**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi dewasa ini, tidak bisa dipungkiri bahwasanya seluruh negara-negara di dunia saling membutuhkan satu sama lain. Hal ini diakibatkan karena adanya kesamaan kebutuhan yaitu untuk menjaga dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara. Dalam perkembangannya negara negara maju dengan pertumbuhan ekonomi yang pesat membutuhkan berbagai macam faktor pendorong seperti sumber daya manusia untuk menopang peningkatan produksi di dalam negaranya.

Tuntutan peningkatan produksi ini membuat negara-negara maju tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten. Secara teoritis pembangunan mensyaratkan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM ini dapat berperan sebagai faktor produksi tenaga kerja yang dapat menguasai tekhnologi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perekonomian. Untuk mencapai SDM yang berkualitas dibutuhkan pembentukan modal manusia (*human capital*). Pembentukan modal manusia ini merupakan suatu cara untuk memperoleh sejumlah manusia yang memiliki karakter kuat yang dapat digunakan sebagai modal penting dalam pembangunan. Karakter ini dapat berupa tingkat keahlian dan tingkat pendidikan masyarakat.[[1]](#footnote-2) Tidak bisa dipungkiri, Indonesia sebagai negara berkembang yang mempunyai banyak sumber daya manusia, banyak dilirik oleh negara-negara maju yang sedang melakukan berbagai macam jenis produksi di dalam negaranya.

Pertumbuhan yang tinggi dan besarnya jumlah penduduk di negara-negara berkembang, terutama di Indonesia dan rendahnya pertumbuhan penduduk di negara-negara industri maju menimbulkan suatu peluang yang besar bagi masing-masing pihak dari negara-negara tersebut untuk saling memenuhi kebutuhannya.

Di negara-negara industri maju sangat kekurangan tenaga kerja disebabkan oleh pertumbuhan penduduk yang rendah dan terus meningkatnya jumlah produksi di berbagai sektor di dalam negara. Oleh karena itu negara-negara industri maju dapat dijadikan pasar tenaga kerja yang sangat potensial bagi negara-negara berkembang, terutama Indonesia.

Menurut Mulyadi (2003), teori klasik menganggap bahwa manusialah sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa. Alasannya, alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan. Dalam hal ini teori klasik Adam Smith (1729-1790) juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (necessary condition) bagi pertumbuhan ekonomi.[[2]](#footnote-3)

Indonesia dengan jumlah penduduk 237.641.326 jiwa berdasarkan sensus penduduk tahun 2010 menurut data Badan Pusat Statistik Indonesia. Tentu saja hal ini menyebabkan Indonesia memiliki sumber daya manusia atau [tenaga kerja](http://azanulahyan.blogspot.com/2013/06/ketenagakerjaan.html) yang melimpah, yang bisa disalurkan untuk mempercepat proses pembangunan Indonesia. Sumber daya manusia yang melimpah dan didukung oleh sumber daya alam yang juga melimpah merupakan modal yang sangat besar bagi bangsa Indonesia untuk mengejar ketertinggalannya dari negara lain yang lebih maju dan makmur. Hal ini bisa terwujud kalau pengelolaan SDM dan SDA tadi terlaksana dengan baik, terjadi perimbangan antara pendidikan/skill yang dimiliki oleh tenaga kerja dan ketersediaan lapangan kerja.[[3]](#footnote-4)

Masalah akan timbul, apabila terdapat kesenjangan antara jumlah tenaga kerja yang besar dengan minimnya ketersedian lapangan kerja yang ada. Dengan kata lain lapangan kerja yang ada tidak mampu menampung (mempekerjakan) tenaga kerja yang ada, lebih-lebih tenaga kerja yang tidak terampil atau berpendidikan. Masalah ini akan menyebabkan semakin meningkatnya tingkat pengangguran sehingga jumlah penduduk miskin juga semakin besar dan memiliki efek-efek negatif yang lain pula.

Besarnya angkatan kerja yang ada di Indonesia tidak mampu diserap semuanya oleh kesempatan kerja yang ada, karena tidak berimbangnya jumlah angkatan kerja yang ada dengan ketersediaan kesempatan kerja. Hal ini merupakan pokok yang menyebabkan terhambatnya penyelenggaraan pembangunan ekonomi.

Luasnya wilayah dan banyaknya kepulauan di Iindonesia serta terkonsentrasinya penduduk di Pulau Jawa juga merupakan penyebab timbulnya permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia. Kondisi geografis Indonesia ini mengakibatkan persebaran penduduk tidak merata. Daerah-daerah luas di Indonesia kekurangan penduduk sementara di Pulau Jawa kelebihan penduduk (padat). Banyaknya penduduk di Pulau Jawa ini dapat menigkatkan investasi di pulau tersebut. Berbagai usaha didirikan namun tetap tidak mampu untuk menekan jumlah pengangguran, malah sebaliknya semakin tinggi. Karena pulau jawa terutama kota-kota besar sudah menjadi daya tarik bagi pencari kerja dari luar Pulau Jawa. Padahal daerah di luar Pulau Jawa memiliki potensi alam yang melimpah dan belum diolah secara optimal.

 Berbagai sektor pekerjaan yang tersedia baik dibidang agraris, ekstraktif, industri, perdagangan dan jasa tidak mampu menampung besarnya jumlah angkatan kerja yang ada. Ketersediaan kesempatan kerja dibidang-bidang tersebut sangat terbatas bila dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja yang besar. Mereka sulit untuk mendapatkan pekerjaan sehingga tingkat kesejahteraan hidup rendah, karena mereka tidak memperoleh penghasilan.

Muara dari permasalahan [ketenagakerjaan](http://azanulahyan.blogspot.com/2013/06/ketenagakerjaan.html) ini adalah semakin tingginya tingkat pengangguran. Apalagi tingginya tingkat pengangguran ini semakin diperparah dengan adanya PHK (pemutusan hubungan kerja) besar-besaran. PHK besar-besaran biasanya dilakukan untuk efisiensi perusahaan.

Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia juga berpendidikan rendah dengan keterampilan dan keahlian yang kurang memadai (minim), sehingga belum mempunyai keterampilan dan pengalaman yang baik serta maksimal untuk memasuki dunia kerja. Dengan demikian kualitas tenaga kerja di Indonesia tergolong rendah. Kualitas tenaga kerja yang rendah mengakibatkan kesempatan kerja semakin kecil dan terbatas. Karena mayoritas perusahaan-perusahaan atau lapangan kerja lainnya lebih memilih tenaga kerja yang berkualitas baik. Sehingga jarang tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk bekerja. Keterampilan dan pendidikan yang terbatas akan membatasi ragam dan jumlah pekerjaan. Rendahnya tingkat pendidikan akan membuat tenaga kerja Indonesia minim akan penguasaan serta pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.[[4]](#footnote-5)

Daya saing dan produktivitas tenaga kerja di Indonesia menjadi relatif rendah yang salah satu penyebab utamanya adalah tingkat pendidikan tenaga kerja yang masih rendah ini, membuat tenaga kerja Indonesia masih berpenghasilan rendah dan tak mampu bersaing dengan negara tetangga.

Berdasarkan data Kemenakertrans per Agustus 2012, dari 118,05 juta tenaga kerja yang terdaftar, 82,10 juta merupakan lulusan sekolah dasar, 38,57 juta lulusan sekolah menengah pertama, mengikuti 27,65 juta lulusan sekolah menengah atas, dan 13,54 lulusan sekolah menengah kejuruan. Hanya 3,87 juta lulusan diploma dan 8,17 juta sarjana.[[5]](#footnote-6)

Salah satu negara yang bekerjasama dengan Indonesia dalam bidang ketenagakerjaan adalah negara Korea Selatan, yang mengandalkan sektor industri sebagai salah satu faktor pendukung pertumbuhan ekonomi negaranya.

Hingga 10 bulan terakhir dari 01 Januari sampai 27 Oktober 2014 penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) program antar pemerintah (Government to Goverment / G to G) ke Korea Selatan (Korsel) telah mencapai 6.281 orang. Sebagian besar di antara mereka bekerja pada sektor manufaktur sebanyak 4.867 orang, perikanan (fishing) 1.411 orang, konstruksi 2 orang dan pertanian (agriculture) 1 orang.[[6]](#footnote-7)

Korea Selatan telah menerima TKI sebagai tenaga kerja low-skill sejak tahun 1994 dengan melalui skema program pelatihan TKI yang disebut Industrial Trainee Program (ITP).[[7]](#footnote-8)

Hal tersebut terjadi disebabkan Korea Selatan belum menerima TKI sebagai tenaga kerja, dimana status TKI saat itu berbeda dengan peserta ITP. Peserta ITP merupakan tenaga kerja low-skill yang bekerja dengan status sebagai pekerja pelatihan pada industri-industri di Korea Selatan. Peserta ITP juga memperoleh upah lebih rendah karena berstatus sebagai peserta pelatihan yang dikirim ke Korea bukan sebagai TKA pada umumnya. Selain itu, peserta ITP tidak memenuhi syarat untuk hak tenaga kerja legal. Hal ini menyebabkan kesenjangan terhadap kesejahteraan antara peserta ITP dan tenaga kerja lokal sehingga menyebabkan peserta ITP meninggalkan tempat kerja yang kemudian menjadikan mereka berstatus tenaga kerja ilegal. Kasus peserta ITP yang berstatus ilegal kemudian membuat Korea mengeluarkan kebijakan dalam MoU mengenai sistem penerimaan TKI melalui skema Sistem Ijin Kerja atau Employment Permit System (EPS). MoU ini mengatur mengenai biaya penempatan tenaga kerja, pembentukan Joint Working Group (kerjasama antar kedua pihak), dan pelaksanaan Employment Permit System-Test of Proficiency in Korean (EPS-TOPIK) atau ujian masuk ke Korea Selatan bagi pekerja asing, seperti halnya TKI. Sebelumnya, ujian masuk ke Korea disebut Korean Languange Proficiency Test (KLPT) hingga tahun 2007, kemudian pada tahun 2007 hingga 2010 disebut Employment Permit System-Korean Languange Test (EPS-KLT), dan berganti nama lagi menjadi EPS-TOPIK hingga sekarang.

Pada pengertiannya, MoU melalui skema EPS merupakan kebijakan ketenagakerjaan Pemerintah Korea Selatan yang menetapkan bahwa TKI hanya dapat bekerja di Korea setelah pemerintah negara asal tenaga kerja membuat perjanjian bilateral dengan Pemerintah Republik Korea Selatan. MoU ini dimaksudkan untuk menciptakan transparansi dan efisiensi bagi penempatan TKI ke Korea Selatan. MoU juga menjelaskan bahwa pengiriman TKI ke Korea Selatan hanya dapat dilakukan oleh pemerintah melalui mekanisme Government to Government (G to G).[[8]](#footnote-9)

Pemberangkatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) selama ini dilakukan dengan beberapa cara yakni melalui pelaksanaan penempatan TKI swasta (PPTKIS), penempatan langsung oleh BNP2TKI melalui program G to G, dan sebagian dilakukan secara mandiri. Pemerintah beberapa kali mengeluarkan kebijakan terkait keberangkatan TKI, salah satunya dengan program kerjasama Government to Government (G to G) dengan sejumlah negara. Namun khusus Korea Selatan, diterapkan kebijakan Entry Permit System (EPS)‎.[[9]](#footnote-10)

Korea Selatan merupakan negara yang pertama kali mempelopori kerjasama pengiriman melalui program G to G sejak disahkannya Memorandum of Understanding (MoU) antar kedua negara pada tahun 2004. Berdasarkan MoU, kerjasama pengiriman dilakukan melalui mekanisme EPS, dimana merupakan standarisasi penerimaan TKA bagi Korea Selatan yaitu, TKA yang akan diterima merupakan tenaga kerja low-skill. MoU tersebut diperbaharui setiap dua tahun sekali guna mengakomodasi kepentingan kedua pihak terhadap kekurangan ataupun kebutuhan yang terjadi selama kerjasama.

Sejak tahun 2004 penempatan TKI Korea melalui G to G berada dibawah naungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) yang saat ini berganti nama menjadi Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans). Kemudian, pada tahun 2007 pengiriman TKI berada di bawah naungan Badan Nasional Penempatan dan Penerimaan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). BNP2TKI merupakan lembaga pemerintah non-kementrian yang mempunyai fungsi sebagai pelaksana kebijakan dibidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Meskipun demikian, Kemnakertrans tetap menjadi mediator yang bertanggung jawab terhadap pengiriman dan memantau kinerja dari agenda kegiatan BNP2TKI. BNP2TKI kemudian melahirkan BP3TKI atau Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang berperan sebagai perwakilan BNP2TKI dimana bertugas melayani masyarakat yang ingin bekerja di luar negeri namun berada di pelosok kota. Hal ini dimaksudkan agar Calon TKI (CTKI) memperoleh kemudahan dalam pelayanan proses seluruh dokumen penempatan TKI demi memudahkan akses pengiriman dari beberapa kota dan kabupaten. Pada pengiriman TKI Korea, BP3TKI juga bertugas memberikan arahan mengenai sistem dan prosedur yang wajib diikuti. Indonesia menjadikan Korea Selatan sebagai negara penerima TKI karena negara tersebut telah memiliki sejarah hubungan diplomatik yang baik dan terjalin cukup lama. Hal ini erat kaitannya ketika suatu negara ingin menjalin kerjasama, penting untuk melihat negara yang akan diajak kerjasama.

Dasar Hukum pelaksanaan Penempatan TKI ke Korea Program G to G adalah Memorandum Saling Pengertian antara Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan Kementerian Tenaga Kerja Republik Korea yang dimulai sejak Juli 2004.

MOU ini Terakhir ditandatangani secara terpisah pada 12 Juli 2013 di Jakarta oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia selanjutnya ditandatangani Menteri Tenaga Kerja dan Perburuhan Korea pada 25 Juli 2013 di Seoul Korea Selatan.[[10]](#footnote-11)

Program kerja sama G to G ini tidak mengizinkan pihak swasta untuk menempatkan TKI ke negara yang sudah melakukan kesepakatan. Penempatan program ini adalah penempatan TKI ke luar negeri oleh pemerintah yang hanya dapat dilakukan atas dasar perjanjian tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara pengguna TKI.

Melihat permasalahan yang dihadapi oleh para TKI, peneliti mencoba meneliti bagaimana sistem G to G dan skema *employment permit system* (EPS) yang diterapkan pada penempatan TKI ke Korea Selatan dalam membantu peningkatan terhadap kualitas TKI. Berdasarkan indikator penelitian tersebut, maka peneliti mencoba untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul :

**UPAYA PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA KE KOREA SELATAN MELALUI SISTEM G TO G DENGAN SKEMA *EMPLOYMENT PERMIT SYSTEM* (EPS) DALAM RANGKA PENINGKATAN KUALITAS TENAGA KERJA INDONESIA**

(STUDI KASUS : PENEMPATAN TKI KE KOREA SELATAN)

1. **Identifikasi masalah**

Merujuk pada latar belakang masalah, maka peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan sebagai kerangka pokok dalam mengadakan pembahasan pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana proses penempatan TKI ke Korea Selatan ?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan dalam peningkatan kualitas TKI ?
3. Bagaimana pelaksanaan penempatan TKI melalui sistem G to G dengan skema EPS dalam rangka peningkatan kualitas TKI?
4. **Pembatasan masalah**

 Maka penelitian ini akan berfokus pada upaya dari sebuah sistem G to G melalui skema EPS yang digunakan untuk penempatan TKI ke Korea Selatan dalam rangka peningkatan kualitas TKI.

1. **Perumusan masalah**

Mengacu kepada latar belakang, identifikasi dan batasan masalah, maka yang menjadi permasalahan dalam penulisan ini adalah:

**Bagaimana upaya penempatan TKI ke Korea selatan yang dilaksanakan melalui sistem G to G dengan skema *employment permit system* (EPS) dalam rangka peningkatan kualitas TKI ?**

1. **Tujuan penelitian**

Dalam setiap penelitian memiliki tujuan yang berkaitan dengan penganalisaan, pemahaman, dan pengembangan bidang yang diteliti. Adapun tujuan penulis mengadakan penelitian dalam studi Hubungan Internasional ini adalah untuk:

1. Mengetahui proses penempatan TKI ke Korea Selatan
2. Mengetahui upaya yang dilakukan dalam peningkatan kualitas TKI
3. Mengetahui pelaksanaan penempatan TKI melalui sistem G to G dengan skema EPS dalam rangka peningkatan kualitas TKI
4. **Kegunaan penelitian**

Adapun kegunaan dibuatnya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah untuk menambah wawasan tentang kerja sama di bidang ketenagakerjaan antara Indonesia dan Korea Selatan yang menggunakan sistem G to G dengan skema *employment permit system* (EPS) dalam rangka peningkatan TKI
2. Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah:
3. Untuk memberikan penjelasan pada pihak lain yang tertarik dan berminat untuk meneliti masalah di atas, menjadikan tulisan yang bersifat komperatif bagi tulisan yang serupa dan menjadi referensi tambahan bagi pengembangan serta memberikan ilustrasi pada yang berminat untuk mengetahui, mempelajari dan meneliti lebih lanjut mengenai penempatan TKI ke Korea Selatan melalui sistem G to G dengan skema *employment permit system* (EPS).
4. Sebagai dedikasi penulis dalam memberikan sumbangsih pemikiran bagi masyarakat dunia juga bagi bangsa dan negara, sehingga dapat dijadikan bahan referensi dan rujukan bagi mereka yang membutuhkan, khususnya untuk pengembangan studi Hubungan Internasional itu sendiri, dan
5. Untuk memenuhi salah satu syarat akademik dalam menempuh ujian strata 1 (S-1) pada jurusan Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.

1. **Kerangka teoritis dan Hipotesis**
2. **Kerangka teoritis**

Pada judul skripsi ini, peneliti menyertakan beberapa pengertian dari konsep yang peneliti ambil sebagai bahan untuk membahas permasalahan yang terdapat dalam judul yang berlandaskan teori-teori hubungan internasional dari berbagai pakar yang kompeten dan sumber-sumber yang tentunya sesuai dengan masalah yang diteliti.

Setiap negara cenderung tidak dapat memenuhi kebutuhan nasionalnya sendiri. Untuk itu, banyak negara saling bekerja sama dalam upaya pemenuhan kebutuhan, baik itu kerjasama antar-negara, negara dengan individu, maupun negara dengan kelompok. Dalam mengadakan suatu kerjasama lintas batas ini, tentu memerlukan suatu pemahaman akan perilaku hubungan internasional sehingga tercipta suatu kebijakan akan politik luar negeri yang terarah sesuai *national interset* masing-masing negara dengan mengikuti pola hubungan internasional yang ada kini.

Jika dilihat dari subyeknya, hubungan internasional dapat berupa:

a. Hubungan individual, yaitu hubungan antar pribadi atau perorangan *(interpersonal*) antara warga negara suatu negara dengan warga negara dari negara lain. Individu-individu tersebut saling mengadakan kontak-kontak pribadi sehingga timbul kepentingan timbal balik diantara keduanya.

Misalnya: turis, pelajar, mahasiswa.

b. Hubungan antar kelompok, yaitu hubungan antara kelompok-kelompok tertentu dari suatu negara dengan kelompok – kelompok tertentu dari negara lain. Kelompok-kelompok tersebut dapat mengadakan hubungan secara periodik, insidental maupun permanen.

Misalnya hubungan antar lembaga sosial, antar lembaga agama, antar organisasi sosial politik.

c.  Hubungan   antar   negara,  yaitu  hubungan  antar  badan   publik/pemerintah/lembaga negara yang dengan negara lainnya dalam pergaulan internasional. Dalam hubungan ini negara bertindak sebagai institusi.[[11]](#footnote-12)

Hubungan antara Korea Selatan dengan Indonesia ini merupakan hubungan antar negara yang tentunya merupakan suatu hubungan yang melewati lintas batas negara yang membahas tentang isu-isu global dalam hal ini mengenai ketenagakerjaan yang ditempatkan melalui sistem G to G dengan skema *employment permit system* (EPS).

**Karen Mingst** dalam bukunya *Essential Of International Relations*, mengemukakan definisi tentang fenomena Hubungan Internasional, yaitu: “Studi tentang interaksi-interaksi antara berbagai aktor yang berpartisipasi dalam politik internasional, termasuk negara, organisasi internasional, organisasi non pemerintah, entitas subnasional (seperti birokrasi dan pemerintah lokal).[[12]](#footnote-13)

Kemudian **R.Soeprapto** mengemukakan bahwa:

**“Hubungan internasional adalah studi mengenai interaksi antar aktor-aktor atau kesatuan sosial tertentu termaksud segala sesuatu diseputar interaksi tersebut. Interaksi tersebut berlangsung di dalam sistem internasional dimana negara merupakan aktor utama**.[[13]](#footnote-14)

Istilah Hubungan Internasional dari **Trygive Matthisen** yang dikutip oleh **Soewardi Wiriaatmadja** dalam bukunya *Pengantar Hubungan Internasional*, yaitu bahwa hubungan mencakup segala aspek internasional dalam kehidupan manusia (*all internasional aspect of human social life)* adalah:

**“Hubungan Internasional lebih sesuai untuk mencakup segala macam hubungan antar-bangsa dan kelompok bangsa dalam masyarakat dunia dan kekuatan-kekuatan serta tekanan-tekanan dalam proses menentukan cara hidup, cara bertindak dan cara berfikir manusia dalam masyarakat dunia”.[[14]](#footnote-15)**

Kemudian pengertian Hubungan Internasional menurut **J.C Johari** memaparkan bahwa

**“Hubungan internasional merupakan sebuah studi tentang interaksi yang berlansung diantara negara-negara berdaulat disamping itu juga studi tentang pelaku-pelaku non negara (non states actors) yang prilakunya memiliki dampak terhadap tugas-tugas Negara”.[[15]](#footnote-16)**

Hubungan Internasional menyangkut berbagai aspek kehidupan manusia, pada hakekatnya akan membentuk tiga pola hubungan, yaitu kerjasama *(cooperation)*, persaingan *(competition)* dan konflik *(conflict)* antar negara yang satu dengan negara yang lainnya. Hal ini disebabkan karena adanya persamaan dan perbedaan kepentingan nasional di antara negara-negara atau bangsa di dunia. Hubungan Internasional merupakan landasan bagi negara-negara atau bangsa di seluruh dunia dalam meningkatkan kohesifitas dengan negara lainnya.[[16]](#footnote-17)

Penempatan TKI ke Korea Selatan merupakan bentuk kerjasama antar negara yang merupakan salah satu bentuk upaya menjalankan politik luar negeri. Politik luar negeri merupakan serangkaian atau seperangkat kebijaksanaan dari suatu negara dalam interaksinya dengan negara lain atau dalam pergaulannya dengan masyarakat dunia yang kesemuanya didasarkan serta untuk memenuhi kepentingan nasional.

Definisi politik luar negeri menurut **K.J.Holsti** adalah :

**“Politik luar negeri merupakan sebuah cara negara dalam berinteraksi dengan negara lain yang dikehendaki, dimana negara ingin bekerjasama dengan negara lain dalam hal diplomatik, mengeluarkan doktrin, membuat aliansi, mencanangkan tujuan, baik jangka panjang maupun jangka pendek”.[[17]](#footnote-18)**

Secara sederhana Politik luar negeri diartikan sebagai skema atau pola dari cara dan tujuan secara terbuka dan tersembunyi dalam aksi negera tertentu berhadapan dengan Negara lain atau sekelompok Negara lain. Politik luar negeri merupakan perpaduan dari tujuan atau kepentingan nasional dengan power dan kapabilitas (kemampuan).

Negara, sebagai aktor yang melakukan politik luar negeri, tetap menjadi unit politik utama dalam sistem hubungan internasional, meskipun aktor-aktor non-negara semakin memainkan peran pentingnya dalam hubungan internasional.

Adapun peran penting negara untuk menjalankan Politik luar negeri Indonesia dalam bidang ketenagakerjaan yaitu dengan membuat Undang- Undang. Pengurusan penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) secara resmi oleh pemerintah Indonesia sudah dimulai sejak tahun 1969. Kemudian di tahun-tahun berikutnya pemerintah membuat peraturan terkait perlindungan hak-hak TKI di luar negeri. Peraturan-peraturan tersebut adalah : Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

Berdasarkan Pasal 2 Undang undang ini, Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKW berasaskan pada keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan, keadilan gender, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia.

Dalam Pasal 5 UU 39/2004 menyebutkan bahwa kewajiban pemerintah adalah mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Selain itu, pasal 6 juga menjelaskan bahwa pemerintah bertanggungjawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa setelah penempatan.

Peran pemerintah diharap berperan aktif dan optimal dalam memberikan pengawasan dan perlindungan hukum bagi para TKI yang hendak bekerja ke luar negeri. Pada Pasal 7 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 menyatakan bahwa : Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Pemerintah berkewajiban:

a. Menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang bersangkutan berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri,

b. Mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI,

c.    Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri,

d. Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan, dan

e. Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelumnya pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

Pasal 27 UU 39/2004 ini juga menjelaskan bahwa Penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau tenaga kerja asing. Sehingga baik negara Indonesia sebagai negara asal tenaga kerja atau negara lain sebagai negara tujuan kerja akan dapat lebih memperhatikan dan melindungi hak-hak TKI di negara lain.

Dalam rangka melindungi TKI pada masa pra penempatan, yaitu:

a. Pemberian informasi lengkap dan benar tentang keabsahan lembaga yang akan menempatkan, persyaratan calon TKI, jenis peluang kerja yang tersedia, kondisi kerja, perjanjian kerja, biaya penempatan, dan prosedur penempatan,

b. Pembuatan Perjanjian Kerjasama Penempatan, antara lembaga penyalur dengan Mitra Usaha atau Pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak serta perlindungan terhadap TKI yang disahkan Perwakilan RI,

c. Pengesahan Permintaan Nyata, yang terdiri job order, demand letter, visa wakalah,

d. Pembuatan Perjanjian Penempatan, antara calon TKI dan lembaga penyalur yang sekurang-kurangnya memuat: jenis dan uraian pekerjaan, batas waktu pemberangkan calon TKI, komponen dan besarnya biaya penempatan, pembayaran ganti kerugian akibat pembatalan pemberangkatan, hak dan kewajiban lembaga penyalur dan calon TKI, serta persyaratan kerja,

e. Pembuatan Perjanjian Kerja antara TKI dengan Pengguna yang sekurang-kurangnya memuat: nama dan alamat pengguna, nama dan alamat TKI, jenis dan uraian pekerjaan, syarat-syarat kerja (meliputi waktu kerja, istirahat, upah, cara pembayaran, upah lembur, cuti, dan jaminan sosial), jangka waktu perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dalam dua bahasa (bahasa Indonesia dan bahasa Ingrris/negara tujuan) rangkap tiga (untuk TKI, pengguna dan lembaga) serta difoto copy yang disampaikan kepada BP3TKI setempat dan Perwakilan RI di negara tujuan,

f. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi untuk memastikan kondisi kesehatan dan psikologi calon TKI benar-benar sehat,

g. Pelatihan ketrampilan kerja dan kemampuan bahasa sesuai negara tujuan,

h. Pengurusan dokumen yang lengkap dan sah yang meliputi Paspor, Visa Kerja, tiket perjalanan, rekening tabungan TKI,

i. Mengasuransikan TKI dalam program asuransi perlindungan TKI, Mengikutsertakan TKI dalam Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP),

j. Pemberian Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) kepada calon TKI/TKI, dan

k. Pembinaan dan Pengawasan terhadap PPTKIS dan calon TKI agar proses penempatan dilakukan sesuai dengan ketentuan berlaku, serta menindak terhadap oknum yang melakukan proses penempatan TKI non-prosedural[[18]](#footnote-19)

Dalam kajian politik luar negeri sebagai suatu sistem, rangsangan dari lingkungan eksternal dan domestik sebagai input yang mempengaruhi politik luar negeri suatu negara dipersepsikan oleh para pembuat keputusan dalam suatu proses konversi menjadi output. Proses konversi yang terjadi dalam perumusan politik luar negeri suatu negara ini mengacu pada pemaknaan situasi, baik yang berlangsung dalam lingkungan eksternal maupun internal dengan mempertimbangkan tujuan yang ingin dicapai (kepentingan nasional) serta sarana dan kapabilitas yang dimilkinya.[[19]](#footnote-20)

Kepentingan Nasional (National Interest) adalah tujuan-tujuan yang ingin dicapai sehubungan dengan kebutuhan bangsa/negara atau sehubungan dengan hal yang dicita-citakan.  Dalam hal ini kepentingan nasional yang relatif tetap dan sama diantara semua negara/bangsa adalah keamanan (mencakup kelangsungan hidup rakyatnya dan kebutuhan wilayah) serta kesejahteraan. Kepentingan nasional diidentikkan dengan dengan “tujuan nasional”. Contohnya kepentingan pembangunan ekonomi, kepentingan pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) atau kepentingan mengundang investasi asing untuk mempercepat laju industrialisasi.

Dalam kepentingan nasional peran negara sebagai aktor yang mengambil keputusan dan memerankan peranan penting dalam pergaulan internasional berpengaruh bagi masyarakat dalam negerinya. Demikian pentingnya karena ini yang akan menjadi kemaslahatan bagi masyarakat yang berkehidupan di wilayah tersebut.

Negara dipandang sebagai pelindung wilayah, penduduk, dan cara hidup yang khas dan berharga. Demikian karena negara merupakan sesuatu yang esensial bagi kehidupan warga negaranya. Tanpa negara dalam menjamin alat-alat maupun kondisi-kondisi keamanan ataupun dalam memajukan kesejahteraan, kehidupan masyarakat jadi terbatasi.[[20]](#footnote-21)

Kepentingan nasional sering dijadikan tolok ukur atau kriteria pokok bagi para pengambil keputusan (decision makers) masing-masing negara sebelum merumuskan dan menetapkan sikap atau tindakan.  Bahkan setiap langkah kebijakan luar negeri (Foreign Policy) perlu dilandaskan kepada kepentingan nasional dan diarahkan untuk mencapai serta melindungi apa yang dikategorikan atau ditetapkan sebagai kepentingan nasional.[[21]](#footnote-22)

Kepentingan nasional dalam bidang ketenagakerjaan dengan adanya upaya pemerintah dalam mensejahterakan rakyatnya sudah disusun dalam Rencana strategi (Renstra) Depnakertrans 2005-2009. Untuk itu langkah-langkah dalam Rencana Strategis (Renstra) Depertemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2005-2009 antara lain visinya:

1. Terwujudnya tenaga kerja

2. Masyarakat transmigrasi yang produktif, kompetitif dan sejahtera.

Sedangkan misinya yaitu:

1. Perluasan kesempatan kerja dan peningkatan pelayanan penempatan

tenaga kerja serta penguatan informasi pasar kerja dan bursa kerja;

2. Peningkatan kompetensi keterampilan dan produktivitas tenag kerja

dan masyarakat transmigrasi;

3. Peningkatan hubungan industrial serta perlindungan sosial tenaga

kerja dan masyarakat transmigrasi;

4. Peningkatan pengawasan ketenagakerjaan;

5. Penerapan organisasi yang efisien, tatalaksana yang efektif dan terpadu dengan prinsip *good governance* (kepemerintahan yang baik), yang didukung oleh penelitian, pengembangan dan pengelolaan informasi yang efektif.

Dalam visi misi daripada Renstra tersebut terdapat langkah-langkah agar warga Indonesia mendapatkan haknya dan pemerintah menjalankan kewajibannya terhadap tenaga kerja Indonesia (TKI).

Pengertian kepentingan nasional menurut **Kindleberger** dalam buku yang berjudul *studi hubungan internasional,* memaparkan bahwa:

**“Hubungan antara negara tercipta karena adanya perbedaan keunggulan yang dimiliki tiap negara dalam berproduksi. Keunggulan komparatif (comparative advantage) tersebut membuka kesempatan pada spesialisasi yang dipilih tiap negara untuk menunjang pembangunan nasional sesuai kepentingan nasional”.**

Sebagian besar transaksi dan interaksi antar negara dalam sistem internasional sekarang bersifat rutin dan hampir bebas dari konflik berbagai jenis masalah nasional, regional, dan global bermunculan dan memerlukan perhatian dari berbagai negara. Dalam kebanyakan kasus yang terjadi, pemerintah saling berhubungan dengan mengajukan alternative pemecahan, perundingan atau pembicaraan mengenai masalah yang dihadapi, mengemukakan berbagai bukti teknis untuk menopang pemecahan masalah tertentu, dan mengakhiri perundingan dengan membentuk beberapa perjanjian atau saling pengertian yang memuaskan bagi semua pihak. Proses inilah yang disebut kerjasama kooperasi.

Kerjasama dapat berlangsung dalam berbagai konteks yang berbeda kebanyakan hubungan dan interaksi yang berbentuk kerjasama langsung di antara dua pemerintah yang memiliki kepentingan atau menghadapi masalah serupa secara bersamaan. Misalnya Indonesia dan Korea Selatan dalam penempatan tenaga kerja. Bentuk kerjasama lainnya dilakukan antara negara yang bernaung dalam organisasi dan kelembagaan internasional. Beberapa organisasi internasional seperti inisiatif Forestry Eight menerapkan bahwa kerjasama yang berlangsung di antara negara anggota organisasi tersebut dilakukan atas dasar pengakuan kedaulatan nasional masing masing negara. Organisasi internasional tersebut tidak dapat bertindak tanpa persetujuan pihak yang terlibat dalam suatu masalah, dan persetujuan untuk melakukan kerjasama biasanya dibuat berdasarkan penyesuaian terhadap negara yang paling kecil tingkatannya untuk bersikap kooperatif.

Defenisi kerjasama internasional menurut **K.J Holsti** adalah :

1. **Pandangan bahwa dua atau lebih kepentingan, nilai, atau tujuan saling bertemu dan dapat menghasilkan sesuatu, dipromosikan atau dipenuhi oleh semua pihak sekaligus.**
2. **Pandangan atau harapan dari suatu negara bahwa kebijakan yang diputuskan oleh negara lainnya akan membantu negara itu untuk mencapai kepentingan dan nilai-nilainya.**
3. **Persetujuan atau masalah-masalah tertentu antara dua negara atau lebih dalam rangka memanfaatkan persamaan kepentingan atau benturan kepentingan.**
4. **Aturan resmi atau tidak resmi mengenai transaksi di masa depan yang dilakukan untuk melaksanakan persetujuan.**
5. **Transaksi antar negara untuk memenuhi persetujuan mereka[[22]](#footnote-23)**

Kerjasama merupakan salah satu kegiatan yang dapat dilakukan oleh suatu negara demi tercapainya tujuan suatu negara tersebut. Dalam hubungan internasional, kerjasama bisa dilakukan di dalam segala aspek kehidupan, diantaranya dalam bidang ekonomi, politik, sosial, budaya, pendidikan, keamanan dan aspek-aspek lainnya. Dengan adanya ketergantungan ini, maka secara otomatis akan menimbulkan suatu hubungan timbal balik antara negara kerja sama dalam bidang tertentu, yang nantinya aakan saling menguntungkan masing-masing negara.

**Kerjasama internasional adalah bentuk interaksi yang dilakukan antar negara-negara ataupun melibatkan aktor non-negara yang menyadari kesalingtergantungan yang mengelilingi mereka. Kerjasama internasional adalah alat bagi aktor-aktor hubungan internasional yang fungsinya memfasilitasi dan melayani berbagai macam kegiatan yang tak ada batasnya. Kerjasama ini meliputi berbagai macam bidang seperti politik, keamanan, ekonomi, budaya dan sebagainya. Holsti memberikan beberapa alasan mengapa negara-negara melakukan kerjasama internasional (Holsti, 1995:362) :**

1. **Untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi, melalui kerjasama negara-negara dapat memotong ongkos produksi untuk memenuhi kebutuhan mereka dan rakyatnya meskipun negara-negara tersebut mengalami keterbatasan baik dalam segi sumber daya alam maupun sumber daya manusia**
2. **Untuk meningkatkan efisiensi, seperti pengurangan biaya dan ongkos**
3. **Karena adanya masalah-masalah yang mengancam keamanan bersama**
4. **Untuk mengurangi atau menghilangkan negatif yang selama ini.**

 Kegiatan kerjasama internasional yang dilakukan antar negara bertujuan untuk saling memenuhi kebutuhan negara masing-masing. Salah satunya adalah kerja sama yang dilakukan antara Indonesia dan Korea Selatan, salah satu bentuk keseriusan antara kedua negara ini dalam menjalin kerjasama dalam bidang ketenagakerjaan, maka Korea Selatan mengeluarkan kebijakan EPS (*Employment Permit System*) yang pertama kali disahkan melalui MoU antara Pemerintah Republik Indonesia dengan Pemerintah Republik Korea Selatan.

EPS (*Employment Permit System*) merupakan suatu sistem perekrutan dan penempatan tenaga kerja asing di Korea secara legal yang dibangun pemerintah Republik Korea untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada perusahaan perusahaan di Korea. Mekanisme EPS membolehkan pengguna atau User di Korea yang tidak dapat memperoleh tenaga kerja lokal untuk mempekerjakan tenaga kerja migran di Korea.

 Negara-negara berkembang yang melakukan kerjasama dengan negara industri maju biasanya lebih menawarkan SDM yang notabennya cukup banyak, dan di sisi lain negara juga belum mampu untuk menyediakan lapangan pekerjaan yang mampu menampung seluruh pekerja di negaranya, yang justru berbanding terbalik dengan negara industri maju.

Berikut perbedaan ciri-ciri negara berkembang dan negara maju

1. Ciri-Ciri Negara Berkembang
2. Memiliki berbagai masalah kependudukan
3. Produktivitas masyarakatnya masih didominasi barang-barang primer
4. Sumber daya alam belum dapat dimanfaatkan secara optimal
5. Ketergantungan terhadap negara maju
6. Keterbatasan fasilitas umum
7. Tingkat kesadaran hukum, kesetaraan gender
8. Tingkat pendidikan masih rendah, dan
9. Tingkat kesehatan
10. Ciri-Ciri Negara Maju
11. Sumber daya alam dimanfaatkan secara optimal
12. Dapat mengatasi masalah kependudukan
13. Produktivitas masyarakat didominasi barang-barang hasil produksi dan jasa
14. Tingkat dan kualitas hidup masyarakat tinggi
15. Ekspor yang dilakukan adalah ekspor hasil industri dan jasa
16. Tercukupinya penyediaan fasilitas umum
17. Kesadaran hukum, kesetaraan gender, dan penghormatan terhadap hak asasi manusia dijunjung tinggi
18. Tingkat pendidikan relatif tinggi
19. Tingkat pendapatan penduduk relatif tinggi

Tingginya tingkat pertumbuhan penduduk di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia membuat para pekerja yang ada di negaranya banyak memilih untuk bekerja di luar negeri sebagai tenaga kerja asing. Faktor ini didiukung karena belum adanya kesempatan untuk berkerja di dalam negeri, dan upah kerja di luar negeri yang dianggap lebih menjanjikan.

Besarnya perbedaan jumlah pendapatan antar desa dan kota khususnya di indonesia juga membuat banyak terjadinya migrasi demi mendapatkan upah yang lebih bisa untuk mencukupi kebutuhan hidup.

Istilah migrasi dari **Todaro** yang dikutip oleh **Rima Jayanti Karuniasari** dalam bukunya *analisis prioritas penggunaan remittence eks TKI Korea selatan*, yaitu:

**merumuskan bahwa arus migrasi akan terus berlangsung sampai adanya perbedaan pendapatan (penghasilan yang diharapkan) antara desa dan kota. Dalam hal ini yang dipermasalahkan bukan pendapatan yang diperoleh (*actual income*) melainkan pendapatan yang diharapkan.para pekerja migran membandingkan berbagai macam pasar tenaga kerja di sektor pedesaan maupun di perkotaan yang akan memilih maksimum profit yang diharapkan melalui migrasi.**

Pertumbuhan penduduk yang tinggi merupakan modal dasar pembangunan. Akan tetapi, banyaknya jumlah penduduk jika tidak diimbangi dengan pertumbuhan angkatan kerja justru akan memunculkan permasalahan baru dalam hal ketenagakerjaan, di mana angka pengangguran mengalami peningkatan yang besar pula.

Pembangunan yang diselenggarakan oleh pemerintah Indonesa terutama pembangunan ekonomi selalu diharapkan membawa berita gembira yaitu meningkatnya produksi nasional, terbukanya kesempatan kerja, stabilitas ekonomi, neraca pembayaran luar negeri yang tidak defisit, kenaikan pendapatan nasional, dan pemerataan distribusi pendapatan.

Tenaga kerja merupakan modal yang sangat dominan dalam menyukseskan program pembangunan. Masalah ketenagakerjaan semakin kompleks seiring bertambahnya jumlah penduduk, yang memerlukan perhatian serius dari berbagai pihak.

Penempatan tenaga kerja Indonesia ke Korea Selatan melalui skema *Employment Permit System* dapat membantu meningkatkan kualitas dan kesejahteraan terhadap tenaga kerja untuk menyukseskan program pembangunan.

Menurut Menteri Tenaga Kerja Korea Selatan Lee Young Hee, kualitas TKI yang bekerja di Korsel menempati peringkat pertama dibandingkan sekitar 15 negara lain yang menempatkan tenaga kerja di Korea Selatan[[23]](#footnote-24)

Pengertian tenaga kerja menurut **A.Hamzah** memaparkan bahwa :

**“Tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran”.**

Kemudian Teori **Lewis** juga memaparkan bahwa :

**“Kelebihan pekerja merupakan kesempatan dan bukan merupakan suatu masalah. Kelebihan pekerja di satu sektor akan memberikan andil terhadap pertumbuhan out put dan penyediaan pekerja di sektor lain”.[[24]](#footnote-25)**

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya menyeluruh dan ditujukan pada peningkatan, pembentukan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisien, efektif, dan berjiwa wirausaha sehingga mampu mengisi, menciptakan, dan memperluas lapangan kerja serta kesempatan usaha. Dalam pembangunan ketenaga­kerjaan diupayakan untuk membina dan mengembangkan perbaikan syarat-syarat kerja serta perlindungan tenaga kerja dalam sistem hubungan industrial.

Pengertian kualitas menurut **Davis** memaparkan bahwa :

**kualitas merupakan kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, sumber daya manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.[[25]](#footnote-26)**

Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja ditujukan pada penciptaan tenaga kerja profesional, mandiri, beretos kerja tinggi, berjiwa wirausaha, dan berdaya saing tinggi.[[26]](#footnote-27)

Tenaga kerja menurut **Sadono Sukirno** dalam bukunya “Mikro Ekonomi Teori Pengantar” dibedakan kepada tiga golongan yaitu:

**“Dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya tenaga kerja dibedakan kepada tiga golongan adalah sebagai berikut:**

1. **Tenaga kerja kasar,**
2. **Tenaga kerja terampil,**
3. **Tenaga kerja terdidik”.**

Penjelasan mengenai klasifikasi tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja kasar

Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendah pendidikannya dan tidak memiliki keahlian dalam suatu bidang pekerjaan.

1. Tenaga kerja terampil

Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja seperti montir mobil, tukang kayu dan ahli mereparasi TV dan radio.

1. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang tertentu seperti dokter, akuntan, ahli ekonomi dan insinyur

Bertolak dari permasalahan dan penjelasan kerangka teoritis di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut :

.

1. **Hipotesis**

”**Apabila penempatan tenaga kerja Indonesia ke Korea Selatan dilaksanakan melalui sistem G to G, dengan skema *employment permit system* (EPS), maka akan dapat membantu peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia.”**

1. **Operasionalisasi Variabel dan Indikator**

Sebagaimana telah disebutkan dalam judul penelitian dan juga dalam hipotesis maka untuk lebih lanjut akan dikemukakan tabel operasional variabel dan indikator.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel dalam Hipotesis (Teoritik)** | **Indikator (Empirik)** | **Verifikasi (Analisis)** |
| **Variabel Bebas:****Apabila penempatan tenaga kerja Indonesia ke Korea Selatan dilaksanakan melalui sistem G to G dengan skema *employment permit system* (EPS),** | 1. Adanya kesepakatan kerjasama antara Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia (Kemnakertrans) dan The Ministry of Employment and

Labor Korea1. Adanya MoU mengenai sistem penerimaan TKI melalui skema Sistem Ijin Kerja atau *Employment Permit System* (EPS) yang kebijakannya dikeluarkan oleh pemerintah Korea Selatan
2. Adanya ujian *employment permit system- test of proficiency in Korea* (EPS-TOPIK) yang dilaksanakan oleh Human resources developement of Korea (HRDK)
 | 1. Penandatanganan *memorandum of understanding* (MOU) antara Kementerian Tenaga Kerja RI dan Kementerian Tenaga Kerja Korea Selatan

Sumber data:Bnp2tki.go.id 1. MoU ini mengatur mengenai biaya penempatan tenaga kerja, pembentukan Joint Working Group (kerjasama antar kedua pihak), dan pelaksanaan Employment Permit System-Test of Proficiency in Korean (EPS-TOPIK) atau ujian masuk ke Korea Selatan bagi pekerja asing, seperti halnya tenaga kerja Indonesia.
2. Materi test atau ujian EPS-TOPIK adalah berupa Bahasa Korea dan Budaya Korea.

Sumber data :http://www.seoulina.com |
| **Variabel Terikat:****Maka akan membantu meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia** | 1. Reputasi kualitas TKI diakui sendiri oleh Menteri Tenaga Kerja Korea
2. Penambahan kuota penerimaan tenaga kerja Indonesia di Korea Selatan
3. Penghargaan diberikan kepada BNP2TKI oleh HRD Korea
 | 1. Menurut Lee, kualitas TKI yang bekerja di Korsel menempati peringkat pertama dibandingkan sekitar 15 negara lain yang menempatkan tenaga kerja di Korsel
2. Menurut Kepala HRD Korea Perwakilan Jakarta, Kyung-il Min, sampai akhir September 2013 Indonesia telah menempatkan jumlah tertinggi tenaga kerja asing di Korea sebesar 7.239 TKI dan mendapat penambahan sebanyak 2.141 sehingga total jumlah penempatan TKI mencapai  9.441

Sumber data :http://m.rmol.co1. Penerapan biaya penempatan calon TKI Korea yang bersifat transparan dan terjangkau, termasuk pelayanan birokrasi dan mekanisme penempatan yang cepat di BNP2TKI. BNP2TKI juga dihargai karena terus-menerus meningkatkan kualitas calon TKI Korea terkait kemampuan bahasa, keterampilan, sekaligus pengetahuan hal-ihwal budaya di Korea.
 |

1. **Skema Kerangka Teoritik**

**INDONESIA**

**KOREA SELATAN**

**PENERIMAAN TENAGA KERJA ASING MELALUI PROSEDUR SISTEM IZIN KERJA (*EMPLOYMENT PERMIT SYSTEM)***

**PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA KE NEGARA MITRA MELALUI SISTEM G TO G**

**PENEMPATAN TKI KE KOREA SELATAN**

**UPAYA PENINGKATAN KUALITAS TKI YANG DITEMPATKAN KE KOREA SELATAN MELALUI SISTEM G TO G DAN MELAKSANAKAN PROSEDUR *EMPLOYMENT PERMIT SYSTEM***

**PENINGKATAN KUALITAS TENAGA KERJA INDONESIA DAPAT TERCAPAI**

1. **Metode penelitian dan Teknik Pengumpulan Data**
2. **Tingkat Analisis**

Penggunaan Tingkat Analisis di sini adalah:

Analisa korelasionis, yang unit eksplanasinya dan unit analisanya pada tingkatan yang sama. Dimana Korea Selatan merupakan tingkat analisa Negara-Bangsa sebagai unit eksplanasi dan Indonesia merupakan tingkat analisa Negara-Bangsa sebagai unit analisa.

1. **Metode penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. *Metode Deskriptif*, yaitu suatu metode penelitian yang berusaha mengumpulkan, menyusun, dan menginterpretasikan data yang ada dengan tujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan peristiwa dan kejadian yang ada pada masa sekarang secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Penelitian ini terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat sekedar mengungkapkan fakta (*Fact Finding*), yang kemudian diajukan dengan menganalisa data atau fenomena tersebut untuk mencari solusi dalam kaitan-kaitannya dengan strategi baru. Dengan metode deskriptif ini, peneliti ingin mencari tahu sejauh mana kerjasama Indonesia dan Korea Selatan dalam bidang ketenagakerjaan yang dilaksanakan melalui sistem G to G dengan skema sistem ijin kerja (*employment permit system)* dan dampaknya terhadap kualitas tenaga kerja Indonesia.
2. *Metode Historis,* yaitu metode penelitian yang bermaksud membuat rekontruksi masa lalu secara sistematis dan objektif dengan cara mengumpulkan, mengevaluasi, memverifikasi, serta mensintesis bukti-bukti untuk mendukung fakta memperoleh kesimpulan yang kuat. Untuk menguji hipotesis yang berhubungan dengan penyebab, pengaruh atau perkembangan kejadian yang mungkin membantu dengan memberikan informasi pada kejadian sekarang dan mengantisipasi kejadian yang akan datang. Dengan metode historis ini, peneliti ingin mencari fakta mengenai bentuk kerjasama Indonesia dan Korea Selatan dari awal dalam bidang ketenagakerjaan yang ada hingga kini dan mencari pengaruh dari penempatan tenaga kerja Indonesia ke Korea Selatan yang dilaksanakan melalui sistem G to G dan skema *employment permit system* terhadap kualitas TKI khususnya yang ditempatkan ke Korea Selatan.
3. **Teknik pengumpulan data**

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *Library Research* (Studi Kepustakaan). Bahan-bahan kepustakaan yang sesuai dengan permasalahan yang diangkat pada penelitian ini dan meneliti langsung ke lapangan. Penelaahan data tersebut didapat juga dari buku teks, jurnal ilmiah, dokumen, laporan lembaga pemerintah dan non-pemerintah, maupun dari website/internet yang membahas kerjasama Indonesia dan Korea Selatan dalam bidang ketenagakerjaan.

1. **Lokasi dan lama penelitian**
2. **Lokasi penelitian**

Adapun lokasi lembaga-lembaga yang peneliti tuju untuk penelitian ini adalah :

1. Badan nasional penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia (BNP2TKI)
Jalan MT Haryono Kav 52, Pancoran, Jakarta Selatan 12770
2. Kantor kedutaan besar Korea Selatan Jl. Jendral Gatot Subroto Kav.57 Jakarta 12950
Tel **:** 62-21-2967-2555
Fax **:** 62-21-2967-2556/2557
e-mail : Koremb-in@mofa.go.kr
3. Perpustakaan Museum Konperensi Asia-Afrika. Jl. Asia-Afrika No.65 Bandung, Jawa Barat.
4. Perpustakaan FISIP Universitas Pasundan. Jl. Lengkong Besar No.68, Bandung.
5. **Lama penelitian**

Penelitian dilakukan kurang lebih 6 bulan, terhitung dari bulan Oktober 2015, yang merupakan tahap awal dari pengumpulan data, dan selesai bulan Maret 2016.

1. **Sistematika penulisan**

Skripsi ini dibagi menjadi lima bab, yaitu:

**BAB I** Terdiri dari Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis, Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data, Lokasi dan Lamanya Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

**BAB 2** Berisi uraian mengenai variabel bebas yaitu mengenai penempatan tenaga kerja Indonesia ke Korea Selatan melalui sistem G to G dengan skema *employment permit systen* (EPS).

**BAB 3** Berisi uraian tentang variabel terikat mengenai dampak peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia .

**BAB 4** Berisi analisis pembahasan masalah dan memaparkan hasil penelitian yang diteliti.

**BAB 5** Penutup yang berisi kesimpulan hasil penelitian.

1. “Peranan sumber daya manusia dalam pertumbuhan ekonomi”, <http://drmuklis.blogspot.co.id/2010/03/peranan-sumber-daya-manusia-dalam.html> diakses pada 27 Oktober 2015 [↑](#footnote-ref-2)
2. Mushleh, “Teori Ketenagakerjaan”, dalam <http://muslehgeo.blogspot.co.id/2013/06/teori-teori-ketenagakerjaan.html>, diakses 26 Oktober 2015. [↑](#footnote-ref-3)
3. Azanulahyan, “Masalah ketenagakerjaan di Indonesia”, dalam <http://azanulahyan.blogspot.co.id/2014/04/masalah-ketenagakerjaan-di-indonesia.html>, diakses 28 Oktober 2015 [↑](#footnote-ref-4)
4. Anita Ervina, “kualitas tenaga kerja Indonesia”, 3 Februari 2013 <http://anitaervina.blogspot.co.id/2012/02/makalah-kualitas-tenaga-kerja-indonesia.html>, [↑](#footnote-ref-5)
5. “Kualitas tenaga kerja RI rendah”, <http://www.kemenperin.go.id/artikel/8161/Kualitas-Tenaga-Kerja-RI-Rendah>, diakses 27 Oktober 2015 [↑](#footnote-ref-6)
6. “Hingga 10 Bulan Penempatan TKI ke Korea Tahun 2014 Capai 6.281 Orang”, **Jakarta, BNP2TKI, Selasa 28 oktober 2014,** <http://www.bnp2tki.go.id/read/9418/Hingga-10-Bulan-Penempatan-TKI-ke-Korea-Tahun-2014-Capai-6.281-Orang->**, diakses pada 26 Oktober 2015.** [↑](#footnote-ref-7)
7. Situs Resmi KBRI di Seoul, Korea Selatan. 2013. Hubungan Bilateral. <http://kbriseoul.kr/kbriseoul/index.php/id/2013-01-07-14-59-13/25-indonesian/hubunganbilateral>. diakses pada 27 Oktober 2015 [↑](#footnote-ref-8)
8. Kajian Upaya Peningkatan Kualitas Perlindungan dan Pelayanan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. 2011. Badan Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan kementrian Luar Negeri Republik Indonesia. Jakarta. [↑](#footnote-ref-9)
9. “Program EPS lindungi hak Tenaga Kerja Indonesia di Korea Selatan”, *Tribun Jabar* (online), Bandung, 29 Januari 2015 [↑](#footnote-ref-10)
10. “Tenaga Kerja Indonesia favorit di Korea Selatan”, *tribunnews* (online), Jakarta, 13 Juni 2014, <http://www.nakernews.com/tenaga-kerja-indonesia-favorit-di-korea-selatan-3/> diakses pada 30 Oktober 2015 [↑](#footnote-ref-11)
11. <http://frauganis.blogspot.co.id/2009/12/materi-semester-2.html>, diakses pada 2 November 2015 [↑](#footnote-ref-12)
12. Mingst, Karen. 1999. “Essential Of International Relations”. New York: W. W. Norton Company, hlm. 2. [↑](#footnote-ref-13)
13. Faisal, “pengertian hubungan internasional menurut para ahli” dalam <https://faisal94thobhone.wordpress.com/2013/09/26/pengertian-hubungan-internasional-menurut-para-ahli>, diakses 2 november 2015 [↑](#footnote-ref-14)
14. Wiriatmadja, Suwardi. 1970. “Pengantar Hubungan Internasional”. Surabaya: Tinta Mas, hlm 39 [↑](#footnote-ref-15)
15. *Ibid*., hlm. 2 [↑](#footnote-ref-16)
16. <http://handikap60.blogspot.com/2013/03/pengertian-hubungan-dan-kerjasama.html>, diakses pada 2 november 2015 [↑](#footnote-ref-17)
17. <http://faiz-marwan.blogspot.co.id/2015/03/pengertian-politik-luar-negri.html>, diakses pada 2 november 2015 [↑](#footnote-ref-18)
18. <http://shakunsha95.blogspot.co.id/2014/01/kebijakan-pemerintah-terhadap-tenaga.html> diakses pada 15 Februari 2016 [↑](#footnote-ref-19)
19. James N. Rosenau, 1980. The Scientific Study of Foreign Policy. New York: The Free Press, hal. 171, 173. [↑](#footnote-ref-20)
20. Robert Jackson dan Georg Sorensen. 2009. Pengantar Studi Hubungan Internasional. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal. 89 [↑](#footnote-ref-21)
21. <https://iwansmile.wordpress.com/konsep-kepentingan-nasional-national-interest/>, diakses pada 2 November 2015 [↑](#footnote-ref-22)
22. <https://www.scribd.com/doc/49766705/10/Teori-Kerjasama-Internasional> diakses pada 6 Desember 2015 [↑](#footnote-ref-23)
23. www. Bnp2tki.go.id diakses pada 17 Februari 2016 [↑](#footnote-ref-24)
24. <http://www.slideshare.net/sofyannardisaputra/beberapa-teori-ketenagakerjaan> diakses pada 5 November 2015 [↑](#footnote-ref-25)
25. <http://smileboys.blogspot.com/2008/07/pengertian-kualitas>. diakses pada 26 Februari 2016 [↑](#footnote-ref-26)
26. :www.bappenas.go.id/ diakses pada 15 Februari 2016 [↑](#footnote-ref-27)