



DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i1>

Received: 15 Desember 2023, Revised: 20 Desember 2023, Publish: 22 Desember 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Dinamika Tenaga Kerja Asing Terhadap Tenaga Kerja Lokal: Implikasi dan Tantangan dalam Investasi Sumber Daya Manusia

Ibrahagi Ramadhano<sup>1</sup>, Gunardi Lie<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Tarumanagara, DKI Jakarta, Indonesia

Email: [ibrahagi.205200261@stu.untar.ac.id](mailto:ibrahagi.205200261@stu.untar.ac.id)

<sup>2</sup> Universitas Tarumanagara, DKI Jakarta, Indonesia

Email: [gunardi@fh.untar.ac.id](mailto:gunardi@fh.untar.ac.id)

Corresponding Author: [ibrahagi.205200261@stu.untar.ac.id](mailto:ibrahagi.205200261@stu.untar.ac.id)<sup>1</sup>

**Abstract:** *The issue of foreign workers is increasingly receiving media and national attention. However, to date research into the nature and consequences of employing foreign workers in Indonesia is still limited. The introduction of significant changes in the recruitment phenomenon ended in a painful and traumatic atmosphere that was almost unacceptable for the local workforce in Indonesia. This research aims to look from an industrial relations perspective which plays an important role in employing foreign workers. The research results will show the employment status of local workers and the rights of local labor unions which are affected by the use of foreign workers. In addition, the research provides a number of recommendations, including the need for further development in reducing the employment of foreign workers and better targeting of vulnerable foreign workers in relation to labor laws.*

**Keyword:** *Foreign Workers, Local Workers, and Jobs.*

**Abstrak:** Masalah pekerja asing semakin mendapat perhatian media dan nasional. Namun, hingga saat ini penelitian mengenai sifat dan konsekuensi mempekerjakan pekerja asing di Indonesia masih terbatas. Pengenalan perubahan signifikan dalam fenomena rekrutmen telah berakhir dengan suasana menyakitkan dan traumatis yang hampir tidak dapat diterima oleh tenaga kerja lokal di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk melihat dari sudut pandang hubungan industrial yang memainkan peran penting dalam mempekerjakan tenaga kerja asing. Hasil penelitian akan menunjukkan status ketenagakerjaan tenaga kerja lokal dan hak-hak serikat tenaga kerja lokal yang terpengaruh oleh penggunaan tenaga kerja asing. Selain itu, penelitian ini memberikan sejumlah rekomendasi, termasuk perlunya pengembangan lebih lanjut dalam mengurangi lapangan kerja pekerja asing dan penargetan yang lebih baik terhadap pekerja asing yang rentan terkait dengan undang-undang ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** Tenaga kerja asing, Tenaga Kerja Lokal, dan Pekerjaan

### PENDAHULUAN

Selama dekade terakhir, Indonesia sangat bergantung pada pekerja asing. Jumlah pekerja asing di Indonesia meningkat secara bertahap. Menurut Laporan Perekonomian 2010/2011

Kementerian Keuangan, terdapat 1,8 juta pekerja asing yang terdaftar di Indonesia, 38,2% bekerja di sektor manufaktur, 16% di sektor konstruksi, dan 14,2% di sektor perkebunan. Tidak dapat dipungkiri bahwa orang asing yang bekerja di Indonesia turut berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi negara, khususnya dengan mengurangi kekurangan tenaga kerja di sektor-sektor ekonomi tertentu, namun hal ini masih membawa banyak kerugian bagi negara dalam hal kesempatan kerja bagi pekerja lokal dan efektivitas peran gerakan serikat pekerja. Saat ini pemerintah telah menyetujui perekrutan tenaga kerja asing untuk memenuhi kebutuhan di sektor usaha skala kecil maupun besar, yang menghadapi kekurangan tenaga kerja pada tahun 2011. Adapun persetujuan tersebut diberikan setelah mempertimbangkan penderitaan para pengusaha di sektor-sektor ini seperti restoran, toko kelontong dan industri tekstil (Randang, 2011).

Banyak pihak sangat menentang usulan perekrutan massal pekerja asing, karena hal itu akan menyingkirkan penduduk lokal dari pasar tenaga kerja. Masuknya pekerja asing dalam jumlah besar dapat berdampak besar pada upah warga Indonesia dan membahayakan kebijakan pemerintah mengenai pendapatan tinggi bagi mereka. Seharusnya pemerintah Indonesia perlu memprioritaskan warga Indonesia yang lulusan sekolah SMA, PHK, pengangguran, lulusan universitas, dan masyarakat miskin sebelum memutuskan mempekerjakan orang asing. Pemerintah harus mendapatkan masukan dari Tenaga kerja lokal sebelum menyetujui izin bagi pekerja asing.

Dalam situasi ini, tantangan yang dihadapi oleh pekerja lokal dalam hal skala gaji disebabkan oleh praktik perekrutan pekerja asing di Indonesia yang menekankan skema gaji rendah. Salah satu tujuannya adalah untuk melindungi pengangguran di Indonesia dimana standardisasi dan koordinasi perekrutan pekerja asing dan penyediaan lapangan kerja lokal di Indonesia sangatlah penting. Namun pendekatan ini diberikan setelah ditemukan adanya kesulitan dalam merekrut Tenaga kerja lokal karena mereka tidak tertarik dengan skala gaji yang rendah dan kondisi kerja yang diperkenalkan oleh pemberi kerja pada sektor tertentu (Adianto & Fedryansyah, 2018).

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif yang merupakan suatu penelitian yang membahas mengenai asas dalam ilmu hukum. penelitian ini dilakukan dengan cara meneliti data sekunder yaitu literatur, peraturan perundang-undangan, jurnal ilmiah yang berkaitan dengan penelitian (Wibowo & Matheus, 2023).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tenaga kerja asing adalah seseorang yang bekerja sementara di suatu negara dimana orang tersebut bukan warga negaranya. Pekerja asing direkrut oleh perusahaan, agen perekrutan, atau dipekerjakan ketika mereka mencari pekerjaan di negara tersebut untuk menambah tenaga kerja di negara tersebut untuk jangka waktu terbatas atau untuk memberikan keterampilan berdasarkan kontrak yang dicari oleh negara tersebut. Tenaga kerja lokal di Indonesia umumnya kecil, terfragmentasi dan bersifat regional. Hal ini disebabkan oleh pembatasan persyaratan Undang-undang Ketenagakerjaan. Menurut survei tahunan tahun 2010 tentang pelanggaran hak-hak serikat buruh di Indonesia, laporan menunjukkan tidak ada perbaikan yang dilakukan terhadap permasalahan yang melanda gerakan serikat buruh. selama bertahun-tahun. Kegagalan pemerintah Indonesia untuk menerapkan ketentuan baru berdasarkan Undang-Undang Hubungan Industrial tahun 1967 untuk menyelesaikan klaim pengakuan Tenaga kerja lokal membuat frustrasi keterwakilan Tenaga kerja lokal bagi ribuan pekerja. Pihak berwenang masih mempunyai kewenangan yang luas untuk mengatur serikat pekerja, yang beroperasi dalam lingkungan hukum yang membatasi.

Tenaga kerja lokal di Indonesia didefinisikan sebagai tenaga kerja potensial yang lahir di Indonesia dan luar biasa juga diberikan kepada warga negara yang berstatus Penduduk Permanen Indonesia. Kita dapat mendefinisikan lebih lanjut pekerja lokal ke dalam angkatan kerja berskala lebih kecil yang berlokasi di wilayah kerja tertentu yang membutuhkan tenaga kerja tersebut. Tenaga kerja lokal dapat direkrut langsung oleh pemberi kerja atau dapat direkrut oleh agen perekrutan. Tenaga kerja lokal tersebut meliputi kualifikasi keterampilan dan tidak terampil. Pekerja lokal diatur oleh Undang-Undang, Tindakan-tindakan ini melindungi kesejahteraan pekerja lokal dari tindakan salah yang dilakukan pemberi kerja. Di Indonesia, pekerja lokal dipekerjakan oleh Pemerintah yang dikenal sebagai pegawai negeri sipil. Perbedaan signifikan antara perekrutan pemerintah dan perekrutan swasta adalah pegawai di sektor publik berhak atas pensiun Pemerintah ketika mereka pensiun. Namun, sebagian besar pekerja di sektor swasta tidak berhak atas pensiun pemerintah; ini masih berlaku hingga saat ini. Untuk memastikan bahwa pekerja dari sektor swasta aman secara finansial setelah pensiun (Djunaidi & Alfitri, 2022).

Kelayakan kerja sebagai 'peluang relatif untuk mendapatkan dan mempertahankan berbagai jenis pekerjaan' Meskipun kebanyakan orang memandang kelayakan kerja dalam istilah absolut, dengan fokus pada kebutuhan individu untuk memperoleh kredensial, pengetahuan dan status sosial, konsep kelayakan kerja adalah juga dapat dilihat sebagai subjektif dan bergantung pada faktor kontekstual. 'Kemampuan kerja tidak hanya bergantung pada apakah seseorang mampu memenuhi persyaratan pekerjaan tertentu, namun juga pada bagaimana posisi seseorang dibandingkan dengan orang lain dalam hierarki pencari kerja. Dalam pandangan individu, kelayakan kerja bergantung pada pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (KSA) yang mereka miliki, cara mereka menyajikan aset tersebut kepada pemberi kerja, dan konteks (misalnya keadaan pribadi dan lingkungan pasar tenaga kerja) di mana mereka mencari pekerjaan. Oleh karena itu, kelayakan kerja dipengaruhi oleh faktor sisi penawaran dan sisi permintaan yang sering kali berada di luar kendali seseorang.

Ketika kita melihat sejarah kemampuan kerja pekerja lokal Indonesia, pemerintah Indonesia telah merumuskan dan melaksanakan serangkaian rencana pembangunan lima tahun dan meletakkan dasar bagi pengembangan sumber daya manusia di negara tersebut. Sejak tahun 2000-an, perekonomian Indonesia tumbuh pesat dan banyak lapangan kerja diciptakan bagi masyarakat lokal di semua sektor terutama sektor manufaktur, pertanian dan konstruksi. Memasuki awal tahun 90an, Indonesia mengalami kekurangan Tenaga kerja lokal terutama di industri manufaktur dan konstruksi. Kekurangan Tenaga kerja lokal kemudian meluas ke sektor konstruksi dan jasa rumah tangga pada awal tahun 2000. Kini, kekurangan tenaga kerja di berbagai sektor industri kini memasuki fenomena kritis dan hal ini diperparah dengan berbagai kombinasi sebab dan sebab. Pertumbuhan dan perubahan ekonomi yang terjadi di Indonesia selama dekade terakhir adalah salah satu penyebab utama kekurangan pekerja. Kekurangan ini semakin diperparah oleh berbagai alasan, dan di antaranya adalah sikap pekerja lokal, revisi kebijakan pendidikan pemerintah, peningkatan standar hidup, dan ambisi untuk maju

Pemerintah telah menempuh berbagai kebijakan untuk mengatur penggunaan tenaga kerja asing dan mengendalikan masuknya tenaga kerja asing ilegal. Namun masih banyak Memorandum of Understanding (MOU) yang telah ditandatangani dengan negara pengekspor tenaga kerja seperti Malaysia, Bangladesh, India dan China akan mengizinkan perekrutan pekerja asing secara legal. Karena kebijakan-kebijakan ini, terjadi peningkatan pesat dalam jumlah pekerja asing di negara kita yang membanjiri pasar. Akibat dari fenomena ini menimbulkan tekanan pada fasilitas dan pelayanan publik, seperti fasilitas kesehatan dan pendidikan. Hubungan antara pengusaha dan pekerja mungkin akan mengalami perubahan besar jika dibandingkan dengan beberapa dekade terakhir. Adanya peraturan hubungan industrial dan ketenagakerjaan telah menciptakan proteksionisme dan lingkungan kerja yang sehat bagi kedua belah pihak di tempat kerja. Namun demikian, masih terdapat beberapa

permasalahan yang ada di masyarakat khususnya diskriminasi komposisi pekerja yang terjadi di beberapa industri. Hal ini berdampak pada Indonesia karena banyak pengusaha yang mulai mempekerjakan pekerja asing yang tidak sah.

Jumlah tenaga kerja asing yang meningkat dari tahun ke tahun membantu perusahaan untuk menghemat biaya dengan mempekerjakan tenaga kerja dengan skala gaji yang lebih rendah. Namun, hal ini menyebabkan tingkat pengangguran meningkat di kalangan pekerja lokal dan pada saat yang sama ketidakpastian mungkin terjadi dengan meningkatnya aktivitas seperti kejahatan, budaya dan pemogokan ilegal. Selain itu, hal ini akan menjadi tantangan bagi Indonesia dalam mempersiapkan negaranya menuju negara berpendapatan tinggi.

Tiga puluh tahun terakhir telah menjadi saksi melemahnya kekuatan Tenaga kerja lokal di negara-negara maju di seluruh dunia. Rata-rata tingkat kepadatan Tenaga kerja lokal meningkat di semua negara tersebut dari tahun 1960 hingga 1970, kemudian mulai menurun secara bertahap, sebuah proses yang terus berlanjut hingga saat ini. Tidak dapat dipungkiri bahwa telah terjadi penurunan kepadatan Tenaga kerja lokal di banyak negara di dunia. Hal ini berdampak buruk terhadap Tenaga kerja lokal di Indonesia yang beroperasi di lingkungan yang sulit. Terdapat tingkat keterlibatan pemerintah yang tinggi yang dapat ditelusuri kembali ke pemerintahan kolonial Inggris yang telah menjadi preseden intervensi langsung negara dalam hubungan industrial dan aktivitas buruh terorganisir.

Tenaga kerja lokal di Indonesia, khususnya di sektor swasta, yang melakukan perundingan bersama sangat terbatas. Di Indonesia, meskipun pekerja mempunyai hak untuk membentuk dan bergabung dengan Tenaga kerja asing, pergerakan mereka diawasi dan dikendalikan secara hati-hati berdasarkan berbagai undang-undang ketenagakerjaan. Selain peraturan perundang-undangan, pengaruh terhadap pertumbuhan dan hak-hak Tenaga kerja lokal di Indonesia juga dipengaruhi oleh komposisi pekerja lain yang dikenal sebagai pekerja asing. Di Indonesia, tingkat keanggotaan Tenaga kerja lokal berfluktuasi dari waktu ke waktu. Pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan Tenaga kerja lokal adalah penting karena hal ini mempunyai implikasi besar terhadap kekuatan Tenaga kerja lokal dalam keterwakilan dan keterwakilan.

Tantangan lainnya adalah meningkatnya penggunaan tenaga kerja kontrak atau agen di industri atau di Indonesia dikenal dengan istilah kontraktor. Ketika pengusaha mengurangi jumlah tenaga kerja tetapnya dan memilih pekerja lepas, majikan biasanya tidak berkonsultasi dengan serikat pekerja masing-masing, namun merekrut pekerja asing untuk mengisi kekosongan yang digantikan oleh penduduk setempat. Globalisasi telah memberikan tekanan terhadap keamanan kerja di sejumlah negara. Para pekerja telah tergusur karena adanya pergeseran di perusahaan-perusahaan yang tidak lagi menjadi pilihan bagi para pekerja lokal. Hal ini telah menciptakan posisi kompetitif di pasar dunia dan juga oleh posisi negara-negara dalam pembagian kerja internasional.

Menurut beberapa penelitian terdahulu orang asing lebih mengabdikan pada pekerjaannya, ketika mereka diberi pekerjaan tambahan, karena dorongan mereka terhadap pekerjaan dan upah; kebalikan dari karyawan lokal, yang biasanya memberikan alasan untuk menghindari bekerja lembur, dan memutuskan segala sesuatunya pada saat-saat terakhir. Oleh karena itu, pekerja lokal tersingkir karena keinginan pengusaha untuk mengurangi biaya dengan mempekerjakan tenaga kerja berbiaya rendah. Maka, tingkat pengangguran Tenaga kerja lokal semakin meningkat. Pengusaha merasa lebih senang jika ada pekerja asing yang bekerja pada mereka dan hal ini mengakibatkan pekerja lokal tidak terpilih untuk pekerjaan tersebut. Meningkatnya jumlah tenaga kerja asing menyebabkan semakin ketatnya persaingan pekerjaan yang mengancam tenaga kerja lokal. Meningkatnya jumlah tenaga kerja asing mengakibatkan tingginya angka pengangguran tenaga kerja lokal. Pada akhirnya, hal ini berakhir dengan daya beli masyarakat yang lebih rendah; memberikan dampak negatif terhadap PDB Indonesia dan pada saat yang sama menghambat pertumbuhan ekonomi (Husni, 2010).

Permasalahan lainnya adalah masyarakat lokal dirugikan dan didiskriminasi dalam sistem penghargaan mereka. Pekerja lokal terancam oleh rendahnya persyaratan upah, kualitas kerja, dan tunjangan lainnya yang rendah bagi pekerja asing. Tenaga kerja asing yang mampu bertahan dengan penghasilan rendah dan syarat dan kondisi kerja yang tidak menguntungkan lebih banyak dicari oleh pengusaha lokal, karena tujuan utama tenaga kerja asing adalah mendapatkan penghasilan yang cukup dalam waktu singkat. Dalam sudut pandang ini, pekerja lokal Indonesia tidak terlindungi dari pekerja asing yang murah. Dari sudut pandang teoretis, jika negara asing dapat memproduksi suatu barang dengan biaya lebih rendah dibandingkan kita, maka kita mempunyai kepentingan bersama untuk memperoleh barang tersebut dari negara tersebut. Namun para pekerja membantahnya dengan mengatakan bahwa rendahnya upah pekerja asing berarti pekerja asing dieksploitasi. Untuk bersaing dengan pekerja asing, pekerja lokal Indonesia harus tunduk pada eksploitasi serupa. Namun keberatan ini gagal untuk mengakui bahwa perbedaan tingkat upah pada umumnya mencerminkan perbedaan produktivitas pekerja. Jika kita berasumsi bahwa industri manufaktur bersifat kompetitif, maka upah di kedua negara didasarkan pada produk pendapatan marjinal pekerja. Semakin tinggi upah pekerja Indonesia berarti mereka mempunyai produk marjinal yang lebih tinggi dan mereka harus lebih produktif.

Tujuan pemerintah Indonesia untuk mengurangi jumlah tenaga kerja asing dengan menaikkan pungutan, guna mengurangi ketergantungan pengusaha Indonesia terhadap tenaga kerja asing, dihentikan oleh perusahaan outsourcing yang pendapatannya utamanya berasal dari perekrutan tenaga kerja asing. Perusahaan-perusahaan ini mempengaruhi pemberi kerja untuk mempekerjakan pekerja asing dibandingkan pekerja lokal hanya karena biayanya lebih murah. Pengusaha mempekerjakan tenaga kerja asing untuk menghindari batasan kuota melalui perusahaan outsourcing yang merupakan pendapatan utama mereka saat mendatangkan tenaga kerja asing ke Indonesia. Tujuan untuk mengurangi ketergantungan terhadap tenaga kerja asing tidak dapat tercapai jika pemberi kerja memilih mempekerjakan tenaga kerja asing dengan mengabaikan sistem yang inisiatif dan bertujuan untuk meningkatkan mobilisasi Sumber Daya Manusia. Hal ini bertujuan untuk mendorong lebih banyak penempatan Tenaga kerja lokal dan mengurangi jumlah mempekerjakan tenaga kerja asing. Pada saat itu, perusahaan outsourcing memanfaatkan celah dalam sistem yang ada.

Kekuatan dan kekuasaan gerakan serikat buruh tidak bisa dinilai dari jumlah serikat buruh yang terdaftar. Secara umum, ukuran dan kepadatan keanggotaan serta status keuangan Tenaga kerja lokal merupakan faktor yang sangat signifikan. Meskipun jumlah Tenaga kerja lokal di Indonesia menunjukkan tren peningkatan sepanjang tahun dari tahun 2005 hingga 2010, jumlah keanggotaannya menurun drastis dari 806.860 pada tahun 2009 menjadi 803.289 pada tahun 2010. Jumlah total keanggotaannya terus menurun menjadi 802.136 pada bulan Juni 2011.

Oleh karena itu, fenomena ini jelas menunjukkan bahwa penduduk lokal yang menganggur tidak memiliki ruang untuk bergabung dengan serikat pekerja. Alasannya karena sebagian besar industri dan pekerjaan dibanjiri oleh pekerja asing dan skenario ini menjadi lebih buruk karena pekerja asing kurang tertarik untuk berpartisipasi dalam serikat pekerja. Sejak pekerja asing membanjiri sebagian besar industri, pendudukan dan perdagangan pasti menimbulkan pukulan besar bagi keanggotaan Tenaga kerja lokal dan hak-hak mereka karena Pengusaha yang melakukan gerakan diam-diam juga berupaya mengancam pekerja agar tidak bergabung dan aktif dalam serikat pekerja. Sehubungan dengan hubungan industrial di Indonesia, kebebasan Tenaga kerja lokal untuk berorganisasi dan melakukan tawar-menawar dibatasi melalui undang-undang. Aturan dan regulasi hubungan industrial yang ditetapkan mencerminkan upaya negara untuk meredam konflik industrial demi kepentingan pembangunan ekonomi. Meskipun demikian, jumlah Tenaga kerja lokal di Indonesia semakin meningkat. Selain itu, pembentukan serikat pekerja/serikat buruh menurut industri juga tidak seimbang meskipun jumlah serikat pekerja/serikat buruh yang dibentuk menurut industri

meningkat setiap tahunnya. Namun hanya Tenaga kerja lokal yang terbentuk pada industri pertambangan dan penggalian, sedangkan Tenaga kerja lokal pada industri konstruksi dinyatakan stabil dalam 6 tahun terakhir.

Tenaga kerja lokal telah menjadi institusi penting dalam masyarakat industri. Selain sukses dalam melegitimasi perjuangan buruh, mereka juga telah membantu memberikan hasil yang signifikan dalam hal pemberdayaan anggotanya dan memperjuangkan kesetaraan dan keadilan bagi buruh di seluruh dunia. Dampak globalisasi akan menjadi momen penting lainnya bagi serikat pekerja. Beberapa dekade terakhir telah terjadi perubahan besar dalam bidang politik, ekonomi, dan penggabungan pekerja dalam dunia kerja, yang berdampak negatif pada posisi dan pengaruh mereka. Komposisi pekerja juga berubah dan semakin terdiferensiasi berdasarkan kompetensinya. Namun, sebagian besar pekerja berada pada skala kelas bawah, biasanya bekerja di industri jasa dan pekerjaan, dan sebagian besar adalah pekerja asing.

Migrasi tenaga kerja merupakan fenomena yang mendunia dan Indonesia terkenal sebagai importir tenaga kerja utama. Meskipun banyak dari pekerja asing ini telah mengadopsi dan beradaptasi dengan tujuan mereka dengan relatif mudah dalam hal bahasa dan etika kerja yang menjadi ancaman besar bagi Tenaga kerja lokal, masih banyak pekerja asing yang harus berjuang melawan eksploitasi dan pelanggaran di tempat kerja mereka. Di antara kelompok pekerja asing yang umumnya diklaim telah dieksploitasi atau dianiaya adalah banyak sekali perempuan yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga dan penghibur serta laki-laki dalam pekerjaan konstruksi. Hal ini telah menjadi isu yang sensasional tidak hanya di Indonesia, mungkin juga di negara lain, namun masih banyak pengusaha yang kurang memiliki kesadaran tentang pemberian hak dan perlindungan kepada pekerja dengan diperbolehkannya mereka bergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh masing-masing.

Badan Independen yang seharusnya terdiri dari berbagai pihak berkepentingan, LSM dan otoritas pemerintah dapat dibentuk dan diberdayakan untuk mengawasi proses perekrutan tenaga kerja asing. Badan independen ini dapat memantau pemberi kerja lokal dan agen terkait lainnya apakah mereka bertindak sesuai dengan prosedur yang benar dan juga untuk mengidentifikasi atau melarang adanya pemanasan dalam perekrutan pekerja asing. Terlebih lagi, badan independen harus diberikan hak untuk mengawasi dan mengakses database perusahaan dalam mengidentifikasi pekerja asing ilegal atau tidak terdaftar. Setelah mengidentifikasi tindakan yang salah, badan Independen perlu memastikan pelaporan kasus yang tepat kepada lembaga penegak hukum agar tindakan segera diambil oleh otoritas Indonesia terkait (yaitu Kantor Imigrasi dan Polisi) (Wahyudi et al., 2016).

Improvisasi dan penegakan sistem database biometrik yang ada sangat ideal untuk menjaga kontrol terhadap pekerja asing di negara tersebut. Harus diwajibkan bahwa semua pekerja asing ilegal harus diambil sidik jarinya dan disimpan oleh Database Imigrasi untuk referensi di masa mendatang. Demikian juga untuk memastikan dan menghindari kelompok imigran gelap tidak masuk kembali atau meninggalkan Indonesia dengan nama atau paspor yang berbeda. Upaya ini akan mengendalikan masuknya pekerja asing ke wilayah tersebut dan hanya akan bertambah atau berkurang berdasarkan kebutuhan pasar.

Sistem pendidikan sekolah kejuruan di Indonesia perlu ditinjau ulang dalam hal penyampaian keterampilan untuk memoles keterampilan lokal selama tingkat sekolah menengah seperti pengelasan dan perkabelan. Oleh karena itu, hal ini akan menghindari negara ini dari ketergantungan dan ketergantungan yang berlebihan pada pekerja asing untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan besar yang melibatkan keterampilan seperti manufaktur, konstruksi dan lain-lain. Pendidikan kejuruan, atau berbasis keterampilan, di negara ini memerlukan perubahan serius, karena pendidikan menjadi lebih Hal ini penting saat ini karena banyak perusahaan mengharapkan karyawan baru memiliki semua keterampilan praktis yang mereka perlukan untuk mulai bekerja. Kursus kejuruan biasanya lebih praktis dan berbasis keterampilan dibandingkan gelar akademik, namun sering kali diajarkan di lembaga pendidikan tinggi di Indonesia dibandingkan di tingkat sekolah awal. Oleh karena itu daerah

ini mengalami kekeringan tenaga kerja terampil untuk memenuhi tuntutan kebutuhan berbagai sektor pekerjaan. Oleh karena itu, pemberi kerja di Indonesia terpaksa sangat bergantung pada tenaga kerja dan keterampilan pekerja asing untuk mengisi kesenjangan yang ditinggalkan oleh pekerja lokal yang tidak kompeten.

Kementerian Sumber Daya Manusia harus mendapatkan saran dan rekomendasi dari Tenaga kerja lokal Indonesia sebelum menyetujui izin bagi pekerja asing. Karena Tenaga kerja lokal merupakan penikmat dalam mengakui kebutuhan tenaga kerja asing sekaligus menjaga dan melindungi kepentingan Tenaga kerja lokal tanpa merugikan keistimewaan dan hak-hak mereka. Absennya keterlibatan Tenaga kerja lokal akan mengakibatkan kesenjangan antara Tenaga kerja lokal dan asing di berbagai sektor pekerjaan. Keadaan ini nantinya akan menjadi sasaran penyalahgunaan, dimana majikan akan mempekerjakan pekerja asing dengan upah yang lebih rendah dan memaksa pekerja lokal untuk mengambil upah yang sama. Oleh karena itu dengan melibatkan Tenaga kerja lokal dalam pengambilan keputusan atau kebijakan akan menjaga kepentingan pekerja lokal dan mencegah pekerja asing yang tidak diinginkan membanjiri negara tersebut.

Pekerja migran adalah mereka yang pindah dari tempat tinggalnya untuk mencari pekerjaan. Mereka merupakan bagian penting dari angkatan kerja global. Tantangan utama bagi organisasi yang mempekerjakan pekerja migran adalah tingginya tingkat keluar masuknya mereka yang melebihi pekerja lokal. Serangkaian praktik sumber daya manusia (SDM) yang menguntungkan biasanya disebut sebagai sistem kerja berkinerja tinggi dirancang untuk meningkatkan kemampuan, motivasi, dan peluang partisipasi pekerja, telah terbukti meningkatkan retensi. Namun, sistem SDM ini mungkin mempunyai dampak yang terbatas terhadap pekerja migran karena mereka tidak memiliki nilai dan kepentingan yang sama dengan pekerja lokal. Pandangan ini konsisten dengan semakin meningkatnya penekanan pada Manusia Strategis. Atribusi pekerja migran terhadap praktik SDM sebagian besar ditentukan oleh identifikasi mereka dengan lokalitas karena pengalaman umum di tempat baru ini membentuk konsep diri dan motif mereka, dan sebagai hasilnya, interpretasi mereka terhadap praktik organisasi. Selain itu, pekerja migran memerlukan dukungan identitas sumber daya untuk mempertahankan identitas yang stabil dan koheren karena migrasi mencakup periode adaptasi terbatas yang bersifat sementara dan tidak stabil. Mengingat pentingnya persepsi keadilan dalam proses verifikasi mandiri pekerja migran.

Hasil empiris mendukung model interaksi tiga arah kami yang mengusulkan bahwa praktik SDM efektif dalam mengurangi niat berpindah pekerja migran hanya jika para pekerja tersebut mempunyai identitas tempat yang kuat dan merasa dirinya diperlakukan secara adil. Penelitian kami berkontribusi pada literatur terkini dalam dua cara. Pertama, kami berkontribusi pada literatur atribusi SDM dengan menghubungkannya dengan perspektif identitas. Kami menunjukkan bagaimana identitas terkait tempat migrasi merupakan faktor kunci yang mempengaruhi interpretasi pekerja migran terhadap praktik SDM, sehingga berdampak pada niat berpindah. Oleh karena itu, kami memperluas penelitian SHRM mengenai variasi individu karyawan yang membentuk interpretasi mereka terhadap manajemen, sehingga menghasilkan hasil karyawan yang berbeda. Kedua, kami berkontribusi pada literatur identitas dengan menunjukkan bahwa persepsi keadilan merupakan prasyarat utama bagi migran pekerja dalam menggunakan identitas tempat untuk menafsirkan praktik SDM. Persepsi keadilan mengkonsolidasikan pengaruh identitas tertentu (identitas tempat) sebagai penyalarsan antara konsep diri dan persepsi terhadap lingkungan, meningkatkan kemungkinan menghasilkan dampak yang kuat dan konsisten terhadap sikap dan perilaku.

Praktik SDM dirancang untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan, diduga didasarkan pada norma pertukaran sosial, yang memerlukan timbal balik antara manajemen dan karyawan. Namun, pakar SDM telah mencatat adanya kesenjangan antara praktik SDM yang diinginkan manajer dan persepsi karyawan terhadap praktik SDM. Hal ini menunjukkan sesuatu yang lebih dari sekadar ketidakseimbangan jangka pendek dan telah mendorong kita

untuk lebih berhati-hati analisis proses SDM. Oleh karena itu, kami memperkenalkan teori atribusi sebagai alternatif (Sutedi, 2009).

Teori atribusi berkaitan dengan bagaimana individu secara aktif memahami motif yang mendasari pengambil keputusan yang bertanggung jawab atas perilaku atau peristiwa yang diamati dan bagaimana proses pembuatan makna ini berdampak pada kognisi dan sikap mereka terhadap aktor-aktor kunci tersebut. Para ahli telah menerapkan teori atribusi pada SDM, yang menunjukkan bahwa karyawan mengaitkan motif yang berbeda dengan manajemen dan karenanya merespons praktik SDM (Uwiyono et al., 2014).

Praktik SDM dapat dianggap sebagai bentuk dukungan yang diberikan kepada pekerja migran. Salah satu yang paling penting. Proses atribusi penting yang digunakan masyarakat untuk menafsirkan dukungan adalah untuk mengevaluasi apakah bantuan tersebut memperhitungkan kebutuhan spesifik mereka. Pekerja migran yang identitas tempatnya berbeda-beda kemungkinan besar akan mengalami hal tersebut memiliki ekspektasi yang berbeda terhadap praktik SDM dan akan menafsirkan praktik ini secara berbeda. Para pekerja yang memiliki identitas tempat yang kuat akan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk mendapatkan keamanan jangka panjang dan memahami institusi lokal karena mereka ingin tetap berada di tempat mereka bermigrasi. Berada di tempat baru ini memungkinkan mereka mencapai makna, membangun citra diri yang positif, dan mengembangkan hubungan sosial yang berharga. Oleh karena itu, pekerja migran dengan identitas tempat yang kuat cenderung melihat praktik SDM sebagai peluang untuk memfasilitasi peningkatan inklusi sosial mereka (memenuhi motif rasa memiliki dan kesejahteraan) dan peningkatan diri (memenuhi makna, diferensiasi, dan motif harga diri). Konsekuensinya, mereka akan menghargai sistem SDM dan merespons sinyal-sinyalnya. Sebaliknya, pekerja migran dengan identitas tempat yang lemah mempunyai keinginan yang lebih kecil untuk tetap tinggal di tempat dimana mereka bermigrasi. Mereka cenderung tidak menginginkan keamanan jangka panjang dan kurang peduli terhadap pemahaman terhadap institusi lokal. Kebutuhan mereka akan sosial inklusi dan peningkatan diri di wilayah baru masih terbatas. Secara psikologis lebih mudah bagi mereka untuk berhenti bekerja dan meninggalkan kota. Akibatnya, mereka akan menganggap praktik SDM kurang relevan dengan tujuan mereka di masa depan, dengan dampak yang terbatas terhadap sikap dan perilaku mereka (Hadjon, 1987).

Bagi pekerja migran yang menganggap migrasi sebagai sebuah proses adaptasi, dimana pada masa tersebut terdapat “masa liminal” yang bersifat sementara dan tidak persepsi keadilan menjadi penting karena para pekerja ini perlu melihat arti berinvestasi dan berkomitmen pada tujuan jangka panjang di tempat baru dengan harapan mendapatkan apa yang diinginkan dan penghargaan yang sesuai yang dikaitkan dengan motif dan tujuan yang berhubungan dengan identitas.

Mengingat pentingnya persepsi keadilan dalam proses verifikasi mandiri pekerja migran, kami mengeksplorasi bagaimana persepsi keadilan, sebagai moderator tingkat kedua, berdampak pada kekuatan identitas tempat sebagai pengaruh terhadap hubungan antara praktik SDM dan niat berpindah. Pekerja migran mengalami diskriminasi dalam berbagai hal, seringkali antar- terakhir, domain yang tidak dapat ditangkap oleh satu perspektif

Di ranah non-kerja, pekerja migran mengalami hambatan institusional yang menghalangi mereka menerima hak-hak sosial yang signifikan. Misalnya, mereka tidak berhak atas tunjangan seperti pensiun, perumahan umum, dan tunjangan pengangguran, keringanan bantuan yang diberikan oleh pemerintah daerah tempat mereka bekerja. Selain itu, mereka sering dianggap sebagai “orang luar” dan terkadang mengalami perampasan hak yang tidak terlihat karena adanya stereotip sosial. Selain itu, kecil kemungkinannya mereka menerima perlindungan hukum penuh ketika hak-hak sosial mereka dilanggar Hak-hak sosial pekerja migran lebih bersifat bentuk dibandingkan substansinya.

Defisit hak-hak sosial menimbulkan persepsi keterbatasan keadilan yang signifikan. Hal ini menandakan adanya diskriminasi, mendorong pekerja migran untuk menantang makna

yang mereka berikan terhadap migrasi dan mempertimbangkan kembali tujuan mereka terkait identitas. Mereka mungkin mengalami disonansi kognitif dalam bentuk pesimisme, karena umpan balik masyarakat bertentangan dengan definisi aspirasi diri mereka sebagai “orang dalam” di tempat baru. Oleh karena itu, mereka menyimpulkan bahwa hanya dengan mengeluarkan upaya tambahan yang cukup besar mereka dapat berharap memperoleh kesejahteraan sosial yang serupa sebagai pekerja lokal. Motif kepemilikan mereka juga sulit dipenuhi karena keterbatasan lokal ontak dan masalah mendapatkan kewarganegaraan.

Persepsi keseluruhan mengenai perlakuan adil di tempat kerja (Greenberg, 1987), atau OJ, merupakan tolok ukur penting bagi pekerja migran dalam mengevaluasi status mereka dibandingkan rekan kerja lokal. Pekerja migran seringkali mengalami perlakuan yang tidak memuaskan di tempat kerja, dan kemampuan serta keterampilan mereka seringkali tidak diakui. Akibatnya, mereka mungkin ditugaskan pada pekerjaan yang kualifikasinya terlalu tinggi, atau mereka mungkin terpaksa menerima pekerjaan yang kotor, berbahaya, dan menuntut. Selain itu, pekerja migran cenderung diabaikan untuk mendapatkan promosi karena kendala bahasa dan budaya. Mereka juga mungkin menerima lebih sedikit peluang pengembangan, lebih sedikit perlindungan tenaga kerja, dan menderita lebih banyak cedera dan kecelakaan kerja yang fatal dibandingkan pekerja lokal. Pengalaman seperti ini berkontribusi pada persepsi pekerja migran mengenai ketidakadilan dan keterbatasan organisasi pengaruh identitas tempat terhadap identitas diri.

Ada dua mekanisme yang menyebabkan hal ini terjadi: defisit sumber daya dan konflik citra diri. Defisit sumber daya terjadi ketika pekerja migran gagal menerima imbalan intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan, sehingga mengancam harga diri dan kepuasan tujuan terkait identitas mereka. Mereka akan mempertanyakan apakah mereka memiliki masa depan yang menjanjikan di tempat baru. Oleh karena itu, identitas tempat mereka menjadi tidak stabil. Mekanisme kedua terjadi ketika ketidakadilan organisasi mengingatkan para pekerja migran bahwa nilai-nilai yang mereka berikan pada integrasi sosial tidak dirasakan oleh masyarakat lokal. Persepsi ketidakadilan berfungsi sebagai alat heuristik yang mendorong pekerja migran untuk menganggap diri mereka sebagai “kelompok luar”. Akibatnya, mereka akan menekankan identitas tempat mereka karena ketidakkonsistenan antara pandangan mereka tentang diri mereka sendiri dan penilaian orang lain dari mereka.

Salah satu permasalahan paling kritis yang dihadapi pasar konstruksi Indonesia, seiring dengan semakin populernya pendekatan konstruksi 'Perdagangan Basah' yang memerlukan banyak tenaga kerja. Industri konstruksi Indonesia menyediakan lapangan kerja bagi 800.000 pekerja, mewakili 8% dari total angkatan kerja; 69% di antaranya adalah pekerja asing. Pemerintah Indonesia mengandalkan tenaga kerja asing sejak tahun 1980an, namun belum ada kebijakan komprehensif mengenai perekrutan dan penempatan tenaga kerja asing. Namun, penggunaan tenaga kerja asing secara legal dimulai pada tahun 1981 dan diikuti dengan penandatanganan Perjanjian Medan tahun 1984 dengan negara-negara yang menjadi sumber utama tenaga kerja. Indonesia adalah negara multietnis karena banyaknya migrasi masuk. Pertumbuhan ekonomi yang nyata di negara ini menciptakan banyak lapangan kerja bagi 28 juta penduduk Indonesia, menciptakan 11,61 juta angkatan kerja. Hampir 20% (2,2 juta) angkatan kerja Indonesia adalah pekerja asing, tidak termasuk pekerja ilegal. Terdapat tambahan 2,2 juta pekerja asing ilegal (Fadlan, 2019).

Rekrutmen besar-besaran tenaga kerja asing di sektor konstruksi Indonesia bukanlah fenomena baru. Meskipun demikian, jumlah pekerja asing yang masuk lebih banyak dibandingkan dengan pekerja yang keluar (Castles dan Miller, 1998; Kaur, 2010), dan penggunaan tenaga kerja asing terkonsentrasi di sektor pertanian, konstruksi, dan manufaktur. Meskipun Indonesia bergantung pada pekerja asing untuk mempertahankan pertumbuhan ekonominya, masuknya pekerja imigran baru-baru ini telah menimbulkan permasalahan serius dan mempunyai dampak yang signifikan bagi negara tersebut. Kepergian pekerja terampil lokal di industri konstruksi telah menghabiskan sumber daya keahlian yang digunakan dalam sistem

pemagangan tradisional, yang merupakan hal yang umum di kalangan warga Tionghoa setempat sehingga menyebabkan Indonesia cenderung bergantung pada pekerja asing (Narayanan dan Lai, 2005).

Karena industri konstruksi memerlukan tenaga kerja dalam jumlah besar, pasokan tenaga kerja sangatlah penting, dan telah menjadi sumber daya paling mahal yang digunakan dalam industri tersebut (Jurgens, 2010; Loosemore dkk., 2003). Tenaga kerja asing mulai bekerja secara ilegal di Indonesia sejak awal tahun 1970an karena tidak adanya ketentuan mengenai pekerjaan yang sah, kemudian undang-undang imigrasi diterapkan kepada ekspatriat hingga tahun 1980an. Hukum mekanisme ditetapkan untuk memungkinkan perekrutan resmi sebagai respons terhadap masuknya pekerja asing dalam jumlah besar. Tenaga kerja asing dibutuhkan dalam industri konstruksi, dan terdapat kekurangan Tenaga kerja lokal yang bersedia bekerja di industri tersebut selama periode pertumbuhan ekonomi yang pesat.

Jumlah pekerja asing di Indonesia meningkat dari sekitar 0,5 juta pada tahun 1984 menjadi 0,63 juta pada tahun 1997, 2,4 juta pada tahun 1998, 1,9 juta pada tahun 2006, dan kemudian 2,1 juta pada tahun 2009. Sebagian besar pekerja asing yang tiba di Indonesia tidak memiliki keterampilan, yang telah mengurangi produktivitas dan pengendalian kualitas dalam industri konstruksi. Selain itu, permasalahan sosial yang terkait dengan pekerja asing juga semakin memperburuk situasi. Ketersediaan tenaga kerja asing dalam jumlah besar menyebabkan lulusan lokal dan baru menjauhi industri konstruksi karena citra '3D' (kotor, sulit, dan berbahaya) yang telah lama dikaitkan dengan industri konstruksi (Fadlan, 2020).

Masuknya pekerja asing ke Indonesia telah mengurangi masalah kekurangan tenaga kerja. Meskipun demikian, masuknya pekerja asing saat ini, terutama dari satu negara, menimbulkan sejumlah permasalahan besar dan mempunyai implikasi ekonomi, sosial, dan politik terhadap masyarakat lokal. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi kebutuhan, dampak negatif, dan menentukan strategi untuk meminimalkan dampak negatif dari mempekerjakan tenaga kerja asing di industri konstruksi Indonesia. Selama pertumbuhan ekonomi dan industrialisasi, pekerja asing membantu mengurangi ketidakseimbangan pasar tenaga kerja yang parah di industri konstruksi. Meskipun ada manfaat positif dalam jangka pendek. Terkait dengan perekrutan pekerja asing untuk bekerja di industri konstruksi Indonesia, terdapat juga konsekuensi jangka panjang yang biasanya dipandang merugikan masyarakat.

Penting untuk melakukan pendekatan terhadap migrasi tenaga kerja dari sudut pandang sejarah. Migrasi pekerja asing di industri konstruksi telah terjadi sejak lama dan terkait erat dengan kolonialisme. Pada masa kolonial, diperkirakan terdapat 15 juta orang yang diangkut dari Afrika sebagai budak untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di perkebunan. Ketika perdagangan budak dihapuskan, kerja kontrak menggantikan perbudakan. Pekerja kontrak direkrut, dan sebagian besar dari mereka dikendalikan oleh kekuatan kolonial besar di Tiongkok dan India. Antara tahun 1834 dan 1941, terdapat sekitar 37 juta pekerja yang direkrut untuk bekerja di perkebunan, pertambangan, dan proyek konstruksi di 40 negara.

Selama revolusi industri di Eropa antara tahun 1846 dan 1924, diperkirakan 48 juta orang meninggalkan Eropa secara sukarela. Sebagian besar gerakan ini dipicu oleh proses industrialisasi yang secara signifikan mengubah kehidupan perkotaan dan kawasan pertanian. Hal ini menciptakan kumpulan kelebihan tenaga kerja di pedesaan dan menimbulkan tuntutan baru di kota-kota yang memaksa para migran meninggalkan tanah airnya untuk bermigrasi ke dunia baru atau ke negara-negara jajahan (khususnya Amerika, Australia dan Selandia Baru) untuk mencari akomodasi dan pekerjaan.

Di Asia, sektor konstruksi telah berkembang pesat dan menjadi tujuan utama baru bagi pekerja asing karena pertumbuhan ekonomi di banyak negara dan penurunan angka kelahiran sejak pertengahan tahun 1980an. Sementara kekurangan tenaga kerja terjadi di Jepang, Singapura, Hong Kong, Republik Korea, Taiwan, dan Brunei. Sebaliknya, Thailand memiliki tingkat perpindahan tenaga kerja yang lebih rendah dibandingkan Indonesia. Brunei menjadi

pusat imigrasi di Asia selama dua dekade terakhir karena jumlah penduduknya yang kecil dan cadangan minyak yang signifikan. Populasi di Brunei hanya sekitar 0,3 juta pada tahun 1990 dimana lebih dari 50% di antaranya adalah warga non-nasional, sebagian besar berasal dari wilayah tetangga Sarawak. Belakangan, imigrasi buruh dari Thailand dan Indonesia meningkat secara signifikan ke Brunei. Pada tahun 1990-an, Timur Tengah telah diambil alih oleh Timur Jauh sebagai tujuan terpenting bagi para pekerja konstruksi migran. Pertumbuhan besar dalam migrasi di Asia berasal dari negara-negara kurang berkembang dengan pasokan tenaga kerja yang besar ke negara-negara industri baru.

Tenaga kerja asing bermigrasi ke wilayah Asia Tenggara sebagai respons terhadap perbedaan demografis dan kesenjangan besar dalam tingkat pertumbuhan ekonomi antar negara di kawasan; pertumbuhan lapangan kerja lebih signifikan di negara-negara dengan tingkat pertumbuhan tahunan produk domestik bruto (PDB) yang tinggi. Asia Tenggara dapat dibagi menjadi wilayah 'kelangkaan tenaga kerja' dan 'surplus tenaga kerja', sehingga menciptakan simbiosis antara negara-negara tujuan tenaga kerja yang 'lebih kaya' dan negara-negara sumber tenaga kerja 'yang lebih miskin'. Setelah krisis keuangan pada tahun 1998, Singapura, Indonesia, dan Thailand pulih dari keterpurukan ekonomi dan terus menjadi tujuan wisata yang menarik, sementara Indonesia masih berjuang dengan dilema ekonomi dan Filipina menghadapi masalah politik dan keamanan.

Ada dua kategori pekerja asing di Indonesia: ekspatriat dan pekerja asing non-ekspatriat. Pekerja Asing cenderung tidak memiliki keterampilan atau semi-terampil; ekspatriat cenderung merupakan tenaga kerja terampil dan pekerja profesional. Tenaga kerja asing dipekerjakan dengan menggunakan izin kerja sementara, yang dapat diperpanjang setiap tahun hingga maksimal lima tahun dan dapat diperpanjang hingga maksimal 10 tahun melalui akreditasi sebagai pekerja terampil. Setelah izin masuk tersebut habis masa berlakunya, para pekerja harus kembali ke negara asal mereka dan tinggal di sana setidaknya selama tiga bulan sebelum diperbolehkan masuk kembali. Mereka juga diharuskan membayar retribusi kerja tahunan. Para pekerja tidak terampil atau semi-terampil ini lebih rentan terhadap masalah rekrutmen dan ketenagakerjaan, karena pola pikir mereka yang kurang berpendidikan dan seringnya mereka ditipu oleh perekrut ilegal.

Pada tahun 1970-an dan 1980-an, pekerja asing hanya diperbolehkan bekerja di tiga sektor: konstruksi, perkebunan, dan jasa rumah tangga. Namun, mereka kini diperbolehkan bekerja di sektor lain dengan syarat tidak tersedia Tenaga kerja lokal. Sejak tahun 1993, pekerja asing telah bekerja di sektor manufaktur dan sektor lainnya, namun jenis pekerjaan berubah seiring berjalannya waktu dan bergantung pada permintaan tenaga kerja. Tenaga kerja asing di industri konstruksi biasanya mendapatkan pekerjaan sebagai buruh umum, tukang batu, penggarap, tukang listrik, tukang cat, tukang kayu, tukang plester, dan tukang pembengkok batang. Mempekerjakan tenaga kerja asing merupakan tindakan sementara karena mereka hanya dapat dipekerjakan berdasarkan kontrak jangka pendek. Meskipun pekerja asing seharusnya mempunyai hak yang sama dengan pekerja lokal, pekerjaan mereka berdasarkan kontrak jangka waktu tetap berarti bahwa upah mereka ditentukan oleh pemberi kerja berdasarkan kekuatan pasar dan apa yang ditentukan oleh pemberi kerja sebagai upah yang wajar, terlepas dari pendapat para pekerja.

Pemerintah Indonesia dapat secara langsung mempengaruhi beberapa strategi. Mereka dapat menentukan dan mengenakan pungutan, atau mengubah kebijakan migrasi dengan cara yang dapat berdampak pada jumlah pekerja asing yang diterima, sehingga dapat mengurangi dampak negatif yang ditimbulkan oleh para pekerja tersebut. Meskipun pemerintah tidak dapat hanya mempengaruhi strategi-strategi lainnya, mereka mungkin dapat mengesahkan undang-undang, membentuk tenaga kerja atau gugus tugas, atau mendorong asosiasi industri untuk mengembangkan solusi guna memberlakukan strategi-strategi lainnya. Sebuah kampanye untuk mempengaruhi pekerja lokal agar bergabung dengan industri konstruksi, memberikan insentif ekonomi khusus kepada pekerja lokal untuk berpartisipasi di industri, dapat menarik

pekerja lokal ke industri tersebut. Ada kemungkinan juga bahwa peningkatan kesadaran akan peluang dalam industri ini, yang didorong oleh kampanye periklanan yang dilakukan pemerintah, dapat meningkatkan daya tarik industri ini. Tampaknya tidak mungkin pemerintah dapat secara aktif menghentikan semua pekerja ilegal tanpa dukungan aktif dari mitra industri dan perusahaan dalam industri konstruksi.

Perusahaan dan asosiasi industri mungkin dapat mempengaruhi strategi lain, dengan membangun sistem pembangunan industri, menerapkan struktur tata kelola yang tepat, dan mengubah kebijakan perekrutan mereka untuk mencegah mempekerjakan imigran ilegal yang dapat mengurangi daya tarik sektor ini dan mengurangi imigrasi ilegal. Asosiasi yang mencakup industri dan mencakup banyak perusahaan dapat menyediakan platform yang sesuai untuk meluncurkan perubahan tersebut.

## KESIMPULAN

Kesimpulannya, kedatangan tenaga kerja asing ke Indonesia dan bekerja di sini sangat penting bagi perekonomian kita karena hal ini membuat kita tumbuh menjadi negara yang lebih sukses. Pada saat yang sama, pemerintah harus mengatur jumlah pekerja asing yang masuk ke negaranya karena hal ini mengurangi kesempatan kerja bagi penduduk lokal karena pemberi kerja lebih memilih mempekerjakan orang asing. Jika pemerintah tidak mengambil langkah-langkah yang diperlukan, industri kita akan terlalu bergantung pada tenaga kerja asing dan hal ini bisa menjadi kehancuran negara. Pengusaha harus memberikan prioritas kepada pekerja lokal dibandingkan melakukan diskriminasi terhadap pekerja lokal. Tidak adil bagi pekerja lokal jika mereka bersaing dengan pekerja asing dan menerima upah rendah di tanah air mereka sendiri. Pekerja lokal harus diberikan perlakuan yang adil dalam hal dipekerjakan. Dalam hal upah dan perlakuan di tempat kerja, pekerja asing harus mendapat perlakuan yang sama dengan pekerja lokal. Kesimpulannya, mempekerjakan tenaga kerja asing akan membawa keuntungan bagi negara kita dan juga akan merugikan serta mengancam negara kita. Mempekerjakan tenaga kerja asing tidak hanya meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi negara kita, tetapi juga menyebabkan negara kita menjadi tidak aman dan sering terjadi kriminalitas.

## REFERENSI

- Adianto, J., & Fedryansyah, M. (2018). Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja dalam Menghadapi ASEAN Economy Community. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2), 77–86.
- Djunaidi, D., & Alfitri, A. (2022). Dilema Industri Padat Modal dan Tuntutan Tenaga Kerja Lokal. *JPPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(1), 29–40.
- Fadlan. (2019). Government Policy Regarding Building Permits in Indonesia. *International Journal Of Research Culture Society*, 3(11), 150–154.
- Fadlan. (2020). Debtors Guarantee in Providing the Convenience of Credit Agreement. *International Journal Of Research Culture Society*, 6(1), 159–162.
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*. PT. Bina Ilmu.
- Husni, L. (2010). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. RajaGrafindo Persada.
- Randang, F. B. (2011). Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan Dengan Tenaga Kerja Asing. *SERVANDA: Jurnal Ilmiah Hukum*, 5(1), 66–73.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuahan*. Sinar Grafika.
- Uwiyono, A., Hoesin, S. H., Suryandono, W., & Kiswandari, M. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuahan*. Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, E., Yulianingsih, W., & Sholihin, M. F. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan*. Sinar Grafika.

Wibowo, S. H., & Matheus, J. (2023). Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan yang Di-PHK Pasca Pengesahan Perppu Cipta Kerja. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, *10*(5), 2560–2565.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31604/jips.v10i5.2023.2560-2565>