

Analisis Strategi Pekerja Migran Indonesia dalam Menyikapi Kontrak Kerja

Rio Santoso^{1*}

¹Universitas Terbuka, Ansan, Korea Selatan

ARTICLE INFORMATION

Received: 11 Januari 2024
Revised: 25 Januari 2024
Accepted: 30 Januari 2024
DOI : 10.57151/jeko.v3i1.353

KEYWORDS

Pemerintah ke Pemerintah; Pekerja Migran; Strategi
Government to Government (G to G); Migrant Worker; Strategy

CORRESPONDING AUTHOR

Nama : Rio Santoso
Address: Gyeong-gi, Ansan-si, Danwon-gu, Choji-dong 697-5, Sinchon 6 gil 10(204), Kode Pos. 15440
E-mail : riosantosoofficial@gmail.com

ABSTRACT

Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang bekerja di Korea Selatan melalui proses *Government to Government (G to G)* Korea Selatan dihadapkan berbagai tantangan yang ada terutama terkait dengan standar kontrak kerja. PMI yang ditempatkan di tempat kerja pada sektor *manufaktur* untuk visa E-9 maupun *fishing* untuk visa E-10 dengan masa kontrak kerja maksimal selama 4 tahun 10 bulan pada masa kontrak kerja pertama. Standar kontrak kerja PMI di Korea Selatan melalui program *Government to Government (G to G)* memuat hak dan kewajiban buruh dengan majikan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai strategi PMI dalam menyikapi kontrak kerja di Korea Selatan. Subjek penelitian ini adalah Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan sebanyak 48 responden yang baru bekerja di Korea Selatan maupun yang telah bekerja dengan cara *re-entry* (masuk kerja kembali ke Korea Selatan pada kontrak kedua). Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan PMI yang sedang bekerja di Korea Selatan, data sekunder diperoleh melalui studi literatur yang relevan. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) komunikasi efektif dengan orang lain, pekerja migran perlu memiliki keterampilan komunikasi interpersonal yang baik, baik dengan rekan kerja maupun atasan, 2) pentingnya pekerja migran memiliki pengetahuan mengenai hak-hak mereka, peraturan kerja, kondisi kerja di Korea Selatan, 3) pekerja migran perlu pengetahuan dan keterampilan untuk mengenali dan menghadapi diskriminasi dengan beradaptasi sesuai budaya dan lingkungan kerja setempat, 4) keterampilan dapat mencakup keterampilan bahasa, teknis dan sosial guna meningkatkan peluang pekerja yang jauh lebih baik lagi.

Indonesian Migrant Workers (PMI) who work in South Korea through the South Korean Government to Government (G to G) process are faced with various challenges, especially those related to work contract standards. PMI who are placed in workplaces in the manufacturing sector for E-9 visas and fishing for E-10 visas with a maximum work contract period of 4 years and 10 months during the first work contract period. PMI's standard work contract in South Korea through the Government to Government (G to G) program contains the rights and obligations of workers and employers. This research aims to provide an understanding of PMI's strategy in responding to employment contracts in South Korea. The subjects of this research were 48 Indonesian Migrant Workers in South Korea who had just worked in South Korea or who had worked by re-entry (entering work back into South Korea on a second contract). The type of data used is quantitative data, primary data collected through questionnaires with PMI who are working in South Korea, secondary data obtained through relevant literature studies. The data analysis technique uses qualitative descriptive analysis. The research results show that: 1) effective communication with other people, migrant workers need to have good interpersonal communication skills, both with colleagues and superiors, 2) the importance of migrant workers having knowledge about their rights, work regulations, working conditions in Korea South, 3) migrant workers need knowledge and skills to recognize and deal with discrimination by adapting according to local culture and work environment, 4) skills can include language, technical and social skills to improve job opportunities even better.

PENDAHULUAN

Peraturan dalam melakukan penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri sangatlah memberikan dampak positif guna mengurangi angka pengangguran dan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga terutama dalam pendapatan dan kualitas ekonomi keluarga. Pekerja Migran Indonesia di samping mendapatkan skill, pengalaman serta meningkatkan devisa negara, Pemasukan devisa negara diterima dari hasil remitansi yaitu perbedaan kurs antar negara tujuan ditempatkan dengan Indonesia. Indonesia sebagai negara yang menerima remitansi memberikan pengaruh sebagai instrumen untuk melakukan perbaikan terhadap keselarasan proses dibayarkannya serta memberikan rangsangan terhadap tabungan jaminan saat Pekerja Migran Indonesia tersebut pulang ke Tanah Air Indonesia (Dzulfarhad, 2022). Selain itu adanya Pandemi Covid-19 membuat ekonomi dunia semakin terpuruk dan berdampak besar terhadap roda perekonomian dunia salah satunya penempatan tenaga kerja. Proses penempatan tenaga kerja dihentikannya dalam waktu tertentu terkait proses ditempatkannya Pekerja Migran Indonesia di tahun 2020 dilaksanakan mempertimbangkan rasa aman dikarenakan semua negara yang menjadi tempat ditempatkannya PMI sedang mengalami Pandemi Covid-19 (Tantri et al., 2022).

Pekerjaan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manusia untuk mempertahankan kehidupannya, baik untuk memenuhi kehidupan sehari-hari maupun keluarganya guna untuk mencapai kehidupan yang jauh lebih layak lagi. Adanya keterbatasan akan lapangan pekerjaan dan kondisi perekonomian yang ada (di negara asal), memicu orang-orang mencari pekerjaan di negara lain, sehingga dengan adanya hal ini dapat memicu mobilitas tenaga kerja yang ada (Hidayat, 2017). Banyaknya mobilitas pekerja migran ke luar negeri disebabkan karena kualitas hidup yang ditawarkan di luar negeri jauh lebih tinggi dibandingkan dengan negara asal, hal ini memicu Pemerintah Indonesia harus memfasilitasi perlindungan dan pemenuhan hak dari pekerja migran tersebut (Wright & Clibborn, 2019). Salah satu upaya manusia untuk bekerja ada yang domestik (di Indonesia) maupun di luar negeri. Pentingnya bagi pihak yang berwenang di Indonesia yang bekerja di luar negeri dapat mengakses pekerjaan dengan gaji yang layak sementara itu perlindungan bagi mereka dapat ditingkatkan (Fajaria et al., 2017).

Namun hal ini tidak sebanding dengan kasus yang terjadi terhadap pekerja migran di luar negeri sehingga pemerintah harus memperhatikan perlindungan yang ada. Permasalahan yang terjadi terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri setidaknya ada beberapa kasus, seperti penganiayaan, pelecehan seksual, bahkan tindak pidana para pekerja migran, kasus gaji tidak dibayar (Rosalina & Setyawanta, 2020). Pekerjaan bagi setiap orang tercermin pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa sesungguhnya Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehingga menjadi konsekuensi logis bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia haruslah memenuhi segala hak-hak warga negara termasuk di dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan bagi seluruh rakyat Indonesia. Febriyanto et al., (2017) mengatakan sulitnya akan ketersediaannya lapangan kerja tidak sebanding dengan tingginya tingkat pengangguran yang ada di dalam pemenuhan lapangan kerja mandiri oleh negara, sehingga kondisi saat ini masih ditemukan sulitnya mencari lapangan pekerjaan di Indonesia terbukti hal ini ditandai dengan adanya jumlah Warga Negara Indonesia yang bekerja di luar negeri setiap tahunnya terus bertambah. Fenomena ini ditandai dengan adanya Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang bekerja di bidang manufaktur dan *fishing* di Korea Selatan menjadi sorotan dan perhatian publik. Hal ini ditandai dengan adanya hubungan bilateral antara pemerintah Indonesia dan pemerintah Korea Selatan melalui program *Government to Government* (G to G), dimana kerja sama ini dilakukan berdasarkan perjanjian kerjasama yang ditandatangani pada tanggal 13 Juli 2004 dan telah diperbarui pada tahun 2006 dan 2008. berikut ini data penempatan PMI periode tahun 2022 berdasarkan skema penempatan pada Tabel 1. Penempatan PMI Periode 2022

Tabel 1. Penempatan PMI Periode 2022

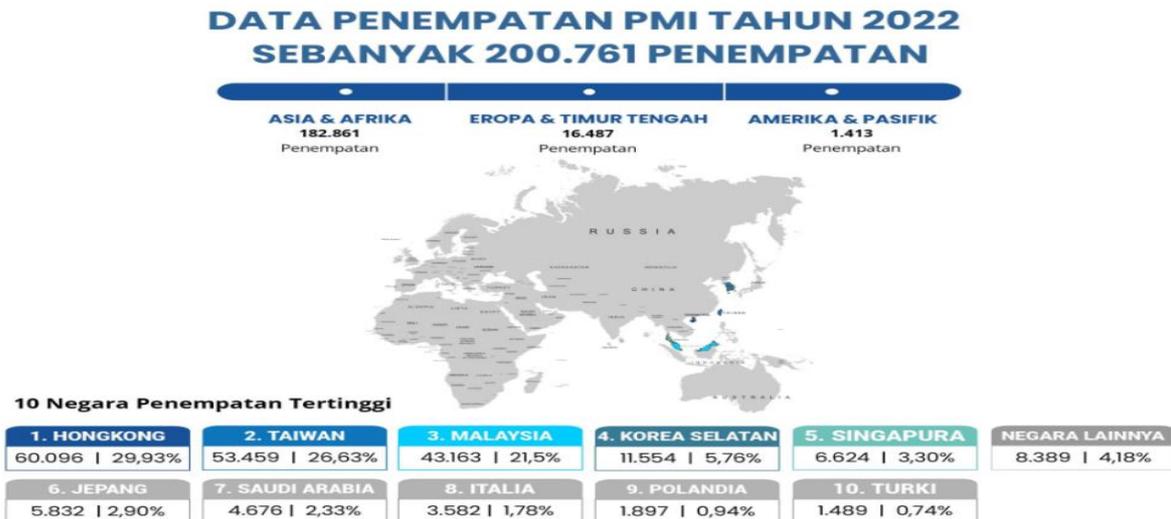
NO	SKEMA PENEMPATAN PMI	2020	2021	2022
1	Penempatan oleh BP2MI	940	446	11.811
	- Jepang	300	272	298
	- Korea Selatan	640	174	11.513
2	Penempatan oleh P3MI	97.364	60.989	163.699
	PMI Perpanjangan PK	472	1.056	1.604
	PMI Perpanjangan PK LN	12.026	7.127	9.454
3	Penempatan Perseorangan	2.531	2.834	14.079
4	UKPS	103	172	114
JUMLAH		113.436	72.624	200.761



*Periode data di tarik pada tanggal 01 Januari 2023

Sumber : Statistik Penempatan PMI BP2MI, 2022

Grafik 1. Data Penempatan PMI Tahun 2022



Sumber : Statistik Penempatan PMI di Dunia BP2MI, 2022

Berdasarkan tabel diatas jumlah penempatan PMI di Korea Selatan dari tahun ketahun mengalami peningkatan kemudian didalam sebaran Warga Negara Indonesia yang mendedikasikan diri sebagai Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan mendapat urutan ke empat dari 10 negara penempatan tertinggi yaitu mencapai 11.554 (5,76%) dalam sektor formal melalui program *Government to Government G to G*. Banyaknya Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan di Negara Korea Selatan saat ini tidak terlepas dalam kehidupan interaksi satu sama lain baik dalam lingkungan kerja maupun diluar jam kerja. Pentingnya membangun komunikasi baik antara Pekerja Migran Indonesia dan pihak-pihak terkait di Korea Selatan tidak dapat diabaikan, khususnya dalam menyikapi pelayanan dan keberpihakan Pekerja Migran Indonesia, memanfaatkan teknologi sebagai media komunikasi, mengikuti pelatihan dan pendidikan bahasa serta Pekerja Migran Indonesia dapat mengikuti komunitas setempat guna membangun komunikasi yang ada sehingga Pekerja Migran Indonesia dapat menjalankan kehidupan di Korea Selatan dengan baik, nyaman dan aman.

Pentingnya Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan tidak terlepas dari motivasi awal untuk bekerja di Korea Selatan serta mengetahui adanya hak maupun kewajiban sebagai Pekerja Migran Indonesia, misalkan hak-hak yang perlu dipahami untuk melindungi kepentingan serta kesejahteraan mereka. Selain kewajiban Pekerja Migran Indonesia bekerja sesuai dengan *Standard Labour Contract (SLC)* dimana rata-rata Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan mendapatkan kontrak pertama dengan maksimal 4 tahun 10 bulan di Korea Selatan (Kontrak awal 3 tahun kemudian 1 tahun 10

bulan) dan ada kesempatan untuk *re-entry* (maksimal 4 tahun 10 bulan) bagi mereka yang memiliki visa E-9 (manufaktur) maupun E-10 (*fishing*). Kemudian selain itu ada hak-hak yang perlu diperhatikan oleh Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan antara lain adalah hak atas perlakuan adil dan setara, hak atas upah yang layak, hak atas kondisi kerja yang sehat, hak atas jaminan sosial serta hak-hak atas fundamental dan perlindungan hukum.

Menurut Nitisemito dalam (Widayanti & Lestari, 2020) menjelaskan tentang “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan beban yang diambil misalkan kebersihan, penerangan dan lain-lain”. Menurut Mardiana dalam (Wijaya & Susanty, 2017) menerangkan bahwa “Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan untuk melakukan berbagai macam aktifitas sehari-hari”. Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan undang-undang dan kebijakan yang bertujuan untuk melindungi Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan yang mencakup hak-hak Pekerja Migran Indonesia, prosedur pengaduan dan perlindungan akan diskriminasi yang ada dengan adanya pra penempatan Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan. Menyikapi adanya Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan sering menghadapi tantangan akan diskriminasi dalam lingkungan kerja mereka terutama dalam sektor manufaktur dan *fishing*. Adapun diskriminasi dalam lingkungan kerja yaitu adanya perbedaan beradaptasi terutama dalam budaya dan bahasa saat pertama kali Pekerja Migran Indonesia, kurangnya informasi mengenai perlindungan hukum saat di Korea Selatan.

Rozalia et al., (2015) menyatakan pemberdayaan (*empowerment*) secara etimologis berasal dari kata kemampuan akan melakukan hal ataupun tindakan kemudian “berdaya” mengisyaratkan kemampuan, kekuatan dan akal dalam menghadapi suatu permasalahan yang terjadi baik kendala maupun hambatan yang ada terutama bagi Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan. Untuk kelancaran dalam hidup nyaman di Korea Selatan, khususnya bagi Pekerja Migran Indonesia, pemerintah telah melakukan kerjasama dan *Memorandum of Understanding* (MoU) untuk penempatan PMI di Korea Selatan diantaranya yang mencangkup dalam bidang ketenagakerjaan dan perlindungan PMI di Korea Selatan. Kemudian Pemerintah Indonesia melalui Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) di Korea Selatan juga membuat pelatihan usaha kecil dan menengah (UKM) , Pembekalan purna kerja di Korea Selatan dan pelatihan sejenis lainnya guna meningkatkan keterampilan PMI di Korea Selatan untuk membekali hidupnya jauh lebih baik dan produktif ketika mereka kembali ke Tanah Air Indonesia.

Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan dalam menyikapi kondisi perbedaan yang ada haruslah memiliki strategi yang baik untuk menyikapi standar kontrak kerja saat mereka bekerja di Korea Selatan, dengan cara menghadapi berbagai kondisi dan tantangan yang ada serta mengoptimalkan pengalaman kerja mereka. Kemudian Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan mengetahui standar kontrak kerja mereka, meningkatkan pengetahuan dan informasi, selalu menjaga komunikasi dengan keluarga dirumah, serta jika menghadapi diskriminasi Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan dapat memanfaatkan akses perlindungan hukum di Korea Selatan. Sehingga tujuan penelitian ini untuk memberikan pemahaman mengenai strategi PMI dalam menyikapi kontrak kerja di Korea Selatan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif yaitu jenis penelitian yang membahas mengenai Strategi Pekerja Migran Indonesia dalam menyikapi Kontrak Kerja di Korea Selatan. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis Strategi Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan, pada saat Pekerja Migran Indonesia sedang bekerja di Korea Selatan dalam hal komunikasi, pengetahuan hak dan kewajiban sebagai Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan, langkah tepat menyikapi diskriminasi di tempat kerja, meningkatkan kemampuan dan analisis mengenai perlindungan hukum di Korea Selatan. Pembahasan akan mengacu pada hasil dari data kuesioner yang telah diperoleh dari responden, kemudian dipaparkan secara sistematis dan faktual dengan tujuan penelitian yang menjawab rumusan masalah yang ada. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer (Sugiono, 2017). Data bersumber langsung dari datanya untuk peneliti seperti dengan hasil kuesioner. Data ini berasal dari responden dalam penyebarannya melalui kuesioner menggunakan aplikasi google form dan responden berdomisili di Korea Selatan.

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan cara menghubungi responden secara langsung. Sugiono (2017) menjelaskan teknik pengumpulan ini mengumpulkan data yang diterapkan di awal dengan menjawab serangkaian pertanyaan maupun pernyataan tertulis, kuesioner ini berupa pernyataan maupun pertanyaan terbuka dan tertutup. Kuesioner pertanyaan tertutup yang membahas

mengenai poin bahasan komunikasi Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan, Mengenai pemahaman hak-hak Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan, Menghadapi Diskriminasi di tempat kerja serta meningkatkan keterampilan Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan. Kemudian Pernyataan terbuka lebih berfokus pada strategi Pekerja Migran Indonesia dalam menyikapi standar kontrak kerja, *problem solving* kerja di Korea Selatan, Interaksi dengan keluarga di rumah dan hubungan dengan rekan kerja. dengan sampel 48 responden (Pekerja Migran Indonesia) di berbagai wilayah Negara Korea Selatan.

Data kemudian diolah dengan pengumpulan data kuesioner sebelumnya menggunakan bobot dalam setiap pilihan alternatif jawaban yang telah disediakan. Pada pengolahan data yang ada menggunakan skala likert. Menurut (Ghozali, 2016) skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang berdasarkan fenomena Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan, untuk fenomena sosial yang ada peneliti telah menetapkan fenomena Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan sebagai variabel penelitian.

Skala likert mempunyai kompleksitas yang beraneka ragam dimana menyatakan pernyataan ya (untuk setuju) dan tidak (untuk yang tidak setuju), serta responden dapat menyatakan dengan skor 1 hingga 10 poin dengan rumus sebagai berikut :

Topik Responden = T x Pn

Dimana :

T : menyatakan total responden yang memilih pernyataan ataupun skor

Pn : menyatakan pilihan angka skor likert

Kemudian semua hasil dijumlahkan ditotal skor dengan di rata-rata.

Interpretasi Skor Perhitungan

Y = skor tertinggi likert x jumlah responden x jumlah pernyataan

X = skor terendah likert x jumlah responden x jumlah pernyataan

Penyelesaian akhir

Rumus Indeks = Total skor / Y x 100

Selanjutnya Sugiono (2017) dalam alternatif poin di atas kriteria penilaian atas jawaban responden yang digunakan pada skala likert, sebagai berikut

Tabel 2. Skala Likert

Jawaban Alternatif	Skor Kriteria Interpretasi Berdasarkan Interval Nilai	Skor Poin
Sangat Setuju	9-10	5
Setuju	7-8	4
Kurang Setuju	5-6	3
Tidak Setuju	3-4	2
Sangat Tidak Setuju	1-2	1

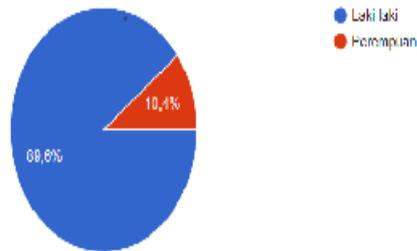
Pengujian validitas tiap butir menggunakan analisis item yaitu dengan cara mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang telah mewakili dari item yang ada, dalam hal ini pengujian validitas dan reliabilitas menjadi satu menu (Sugiono, 2017; Purba et al., 2021). Teknik analisis data pada penelitian deskriptif kuantitatif kegiatan ini meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan data untuk mendeskripsikan data dengan melakukan pengujian atas hipotesis menggunakan statistik, kemudian peneliti menganalisis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan terakhir untuk memperoleh data ringkasan dengan menggunakan cara-cara rumusan tertentu (Siregar, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan dari tahun ketahun terus mengalami peningkatan yang sangat pesat, hal ini tidak terlepas dari peran penting pemerintah Indonesia untuk memberikan pelayanan dan peningkatan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan (Sulistiyono et al., 2021). Strategi kerjasama bilateral melalui program *Government to Government* (G to G) dirasakan bagi sebagian besar calon Pekerja Migran Indonesia untuk bekerja di Korea Selatan demi kesejahteraan kehidupan keluarganya. Dalam konteks ini berdasarkan data dari 48 responden yang ada sebagai berikut:

Jenis Kelamin

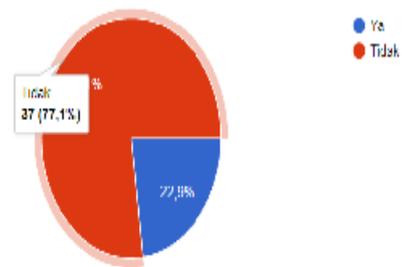
40 jawaban



Gambar 1. Jenis Kelamin PMI di Korea Selatan

Apakah Anda pernah bekerja di Korea Selatan sebelumnya ?

48 jawaban



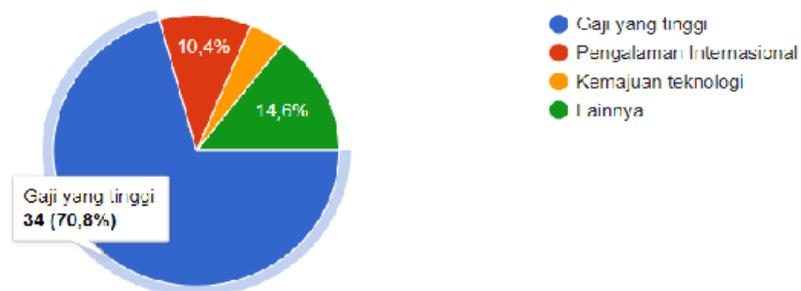
Gambar 2. Re-Entry PMI di Korea Selatan

Gambar 1. menyatakan jumlah perempuan yang bekerja di Korea Selatan sebanyak 5 orang (10,5%) dari laki-laki sebanyak 43 responden (89,6%). kemudian untuk gambar 2 menjelaskan jumlah Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan yang telah melakukan Re-Entry sebanyak 11 responden (22,9%) sedangkan bagi Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan yang pertama kalinya bekerja sebanyak 37 responden (77,1%).

Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan didalam motivasi awal sebelum masuk ke Korea Selatan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain gaji sebanyak 34 responden (70,8%), pengalaman internasional 5 responden (10,4), kemajuan teknologi 2 responden (4,2) dan yang memilih lain-lain sebanyak 7 responden (14,6%) data dapat ditunjukkan dengan gambar 3. Motivasi PMI di Korea Selatan sebagai berikut.

Apa yang menjadi motivasi Anda untuk bekerjadi Korea Selatan?

40 jawaban



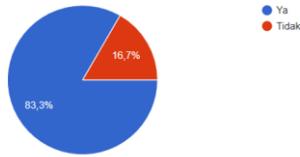
Gambar 3. Motivasi PMI di Korea Selatan

Membangun komunikasi di Korea Selatan bagi Pekerja Migran Indonesia dibutuhkan kepedulian yang lebih tinggi, mengingat latar belakang budaya, bahasa dan keadaan kerja membuat Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan seringkali mengalami kendala terutama dalam hidup sehari-hari. Sejauh ini Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan telah memanfaatkan fasilitas perlindungan yang disediakan oleh pemerintah setempat dapat dilihat pada Gambar 3. Membangun Komunikasi di Korea Selatan dimana dari 48 responden, sebanyak 40 responden (83,3%) memilih dampak fasilitas perlindungan dirasakan secara langsung oleh Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan sedangkan sebanyak 8 responden (16,7%) menyatakan tidak berdampak apapun. Kemudian untuk mengefektifkan jaringan komunikasi Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan juga mengikuti berbagai kegiatan positif melalui jaringan komunitas maupun organisasi yang dapat dilihat pada gambar 5, keaktifan PMI di Korea Selatan. Mengikuti Komunitas, menjelaskan 31 responden (64,6%) menyatakan terlibat aktif sedangkan 17 responden (35,4%) tidak aktif dalam mengikuti komunitas.

Bagian A. Membangun Komunikasi Di Korea Selatan.

Apakah Anda telah memanfaatkan fasilitas Perlindungan PMI selama di Korea Selatan ?

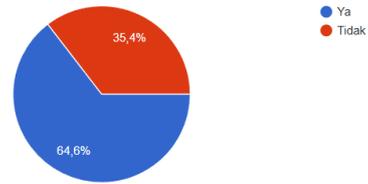
48 jawaban



Gambar 4. Membangun Komunikasi

Apakah anda terlibat aktif didalam organisasi, komunitas dan paguyuban ?

48 jawaban



Gambar 5. Keaktifan PMI di Korea Selatan

Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan selain kewajibannya bekerja sesuai standar kontrak kerja baik dalam sektor manufaktur maupun sektor *fishing*, setidaknya harus memperhatikan betul mengenai hak-hak pekerja atas jaminan hukum dan peraturan saat bekerja di Korea Selatan, dapat dilihat pada gambar 6, pemahaman standar kontrak kerja bagi PMI di Korea Selatan, sebanyak 47 responden (97,9%) menyatakan mengetahui tentang standar kontrak kerja mereka sedangkan 1 responden (2,1%) masih belum memahami standar kontrak kerja mereka. Kemudian kendala terbesar ketika PMI bekerja di Korea Selatan dapat dilihat pada gambar 7, Kendala PMI Saat Bekerja di Korea Selatan, dimana 26 responden (54,2%) terkendala bahasa, 7 responden (14,6%) terkendala budaya, 6 responden (12,5%) terkendala diskriminasi, 2 responden (4,2%) terkendala dari perbedaan sistem kerja dan terakhir 7 responden (14,6%) menyatakan memilih lain-lain.

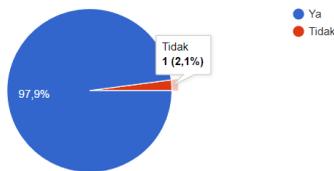
Bagian B : Memperoleh Pengetahuan Yang Memadai Tentang Hak-hak Pekerja

Apa yang menjadi kendala Anda terbesar saat bekerja di Korea Selatan ?

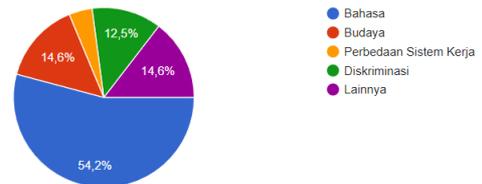
48 jawaban

Apakah Anda mengetahui tentang Standar Kontrak Kerja di korea Selatan ?

48 jawaban



Gambar 6. Pemahaman Standar Kontrak Kerja di Korea Selatan



Gambar 7. Kendala PMI Saat Bekerja di Korea Selatan

Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan untuk hidup nyaman dan aman berdasarkan standar kontrak kerja bagi Pekerja Migran Indonesia yang memiliki visa E-9 (manufaktur) dan visa E-10 (*fishing*) hanya dapat diizinkan tinggal di Korea Selatan selama 4 tahun 10 bulan. Selama tinggal di Korea Selatan, Pekerja Migran Indonesia di dalam kehidupannya pastinya mengalami berbagai kendala, dapat dilihat pada gambar 8, adaptasi budaya Korea Selatan. Dari 48 responden menyatakan 21 responden (43,8%) terkendala bahasa, 25 responden (25%) terkendala budaya, 9 responden (18,8%) terkendala dalam mencari makanan halal dan 6 responden (12,5) memilih lainnya. Kemudian Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan menyatakan telah mendapat informasi yang cukup mengenai perlindungan hukum dapat dilihat pada gambar 9 mengenai informasi perlindungan hukum dimana sebanyak 42 responden (87,5%) memilih ya sedangkan 6 responden (12,5%) menyatakan tidak dengan anggapan masih ditemukannya minimnya sosialisasi mengenai informasi hukum dan penyebaran informasi baik platform yang digunakan maupun interaksi dengan dinas terkait.

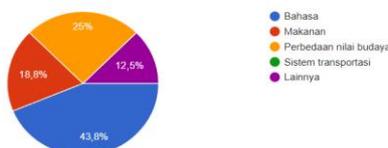
Bagian C : Menghadapi Diskriminasi

Apakah sejauh ini Anda mendapkn informasi yang cukup mengenai perlindungan hukum ?

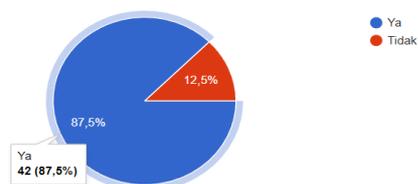
48 jawaban

Apa yang menjadi tantangan terbesar dalam beradaptasi dengan budaya Korea Selatan ?

48 jawaban



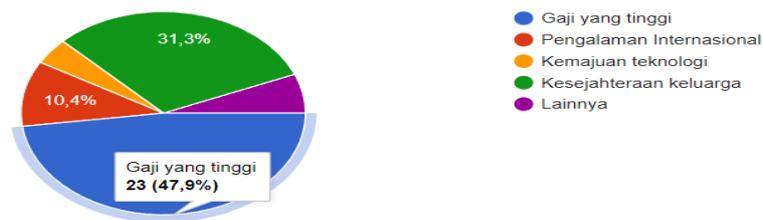
Gambar 8. Adaptasi Budaya Korea Selatan.



Gambar 9. Informasi Perlindungan Hukum.

Selanjutnya dalam rangka untuk meminimalisir adanya kendala yang dihadapi oleh Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan, BP2MI dalam melaksanakan pembekalan pra kerja telah melakukan upaya yang maksimal terutama di dalam memfasilitasi penempatan kerja ke Korea Selatan, kemudian saat Pekerja Migran Indonesia masuk ke Korea Selatan juga mendapatkan fasilitas yang ada guna untuk melindungi Pekerja Migran Indonesia baik pelayanan hukum maupun keterampilan yang ada. Sebanyak 31 responden (64,6%) menyatakan “ya”, sedangkan 17 responden (35%) memilih tidak dengan anggapan masih belum menggunakan layanan PMI maupun keterampilan PMI saat ini (lihat gambar 10 yaitu memanfaatkan fasilitas pemerintah Korea Selatan. Menurut 48 respon yang ada fasilitas yang mendukung untuk beradaptasi di lingkungan kerja yaitu 18 responden (37,5%) bantuan dari komunitas WNI, 16 responden (33,3%) Bantuan teman sejawat, 8 responden (16,7%) Pelatihan, 2 respon (4,2%) bantuan dari perusahaan sedangkan 4 responden (8,3%) memilih lainnya (lihat gambar 11 mengenai pengaruh adaptasi bagi PMI di Korea Selatan).

Apa yang menjadihal paling penting bagi Anda dalam bekerja di Korea Selatan ?
48 jawaban



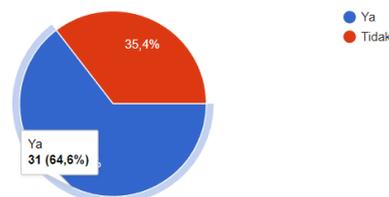
Gambar 10. Manfaat Fasilitas Pemerintah Korea Selatan.

Bagian D : Meningkatkan Keterampilan PMI Guna Meningkatkan Peluang Kerja Yang Ada.

Apakah Anda telah memanfaatkan fasilitas Pemerintah Korea Selatan dalam hal pelayanan PMI dan keterampilan PMI ?

[Salin](#)

48 jawaban



Gambar 11. Pengaruh Adaptasi PMI di Korea Selatan.

Berdasarkan kuesioner yang diajukan oleh peneliti , data kemudian diolah menggunakan analisis skor kriteria interpretasi berdasarkan interval nilai, yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Skor Membentuk Jaringan Komunikasi yang Efektif

Responden	Keluarga	Sosial	Pemerintah	∑ Poin Keluarga	∑ Poin Sosial	∑ Poin Pemerintah
Sangat Setuju (5)	22	7	1	110	35	5
Setuju (4)	19	31	7	76	124	28
Kurang Setuju (3)	7	8	28	21	24	84
Tidak Setuju (2)	0	4	6	0	8	16
Kurang Setuju (1)	0	0	6	0	0	6
Jumlah				207	191	139
Total					537	

Sumber : Data diolah, 2023

Interpretasi Skor Perhitungan

$$Y = \text{skor tertinggi likert} \times \text{jumlah responden} \times \text{jumlah pernyataan} = 5 \times 48 \times 3 = 720$$

$$X = \text{skor terendah likert} \times \text{jumlah responden} \times \text{jumlah pernyataan} = 1 \times 48 \times 3 = 144$$

$$\text{Rumus Indeks} = \text{Total skor} / Y \times 100 = 537 / 720 \times 100 = 74,6 \text{ (setuju)}$$

Metode jaringan komunikasi adalah metode yang menggambarkan dan menjelaskan jaringan sosial yang ada dengan struktur jaringan yang relevan terhadap kebutuhan, dalam jaringan komunikasi penting untuk menjelaskan adanya hubungan antar aktor (Eriyanto, 2014). Sehingga untuk membangun komunikasi bagi Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan dalam kategori setuju menandakan tingkat partisipasi Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan telah memanfaatkan jaringan komunikasi yang sangat baik guna kehidupan nyaman dan aman saat tinggal di Korea Selatan. untuk menghindari hambatan-hambatan yang ada seperti: 1) perbedaan Bahasa, 2) perbedaan budaya, 3) sosialisasi dengan lingkungan kerja, 4) terbatasnya akses informasi.

Tabel 4. Skor Memperoleh Pengetahuan Yang Memadai Tentang Hak-Hak Pekerja

Responden	Perlakuan adil dan Setara	Kondisi Kerja yang Nyaman	Perlindungan Hukum	Σ Perlakuan adil dan Setara	Σ Kondisi Kerja yang Nyaman	Σ Perlindungan Hukum
Sangat Setuju (5)	7	16	19	35	80	95
Setuju (4)	30	23	27	120	92	108
Kurang Setuju (3)	8	7	2	24	31	6
Tidak Setuju (2)	2	1	0	4	2	0
Kurang Setuju (1)	1	1	0	1	1	0
Jumlah				184	206	209
Total				599		

Sumber : data diolah, 2023

Interpretasi Skor Perhitungan

$$Y = \text{skor tertinggi likert} \times \text{jumlah responden} \times \text{jumlah pernyataan} = 5 \times 48 \times 3 = 720$$

$$X = \text{skor terendah likert} \times \text{jumlah responden} \times \text{jumlah pernyataan} = 1 \times 48 \times 3 = 144$$

$$\text{Rumus Indeks} = \text{Total skor} / Y \times 100 = 599 / 720 \times 100 = 83,1 \text{ (sangat setuju)}$$

Skor pengetahuan tentang hak hak Pekerja dari hasil tabel menunjukkan 83,1 sangat setuju, hal ini menandakan dalam memperoleh pengetahuan yang memadai mengenai hak-hak Pekerja Migran Indonesia dalam kategori sangat setuju, menandakan bahwa kebutuhan akan hak - hak Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan sangatlah penting diperhatikan misalkan hak dalam perlakuan adil dan setara, kondisi kerja yang nyaman dan perlindungan hukum sehingga Para Pekerja Migran Indonesia akan terlindungi dengan baik.

Tabel 5. Skor Menghadapi Diskriminasi

Responden	Upah dan TK	Perlakuan Buruk	Kurangnya Jam Istirahat	Σ Upah & TK	Σ Perlakuan Buruk	Σ Upah & TK
Sangat Setuju (5)	3	3	15	15	15	75
Setuju (4)	22	9	10	88	36	40
Kurang Setuju (3)	15	16	9	45	48	27
Tidak Setuju (2)	4	10	9	8	20	18
Kurang Setuju (1)	4	10	10	4	10	10
Jumlah				160	129	170
Total				459		

Sumber : data diolah, 2023

Interpretasi Skor Perhitungan

$$Y = \text{skor tertinggi likert} \times \text{jumlah responden} \times \text{jumlah pernyataan} = 5 \times 48 \times 3 = 720$$

$$X = \text{skor terendah likert} \times \text{jumlah responden} \times \text{jumlah pernyataan} = 1 \times 48 \times 3 = 144$$

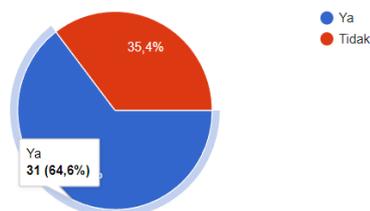
$$\text{Rumus Indeks} = \text{Total skor} / Y \times 100 = 459 / 720 \times 100 = 63,8 \text{ (setuju)}$$

Skor menghadapi diskriminasi dari hasil tabel menunjukkan 63,8 kategori setuju, sehingga didalam menghadapi diskriminasi yang ada baik dalam penyikapan upah kerja, perlakuan buruk di lingkungan kerja dan kurangnya jam istirahat bagi Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan dalam kategori setuju. Pemerintah Indonesia dan Korea selatan melalui hubungan bilateralnya telah dengan baik melakukan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan seperti Perlindungan atas upah tenaga kerja, perlakuan buruk dan jam istirahat kerja.

Di dalam meningkatkan keterampilan bagi Pekerja Migran Indonesia guna meningkatkan peluang kerja yang ada melalui fasilitas Pemerintah Korea Selatan dari 48 responden, 31 responden menyatakan ya (64,6%) sedangkan 17 responden memilih menjawab tidak (35,4%). Kemudian fasilitas pemerintah Indonesia melalui KBRI Seoul dalam hal pelayanan perlindungan dan keterampilan Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan dari 48 responden memilih ya 30 responden (62,5%) sedangkan 18 responden (37,5%) memilih tidak.

Apakah Anda telah memanfaatkan fasilitas Pemerintah Korea Selatan dalam hal pelayanan PMI dan keterampilan PMI ?

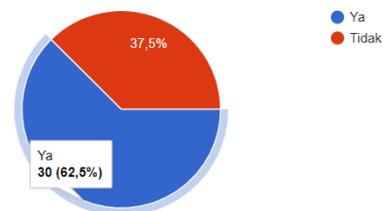
48 jawaban



Gambar 12. Manfaat Fasilitas Pemerintah Korea Selatan

Apakah Anda telah memanfaatkan fasilitas Pemerintah Indonesia (KBRI) dalam hal pelayanan PMI dan keterampilan PMI ?

48 jawaban



Gambar 13. Manfaat Fasilitas Pemerintah Indonesia.

PENUTUP

Berdasarkan latar belakang, teori-teori yang relevan dengan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1) komunikasi efektif dengan orang lain haruslah diperhatikan terutama untuk Pekerja Migran Indonesia dalam melakukan komunikasi interpersonal baik bersama rekan kerja maupun atasan di tempat kerja; 2) pentingnya bagi Pekerja Migran Indonesia untuk mengetahui hak-hak mereka sesuai yang tertulis di kontrak kerja sebelum mereka bekerja di Korea Selatan; 3) Pekerja Migran Indonesia perlu meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk mengenali dan menghadapi diskriminasi yang berpotensi terhadap kinerja maupun kenyamanan atas kerjanya; 4) keterampilan yang ada dapat mencakup keterampilan bahasa, keterampilan teknis, keterampilan sosial guna untuk meningkatkan peluang kerja jauh lebih baik lagi. selain itu Pekerja Migran Indonesia harus memperhatikan alur perlindungan hukum di Korea Selatan, masa kontrak kerja, visa tinggal memanfaatkan fasilitas perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan dengan baik.

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain: menghadapi keterbatasan dalam akses data yang relevan mengenai strategi pemerintah, kantor imigrasi dan lembaga terkait mungkin tidak selalu tersedia secara terbuka, hasil penelitian ini mungkin tidak dapat langsung digeneralisasi ke populasi yang lebih luas mengingat keterbatasan dalam jumlah sampel atau karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini sehingga dalam mengatasi keterbatasan-keterbatasan yang ada peneliti lebih komprehensif dan berkelanjutan untuk dapat melakukan dan memperoleh pemahaman yang lebih baik lagi mengenai strategi Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan untuk sebagai representatif dan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai strategi yang efektif dalam melindungi dan membantu Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan. Kontribusi penelitian adalah sebaiknya pemerintah lebih masif lagi dalam menginformasikan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia terutama Pekerja Migran Indonesia yang telah terdampak kasus hukum di Korea Selatan.

Adapun saran dari hasil penelitian ini sebagai berikut : untuk penelitian berikutnya diharapkan dapat memberikan variabel lainnya, antara masa tinggal Pekerja Migran Indonesia melalui standar kontrak kerja dengan motivasi Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan. Mengenai strategi dalam menyikapi kontrak kerja bagi Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan sebaiknya memahami alur yang jelas baik saat pra penempatan, maupun setelah berangkat di Korea Selatan dengan cara mengikuti peraturan yang berlaku pada negara setempat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dzulfarhad, Q. (2022). Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Terhadap Biaya Penempatan Berlebih (Over Charging) Oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. *Jurist-Diction*, 5(1), 297. <https://doi.org/10.20473/jd.v5i1.32742>
- Eriyanto. (2014). *Analisis Jaringan Komunikasi*. Kencana.
- Fajaria, A. Z., Purnamasari, L., & Isnalita, I. (2017). The Effect of Investment Decisions, Funding Decision and Dividend Policy on Company Value Study on Manufacturing Company Listed in Indonesia Stock Exchange Period 2009-2013. *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR)*, 35(Miceb 2017), 25–32.
- Febriyanto, T., Rohman, A. T., & Taufiqur Rohman, A. (2017). Protection of the Rights of Indonesian Migrant Workers Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Yang Bekerja di Luar Negeri. *Https://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Lslr/Index*, 2(2), 139–154. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/lslr/index>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisa Multivarite dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, H. (2017). Perlindungan Hak Tenaga Kerja Indonesia di Taiwan dan Malaysia dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Jurnal HAM*, 8(2), 105. <https://doi.org/10.30641/ham.2017.8.272>
- Purba, D. S., Tarigan, W. J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abadi*, 5, 5–24.
- Rosalina, H. N., & Setyawanta, L. T. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 2(2), 174–187. <https://doi.org/10.14710/jphi.v2i2.174-187>
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Kencana.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B* (Ke-26). Alfabeta.
- Sulistiyono, T., Arifin, R., Wedhatami, B., & Damayanti, R. (2021). Perlindungan Buruh Migran Indonesia di Korea Selatan di Masa Pandemi Covid-19. *Seminar Nasional Hukum Universitas Negeri Semarang*, 7(1), 157–176. <https://proceeding.unnes.ac.id/index.php/snh/article/view/719>
- Tantri, E. M., Karamoy, D. N., & Paseki, D. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. *Lex Privatum*, 10(3), 1–15. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/41008/36672>
- Widayanti, E. T., & Lestari, G. D. (2020). Efektivitas Pengelolaan LKP Tata Kecantikan Rambut dalam Rangka Meningkatkan Kompetensi Lulusan di Madiun. *Jurnal Pendidikan Untuk Semua*, 01(01), 1–9.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Administrasi*, 2(1), 40–50. <https://doi.org/DOI:10.35908/JEG.V2I1.213>
- Wright, C. F., & Clibborn, S. (2019). Migrant Labour and Low-Quality Work : A Persistent Relationship. *Journal of Industrial Relations*, 61(2), 157–175.