

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Beragamnya aktor yang terlibat dalam Hubungan dan Kerjasama Luar Negeri di samping membuat proses pengambilan keputusan semakin kompleks tetapi juga membuka peluang bagi pematangan diplomasi Indonesia. Pemberdayaan seluruh aktor Hubungan dan Kerjasama Luar Negeri diharapkan dapat mewujudkan suatu diplomasi yang memandang substansi permasalahan secara integratif dan melibatkan semua komponen bangsa dalam suatu sinergi yang disebut *Total Diplomacy*. (Lecture 2009)

Sejalan dengan proses globalisasi tersebut, para pelaku hubungan internasional juga meluas, tidak hanya melingkupi negara (*state actors*) saja, namun telah meluas pada aktor-aktor selain negara (*non-state actors*) seperti organisasi internasional, LSM, perusahaan multinasional (MNCs), media, daerah, kelompok-kelompok minoritas, bahkan individu. (J. H. Morgenthau 1990)

Indonesia adalah negara merdeka yang berdaulat seperti yang tertuang dalam pembukaan undang-undang dasar Republik Indonesia tahun 1945 alinea ke 4. Salah satu kedaulatan negara adalah menjalin kerjasama dengan negara lainnya untuk memenuhi kepentingan nasionalnya, baik dalam bentuk bilateral maupun multilateral. Tujuan penguatan hubungan bilateral secara umum adalah mendukung pembangunan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan

nasional, melindungi warga negara dan kepentingan Indonesia lainnya di luar negeri, serta mengembangkan kerja sama dalam penanganan isu-isu transnasional. Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut langkah yang diambil antara lain adalah penguatan mekanisme kerja sama bilateral dengan berbagai negara sahabat. (Kemenlu 2013)

Indonesia memiliki jumlah penduduk dan angkatan kerja yang cukup tinggi dan determinan dalam proses pembangunan nasional. Oleh karena itu Pemerintah Indonesia dihadapkan pada masalah tersendiri dengan tenaga kerjanya tersebut. Lapangan kerja yang tersedia ternyata tidak mampu menyerap tenaga kerja yang pada umumnya terkonsentrasi dikota-kota besar. (Rianto 2016)

Terkonsentrasinya tenaga kerja tersebut disebabkan karena kesenjangan yang terjadi antara pusat dengan daerah-daerah lainnya. Sikap pemerintah yang ingin secepatnya dalam menanggulangi ketertinggalan pembangunan agar mampu mensejajarkan Indonesia dengan negara-negara maju merupakan suatu pemicu, yang pada gilirannya menciptakan perubahan struktur ekonomi dari pola pertanian (agraris) menuju pola industrialisasi, perdagangan dan jasa. Kondisi demikian menimbulkan kesenjangan tersendiri, dimana substansi dari kesenjangan adalah ketidakmerataan dan ketidakseimbangan antara sumber daya manusia dengan sumber daya alam yang dimiliki sebagai potensi ekonomis dalam menata perekonomian nasional yang adil dan makmur, sehingga berakibat pada timbulnya kemiskinan dan kebodohan. (Batubara 1992)

Dengan angkatan kerja yang hingga bulan Maret 2021 mencapai 3,5 juta dari asalnya 2,7 juta membuat pemerintah harus mencari penyelesaiannya secepat mungkin dan pemerintah harus berusaha keras mencari jalan keluar bagi penyaluran tenaga kerja dengan cara menciptakan lapangan kerja baru. Namun pada kenyataannya pertumbuhan penduduk yang sangat tinggi dan cepat tidak diimbangi dengan kemampuan penyerapan dan perluasan lapangan kerja, sehingga sampai saat ini pemerintah belum mampu membuka pasar kerja di dalam negeri. Oleh karena itu salah satu jalan yang ditempuh pemerintah adalah dengan mengirim Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri yang merupakan langkah alternatif dan antisipatif dalam menanggulangi kerawanan sosial yang diakibatkan oleh banyaknya angka pengangguran. (Kemenaker 2021)

Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi penyaluran para pencari kerja yang tidak tertampung di dalam negeri, akan tetapi juga mendatangkan devisa yang signifikan bagi negara. Oleh sebab itu pengiriman tenaga kerja ke luar negeri dianggap salah satu jalan terbaik untuk mengisi kekosongan lapangan kerja dan mengatasi pengangguran di Indonesia.

Dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/2019 Tentang Penempatan Tenaga Kerja di dalam dan di Luar Negeri, maka dimulailah ekspor jasa tenaga kerja. Sejalan dengan keluarnya peraturan tersebut, maka dibentuklah lembaga-lembaga seperti Lembaga Pelaksana Penyedia Calon Tenaga Kerja Indonesia (PPCTKI), Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI), dan lain-lain, yang berada dibawah pengawasan

Departemen Tenaga Kerja R.I. melalui departemen inilah calon Tenaga Kerja Indonesia diseleksi untuk kemudian diberangkatkan ke tempat tujuan. (Rianto 2016)

Masalahnya menjadi sulit ketika kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh para Tenaga Kerja Indonesia masih relatif rendah, dengan pengalaman dan kecakapan yang minim dan ditunjang oleh pengetahuan yang sempit mengenai keadaan negara tujuan kerja. Disamping itu, kurangnya angkatan kerja di Taiwan yang bersedia ditempatkan pada sektor industri terutama bagian pekerjaan yang berkategori *dangerous, dirty dan difficult* (3D), menjadi masalah tersendiri bagi kelanjutan industri di Taiwan. (S Swasono Yudo dan Endang 2000)

Salah satu hubungan bilateral yang dilakukan oleh Indonesia adalah dengan Taiwan. Hubungan bilateral antara Indonesia dengan Taiwan pada saat ini berada dalam konteks yang baik dan semakin meningkat, salah satunya dari segi ketenagakerjaan. Perkembangan dalam hubungan ketenagakerjaan dimulai pada tahun 2002 dimana ada 100.000 pekerja Indonesia yang berangkat ke Taiwan untuk bekerja. Kemudian ketika melihat tren positif ini, pada tanggal 17 Desember 2004 Indonesia dan Taiwan menandatangani kesepakatan kerjasama di bidang tenaga kerja dan secara bertahap jumlah tenaga kerja Indonesia ke Taiwan terus meningkat. Bahkan pada tahun 2007 jumlah tenaga kerja Indonesia di Taiwan telah mencapai 140.000 orang di Taiwan, dimana dengan jumlah itu Indonesia menjadi sumber tenaga kerja

asing terbesar untuk Taiwan dan merupakan peringkat pertama di dunia. (Kemenperin 2021)

Taiwan adalah sebuah negara yang menarik untuk dibahas dalam studi Ilmu Hubungan Internasional karena beberapa hal, salah satu diantaranya adalah hubungan yang dinamis terhadap China, serta memiliki permasalahan dalam pengakuan internasional tentang kedaulatannya. Secara geografis, Taiwan berada di bagian barat Samudra Pasifik dengan luas total 36.000 km persegi dengan beribukota di Taipei. Taiwan juga memiliki perekonomian yang cukup baik, terlihat pada jumlah GDP sebesar \$926,4 billion serta pendapatan perkapita sebesar \$39.600 dan inflasi yang sangat rendah yaitu 1.1% (Leprilian, 2016). Walaupun tidak memiliki hubungan diplomatik karena terhambat adanya kebijakan One China Policy, Indonesia dan Taiwan banyak melakukan berbagai macam kerjasama, salah satunya dalam bidang ketenagakerjaan.

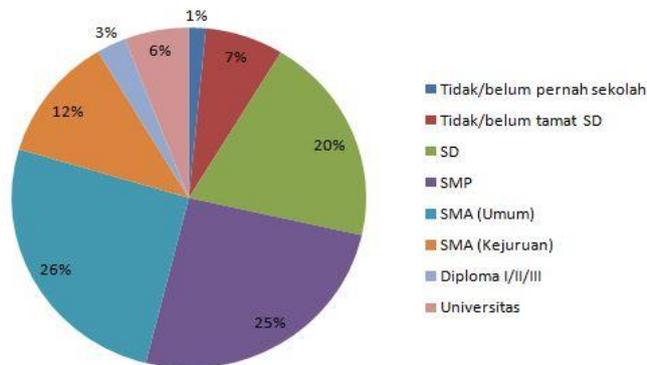
Adanya keterbatasan lapangan kerja dan kondisi perekonomian yang kurang menarik di negaranya sendiri dan penghasilan yang cukup besar akan tampak lebih menarik di negara tujuan telah menjadi pemicu terjadinya mobilitas tenaga kerja secara internasional (Ananta, 1996). Migrasi adalah langkah alternatif yang diambil individu sebagai upaya untuk mengubah kualitas kehidupannya atas keterbatasan ekonomi serta distribusi kesempatan di tingkat domestic (Hidayat, 2017). Seperti yang dilakukan oleh Tenaga Kerja Indonesia yang melakukan perjalanan ke luar negeri dengan tujuan dalam harapan untuk memperbaiki kondisi ekonominya dengan bekerja di negeri

orang, salah satunya negara Taiwan yang menjadi tujuan kedatangan bagi Tenaga Kerja Indonesia.

Tren peningkatan jumlah tenaga kerja Indonesia di Taiwan terus berlanjut hingga tahun 2014, dimana berdasarkan data dari kantor dagang dan ekonomi Indonesia di Taiwan dan *Council of Labour Affair Taiwan* hingga akhir tahun 2014 tenaga kerja Indonesia di Taiwan mencapai angka 229.491. Dari jumlah tersebut yang bekerja di sektor formal sebesar 54.907 dan informal mencapai 174.584 orang. Dalam hal ini yang menjadi sorotan adalah data dari BNP2TKI dimana banyak sekali diantaranya TKI di Taiwan bermasalah dengan berbagai macam kasusnya yang mencapai angka hingga 74.763 orang. (Soeramsihono 2020)

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia sangat besar dan kompleks, besar karena menyangkut jutaan jiwa dan kompleks karena mempengaruhi dan dipengaruhi oleh banyak factor (Ginting 2008). Jumlah angkatan kerja di Indonesia pada tahun 2013 sebesar 121.191.712 jiwa. Namun angkatan kerja yang jumlahnya sangat besar itu tidak semua mampu terserap pasar kerja. Tidak imbangnya pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja akan menimbulkan pengangguran. Persentase pengangguran terbuka di Indonesia menurut pendidikan terakhir yang ditamatkan dapat dilihat pada gambar 1. Presentase pengangguran terbuka tingkat SMA dan sarjana cukup besar yaitu 26% dan 6%. Hal ini terjadi karena adanya keterbatasan kesempatan kerja. Selain itu juga adanya mismatch antara kemampuan yang dimiliki oleh pekerja dengan yang dibutuhkan oleh pasar kerja (Hertanti, 2015)

Gambar 1.1
Persentase Pengangguran Terbuka di
Indonesia Tahun 2013



Sumber : Diolah berdasarkan data Sakernas 2013

Namun melihat berbagai permasalahan tenaga kerja tersebut, dalam hal ini Indonesia dengan Taiwan bekerjasama salah satunya melalui program *Direct Hiring* yaitu penerimaan langsung untuk merekrut tenaga kerja dari Indonesia. Program tersebut dilakukan agar para pekerja Indonesia ini lebih nyaman dan ekonomis bekerja di Taiwan. Tanpa melalui *Agency* Taiwan maupun jasa pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta (PPTKIS) yang ada di Indonesia. Tak hanya mengurangi beban biaya perjalanan, para PMI juga akan mendapat hak dan kewajiban, termasuk asuransi kesehatan, keadaan darurat dan subsidi penampungan. Bahkan pekerja migran bisa mengajukan pergantian majikan, dengan harapan dapat menyediakan kondisi kerja lebih baik. Hingga saat ini, jumlah tenaga kerja di Taiwan sekitar 710 ribu orang, 270.000 diantaranya berasal dari Indonesia. Jumlah ini terbanyak dibanding negara-negara lain (Ariesta, 2019).

Berdasarkan fakta-fakta yang telah dijelaskan diatas mengenai kerjasama Indonesia dan Taiwan dalam hal tenaga kerja, maka peneliti tertarik untuk

menulis penelitian dengan judul : **KERJASAMA INDONESIA-TAIWAN
DALAM BIDANG KETENAGAKERJAAN MELALUI PROGRAM
DIRECT HIRING.**

1.2. Identifikasi Masalah.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah penulis paparkan sebelumnya maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan diteliti yaitu :

- a) Bagaimana kerjasama Indonesia dengan Taiwan?.
- b) Bagaimana kondisi tenaga kerja Indonesia di Taiwan?.
- c) Bagaimana prospek program *direct hiring* bagi TKI dapat memperkuat kerjasama ketenagakerjaan Indonesia – Taiwan?.

1.2.1. Pembatasan Masalah.

Penulis membatasi pembahasan penelitian ini agar dapat lebih fokus hanya pada kerjasama ketenagakerjaan antara Indonesia dengan Taiwan melalui program *direct hiring* kurun waktu 2016 – 2021.

1.2.2. Rumusan Masalah.

Rumusan masalah yang dapat penulis sampaikan, sebagai berikut : **“Bagaimana program *direct hiring* dapat melindungi dan mensejahterakan TKI di Taiwan?”.**

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.

1.3.1. Tujuan Penelitian.

Tujuan penulis dari dilakukannya penelitian ini adalah :

- a) Mengetahui kerjasama Indonesia dengan Taiwan.

- b) Mengetahui kondisi tenaga kerja Indonesia di Taiwan.
- c) Mengetahui prospek program *direct hiring* bagi TKI dapat memperkuat kerjasama ketenagakerjaan Indonesia – Taiwan.

1.3.2. Kegunaan Penelitian.

Kegunaan penulis dari dilakukannya penelitian ini adalah :

- a) Secara teoritis, penulis mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi penelitian lebih lanjut dibidang kajian Hubungan Internasional dan dapat kemudian dilanjutkan dalam pembuatan skripsi penulis.
- b) Secara praktik, memberi informasi tentang kerjasama yang dilakukan antara Indonesia dengan Taiwan dalam bidang ketenagakerjaan melalui *direct hiring* yang dapat bermanfaat bagi yang tertarik atas masalah yang telah disebutkan sebelumnya.
- c) Untuk memenuhi salah satu syarat dalam memenuhi salah satu syarat mata kuliah Praktikum, Program Sarjana strata Satu (S1) pada Jurusan Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.