

**DILEMA PENEMPATAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA
(DILEMMAS ON PLACING FOREIGN WORKERS IN INDONESIA)**

Rudy Hendra Pakpahan*

(Naskah diterima 10/08/2011, disetujui 23/09/2011)

Abstrak

Pengaturan mengenai tenaga kerja asing (TKA) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dirasakan belum melindungi tenaga kerja Indonesia (TKI), karena pelaksanaan ketentuan yang belum tepat juga kebebasan yang sangat luas yang diberikan kepada TKA dalam mengisi jabatan-jabatan yang strategis. Selain itu sudah selayaknya pemerintah menaruh perhatian yang sangat besar mengenai tata cara masuknya TKA ke Indonesia. Pembatasan melalui pengaturan-pengaturan sangat diperlukan, tetapi di sisi lain, pengaturan yang berlebihan dapat bersinggungan dengan ratifikasi *The General Agreement on Trade in Services* (GATS) yang telah dilakukan 'secara sadar'. Berdasarkan hal-hal tersebut maka timbul suatu dilema di bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Di satu sisi penerapan GATS menghendaki adanya pasar bebas yang artinya TKA bebas masuk ke Indonesia. Di sisi lain, masuknya TKA tersebut membuat kesempatan kerja bagi TKI menjadi semakin sempit.

Kata Kunci: penempatan TKA, TKI dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Abstract

On Law Number 13 Year 2003 on Manpower has not protected Indonesian labor yet, due to inappropriate implementation of the provisions and a very broad freedom given to the Foreign Workers in filling strategic positions. In addition, it is proper that government give a great attention on procedures for the entry of foreign labors to Indonesia. Restrictions through arrangements is necessary, but on the other hand, excessive regulation can intersect with the ratification of the General Agreement on Trade in Services (GATS) that has been done 'consciously'. Based on those things, then there is a continual dilemma in the field of employment in Indonesia. On the other side, the application of GATS requires the availability of a free market means that foreign labor is free to enter Indonesia. On the other hand, the entry of foreign workers make job opportunities for Indonesian workers become increasingly narrow.

Keywords: foreign workers, Indonesian Labors and Law Number 13 year 2003 on Manpower

* Fungsional Penyusun dan Perancang Peraturan Perundang-Undangan Pertama pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara, Alumni S2 Magister Ilmu Hukum Universitas Sumatera Utara.

A. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara yang memiliki sumber daya manusia yang besar. Berdasarkan hasil sensus penduduk tahun 2010, jumlah penduduk Indonesia menduduki peringkat ketiga dunia setelah China dan India yaitu sebesar 237,6 juta jiwa dengan laju pertumbuhan penduduk sebesar 1,49 per tahun.¹ Hal ini merupakan modal besar dalam menjalankan perekonomian dari aspek ketenagakerjaan dan pemasaran barang produksi. Namun dari jumlah penduduk yang begitu besar tersebut masih jauh dari jumlah yang sesuai untuk angka penduduk yang merupakan tenaga produktif untuk bekerja.

Ada beberapa estimasi mengenai hal ini yaitu Pertama, lapangan pekerjaan yang masih kurang sehingga tidak dapat menampung pertumbuhan angkatan kerja. Kedua, tingkat kemampuan dan pendidikan yang masih rendah mengakibatkan daya saing yang juga ikut rendah. Kondisi riil saat ini, bagi perekonomian pasar yang menjalankan industrialisasi dan bagi negara-negara berkembang, dibutuhkan peran penting pemerintah untuk menerapkan kebijakan sosial untuk melindungi dan menjamin ketenagakerjaan kita. Negara harus dapat memelihara kebijaksanaan penuh pada tenaga kerja guna melindungi setiap tenaga kerja dalam mencari nafkah pada suatu jabatan yang diduduki secara bebas.

Menurut Profesor Mochtar Kusumaatmadja, fungsi hukum itu adalah sebagai sarana pembaharuan masyarakat.² Dalam rangka pembangunan, yang dimaksud dengan hukum sebagai sarana pembaharuan itu adalah sebagai penyalur arah kegiatan manusia ke arah yang diharapkan oleh pembangunan. Dalam rangka ini, hukum tidak saja hanya dipandang sebagai suatu kaidah-kaidah yang dibentuk untuk semata-mata mengatur masyarakat, tetapi juga hukum diharapkan mampu membawa masyarakat kepada perubahan-perubahan yang akan datang demi tercapainya tujuan pembangunan. Pembangunan di sini dapat kita khususkan sebagai pembangunan ketenagakerjaan, sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan pembangunan nasional yang diarahkan untuk mengatur, membina, dan mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja

¹ <http://beritasore.com/2011/02/21/jumlah-penduduk-indonesia-berpotensiterbesar-ketiga-sedunia/>, diakses pada tanggal 30 Juli 2011.

² Mochtar Kusumaatmadja, *Hukum, Masyarakat, dan Pembinaan Hukum Nasional*, Penerbit Binacipta, Bandung, 1995, hlm. 13.

sehingga dapat terpelihara adanya ketertiban untuk mencapai keadilan. Pengaturan, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan itu harus memadai dan sesuai dengan laju perkembangan pembangunan yang semakin pesat sehingga dapat mengantisipasi tuntutan perencanaan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial, dan peningkatan perlindungan tenaga kerja.

B. Bekerja Adalah Hak Warga Negara

Kesempatan bekerja bagi seluruh rakyat Indonesia merupakan hak yang dijamin oleh negara. Manusia Indonesia atau dapat juga disebut masyarakat Indonesia adalah salah satu modal dasar apabila dapat dibina dan ditata serta kemudian dikerahkan menjadi tenaga kerja yang berdaya guna dan efektif. Jadi sangat jelas sekali bahwa jumlah penduduk Indonesia yang jumlahnya sangat besar tersebut akan sangat penting, namun di satu sisi dapat juga menjadi beban sosial negara apabila tidak dapat dimanfaatkan sebagai tenaga kerja dalam rangka pembangunan.

Selanjutnya, hak warga negara untuk memenuhi kebutuhan untuk hidup, baik kebutuhan hidup sebagai pribadi atau kebutuhan hidup orang lain telah diatur dalam beberapa peraturan, yaitu:

1. Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD), hal ini dituangkan dalam Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal ini tertuang jelas bahwa dalam hal mendapatkan kesempatan atas pekerjaan yang menghasilkan penghidupan yang layak menjadi hak dasar atau hak asasi warga negara yang dijamin oleh negara.
2. Dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 10 Desember 1948 yang diterima dan diumumkan Majelis Umum PBB pada tanggal 10 Desember 1948 Pasal 23 disebutkan³:
 - (1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik dan atas perlindungan terhadap pengangguran.
 - (2) Setiap orang dengan tidak ada perbedaan, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.

³ <http://www.kontras.org/baru/Deklarasi%20Universal%20HAM.pdf> diakses tanggal 30 Juli 2011.

- (3) Setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak atas pengupahan yang adil dan baik.
3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja Pasal (4) dan (5) disebutkan⁴:
- (1) tiap tenaga kerja bebas memilih dan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya.
 - (2)
 1. Pemerintah mengatur penyediaan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang memadai.
 2. Pemerintah mengatur penyebaran tenaga kerja sedemikian rupa sehingga memberi dorongan kearah penyebaran tenaga kerja yang efisien dan efektif.
 3. Pemerintah mengatur penggunaan tenaga kerja secara penuh dan produktif untuk mencapai kemanfaatan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan prinsip “tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat”.
4. Dalam konsideran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁵ disebutkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Berdasarkan ketentuan di atas, hak warga negara dalam memilih pekerjaan harus didukung oleh kemampuan dan bakat yang memadai untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai. Ini berarti lebih ke arah untuk menempatkan tenaga kerja sesuai dengan kemampuannya. Hal lain yang juga mempengaruhi ketenagakerjaan yaitu kesempatan kerja. Kesempatan kerja merupakan satu kebutuhan pokok manusia yang dapat disamakan dengan kebutuhan sandang, pangan, atau perumahan (papan). Kesempatan kerja juga menjadi salah satu indikator ekonomi yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu daerah yang dapat dilihat melalui tingkat partisipasi masyarakat dalam suatu negara dalam membangun perekonomiannya. Selain itu,

⁴ hukumonline.com/pusatdata/download/lt4c330b45757a6/parent/725, diakses tanggal 30 Juli 2011.

⁵ Lanny Ramly, SH, MH, Dilema Penerapan GATT Di Bidang Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Kedaulatan R.I, Makalah, Disampaikan Pada Seminar Penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, diselenggarakan oleh BPHN Departemen Hukum dan HAM RI bekerjasama dengan Fakultas Hukum Universitas Airlangga dan Kantor Wilayah Departemen Hukum dan HAM Provinsi Jawa Timur, Surabaya, 4-5 Juli 2007.

kesempatan kerja juga dapat digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan pemerintah dalam memenuhi atau menjalankan kebijakan ekonomi suatu negara.

Jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Februari 2010 mencapai 116 juta orang, bertambah 2,17 juta orang dibanding angkatan kerja Agustus 2009 yang sebesar 113,83 juta orang atau bertambah 2,26 juta orang dibanding Februari 2009 yang sebesar 113,74 juta orang. Pekerjaan dominan yaitu buruh, karyawan dan pegawai sebanyak 30,72 juta orang (28,61 persen). Diikuti kemudian dengan pekerjaan buruh tidak tetap dan buruh yang tidak dibayar yang jumlahnya 21,92 juta orang (20,41 persen).⁶

Dari jenis pekerjaan yang terdata di atas, kita dapat melihat bahwa jumlah dominan yang menjadi pekerjaan masyarakat adalah golongan dengan level buruh dan buruh tidak tetap dan buruh yang tidak dibayar. Sejak zaman sebelum kemerdekaan, kita mengenal buruh adalah sebagai pekerjaan yang kasar, contohnya, kuli bangunan atau tukang yang mengerjakan pekerjaan-pekerjaan kasar.

Apabila kita bertanya mengapa ini terjadi maka jawabannya sudah jelas yang menjadi mayoritas adalah diakibatkan karena tingkat pendidikan dan kemampuan intelektual yang rendah sehingga tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan level lebih tinggi dengan penghasilan yang lebih baik pula. Kemudian jawaban berikutnya adalah, pada level buruh inilah tersedianya lapangan atau kesempatan pekerjaan yang paling luas mengingat Indonesia adalah negara yang berkembang. Ini menunjukkan bahwa belum sepenuhnya rakyat Indonesia memperoleh apa yang sudah menjadi hak setiap warga negara yaitu, memperoleh pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup secara layak.

C. *General Agreement on Tariffs and Trade (GATT)* dan *The World Trade Organization (WTO)*

Sejak tahun 1948, *General Agreement on Tariffs and Trade (GATT)* atau Persetujuan Umum mengenai Tarif dan Perdagangan, telah membuat aturan-aturan untuk perdagangan barang ataupun jasa.⁷ Dimulai sejak tahun 1948-1994 sistem GATT memuat peraturan-peraturan mengenai perdagangan dunia dan menghasilkan pertumbuhan

⁶ Berita Resmi Statistik, Badan Pusat Statistik, file No. 33/05/Th. XIII, 10 Mei 2010.

⁷ <http://www.deptan.go.id/kln/berita/wto/ttg-wto>, diakses tanggal 31 Juli 2011.

perdagangan internasional. Atas keberhasilan ini, persetujuan seperti GATT menjadi dipandang penting dalam ekonomi global sehingga perkembangan GATT kemudian diteruskan oleh beberapa negara yang bersepakat membuat pertemuan yaitu *Uruguay Round*. Dengan keberhasilan perundingan *Uruguay Round* dan didirikannya *The World Trade Organization (WTO)* sebagai lembaga penerus GATT, maka sekretariat GATT berubah menjadi sekretariat WTO.

WTO merupakan organisasi yang mengatur secara internasional tentang Hak atas Kekayaan Intelektual yang terkait dengan perdagangan (*Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights/TRIPS*), Perjanjian Umum Perdagangan Jasa (*General Agreement on Trade in Services/GATS*) dan Aturan Perdagangan yang Terkait Investasi (*Trade Related Investment Measures/TRIMs*). Kebutuhan dalam pembentukan WTO dianggap sangat penting dalam rangka menunjang kehidupan suatu bangsa dengan bangsa lain yang didasari hubungan saling membutuhkan (*mutualism*) antarbangsa.

WTO secara resmi berdiri pada tanggal 1 Januari 1995, tetapi sistem perdagangan itu sendiri telah ada setengah abad yang lalu. Keikutsertaan suatu negara pada WTO menimbulkan akibat-akibat hukum yang mengikat serta memiliki efek hubungan timbal balik internasional. Dalam akibat-akibat hukum tersebut terdapat pula sanksi-sanksi yang diterima suatu negara apabila tidak mengikuti pengaturan yang telah disepakai tersebut. Keputusan WTO bersifat mengikat sehingga memungkinkan penuntutan suatu negara jika terjadi pelanggaran oleh negara lain. Bahkan dengan adanya Badan Penyelesaian Sengketa, jika para pelanggar tetap tidak mengindahkan tuntutan, anggota WTO yang dirugikan dapat melakukan retaliasi atau balas dendam.

D. Keikutsertaan Indonesia dalam WTO dan Efeknya Bagi Tenaga Kerja Indonesia

Pada tanggal 12 November 1994, Indonesia menyetujui persetujuan pembentukan WTO yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1994 tentang Pengesahan *Agreement Establishing The World Trade Organization* (Lembaran Negara Nomor 57 Tahun 1994). Berdasarkan Undang-Undang tersebut, Indonesia telah memenuhi kesepakatan yang tercantum dalam *Final Act* serta telah meratifikasi *General Agreement on Tariffs and Trade (GATT)* pada tanggal 2 Desember 1994. Sejak tanggal tersebut, Indonesia resmi menjadi anggota WTO, dalam arti sejak saat itu Indonesia telah terikat dan harus tunduk serta patuh pada

ketentuan-ketentuan di dalamnya. Indonesia juga harus siap menerima akibat-akibat hukum yang timbul sejalan dengan pelaksanaan ketentuan-ketentuan tersebut.

Dalam perspektif GATT/WTO, seperti telah disebutkan sebelumnya, mengenai perdagangan jasa (*services*) diatur dalam ketentuan *The General Agreement on Trade in Services (GATS)*. Peraturan ketenagakerjaan yang protektif dianggap menyalahi aturan main WTO karena WTO menginginkan adanya kebijakan tanpa diskriminasi dalam semua hal. Mengedepannya proteksi bagi tenaga kerja lokal dan diskriminasi terhadap tenaga kerja asing menyebabkan Indonesia tertinggal ketika harus bersaing dengan tenaga kerja asing yang mempunyai *skill* dan pendidikan yang lebih baik.

Salah satu ketentuan GATS yang paling menimbulkan efek bagi ketenagakerjaan Indonesia adalah *Most Favoured Nations Treatment (MFN)*. MFN merupakan suatu kewajiban umum yang serta merta berlaku dan tanpa syarat bagi seluruh anggota. Di dalam GATS, MFN diatur dalam bagian ke-II tentang Kewajiban Umum yaitu Pasal 2 yang mengatur bahwa setiap anggota harus dengan segera dan tanpa syarat memberikan perlakuan yang sama kepada tenaga kerja dan penyedia tenaga kerja dari negara lain. MFN adalah prinsip yang non-diskriminasi yang berarti seluruh anggota yang menandatangani perjanjian WTO wajib memberikan perlakuan yang sama kepada seluruh anggota WTO yang menjadi mitra kerja samanya. MFN-lah yang menjamin adanya kesetaraan bagi seluruh tenaga kerja dan negara penyedia tenaga kerja dari seluruh anggota WTO.

Selanjutnya, Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) juga menghendaki perputaran atau peredaran barang, jasa, modal dan investasi yang dapat bergerak bebas melewati batas negara anggota MEA. Sektor tenaga kerja yang termasuk diliberalisasi hanya untuk tenaga profesional seperti dokter, arsitek, akuntan, dan pengacara. Dengan demikian bukan tidak mungkin dalam tahun-tahun mendatang pembatasan tenaga kerja Indonesia (TKI) semakin ketat di negara-negara anggota MEA karena sampai saat ini TKI yang bekerja di negara lain masih termasuk ke dalam golongan buruh dan pembantu rumah tangga atau dapat dikatakan masih termasuk level pekerjaan kasar yang tidak diatur dalam kesepakatan antarnegara-negara anggota MEA sebagai tenaga kerja yang diliberalisasi. Di lain pihak, banyak tenaga profesional dari negara-negara tetangga dengan level pekerjaan yang baik dan dengan tingkat pendapatan lebih besar masuk bekerja ke Indonesia.

Di antara negara-negara anggota WTO dan MEA, secara keseluruhan kondisi masyarakat Indonesia memang masih tertinggal. Dimulai dari pendapatan perkapita yang rendah dibandingkan negara-negara Asia. Sebelum adanya krisis ekonomi, Indonesia masih dapat dibanggakan dalam hal pendapatan perkapita yang lebih tinggi, namun sangat merosot setelah terjadinya krisis. Kondisi Indonesia juga masih tertinggal jika dilihat dari ekonomi industrialisasinya. Jika dibandingkan dengan negara-negara tetangga di lingkungan Asia, angka pertumbuhan ekonomi industri masih belum dapat dikatakan mampu bersaing. Dengan merosotnya ekonomi kita secara makro, sektor jasa (*service*) seperti asuransi, perbankan, dan keuangan, serta transportasi harusnya menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Ini mendesak dilakukan agar dapat mengkaji kelemahan-kelemahan kita dan dapat melakukan perbaikan sertaantisipasi dalam persaingan.

E. Pengaturan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mulai dari Pasal 42 sampai Pasal 49 mengatur mengenai penempatan TKA yang diwajibkan memiliki izin mempekerjakan tenaga asing (IKTA). Proses mendapatkan IKTA menganut asas *sponsorship* yang artinya penggunaan TKA adalah atas permintaan perusahaan, ini berarti tenaga asing tidak dapat bekerja mandiri. Penggunaan tenaga asing juga diatur harus bermanfaat untuk pertumbuhan ekonomi nasional, membantu memperluas kesempatan kerja, menganut sistem keseimbangan pendapatan dan program alih teknologi. TKA yang akan bekerja di Indonesia diperuntukkan pada jabatan-jabatan yang belum dapat diisi oleh TKI.

Pengaturan-pengaturan tersebut masih dirasa belum melindungi TKI karena pelaksanaan ketentuan yang belum tepat, dan juga kebebasan yang sangat luas yang diberikan kepada TKA dalam mengisi jabatan-jabatan yang strategis. Sejalan dengan itu, bidang yang esensial untuk dikaji dalam bidang perburuhan yaitu ketentuan tentang tenaga kerja asing. Untuk itu, pemerintah telah mengeluarkan beberapa peraturan yaitu⁸:

1. Keputusan Menteri Tenaga dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.228/MEN/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

⁸ Lanny Ramly, SH, MH, Dilema Penerapan GATT.... *op.cit.*

2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.02/MEN/XII/2004 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
3. Nomor: PER.02/MEN/XII/2004 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing.
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-20/MEN/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.67/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing.
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER-07/MEN/III/2006 tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).

Dengan dibentuknya peraturan mengenai TKA tersebut, diharapkan dapat membendung pergerakan masuknya TKA ke Indonesia. Berdasarkan peraturan di atas, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mencatat penurunan jumlah tenaga kerja asing yang cukup drastis di Indonesia. Pada akhir tahun 2009, jumlah tenaga kerja asing hanya 59.500 orang lebih atau turun drastis pada tahun 2008 yang mencapai 90.000 orang lebih. Berdasarkan data kementerian tenaga kerja hingga akhir tahun 2009 jumlah tenaga kerja asing hanya mencapai 59.577 orang. Jumlah terbanyak berasal dari China yang mencapai 11.458 orang, Jepang 7.135 orang, Korea Selatan 4437 orang, Malaysia 3688 orang, Australia 3491 orang, Amerika Serikat 3307 orang, Inggris 2851 orang, Filipina 2675 orang dan negara lainnya 12.520 orang. Berdasarkan sektornya bidang perdagangan menempati teratas sebanyak 11.918 orang, industri 15.366 orang dan sektor lainnya 32.293 orang. Sedangkan dari sisi jabatan mencakup tenaga profesional 21.251 orang, teknis 17294 orang, manager 9234 orang, pemilik perusahaan 4639 orang.⁹

F. Penutup

Mempersiapkan sumber daya manusia Indonesia, dalam rangka meningkatkan daya saing Tenaga Kerja Indonesia menghadapi

⁹ <http://finance.detik.com/read/2010/04/13/161434/1337519/4/jumlah-tenaga-kerja-asing-di-indonesia>, diakses tanggal 30 Juli 2011.

persaingan dengan Tenaga Kerja Asing baik Internasional maupun persaingan regional, harus segera dilakukan sejak dini. Pendidikan sekolah dasar sampai pendidikan tinggi harus dapat lebih memfokuskan kearah sektoral kerja yang nyata. Dengan demikian, diharapkan sumber daya manusia Indonesia dapat memiliki daya saing.

Selain itu sudah selayaknya pemerintah menaruh perhatian yang sangat besar mengenai tata cara masuknya Tenaga Kerja Asing ke Indonesia. Pembatasan melalui pengaturan-pengaturan sangat diperlukan, tetapi disisi lain, pengaturan yang berlebihan dapat bersinggungan dengan ratifikasi GATS yang telah dilakukan 'secara sadar'. Berdasarkan hal-hal tersebut maka timbul suatu dilema di bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Disatu sisi penerapan GATS menghendaki adanya pasar bebas yang artinya tenaga kerja asing bebas masuk ke Indonesia. Disisi lain, masuknya tenaga kerja asing tersebut membuat kesempatan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia menjadi semakin sempit. Dalam perspektif GATS, peraturan ketenagakerjaan yang protektif terhadap tenaga kerja dalam negeri, dianggap menyalahi aturan yang telah ditetapkan karena WTO menginginkan adanya kebijakan tanpa diskriminasi dalam semua hal. Mengedepankan proteksi bagi tenaga kerja lokal dan diskriminasi terhadap tenaga kerja asing menyebabkan Indonesia tertinggal ketika harus bersaing dengan tenaga kerja asing yang mempunyai *skill* dan pendidikan yang lebih baik.

Pengaturan tenaga kerja, hak ketenagakerjaan serta pempatan seluas-luasnya seperti yang sudah disebutkan sebelumnya sebaiknya mulai berubah. Dalam hal ketenagakerjaan, Indonesia dengan jumlah penduduk 237,6 juta jiwa dengan tingkat partisipasi pendidikan tinggi hanya 14 % dari penduduk usia 19-24 tahun¹⁰ belum merupakan dasar potensial yang dapat menjamin terbuka luasnya penempatan tenaga kerja Indonesia untuk dapat menduduki posisi potensial sesuai dengan pemikiran-pemikiran yang sudah ditetapkan. Kemampuan pendanaan terbatas dan mutu pendidikan masih perlu ditingkatkan menuju standar internasional.

Kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia diarahkan untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja Indonesia. Oleh sebab itu dalam Undang Undang Ketenagakerjaan diatur bahwa setiap pemberi kerja yang memperkerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis. Pemberi kerja tenaga kerja asing meliputi:

¹⁰ Berita Resmi Statistik, Badan Pusat Statistik, file No. 33/05/Th. XIII, 10 Mei 2010.

- a. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing atau kantor perwakilan berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
- b. Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
- c. Badan usaha pelaksana proyek pemerintah termasuk proyek bantuan luar negeri;
- d. Badan usaha yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia;
- e. Lembaga-lembaga sosial, pendidikan, kebudayaan atau keagamaan; dan
- f. Usaha jasa impresariat.

Menghindari adanya tudingan terhadap Indonesia yang protektif dalam menjalankan ketentuan-ketentuan perdagangan bebas, disamping kita memang harus melindungi ketenagakerjaan kita yang tertinggal, maka sangat perlu untuk melakukan pengawasan yang efektif dan terus menerus terhadap pelaksanaan penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pengawasan dalam hal ini berarti, segala usaha atau kegiatan yang untuk mengetahui secara cermat dan seksama serta menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai sasaran dan objek yang diteliti apakah sesuai dengan semestinya atau tidak.¹¹ Pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing yang efektif dilakukan oleh jajaran Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam hal ini lebih khusus dilakukan oleh jajaran Imigrasi yang bekerjasama dengan Badan atau Instansi Pemerintah lain yang berkaitan dengan keberadaan dan kegiatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Hal ini juga merupakan salah satu usaha membendung masuknya Tenaga Kerja Asing ke Indonesia.

Berkaitan dengan itu ketentuan GATS/WTO tentang *Natural Movement of Persons* perlu diadopsi dalam kebijakan penempatan tenaga kerja asing dengan memperhatikan pengalaman penerapannya di negara-negara lain demi kepentingan tenaga kerja Indonesia. Memberikan rasa keadilan kepada Tenaga Kerja Indonesia yang harus segera diselesaikan berkenaan dengan penempatan tenaga kerja asing yaitu: *Pertama*, tetap memberikan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia dengan memperketat kelengkapan peraturan mengenai persyaratan tenaga kerja asing dan pengamanan penggunaan tenaga kerja asing; *Kedua*, mengikuti kebijakan internasional yang menghendaki globalisasi tenaga kerja, memperhatikan perlindungan

¹¹ Ir. Sunyamto, *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1983.

terhadap Tenaga Kerja Indonesia dengan cara meningkatkan kemampuan dan daya saing Tenaga Kerja Indonesia agar mampu bersaing menghadapi masuknya Tenaga Kerja Asing.

Kita tetap harus mampu menjadikan persetujuan-persetujuan internasional tersebut sebagai sarana yang juga turut membantu perkembangan dan kemajuan Tenaga Kerja Indonesia sehingga Tenaga Kerja Indonesia mampu mendapat penghidupan yang layak di negaranya sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Kusumaatmadja, Mochtar, 1995. *Hukum, Masyarakat, dan Pembinaan Hukum Nasional*, Penerbit Binacipta, Bandung.

Sunyamto, Ir., 1983. *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*, Ghalia, Jakarta.

B. Sumber Lain

Ramly, Lanny SH, MH., *Dilema Penerapan GATT Di Bidang Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Kedaulatan R.I.*

Berita Resmi Statistik, Badan Pusat Statistik, File No. 33/05/Th. XIII, 10 Mei 2010.

<http://beritasore.com/2011/02/21/jumlah-penduduk-indonesia-berpotensi-terbesar-ketiga-sedunia/>, diakses pada tanggal 30 Juli 2011.

<http://www.kontras.org/baru/Deklarasi%20Universal%20HAM.pdf>, diakses tanggal 30 Juli 2011.

hukumonline.com/pusatdata/download/lt4c330b45757a6/parent/725, diakses tanggal 30 Juli 2011.

<http://www.deptan.go.id/kln/berita/wto/ttg-wto>, diakses tanggal 31 Juli 2011.

<http://finance.detik.com/read/2010/04/13/161434/1337519/4/jumlah-tenaga-kerja-asing-di-indonesia>, diakses tanggal 31 Juli 2011.