasus Budaya K POP Jepang di Indonesia, mengeksplorasi Budaya Pop Jepang.

Kluster Peminatan Perdagangan Internasional pada penerbitan ini mengeksplorasi masalah kerjasama internasional, pekerja migran, kejahatan Transnasional serta partisipasi non state actor. Muhammad Ilyas Balya Machan mengeksplorasi kegiatan OJK melalui “Kerjasama Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dengan Monetary Authority of Singapore dalam bidang Teknologi Finansial. Sementara Defi Ratna Putri meneliti migran Indonesia dalam risetnya “Faktor Penyebab Meningkatnya Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Korea Selatan Tahun 2017 -2018. Kejahatan Transnasional dikupas oleh Ahmad Syahril dengan “Kerjasama Kepolisian Daerah Kalimantan Barat dan Polis Diraja Malaysia (PRDM) Konjen Sarawak dalam Pemberantasan Kejahatan Transnasional di Wilayah Perbatasan. Agus Rahayu melengkapi kluster peminatan ini dengan judul riset “Asosiasi Eksportir Kopi Indonesia (AEKI) dalam Peran dan Kepentingan Mendorong Ekspor Kopi Indonesia ke Jepang 2018.

Kluster Studi Kawasan diwakili oleh Saima Sediqy dengan riset “Why Terrorism and Religious Extremism Originate in Pakistan for Continuing Conflict in Afghanistan ? .akhirnya Wafi ahdi menutup pembahasan melalui riset “Keikutsertaan Anak Anak dan Perempuan dalam Perang Menurut Kitab Fathul Qorib.

Semoga kehadiran Kajian Hubungan Internasional ini mampu memperkaya khasanah pustaka ilmiah sebagai rujukan penelitian bagi para peneliti Hubungan Internasional baik skope, regional, nasional maupun internasional.

Wassalamu’alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

DAFTAR ISI

COVER	i
EDITORIAL TEAM	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
ABSTRACT	308
A PENDAHULUAN	309
1. Latar Belakang	309
2. Rumusan Masalah	312
3. Tujuan Penelitian	312
B METODE PENELITIAN	312
C HASIL DAN PEMBAHASAN	315
1. Faktor Penyebab Meningkatnya Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Korea Selatan pada tahun 2017-2018.	315
2. Penetapan Portal Peduli WNI bagi warga dan buruh migran Indonesia di Korea Selatan pada september 2018	320
3. Penerapan Program Government to Government dengan sistem Employment Permit System (EPS) antara pemerintah Korea Selatan dan Pemerintah Indonesia.	325
D KESIMPULAN	327
E DAFTAR REFERENSI	330

**FAKTOR PENYEBAB MENINGKATNYA PEKERJA MIGRAN
INDONESIA (PMI) DI KOREA SELATAN TAHUN 2017 - 2018**

Defi Ratna Putri¹, Anna Yulia Hartati, S.IP.,MA²

Program Studi Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Wahid Hasyim Semarang, Indonesia

ABSTRACT

International migration is one of the impacts of globalization which affects the phenomenon of sending Indonesian Migrant Workers. The amount of interest of the people who want to work abroad. It has a positive impact on the country, namely reducing the number of unemployed people, but from the other side it can also have negative impacts such as the risk of possible inhuman treatment of PMI. Thus, it is necessary to have a firm and pro-PMI protection policy. In this study, the authors used an explanative research method using a liberalism paradigm approach to determine the extent to which the role of negotiations could influence the regime so as to create policies that could change the mindset of better labor protection. This includes inclusiveness (internal) and exclusiveness (external) factors in making PMI protection policies in South Korea using the G to G program with the EPS system, where the government plays a direct role in the process of sending PMI without interfering with the private sector.

Keywords : International Migration, PMI in South Korea, Legal Protection, G to G, EPS

ABSTRAK

¹ Mahasiswa Hubungan Internasional Fisip Unwahas Angkatan 2017

² Dosen Fisip Universitas Wahid Hasyim Semarang

Migrasi internasional merupakan salah satu dampak dari globalisasi yang berpengaruh pada fenomena pengiriman Pekerja Migran Indonesia. Besarnya minat masyarakat yang ingin bekerja ke luar negeri, memberikan dampak positif bagi negara yaitu mengurangi jumlah pengangguran, namun dari sisi lain juga dapat berdampak negatif seperti risiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap PMI. Dengan demikian diperlukan adanya kebijakan yang tegas dan berpihak dalam perlindungan PMI. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian eksplanatif dengan menggunakan pendekatan paradigma leberalisme untuk mengetahui sejauh mana peran negosiasi dapat mempengaruhi rezim sehingga menciptakan kebijakan yang dapat merubah pola fikir terhadap perlindungan tenaga kerja yang lebih baik. Hal ini meliputi faktor inclusiveness(internal) dan faktor exclusiveness(eksternal) dalam pengambilan kebijakan perlindungan PMI di Korea Selatan dengan menggunakan program G to G dengan sistem EPS, yaitu pemerintah berperan langsung dalam proses pengiriman PMI tanpa ikut campur pihak swasta.

Kata Kunci : Migrasi Internasional, PMI di Korea Selatan, Perlindungan Hukum, G to

A PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pekerjaan merupakan salah satu upaya manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari maupun keluarganya. Oleh karena itu pekerjaan adalah bagian dari hak asasi yang melekat pada diri manusia yang dijunjung tinggi dan dihormati. Secara umum definisi atau pengertian pekerjaan adalah aktivitas yang dilakukan oleh manusia baik itu secara individu maupun secara kelompok, baik secara terbuka ataupun tertutup kemudian dari kegiatan tersebut bisa menghasilkan suatu produk baik barang maupun

jasa sehingga dapat memperoleh uang untuk dijadikan sebagai mata pencaharian.³

Pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 7 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁴ Akan tetapi keterbatasan lapangan kerja didalam negeri menyebabkan banyak Warga Negara Indonesia yang memilih untuk bekerja di luar negeri. Hal ini dibuktikan dengan peningkatan jumlah Warga Negara Indonesia yang bekerja diluar setiap tahunnya. Fenomena migrasi Pekerja Indonesia ke luar negeri secara umum dikareanakan kurang meluasnya pasar tenaga kerja.

Migrasi Internasional khususnya migrasi pekerja terjadi dikarenakan migrasi internasional didukung oleh pergerakan modal dan mobilitas sumber daya manusia. Pertumbuhan penduduk yang pesat dan adanya revolusi dibidang komunikasi dan transportasi,menyadarkan masyarakat akan keadaan dan kesempatan didaerah atau negara lain untuk mencari kehidupan yang lebih baik.

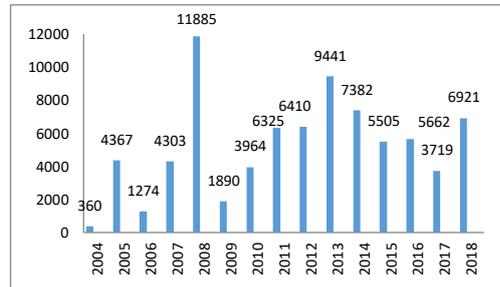
Salah satu negara yang menjadi tujuan favorit pekerja migran Indonesia adalah Korea Selatan. Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Korea Selatan dilakukan melalui program G to G (*Government to Government*). Berikut jumlah PMI di Korea Selatan dari tahun 2014-2018 berdasarkan data yang dikeluarkan oleh BNP2TKI pada Grafik 1.1.

Grafik 1.1

³ <https://pengertiandefinisi.com/pengertian-pekerjaan-dan-konsep-konsep-yang-mengikutinya/>
Diakses pada 5 Maret 020 pukul 10.15.WIB

⁴ Pasal 7 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945

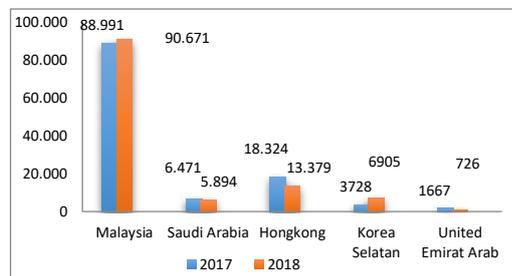
**Jumlah PMI Program G to G Korea
periode tahun 004-2018**



Sumber: Statistik penempatan PMI BNP2TKI,2019⁵

Grafik 1.2

**Data penempatan
PMI 017-2018**



Sumber: Statistik penempatan PMI BNP2TKI,2018⁶

Berdasarkan grafik diatas sepanjang tahun 017-2018 terjadi peningkatan dan penurunan jumlah PMI di beberapa negara. Akan tetapi kenaikan PMI yang terjadi di Malaysia, Saudi Arabia dan Hongkong sebagian besar merupakan PMI yang bekerja di sektor informal sebagai *domestic worker*. Sedangkan negara Korea Selatan mengalami peningkatan jumlah PMI sebesar 3.177 orang di sektor formal melalui program *G to G*.

Faktor penyebab meningkatnya jumlah Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan pada tahun 017-2018 tidak lepas dari peran pemerintah Indonesia dengan mengupayakan adanya peningkatan kebijakan

⁵<https://bp2mi.go.id/statistik-detail/penempatan-tni-2010-2019> Diakses pada tanggal 3 September 020 pukul 15.18 WIB.

⁶https://bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_26-11-2019data-12032019094615 Diakses pada tanggal 3 September 020 pukul 15.19 WIB.

perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan dibanding era sebelumnya. Salah satunya dibuktikan dengan disahkannya Undang-Undang nomor 18 tahun 017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI). Selain itu Pekerja migran juga memperoleh jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan. Kebijakan Politik Luar Negeri yang berpihak pada pekerja migran tersebut diimplementasikan melalui Kementerian Luar negeri, dibuktikan dengan penetapan portal perlindungan bagi warga dan buruh migran Indonesia di Korea Selatan pada september 2018.⁷

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah : “Mengapa terjadi peningkatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Korea Selatan pada tahun 2017-2018?”

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa faktor penyebab meningkatnya Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Korea Selatan pada tahun 2017- 2018.

B METODE PENELITIAN

Migrasi merupakan istilah yang identik berhubungan dengan perpindahan, perpindahan dalam hal ini bermakna perpindahan penduduk. Menurut Everest S. Lee (mantra 1985:181); Proses migrasi yang dilakukan oleh individu tentu memiliki sebuah alasan, baik yang bersifat pribadi maupun alasan lainnya. Alasan tersebut menjadi faktor penarik (*pull factor*) dan faktor pendorong (*push factor*) terjadinya migrasi.⁸

⁷CNNIndonesia, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190211102744-78-368033/tahun-lalu-pengiriman-uang-tni-capai-us-108-miliar> Diakses pada tanggal 5 Maret 020 pukul 19.00 WIB

⁸Mantra Ida Bagus, *Pengantar Studi Demografi*, (Yogyakarta: NurCahaya, 1985), hal.20

Faktor migrasi penduduk yang berkaitan dengan faktor dari daerah asal maupun tujuan terdiri faktor positif dan negatif. Faktor positif yaitu sesuatu yang menarik seseorang untuk tidak meninggalkan daerah tersebut, dan faktor negatif adalah sesuatu yang menyebabkan seseorang meninggalkan daerah tersebut. Sedangkan untuk faktor rintangan ini tergantung dari bagaimana penilaian individu terhadap rintangan tersebut. Hal – hal yang berkaitan dengan unsur faktor rintangan diantaranya adalah jarak, undang-undang imigrasi dan biaya perpindahan.

Individu merupakan faktor yang sangat menentukan dalam mengambil keputusan. Dimana setiap Individu mempunyai kebutuhan tertentu untuk dipenuhi, serta mempunyai aspirasi yang ingin terlaksana. Apabila suatu wilayah tidak dapat memenuhi kebutuhan tersebut maka akan terjadi tekanan (stres) pada individu tersebut. Intensitas tekanan yang dirasakan oleh individu tergantung dari besar kecilnya kebutuhan yang dapat dipenuhi di daerah dimana individu tersebut berada. Sehingga individu melakukan migrasi ditentukan oleh intensitas tekanan (stres) yang dirasakan individu dan berujung pada pengambilan keputusan.

Migrasi secara umum dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu migrasi nasional dan migrasi internasional. Migrasi internasional didefinisikan sebagai suatu aktivitas perpindahan penduduk yang mencakup aspek perubahan tempat tinggal, bertujuan migrasi, serta keinginan-keinginan untuk menetap ataupun tidak di daerah tujuan (Lee, 1996:15).

Dalam konteks migrasi Internasional, Indonesia memiliki posisi yang cukup kompleks. Jika dilihat dari jalurnya Indonesia berkedudukan sebagai negara asal, transit, dan tujuan dari keseluruhan proses migrasi internasional. Menurut penelitian Elisabeth Dewi yang berjudul Migrasi dan Politik luar negeri 2019, hal 2 berpendapat bahwa banyak negara yang membuka diri terhadap arus modal dan komoditas sebagai bagian dari globalisasi. Akibatnya pergerakan modal dan mobilitas sumber daya manusia tidak bisa dihindari. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya hubungan antar

negara juga mempengaruhi arus migrasi penduduk dari negara ke negara yang bersangkutan.⁹

Hubungan suatu negara dapat dilakukan melalui berbagai cara salah satunya adalah kerjasama baik yang dilakukan secara bilateral maupun multilateral. Teori kerjasama internasional yang dikemukakan oleh Jackson dan Sorensen, yaitu kerjasama dilakukan atas dasar persamaan kepentingan, walaupun tentunya masing-masing negara masih memiliki kepentingan lain yang berbeda. Kerjasama tersebut perlu dilakukan demi memperoleh manfaat yang lebih besar (Jackson dan Sorensen, 2014: 97). Dalam praktik hubungan kerja sama, tentu saja negara memiliki tujuan politik luar negeri masing – masing. Politik luar negeri menurut Crab Jr. dalam Couloumbius and wolfe (1999 : 126) politik luar negeri terdiri dari dua elemen, yaitu tujuan nasional yang akan dicapai dan alat – alat untuk mencapainya. Analisa Politik luar negeri terbagi menjadi tiga tingkat yaitu tingkat nasional, sistem internasional dan individu (*decission maker*). Tulisan ini berada ditingkat nasional dengan pendekatan kerjasama bilateral dengan fokus utama pada kepentingan negara Indonesia melalui analisa faktor penyebab meningkatnya Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri khususnya di Negara Korea Selatan.

Dalam mencapai kepentingan nasionalnya (*national interest*) setiap negara melakukan interaksi dengan negara lain. Adapun menurut Hans.J Morgenthau kepentingan nasional merupakan :

“National interests are the minimum capacity of the state to protect, and maintain physical, political, and cultural identities of the disturbances of other countries. From this, state leaders make specific policies to toher countries that are cooperative or conflict.”

Kepentingan nasional adalah kemampuan minimum negara untuk melindungi, dan mempertahankan identitas fisik, politik, dan kultur dari gangguan negara lain. Dari tinjauan ini para pemimpin negara menurunkan

⁹ Elisabeth Dewi.P., “Migrasi International dan Politik Luar Negeri Indonesia”, Vol.2,2017,hal.2-3.

kebijakan spesifik terhadap negara lain yang sifatnya kerjasama atau konflik” (Sitepu, P. Anthonius, 2011: 165)

Dalam kepentingan nasional terdapat perbedaan yang mendasar yaitu kepentingan nasional yang bersifat *inclusiveness* dan *exclusiveness* (M.Griffiths, & O’Callaghan, T, 2002: 203). Bersifat *inclusiveness* (internal) adalah kepentingan nasional yang bersifat vital atau esensial yang biasanya berkaitan dengan kelangsungan hidup negara tersebut serta nilai –nilai inti (*core values*) yang menjadi identitas kebijakan luar negerinya. Sedangkan bersifat *exclusiveness* (eksternal) adalah kepentingan nasional non vital atau sekunder yang tidak berhubungan langsung dengan eksistensi negara itu namun tetap diperjuangkan melalui kebijakan luar negeri.¹⁰

Dalam penelitian ini nantinya penulis akan fokus terhadap prinsip kepentingan nasional dalam hubungan internasional yang bersifat *inclusiveness* (internal) dan *exclusiveness* (eksternal) dengan melihat *soft power* yang digunakan oleh negara Indonesia untuk mendukung kepentingan nasionalnya melalui kerja sama dalam upaya peningkatan kebijakan perlindungan di Korea Selatan.

C HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Faktor Penyebab Meningkatnya Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Korea Selatan pada tahun 2017-2018.

Meningkatnya jumlah Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan pada tahun 2017-2018 tidak lepas dari peran pemerintah Indonesia dengan mengupayakan adanya peningkatan kebijakan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan. Strategi kerjasama bilateral program *G to G* juga dimanfaatkan pemerintah Indonesia untuk mendukung kepentingan nasionalnya. Dalam konteks ini, kepentingan dari Indonesia adalah melindungi hak, kesejahteraan, keselamatan pekerja migran Indonesia dan terwujudnya pekerja migran yang

¹⁰ Martin Griffiths dkk. *International Relations, The Key Concepts*, (New York: Routledge, 2002 hal.203

terampil dan produktif.¹¹ Faktor lain juga berpengaruh dalam peningkatan jumlah PMI di Korea Selatan. Maka untuk mendukung penelitian ini dilakukan wawancara dari beberapa PMI yang berada di Korea Selatan dengan karakteristik sebagai berikut :

1. Status Informan

Dari data yang telah terkumpul terdiri dari laki-laki dan perempuan, dimana para informan tersebut ada yang sudah berkeluarga maupun yang belum berkeluarga.

2. Usia Informan

Dari segi usia para informan ini terdiri dari para tenaga kerja usia produktif yaitu kisaran usia 20-30 tahun.

3. Usia mulai bekerja

Usia memulai bekerja ini dapat diartikan sebagai usia dimana para informan memulai bekerja setelah menyelesaikan pendidikan terakhirnya. Beberapa informan yang di wawancarai oleh peneliti memulai bekerja pada usia sangat produktif sekitar 15-25 tahun, bahkan ada yang setelah lulus Sekolah Menengah Pertama (SMP).

4. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan para informan yang diwawancarai terdiri dari berbagai macam, mulai dari SMP, SMA dan Sarjana.

Berdasarkan data dari hasil wawancara bersama beberapa informan, banyak sekali faktor yang menjadikan mereka memilih untuk menjadi PMI di Korea Selatan. Sebagian besar dari mereka memilih untuk menjadi PMI karena ingin memperbaiki ekonomi dan taraf hidup hidup keluarga. Tidak hanya ekonomi, ada beberapa hal lain pula yang menjadi pendorong mereka untuk menjadi PMI di Korea Selatan.

¹¹<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190211102744-78-368033/tahun-lalu-pengiriman-uang-tki-capai-us-108-miliar/> Diakses pada tanggal 03 November 2020 pukul 12.40 WIB.

Adapun faktor yang menyebabkan meningkatnya PMI di Korea Selatan adalah sebagai berikut:

A. Faktor *inclusivennes* (internal)

1. Ekonomi

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa PMI di Korea Selatan, ekonomi masih menjadi alasan utama seseorang menjadi PMI khususnya di Korea Selatan. Mereka merasa penghasilan didalam negeri tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari mereka. Sedangkan para PMI di Korea Selatan ini memiliki beban tanggung jawab untuk membantu perekonomian keluarga. Terbukti dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Toriq dayah :

“Saya memilih bekerja diluar negeri khususnya di Korea Selatan ini karena faktor ekonomi tentunya karena saya merupakan tulang punggung keluarga,saya memiliki dua anak berusia 6 dan 4 tahun,jika saya bekerja di Indonesia gajinya kurang mencukupi apalagi kedua anak saya memerlukan biaya pendidikan yang besar nantinya jadi saya lebih memilih bekerja diluar negeri dengan gaji yang besar ”

Sealin itu mereka ingin menambah tabungan untuk membuka usaha sekembalinya mereka ke tanah air.

2. Keluarga

Dari hasil wawancara dengan beberapa PMI di Korea Selatan tidak sedikit masyarakat memilih menjadi PMI dengan dasar dorongan keluarga atau bahkan diperintahkan oleh orangtuanya yang sudah terlebih dahulu menjadi PMI mulai dari ayah, ibu, kakak, paman, bibi, dan anggota keluarga lainnya. Dapat dikatakan pekerjaan atau profesi menjadi PMI ini merupakan pekerjaan turun menurun. Sedangkan peran anggota keluarga cukup berpengaruh bagi PMI di Korea Selatan, terutama bagi para calon PMI yang anggota keluarganya sudah menjadi PMI

atau Ex-PMI di Korea Selatan. Sebagaimana yang kita tahu menjadi PMI di Korea Selatan memiliki proses yang cukup panjang setelah para calon PMI ini dinyatakan lulus tes mereka masih harus menunggu *job* dari pihak Korea. Disinilah peran anggota keluarga yang sudah menjadi PMI maupun Ex-PMI bisa memberikan sebuah rekomendasi kepada pihak HRD Korea di perusahaan tempatnya bekerja, sehingga para calon PMI ini tidak memerlukan waktu lama untuk mendapatkan pekerjaan di Korea Selatan.

3. Lingkungan dan Budaya Setempat

Berdasarkan data yang diperoleh dari beberapa informan. Mereka memilih menjadi PMI di Korea Selatan dikarenakan sebagian besar penduduk di lingkungannya sudah terlebih dahulu menjadi PMI di Korea Selatan. Cerita kesuksesan dari tetangga dan penduduk setempat memberikan dorongan besar bagi masyarakat untuk bekerja menjadi PMI di Korea Selatan. Dengan banyaknya PMI di Korea Selatan yang berasal dari daerah yang sama maka terbentuklah sebuah komunitas PMI Korea Selatan dan juga Komunitas Ex-PMI Korea Selatan. Dimana komunitas terdiri anggota dari regional yang sama. Komunitas ini memberikan informasi yang cukup lengkap mengenai PMI di Korea Selatan.

Bagi para calon PMI yang mendapatkan rekan atau teman melalui komunitas ini terkadang bisa memberikan rekomendasi kepada perusahaannya sehingga bisa mempersingkat proses keberangkatan ke Korea Selatan. Dari data yang peneliti dapatkan dari beberapa informan, ada beberapa kasus calon PMI yang mengalami kendala dalam biaya keberangkatan bisa dibantu oleh anggota komunitas PMI di Korea Selatan tersebut, dengan catatan calon PMI dan PMI yang berada di Korea tersebut sudah saling mempercayai sehingga hal-hal yang berkaitan dengan

pengembalian dana bisa didiskusikan sesampainya calon PMI tersebut di Korea.

4. **Tingkat Pendidikan dan Persaingan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan PMI, alasan mereka memilih menjadi PMI di Korea Selatan dikarenakan bekerja di negara Korea tidak mengharuskan berlatar belakang pendidikan tinggi dengan penawaran gaji yang besar. Terbukti dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Irma Safitri :

“Saya memilih Korea Selatan karena kerja didalam negeri sebagai lulusan SMP itu gajinya sedikit,sangat kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sedangkan di Korea Selatan gajinya besar tanpa harus berpendidikan tinggi,karena tenaga dan skill kita memang dibutuhkan disini”.

Tingkat penguasaan ilmu pengetahuan masyarakat Indonesia yang masih rendah menjadi faktor utama dalam sulitnya mencari pekerjaan. Selain itu tingkat kemandirian dan kreativitas masyarakat Indonesia juga masih rendah. Padahal jika kita bisa melakukan sesuatu secara mandiri,kita menciptakan lapangan kerja bagi orang lain. Jika masyarakat dapat berpikir demikian maka kita tidak terlalu bergantung pada pemerintah. Pendidikan menjadi peran penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan penyerapan tenaga kerja per february 2019 masih didominasi oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan Sekolah Dasar (SD) sebesar 40,51%. Sedangkan bagi pekerja dengan latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 17,75%. Selain itu angka tekanan kerja yang tinggi tidak sebanding dengan lulusan pelajar. Sebagaimana dikatakan pada poin sebelumnya bahwa pengangguran dan kemiskinan masih menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah

Indonesia. Terbatasnya jumlah lapangan kerja didalam negeri dikarenakan kebanyakan pesaingnya adalah lulusan S1 dan S2 menjadikan masyarakat akhirnya memutuskan memilih menjadi PMI. Data dari Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) hingga November 2018 sebanyak 38% dari total PMI merupakan lulusan SMP,31% lulusan SD,30% lulusan SMA, sementara sarjana dan pascasarjan yang menjadi PMI tidak mencapai 1%. Artinya lebih dari separuh atau 69% PMI memiliki tingkat pendidikan SMP atau lebih rendah. PMI di Korea Selatan sendiri mayoritas berlatar belakang SMP dan SMA, bahkan ada beberapa PMI yang merupakan lulusan sarjana, akan tetapi lulusan SMP lebih mendominasi. Negeri Ginseng tersebut tidak memberikan persyaratan yang berat seperti kualifikasi untuk keahlian tertentu karena nantinya para calon PMI di Korea Selatan akan diorientasi, dididik, dan didampingi.

2. Penetapan Portal Peduli WNI bagi warga dan buruh migran Indonesia di Korea Selatan pada september 2018

Portal yang dibangun Kementerian Luar Negeri sejak tahun 2015 ini menjadi satu – satunya platform pelayanan dan perlindungan WNI diseluruh perwakilan RI dengan satu standar pelayanan dan satu data WNI. Sistem tersebut telah terintegrasi penuh dengan sistem pendataan dan pelayanan nasional seperti Kependudukan dan Pencatatan Sipil atau Dukcapil Kementerian dalam negeri,Keimigrasian Kemhukham dan data ketenagakerjaan luar negeri milik BP2MI. Setelah pengembangan hampir tiga tahun, akhirnya pemerintah Indonesia memiliki satu standar pelayanan diseluruh perwakilan RI dan satu basis WNI. Melalui portal ini WNI bisa mendapatkan layanan secara online maupun datang langsung ke Perwakilan. Untuk dapat memanfaatkan pelayanan melalui portal ini,

WNI di luar negeri diharuskan melaporkan dirinya melalui proses lapor diri secara online.

Dengan sistem ini pemerintah nantinya dapat mengetahui statistik dan profil WNI diluar negeri yang akurat dan *realtime*. Sistem Informasi dan Perlindungan WNI di luar negeri akan terus dikembangkan dalam rangka memberikan pelayanan bagi WNI diluar negeri dengan mudah,cepat dan murah. Dengan sisten ini pendataan pemilih untuk pemilu di luar negeri nantinya kan jauh lebih mudah dan akurat. Seoul dipilih menjadi tempat peluncuran sistem ini karena Korea Selatan merupakan salah satu negara dimana terdapat konsentrasi WNI dalam jumlah besar,dan KBRI Seoul juga dipandang salah satu perwakilan paling siap menerapkan sistem Portal Peduli WNI dan sekaligus merupakan salah satu lokasi Pusat Data Kementerian Luar Negeri. Portal Peduli WNI ini diterapkan secara penuh diseluruh perwakilan RI mulai Januari 2019.

B. Faktor *exclusiveness* (eksternal)

1. Penawaran gaji yang tinggi

Dari hasil wawancara dengan beberapa PMI di Korea Selatan. Alasan mereka memilih Korea Selatan sebagai negara tujuam dikarenakan gaji yang ditawarkan Sebagaimana dikemukakan oleh plt kepala BP2MI gaji PMI di Korea Selatan mencapai 21 juta rupiah perbulan bahkan bisa mencapai 30 juta perbulan jika PMI ini rajin bekerja lembur. Gaji yang didapat para PMI di Korea Selatan ini mungkin berbeda tergantung daerah tempat mereka bekerja dan di tahun ini UMR di Korea Selatan naik 2,9%. Dimana UMR terendah sekitar 1.795.310 KRW atau sekitar Rp. 21. 543.720,- artinya tidak ada PMI di Korea Selatan yang digaji dibawah UMR tersebut. Dengan rincian upah perjam 8.590 KRW atau Rp.103.080,- dan perhari dengan delapan jam kerja tanpa lembur sebesar 68.720 KRW atau Rp.824.640,- dengan gaji perbulan yang didapat adalah 1.795.310 KRW atau

Rp.21.543.720,- dengan total 209 jam kerja dari hari senin-jum'at tanpa lembur. Sedangkan untuk upah lembur didapat setelah bekerja diatas delapan jam sebesar 150% dari gaji perjam yaitu 12.885 KRW atau Rp.154.620,. Sedangkan untuk para PMI yang bekerja malam atau "*yagan*" mendapat tunjangan kerja malam atau "*yagan sudang*" sebesar 50% dari gaji perjam yaitu 4.295 KRW atau Rp.51.540,- yang berlaku dari pukul 22.00 – 06.00. ada pula tunjangan kerja malam malam minggu sebesar 128.850 KRW atau Rp.1.546.200,- dan juga tunjangan hari libur sebesar 206.160 KRW atau Rp. 2.473.920,- perbulan. Jumlah tersebut sangat besar mengingat rata-rata PMI di Korea Selatan berlatar belakang pendidikan SMP. Untuk rata – rata jam kerja PMI di Korea selatan yaitu 8 jam kerja setiap shiftnya dengan jadwal shift pagi 07.30 – 16.30, sore 16.30 – 24.00, malam 24.00 – 07.30 tanpa lembur. Sedangkan untuk potongan gaji perbulan berupa potongan pajak sebesar 86.810 KRW atau Rp.1.041.720,- , potongan asuransi kesehatan sebesar 73.610 KRW atau Rp.883.320,-, potongan dana pensiun sebesar 118.210 KRW atau Rp.1.418.520,-. Untuk dana pensiun sendiri bisa didapatkan ketika para PMI kembali ke tanah air sebesar dua kali lipatnya, jadi semakin besar potongan dana pensiun maka para PMI ini semakin ditinggalkan. Ada pula untuk potongan lain – lain sebesar 7.540 KRW atau Rp.90.480,-. Bagi para PMI yang tinggal di asrama maka terdapat potongan asrama sebesar 100.000 KRW atau Rp.1.200.000,-. Ada pula beberapa pabrik di Korea yang memberikan bonus hari raya Korea seperti "*Chuseok*" atau "*Seollal*" atau imlek berupa *gift* atau bingkisan selain itu ada pula yang memberikan bonus berupa uang 100% dari gaji basic, sedangkan tiap tahunnya terdapat dua hari raya Korea maka para PMI ini mendapatkan 200% persen bonus gaji *basic*..

2. Tenaga PMI dibutuhkan di Korea Selatan

Industrialisasi dan kemajuan teknologi yang pesat diiringi dengan pertumbuhan ekonomi yang cepat menjadikan Korea Selatan sebagai negara yang memberikan kesejahteraan bagi penduduknya. Akan tetapi hal tersebut mengakibatkan berkurangnya minat masyarakat Korea untuk bekerja dibidang *Dirty, Difficult, and Dangerous*.

Sehingga untuk menghindari berkurangnya tenaga kerja usia produktif Korea Selatan melakukan perjanjian terkait pekerja asing dinegaranya dengan 15 negara salah satunya Indonesia. Melalui kerja sama ini masing- masing negara termasuk Indonesia memiliki kuota untuk mengirim pekerjanya kenegara Korea Selatan, dimana kuota pekerja migran di Korea Selatan tersebut meningkat setiap tahunnya. Hal ini tentu memberikan peluang kerja yang besar bagi PMI untuk bekerja di Korea Selatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan para PMI di Korea Selatan bahkan ada beberapa PMI yang statusnya ilegal masih bisa mendapatkan pekerjaan disana karena memang negara Korea selalu membutuhkan tenaga produksi dari negara kita, hanya saja jaminan sosial dan asuransi ditanggung pihak individu sehingga jika ada permasalahan seperti kecelakaan kerja dibebankan kepada individu tersebut tanpa campur tangan pemerintah.

3. Fasilitas

Berdasarkan data yang diperoleh dari beberapa Informan, mereka bekerja di Korea Selatan selain karena gaji yang ditawarkan juga karena fasilitas yang mereka dapatkan. Fasilitas yang mereka dapatkan berupa tempat tinggal atau asrama, akses wifi gratis, fasilitas antar-jemput, dan makan hingga tiga kali sehari. Untuk fasilitas pemberian makan sendiri ada yang dipotong dari gaji ada pula yang gratis memang fasilitas yang diberikan perusahaan. Sebenarnya semua fasilitas yang

ditawarkan tergantung kebijakan perusahaan masing-masing. Melalui fasilitas yang ditawarkan tentu dapat menghemat biaya hidup dan pengeluaran PMI di Korea Selatan.

4. Kemajuan Teknologi

Dari hasil wawancara para PMI mengaku tertarik bekerja di Korea Selatan salah satunya dikarenakan kemajuan teknologinya. Korea Selatan dikenal sebagai negara tempat inovasi teknologi. Teknologi informasi menjadi basis utama kemajuan dari Korea Selatan. Kemajuan teknologi pesat di negara Korea Selatan menjadi salah satu daya tarik tersendiri bagi para PMI Korea Selatan. Khususnya para PMI dibidang manufaktur, dimana pekerjaan mereka sehari-hari dibantu oleh robot-robot canggih yang menghemat biaya, waktu, dan tenaga produksi. Para PMI ini berharap teknologi tersebut dapat diterapkan di Indonesia sehingga proses produksi lebih efektif dan efisien.

5. Budaya Korea Selatan

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti perbedaan budaya nyatanya tidak menjadi faktor penghalang bagi para calon PMI untuk bekerja di Korea Selatan. Mereka menganggap perbedaan budaya ini adalah suatu hal yang wajar dikarenakan di Indonesia sendiri terdiri dari berbagai macam kebudayaan. Sebagaimana kita tau kebudayaan Korea saat ini mulai dikenal di seluruh negara mulai dari K-pop, serial drama hingga makanannya menjadi hal yang menarik bagi calon PMI. Orang Korea dikenal dengan etika yang baik dimana yang muda selalu menghormati yang lebih tua. Selain itu budaya kerja Korea Selatan yang disiplin, tepat waktu dan tidak suka menunda-nunda pekerjaan juga dijadikan para PMI untuk melatih kedisiplinan yang bisa terus mereka terapkan. Bahkan para PMI inipun tidak khawatir dengan perbedaan iklim yang akan mereka hadapi di Korea

Selatan. Perbedaan bahasa, iklim, dan budaya bagi mereka bukanlah suatu kendala besar untuk bekerja di Korea Selatan melainkan sebuah tantangan yang harus dihadapi.

3. Penerapan Program Government to Government dengan sistem Employment Permit System (EPS) antara pemerintah Korea Selatan dan Pemerintah Indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa PMI, dengan diterapkannya progra *G to G* ini mereka merasa terbantu dikarenakan adanya transparansi biaya dan jaminan sosial serta kesejahteraan pekerja yang lebih terjamin karena menjadi tanggung jawab pemerintah Indonesia dan pemerintah Korea. Pengiriman PMI melalui program *G to G* menggunakan sistem EPS (*Employment Permit System*).

Sistem ini memberikan banyak manfaat seperti:

- a) Penanganan keberangkatan pekerja migran yang lebih teratur dikarenakan adanya transparansi dalam proses perekrutan dengan menyertakan biaya pekerja. Hal ini tentu menguntungkan bagi PMI dan keluarganya dalam mempersiapkan seleksi untuk menjadi PMI di Korea Selatan. Bagi pemerintah Indonesia sendiri penggunaan program *G to G* ini memberi kemudahan dalam memantau proses pengiriman pekerja migran sehingga dapat mengurangi adanya pelanggaran – pelanggaran yang dilakukan oleh pihak majikan maupun oleh pekerja migran itu sendiri.
- b) Gaji yang cukup tinggi dan adanya kontrak yang jelas dikarenakan pengiriman PMI di Korea Selatan dilakukan melalui program *G to G* atau anatar pemerintah tanpa campur tangan pihak swasta maka pemberian kontrak kerja yang didapat para PMI pun jelas. Didalam MoU perjanjian antara pemerintah Indonesia dengan pemerintah Korea Selatan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi pengiriman pekerja migran dengan menggunakan program *G to G* dengan sistem yang transparan, dengan tujuan untuk menekan biaya pengiriman pekerja migran

dengan menghindari penyalahgunaan pengiriman pekerja migran oleh oknum yang tidak bertanggung jawab.

- c) Adanya persamaan hak PMI yang sama dengan pekerja lokal Korea Selatan meliputi upah minimum, jam kerja, asuransi, dan aspek perlindungan lainnya sesuai dengan Undang – Undang (UU) Ketenagakerjaan Korea Selatan.

Jaminan keselamatan kerja yang lebih diperhatikan oleh pemerintah Korea Selatan maupun pemerintah Indonesia baik pra penempatan, penempatan maupun purna penempatan. Dalam hasil pembaharuan (*renewal*) nota kesepahaman (MoU) penempatan PMI di Korea Selatan melalui skema EPS, menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Ida Fauziyah dan Wakil Menteri Tenaga Kerja Republik Korea Im Seo-Jeong melalui pertemuan teknis *Joint Working Group* (JWG) dimana kedua negara berkomitmen meningkatkan perlindungan PMI di Korea Selatan. didalam pembaharuan MoU tersebut pemerintah lebih fokus pada pengembangan Jaminan Sosial. Program BPJS merupakan program perlindungan bagi tenaga kerja yang dibuat oleh pemerintah untuk mengatasi kesenjangan antar tenaga kerja, diskriminasi tenaga kerja, risiko sosial ekonomi yang dialami tenaga kerja tertentu dan menggunakan mekanisme jaminan asuransi sosial. Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Pasal 13 dan 14 menurut *Act On Foreign Workers Employment* tentang jaminan sosial dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Berdasarkan Pasal 22 Undang - Undang tentang Tenaga Kerja Asing, majikan tidak boleh melakukan diskriminasi terhadap pekerja asing yang memasuki negara melalui *Employment Permit System* tanpa alasan apapun. Meskipun perbedaan upah antara Korea Selatan dan pekerja asing mungkin ketika ada kesenjangan di tingkat produktivitas, diskriminasi karena alasan yang tidak adil dilarang. Pada saat yang sama, pekerja asing yang dipekerjakan secara hukum melalui *Employment Permit*

System dilindungi oleh Undang-Undang Standar Tenaga Kerja dan hukum perburuhan lainnya dalam ukuran yang sama dengan Korea Selatan. Oleh karena itu mereka dapat mencari perlindungan hak-hak mereka melalui pengawas tenaga kerja, komite hubungan kerja, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Korea Selatan, dan pengadilan dalam hal pemberhentian salah, perlakuan tidak adil atau pelanggaran kontrak mereka dengan majikan mereka. Selanjutnya, berdasarkan Undang - Undang Industri Asuransi Kompensasi Kecelakaan (wajib masuk), Undang - Undang Asuransi Kesehatan Nasional (wajib masuk), Rencana Pensiun Nasional Undang - Undang (mutual pembayaran oleh majikan dan karyawan) dan Ketenagakerjaan *Asuransi Act (opsional entry)*. Dalam hal perlindungan pada masa penempatan, Indonesia telah menugaskan perwakilan Pemerintah Indonesia di bawah naungan Kementerian Luar Negeri. Perwakilan tersebut adalah Kedutaan Besar Indonesia untuk Korea Selatan yang berkedudukan di Kota Seoul dan Konsulat Jenderal di Kota Busan. Saat ini yang menjadi fokus pemerintah adalah dengan melakukan pengiriman ke negara-negara yang memberikan pekerjaan kepada PMI yaitu bekerja di sektor formal. Sektor formal merupakan pekerjaan yang mana tenaga kerja akan bekerja di pabrik ataupun perusahaan-perusahaan perikanan. PMI yang bekerja pada sektor formal akan memiliki kontrak kerja dengan pemilik perusahaan yang berbadan hukum sehingga meminimalisir terjadinya pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) yang sering terjadi pada pekerja sektor informal.

D KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya penulis menarik kesimpulan bahwa meningkatnya jumlah Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan pada tahun 2017-2018 tidak lepas dari peran pemerintah Indonesia dengan mengupayakan adanya peningkatan kebijakan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan. Strategi kerjasama

bilateral program G to G juga dimanfaatkan pemerintah Indonesia untuk mendukung kepentingan nasionalnya. Dalam konteks ini, kepentingan dari Indonesia adalah melindungi hak, kesejahteraan, keselamatan pekerja migran Indonesia dan terwujudnya pekerja migran yang terampil dan produktif. Dalam mendukung tercapainya kepentingan nasional pemerintah Indonesia tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersifat *inclusivennes* (internal) dan *exclusiveness* (eksternal).

***Inclusivennes* (internal)**

1. Ekonomi

Sebagai negara dengan tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi, Indonesia masih belum mampu memenuhi penyediaan lapangan pekerjaan yang cukup bagi warga negaranya. Jumlah kebutuhan yang semakin tinggi dan terbatasnya jumlah lapangan kerja mejadi faktor utama bagi masyarakat untuk bekerja diluar negeri.

2. Keluarga

Sebagai salah satu negara penyumbang PMI terbesar didunia, menjadi PMI seperti sudah menjadi tradisi turun menurun didalam keluarga masyarakat Indonesia.

3. Lingkungan dan Budaya Setempat

Sebagian masyarakat Indonesia memutuskan untuk menjadi PMI di Korea Selatan penduduk disekitar lingkungan tempat tinggalnya sudah lebih dulu bekerja diluar negeri. Cerita kesuksesan dan peningkatan taraf hidup menjadi dorongan kuat bagi mereka untuk menjadi PMI di Korea Selatan. Berawal dari banyaknya PMI yang berasal dari lingkungan yang sama terbentuklah Komunitas PMI maupun Ex-PMI di Korea Selatan sebagai tempat untuk berbagi pengalaman dan informasi bagi para calon PMI yang akan berangkat ke Korea Selatan.

4. Tingkat pendidikan dan persaingan

Rendahnya sumber daya manusia (SDM) didalam negeri menjadikan masyarakat dengan tingkat pendidikan rendah kalah

bersaing dengan mereka yang berlatar belakang pendidikan S1 dan S2 untuk mendapatkan pekerjaan didalam negeri.

5. Penetapan Portal Peduli WNI bagi WNI dan PMI yang berada di Korea Selatan.

Sistem ini menjadi satu – satunya platform pelayanan dan perlindungan WNI diseluruh perwakilan RI dengan satu standar pelayanan dan satu data WNI. Seoul dipilih menjadi tempat peluncuran sistem ini karena Korea Selatan merupakan salah satu negara dimana terdapat konsentrasi WNI dalam jumlah besar,dan KBRI Seoul juga dipandang salah satu perwakilan paling siap menerapkan sisitem Portal Peduli WNI dan sekaligus merupakan salah satu lokasi Pusat Data Kementerian Luar Negeri.

Exclusiveness (Eksternal)

1. Penawaran gaji yang tinggi

Gaji yang didapat para PMI di Korea Selatan ini sesuai dengan UMR Korea Selatan Selatan sebesar 1.795.310 KRW atau Rp.21.543.720,- perbulan tanpa lembur. Jumlah tersebut terhitung besar mengingat menjadi PMI di Korea Selatan tidak harus berlatar belakang pendidikan tinggi yaitu minimal lulusan SMP.

2. Tenaga PMI dibutuhkan di Korea Selatan

Sebagai negara industri,Korea Selatan tentu berupaya menghindari berkurangnya tenaga kerja usia produktif bagi negaranya. Dikarenakan kurangnya minat masyarakat dalam bidang *Dirty,Difficult,Dangerous* maka pemerintah Korea bekerja sama dengan 15 negara untuk memenuhi tenaga produksi bagi negaranya salah satunya adalah Indonesia.

3. Fasilitas

Korea Selatan dikenal sebagai negara yang peduli dengan kesejahteraan pekerjaanya baik pekerja lokal maupun pekerja asing melalui pemberian fasilitas oleh beberapa perusahaan di Korea Selatan berupa asrama atau tempat tinggal,akses wifi gratis,fasilitas antar-

jemput, dan uang makan. Fasilitas tersebut memang tidak berlaku bagi semua perusahaan karena tergantung dari kebijakan masing-masing tersebut.

4. Kemajuan Teknologi

Banyak PMI di Korea Selatan yang tertarik dengan kemajuan teknologinya, para PMI ini berharap teknologi tersebut nantinya bisa diterapkan di Indonesia agar proses produksi bisa lebih efektif dan efisien.

5. Budaya Korea Selatan

Perbedaan bahasa, iklim dan budaya tidak menjadi kendala besar bagi PMI di Korea Selatan. Bagi mereka hal tersebut merupakan tantangan yang harus dihadapi. Budaya kerja masyarakat Korea yang tepat waktu dan disiplin melatih mereka untuk menghargai waktu yang nantinya bisa terus diterapkan.

6. Penerapan Program *Government to Government* dengan sistem *Employment Permit System* (EPS) antara pemerintah Korea Selatan dan Pemerintah Indonesia.

Employment Permit System (EPS) merupakan program yang berbeda dengan negara lain dan program yang sukses dibuat pemerintah Korea Selatan untuk menciptakan transparansi sehingga terhindar dari kasus korupsi dan efisien jaminan hukum tentang hak dan kesejahteraan bagi penempatan PMI di Korea Selatan.

E DAFTAR REFERENSI

Buku

Bagus Ida Mantra. 1985. *Pengantar Studi Demografi*. Yogyakarta: Nur Cahaya Ilmu.

Griffiths Martin dkk. 2002. *International Relations, The Key Concepts*. New York: Routledge.

Hardum S. Edi. 2016. *Perdagangan Manusia Berkedok Pengiriman TKI*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.

- Jackson Robert dan Georg Serensen. 2014. *Pengantar Studi Hubungan Internasional : Teori dan Pendekatan*. Oxford: Oxford University Press.
- Lee Everest S. 1996 . *A Theory Of Migration*. Cheltenham: Edgar.
- Plano Jack dan Roy Olton.1999. *The International Relations Dictionary*. California: ABC-Clio.
- Siyoto Sandu dan M.Ali Sodiq. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Sleman:Literasi Media Publishing
- Pemerintah Indonesia.1945. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 *Pasal 27 Ayat (2) Yang Mengatur Tentang Hak Asasi Manusia dan hak sebagai warga negara*. Lembara RI tahun 1945. Jakarta . Sekretariat Negara

Jurnal

- [Ayona.A.P.\(2015\).Faktor Keberhasilan Perlindungan TKI Yogyakarta di Korea Selatan.Vol.1.hal.168-170](#)
- [Elishabeth.D.P\(2017\).Migrasi Internasional dan Politik Luar Negeri Indonesia.Vol.2.hal2-3](#)
- [Sivia.A.M.\(2016\).Kebijakan Pemerintah Indonesia dan Korea Selatan Dalam Menangani TKI Overstay di Korea Selatan.Vol.2.hal.282-292](#)
- Stephen.C. *International Migration at The Begining Of the Twenty-first Century*,International Social Science Journal. Vol. 165,hal.269-281.

Internet

- <https://pengertiandefinisi.com/pengertian-pekerjaan-dan-konsep-konsep-yang-mengikutinya/> Diakses pada 5 Maret 020 pukul 10.15.WIB
- <https://bp2mi.go.id/statistik-detail/penempatan-tki-2010-2019> Diakses pada tanggal 3 September 020 pukul 15.18 WIB.
- https://bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_26-11-2019data-12032019094615 Diakses pada tanggal 3 September 020 pukul 15.19 WIB.
- CNNIndonesia,<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190211102744-78-368033/tahun-lalu-pengiriman-uang-tki-capai-us-108-miliar> Diakses pada tanggal 5 Maret 020 pukul 19.00 WIB

<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190211102744-78-368033/tahun-lalu-pengiriman-uang-tki-capai-us-108-miliar/> Diakses pada tanggal 03 November 2020 pukul 12.40 WIB