BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab II ini penulis akan menjelaskan dan menguraikan tinjauan pustaka berupa literature review teori-teori yang mendukung dalam asumsi penulis di dalam penelitian ini. Penjelasan tersebut berasal dari berbagai data sekunder dan penelitian-penelitian terdahulu sebagai penunjang teori dan konsep yang akan penulis gunakan.

1. **Literatur Review**

 Kajian atas permasalahan mengenai buruh migran atau TKI sendiri telah dilakukan oleh beberapa pihak, penelitian atau kajian tersebut terkait dengan peran dari pemerintah Indonesia dalam menangani masalah-masalah yang terjadi terhadap buruh migran serta perlindungan yang diberikan oleh pemerintah Indonesia.

 Penelitian pertama ialah jurnal dari Arie Ryan Lumban Tobing (2013) yang berjudul “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Atas Jaminan Kesehatan Bagi TKI Saat di Negara Tujuan Bekerja: Studi Terhadap Mantan TKI yang Bekerja di Hongkong di Kabupaten Malang”. Penelitian ini menjelaskan bahwa kurangnya pendidikan yang diberikan oleh PPTKIS maupun instansi pemerintah pada buruh migran terkait pengetahuan hak-hak dasar buruh migran itu sendiri, sehingga hak yang dimiliki oleh para buruh migran tidak didapat dan minimnya keinginan bagi buruh migran untuk mengikuti organisasi buruh sehingga membuat lembaga-lembaga swadaya masyarakat kesulitan untuk melakukan pendampingan bagi buruh migran itu sendiri, Pemerintah memiliki

peran yang sentral dalam memberikan perlindungan bagi buruh migran, sehingga pengawasan dari pihak instansi pemerintah harus saling bekerja sama dalam upaya pencapaian hak buruh migran.dengan ditingkatkan peran dari pemerintah maka perlindungan terhadap buruh migran akan tercapai secara maksimal.

 Penelitian kedua ialah penelitian yang dilakukan oleh Desty Purwanti (2013) berjudul “Kebijakan Pemerintah Indonesia dalam Menangani Permasalahan PRT di Arab Saudi Tahun 2006-2012” mengemukakan bahwa penanganan terhadap masalah yang terjadi di negara tempat buruh migran bekerja tidak bisa dipisahkan dengan proses penanganan yang terjadi di dalam negeri terkait instansi-instansi pemerintah dan pihak lainnya serta kebijakan komperhensif ketenagakerjaan dan penempatan tenaga kerja diluar negeri. Perlindungan terhadap tenaga kerja diluar negeri merupakan perlindungan hakiki warga Negara Indonesia yang memiliki hak-hak yang sama dengan warga Negara lainnya ketika mereka mengalami masalah diluar negeri.

 Penelitian selanjutnya ialah penelitian dari Moh Jumhur Hidayat (2013), dengan penelitian berjudul “Optimalisasi Peran Pemerintah dalam Promosi, Penempatan, dan Perlindungan TKI dengan Menggunakan Soft Systems Methodology”. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa TKI sector informal yang bekerja pada pengguna perseorangan memiliki perlindungan yang lebih rentan. Hal ini terjadi karena hubungan kerja yang subjektif, tinggal satu atap selama 24 jam, serta karena UU Perburuhan diberbagai Negara belum mampu menjangkau keberadaan TKI sector informal ini. Bagi sector informal ini keberadaan perwakilan dari Republik Indonesia seakan tidak terasa kecuali mereka mengahapi kasus lari dan kabur untuk meminta perlindungan. Terlebih lagi dari sikap yang kurang proaktif dari perwakilan Republik Indonesia, maka perlindungan semakin kurang dirasakan.

 Ketiga penelitian diatas memiliki persamaan dengan penilitian yang penulis lakukan, yaitu persamaan dalam membahas peran dari pemerintah Indonesia terkait dalam perlindungan terhadap buruh migran Indonesia. Sedangkan perbedaannya ialah penulis lebih berfokus pada peran BNP2TKI serta dinamika yang terjadi pada buruh migran Indonesia di Hongkong. Ketiga peneliti diatas melakukan wawancara dengan sumber yang bersangkutan akan tetapi peneliti tersebut tidak melakukan penelitian berdasarkan kedua belah pihak (buruh migran serta pemerintah).Dari ketiga penelitian diatas diungkapkan bahwa pemerintah kurang memaksimalkan peran dan kekuasaannya dalam melindungi hak-hak Buruh Migran Indonesia. Namun adanya koordinasi terhadap peran instansi lain menunjukan bahwa pemerintah berusaha untuk meningkatkan upaya pencapaian hak buruh migran.

1. **Kerangka Teoritis**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa konsep teori. Beberapa konsep teoritis tersebut digunakan sebagai dasar dan serta landasan penelitian sehingga diharapkan dapat membantu penulis dalam mempermudah dalam memahami inti dari penelitian ini. Mengawali pemaparan dalam kerangka teoritis ini, terlebih dahulu dipahami tentang teori dari Hubungan Internasional itu sendiri.

**Robert Jackson** &**Georg Sorensen** Hubungan Internasional di dalam bukunya yang berjudul Pengantar Studi Hubungan Internasional menjelaskan bahwa:

“Hubungan Internasional merupakan hubungan dan interaksi antar satu negara dengan negara yang lain termasuk aktivitas negara dan kebijakan pemerintah, organisasi Internasional, organisasi non pemerintah, dan perusahaan multilateral.”[[1]](#footnote-2)

**K.J. Holsti** dalam bukunya International Politics, mendefinisikan bahwaHubungan Internasional sebagai:

“Semua bentuk interaksi antara masyarakat yang berbeda, apakah itu disponsori oleh pemerintah atau tidak … ia mencakup juga studi mengenai serikat perdagangan internasional, Palang Merah Internasional, turisme, perdagangan interasional, transportasi, komunikasi, dan perkembangan nilai dan etik internasional.”

Adapun definisi menurut **Mc Clelland**dalam bukunya Hubungan Internasional: Teori dan Sistem, menyatakan bahwa

”Hubungan Internasional merupakan studi tentang suatu interaksi antara jenis - jenis kesatuan sosial tertentu, termasuk studi tentang keadaan relevan yang mengelilingi interaksi. Hubungan Internasional akan berkaitan dengan segala bentuk interaksi antar masyarakat negara - negara, baik yang dilakukan oleh pemerintah ataupun warga lainnya”.[[2]](#footnote-3)

Hubungan Internasional dapat diartikan sebagai sebuah studi tentang interaksi antar aktor-aktor yang berpartisipasi dalam politik Internasional meliputi Negara dengan Negara, organasiasi non pemerintah ataupun organisasi Internasional. Hubungan Internasional memiliki tujuan untuk membuat suatu interaksi atau hubungan negara dengan negara lain, dengan bekerjasama, pembentukan suatu aliansi, perang, serta suatu interaksi dalam organisasi Internasional. Hubungan kerjasama antar Negara tersebut dapat berupa kerjasama Internasional.

Kerjasama Internasional dapat dijelaskan sebagai suatu proses hubungan antar negara satu sama lain untuk memecahkan suatu masalah dengan adanya kesepakatan bersama. Membuat suatu perundingan mengenai masalah dan mencari solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut.**Dougherty&Pflatzgraff,** (1997: 418) menyebutkan:

”Teori-teori kerjasama dan juga teori-teori tentang konflik, merupakan basis pentingnya bagi teori Hubungan Internasional yang komprehensif ….Kerjasama dapat pula timbul dari adanya komitmen individu terhadap kesejahteraan bersama atau sebagai usaha memenuhi kebutuhan pribadi. Kunci penting dari perilaku bekerjasama yaitu pada sejauhmana setiap pribadi mempercayai bahwa pihak yang lainnya akan bekerjasama. Jadi, isu utama dari teori kerjasama adalah pemenuhan kepentingan pribadi, dimana hasil yang menguntungakan kedua belah pihak akan didapat melalui kerjasama, daripada berusaha memenuhi kepentingan sendiri dengan cara berusaha sendiri atau dengan berkompetisi”

**Koesnadi Kartasasmita** dalam bukunya Organisasi dan Administrasi Internasional, menyebutkan bahwa kerjasama internasional dapat dipahami sebagai:

“Kerjasama dalam masyarakat internasional merupakan suatu keharusan sebagai akibat terdapatnya hubungan interdependensi dan bertambah kompleksnya hubungan manusia dalam masyarakat internasional. Kerjasama internasional terjadi karena adanya national understanding serta mempunyai tujuan yang sama, keinginan yang didukung oleh kondisi internasional yang saling membutuhkan. Kerjasama itu didasari oleh kepentingan bersama diantara negara-negara, namun kepentingan itu tidak identic"

Ada berbagai bentuk kerjasama Internasional yang dapat dilakukan. Bentuk kerja sama bisa di semua bidang baik meliputi bidang ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya dan lainnya. Bentuk kerjasama Internasional antara lain:

1. **Kerjasama Bilateral :** Ialah kerjasama antar dua negara karena saling mendapat keuntungan atau memiliki hubungan yang baik
2. **Kerjasama Regional:**Merupakan kerjasama antar beberapa negara dalam satu kawasan atau wilayah. Kerjasama ini terjadi karena adanya satu kepentingan bersama di bidang politik ekonomi dan pertahanan.
3. **Kerjasama Multilateral:**Ialah kerjasama yang dilakukan lebih dari 2 negara tanpa batas kawasan atau wilayah. Bisa kerjasama antar satu kawasan atau bisa beda kawasan.  Anggota terdiri dari dua jenis yaitu anggota utama dan anggota aktif.Maksud dari anggota utama adalah negara dengan kekuatan menengah misalnya kanada sedangkan anggota aktif adalah negara kecil yang peranannya terbatas atau sedikit kekuatan dalam urusan internasional, biasanya anggota aktif secara sukarela bergabung dalam organisasi itu, bisa masuk juga bisa keluar dari anggota.
4. **Kerjasama Internasional :** Ialah kerjasama antara semua negara di seluruh dunia atau mayoritas negara di dunia dalam kepentingan skala dunia.Kerjasama internasional dibentuk dalam beberapa organisasi internasional di dunia ini dan meliputi semua bidang.

Kerjasama tersebut mulai terjadi paska Perang Dunia kedua, Negara-Negara di dunia kembali bersatu dan cenderung memiliki ketergantungan satu sama lain, sehingga dapat dikatakan bahwa Negara-Negara di dunia mustahil untuk dapat memenuhi kebutuhannya sendiri. Sehingga dalam memenuhi kebutuhan tersebut Negara-negara diharuskan melakukan interaksi dan melakukan hubungan diplomasi dengan Negara-negara tetangga maupun dengan Negara lain.

Setiap Negara memiliki *national interest* yang harus diwujudkan untuk dapat memenuhi kepentingan Negara tersebut maupun kepentingan diluar garis batas wilayahnya sendiri, cara memenuhi kepentingan tersebut suatu negara harus dengan melalui kerjasama Internasional. Tentunya kerjasama Internasional diharapkan dapat menjadi salah satu usaha utama untuk dapat memenuhi *national interest* itu sendiri. Seperti yang diungkapkan oleh **Daniel S. Cheever** &**H. Field Haviland**, dari **Teuku May Rudy**, bahwa :

"Pengaturan bentuk kerjasama Internasional yang melembaga antara negara - negara umumnya berlandaskan suatu persetujuan dasar untuk melaksanakan fungsi - fungsi yang memberikan manfaat timbal balik yang memberikan manfaat timbal balik yang dilaksanakan melalui pertemuan - pertemuan serta kegiatan - kegiatan staf secara berkala"

 Terdapat tiga unsur yang mencakup definisi menurut **Daniel S. Cheever** dan **H. Field Haviland** tiga unsur tersebut adalah sebagai berikut :

1. Adanya staf yang bekerja sebagai pegawai sipil Internasional.
2. Keterlibatan negara didalam suatu pola kerjasama.
3. Adanya pertemuan - pertemuan secara berkala.[[3]](#footnote-4)

Kerjasama internasional tidak dapat dihindari oleh negara atau aktor-aktor internasional lainnya. Keharusan tersebut diakibatkan adanya saling ketergantungan diantara aktor-aktor internasional dan kehidupan manusia yang semakin kompleks, ditambah lagi dengan tidak meratanya sumber daya-sumber daya yang dibutuhkan oleh para aktor internasional.

Dalam aspek ekonomi, dalam hal ini adanya para buruh migran merupakan salah satu bentuk dari adanya praktik dari Hubungan Internasional dan merupakan aktor dalam suatu Kerjasama Internasional. Buruh migran atau dalam sehari-hari kita lebih sering menyebutnya Tenaga Kerja Indonesia (TKI) menurut buku pedoman pengawasan perusahaan Tenaga Kerja Indonesia adalah sebagai berikut :

"Warga negara Indonesia baik laki - laki maupun perempuan yang melakukan kegiatan di bidang perekonomian, sosisal, keilmuan, kesenian, dan olahraga profesional serta mengikuti pelatihan kerja di luar negeri baik di darat, laut maupun udara dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tertulis baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat - syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak."[[4]](#footnote-5)

 Sedangkan menurut **Dr. Payaman dikutip A.Hamzah (1990)** sebagai berikut :

"Tenaga kerja adalah produk yang telah atau sedang bekerja. Atau mencari pekerjaan, dan melakukan pekerjaan lainnya. Seperti sekolah, ibu rumah tangga. Dalam istilah praktis, tenaga kerja terdiri dari dua hal, yaitu angkatan kerja dan yang bukan angkatan kerja"[[5]](#footnote-6)

 Buruh Migran memiliki hak, kewajiban dan kesempatan yang samasebagai Tenaga Kerja Indonesia atau calon Tenaga Kerja Indonesia, yaitu:

1. Bekerja di luar negeri.
2. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri.
3. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri.
4. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya.
5. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan.
6. Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang - undangan di negara tujuan.
7. Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang - undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak - hak yang ditetapkan sesuai dengan perundag - undangan selama penempatan di luar negeri.
8. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal.
9. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Adapun Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia menurut Pasal 1 bagian (1) Undang - Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, sebagai berikut :

"TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah."[[6]](#footnote-7)

Adapun undang - undang tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri seperti yang terltulis pada Undang - Undang Nomor 39 Tahun 2004 sebagai berikut :

 Mengacu pada Pasal 27 ayat (2) Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka Undang - Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri ini harus memberikan Perlindungan warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapatkan pekerjaan, khususnya pekerjaan di luar negeri, agar mereka dapat memperoleh pelayanan penempatan keselamatan tenaga kerja secara cepat dan mudah dengan tepat mengutamakan keselamatan tenaga kerja baik fisik, moral maupun martabatnya. Dikaitkan dengan praktek penyelenggaraan Pemerintah di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri, menyangkut juga hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri merupakan kewenangan pemerintah.[[7]](#footnote-8)

 Adapun perlindungan TKI menurut UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 1 angka 4 adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak - haknya sesuai dengan peraturan perundang - undangan, baik sebelum , selama maupun sesudah bekerja.

 Perlindungan TKI berdasarkan kepada UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Berdasarkan Pasal 2 UU No. 39 Tahun 2004, Penempatan dan Perlindungan calon TKI berasaskan kepada keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia.

 Adapun tujuan dari perlindungan TKI sebagaimana disebutkan dalam pasal 3 UU No. 39 Tahun 2004 adalah sebagai berikut :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ketempat asal di Indonesia.
3. Meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.[[8]](#footnote-9)

Tanggung jawab dan konsekuensi sesuai dengan Pasal 7 UU No. 39 Tahun 2004 Pemerintah memiliki kewajiban sebagai berikut :

1. Menjamin terpenuhinya hak - hak calon TKI/TKI, baik yang bersangkutan berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri.
2. Mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI.
3. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri.
4. Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan.
5. Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelumnya pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.[[9]](#footnote-10)

Perlindungan yang diberikan kepada TKI/Buruh Migran Indonesia merupakan salah satu bentuk pelasanaan dalam perlindungan hak asasi manusia. Hak Asasi Manusia adalah hak dasar atau hak pokok yang dimiliki manusia sejak lahir sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa. Hak asasi manusia merupakan anugerah Tuhan Yang Maha Esa sejak lahir, maka tidak seorang pun dapat mengambilnya atau melanggarnya. Kita harus menghargai anugerah ini dengan tidak membedakan manusia berdasarkan latar belakang ras, etnik, agama, warna kulit, jenis kelamin, pekerjaan, budaya, dan lain-lain. Namun perlu diingat bahwa dengan hak asasi manusia bukan berarti dapat berbuat semena-mena, karena manusia juga harus menghormati hak asasi manusia lainnya.Ada 3 hak asasimanusia yang paling fundamental (pokok),yaitu :

a. Hak Hidup (life)

b. Hak Kebebasan (liberty)

c. Hak Memiliki (property)

Hak Asasi Manusia (HAM) yang dikemukakan oleh **C. de Rover**merupakan:

“HAM sebagai hak hukum yang dimiliki setiap orang sebagai manusia. Hakhak tersebut bersifat universal dan dimiliki setiap orang, kaya maupun miskin, laki-laki ataupun perempuan. Hak-hak tersebut mungkin saja dilanggar, tetapi tidak pernah dapat dihapuskan.Hak asasi merupakan hak hukum, ini berarti bahwa hak-hak tersebut merupakan hukum. Hak asasi manusia dilindungi oleh konstitusi dan hukum nasional di banyak negara di dunia.Hak asasi manusia adalah hak dasar atau hak pokok yang dibawa manusia sejak lahir sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa. Hak asasi manusia dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang. Hak asasi manusia bersifat universal dan abadi.”

Sedangkan dalam **UU No. 39 Tahun 1999** menyatakna bahwa HAM adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa.Hak itu merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh Negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Teori yang digunakan sebagai rujukan dalam penelitian ini ialah pendekatan institusionalisme baru dalam sosiologi ekonomi *(new insitutionalism in economic strategy)* yang dikembangkan oleh Victor Nee (2003) serta kajian mengenai dinamika pemangku kepentingan *(stakeholders)* yang dikembangkan oleh Friedman dan Miles (2006).

**Victor Nee** (2003) menyatakan bahwa *new insitutionalism in economic strategy* sebagai dasar dari ilmu social yang berkembang pesat baik dalam bidang ekonomi maupun sosiologi. Dalam kaitannya dengan ekonomi misalnya kalangan institusionalisme lama beranggapan bahwa prilaku masyarakat adalah awal dari analisis mengenai institusi sehingga mereka menganggap bahwa pola dan keteraturan dari prilaku manusia adalah basis untuk memahami dan mengatur sistem ekonomi. Sementara dalam pendekatan institusional baru dalam sosiologi ekonomi memandang pentingnya lingkungan dalam institusi sehingga bila terjadi perubahan pada lingkungan institusi akan mengakibatkan perubahan dalam tatakelola sebuah organisasi. Dalam kaitannya dengan buruh migran Indonesia, perubahan lingkungan sosial dan lingkungan social dan ekonomi di tanah air telah mendorong masyarakat untuk bekerja ke luar negeri sehingga memaksa Negara mengadakan berbagai aturan termasuk membentuk kelembagaan untuk menyelenggarakan migrasi agar tdak terjadi eksploitasi terhadap calon buruh migran/buruh migran.

Pandangan institusional baru mengembangkan model-model transformasi sebuah organisasi menuju kesesuaian dengan keadaan baru, baik yang disebabkan oleh lingkungan internal maupun eksternal dalam organisasi yang disebut dengan isomorfisma. Pengembangan konsep isomofisma yang dilakukan oleh DiMaggio dan Powell (1983) menerangkan bahwa perubahan dalam organisasi dapat terjadi dengan tiga cara yaitu *coercive, normative* dan *mimetic isomorphism*. Perubahan *coersive isomorphism* artinya dengan cara paksaan karena adanya suatu aturan atau kebijakan baru yang dikeluarkan oleh Negara. *Normative isomorphism* adalah perubahan yang terjadi karena masuknya unsur-unsur professional dalam suatu organisasi, sedangkan *mimetic isomorphism* adalah suatu perubahan semata-mata karena adanya actor utama dalam sebuah organisasi. Semua perubahan itu terjadi dalam upaya mempertahankan keberlangsungan hidup suatu organisasi.

**Friedman dan Miles** (2006) mendalami teori dan praktek *Stakeholders* yang dimulainya dengan menyebut bahwa pemangku kepentingan memang memiliki definisi yang cukup banyak. Yang intinya menyatakan bahwa *Stakeholders* merupakan kelompok-kelompok yang memberikan dukungan kepada sebuah organisasi, bahkan kelompok-kelompok tersebut bisa bersifat vital dalam keberlangsungan hidup organisasi. Bila suatu organisasi sangat bergantung pada suatu kelompok, maka kelompok itu disebut *stakeholders*strategis. Sedangkan apabila tidak terlalu memperngaruhi damun tetap bias memberi legitimasi disebut *stakeholders* normative.

1. **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan asumsi dan kerangka teori diatas, maka penulis membuat sebuah hipotesis sebagai berikut:

**“Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia turut berperan dalam menjalankan perlindungan terhadap buruh migran Indonesia khususnya sector informal di Hongkong dengan melalakukan pengaduan, penyuluhan serta pelatihan terhadap Buruh Migran Indonesia ”**

1. **Operasionalisasi Variabel dan Indikator**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel (Teoritik)** | **Indikator** **(Empirik)** | **Verifikasi** **(Analisis)** |
| **Variabel Bebas:** Peran Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) | 1. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) sebagai badan pemerintah Indonesia yang menangui buruh migran Indonesia
 | 1. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia merupakan badan di dalam negeri yang bertugas memegang keabsahan data dari calon buruh migran serta bertugas dalam perlindungan buruh migran dari dalam negeri.
2. Mekanisme perlindungan terhadap buruh migran diberikan sejak pra penempatan, selama masa penempatan dan purna penempatan, serta dilaksanakan oleh pihak-pihak terkait dalam proses penempatan buruh migran ke luar negeri.
 |
|  | 1. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia merupakan instansi pusat di Indonesia yang menangani perlindungan dan penanganan buruh migran.
 | 1. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia berkerja sama dengan Konstulat Jendral Republik Indonesia yang melindungi Buruh Migran Indonesia di Negara tujuan.
2. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ialah badan yang mengatur penempatan calon buruh migran sehingga ketika calon buruh migran telah sampai ke Negara tujuan maka KJRI mengatur pelatihan pra penempatan di Negara tujuan.
 |
| **Variabel Terikat:**Perlindungan Buruh Migran Indonesia di Hongkong | 1. Kondisi Buruh Migran Indonesia di Hongkong
 | 1. Tingkat angka kriminalitas di hongkong yang cenderung rendah memperngaruhi tingkat kriminalitas kepada buruh migran Indonesia, sehingga tingkat pelanggaran yang dirasakan oleh buruh migran Indoenesia pun cenderung rendah.
2. Adanya undang-undang yang mengatur perlindungan pekerja domestik maupun pekerja asing turut mengurangi ancaman kriminalitas yang dialami buruh migran Indonesia.
 |
|  | 2. Dinamika buruh migran Indonesia di Hongkong | 1. Faktor utama yang menyebabkan terjadinya dinamika terhadap Buruh Migran Indonesia merupakan faktor Individu. Yaitu adanya *Shock culture* dan kebebasan berpendapat. 2. Faktor lain ialah kurangnya tingkat pengetahuan yang dimiliki buruh migran yang dimanfaatkan oleh beberapa pihak, dan kurangnya informasi dalam tatacara pengaduan kepada KJRI. |

**E. Skema Rangka Teoritis**

Kerjasama Internasional

Pemerintah Hongkong

Pemerintah Indonesia

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Konsulat Jenderal Republik Indonesia di Hongkong

Pekerja Asing Sektor Informal

Penempatan danPerlindungan Buruh Migran Indonesia

1. Robert Jackson&Georg Sorensen, *Introduction to International Relations: Theories and Approaches, Fifth Edition*.(English, 2013), hlm. 4 [↑](#footnote-ref-2)
2. Charles McClelland, *Hubungan Internasional: Teori dan Sistem* (Terjemahan Mien Joeber dan Ishak Zahir) (Jakarta: Rajawali Press: 1981, hlm. 27 [↑](#footnote-ref-3)
3. Charles McClelland, *Hubungan Internasional: Teori dan Sistem* (Terjemahan Mien Joeber dan Ishak Zahir) (Jakarta: Rajawali Press: 1981. hlm. 27. [↑](#footnote-ref-4)
4. Hak dan Kewajinam Tenaga kerja Indonesia dalamhttp://www.daftarpustaka.web.id/2015/04/pengertian-tki-hak-kewajiban-tki.html Diakses Pada Tanggal 4 April 2018 [↑](#footnote-ref-5)
5. Tenaga Kerja dalam http://www.jelajahinternet.com/2015/10/11-pengertian-tenaga-kerja-menurut-para.html Diakses Pada tanggal 4 April 2018 [↑](#footnote-ref-6)
6. Moh Jumhur Hidayat “Optimalisasi Peran Pemerintah dalam Promosi, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dengan Menggunakan Soft System Methodology”. Disertasi Magister Manajemen Pembangunan Sosial. Program Pascasarjana Univeritas Indonesia, 2013 [↑](#footnote-ref-7)
7. Ibid. [↑](#footnote-ref-8)
8. Ibid hlm. 13 [↑](#footnote-ref-9)
9. Ibid hlm. 13 [↑](#footnote-ref-10)