
Analisis Perluasan Kesempatan Kerja di Luar Negeri: *Seasonal Worker Program* (SWP) di Korea Selatan

Firdausi Nuzula^{1*}, Yusuf Setiawan¹, Yuniarti Tri Suwadji¹, Muhyiddin¹

¹Kementerian Ketenagakerjaan

*Email Korespondensi: firdausinuzula.02225@gmail.com

Abstrak

Ketersediaan lapangan pekerjaan Indonesia masih belum seimbang dengan jumlah angkatan kerja yang ada terutama pada kelompok yang berpendidikan rendah, kesempatan kerja yang tinggi di luar negeri dianggap sebagai solusi untuk menjawab permasalahan tersebut. Pada tahun-tahun terakhir, beberapa Pemerintah Daerah Korea Selatan menawarkan kerja sama SWP dengan melakukan penajakan langsung kepada beberapa Pemerintah Daerah di Indonesia. Tujuan kajian untuk memberikan rekomendasi terkait skema penempatan pekerja musiman dan pembagian hak dan kewajiban yang adil serta mitigasi *benefit* dan problem penempatan PMI. Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah kualitatif dengan jenis studi kasus yakni bertujuan untuk menganalisis upaya penempatan PMI musiman ke Korea Selatan. Untuk mendukung keberhasilan SWP maka diperlukannya aturan tentang mekanisme proses pra-penerimaan di Korea Selatan dan pra-pengiriman di Indonesia oleh Kementerian Ketenagakerjaan, perlu penyesuaian mekanisme bagi pelaksanaan SWP di Indonesia melalui Penyusunan Petunjuk Teknis Kementerian Ketenagakerjaan oleh K/L di lingkungan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, dan berkoordinasi langsung ke Pemerintah Korea Selatan (MOJ, MOEL, dan pemberi kerja) oleh Pemerintah Indonesia.

Kata Kunci: SWP, kesempatan kerja luar negeri, penempatan PMI, pekerja musiman

DOI: 10.47198/naker.v18i3.306

Dikirim: 9-9-2023

Dipublikasikan: 29-12-2023

1. Pendahuluan

Berdasarkan amanat 1945 pasal 27 ayat 2, secara konstitusional Pemerintah berkewajiban untuk menyediakan lapangan pekerjaan bagi penduduk Indonesia. Namun, hingga saat ini ketersediaan lapangan pekerjaan masih belum seimbang dengan jumlah angkatan kerja yang ada terutama pada kelompok yang berpendidikan rendah. Keterbatasan *skill* menjadi salah satu penyebab angkatan kerja ini makin tersisihkan dari persaingan. Alternatifnya, kesempatan kerja yang tinggi di luar negeri dianggap sebagai solusi untuk menjawab permasalahan tersebut. Pada tahun-tahun terakhir, beberapa Pemerintah Daerah Korea Selatan menawarkan kerja sama SWP dengan melakukan penajakan langsung kepada beberapa Pemerintah Daerah di Indonesia. Hal

ini mereka lakukan dalam rangka mengatasi kelangkaan akut tenaga kerja (*labour shortages*) khususnya di sektor pertanian, perikanan dan pengolahan hasil pertanian/perikanan yang sifatnya sementara atau jangka pendek, dan Pemerintah Korea Selatan menunjuk *Ministry of Justice* (MOJ) sebagai *Leading Sector*. Peluang kerja sama ini dapat dijadikan alternatif untuk menyerap angkatan kerja “*low education*” serta mendukung 9 (sembilan) lompatan Kementerian Ketenagakerjaan terkait perluasan pasar kerja luar negeri. Namun untuk saat ini Pemerintah menilai tawaran ini belum sesuai dengan regulasi dan berpotensi menimbulkan masalah di masa yang akan datang. Tingginya animo masyarakat dan Pemerintah Daerah untuk bergabung membuat kajian ini menjadi penting untuk dilakukan, agar kesempatan kerja ini dapat dimanfaatkan dengan tetap mengutamakan perlindungan terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) baik sebelum, selama dan sesudah bekerja, mengingat banyak negara lain yang sudah memanfaatkan.

2. Metode Penelitian

Kajian ini menggunakan metode wawancara dan studi literatur. Wawancara langsung dilakukan dengan pihak yang berkepentingan, diantaranya: Kementerian/Lembaga terkait, Dinas yang membidangi ketenagakerjaan di daerah, Pemerintahan Desa, Ahli/Pakar, LPK Swasta, SMK Pertanian dan Para Pencari Kerja. Untuk menunjang validitas kajian, studi lapangan juga dilakukan di tiga daerah, diantaranya Kabupaten Sukabumi, Kabupaten Cirebon dan Kabupaten Pati. Studi literatur dalam kajian ini diperoleh dari berbagai sumber seperti dari Kementerian Ketenagakerjaan, BP2MI, BPS, *Ministry of Justice* dan dokumen pendukung lainnya.

2.1. Analisis SWOT

Analisis SWOT berguna untuk memotret secara komprehensif dari para pemangku kepentingan baik di pusat maupun di daerah. Analisis SWOT berfokus pada empat elemen, yang memungkinkan instansi mengidentifikasi kekuatan yang mempengaruhi strategi, tindakan, atau inisiatif. Saat menyusun analisis SWOT, individu biasanya membuat tabel dipecah menjadi empat kolom untuk membuat daftar setiap elemen yang berdampak secara berdampingan untuk perbandingan. Kekuatan dan kelemahan biasanya tidak akan cocok dengan peluang dan ancaman yang tercantum, meskipun mereka harus berkorelasi, karena mereka pada akhirnya terikat bersama.

2.1.1. Faktor Internal

Kekuatan (S) dan Kelemahan (W) mengacu pada faktor internal, yang merupakan sumber daya dan pengalaman yang tersedia. Beberapa faktor internal yang biasanya dipertimbangkan:

- Sumber daya keuangan/anggaran;
- Sumber daya fisik (lokasi, fasilitas, dan peralatan);
- Sumber daya manusia;
- Kelembagaan.

Kedua faktor internal tersebut dapat dikombinasikan untuk mendapatkan formulasi yang paling feasible dalam menghadapi permasalahan internal. Formulasi tersebut dikenal dengan *Internal Strategic Factors Analysis Summary* (IFAS). Karena sifatnya strategi internal, IFAS cenderung lebih mudah untuk diintervensi dan diimplementasikan.

2.1.2. Faktor Eksternal

Kekuatan eksternal mempengaruhi setiap kebijakan, organisasi, dan individu. Faktor-faktor ini terhubung secara langsung atau tidak langsung dengan peluang (O) atau ancaman (T), yang penting untuk dicatat dan didokumentasikan.

Faktor eksternal biasanya adalah hal-hal yang tidak dapat dikendalikan oleh instansi dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan, seperti berikut ini:

- Tren pasar kerja (inovasi pasar kerja, kemajuan teknologi, dan pergeseran kebutuhan pasar kerja);
- Tren ekonomi (tren keuangan lokal, nasional, dan internasional);
- *Force majeure* (wabah penyakit dan perang);
- Demografi;
- Perubahan kebijakan, peraturan politik, lingkungan, dan ekonomi.

Pada lingkup eksternal, kombinasi peluang dan ancaman menghasilkan strategi eksternal yang dikenal dengan *External Strategic Factors Analysis Summary* (EFAS). Berbeda dengan strategi dalam IFAS, strategi EFAS cenderung tidak dapat diintervensi, sehingga pada implementasinya, EFAS bersifat meminimalisir dampak buruk yang berpotensi terjadi.

2.2. Analisis *Cost and Benefit*

Cost Benefit Analysis (CBA) adalah proses membandingkan atau analisis perkiraan biaya dan manfaat yang terkait dengan keputusan suatu kebijakan. Penghitungan CBA dibagi ke dalam beberapa item yang relevan dengan sebuah keputusan yang akan diambil. Pada konteks SWP, item tersebut meliputi biaya/*cost* akomodasi, pelatihan, jaminan sosial, dan biaya-biaya lain selama dalam proses persiapan, keberangkatan, hingga kepulangan PMI SWP. Sedangkan dari sisi keuntungan/*benefit* adalah menjabarkan item-item yang dapat dikategorikan sebagai manfaat SWP, diantaranya upah, fasilitas, dan beban kerja. Namun perlu digaris bawahi bahwa CBA sangat mengedepankan nilai item yang dikuantifisir untuk menjamin penilaian yang objektif.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Gambaran Umum SWP

Pada musim tanam dan panen sektor pertanian dan perikanan di Korea Selatan mengalami kelangkaan akut tenaga kerja, dimana kebutuhan tenaga kerja dimaksud sifatnya tiba-tiba, sementara atau jangka pendek. Kondisi *labour shortage* tenaga kerja di sektor pertanian di Korea Selatan tersebut menjadi daya tarik bagi tenaga kerja asing yang ingin bekerja di sektor pertanian

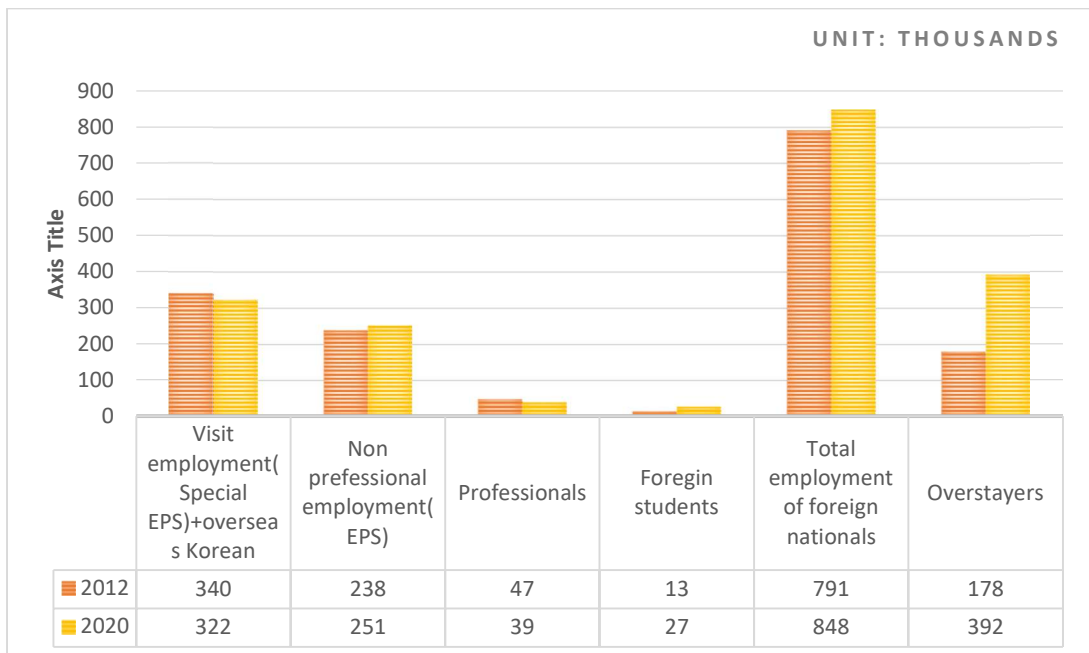
dan perikanan Korea Selatan dengan tawaran gaji yang tinggi. Oleh sebab itu pemerintah Korea Selatan membuat skema *Seasonal Worker Program* atau yang dikenal dengan istilah SWP.

SWP merupakan program penempatan pekerja migran jangka pendek di Korea Selatan yang mekanismenya dilakukan di bawah Kementerian Kehakiman/*Ministry of Justice* bukan Kementerian Ketenagakerjaan Korea Selatan/MOEL atau di luar skema *Employment Permit System* (EPS). Jangka waktu penempatan meliputi program 90 hari dengan menggunakan visa C-4 atau paling panjang 5 bulan dengan menggunakan visa jenis E-8. Dalam program SWP, *Ministry of Justice* mensyaratkan dibentuknya kesepakatan atau MOU tentang penempatan pekerja migran musiman antara Pemerintah Daerah Indonesia (Pemda) dan Pemerintah Daerah di Korea Selatan. Dalam hal ini Pemda Indonesia akan bertindak sebagai promotor, penjamin, sekaligus lembaga penyeleksi dan pengirim PMI terkait. Alokasi jumlah tenaga kerja musiman yang bisa ditempatkan oleh masing-masing Pemda di Indonesia tergantung kebutuhan Pemda di Korea Selatan dan persetujuan dalam MOU.

Pada skema SWP seluruh biaya penempatan mulai dari pra-penempatan, tiket pesawat pulang-pergi Indonesia-Korea Selatan, biaya administrasi, biaya logistik, visa dan asuransi kesehatan sepenuhnya menjadi tanggungan PMI dan Pemda asal di Indonesia. Kewajiban Pemda/pemberi kerja di Korea Selatan berupa usulan atau rekomendasi visa, pemberian gaji sesuai upah minimum Korea Selatan, honor lembur, akomodasi di Korea Selatan, fasilitas hiburan/istirahat dan asuransi kecelakaan kerja standar. Program ini tidak membutuhkan pelatihan, kecakapan bahasa atau masa orientasi. Mekanismenya adalah begitu tiba di Korea Selatan pekerja migran akan diberikan penjelasan singkat oleh seorang penerjemah mengenai pekerjaan fisik yang harus dilakukan dan fasilitas yang ada di lokasi pertanian. Jika PMI yang bersangkutan sakit dan harus masuk rumah sakit perusahaan/pemberi kerja bekerja sama dengan Pemda di Korea Selatan akan membawa PMI terkait ke rumah sakit rujukan. Namun biaya ditanggung sendiri oleh PMI kecuali untuk kecelakaan kerja yang akan ditanggung asuransi Korea Selatan.

3.2. Latar Belakang SWP

Kebutuhan pekerja asing di Korea meningkat dari tahun 2012-2020. Hal ini sejalan dengan pertumbuhan jumlah pekerja asing yang juga mengalami peningkatan. Pada tahun 2012 tercatat 791.000 orang pekerja asing yang menetap di Korea dan meningkat jadi 848.000 orang pada tahun 2020. Jika dilihat lebih dalam lagi, pekerjaan non profesional saat ini sedang mengalami pertumbuhan, berbanding terbalik dengan pekerjaan profesional yang makin berkurang. Namun terlihat adanya masalah dengan peningkatan jumlah *overstayer* yang cukup signifikan dalam kurun waktu 8 tahun terakhir.



Gambar 1. *Employment of Foreign National In Korea*

Sumber: Park (2022)

Di bawah skema EPS, petani cenderung membatasi pekerjaan selama musim sibuk untuk menghindari tagihan upah yang tinggi selama musim di luar pertanian. Jika dilakukan penambahan tenaga kerja pada musim sibuk melalui skema EPS maka petani harus menanggung biaya upah tinggi sepanjang tahun. Karena dengan skema EPS petani harus mempekerjakan pekerja asing minimal 3 tahun sedangkan di luar musim pertanian petani tidak lagi membutuhkan tenaga kerja yang banyak. Hal ini dapat diartikan bahwa petani Korea mengalami kekurangan tenaga kerja hanya pada musim sibuk saja.

Kesulitan petani untuk mempekerjakan pekerja asing sepanjang tahun akibat pekerjaan sektor pertanian yang fluktuatif antar musim, hal ini membuat para petani cenderung memilih untuk secara ilegal mempekerjakan tenaga kerja asing. Ketika mempekerjakan pekerja asing dengan skema EPS, selama ini petani cenderung secara ilegal mengirim pekerja asing ke petani lain dengan mengurangi upah pekerja asing di saat satu musim sibuk pada pertanian tersebut selesai. Oleh sebab itu, pemerintah Korea membuka peluang SWP dengan tujuan membantu para petani Korea untuk mempekerjakan lebih banyak tenaga kerja asing khusus selama musim sibuk pertanian saja. Tanpa harus memikul beban upah yang tinggi selama periode di luar pertanian.

Pemberlakuan kerjasama skema EPS dan SWP berjalan secara bersamaan dari tahun 2015 sampai dengan sekarang. Berikut perkembangan SWP dilihat dari perkembangan aturan yang ditetapkan oleh kementerian Kehakiman Korea Selatan:

Tabel 1. Implementasi SWP setiap periode

Periode Pemberlakuan SWP: 2015 - 2019		
2015	Sidang pembentukan SWP	Visa jangka pendek (C-4) hingga 90 hari selama musim pertanian yang sibuk
2017	Penegakan SWP skala penuh	SWP diterapkan secara nasional
2019	Revisi SWP	Revisi SWP dan menetapkan visa tinggal jangka panjang musiman (E-8). Pekerja asing dapat memperpanjang masa tinggal mereka hingga 5 bulan.

Sumber: Korea Legal Affairs Department, "Seasonal Worker Program",
<http://www.moj.go.kr/moj/194/subview.do>

3.3. Kriteria Pemberi Kerja SWP

Entitas mempekerjakan pekerja musiman adalah rumah tangga pertanian dan perikanan, Perum Asosiasi Pertanian, dan Perum Asosiasi Perikanan. Namun, entitas yang mengajukan program pekerja musiman adalah pemerintah daerah, yang mengajukan permohonan ke Kementerian Kehakiman. Pemerintah ROK membatasi kuota empat pekerja per rumah tangga pertanian Korea dan dapat berubah sewaktu-waktu apabila banyak permohonan yang diajukan oleh pemerintah daerah.

Pemerintah daerah harus memeriksa dan mengklarifikasi berbagai persyaratan terlebih dahulu untuk mengajukan program, seperti berapa banyak tenaga kerja yang dibutuhkan untuk setiap rumah tangga pertanian dan perikanan di daerah mereka, apakah penduduk setuju, bagaimana pekerja musiman tersebut dialokasikan, bagaimana mereka ditugaskan ke pemberi kerja, serta bagaimana program dioperasikan. Kemudian, pemerintah daerah harus mengajukan permohonan program pekerja musiman ke kantor imigrasi daerah mereka.

Biasanya pemerintah daerah mulai melaksanakan perekrutan di bulan Januari dan Februari, kemudian perekrutan tambahan di bulan Juni dan Juli. Kementerian Kehakiman Korea mengumumkan rencana dasar program tersebut, termasuk jadwal dan prosedur khusus setiap tahun.

3.4. Kriteria Calon Pekerja Migran SWP

Persyaratan utama menjadi calon pekerja migran SWP adalah diwajibkan untuk terlebih dahulu memahami konsep penempatan musiman. Rekomendasi dapat mencakup kerjasama migran antar pemerintah daerah dalam yurisdiksi kantor imigrasi yang tinggal di Korea, warga negara asing Korea dalam yurisdiksi pemerintah daerah yang tinggal di Korea, dan pemerintah daerah luar negeri yang menandatangani MOU dengan pemerintah daerah di Korea dengan syarat diundang oleh pemerintah daerah Korea.

Ada tiga jenis pemberi rekomendasi. Pertama, untuk migran yang menikah, mereka dapat merekomendasikan kerabat mereka yang tinggal di Korea atau di luar negeri kepada pemerintah daerah setempat. Kedua, untuk warga negara asing Korea, mereka dapat merekomendasikan kerabat mereka yang tinggal di Korea kepada pemerintah daerah mereka. Terakhir, pemerintah daerah di luar negeri yang menandatangani MOU dengan pemerintah daerah di Korea dapat merekomendasikan penduduk mereka kepada pemerintah daerah mitra di Korea sebagai pekerja SWP. Jika pemerintah daerah negara pengirim/sending tidak memiliki kewenangan untuk menandatangani MOU, maka MOU boleh ditandatangani oleh pemerintah pusat dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Harus ada pemerintah daerah pengirim tertentu di luar negeri yang bertugas mengirim/merekomendasi pekerja musiman;
2. Pemerintah daerah tertentu akan memimpin operasi aktual dari program ini. Seperti: pemilihan pekerja musiman dan bekerjasama dengan departemen pemerintah pusat dari negara penerima;
3. Harus dinyatakan dengan jelas bahwa proses perantara dilakukan oleh warga negara/kelompok, bukan agen publik.

Untuk kepentingan seleksi Kementerian Kehakiman Korea mengatur beberapa persyaratan bagi pekerja asing yang ingin menjadi pekerja SWP, diantaranya:

1. Menjadi penduduk lokal di luar negeri;
2. Usia antara 30 sampai dengan 55 tahun pada tanggal penerbitan visa;
3. Terlibat dalam industri pertanian/ perikanan di negara asal;
4. Tidak memiliki catatan kriminal, tidak menderita penyakit menular, tidak menggunakan narkoba, tidak sedang hamil dan melahirkan kurang dari satu tahun;
5. Memenuhi persyaratan lain dengan berjanji :
 - Walaupun mendapatkan undangan dari pemerintah Korea, jika visa tidak berhasil diterbitkan pemerintah Korea dapat menolak pekerja musiman;
 - Pekerja musiman harus meninggalkan Korea jika gagal memenuhi persyaratan untuk menjadi pekerja musiman atau jika terjadi kecurangan.

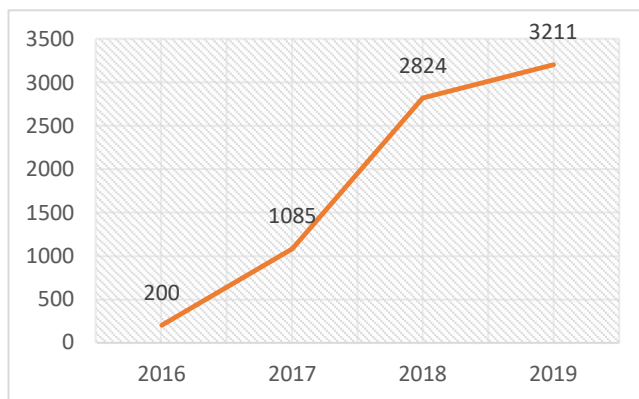
Pada tahap akhir, pemerintah daerah Korea akan membuat keputusan tentang rekomendasi pekerja musiman asing dan kemudian meminta kantor imigrasi yurisdiksi untuk memproses penerbitan visa.

3.5. Kendala Regulasi SWP di Indonesia

SWP dapat dijadikan alternatif untuk menyerap angkatan kerja berpendidikan rendah di Indonesia, namun dalam pelaksanaannya SWP menemui berbagai hambatan baik terkait peraturan maupun sisi pembiayaan. UU No 18 tahun 2017 tentang Pelindungan PMI mensyaratkan keterampilan CPMI serta pembebasan biaya persiapan hingga pengiriman. tawaran kerja sama antar pemerintah daerah dalam hal penempatan PMI juga bertentangan

dengan aturan, dimana pemerintah daerah dilarang untuk melakukan proses penempatan. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) merupakan satu-satunya instansi pemerintah yang dapat melakukan penempatan PMI, sehingga Pemerintah Daerah harus menyerahkan proses kerjasama dan penyusunan MOU melalui Pemerintah Pusat (Kementerian Ketenagakerjaan) yang kemudian proses penempatan dilanjutkan oleh BP2MI. SWP merupakan program kerjasama Pemerintah yang termasuk dalam kategori politik luar negeri. Urusan politik luar negeri dalam UU no. 23 tahun 2014 termasuk dalam klasifikasi urusan pemerintahan absolut yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat. Walaupun dalam penyelenggaraannya pemerintah pusat dapat melimpahkan wewenang kepada instansi vertikal yang ada di daerah, dalam hal penetapan norma, standart, prosedur, dan kriteria penyelenggaraan urusan pemerintahan tetap harus dilaksanakan oleh pemerintah pusat.

3.6. Pelaksanaan SWP di Korea Selatan



Gambar 2. Jumlah Pekerja Asing SWP di Korea Selatan

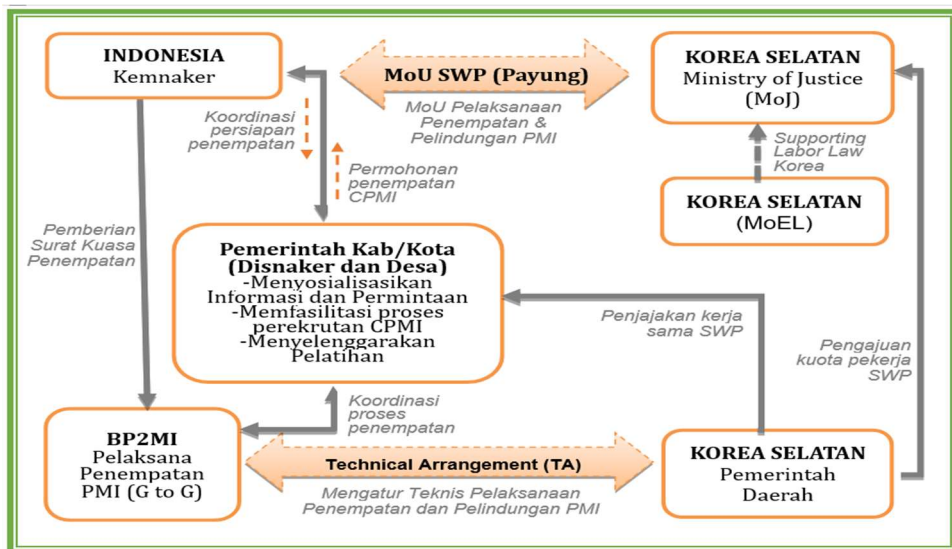
Hingga tahun 2019, sebanyak 7.625 pekerja musiman telah terserap dari 11 negara, dan jumlahnya melonjak menjadi 19.718 pada tahun 2022. Kementerian Kehakiman (MOJ) mengalokasikan 26.788 orang pada semester pertama tahun 2023, jumlah ini 2,2 kali lebih banyak dibandingkan tahun 2022 yang berjumlah 12.330 orang. Beberapa negara yang sudah bergabung diantaranya, Filipina, Vietnam, China, Kamboja, Mongolia,

Nepal, Kyrgyzstan, Laos, dan Rusia. Tidak ada kuota yang ditetapkan untuk jumlah pekerja musiman, semua tergantung pada kebutuhan pemerintah daerah. Sebuah penelitian yang dilakukan bersama dengan pemerintah Korea menunjukkan bahwa industri pertanian Korea membutuhkan sekitar 22.000 pekerja musiman setiap tahun. Angka ini meningkat jika ditambah dengan permintaan tenaga kerja musiman dari industri perikanan.

Sebagai panduan pelaksanaan, MOJ telah mengatur secara rinci kriteria pekerja dan pemberi kerja, alur penempatan, upah, pengaturan lingkungan kerja serta perlindungan HAM para pekerja SWP. Selama masa kontrak pekerja SWP harus tinggal bersama pemberi kerja. Untuk berpindah tempat kerja, mereka harus melalui proses untuk mendapatkan izin dari otoritas terkait. Lembaga penyiaran publik Korea Selatan menyatakan lebih dari separuh orang asing yang datang ke Korea pada tahun 2021 sebagai pekerja SWP telah meninggalkan tempat kerja karena melanggar kontrak. Dari 559 orang yang masuk, 316 orang (56%) menghilang tanpa pemberitahuan, mereka meninggalkan tempat kerja untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi pada pekerjaan sektor lain. Selain itu keterlibatan calo dalam proses penempatan masih banyak ditemukan, dimana mereka melakukan pemungutan biaya secara liar sebagai jasa perantara

penempatan, padahal MOJ telah melarang keterlibatan calo baik di dalam maupun di luar negeri untuk proses perekrutan tenaga kerja SWP.

3.7. Rekomendasi Bisnis Proses Penempatan PMI SWP di Korea Selatan.



Gambar 3. Rekomendasi Bisnis Proses Penempatan PMI SWP di Korea Selatan

Agar kerjasama SWP dapat terlaksana, kajian ini menawarkan bisnis proses penempatan yang disesuaikan dengan regulasi di Indonesia, yaitu diawali dengan pembahasan MOU bilateral antara Indonesia (Kemnaker) dengan Pemerintah Korea Selatan (MOJ) serta permohonan keterlibatan Kementerian Ketenagakerjaan Korea (MOEL) sebagai *Supporting Labor Law Korea*. Jika tidak memungkinkan MOJ dapat menuangkan konsep perlindungan CPMI secara rinci dalam MOU.

Setelah terjadi penandatanganan MOU, Pemerintah Daerah Korea dapat melakukan penjajakan dengan Pemerintah Daerah Kab/Kota di Indonesia terkait kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja. Berhubung kerja sama penempatan PMI antar Pemerintah Daerah tidak terakomodir dalam peraturan di Indonesia, maka Pemerintah Kab/Kota dapat mengajukan permohonan penempatan PMI skema G to G melalui BP2MI kepada Kemnaker, untuk selanjutnya dilakukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara BP2MI dengan Pemda. Kemnaker akan terlebih dahulu melakukan pembahasan dan verifikasi *Job Order* melalui Atase Ketenagakerjaan Seoul dan berhak untuk menyetujui atau menolak rencana kerja sama. Dalam proses penempatan, Kemnaker menugaskan BP2MI selaku satu-satunya institusi pemerintah yang dapat melakukan penempatan PMI melalui surat kuasa penempatan. Kemudian, BP2MI bersama dengan Pemerintah Daerah Korea menyusun *Technical Arrangement (TA)* untuk mengatur teknis pelaksanaan penempatan dan pelindungan. Proses ini dilaksanakan setelah pemerintah daerah Korea mengajukan surat resmi permintaan CPMI dan telah di verifikasi oleh Atase Ketenagakerjaan Seoul. Pada tahap akhir, BP2MI melakukan koordinasi dengan

pemerintah Kab/Kota untuk melaksanakan proses penempatan sesuai dengan mekanisme penempatan dalam PP No. 10 tentang Tata Cara Penempatan PMI oleh BP2MI. Berikut *Benefit* Penempatan CPMI SWP di Korea Selatan.

Tabel 2. *Benefit* Penempatan Pekerja Musiman di Korea Selatan

Uraian	Bulan o	Upah Per Bulan		Upah Total	
		Jika 3 Bulan	Jika 5 Bulan	Per 3 Bulan	Per 5 Bulan
Biaya Penempatan (Jawa) Rp.17.011.500					
Biaya Penempatan (Luar Jawa) Rp.18.511.500					
Gross Income		Rp.22.934.000	Rp.22.934.000	Rp.68.802.000	Rp.114.670.000
Potongan Upah					
Potongan 8%		Rp.1.834.720	Rp.1.834.720	Rp.5.504.160	Rp.9.173.600
Potongan 15%		Rp.3.440.100	Rp.3.440.100	Rp.10.320.300	Rp.17.200.500
Potongan 20%		Rp.4.586.800	Rp.4.586.800	Rp.13.760.400	Rp.22.934.000
Net Benefit (Jawa)					
Skenario 1 (8%)		Rp.15.428.780	Rp.17.696.980	Rp.46.286.340	Rp.88.484.900
Skenario 2 (15%)		Rp.13.823.400	Rp.16.091.600	Rp.41.470.200	Rp.80.458.000
Skenario 3 (20%)		Rp.12.676.700	Rp.14.944.900	Rp.38.030.100	Rp.74.724.500
Net Benefit (Luar Jawa)					
Skenario 1 (8%)		Rp.14.928.780	Rp.17.396.980	Rp.44.786.340	Rp.86.984.900
Skenario 2 (15%)		Rp.13.323.400	Rp.15.791.600	Rp.39.970.200	Rp.78.958.000
Skenario 3 (20%)		Rp.12.176.700	Rp.14.644.900	Rp.36.530.100	Rp.73.224.500

Catatan :

- Konversi Won – Rupiah as of 10 September 2023 adalah Rp.11,467.
- Potongan 8%-20% merupakan biaya akomodasi (tempat tinggal dan makan) selama bekerja di Korea Selatan.
- Di luar biaya kebutuhan pribadi lainnya.

Dalam ketentuan SWP, pekerja musiman akan mendapatkan upah sesuai dengan Undang-Undang Upah Minimum Korea Selatan. Besaran Upah Minimum berlaku saat ini adalah 2.000.000 Won per bulan. Jika di konversikan dengan rupiah sebesar Rp 22.934.000. Pemberi kerja harus menyediakan tempat tinggal dan makan bagi pekerja musiman. Biaya akomodasi tersebut diambil dari upah pekerja migran setiap bulan. Namun pemberi kerja hanya diperbolehkan untuk memotong maksimal 20 persen upah setiap bulannya. Makin besar persentase pemotongan upah maka makin layak fasilitas yang didapatkan. Selain potongan akomodasi, biaya lain yang harus diperhitungkan untuk mendapatkan *net benefit* SWP adalah biaya penempatan. Berdasarkan perhitungan di atas *net benefit* program SWP masih terlihat lebih menjanjikan dibandingkan dengan bekerja pada sektor pertanian di dalam negeri. Dalam menghitung *benefit* program kerja sama musiman di Korea Selatan, terdapat tiga skenario yang dilakukan, yaitu skenario potongan 8%, 15%, dan 20%. Dengan asumsi skenario potongan terbesar yakni 20%, PMI yang berasal dari Pulau Jawa akan mendapatkan *Net Benefit* sebesar

Rp.74.724.500 dengan masa kerja selama lima bulan. Sedangkan PMI asal luar Pulau Jawa akan mendapatkan *Net Benefit* sebesar Rp 73.224.500. Walau angka ini terlihat cukup besar, pendapatan yang diperoleh PMI SWP masih lebih rendah dibandingkan dengan pendapatan PMI EPS yang masa kontraknya jauh lebih panjang. Tentunya *benefit* yang diperoleh akan meningkat jika durasi penempatan diperpanjang.

3.8. Strategi Legalisasi Penempatan PMI SWP Korea Selatan

World Bank dalam kajiannya terkait SWP menggunakan skema visa E-8 menemukan bahwa tren peningkatan tenaga kerja SWP di Korea Selatan cukup signifikan dari tahun ke tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa persyaratan SWP dapat diterima oleh berbagai negara pengirim. Meskipun begitu, terdapat beberapa rambu-rambu yang tetap menjadi panduan bagi negara pengirim. Adapun beberapa rekomendasi dalam kajian tersebut yang relevan dengan kondisi di Indonesia antara lain:

1. Perjanjian bilateral seperti nota kesepahaman (MOU) harus spesifik dan dapat ditindaklanjuti.

MOU yang ada antar negara cenderung bersifat umum, mencakup arus migrasi secara keseluruhan dengan berbagai tujuan dan penegakan hukum yang lemah. SWP terbatas pada beberapa sektor di mana Korea menghadapi kekurangan tenaga kerja. Hal ini memungkinkan pekerja untuk membuat pilihan yang lebih tepat dalam hal pengembangan keterampilan dan investasi lain yang diperlukan untuk mengejar kesempatan kerja.

2. Pelatihan pra-keberangkatan para migran harus lebih fokus pada bahasa dan *soft skill*.

Banyak negara pengirim berinvestasi dalam pelatihan keterampilan bagi pekerja migran untuk meningkatkan potensi pendapatan mereka. Pelatihan ini cenderung berfokus pada keterampilan teknis (untuk sektor konstruksi atau manufaktur). Namun, mengingat lanskap migrasi yang berubah, yang ditandai dengan meningkatnya permintaan akan pekerja di sektor jasa dan diversifikasi pekerjaan, bahasa dan *soft skill* menjadi lebih penting.

3. Menurunkan biaya migrasi dapat mengurangi jumlah kasus pekerja migran yang *overstay*.

Menurunkan biaya migrasi tidak hanya menguntungkan para migran dan negara pengirim, tetapi juga negara penerima. Saat ini, penempatan EPS mencapai pengurangan biaya migrasi yang signifikan dengan membatasi keterlibatan perantara swasta dalam proses perekrutan. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan insentif secara tidak langsung para migran memilih untuk tinggal lebih lama agar dapat menutup biaya yang tinggi.

4. Orientasi pra-keberangkatan harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerja migran.

Dalam kasus SWP, partisipasi pekerja dalam orientasi pra-keberangkatan dan pascakedatangan adalah wajib. Banyak negara pengirim menawarkan orientasi pra-keberangkatan mereka sendiri untuk mempromosikan migrasi yang aman dan produktif. Namun, orientasi ini seringkali terlalu umum dan dianggap tidak berguna.

4. Kesimpulan

Pemanfaatan SWP Korea Selatan untuk mengatasi pengangguran dalam negeri terutama bagi pekerja *low skilled/low educated* adalah salah satu solusi yang wajib ditindaklanjuti oleh pemerintah Indonesia. Kekhawatiran akan perlindungan PMI yang akan terabaikan melalui program ini perlu dijawab secara intensif dengan pemerintah Korea Selatan dengan menawarkan bisnis proses perekrutan dan penempatan PMI yang sesuai dengan regulasi Indonesia.

Agar pemanfaatan SWP dapat lebih maksimal, paralel dengan penawaran bisnis proses tersebut, internal Kementerian Ketenagakerjaan segera mempersiapkan hal-hal sebagai berikut:

- Mengingat SWP tidak diatur spesifik dalam peraturan terkait PMI, maka perlu dibuat aturan tentang mekanisme proses pra-penerimaan di Korea Selatan dan pra-pengiriman di Indonesia. Proses ini meliputi proses yang dipersyaratkan, pengenalan budaya, tindakan pada saat darurat, hingga penanggung jawab di masing-masing proses. Proses ini hampir sama dengan Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP) dalam UU No. 18 tahun 2018;
- Perlu penyusunan norma, standar, prosedur, kriteria (NSPK) penempatan untuk diterapkan pada SWP bagi PMI;
- Menyusun skema pelatihan dan sertifikasi bagi Pencaker SWP dan bantuan bagi CPMI seperti layanan MCU-Pra dan MCU *Full* sebagaimana diamanatkan dalam UU No. 18 tahun 2018, termasuk di dalamnya dari perspektif pendanaan dan penyesuaian kurikulumnya;
- Perlu *mapping* dan mitigasi mengenai mekanisme pemulangan PMI dan pengawasannya untuk meminimalisir adanya *overstay* PMI yang justru akan berpotensi terhadap pelanggaran ketenagakerjaan bahkan perdagangan manusia mengingat skema pengiriman PMI SWP tidak melibatkan pihak swasta.

Mengingat program SWP melibatkan atau menyangkut keterkaitan antar dua negara, yaitu negara pengirim dan negara penerima, maka Pemerintah Indonesia perlu duduk bersama dan berkolaborasi intensif dengan pemerintah Korea Selatan, terkait hal:

- Pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan sebagai regulator perlu berkoordinasi langsung sebagai langkah awal peninjauan kemungkinan pengiriman SWP dengan Pemerintah Korea Selatan (MOJ, MOEL, dan pemberi kerja), memastikan adanya peraturan pekerja asing dan jaminan sosial yang baik serta meninjau kondisi kerja di negara penempatan untuk memastikan kelayakan terkait perlindungan PMI, lingkungan kerja, fasilitas, akomodasi, konsumsi dan kompetensi yang dibutuhkan;
- Perlu pembahasan lebih lanjut antara Indonesia (Kemnaker) dengan Korea Selatan (MOJ dan MOEL) untuk membahas beberapa hal di antaranya:
 - a. Negosiasi pembagian hak dan kewajiban masing-masing pihak selama proses sebelum, masa dan sesudah penempatan. Beberapa komponen terkait hal ini adalah *requirement* pemerintah Korea Selatan untuk CPMI SWP baik terkait administrasi dan SDM, proses perlindungan selama penempatan, serta mekanisme pasca kontrak;

- b. Pembahasan terkait biaya penempatan dan solusi menurunkan beban yang harus ditanggung CPMI;
 - c. Pembahasan skema penempatan yang sesuai peraturan perundang-undangan, diantaranya penambahan durasi kontrak menjadi 6 (enam) bulan agar dapat mengakomodir peraturan ketenagakerjaan Korea Selatan dan perpanjangan kontrak;
 - d. Penyusunan MOU berdasarkan hasil kesepakatan dalam perundingan.
- Perlu diupayakan untuk memperpanjang masa kontrak PMI SWP dengan mempertimbangkan berbagai hal khususnya pola tanam, aklimatisasi, adaptasi budaya lokal dan teknologi di Korea Selatan. Pengaturan masa tinggal ini hendaknya dilakukan melalui mekanisme yang dilembagakan;
 - Koordinasi antara negara pengirim dan penerima untuk mengelola arus pekerja WNI;
 - Jika tidak didapatkan kesepakatan yang adil melalui skema SWP, negosiasi pemanfaatan kerjasama pertanian dapat dipertimbangkan dengan skema EPS Visa E-9.

Daftar Pustaka

- Akram, N. (2013). Empirical Examination of Debt and Growth Nexus in South Asian Countries. *Asia-Pacific Development Journal*, 20(2), 29–52
- Cho, Y., Denisova, A., Yi, S., & Khadka, U. (2018). Bilateral Arrangement of Temporary Labor Migration Lessons from Korea's Employment Permit System
- Felipe, J., Kumar, U., & Abdon, A. (2010). As You Sow So Shall You Reap: From Capabilities to Opportunities. <http://ssrn.com/abstract=1665445><http://www.levyinstitute.org/Electroniccopyavailableat:https://ssrn.com/abstract=1665445>
- Felipe, J., Kumar, U. & Abdon, A. (2010b). How Rich Countries Became Rich and Why Poor Countries Remain Poor: It's The Economic Structure...Duh! Levy Economics Institute of Bard College Working Paper, No.644
- Fukagawa, H., & Hiroshi, F. (2021). Policy Responses to the Seasonal Fluctuations of Labour Demand in Agriculture: The Employment of Foreign Labour since the Enforcement of the Seasonal Worker Program (SWP). *The Journal of Korean Economic Studies*, 18, 77–91. <https://doi.org/10.15017/4738339>
- Han-na, P. (2022). Over Half of Foreign Seasonal Workers Left The Workplace in Violation of Contract: Report. <https://www.koreaherald.com/common/newsprint.php?ud=20220726000595>
- Hosan, S., Karmaker, S. C., Rahman, M. M., Chapman, A. J., & Saha, B. B. (2022). Dynamic Links Among The Demographic Dividend, Digitalization, Energy Intensity and Sustainable Economic Growth: Empirical Evidence from Emerging Economies. *Journal of Cleaner Production*, 330. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.129858>

- International Labour Organization. (2019). International Labour Standards on Migrant Workers: A Review of The First Decade of The 21st Century. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_101436.pdf. Diakses 18 Maret 2023
- Jaeeun, L. (2023). [New Neighbors] Going for Broker: Farms Struggle to Keep Seasonal Foreign Workers. <https://www.koreaherald.com/common/newsprint.php?ud=20230306000644>
- Jankowska, A., Nagengast, A. J., & Perea, J. R. (2012). The Middle-Income Trap: Comparing Asian and Latin American Experiences. OECD Development Center Policy Insights, No. 96
- Justice, M. of. (2019). Seasonal Worker Program Ministry of Justice 6 / 28.
- Kong, J. S., Min, K. B., & Min, J. Y. (2019). Temporary Workers' Skipping of Meals and Eating Alone in South Korea: The Korean National Health and Nutrition Examination Survey for 2013–2016. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph16132319>
- Kualasari, Yessie. (2022, February). Rapat Koordinasi Atase Penempatan PMI Ke Korea Selatan.
- Maksum, A. (2021). Indonesian Post-Migrant Workers: A Challenging Problem for Human Security. *Social Sciences and Humanities Open*, 4(1). <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2021.100223>
- Martin, P. L. (2016). *Migrant Workers in Commercial Agriculture* (p. 4). Geneva: ILO.
- Ngadi, N., Zaelany, A. A., Latifa, A., Harfina, D., Asiati, D., Setiawan, B., Ibnu, F., Triyono, T., & Rajagukguk, Z. (2023). Challenge of Agriculture Development in Indonesia: Rural Youth Mobility and Aging Workers in Agriculture Sector. *Sustainability*, 15(2). <https://doi.org/10.3390/sui5020922>
- Peraturan Pemerintah No. 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
- Perban 9 tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia
- Puskarova, P. (2022). Trust or Bust: Growth Effects of Knowledge, Human and Social Capital Revisited. *Economic Systems*, 46(4). <https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2022.101036>
- Srinivasan, P. V. (2013). Dynamics of Structural Transformation in South Asia. *Asia-Pacific Development Journal*, 20(2), 53–88
- Sugiharti, L., Aditina, N., & Padilla, M. A. E. (2022). Worker Transition Across Formal and Informal Sectors: A Panel Data Analysis in Indonesia. *Asian Economic and Financial Review*, 12(11), 923–937
- Suh, J. (2018). Sustainable agriculture in the Republic of Korea. *Sustainable Agriculture Reviews*, 27, 193–211
- Toumbourou, T. D., Dressler, W. H., Sanders, A., Liu, E., Brown, T., & Utomo, A. (2023). Who are The Future Farmers? Media Representations of Youth in Agriculture, Food Security and 'Modern' Farming in Indonesia. *Asia Pacific Viewpoint*, 64(2), 188–208

Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan PMI Pasal 49

Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Wahyuni, Tri. (2020, Desember). Brafaks KBRI Seoul tentang Pekerja Musiman visa E-8

Yoon Young-sil. 2023. Korean Gov't to Extend Foreign Worker Stays in Korea up to 8 Months.
<http://www.businesskorea.co.kr/news/articleView.html?idxno=115714#:~:text=The%20Ministry%20of%20Justice%20has,for%20up%20to%20five%20months>. Diakses 17 Juli 2023

Zulfikar, Achmad. (2016). Peluang dan Tantangan Pekerja Migran Indonesia dalam Masyarakat Ekonomi Asean