

Saran Perujukan:

Sulistiyono, T., Arifin, R., Wedhatami, B., & Damayanti, R. (2021). Perlindungan Buruh Migran Indonesia di Korea Selatan di Masa Pandemi Covid-19. *Seminar Nasional Hukum Universitas Negeri Semarang, 7(1)*, 157-176. <https://doi.org/10.15294/snhunnes.v7i1.719>

Perlindungan Buruh Migran Indonesia di Korea Selatan di Masa Pandemi Covid-19

Tri Sulistiyono¹, Ridwan Arifin², Bayangsari Wedhatami³, Ratih Damayanti

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

Email: trisulistiyono@mail.unnes.ac.id

Abstrak. Jumlah TKI yang ditempatkan di Korea Selatan dalam beberapa tahun terakhir cenderung meningkat. Pada tahun 2018 terdapat 6.921 tenaga kerja yang ditempatkan di Korea Selatan di berbagai sektor. Jumlah ini meningkat dari tahun sebelumnya yang hanya 3.719 orang. Skema penempatan tersebut dilakukan melalui skema kerjasama Government to Government (G to G) antara kedua negara melalui Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) dan Employment Permit System (EPS) Korea Selatan. Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji, menganalisis dan menggali lebih dalam tentang kebijakan penempatan tenaga kerja Indonesia di Korea Selatan serta berbagai perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah Korea Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kolaboratif yang digagas melalui program G to G oleh Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang dan pemerintah Korea Selatan. Penelitian ini melibatkan Pusat Studi dan Klinik Hukum Perburuhan Fakultas Hukum UNNES, Pusat Penyusunan, Kebijakan dan Pengembangan Hukum Fakultas

Hukum UNNES, Fakultas Hukum Hankuk University of Foreign Studies Hankuk, dan Lembaga Penelitian Hukum Hankuk Universitas Studi Asing. Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris, dimana penelitian dilakukan di dua negara yaitu Indonesia dan Korea Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) mengetahui efektivitas instrumen hukum nasional dan internasional tentang perlindungan pekerja migran di Korea Selatan, (2) untuk mengidentifikasi kebijakan khusus tentang Korea Selatan untuk pekerja asing Tenggara serta pekerja migran Indonesia, dan (3) menganalisis kerjasama Korea Selatan dan Indonesia dalam pengiriman pekerja migran. Penelitian akan dilakukan selama delapan bulan di dua negara. Penelitian di Indonesia akan difokuskan di Jakarta (di beberapa instansi terkait ketenagakerjaan), sedangkan di Korea Selatan akan fokus pada Hankuk University of Foreign Studies, KBRI Korea Selatan, Asosiasi Tenaga Kerja Indonesia di Korea Selatan, Korea Selatan Perhimpunan Mahasiswa Indonesia (Perpika), dan Dinas Pengembangan Sumber Daya Manusia Korea.

Kata kunci: *Tenaga Kerja Indonesia, Buruh Migran, Perlindungan Hukum*

Abstract. *The number of Indonesian migrant workers placed in South Korea in recent years has tended to increase. In 2018 there were 6,921 workers placed in South Korea in various sectors. This number increased from the previous year which only 3,719 people. The placement scheme is carried out through a Government to Government (G to G) cooperation scheme between the two countries through the National Agency for Placement and Protection of Indonesian Workers (BNP2TKI) and South Korea's Employment Permit System (EPS). The study intends to examine, analyze, and explore more about the policy of placing Indonesian workers in South Korea as well as various legal protections provided by the South Korean government. This research is a collaborative research initiated through the G-to-G program by the Faculty of Law, Universitas Negeri Semarang, and the South Korean government. This research involved the Study Center and Labor Law Clinic of the Faculty of Law of UNNES, the Center for Legal Drafting, Policy and Development at the Faculty of Law of UNNES, Hankuk University of Foreign Studies Hankuk College of Law, and Law Research Institute Hankuk University of Foreign Studies. This research is empirical legal research,*

where the research was carried out in two countries: Indonesia and South Korea. The purposes of the research are to: (1) to investigate the effectiveness of national and international law instrument on the protection to migrant workers in South Korea, (2) to identify the specific policies on South Korea for Southeast foreign workers as well as Indonesian migrant workers, and (3) to analyze the cooperation both South Korea and Indonesia on sending migrant workers. The research will be carried out for eight months in two countries. Research in Indonesia will be focused on Jakarta (in several labor related institutions), while in South Korea it will focus on the Hankuk University of Foreign Studies, the Indonesian Embassy in South Korea, the Association of Indonesian Workers in South Korea, the South Korean Student Association of Indonesia (Perpika), and Human Resources Development Service of Korea.

Keywords: *Migrant Workers, TKI, Legal Protection*

A. Pendahuluan

Laporan Bank Dunia, berjudul *“Indonesia’s Global Workers: Juggling Opportunities & Risks”*, membahas peluang menarik bagi pekerja Indonesia untuk memutuskan bermigrasi dan bekerja di luar negeri. Namun, laporan tersebut juga mencatat bahwa penting bagi pihak berwenang Indonesia untuk mereformasi sistem migrasi tenaga kerja agar orang Indonesia yang ingin bekerja di luar negeri dapat mengakses pekerjaan dengan gaji yang lebih baik, sementara perlindungan mereka dapat ditingkatkan (Purnamasari, 2017; Indonesia Investment, 2017) .

Menarik untuk dicatat bahwa orang Indonesia yang bekerja di luar negeri memberikan kontribusi yang signifikan bagi kesejahteraan keluarga mereka (yang tinggal di Indonesia) serta bagi perekonomian Indonesia secara keseluruhan. Saat ini, lebih dari sembilan juta orang Indonesia bekerja di luar negeri (misalnya di Singapura, Malaysia, Hong Kong) setara dengan hampir tujuh persen dari total angkatan kerja Indonesia (hanya China dan Filipina yang memiliki lebih banyak pekerja migran yang bekerja di luar negeri). Para pekerja migran Indonesia tersebut mengirim lebih dari Rp 118 triliun (sekitar USD \$9 miliar) kembali ke Indonesia dalam bentuk remitansi selama setahun penuh pada tahun 2016, sehingga

kontribusi mereka terhadap perekonomian Indonesia sangat besar (para pekerja ini termasuk salah satu penghasil devisa terbesar negara).

Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa migrasi tenaga kerja berkontribusi langsung pada peningkatan taraf hidup masyarakat. Faktanya, keterampilan yang dipelajari di luar negeri membantu para pekerja ini untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik sekembalinya mereka ke Indonesia. Namun, Bank Dunia menyarankan agar mengubah migrasi tenaga kerja menjadi sektor profesional dan modern yang setara dengan sektor ekonomi lainnya, dan memasukkan migrasi tenaga kerja internasional ke dalam strategi penciptaan lapangan kerja yang lebih luas (Purnamasari, 2017; Indonesia Investment, 2017).

Lebih lanjut, migrasi tenaga kerja merupakan salah satu bentuk migrasi internasional, yang menurut Martin (2013) dilatarbelakangi oleh ketimpangan demografi dan ekonomi, serta revolusi komunikasi, transportasi dan hak asasi manusia (Martin, 2013). Martin menunjukkan bagaimana pertumbuhan demografis yang tinggi cenderung terjadi di 170 negara miskin, sedangkan demografi di negara-negara kaya cenderung tumbuh lebih lambat. Secara ekonomi, kekayaan lebih terkonsentrasi di negara-negara dengan populasi yang lebih kecil. Hal ini diyakini menjadi alasan orang bekerja di luar negeri yang upahnya lebih tinggi, terutama yang masih muda (Yazid, 2017).

Seperti yang dikemukakan oleh Sang-Chul Park (2016), selama empat dekade terakhir, Asia Timur telah dianggap sebagai wilayah dengan pertumbuhan tercepat di dunia, yang dimulai oleh industrialisasi, pembangunan bangsa, dan proses rekonstruksi pasca perang di Jepang pada awal abad ke-20 (Park, 2016), yang menjadikan Jepang sebagai negara lapis pertama. Belakangan, Hong Kong, Singapura, Korea Selatan, dan Taiwan, sebagai negara lapis kedua, menunjukkan perkembangan pesat selama tahun 1970-an dan 1980-an, yang membuat mereka dikenal sebagai negara industri baru (*new industrialized economy/NIEs*). Filipina, Malaysia, dan Thailand dianggap sebagai tingkat ketiga, dan Cina, Indonesia, dan Vietnam dikategorikan sebagai tingkat keempat (Park, 2016). Dengan kategorisasi ini, sesuai dengan asumsi faktor pendorong dan penarik, antara Indonesia dan Korea Selatan, arus pekerja migran datang dari

yang pertama ke yang belakangan. Selanjutnya, pada tahun 2016, Indeks Inovasi Bloomberg melaporkan Korea Selatan sebagai “ekonomi paling inovatif di dunia, melampaui Jerman (kedua) dan Swedia (ketiga)” (Putra, 2017). Wajar jika Korea Selatan menjadi tujuan yang lebih menarik bagi para pekerja migran, termasuk yang berasal dari Indonesia.

Pesatnya perkembangan ekonomi yang terjadi di Asia turut mendorong terjadinya pergeseran tren migrasi di kawasan tersebut. Menurut Yazid, meskipun penelitian sebelumnya tentang migrasi di Asia lebih terfokus pada migrasi permanen internal, khususnya migrasi dari pedesaan ke perkotaan (Yazid, 2013), sejak tahun 1980-an, trennya bergeser ke migrasi tenaga kerja temporer antar negara Asia (Yamanaka dan Piper dalam Sylvia Yazid, 2013). Yazid juga berpendapat bahwa tujuan migrasi telah “lebih bergeser ke tujuan ekonomi, di mana lebih banyak orang bermigrasi untuk mencari pekerjaan” (Yazid, 2013) yang umumnya dikenal sebagai migrasi tenaga kerja.

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mendefinisikan migrasi tenaga kerja sebagai “perpindahan orang dari satu negara ke negara lain untuk tujuan pekerjaan” atau “gerakan lintas batas untuk tujuan pekerjaan di negara asing”. Sejalan dengan definisi tersebut, Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya Pasal 2 (1) mendefinisikan pekerja migran sebagai “seseorang yang akan, sedang atau telah terlibat dalam suatu aktivitas yang dibayar di suatu Negara di mana dia bukan warga negaranya (OHCHR, 2005). Demikian pula Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 di Indonesia mendefinisikan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) atau sekarang dikenal sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI) sebagai warga negara Indonesia yang berhak atau memenuhi persyaratan untuk bekerja di luar negeri dalam suatu hubungan kerja atau pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dan menerima upah. Karena semakin banyak negara yang terlibat dalam migrasi tenaga kerja dan sudah ada pergeseran dari apa yang dianggap sebagai pilihan tradisional negara tujuan, maka penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi arus migrasi dari satu negara tertentu ke negara lain.

Penelitian ini pada awalnya akan membahas faktor pendorong dan penarik yang mempengaruhi migrasi tenaga kerja dari Indonesia

ke Korea Selatan. Namun, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyoroti faktor-faktor lain yang dapat menjelaskan mengapa meskipun skema migrasi tenaga kerja menarik ke Korea Selatan, jumlah pekerja migran Indonesia di Korea Selatan tetap rendah dibandingkan dengan negara-negara tujuan lain di kawasan ini.

Untuk tahun pertama proyek penelitian, sebagaimana telah disebutkan pada bagian sebelumnya, kami akan memfokuskan penelitian kami pada implementasi kebijakan perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia di Korea Selatan dengan melihat lebih jauh bagaimana efektivitas hukum dan peraturan di kedua negara. Secara konkret, kami akan menyelidiki pertanyaan-pertanyaan ini:

- 1) Bagaimana bentuk apa perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja migran Indonesia di Korea Selatan? Apakah perlindungan ini efektif untuk memajukan hak asasi manusia?
- 2) Bagaimana instrumen hukum nasional dan internasional yang digunakan untuk mempromosikan perlindungan hukum bagi pekerja migran di Korea Selatan?
- 3) Bagaimana kebijakan tenaga kerja asing di Korea Selatan dan kerjasamanya dengan pemerintah Indonesia?

B. Tinjauan Pustaka

1. Konsep Dasar Perlindungan dan Penegakan Hukum

Penegakan hukum adalah salah satu cara untuk secara formal mengawasi perilaku manusia untuk memastikan bahwa hukum dan peraturan suatu masyarakat dipatuhi dan bahwa ada sejumlah keamanan dan stabilitas dalam masyarakat. Penegakan hukum dalam segala bentuknya (undang-undang, peraturan, kode administrasi, ordonansi, undang-undang zonasi, dll.) secara hukum disahkan oleh konsep kekuasaan polisi, yang merupakan kewenangan sah pemerintah untuk membuat peraturan dan undang-undang yang berkaitan dengan kesehatan, keamanan, kesejahteraan, dan moral.

Penegakan hukum merupakan upaya mewujudkan cita-cita keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan. Jadi penegakan hukum pada hakekatnya adalah proses perwujudan gagasan. Penegakan hukum adalah proses penegakan berfungsinya norma hukum secara nyata atau hukum sebagai

pedoman para pelaku dalam lalu lintas atau hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Penegakan hukum merupakan upaya untuk mewujudkan gagasan dan konsep hukum yang diharapkan masyarakat menjadi kenyataan. Penegakan hukum merupakan proses yang melibatkan banyak hal (Dellyana & Shant, 2001).

Arief (2002) menjelaskan perspektif lain bahwa penegakan hukum diakui sebagai upaya untuk menyelesaikan kejahatan secara rasional, memenuhi rasa keadilan dan pemberdayaan. Dalam rangka penanggulangan kejahatan terhadap berbagai fasilitas sebagai reaksi yang dapat diberikan kepada pelaku kejahatan, berupa fasilitas pidana dan non pidana, yang dapat saling terintegrasi. Jika suatu sarana pidana dipanggil untuk memerangi kejahatan, maka suatu hukum pidana akan ditegakkan, yaitu memilih untuk mencapai hasil perundang-undangan pidana sesuai dengan keadaan dan situasi pada suatu waktu dan untuk masa yang akan datang.

Lebih lanjut Reksodipuro (1997) menegaskan bahwa penegakan hukum harus dimaknai dalam kerangka tiga konsep, yaitu sebagai berikut:

- 1) Konsep konsep penegakan total yang menuntut agar semua nilai di balik norma ditegakkan tanpa kecuali.
- 2) Konsep konsep penegakan penuh yang menyadari bahwa konsep total perlu dibatasi oleh hukum acara dan sebagainya untuk perlindungan kepentingan individu.
- 3) Konsep penegakan hukum (actual enforcement concept) yang muncul setelah diyakini adanya diskresi dalam penegakan hukum karena keterbatasan, baik yang berkaitan dengan usul, kualitas sumber daya manusia, maupun kualitas legislasi dan kurangnya partisipasi masyarakat.

Selain pelembaan hukum di masyarakat, penegakan hukum diperlukan sebagai bagian dari rangkaian proses hukum yang meliputi pembuatan hukum, penegakan hukum, peradilan dan administrasi peradilan. Satjipto Raharjo (2000: 175-183) mengemukakan pendapatnya tentang penegakan hukum adalah pelaksanaan hukum dalam kehidupan nyata dalam masyarakat. Setelah pembuatan undang-undang dilakukan, maka harus dilakukan implementasi yang konkrit dalam kehidupan masyarakat sehari-hari, yaitu penegakan hukum. Namun dalam istilah lain sering

disebut penerapan hukum, atau dalam istilah bahasa asing sering disebut *rechistoepassing* dan *rechtshandhave* (Belanda), *law enforcement and application* (Amerika).

Penegakan hukum menurut A. Hamid S. Attamimi sebagaimana dikutip Siswanto Sunarno (2008: 42) pada hakekatnya adalah penegakan norma-norma hukum, baik fungsi perintah (*gebot, command*) maupun fungsi lain seperti pemberian kekuasaan (*ermachtigen, to empowerment*), mengizinkan (*erlauben, untuk mengizinkan*), dan menyimpang (*derogieren, untuk merendahkan*). Lebih lanjut Siswanto Sunarno mengatakan bahwa dalam suatu negara yang berdasarkan hukum materil atau sosial yang bertekad untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, penegakan hukum terhadap peraturan perundang-undangan tidak dapat dicegah.

2. Teori Perlindungan Buruh Migran

Pekerja adalah penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Subijanto, 2011). Sedangkan menurut Manululang (2008) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang telah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya hanya dibedakan berdasarkan batasan usia.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu dari segi yuridis dan sosial ekonomi. Dari segi sosial ekonomi, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan tindakan sewenang-wenang oleh pengusaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945, setiap warga negara mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 5 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, misalnya, setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa

diskriminasi dari pengusaha. Kedudukan pekerja dan pengusaha atau antara pengusaha dan pekerja berbeda dengan kedudukan antara penjual dan pembeli, antara penjual dan pembeli kedudukan yang sama, dan antara keduanya mempunyai kebebasan yang sama untuk menentukan ada tidaknya persamaan dalam hubungan ketenagakerjaan. Secara hukum kedudukan buruh itu bebas, tetapi secara sosial ekonomi kedudukan buruh itu tidak bebas (Khakim, 2003).

Dalam undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah yang berbeda seperti buruh, pekerja, majikan atau pengusaha, namun dalam Pasal 1 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan istilah tenaga kerja mengandung pengertian umum bahwa "setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan dalam rangka menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Definisi ini tidak secara jelas menunjukkan status pekerjaannya" (Salam, 2009).

Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan merupakan bagian dari undang-undang tentang pengaturan hubungan kerja baik secara perseorangan maupun secara bersama-sama. Secara tradisional, hukum perburuhan terfokus pada mereka (buruh) yang melakukan pekerjaan dalam hubungan bawahan (dengan majikan/majikan). Bidang hukum ini mencakup masalah-masalah seperti pengaturan hukum atau perjanjian kerja, hak dan kewajiban timbal balik pekerja dan pengusaha, pengaturan upah, keamanan kerja, kesehatan dan keamanan kerja di lingkungan kerja, non-diskriminasi, perjanjian kerja bersama, partisipasi pekerja, hak mogok, jaminan penghasilan dan pelaksanaan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya (Agusmidah, et.al., 2012).

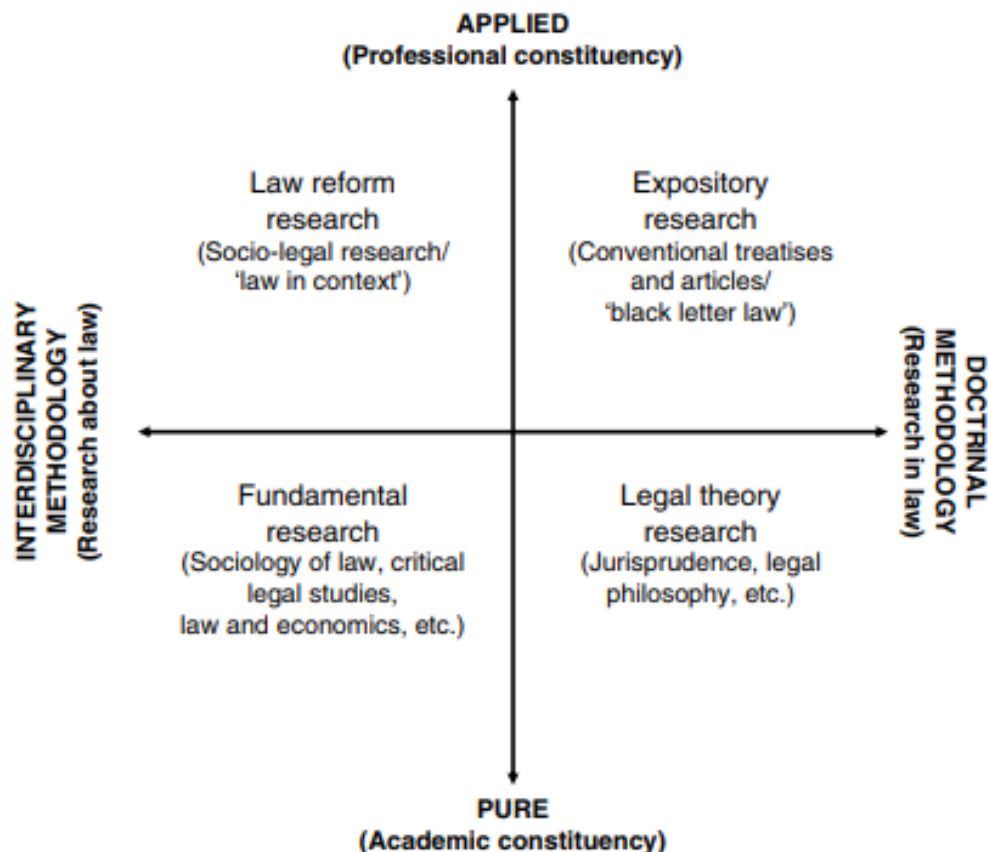
UU Ketenagakerjaan memberikan perhatian yang luas kepada tenaga kerja dan orang lain yang terlibat dalam hubungan kerja untuk melindungi yang bersangkutan dari penyalahgunaan dan perlakuan tidak pantas lainnya. Undang-undang ini memberikan perhatian khusus pada perlindungan pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja, dan memberikan kerangka hukum khusus untuk menghindari hubungan kerja yang tidak adil dan tidak wajar. Ketentuan yang meliputi jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta upah dan kesejahteraan semuanya bertujuan untuk menjamin lingkungan kerja

yang sehat bagi kepentingan pekerja/buruh dan perusahaan (Suwarto, 2003).

C. Metode

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian hukum ini menggunakan taksonomi penelitian hukum Arthurs (1983), yang membagi penelitian hukum menjadi empat jenis: penelitian reformasi hukum, penelitian ekspositori, penelitian fundamental, dan penelitian teori hukum (Chynoweth, 2006; 2008). Menurut taksonomi Arthurs, penelitian ini akan dikategorikan sebagai penelitian socio-legal, yang menyangkut hubungan antara fenomena sosial buruh migran dengan hukum. Metode ini secara komprehensif akan mencakup banyak kajian penting tentang pekerja migran yang akan digunakan sebagai bahan untuk mengembangkan hasil yang signifikan dalam rangka mencegah dan menyelesaikan masalah pekerja migran Indonesia.



Gambar 1: Gaya penelitian hukum (Arthurs, 1983).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pengamatan mendalam mana yang harus digali dari peserta untuk menganalisis banyak faktor yang mempengaruhi penyebab sebenarnya dari pekerja migran Indonesia di Korea Selatan.

Untuk menganalisis keadaan yang sebenarnya pada penelitian ini, akan digunakan metode *TARP* untuk mengidentifikasi proses dan kasus pada penelitian ini, yaitu: *THING* sesuatu atau pokok permasalahan, penyebab masalah/tindakan *ACTION*, *RELIEF* pemecahan kasus yang dicari atau jenis tindakan hukum, dan *PERSON* atau *PARTIES* orang atau pihak yang terlibat dan mereka hubungan satu sama lain.

2. Subjek dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan mengambil tempat di Indonesia dan Korea Selatan, yang ingin mengamati instansi pemerintah dan swasta terkait di kedua negara. Juga perlu menjangkau peserta utama khususnya mengenai perlindungan pekerja migran dari kedua negara. Dan untuk melengkapi penelitian, pengamatan juga akan mempertimbangkan pandangan intelektual dari para ahli di bidang hukum perburuhan dan ketenagakerjaan, perlindungan hak asasi manusia, dan ahli hukum internasional.

3. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan tiga sumber utama: observasi langsung, wawancara mendalam, dan analisis dokumen. Semua data yang telah dikumpulkan dari observasi akan dianalisis melalui beberapa verifikasi dan diskusi untuk menghasilkan rekomendasi reformasi hukum yang baik bagi kedua belah pihak dengan harapan dapat menyelesaikan masalah pekerja migran di kedua negara.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan berlokasi di dua negara yang berbeda yaitu Indonesia dan Korea Selatan, dengan fokus penelitian sebagai berikut:

1) Indonesia

- (1) Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), Jalan MT Haryono No.Kav. 52,

RT.3/RW.4, Cikoko, Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12770

- (2) Kantor Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Semarang, Jl. Kalipepe III No.64, Puduk Payung, Pudukpayung, Banyumanik, Kota Semarang, Jawa Tengah 50265
 - (3) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jl. Jendral Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan
 - (4) Pusat Hukum Ketenagakerjaan, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang
- 2) Korea Selatan
- (1) Universitas Studi Luar Negeri Hankuk, Fakultas Hukum. 107 Imun-ro, Imun-dong, Dongdaemun-gu, Seoul, Korea Selatan
 - (2) Lembaga Penelitian Hukum, Universitas Studi Luar Negeri Hankuk
 - (3) KBRI Seoul. 380 Yeouidaebang-ro, Yeouido-dong, Yeongdeungpo-gu, Seoul, Korea Selatan
 - (4) Himpunan Pelajar Indonesia di Korea Selatan
 - (5) Asosiasi Buruh Migran Indonesia di Korea Selatan
 - (6) Layanan Pengembangan Sumber Daya Manusia Korea

D. Pembahasan

1. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Korea Selatan: Peran Sistem *Employment Permit System* (EPS)

Pesatnya pertumbuhan industri manufaktur dan ekonomi di Korea Selatan telah membawa perubahan penting bagi masyarakat dan demografinya. Dari ekonomi pertanian tradisional ke ekonomi industri maju, Korea Selatan telah mengalami transformasi besar-besaran. Pembangunan tidak hanya membawa kemakmuran bagi masyarakatnya tetapi juga untuk struktur pasar tenaga kerjanya. Salah satu perubahan yang signifikan adalah pertumbuhan populasi tenaga kerja asing di Korea Selatan. Permintaan pasar tenaga kerja untuk pekerja asing berketerampilan rendah telah meningkat secara substansial dalam dua dekade terakhir setelah pemerintah Korea membuka pasar dan merevisi undang-undang perburuhan. Amandemen undang-undang tenaga kerja Korea pada akhir tahun 1987 memberikan dampak besar pada biaya tenaga kerja domestik.

Kenaikan tajam upah tenaga kerja domestik telah memaksa banyak usaha kecil dan menengah untuk mencari alternatif lain dengan merekrut tenaga kerja asing yang lebih murah dari negara tetangga. Hal ini telah mengubah Korea dari negara pengekspor tenaga kerja menjadi negara pengimpor tenaga kerja mulai dari tahun 1990-an.

Hubungan bilateral Indonesia-Korea Selatan meningkat sekitar 5 tahun terakhir terlihat pada peningkatan di bidang politik, ekonomi, keamanan, sosial budaya dan perdagangan. Dalam hubungan bilateral, ada nama yang saling bergantung untuk memenuhi kepentingan nasional negara. Indonesia memiliki banyak sumber daya alam dan manusia tetapi tidak dapat mengolahnya dengan baik, sehingga Indonesia bekerja sama dengan negara lain dalam memenuhi produk investasi dan teknologi.

Tingkat kemakmuran masyarakat Korea Selatan sangat tinggi namun minat bekerja di daerah yang dikategorikan berbahaya, kotor dan sulit (3D) sangat kecil. Di Korea Selatan terdapat perusahaan Small-Medium Enterprise oleh karena itu Free Trade Area dibentuk untuk membantu mendapatkan SDM yang murah dan ditempatkan di beberapa perusahaan di Korea Selatan. Untuk mengatur tenaga kerja asing yang masuk ke Korea Selatan diatur melalui tiga sistem regulasi, yaitu Industrial Trainee System, Employment Management System dan Employment Permit System.

Pada tahun 2004 Korea Selatan membentuk program Employment Permit System. Tenaga kerja asing yang datang ke Korea Selatan dengan sistem ini dianggap sebagai pekerja legal. Sistem Izin Ketenagakerjaan Sistem ini bekerja dengan perusahaan atau industri yang membutuhkan tenaga kerja asing untuk bidang yang berbahaya, kotor dan sulit (3D) serta berupah rendah. Program Employment Permit System menerapkan Government to Government route, yaitu kesepakatan bilateral antara negara, Korea Selatan dan negara pengirim tenaga kerja yang akan disepakati dalam MoU (Memorandum of Understanding).

Ada sektor formal dan sektor informal, di sektor formal ada lima sektor formal pekerjaan yang dibutuhkan, yaitu: manufaktur (termasuk industri manufaktur dan teknik manufaktur), pertanian (mencakup budidaya produk pertanian), perikanan, konstruksi dan jasa atau jasa. (termasuk restoran, layanan bisnis, kesejahteraan sosial, perawatan, layanan rumah tangga, dll.). Saat ini fokus pemerintah

mengirim ke negara yang menyediakan lapangan pekerjaan bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI), yaitu bekerja di sektor formal.

Namun, kurangnya tenaga kerja untuk usaha kecil menengah (UKM) Domestik Korea Selatan memicu dikeluarkannya kebijakan Industrial Trainee System (ITS) pada tahun 1991. Saat itu, Industri UKM Korea Selatan kesulitan mempekerjakan tenaga kerja lokal dengan upah yang cukup besar saat itu sekitar 1.500.000 KRW, yaitu sekitar 15 juta rupiah. Oleh karena itu, Pemerintah Korea Selatan membantu UKM tersebut dengan mendatangkan tenaga kerja asing dari luar negeri melalui sistem ITS. Sistem ini memfasilitasi tenaga kerja asing untuk melakukan pelatihan selama 2 tahun dengan UKM dan selanjutnya dapat bekerja selama satu tahun di Korea setelah masa pelatihan berakhir. Pada tahun 1992 program ITS mendatangkan 10.000 tenaga kerja asing, disusul tahun 1993 sebanyak 20.000, kemudian tahun 1994 sebanyak 30.000, tahun 1995 sebanyak 50.000, tahun 1996 sebanyak 80.000 dan tahun 2002 sebanyak 85.000 tenaga kerja asing.

Namun pada kenyataannya, program ini tidak dapat menjawab permasalahan yang dihadapi oleh UKM. Sistem ini justru menimbulkan masalah baru, yaitu tidak adanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja magang. Kemudian akhirnya pada tahun 2004, Pemerintah Korea Selatan mengeluarkan sistem baru yaitu Employment Permit System (EPS). Program EPS ini pertama kali dilaksanakan pada awal Agustus 2004. Awalnya program ini ditujukan untuk memperjuangkan hak-hak tenaga kerja asing, yang dalam program ITS tidak mendapatkan perlindungan hukum. Karena dalam program EPS ini TKA datang ke Korea Selatan sebagai pekerja legal, bukan lagi sebagai trainee. Kemudian program EPS juga memberikan kemudahan bagi UKM untuk merekrut tenaga kerja asing berupah rendah. Melalui program EPS ini, pemerintah Korea Selatan mendatangkan 79.000 tenaga kerja asing pada tahun 2004. Prosedur rekrutmen melalui program EPS adalah melalui jalur G to G yang merupakan kesepakatan bilateral Korea Selatan dengan negara lain yang akan dituangkan dalam MoU (Memorandum of Understanding), yang nantinya akan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Melalui program ini, Indonesia telah menandatangani MoU dengan Korea Selatan untuk menempatkan TKI di Korea Selatan. Hingga tahun 2014, Indonesia telah mengirimkan sekitar

57.000 pekerja migran Indonesia ke Korea Selatan melalui program EPS ini.

Kemudian, muncul masalah baru dalam program EPS ini, yaitu adanya pekerja yang overstay. Buruh migran juga tidak luput dari masalah overstay ini. Karena ada tenggang waktu hanya 3 tahun untuk bekerja di Korea Selatan melalui program EPS ini, TKI yang merasa tidak memiliki cukup dana untuk kembali ke Indonesia, memilih overstay di Korea Selatan. Masalah overstay ini kemudian semakin marak terjadi di Korea Selatan, hingga akhirnya pemerintah Korea Selatan mengeluarkan kebijakan untuk menghentikan pengiriman tenaga kerja ke negara-negara yang telah overstay di kisaran 10.000 atau lebih.

Untuk menghindari pemecatan penerimaan TKI, Indonesia dan Korea Selatan telah menggariskan beberapa kebijakan untuk mengatasi masalah TKI Overstay. Indonesia dan Korea Selatan sama-sama diuntungkan dari penerapan kebijakan bilateral penerimaan pekerja migran di Korea Selatan. Dari kebijakan tersebut, Korsel diuntungkan berupa tenaga kerja asing murah yang dapat menopang produksi perusahaan yang akan berdampak pada perekonomian Korsel. Sedangkan untuk Indonesia yang didapat adalah remittance yang juga akan berdampak pada perekonomian Indonesia. Karena keuntungan mutlak yang diperoleh menurut teori neoliberalisme, Indonesia dan Korea Selatan harus berhadapan dengan isu overstay TKI.

Kebijakan pemerintah Indonesia dalam hal ini adalah (1) kerjasama dengan investor Korea Selatan untuk mempekerjakan pekerja migran secara penuh di perusahaan-perusahaan di Indonesia; (2) pelatihan kewirausahaan dan pemberian modal usaha; (3) tindakan persuasif; dan (4) memberikan fasilitas administrasi bagi pekerja migran yang ingin kembali bekerja di Korea Selatan. Kerjasama dengan investor Korea Selatan telah dilakukan sejak tahun 2015.

2. Kebijakan Tenaga Kerja Asing di Korea Selatan: Bagaimana Perlindungan hak-hak pekerja migran di bawah Hukum Korea?

Konstitusi Republik Korea yang diadopsi pada tanggal 17 Juli 1948⁴³ menyatakan beberapa hak dasar tertentu warga negaranya. Untuk tenaga kerja, Republik Korea mengadopsi UU no. 5309, 13

Maret 1997. Undang-undang standar ketenagakerjaan dalam jangkauan luas. Bab I undang-undang ini menyatakan, Tujuan undang-undang ini adalah untuk menetapkan standar kondisi kerja sesuai dengan konstitusi, sehingga mengamankan dan meningkatkan standar hidup pekerja dan mencapai pembangunan ekonomi nasional yang seimbang“ yang sangat mirip dengan konvensi ICRMW. Pendekatan kebijakan terhadap pekerja migran mengikuti kebijakan yang secara selektif mengumumkan pekerja berketerampilan rendah, dengan memperhatikan pengaruhnya terhadap pasar tenaga kerja. Sejak tahun 2003, pekerja migran menikmati hak-hak mereka sama dengan rekan lokal mereka sesuai dengan kebijakan baru pemerintah Korea meskipun sifat hak dan statusnya tidak sama. Mengenai orang asing, beberapa instrumen hukumnya antara lain adalah Immigration Control Act, Act No.7006, Mar., 2005 45(ICA); UU Perlakuan Orang Asing di Korea, UU No. 21214, 31 Desember 2008 46 (ATFWK); UU Ketenagakerjaan Tenaga Kerja Asing, DLL, UU No. 9798, 9 Okt 2009 47 (AFWE); UU Standar Ketenagakerjaan, UU No. 10366, 10 Juni 2010 48 (LSA); UU Upah Minimum, UU No. 8964, 21 Maret 2008 49; UU Asuransi Santunan Kecelakaan Industri, UU No. 9988, 27 Januari 2010.

Batasan Sebenarnya Perlindungan hak-hak pekerja migran di Korea.

a. Temuan fakta

- 1) Kurangnya rencana strategi nasional untuk diskriminasi dan penggabungan sosial.
- 2) Kurangnya pemantauan tempat kerja secara berkala di bawah Kementerian Kehakiman.
- 3) Defisit hukum bagi keragaman multikulturalisme dan anti diskriminasi.
- 4) Lemahnya hukum yang menghalangi hak-hak pekerja migran dan keluarganya oleh polisi, penjaga pantai, petugas imigrasi, majikan, dan otoritas kesehatan dan sebagainya.
- 5) Pasal 18 UU Sistem Izin Kerja telah menjadi hambatan besar bagi seorang pekerja migran.
- 6) Kelaparan terhadap ratifikasi konvensi ILO juga mempersulit hak-hak buruh migran.
- 7) Belum adanya pedoman yang jelas mengenai pelanggaran terhadap UU EPS.

b. Upaya Pemerintah Korea Selatan

- 1) Meningkatkan undang-undang anti-diskriminasi nasional yang komprehensif, dengan ketentuan untuk melarang diskriminasi langsung dan tidak langsung atas dasar kewarganegaraan yang sebenarnya atau yang diduga atau asal negara dan bukan warga negara untuk menjamin pemulihan hukum, organisasi dan lainnya yang mendukung.
- 2) Penyusunan Strategi dan Rencana Aksi Nasional penanganan migrasi, diskriminasi, dan integrasi.
- 3) Promosi penghormatan terhadap keragaman dan multikulturalisme, memerangi stereotip negatif dan informasi yang salah mengenai orang asing, melakukan tindakan anti-diskriminasi, menghilangkan perlakuan bias oleh pihak berwenang.
- 4) Pemerintah harus memperkenalkan undang-undang, peraturan, kebijakan dan prosedur untuk mencegah penyalahgunaan pekerja migran dan keluarganya oleh petugas imigrasi.
- 5) Pemerintah harus memperkenalkan undang-undang, peraturan, kebijakan dan prosedur untuk mencegah penyalahgunaan pekerja migran dan keluarganya oleh penjaga pantai.
- 6) Pemerintah harus memperkenalkan undang-undang, peraturan, kebijakan dan prosedur untuk mencegah penyalahgunaan pekerja migran dan keluarganya oleh polisi.
- 7) Pemerintah harus memperkenalkan undang-undang, peraturan, kebijakan dan prosedur untuk mencegah penyalahgunaan pekerja migran dan keluarganya oleh majikan.
- 8) Pemerintah harus menetapkan undang-undang, kebijakan dan tindakan untuk mencegah penyalahgunaan pekerja migran dan keluarga mereka oleh sekolah dan otoritas pendidikan.
- 9) Pemerintah harus memperkenalkan undang-undang, peraturan, kebijakan dan prosedur untuk mencegah penyalahgunaan pekerja migran dan keluarganya oleh otoritas kesehatan.

- 10) Meratifikasi, memasukkan sepenuhnya ke dalam hukum domestik dan menerapkan dalam kebijakan dan praktik Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya untuk memastikan bahwa hak-hak semua pekerja migran akan dihormati dan dilindungi dalam Korea.
- 11) Meratifikasi dan mengimplementasikan konvensi-konvensi ILO, khususnya empat Konvensi ILO mendasar yang belum diratifikasi oleh Republik Korea: No. 87 (Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi), No. 98 (Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama), No. 29 (Kerja Paksa atau Wajib Kerja), dan No. 105 (Penghapusan Kerja Paksa);
- 12) Meratifikasi Konvensi ILO No. 181

E. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa perlindungan tenaga kerja Indonesia di Korea Selatan telah diatur dalam berbagai kebijakan hukum/politik hukum di Korea Selatan dengan berbagai skema perekrutan. Upaya pemerintah Korea Selatan dalam memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi tenaga kerja asing, termasuk tenaga kerja Indonesia juga telah terlihat melalui berbagai aturan hingga ratifikasi konvensi internasional yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja.

Ucapan Terimakasih

Terimakasih kami sampaikan kepada semua pihak yang ikut serta dalam proses penelitian ini. Penelitian ini didanai oleh DIPA Fakultas Hukum UNNES melalui Skema Penelitian Kerjasama Luar Negeri (PKLN).

REFERENSI

- Agusmidah, A. et.al. (2012). *Bab-bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia*. Jakarta: Pustaka Larasan.
- Arief, B. N. (2002). *Kebijakan Hukum Pidana*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Arthurs, H.W. (1983) *Law and Learning: Report to the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada by the*

- Consultative Group on Research and Education in Law, Information Division, Social Sciences and Humanities Research Council of Canada, Ottawa., pp. 63 – 71.
- Chynoweth, P. (2006) 'The Built Environment Interdiscipline: A Theoretical Model for Decision Makers in Research and Teaching'. *Proceedings of the International Conference on Building Education and Research (CIB W89 BEAR 2006)*, 10 - 13 April, 2006, Hong Kong Polytechnic University, Hong Kong, People's Republic of China.
- Chynoweth, P. (2008). "Legal Research", in Knight and Ruddock (eds.), *Advanced Research Methods in the Built Environment*, Wiley-Blackwell, West Sussex.
- Dellyana, S. (1988). *Konsep Penegakan Hukum*. Yogyakarta: Liberty
- Febriyanto, T., & Rohman, A. T. (2018). Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang Bekerja di Luar Negeri. *Lex Scientia Law Review*, 2(2), 139-154.
- Khakim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Khakim, A. (2009). *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaa Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Manululang, S. H. (2008). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Natalis, A., & Ispriyarso, B. (2018). Politik Hukum Perlindungan Pekerja Migran Perempuan di Indonesia. *Pandecta Research Law Journal*, 13(2), 109-123.
- Putra, S. D. P. (2019). Protection against Indonesian Women Workers. *Lex Scientia Law Review*, 3(1), 79-86.
- Raharjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Reksodipuro, M. (1997). *Kriminologi dan Sistem Peradilan Pidana Kumpulan Karangan Buku Kedua*. Jakarta: Pusat Pelayanan Keadilan dan Pengabdian Hukum Lembaga Kriminologi Universitas Indonesia.
- Salam, F. (2009). *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Selyawati, N. P. (2017). Implementasi Nilai-Nilai HAM Universal Berdasarkan Universal Declaration of Human Rights Di Indonesia. *Lex Scientia Law Review*, 1(1), 41-56.

- Subijanto, S. (2011). Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 17(6): 695-722.
- Sumardiani, F. (2014). Peran serikat buruh migran Indonesia dalam melindungi hak tenaga kerja Indonesia di luar negeri. *Pandecta Research Law Journal*, 9(2), 257-272.
- Sunarno, S. (2008). *Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Suwarto, S. (2003). *Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: ILO/USA Declaration Project.
- Widyawati, A. (2018). Legal Protection Model for Indonesian Migrant Workers. *JILS (Journal of Indonesian Legal Studies)*, 3(2), 291-304.