

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara kepulauan dengan wilayah daratan dan lautan yang luas. Jumlah penduduk yang dimiliki oleh Indonesia juga sangat banyak. Berdasarkan statistik perhitungan penduduk negara-negara di dunia pada tahun 2020, jumlah penduduk yang ada di Indonesia adalah sebanyak 273,9 juta yang mana terbanyak ke-4 di dunia setelah Cina, India, dan Amerika Serikat (UCG-BRIDGE, 2020). Rata-rata laju pertumbuhan penduduk yang terjadi di Indonesia merupakan salah satu yang terbesar di dunia yaitu sebesar 1,25% atau hampir mencapai 4 juta penduduk pertahun menurut catatan dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2020 (Junida, 2021).

Keberadaan jumlah penduduk yang banyak dapat dipandang sebagai sebuah potensi sekaligus tanggung jawab besar bagi pembangunan sebuah negara. Gagasan tersebut belum dapat sepenuhnya diwujudkan meskipun Indonesia memiliki jumlah penduduk yang banyak karena pada kenyataannya sampai saat ini pemerataan pekerjaan masih menjadi persoalan yang kompleks bagi Indonesia. Hal itu dapat terjadi karena masih banyak tenaga atau angkatan kerja yang menganggur khususnya pada golongan usia produktif. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh BPS pada bulan Februari 2020, terdapat 6,88 juta orang yang tidak memiliki pekerjaan dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,99 persen. Jumlahnya penduduk yang memiliki pekerjaan sendiri adalah sebesar 131,03 juta orang (Statistik, 2020).

Sulitnya penyerapan angkatan kerja juga dipengaruhi oleh faktor investasi dimana selama 5 (lima) tahun terakhir Indonesia menjadi sebuah negara yang kurang menarik untuk dijadikan sebagai tujuan investasi. Hal ini dapat terjadi karena adanya faktor hambatan regulasi, tingkat kualitas kelembagaan, tingkat insentif yang tidak sesuai dengan kebutuhan investor, tingginya biaya logistik, dan permasalahan upah buruh (Thomas, 2020). Tingkat kepadatan penduduk yang begitu tinggi dapat menyebabkan lapangan pekerjaan yang ada di Indonesia

menjadi semakin sempit dan akan memberikan dampak pada pengangguran, kemiskinan, dan ketidaksejahteraan hidup. Terkait dengan hal tersebut pemerintah tidak dapat hanya bergantung pada sektor pekerjaan dalam negeri karena pengembangannya juga memerlukan waktu dan biaya yang tidak sedikit.

Kebijakan pengiriman Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke luar negeri dianggap efektif karena langkah ini sangat berperan dalam proses untuk pemeratakan penyebaran lapangan kerja sehingga tidak hanya dapat bergantung kepada lapangan kerja dalam negeri yang jumlahnya terkadang tidak mencukupi jumlah masyarakat yang ingin mendapatkan pekerjaan. Pelaksanaan pengiriman PMI ke luar negeri dapat mendatangkan setidaknya 3 (tiga) manfaat yang besar. Ketiga manfaat itu adalah mempercepat hubungan yang dilakukan antar negara (negara pengirim dan negara penerima tenaga kerja), mendorong terjadinya pertukaran atau kerja sama pengalaman kerja dan peralihan teknologi, serta meningkatkan pendapatan devisa negara (Asikin, 1993). Tenaga kerja yang ada pada umumnya diatur dan disalurkan oleh badan resmi dibawah naungan pemerintah yaitu BP2MI (Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia) dalam menjalani prosedur pengiriman PMI ke luar negeri.

Badan ini melakukan kerja sama dengan badan pekerja yang ada di luar negeri untuk melakukan proses pengiriman PMI. Indonesia mengadakan hubungan kerja sama dengan banyak negara di dunia seperti Hong Kong, Taiwan, Malaysia, Singapura, Saudi Arabia, dan lain-lain untuk mempermudah proses penyebaran dan penempatan PMI di tingkat Internasional (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, 2021). Hal itu menjadikan Indonesia sebagai salah satu negara yang sangat aktif di bidang pekerja migran baik sebagai negara penempatan ataupun negara pengirim. Dari sekian banyak negara yang menjadi negara mitra dari kerja sama ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Indonesia, negara Hong Kong merupakan salah satu yang cukup banyak menarik minat pekerja migran dari Indonesia.

Hong Kong dianggap sebagai salah satu tujuan negara primadona penempatan PMI yang berada di luar kawasan Timur Tengah. Hong Kong adalah sebuah wilayah administratif khusus dari Republik Rakyat Tiongkok yang terletak di selatan provinsi Guandong yang berbatasan dengan kota Shenzhen. Hubungan

di bidang atau sektor ketenagakerjaan antara Indonesia dan Hong Kong sendiri dimulai pada tahun 1985 dimana PMI mulai datang ke Hongkong dengan jumlah yang sedikit. Pada tahun 1990 Indonesia dan Hong Kong memulai kerja sama dalam penempatan buruh migran.

Diperkirakan ada sekitar 10.000 PMI di Hong Kong pada tahun 1990 yang kemudian jumlahnya bertambah menjadi 105.320 PMI pada tahun 2007 (Asian Migrant Centre, 2007). Hong Kong menjadi salah satu negara mitra yang menjadi tujuan utama bagi PMI dikarenakan gaji yang relatif tinggi dan adanya atmosfer kebebasan bagi pekerja migran disana. Hal itu membuat Hong Kong menjadi negara yang berada di peringkat 5 (lima) besar pada negara yang memiliki jumlah terbanyak penempatan PMI dalam beberapa tahun terakhir (ILO Indonesia, 2012). Jumlah PMI yang ditempatkan di Hong Kong dapat dilihat pada tabel yang disajikan oleh B2PMI sebagai berikut.

Tabel 1.1. Daftar Jumlah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Menurut Negara Penempatan (Ribuan Orang)

No	Negara	2013	2014	2015	2016	2017	2018 Q3	2018 Q4
1	ASEAN	2.134	2.109	2.083	2.000	2.004	2.016	2.031
2	Malaysia	1.941	1.935	1.881	1.862	1.876	1.888	1.902
3	Singapura	145	135	120	106	95	98	99
4	Brunei	38	37	35	32	30	30	31
5	Lainnya	10	3	1	0	0	0	0
6	ASIA	475	466	411	375	450	513	529
7	Hong Kong	192	181	153	132	178	203	206
8	Taiwan	189	191	182	177	208	245	264
9	Korsel	43	41	31	25	24	27	28
10	Jepang	30	29	26	24	23	23	23
11	Macau	17	16	16	16	16	16	56
12	Lainnya	4	7	3	1	1	0	0

Sumber: (Bank Indonesia, 2019)

Tabel 1.2. Tabel Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Berdasarkan Negara Periode 2016, 2017, dan 2018 (s.d Desember)

PENEMPATAN PMI BERDASARKAN NEGARA PERIODE 2016, 2017, dan 2018 (s.d Desember)				
No	Negara	2016	2017	2018
		Jan-Des	Jan-Des	Jan-Des
1	Malaysia	87.623	88.991	90.671
2	Taiwan	77.087	62.823	72.373
3	Hong Kong	14.434	69.182	56.033
4	Singapore	17.700	13.379	16.660
5	Saudi Arabia	13.538	6.471	5.894
6	Brunei Darussalam	8.152	6.623	5.707
7	Korea Selatan	5.912	3.728	6.905
8	United Arab Emirates	2.575	1.667	726
9	Kuwait	987	1.162	1.172
10	Italy	851	1.010	1.204
11	Qatar	1.355	1.037	587
12	Oman	1.014	1.085	749
13	Turkey	498	811	1.005
14	Japan	75	538	458
15	New Zealand	286	332	340
16	Aljazair	109	19	657
17	Maldives	154	283	322
18	Gabon	46	235	378
19	United States	249	317	45
20	Solomon	18	291	285

	Islands			
21	Lainnya	1.788	2.915	1.921
Total		234.451	262.899	264.092

Sumber : BP2MI (Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, 2019)

Statistik yang ditunjukkan oleh kedua tabel tersebut menunjukkan bahwa dari tahun ke tahun penempatan PMI di Hong Kong mengalami penambahan yang cukup signifikan dan jumlahnya konsisten. Pada awalnya pengiriman PMI ke Hong Kong dianggap sebagai sebuah solusi untuk mengurangi tingkat pengangguran dalam negeri yang mana jumlah lapangan pekerjaan di Indonesia tidak mencukupi pertumbuhan penduduk yang ada, terutama pasca krisis moneter reformasi. Langkah penempatan PMI ke Hong Kong juga sebagai penambah pemasukan devisa negara yang didukung dengan rata-rata jumlah gaji tertinggi dibanding negara mitra lain di seluruh dunia selain untuk membantu mengatasi atau meminimalisir jumlah pengangguran. Pada tahun 2019, *Chief of Secretaries for Labor and Welfare Bureau* dari Hong Kong yang bernama Law Chi-kwong dalam acara diskusi *Hong Kong Economic & Trade Office (HKETO)* di Hotel Fairmont Jakarta mengatakan bahwa gaji minimal yang diterima oleh PMI di Hong Kong mulai dari 8 juta rupiah dimana jumlah itu sangat besar, terutama bagi *unskilled worker* (Lingga, 2019).

Peluang yang menguntungkan bagi warga negara Indonesia untuk bekerja di Hong Kong demi mendapatkan upah yang tinggi dan fasilitas hidup yang baik dapat dimanfaatkan dengan adanya dinamika hubungan yang baik di bidang ketenagakerjaan antara Indonesia dan Hong Kong. Pada saat ini peluang tersebut belum dapat berjalan maksimal karena kenyataannya terdapat kasus PMI di Hong Kong yang mendapatkan pelanggaran yang secara perlahan telah menjadi perhatian luas bagi berbagai elemen masyarakat pada umumnya dan Pemerintah Indonesia pada khususnya. Terdapat beberapa kasus yang dapat menimpa PMI di Hong Kong seperti kekerasan fisik, penganiayaan, perbudakan, perdagangan manusia, gaji di bawah standar upah minimum, dan dalam hal ini yang banyak

terjadi adalah pekerja *overstay* (masa tinggal yang melebihi kontrak kerja) (Atmaja, 2015). Secara umum pekerja migran yang *overstay* dipahami sebagai pekerja yang tinggal dan bekerja di suatu negara melebihi waktu yang telah ditetapkan yang tercantum dalam visa atau dokumen tanpa memperpanjang izin bekerja dan tinggal di negara mitra (Adha, 2017).

Indonesia dan Hong Kong berupaya untuk memberikan peningkatan perlindungan terhadap PMI yang diwujudkan melalui disepakatinya *Memorandum of Understanding* (MoU) tentang Ketenagakerjaan dan Imigrasi serta pertemuan koordinasi teknis lanjutan (*working group*) pada 15-16 Juni 2016 yang membahas mengenai masalah hukum yang dialami PMI mengenai penerapan sistem SIMKIM (Sistem Informasi Manajemen Keimigrasian) yang bertujuan untuk melindungi hak-hak PMI yang bekerja di Hong Kong terutama pada persoalan kontrak kerja dan ide pembentukan kelompok kerja (Wandiki, 2019). Upaya kerja sama ketenagakerjaan terkait kontrak kerja tidak hanya melalui MoU tersebut karena selanjutnya pada 1 Januari 2017 Konsul Jenderal dari perwakilan Indonesia yaitu Bapak Tri Tharyat melakukan pertemuan dengan perwakilan dari Hong Kong untuk menetapkan pemberlakuan mekanisme Kontrak Kerja Mandiri melalui Surat Keputusan Kepala Perwakilan RI Hong Kong nomor 106/XII/2016 tanggal 14 Desember 2016 tentang Persyaratan Legalisasi dan Tata Cara Perpanjangan Perjanjian Kerja Antara Tenaga Kerja Indonesia dengan Pengguna yang Sama Tanpa Agen dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang salah satu isinya memuat tentang pemberlakuan masa kontrak kerja bagi PMI hanya 2 (dua) tahun dengan adanya opsi perpanjangan kontrak (Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, 2017).

PMI yang melanggar peraturan tersebut akan dikenakan sanksi dari peraturan yang berlaku merujuk kepada peraturan keimigrasian Hong Kong yang sudah disepakati yaitu PMI yang melanggar izin tinggal atau *overstay* merupakan pelanggaran sehingga pelanggarnya dikenakan sanksi denda atau pidana maksimal paling lama 2 (dua) tahun. Melalui penetapan peraturan dan kesepakatan yang mengatur tentang kontrak kerja tersebut, maka diharapkan bahwa warga negara Indonesia yang menjadi pekerja migran di Hong Kong akan mendapatkan fasilitas hidup yang layak, jaminan keselamatan kerja, gaji yang baik, dan kehidupan yang

sejahtera ketika tinggal di negara lain. Penetapan peraturan yang dibuat tersebut sayangnya belum dapat dilaksanakan atau direalisasikan dengan baik dimana masih terdapat beberapa kasus PMI yang terkena kasus *overstay* ketika bekerja di Hong Kong. Akibat dari kasus *overstay* tersebut maka PMI di Hong Kong dihadapkan pada beberapa masalah yang merugikan Indonesia seperti pekerja yang diwajibkan membayar denda, ditahan di dalam penjara, pekerja mengalami kekerasan dari majikan berupa verbal dan fisik, visa keberangkatan yang ditahan secara ilegal, pemberian gaji yang di bawah standar, pelanggaran terhadap waktu istirahat wajib atau hari libur, serta terjadinya kebijakan mendeportasi terhadap PMI di Hong Kong (Farahdina, 2015).

Adanya perbedaan yang cukup mendasar pada sistem hukum dan perundang-undangan yang berlaku antara Indonesia dengan Hong Kong menjadi hambatan selanjutnya yang membuat kasus *overstay* menjadi rumit meskipun sudah ada peraturan yang mengaturnya. Secara sederhana, apabila terjadi perbedaan pandangan mengenai perlindungan hukum terhadap PMI yang dianggap bermasalah, maka sistem hukum yang berlaku di negara mitra itulah yang diterapkan (Arpangi, 2016). Anggapan bahwa PMI di Hong Kong keadaannya lebih baik dibanding PMI di negara-negara tujuan lain dikarenakan tersedianya hukum-hukum dan peraturan yang relatif lebih baik dari pada negara mitra lainnya oleh beberapa pihak sebelumnya menjadi kurang tepat dengan kenyataan yang menimpa PMI. Situasi PMI di Hong Kong tidak menjadi lebih aman sekalipun di sana keberadaan pekerja migran didukung oleh adanya serikat buruh Indonesia seperti *Indonesian Migran Workers Union* (IMWU) untuk mengatur dan mendemonstrasikan berbagai hak pekerja migran (Migran, 2011).

Berbagai pelanggaran terhadap PMI yang telah dijelaskan sebelumnya tetap terjadi. Permasalahan mengenai *overstay* membuat PMI menjadi beresiko mendapat pelanggaran terhadap haknya dan dikenakan sanksi baik berupa denda ataupun pidana. Beberapa faktor yang menyebabkan PMI menjadi *overstay* adalah penahanan dokumen dimana dokumen imigrasi ditahan oleh penggunaan jasa PMI ataupun pengguna jasa PMI lalai untuk memberitahukan kapan batas waktu izin tinggal berakhir sehingga PMI menjadi terdampak (Muthahari, 2014). Faktor pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak juga menyebabkan terjadinya

fenomena *overstay* di Hong Kong.

PMI terpaksa harus mencari pekerjaan baru dengan calon pengguna jasa baru dengan batas waktu yang diberikan adalah 2 (dua) minggu setelah dirilisnya surat PHK ketika PMI berada dalam kondisi seperti itu (Wandiki, p. 10). Permasalahan yang menyebabkan PMI di Hong Kong terkena kasus *overstay* yang telah dijelaskan sebelumnya menggambarkan bahwa kenyataan yang menimpa PMI di Hong Kong bertentangan dengan pelaksanaan dari peraturan Kontrak Kerja Mandiri PPTKIS yang mengatur tentang kontrak kerja yang hanya selama 2 (dua) tahun dengan opsi perpanjangan kontrak. Peraturan yang telah disepakati antara Indonesia dan Hong Kong tersebut belum dapat berjalan dengan seharusnya karena terdapat pelanggaran yang menimpa PMI di Hong Kong. Keinginan bagi PMI untuk dapat bekerja maupun tinggal dengan sejahtera di Hong Kong menjadi terhambat dengan adanya kasus *overstay* yang menimpa mereka sekalipun sudah terdapat peraturan terkait kontrak kerja.

Sulitnya PMI untuk dapat memenuhi atau menjalankan peraturan kontrak kerja yang telah disepakati tersebut juga berpengaruh terhadap bagaimana PMI selanjutnya dihadapkan pada sebuah keharusan untuk meninggalkan Hong Kong. PMI diwajibkan untuk meninggalkan Hong Kong jika tidak segera mendapatkan pekerjaan baru yang resmi (Adha, p. 181). Akibat dari terjadinya kasus *overstay* yang tidak tertangani dengan baik, salah satu kasus yang banyak terjadi pada PMI di Hong Kong adalah mereka terpaksa untuk bekerja di dunia malam secara ilegal karena tidak mendapatkan izin kerja yang resmi. Ketiadaan izin kerja resmi tersebut membuat PMI berusaha untuk tetap bekerja meskipun secara ilegal demi menghidupi diri mereka dan keluarganya di Indonesia.

Pada tahun 2016 terdapat sekitar 560 kasus yang dilaporkan oleh PMI yang bekerja di Hong Kong (Armandhanu, 2017). Jumlah PMI yang menghadapi kasus *overstay* sendiri setelah ditetapkannya kesepakatan kontrak kerja antara Indonesia dan Hong Kong pada tahun 2017 masih termasuk banyak yaitu 300 (tiga ratus) kasus pada tahun 2017 (Pelopor Berita Kemaritiman, 2017), 31 (tiga puluh satu) kasus pada tahun 2018 (Kong, 2019) dan 32 (tiga puluh dua) kasus pada tahun 2019 (SAR, 2020). Kondisi tersebut menggambarkan bagaimana PMI di Hong Kong berada dalam keadaan yang sulit untuk menghadapi kasus *overstay*.

Adanya penerapan hukum dan langkah yang jelas maupun tegas diperlukan untuk dapat melindungi PMI di Hong Kong dari kasus *overstay*.

Dapat disadari bahwa masalah perlindungan terhadap PMI tidak bisa dilepaskan dari sistem hukum khususnya perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Hal tersebut dapat terlihat pada kasus pemberian sanksi terhadap PMI yang *overstay* dimana pemerintah Hong Kong justru mendeportasi beberapa pekerja migran yang salah satunya adalah pada kasus seorang pekerja yang bernama Yuli Riswanti. Yuli Riswanti dideportasi dari Hong Kong menuju Kota Surabaya dengan menggunakan pesawat CX 779 pada Desember 2019. Peristiwa itu tentu saja menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kerja sama ketenagakerjaan yang telah dibuat dengan implementasinya terkait kasus pekerja migran yang *overstay* (Christiyaningsih, 2019).

Hal tersebut baik secara langsung atau tidak langsung dapat mengganggu stabilitas kerja sama ketenagakerjaan bagi kedua negara. Peraturan yang mengatur tentang kontrak kerja bagi pekerja migran menjadi kurang berfungsi dengan baik dalam hal ini. Latar belakang penelitian dari penelitian ini adalah kasus tersebut juga menggambarkan bahwa terdapat PMI di Hong Kong yang mendapat perlakuan tidak adil. Beberapa permasalahan PMI yang *overstay* di Hong Kong tersebut sudah menunjukkan urgensi yang penting untuk diselesaikan dan Indonesia harus melakukan diplomasi demi melindungi hak PMI yang bekerja di Hong Kong terutama sejak ditetapkannya kerja sama tentang kontrak kerja pada tahun 2017 antar kedua negara. Isu tersebut menjadi menarik bagi penulis yang akan menjadikan permasalahan tersebut sebagai topik dari penelitian ini. Berdasarkan paparan latar belakang masalah dan latar belakang penelitian yang sudah dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk mengangkat topik penelitian tentang “Diplomasi Indonesia terhadap Pemerintah Hong Kong dalam Menangani Kasus PMI *Overstay* Tahun 2017-2020”.

1.2 Rumusan Masalah

Terdapat peraturan mengenai kontrak kerja bagi pekerja migran Indonesia yang bekerja di Hong Kong dalam penetapan mekanisme perpanjangan Kontrak

Kerja Mandiri PPTKIS mulai tanggal 1 Januari 2017 dalam kerja sama ketenagakerjaan antara Indonesia dan Hong Kong. Peraturan tersebut menyatakan bahwa kontrak pekerja migran Indonesia di Hong Kong adalah selama 2 (dua) tahun dengan opsi perpanjangan kontrak. Penetapan peraturan yang dibuat tersebut sayangnya belum dapat dilaksanakan atau direalisasikan dengan baik dimana masih terdapat beberapa kasus pekerja migran Indonesia yang terkena kasus *overstay* ketika bekerja di Hong Kong. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan PMI menjadi *overstay* di Hong Kong adalah penahanan dokumen imigrasi oleh pengguna jasa atau majikan dari PMI dimana majikan lalai untuk mengurus persoalan perizinan imigrasi.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh majikan terhadap PMI juga menjadi alasan lainnya yang menyebabkan PMI di Hong Kong menjadi *overstay* di Hong Kong. PMI terpaksa harus mencari pekerjaan baru dengan batas waktu selama 2 (dua) minggu setelah dirilisnya surat PHK ketika PMI berada dalam kondisi tersebut. Permasalahan yang menyebabkan PMI menjadi *overstay* di Hong Kong yang telah dijelaskan sebelumnya menggambarkan bahwa kenyataan yang menimpa PMI di Hong Kong bertentangan dengan pelaksanaan dari peraturan Kontrak Kerja Mandiri PPTKIS yang mengatur tentang kontrak kerja bagi PMI di Hong yang hanya selama 2 (dua) tahun dengan opsi perpanjangan kontrak. Implementasi dari kesepakatan kerja sama ketenagakerjaan yang ditetapkan antara Indonesia dan Hong Kong tidak berjalan sesuai harapan. Alasan tersebut membuat penulis tertarik untuk menganalisis **“Bagaimana diplomasi Indonesia terhadap Pemerintah Hong Kong dalam menangani kasus PMI *overstay* tahun 2017-2020 ?”**

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

Mendesripsikan diplomasi Indonesia terhadap Pemerintah Hong Kong dalam menangani kasus PMI *overstay*.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. **Manfaat akademis**, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi untuk menambah pengetahuan dan wawasan di dalam studi Hubungan Internasional tentang cara negara melakukan diplomasi untuk menyelesaikan permasalahan pekerja migran di luar negeri.
2. **Manfaat praktis**, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan dapat dijadikan sebagai masukan untuk menyelesaikan kasus PMI *overstay* di Hong Kong.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulis membagi ke dalam 5 (lima) bab yang terdiri dari beberapa sub-bab dengan pembahasan yang disesuaikan untuk memberikan gambaran dan penelitian secara menyeluruh. Sistematika penulisan yang penulis rencanakan adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini terdapat latar belakang masalah yang secara sekilas membahas mengenai hubungan diplomatik antara Indonesia dan Hong Kong di bidang ketenagakerjaan serta kasus *overstay* yang menimpa Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang bekerja di Hong Kong. Pada bab ini terdapat rumusan masalah yang mengutarakan tentang bagaimana diplomasi Indonesia terhadap Pemerintah Hong Kong dalam menangani kasus PMI *overstay* tahun 2017-2020. Pada bab ini juga terdapat tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, penulis akan membahas mengenai pembahasan dari penelitian terdahulu yang digunakan oleh penulis dimana memiliki hubungan dengan topik penelitian yang akan menjadi pembeda antara penelitian ini dengan literatur-literatur terdahulu yang dipilih penulis. Pada bab ini juga terdapat kerangka pemikiran yang terdiri dari teori dan konseptual, alur pemikiran, serta asumsi.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini, penulis akan membahas mengenai metode penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan atau pertanyaan penelitian. Bab ini terdiri dari beberapa sub-bab yaitu Pendekatan Penelitian, Jenis Penelitian, Sumber Data, Teknik Analisis Data, serta Waktu dan Tempat Penelitian.

BAB IV : HUBUNGAN DIPLOMATIK RI-HONG KONG DAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI HONG KONG

Pada bab ini, penulis akan membahas mengenai dinamika hubungan diplomatik antara Indonesia dengan Hong Kong yang dilakukan di bidang ketenagakerjaan, keadaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Hong Kong, dan Fenomena kasus *overstay* yang menimpa PMI di Hong Kong.

BAB V : DIPLOMASI INDONESIA TERHADAP PEMERINTAH HONG KONG DALAM MENANGANI KASUS PMI *OVERSTAY*

Pada bab ini, penulis akan membahas mengenai kegiatan migrasi dari Warga Negara Indonesia (WNI) untuk menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Hong Kong, bagaimana permasalahan pekerja migran *overstay* dapat menimpa PMI yang bekerja di Hong Kong, berbagai dampak yang dapat ditimbulkan akibat peristiwa tersebut, dan upaya diplomasi yang dilakukan oleh Indonesia terhadap Pemerintah Hong Kong dalam menangani kasus PMI *overstay* tahun 2017-2020. Pada bab ini juga terdapat analisis dengan menggunakan teori dan konsep yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang akan menjawab pertanyaan penelitian dan saran yang dapat digunakan sebagai masukan terkait permasalahan yang diangkat oleh penulis.