

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi telah meningkatkan mobilitas penduduk. Mobilitas ini menimbulkan berbagai dampak positif maupun negatif dalam kehidupan bangsa negara republik Indonesia. Dari proses penduniaan atau globalisasi mengakibatkan banyak pelaku dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat yang bergiat di berbagai bidang kehidupan, mulai terjaring dalam proses perubahan yang cepat dan kompleks. Globalisasi yang berarti keterbukaan telah mengaburkan struktur serta batas-batas tradisional yang ada di masyarakat di berbagai sektor. Dengan adanya arus globalisasi mengakibatkan bebasnya arus budaya asing masuk ke Indonesia salah satunya di bidang ketenagakerjaan.

Tenaga kerja sangat penting, karena berperan sebagai pelaku dan tujuan dalam pembangunan Indonesia. Beberapa sektor industri dan perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan keahlian ataupun berpengalaman. Dalam menghadapi kekurangan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan atau berpengalaman. Kurangnya jumlah tenaga ahli atau tenaga spesialis inilah yang menjadi salah satu faktor yang mendorong masuknya tenaga kerja asing di Indonesia.

Kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam negeri atau luar negeri adalah hak setiap tenaga kerja¹. Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan dan hak untuk memperoleh pekerjaan untuk memenuhi penghidupan layak yang sama tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan. Berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD NRI Tahun 1945, yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.²

Indonesia terus mengalami pertumbuhan penduduk, yang mengakibatkan meningkatnya penduduk usia produktif atau angkatan kerja. Meningkatnya jumlah pertumbuhan angkatan kerja ini apabila tidak diimbangi dengan peningkatan jumlah lapangan pekerjaan akan menyebabkan meningkatnya jumlah pengangguran di Indonesia.³

Politik hukum ketenagakerjaan asing adalah merupakan suatu pembuatan kebijakan (*legal policy*) oleh pemerintah untuk menentukan

¹Pasal 31 Undang-Undang No.13 Tahun 2003

² Zulkarnain Ibrahim, "Pengaturan dan Penegakan Hukum Pengupahan dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* Vol. 22 No.4, Oktober 2015

³ Frankiano B. Randang, "Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia dalam Menghadapi Persaingan dengan Tenaga Kerja Asing", *SERVANDA Jurnal Ilmu Hukum* ISSN 1907-162030 Volume 5 No. 1, Januari 2011

arah yang harus ditempuh dalam penegakan hukum dalam bidang ketenagakerjaan asing di Indonesia dalam mencapai tujuan negara seperti yang terdapat dalam pembukaan UUD 1945. Penggunaan tenaga kerja asing tidak boleh mentelantarkan pekerja lokal atau pekerja Indonesia. Kebutuhan terpenuhinya lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja Indonesia tetap diutamakan.

Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia dalam penggunaannya harus didasarkan pada asas manfaat yaitu yang memberikan kesempatan perluasan tenaga kerja, aspek keamanan dengan dilakukan melalui mekanisme pengendalian Tenaga Kerja Asing (TKA) yang baik, serta aspek legalitas yaitu masuknya tenaga kerja asing harus mendapatkan izin kerja dari menteri (*working permit*).⁴ Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) ini dipengaruhi oleh faktor kondisi pasar kerja dalam negeri, kebutuhan investasi, kesepakatan internasional, *liberalisasi* pasar bebas yang berkaitan dengan kepentingan nasional untuk memberikan jaminan terhadap kesempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) atas hak terpenuhinya pekerjaan.

Munculnya berbagai permasalahan ketenagakerjaan yang dihadapi Indonesia, maka negara harus bersiap menghadapi persaingan antar tenaga kerja, memastikan tenaga kerja Indonesia mampu bersaing dan memiliki daya saing tinggi, serta sekaligus memberikan perlindungan kepada

⁴Kartika, S. D., Nola, L. F., Cahyaningrum, D., & Latifah, M. (2018). *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia, hlm. 15.

TKI.⁵Negara bertanggung jawab atas terpenuhinya keseimbangan antara Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Untuk keseimbangan itu diperlukan adanya pengendalian dan pengawasan tenaga kerja asing yang masuk. Pengendalian dan pengawasan ini bisa dilakukan oleh badan atau lembaga dari pemerintah daerah yang berada dibidangnya yaitu dinas tenaga kerja.

Arus globalisasi pada saat ini telah membuka lebar pintu masuk tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia. Tidak terkecuali di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah perusahaan yang banyak membutuhkan tenaga kerja. Tenaga kerja ini berasal dari lokal maupun luar negeri.

Dalam pengadaan tenaga kerja asing sering kali tidak terbatas pada satu daerah. Keberadaan tenaga kerja asing yang tidak dapat dibatasi hanya tinggal pada satu daerah saja, sangat memungkinkan untuk berpindah-pindah tempat tinggal dan daerah kerja akan menimbulkan ketimpangan dalam hal pendataan tenaga kerja asing.

Terdapat ketimpangan antara jumlah perusahaan yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah tenaga kerja asing yang terdaftar resmi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Banyaknya tenaga kerja asing yang belum terdaftar resmi menjadikan pengendalian dan pengawasan tenaga kerja asing di Daerah Istimewa Yogyakarta sangat diperlukan oleh Dinas Tenaga Kerja

⁵ Sintaningrum dan Liiklai Felfina, "Kebijakan Proteksi Tenaga Kerja Indonesia dalam Menghadapi Masyarakat ASEAN", *Swatantra* ISSN 2598-0394 Vol 15, No 02, Maret 2018

dan Transmigrasi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengendalian dan pengawasan tenaga kerja asing ini guna melindungi kepentingan tenaga kerja Indonesia dalam hal keseimbangan mencari pekerjaan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengendalian dan pengawasan tenaga kerja asing di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam pengawasan tenaga kerja asing di Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengendalian dan pengawasan tenaga kerja asing di Daerah Istimewa Yogyakarta
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam pengawasan tenaga kerja asing di Daerah Istimewa Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

Secara akademis, penelitian ini diharapkan memberi kontribusi ilmiah pada kajian tentang pengendalian dan pengawasan tenaga kerja asing di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Riset ini diharapkan mampu menyediakan referensi baru tentang pengendalian dan pengawasan tenaga kerja asing terutama di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberi manfaat melalui analisis yang dipaparkan pada pihak-pihak yang bergelut dalam pengendalian dan pengawasan tenaga kerja asing. Melalui kajian ini diharapkan pengendalian dan pengawasan tenaga kerja asing lebih baik lagi. Sehingga keseimbangan penyerapan tenaga kerja Indonesia dan tenaga kerja asing terjaga. pembuat kebijakan dan masyarakat pada umumnya memiliki bahan bacaan dan diskusi yang bisa dijadikan wawasan pengendalian dan pengawasan tenaga kerja asing khususnya wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.