

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu pendukung dalam perekonomian suatu negara yang memerlukan tenaga kerja yang berkualitas. Pekerja merupakan elemen penting dalam penyelenggaraan perekonomian nasional yang berorientasi pada kesejahteraan sosial sesuai dengan judul dalam Bab XIV Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yaitu Perekonomian Nasional dan Kesejahteraan Sosial. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia telah terjadi sebelum Proklamasi kemerdekaan terselenggarakan yaitu pada masa penjajahan Belanda.¹

Untuk menghindari penggunaan Tenaga kerja asing yang berlebihan, maka Pemerintah mengatur pekerjaan-pekerjaan yang dapat dijalankan oleh tenaga kerja asing dengan pembatasan-pembatasannya juga penyediaan kesempatan kerja itu bagi Warga Negara Indonesia sendiri.

Kenyataan menunjukkan bahwa tidak ada satu negarapun di dunia yang dapat membebaskan diri dari keterlibatannya dengan negara lain. Karena antara negara-negara tersebut terdapat adanya suatu keterkaitan dalam melaksanakan kepentingan masing-masing. Berdasarkan hal tersebut timbullah suatu hubungan yang tetap dan terus menerus antara negara-negara yang bersangkutan.²

Tenaga kerja di Indonesia dijelaskan pada Pasal 28 D ayat (2) UUD Tahun 1945 bahwa, “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Pengaturan tersebut sebagai landasan terhadap penggunaan tenaga kerja asing (selanjutnya disebut

¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

² Narsif, 2007, *Hukum Diplomatik Konsuler*. Universitas Andalas, Padang. hlm 1

TKA) di Indonesia terhadap kondisi pasar dalam negeri kebutuhan investasi, kesepakatan internasional dan liberalisasi pasar bebas dengan berkaitan dengan kepentingan nasional untuk memberikan perlindungan terhadap kesempatan tenaga kerja Indonesia. Ada beberapa hal yang menjadi alasan penggunaan TKA yakni adanya peraturan perundang-undangan Republik Indonesia, kondisi pasar dalam negeri, kebutuhan investasi, kesepakatan internasional dan liberalisasi kerja pasar bebas, dan juga tenaga kerja ini juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan(selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), dimana didalam UU Ketenagakerjaan ini menjelaskan tentang tenaga asing dalam Pasal 1 angka (13) “Tenaga Kerja Asing adalah warga Negara Asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia”.

Saat ini secara Internasional penerapan hukum ketenagakerjaan diselenggarakan diatur oleh *International Labour Organization*(ILO). ILO didirikan pada tahun 1919 bersamaan dengan *League of Nation* atau Liga Bangsa-Bangsa dalam *Treaty of Versailles*.³ Selanjutnya pada tahun 1945 ILO menjadi Badan Khusus *United Nations* atau Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). ILO adalah satu-satunya badan “*tripartite*” (terdiri dari tiga pihak) PBB yang mengundang perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja untuk bersama-sama menyusun kebijakan-kebijakan dan program-program.⁴ ILO mempunyai tugas utama yaitu merumuskan kebijakan dan program internasional untuk memperbaiki lapangan pekerjaan dan kehidupan para pekerja; menyusun standar ketenagakerjaan internasional untuk dijadikan pedoman bagi Negara anggota

³ Treaty of Versailles merupakan perjanjian damai yang secara resmi mengakhiri perang Dunia I antara Sekutu dan Kekaisaran Jerman

⁴ Sekilas tentang ILO,
<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@robangkok/documents/publication/wcms098256.pdf> diunduh pada 6 Desember 2020

dalam membuat dan melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan khususnya dalam membuat peraturan perundangan ketenagakerjaan.

Peraturan yang ditetapkan oleh ILO berupa konvensi maupun deklarasi bersama itu sendiri selanjutnya dapat dijadikan hukum positif oleh negara anggotanya dengan proses ratifikasi daripada konvensi/deklarasi yang dikehendaki oleh negara yang bersangkutan sebagai salah satu negara anggota ILO, Indonesia adalah Negara pertama di Asia yang meratifikasi seluruh Konvensi ILO.⁵

Dalam perkembangannya, pengaturan dalam undang-undang mengenai pengawasan perburuhan diatur dalam pasal 176-181 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No.81 *Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce* pada tanggal 25 Juli 2003. Disusunnya Konvensi ILO mengenai pengawasan ketenagakerjaan dalam industri dan perdagangan merupakan bukti bahwa pengawasan ketenagakerjaan adalah permasalahan global sehingga perlu diatur melalui ILO. ILO menyatakan bahwa :

*This priority convention requires ratifying states to maintain a sistem of labour inspection for workplace in industry and commerce; states can make exceptions with regard to mining and transport. It sets out a series of principles respecting the determination of the fields of legislation covered by labour inspection, the function and organizations of the sistem of inspection, recruitment criteria, the status and terms and conditions of service of labour inspectors, and their powers and obligation.*⁶

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan yang harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Untuk itu pengakuan dan

⁵ <http://hukumonline.com/berita/holl0388/kasus-nirmala-cermin-pentingnya-uu-perlindungan-tenaga-kerja-migran> diakses tanggal 6 Desember 2020 pukul 13.00 WIB

⁶ Labour Inspection <http://ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labourstandards/labour-in-inspection/> di unduh pada 6 Desember 2020

penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana dituangkan dalam TAP MPR No.XVII/MOR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja, yang diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun Negara Indonesia yang dicita-citakan, dan juga diatur dalam Konvensi ILO Tahun 1949 tentang Migrasi Tenaga Kerja dalam Pasal 1 huruf (b) yang memperjelas tentang tenaga kerja ini yang berbunyi “ informasi tentang ketentuan-ketentuan khusus yang berkenaan dengan migrasi tenaga kerja (perpindahan ke negara lain dengan tujuan untuk bekerja), syarat-syarat kerja dan sumber nafkah tenaga kerja migran”.

Tetapi dengan adanya pengaturan yang mengatur tentang tenaga kerja asing ini, tidak menutup juga terjadinya banyak kecurangan dalam memperkerjakan tenaga asing di Indonesia, dalam suatu kasus yang terjadi di Indonesia yaitu “adanya 3000 Tenaga kerja asing ilegal asal China yang ditemukan di Meikarta Indonesia”.⁷Jadi sangat diperlukan suatu pengawasan ketenagakerjaan secara maksimal yang berfungsi untuk membatasi serta mengarahkan pengusaha untuk bertindak sesuai dengan peraturan yang berlaku agar tidak terjadinya kecurang-kecurangan dalam memperkerjakan tenaga kerja asing di Indonesia.

Berdasarkan dari uraian diatas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam topik ini dalam suatu proposal yang berjudul “ PENGATURAN IZIN KERJA WARGA NEGARA ASING DAN IMPLEMENTASINYA DI INDONESIA”

⁷ Sindo News <http://Tenaga/kerja/asing/di-Meikarta-by-international/> di unduh pada 16 Desember 2020

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka yang menjadi permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing Menurut ILO?
2. Bagaimanakah Pengaturan izin kerja Tenaga Asing di Indonesia Berdasarkan Hukum Nasional?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dibahas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing Menurut ILO.
2. Untuk mengetahui Pengaturan izin kerja Tenaga Asing di Indonesia Berdasarkan Hukum Nasional.

D. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan :

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini metode pendekatan yang digunakan pendekatan secara hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang mengkaji putusan pengadilan, teori hukum, asas-asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, sejarah hukum dan perbandingan hukum.⁸

2. Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, yang terdiri dari bahan-bahan hukum sebagai berikut :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan/Sumber Primer, yakni bahan pustaka yang berisikan pengetahuan ilmiah yang baru atau mutakhir, ataupun pengertian baru tentang fakta yang

⁸ Bambang Sunggono, 2016, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo, Jakarta, hlm 41

diketahui maupun mengenai suatu gagasan/ide.⁹ Bahan/sumber primer mencakup :

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Undang-Undang Nomor 1 tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing.
- 4) ILO Convention No.81 *Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce*.
- 5) Konvensi ILO No.88 Mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
- 6) Konvensi Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi.
- 7) Konvensi Mengenai Kerangka Kerja Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan/sumber sekunder, yaitu bahan pustaka yang berisikan informasi tentang bahan primer.¹⁰

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan-bahan yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yang lebih dikenal dengan nama bahan acuan hukum atau bahan rujukan bidang hukum, meliputi : perundang-undangan, kamus hukum.¹¹

3. Teknik Pengumpulan Data

⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Madmuji, 2015, *Penelitian Hukum Normatif*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 29

¹⁰ *Ibid*, hlm. 29.

¹¹ *Ibid.*, hlm 33.

Sumber bahan hukum dalam penelitian ini diperoleh melalui studi dokumen yaitu teknik pengumpulan data dengan mempelajari bahan kepustakaan atau literatur-literatur yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, buku literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

4. Analisis Data

Terhadap semua data atau bahan-bahan yang diperoleh dari penelitian, maka data tersebut dianalisis secara kualitatif, yaitu data yang telah diperoleh dikelompokkan berdasarkan permasalahan yang diteliti, kemudian ditarik kesimpulan dan diuraikan secara deskriptif dalam bentuk proposal.