

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Literatur Review

Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai *Implementasi Pemerintah Indonesia Dalam Penanganan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Overstay di Korea Selatan*, penulis membagi penelitian kedalam tiga pokok pembahasan, diantaranya hubungan kerjasama bilateral Indonesia – Korea Selatan dalam bidang ketenagakerjaan, persoalan dan dampak dari adanya Tenaga Kerja Indonesia *Overstay* di Korea Selatan, dan upaya pemerintah dapat menangani permasalahan TKI *Overstay* serta bentuk perlindungan hukum terhadap TKI *Overstay* di Korea Selatan. Untuk memudahkan penelitian ini, penulis mengambil dari tulisan maupun penelitian terdahulu.

Cukup banyak literatur terdahulu yang sekiranya relevan dalam membahas masalah Tenaga Kerja Indonesia dan kerjasama perlindungan Pemerintah Indonesia terhadap Warga Negara Indonesia, diantaranya penelitian yang ditulis oleh Siva Anggita Maharani dalam jurnal dari Universitas Diponegoro tahun 2016 yang berjudul Kebijakan Pemerintah Indonesia Dan Korea Selatan Dalam Menangani TKI *Overstay* Di Korea Selatan dalam tulisannya Siva menyatakan bahwa, berdasarkan International Labor Organization terdapat dua kategori migrasi yaitu permanent migration and temporary migration.

TKI merupakan salah satu contoh dari temporary migration, yaitu masuknya pekerja ke Negara asing dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan pada ILO (2013), Indonesia termasuk negara kedua terbesar pengirim tenaga kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya 700.000 TKI yang terdaftar dan telah bekerja di luar negeri, terutama di Negara Asia Tenggara dan Asia Timur. 78% TKI yang bekerja di luar negeri ini bekerja sebagai tenaga kerja domestik (Maharani, Siva Anggita, 2016)

Pengiriman TKI ke luar negeri pun memiliki dampak positif terhadap perekonomian Indonesia, yaitu dalam bentuk remitansi (worldbank). Sebagai contoh, salah satu kerjasama pengiriman TKI yaitu perjanjian bilateral Government to Government (G to G) antara Indonesia dan Korea Selatan (Je Seong Jeon & Yuwanto, 2014).

Berawal dari perjanjian bilateral tersebut maka dibentuklah Memorandum of Understanding penempatan TKI di Korea Selatan. MoU tersebut pertama kali ditandatangani kedua Negara pada tahun 2004. Melalui MoU penempatan TKI di Korea Selatan, Indonesia menempatkan sekitar 57.000 TKI di Korea Selatan hingga pada tahun 2014 (BNP2TKI).

TKI yang berada dari Korea Selatan ini mendapatkan upah yang cukup besar setiap bulannya yaitu sekitar Rp.15 – Rp.20 juta. Dikarenakan standar gaji yang terbilang tinggi ketimbang negara lainnya, timbul masalah yaitu TKI yang tidak ingin kembali ke Indonesia dan memilih untuk overstay.

Overstay di Korea Selatan terjadi ketika TKI yang sudah selesai kontrak kerjanya, ditarik kembali oleh perusahaan – perusahaan lainnya untuk terus

bekerja dengan iming – iming gaji yang cukup tinggi sehingga TKI memutuskan untuk overstay. Perusahaan – perusahaan ini juga melakukan perlindungan bagi TKI terhadap sidak yang dilakukan oleh pihak yang berwenang dari Korea Selatan untuk tetap mempertahankan TKI. Hal ini dapat membahayakan perjanjian penempatan TKI di Korea Selatan antara Indonesia dan Korea Selatan, karena jika sudah sampai batas sekitar 10.000 overstay TKI di Korea Selatan, maka penerimaan TKI dapat dihentikan. Hingga tahun 2015, sudah ada 7.000 TKI yang overstay di Korea Selatan (BNP2TKI).

Yang kedua adalah penelitian yang ditulis oleh Paramitaningrum, Richa V. Yustikaningrum dan Galuh Dian Prama Dewi, dalam jurnal *universitas bina nusantara*, 2018 yang berjudul “*Model Diplomasi Perlindungan Pemerintah Indonesia terhadap Warga Negara Indonesia Pekerja Sektor Formal dan Informal di Luar Negeri*”. dalam tulisannya mengemukakan bahwa model diplomasi perlindungan Pemerintah Indonesia terhadap WNI di luar negeri lebih diprioritaskan pada upaya perlindungan secara hukum, dengan kata lain ketika WNI mengalami suatu permasalahan atau kasus, pihak pemerintah Indonesia melakukan pendampingan dan perlindungan secara hukum sebagaimana panduan hukum yang dijadikan acuan dalam prosesnya selama ini dan pemerintah Indonesia bukan sebagai pihak yang menerima hukuman atas setiap kasus atau pelanggaran yang dilakukan oleh WNI (Paramitaningrum, Yustikaningrum, Galuh Prama Dewi 2018).

Penelitian ketiga yang ditulis oleh Ardhinalti yang berjudul “*Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Irregular di Luar Negeri*”, dalam jurnalnya menjabarkan bahwa seorang TKI akan mendapat perlindungan hukum

yang tertera pada Undang-Undang Pasal 77-84 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (PPTKI LN). Peraturan tersebut mengatakan bahwa setiap TKI memiliki hak untuk memperoleh perlindungan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan, mulai dari pra penempatan, masa penempatan, hingga purna penempatan. pada masa penempatan para TKI sering kali mendapatkan masalah yang menyangkut legalitas dari pengiriman TKI ke luar negeri. Hal tersebut tentu didasari bahwa setiap negara memiliki wewenang untuk mengirimkan orang-orang asing dan juga mengembalikannya ke negara asalnya. Atas dasar tersebut banyak dari para TKI yang tidak memiliki dokumen yang sah mendapatkan pengusiran atau pemulangan secara paksa, tidak hanya berlaku terhadap para pekerja melainkan juga terhadap keluarganya.

Penyebab dari maraknya tenaga kerja yang berangkat secara gelap/lewat belakang (tidak berdokumen) antara lain biaya yang lebih murah serta prosesnya yang lebih cepat. Permasalahan dari tenaga kerja yang tidak berdokumen merupakan masalah serius karena dari hal tersebut akan menjadi rawan dalam perlindungan hukum bagi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, para TKI tersebut sering mendapatkan hal tidak selayaknya seperti tidak diberikan tempat tinggal yang pantas, dan juga sering tidak mendapatkan asupan dan jatah makanan yang layak.

hak-hak yang dimiliki oleh seorang TKI seperti hak kebebasan (*basic freedom*), persamaan di hadapan hukum (*due process*), hak untuk memiliki kerahasiaan pribadi (*right to privacy*), persamaan sebagai warga negara (*equality with nationals*), kebebasan untuk berkumpul (*right to union activities*),

menyampaikan pendapat (*transfer of earnings*) dan hak untuk mendapatkan informasi (*right to information*). Namun dalam penelitian Adharinalti memiliki ruang lingkup cukup luas yaitu luar negeri, tidak secara spesifik menentukan dimana negara yang diteliti (Ardhinalti,2012).

Yang terakhir jurnal yang ditulis oleh Imanuella Tamara Geerards dengan judul "*Tindakan Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Arab Saudi dalam Menangani Permasalahan TKI di Arab Saudi*". Dalam tulisannya Immanuela mengemukakan Pemerintah Indonesia bekerjasama dengan pemerintah Arab Saudi telah melakukan beberapa tindakan dalam menangani permasalahan TKI ini, dari kebijakan yang hanya bersifat umum hingga kebijakan yang bersifat administratif. Kebijakan yang secara umum ini meliputi beberapa aspek seperti aspek peningkatan kualitas para TKI, aspek sistem informasi, aspek perlindungan TKI dan aspek pengawasan. Sedangkan kebijakan bersifat administratif menurut Imanuella meliputi pembuatan hukum seperti peraturan UU PPTKILN yang dikeluarkan pada tanggal 18 Oktober 2004 (Immanuela,2008).

Berdasarkan literatur – literatur yang telah dijelaskan,terlihat bahwa dalam penelitian tersebut memiliki kesamaan yaitu membangun komitmen dan kepentingan yang sama dalam perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

1.2 Kerangka Teoritis

Dalam mempermudah proses penelitian, tentu diperlukan adanya landasan berpijak untuk memperkuat analisa. Maka dari itu, dalam melakukan pengamatan dan analisa masalah yang diangkat, diperlukan landasan teori ataupun konseptual yang relevan.

1.2.1 Teori Hukum Diplomasi

Hukum diplomatik merupakan kata atau istilah yang tidak asing lagi didengar bagi kita, beberapa pemberitaan baik di media elektronik maupun media cetak tidak sedikit memberitakan masalah diplomatik. Persoalan diplomatik walaupun tidak banyak orang yang tertarik untuk membahas, karena seakan-akan ‘alergi’ dengan kata diplomatik yang selalu dihubungkan dengan persoalan luar negeri, dan pembahasannyapun bagi sebagian orang seperti mengawang-awang, namun terlepas itu semua, kita tidak akan dapat menghindari pembahasan mengenai persoalan diplomatik. Apalagi dewasa ini sumber informasi sangatlah banyak dan banyak pula pemberitaan yang menulis dan memberitakan masalah-masalah politik luar negeri dan hubungan antar negara. Maka dari itu, sebagai warga negara (Indonesia) yang baik sudah seyogyanyalah kita kritis dan tidak gagap informasi utamanya mengenai persoalan luar negeri dimana Indonesia ikut terlibat didalamnya. Sejarah membuktikan bahwa sifat hubungan antar negara dengan negara lain senantiasa berubah-ubah menurut perubahan masa dan keadaan, tetapi cara memelihara dan menghidupkan perhubungan itu adalah satu, yaitu dengan mempergunakan cara diplomasi. Dan dengan adanya perwakilan diplomatik ataupun legasi-legasi, pos-pos yang tetap, menimbulkan kebutuhan untuk menciptakan kelas satu golongan pegawai baru yang disebut diplomat. Tetapi pemakaian istilah diplomat dan diplomasi baru menjadi umum pada kira-kira abad ke-18 (Edy Suryono dan Moenir Arisoendha, 1986). Pengertian “hukum diplomatik” masih belum banyak diungkapkan. Para sarjana hukum internasional masih belum banyak menuliskan secara khusus, karena pada hakikatnya hukum diplomatik merupakan bagian dari hukum internasional yang mempunyai

sebagian sumber hukum yang sama seperti konvensi-konvensi internasional yang ada. Namun apa yang ditulis oleh Eileen Denza mengenai “Diplomatic Law” pada hakikatnya hanya menyangkut komentar terhadap Konvensi Wina mengenai hubungan diplomatik (Sumaryo Suryokusumo, 2005). Ada pula yang memberikan batasan bahwa hukum diplomatik merupakan cabang dari hukum kebiasaan internasional yang terdiri dari seperangkat aturan-aturan dan norma-norma hukum yang menetapkan kedudukan dan fungsi para diplomat termasuk bentuk-bentuk organisasional dari dinas diplomatik (Sumaryo Suryokusumo, 2005).

Diplomasi berarti menggunakan segala kebijaksanaan dan kecendekiawanan dalam melaksanakan dan memelihara perhubungan-perhubungan resmi antara pemerintah-pemerintah dan negara-negara yang merdeka. Ada berbagai definisi dari diplomasi, apabila dilihat rumusan pokok, bahwa diplomasi adalah pengadaan hubungan antara pemerintah dengan cara perdamaian (the conduct of bussines states by pecefull means), antara lain: Diplomacy (skill in) management of relation, skill in dealing with people so that bussiness is done Smoothly. Adapun yang dimaksud diplomasi adalah kecakapan dalam pengelolaan hubungan, kecakapan dalam melakukan perjanjian dengan orang lain sehingga urusan terselesaikan dengan lancar (Oxford Progressive Dictionary).

Diplomaticy is the management of foreign affairs (diplomasi adalah pembinaan urusan-urusan luar negeri). Sedangkan Sir Ernest Satow, dalam bukunya “Satow’s Guide to Diplomatic Practice”. Diplomacy as application of intelligence and tact to the conduct of official relations between the government of independent states (diplomasi adalah penggunaan kecendekiawanan dan kebijaksanaan dalam melaksanakan dan memelihara perhubungan-perhubungan

resmi antara pemerintah-pemerintah dari negaranegara yang merdeka) (Gore-Booth, D. Pakenham, Satow's, 1979)

Dari adanya berbagai batasan tersebut, arti diplomasi yang cukup menarik, yaitu:

1. The management of internal relations by means of negotiations (Pengelolaan hubungan internal dengan cara negoisasi);
2. The method by which these relations are adjusted and managed by ambassador and envoys (cara dari pada pengendalian serta pemeliharaan hubungan-hubungan internasional itu oleh para duta-duta besar dan duta-duta);
3. The business or art of the diplomatist (pekerjaan ataupun pengetahuan serta kebijaksanaan seorang diplomat);
4. Skill or address in conduct of international intercourse and negotiations (keahlian atau kemampuan berbicara dalam memimpin hubungan dan perundingan) (Sigit Fahrudin, 2009)

1.2.2 Kerjasama Bilateral

Selanjutnya kerjasama bilateral, keadaan yang menggambarkan adanya hubungan yang saling mempengaruhi terjadinya hubungan yang timbal balik antara kedua pihak. Pola – pola yang terbentuk dari proses interaksi, dilihat dari kecenderungan sikap dan tujuan pihak – pihak yang melakukan hubungan timbal balik tersebut, dibedakan menjadi pola kerjasama, persaingan dan konflik. Proses pola hubungan aksi – reaksi ini sebagai berikut:

1. Kebijakan aktual dari Negara yang memprakarsai
2. Persepsi dari kebijakan tersebut oleh pembuat kebijakan di Negara penerima

3. Respon dari Negara penerima

4. Respon oleh pembuat kebijakan dari Negara pemrakarsa.

Formulasi dari proses pola aksi – reaksi ini memberi kesan bahwa rangkaian aksi dan reaksi selalu tertutup atau berbentuk simetris. Misalnya Negara A mengeluarkan aksi terhadap Negara B, maka aksi tersebut akan dipersepsikan oleh para pembuat keputusan atau kebijakan di Negara B dan selanjutnya berdasarkan hasil mempersepsikan tersebut, Negara B akan memberikan respon atau reaksi atas aksi Negara A tadi. Kemudian reaksi Negara B ini kembali direspon oleh Negara A berupa aksi susulan. Di dalam proses inilah terdapat suatu hubungan timbal balik (Anak Agung Banyu Perwita dan Yanyan Mochamad Yani,2006)

1.2.3 Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja (Subijanto,2011).

Tenaga kerja diklasifikasikan lagi menjadi 3 kelompok, yaitu:

1. Berdasarkan penduduknya:

a. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut

Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai 64 tahun.

b. Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja no. 13 tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia diatas 64 tahun. Contoh: para pensiunan, para lansia (lanjut usia), dan anak-anak.

2. Berdasarkan batas kerja:

a. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi tidak bekerja untuk sementara, maupun yang sedang aktif mencari kerja.

b. Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga, dan sebagainya. Contoh dari kelompok ini adalah anak sekolah, mahasiswa, ibu rumah tangga, orang cacat dan para pengangguran sukarela.

3. Berdasarkan kualitasnya

a. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan non-formal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

b. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini membutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

1.2.4 Migrant Workers

Tuntutan kehidupan dari faktor ekonomi seringkali menjadikan seseorang untuk bekerja di luar wilayah tempat tinggalnya. Secara umum, istilah migrant worker atau tenaga kerja migran terbagi dalam dua jenis, tenaga kerja musiman dan tenaga kerja yang menetap. Di Amerika Serikat misalnya, tenaga kerja migran merupakan seorang pekerja yang bergerak dari satu tempat ke tempat lain, dimana sering dikatakan sebagai pekerja musiman karena pekerjaan disesuaikan dengan musim.

Sedangkan disisi lain, tenaga kerja migran adalah seorang pekerja migran yang bekerja di luar negara asal mereka dan menetap untuk jangka waktu yang

lebih lama. Hal ini juga sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan digeluti dimana mereka ditempatkan. Tenaga kerja migran seperti halnya di negara-negara besar, seperti Amerika Serikat yang memiliki banyak tempat, iklim, dan musim, sesuai bagi pekerja musiman sedangkan di negara-negara yang lebih kecil, atau negara-negara dengan banyak tetangga, lebih banyak orang memilih untuk bekerja di luar negara asal mereka yang juga dikatakan sebagai tenaga kerja asing (Repository Unhas)

Tenaga kerja migran yang bekerja sesuai musiman seperti di Amerika Serikat, berprofesi pada sektor pertanian atau perkebunan sehingga tenaga kerja migran jenis ini dianggap sebagai tenaga kerja migran berketerampilan rendah atau low-skill. Namun tidak sedikit pula tenaga kerja migran yang kemudian bekerja di sektor yang lebih layak di perusahaan-perusahaan yang mana tentu dibutuhkan tenaga kerja berketerampilan tinggi atau high-skill. Sesuai yang dikeluarkan oleh Perserikatan Bangsa-bangsa mengenai istilah ‘Tenaga Kerja Migran’ dimana pada pengertiannya disebutkan bahwa *“a migrant worker is someone who works in a place in which they are not a citizen. There are many reasons that workers may want to work in one country and have citizenship in another”* (United Nations, 1990)

Dalam ilmu hubungan internasional tenaga kerja migran kemudian digunakan sebagai konsep dalam meneliti mengenai para tenaga kerja yang bekerja di luar negeri.

Tenaga kerja migran juga terbagi atas dua sektor yaitu, tenaga kerja migran pada sektor formal dan tenaga kerja pada sektor informal. Pada pengertiannya, tenaga kerja migran sektor formal adalah pekerjaan yang meliputi

semua pekerjaan dengan jam normal dan upah regular, dan diakui sebagai sumber pendapatan dimana adanya pajak yang harus dibayar. Sedangkan tenaga kerja migran sektor informal adalah orang-orang yang bekerja dengan tidak ada pengaturan kontrak resmi. Mereka tidak memiliki upah reguler maupun manfaat. Mereka bisa menjadi freelancer, atau tenaga kerja sementara (Repository Unhas)

1.2.5 Tenaga Kerja Indonesia

Menurut Pasal 1 bagian (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.

Sedangkan menurut buku pedoman pengawasan perusahaan jasa, tenaga kerja Indonesia adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang melakukan kegiatan di bidang perekonomian, sosial, 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 masing-masing pihak. Dengan adanya perjanjian kerja ini TKI akan lebih terlindungi apabila nantinya dikemudian hari pihak majikan atau pihak perusahaan tempat TKI bekerja "*wanprestasi*" maka TKI dapat menentukan sesuai perjanjian kerja yang telah dibuat sebelumnya.

Sementara itu dalam Pasal 1 Kep. Menakertran RI No Kep 104A/Men/2002 tentang penempatan TKI ke luar negeri, disebutkan bahwa TKI adalah baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI. Prosedur penempatan TKI ini harus benar-benar diperhatikan oleh calon TKI. Calon TKI yang ingin bekerja ke luar negeri tetapi tidak melalui prosedur yang benar dan sah maka TKI tersebut nantinya akan menghadapi masalah di negara tempat ia bekerja karena calon TKI tersebut dikatakan TKI ilegal karena datang ke negara tujuan tidak melalui prosedur penempatan TKI yang benar.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan TKI adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dengan memenuhi segala persyaratannya dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI.

Setiap Tenaga Kerja Indonesia memiliki hak dan kewajiban yang sama, yaitu:

1. Hak TKI

Setiap TKI memiliki hak yang sama untuk:

- a. Bekerja di luar negeri;
- b. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;
- c. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;

- d. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya.
- e. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan.
- f. Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
- g. Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri;
- h. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal;
- i. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

2. Kewajiban TKI

Setiap calon TKI/TKI mempunyai kewajiban untuk:

- a. Menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan;
- b. Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;
- c. Membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan

- d. Memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulangan TKI kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan (Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004).

1.3 Hipotesis

Berdasarkan pada pemaparan diatas, penulis mengambil hipotesis yaitu “kerjasama bilateral yang dilakukan antara Indonesia – Korea Selatan dalam penanganan dan perlindungan TKI *Overstay* berjalan efektif dan berpengaruh pada berkurangnya jumlah TKI yang *Overstay* di Korea Selatan.

1.4 Operasional Variabel dan Indikator

VARIABEL (TEORITIS)	INDIKATOR (EMPIRIS)	VERIFIKASI (ANALISIS)
Variabel Bebas : Dengan adanya kerjasama bilateral dalam bidang ketenagakerjaan antara Indonesia dengan Korea Selatan	1. Indonesia mulai mengirim tenaga kerja ke Korea Selatan sejak tahun 1994 melalui mekanisme <i>Industrial Trainee Program</i>	1. Kurangnya tenaga kerja bagi usaha kecil menengah di Korea Selatan <i>Domestic Small - and Medium Sized Enterprises</i> (SMEs) menjadi pemicu dikeluarkannya kebijakan <i>Industrial Trainee System</i> (ITS). Pada saat itu, Industri SMEs Korea Selatan

	<p>2. tahun 2004 Korea Selatan menerima secara resmi para tenaga kerja asing ini dengan skema <i>Employment Permit System</i> (EPS). Dan Indonesia menandatangani <i>Memorandum of Understanding</i></p>	<p>kesulitan jika harus mempekerjakan pekerja lokal dengan upah yang cukup besar pada saat itu berkisar 1.500.000 KRW, yaitu kira-kira 15 juta rupiah. Maka dari itu, Pemerintah Korea Selatan membantu SMEs ini dengan mendatangkan pekerja asing dari luar negeri melalui sistem ITS.</p> <p>2. Employment Permit System atau sistem izin penempatan kerja merupakan sistem yang diterapkan oleh Korea Selatan untuk menghapus diskriminasi upah antara pekerja asing dan pekerja warga negara Korea</p>
--	--	--

	(MoU) dari EPS ini pada tanggal 13 Juli 2004	Selatan. Di bawah sistem EPS ini para pekerja mendapatkan upah yang layak di atas upah minimum
Variabel Terikat: Maka penanganan dan perlindungan TKI <i>Overstay</i> akan lebih efektif	3. Dilakukannya kerjasama yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia melalui perwakilannya dalam penanganan dan perlindungan TKI <i>Overstay</i> melakukan beberapa upaya dengan mengedepankan cara-cara damai yaitu diplomasi	<p>1. Indonesia dan Korea Selatan bersama-sama memutuskan untuk melanjutkan dan meningkatkan kerjasama yang sudah ada dalam bentuk kerjasama bilateral dibidang ketenagakerjaan, dalam pelaksanaan kerjasama ini masing-masing pihak khususnya Indonesia akan melaksanakan Kesepakatan Bersama ini sesuai dengan ketentuan dalam hukum yang berlaku dalam UU terkait perlindungan Warga Negara sebagai Tenaga Kerja di luar negeri</p> <p>2. Hasil kerjasama ditandai</p>

		<p>dengan bentuk diplomasi yang dilakukan pemerintah Indonesia melalui perwakilannya seperti Program pemutihan, Melakukan kerjasama antara BNP2TKI dengan HRD Korea Selatan untuk memperkerjakan TKI purna di perusahaan Korea Selatan yang berada di Indonesia, serta Memberikan pelatihan dan penyuluhan berwirausaha untuk para purna TKI.</p>
--	--	---

1.5 Skema Kerangka Teoritis

