

**KESESUAIAN *FREE FLOW OF SKILLED LABOUR* DALAM ASEAN
ECONOMIC COMMUNITY BLUEPRINT DENGAN PERATURAN TENAGA
KERJA ASING DI INDONESIA**

Holyness Nurdin Singadimedja dan Desy Lustiany

Fakultas Hukum, Universitas Padjajaran, Indonesia

Jl. Dipati Ukur Nomor 35, Coblong, Bandung, Jawa Barat 40132

holyness75.hs@gmail.com

Naskah diterima: 5 Juni; direvisi: 12 Agustus; disetujui: 1 September

ABSTRAK

Pada tanggal 7 Oktober 2003 di Bali, ASEAN mencetuskan *Declaration of ASEAN Concord II* yang mendeklarasikan terbentuknya Masyarakat ASEAN (*ASEAN Community*). Perlunya membahas tentang kesesuaian antara pengaturan mengenai *free flow of skilled labour* (arus bebas tenaga kerja terampil) yang terdapat dalam instrumen hukum regional ASEAN terhadap peraturan perundang-undangan nasional mengenai tenaga kerja asing khususnya di bidang keinsinyuran. Penulisan ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif menitikberatkan pada norma hukum serta menelaah kaidah-kaidah yang berlaku dalam masyarakat, baik nasional maupun internasional, serta meninjau bahan hukum primer seperti konvensi dan perundang undangan, dan sekunder seperti artikel. Hasil penelitian ini menegaskan terdapat konsekuensi dari ketidaksesuaian antara peraturan perundang-undangan Indonesia terhadap kesepakatan MEA tentang *free flow of skilled labour* adalah adanya kewajiban Indonesia untuk melakukan harmonisasi terhadap peraturan perundang-undangan nasional. Hal ini dikarenakan Indonesia telah mengikatkan diri dan wajib untuk melaksanakan kesepakatan MEA sesuai dengan *pacta sunt servanda* dan itikad baik.

Kata kunci: *Free Flow of Skilled Labour, Asean Economic Community Blueprint, Tenaga Kerja.*

**FITNESS OF FREE FLOW OF SKILLED LABOR IN ASEAN ECONOMIC
COMMUNITY BLUEPRINT WITH FOREIGN MANPOWER
REGULATIONS IN INDONESIA**

Holyness Nurdin Singadimedja dan Desy Lustiany

Faculty of Law, University of Padjajaran, Indonesia

Dipati Ukur Street Number 35, Coblong, Bandung, West Jawa 40132

holyness75.hs@gmail.com

ABSTRACT

On October 7, 2003 in Bali, ASEAN adopted the Declaration of ASEAN Concord II which declared the formation of the ASEAN Community. The need to discuss the suitability between the arrangements regarding the free flow of skilled labor contained in the ASEAN regional legal instruments to national legislation concerning foreign workers, especially in the field of engineering. This writing uses the normative juridical approach. Normative juridical research focuses on legal norms and examines the rules that apply in society, both national and international, as well as reviewing primary legal materials such as conventions and legislation, and secondary ones such as articles. The results of this study emphasize that there is a consequence of the discrepancy between Indonesian laws and regulations on the AEC agreement on free flow of skilled labor is the existence of Indonesia's obligation to harmonize national legislation. This is because Indonesia has committed itself and is obliged to carry out the MEA agreement in accordance with the pacta sunt servanda and good faith.

Keyword: *Free Flow of Skilled Labour, Asean Economic Community Blueprint, Manpower.*

A. Latar belakang

“*One Vision, One Identity, One Community*” merupakan semboyan dari *Association of Southeast Asian Nation* atau yang lebih dikenal sebagai ASEAN. ASEAN terbentuk tanggal 8 Agustus 1967 di Bangkok, Thailand melalui penandatanganan Deklarasi Bangkok oleh *the founding fathers* dari 5 negara, yaitu Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura, dan Thailand. Menyusul kemudian masuknya Brunei Darussalam (tahun 1984), Vietnam (tahun 1995), Myanmar (tahun 1997), dan Kamboja (tahun 1999), sehingga saat ini terdapat sepuluh negara yang tergabung dalam ASEAN.

Sekalipun terlahir akibat kebutuhan akan asosiasi politik, sifat terbuka dari Deklarasi Bangkok serta berakhirnya Perang Dingin perlahan mentransformasi ASEAN menjadi asosiasi yang berkepentingan ekonomis dalam integrasi antarnegara. Momen terpenting yang menandainya adalah dibentuknya *ASEAN Free Trade Area* tahun 1992.¹ Pasca penandatanganan *Agreement on the Common Effective Preferential Tariff (CEPT) Scheme for the ASEAN Free Trade* 1992, ASEAN telah menghasilkan 46 (empat puluh enam) instrumen hukum yang berpilar ekonomi.² Hal ini belum termasuk sejumlah protokol-protokol untuk mengimplementasikan tujuan ekonomis tersebut.

Pada tanggal 7 Oktober 2003 di Bali, ASEAN mencetuskan *Declaration of ASEAN Concord II* yang mendeklarasikan terbentuknya Masyarakat ASEAN (*ASEAN Community*) yang berdasarkan 3 (tiga) pilar, yaitu: Kerjasama Politik dan Keamanan, Kerjasama Ekonomi, dan Sosial Budaya. Dari pilar ‘kerjasama ekonomi’ ini, kesepuluh negara ASEAN lebih lanjut, dalam deklarasinya, mengadopsi *ASEAN Economic Community* (AEC) atau yang lebih dikenal sebagai Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Deklarasi tersebut menunjukkan adanya keinginan dan keseriusan dari negara-negara kawasan ASEAN untuk membangun sebuah kawasan ekonomi. ASEAN memiliki komitmen untuk mengintegrasikan perekonomian ASEAN menjadi suatu pasar tunggal yang terbuka, di mana tidak terdapat *barrier* atau penghalang kegiatan ekonomi di antara negara-negara ASEAN, dan menunjukkan semangat liberalisasi dan pembukaan pasar untuk mencapai perekonomian berbasis regional. Dalam elemen *Single Market and Production Base* AECB disebutkan terdapat 5 kebebasan (*free flow*), yaitu: *Free Flow of Goods*, *Free Flow of Service*, *Free Flow of Investment*, *Free Flow of Capital*, dan *Free Flow of Skilled Labour*, yang berarti dalam MEA terdapat kebebasan dalam aliran barang, aliran jasa, aliran investasi, aliran modal, dan aliran tenaga kerja terampil. Penulis melalui tulisan ini memfokuskan penelitiannya dalam lingkup tenaga kerja terampil (*skilled labour*), yang kemudian akan sangat berkaitan dengan sektor jasa (*free flow of service*) dikarenakan tenaga kerja terampil yang dimaksud merupakan pekerjaan yang menghasilkan jasa bagi konsumennya.

Dalam AECB Bab II huruf A5, terdapat klausul *free flow of skilled labour*, yang diterjemahkan sebagai ‘ arus bebas tenaga kerja terampil’. Melalui deklarasi

¹ Bruno Jetin and Mia Mikic, “Introduction”, *ASEAN Economic Community: A Model for Asia-wide Regional Integration?* (U.S: Palgrave Macmillan, 2016), hlm. 1.

² ASEAN, “List of ASEAN Economic Community Instruments”, http://agreement.asean.org/search/by_pillar/2.html, diakses pada tanggal 14 Agustus 2017.

AECB, para kepala negara ASEAN telah memproyeksikan akan dilaksanakannya liberalisasi tenaga kerja terampil, di mana warga negara dapat keluar dan masuk dari satu negara (ASEAN) ke negara anggota ASEAN lainnya untuk mendapat pekerjaan tanpa adanya hambatan di negara yang dituju.³ Dalam mengimplementasikan arus bebas tersebut, negara-negara anggota ASEAN menandatangani *Mutual Recognition Arrangement* (MRA). MRA merupakan perjanjian internasional berupa pengakuan bersama atas kualifikasi profesional dalam komunitas ASEAN.⁴ Pengakuan tersebut diberikan terhadap suatu standardisasi atas edukasi, pengalaman kerja, persyaratan, lisensi, maupun sertifikat yang dikeluarkan oleh salah satu negara anggota ASEAN terhadap anggota ASEAN penerima. Saat ini telah terdapat 8 (delapan) jenis pekerjaan yang telah memiliki MRA, yaitu insinyur (2005), perawat (tahun 2006), arsitek (2007), praktisi gigi (2009), praktisi medis (2009), akuntan (2009), dan tenaga pariwisata (2012).⁵ Adapun dalam AECB, baik AECB 2015 maupun AECB 2025, tidak diberikan sebuah definisi tentang apa yang dimaksud sebagai ‘tenaga kerja terampil’.

Dengan tidak adanya definisi yang dicantumkan dalam AECB, maka interpretasi akan definisi ‘tenaga kerja terampil’ tersebut menjadi tidak jelas. Di satu sisi terdapat keuntungan akan adanya fleksibilitas untuk menentukan jenis pekerjaan yang berdasarkan keterampilan, tetapi, di sisi lain, definisi tersebut membuka kesempatan interpretasi yang terlampaui luas. Hal ini nampak dalam AECB 2025 yang secara eksplisit menyatakan kemungkinan mempertimbangkan MRA baru,⁶ sesuai dengan yang tertuang dalam Bab II, huruf A5, Nomor 21 “*If necessary (...) consider the feasibility of additional new MRAs*”. Selain adanya kemungkinan MRA baru, dari MRA yang sudah adapun, terdapat profesi yang perlu dipertanyakan apakah termasuk dalam tenaga terampil, seperti misalnya, dalam MRA Pariwisata terdapat pekerjaan seperti *bell boy*.⁷

Seperti telah disinggung dalam strategi AECB 2025 tersebut, terdapat klausul mengenai meningkatkan komitmen dalam *Movement of Natural Person* bagi tenaga kerja terampil. ASEAN sendiri telah menyepakati perjanjian *ASEAN Agreement on The Movement of Natural Person* pada tahun 2012, yang isinya merupakan kesepakatan untuk meliberalisasi dan memfasilitasi perpindahan ‘orang’, dalam hal ini salah satunya adalah tenaga kerja terampil.⁸ Sekalipun pada tingkat regional

³ Kementerian Perdagangan Republik Indonesia, *Menuju ASEAN Economic Community 2015*, (Jakarta: Kementerian Perdagangan, Republik Indonesia, 2015), hlm. 39

⁴ Association of Southeast Asian Nations (ASEAN), *ASEAN Mutual Recognition Arrangement (MRA) on Tourism Professionals HANDBOOK*, (Vietnam: Vietnam National Administration of Tourism, 2013), hlm. 1.

⁵ ASEAN *Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services* (ditandatangani 9 November 2005). ASEAN *Mutual Recognition Arrangement on Nursing Services* (ditandatangani 8 Desember 2006). ASEAN *Mutual Recognition Arrangement on Architectural Services* (ditandatangani 19 November 2007).

ASEAN *Framework Arrangement For The Mutual Recognition of Surveying Qualifications* (ditandatangani 9 November 2007) ASEAN *Mutual Recognition Arrangement on Medical Practitioner* (ditandatangani 26 Februari 2009).

⁶ ASEAN, *Economic Community Blueprint 2025*, (Jakarta: ASEAN, 2015), Bab II, huruf A5, No. 21.

⁷ *Bell boy* merupakan pekerjaan di mana seseorang bertugas melayani tamu dari pintu masuk hotel sampai tamu tersebut masuk ke dalam kamar. Pekerjaan ini termasuk dalam *Job Titles* yang dikeluarkan oleh ASEAN MRA on *Tourism Professionals*.

⁸ *Preamble ASEAN Agreement on Movement of The Natural Person*.

ASEAN telah menyepakati berbagai instrumen untuk mendukung arus bebas tenaga kerja terampil, masuknya tenaga kerja dari negara lain ke Indonesia tetap harus sesuai dengan peraturan nasional. Adapun, terhadap setiap tenaga kerja asing yang akan masuk ke Indonesia diberlakukan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut Undang-undang tentang Ketenagakerjaan). Hal yang perlu menjadi perhatian adalah Undang-undang tentang Ketenagakerjaan diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003. Sedangkan ASEAN *Concord II* yang berisi komitmen untuk memfasilitasi *movement of skilled labour* baru dideklarasikan pada tanggal 7 Oktober 2003. Oleh karena itu, bukan hal yang mengherankan apabila Undang-undang tentang Ketenagakerjaan tidak mengakomodasi, bahkan tidak mengenal mengenai arus bebas tenaga kerja terampil yang dinyatakan dalam AECB.

Undang-undang tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai tenaga kerja asing dalam Bab VIII “Penggunaan Tenaga Kerja Asing”. Bab ini berisi delapan (8) pasal, yang berisi pengaturan mengenai izin penggunaan tenaga kerja asing, larangan penggunaan tenaga kerja asing oleh orang perorangan, pelarangan penggunaan tenaga kerja asing dalam jabatan tertentu, kewajiban membuat rencana penggunaan tenaga kerja asing, kewajiban-kewajiban pemberi tenaga kerja asing, serta pengecualian-pengecualian. Adapun dalam Undang-undang tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai apa yang dimaksud dengan tenaga kerja asing adalah “warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia”, di mana tenaga kerja asing terampil ASEAN termasuk di dalamnya.⁹

Pembukaan aliran tenaga kerja terampil ini tentu menjadi perhatian bersama, bukan hanya pemerintah, namun juga berbagai lembaga yang berkepentingan, serta tenaga kerja potensial di Indonesia. Tentu terdapat peluang dan tantangan yang dihadapi dalam pembukaan kebebasan ini. Namun sayangnya, berdasarkan Survei *Institute of Management Development* (IMD), Swiss. Peringkat *Talent Ranking* Indonesia turun 16 peringkat dari peringkat ke-25 pada tahun 2014 menjadi peringkat ke-41 pada tahun 2015. Posisi Indonesia berada jauh di bawah posisi negara tetangga seperti: Singapura (peringkat 10), Malaysia (peringkat 15), bahkan Thailand (peringkat 34).¹⁰ Tahun 2015, peringkat kesiapan tenaga kerja Indonesia turun ke peringkat 42. Indonesia hanya unggul dalam pertumbuhan angkatan kerja (kuantitas) saja di mana Indonesia menduduki peringkat kelima. Indikator lainnya seperti pengalaman internasional, kompetensi senior manajer, sistem pendidikan, pendidikan manajerial, dan pada keterampilan bahasa berada pada peringkat di atas 30. Bahkan untuk keterampilan keuangan, Indonesia berada pada peringkat ke-44.¹¹ Menghadapi keadaan tersebut, sekalipun secara peringkat masih lebih baik dari beberapa negara ASEAN lainnya, tentu pemerintah maupun masyarakat Indonesia harus siaga terhadap pembukaan kebebasan tenaga terampil ASEAN. Namun di sisi lain yang

⁹ Pasal 1 angka 13 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰ IMD World Talent Report, *Institute for Management Development*, (Switzerland: IMD World Talent Report, 2015).

¹¹ Tri Achya Ngasuko, “Daya Saing Sumber Daya Manusia Indonesia Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN”, <http://www.kemenkeu.go.id/Artikel/daya-saing-sumber-daya-manusia-indonesia-menghadapi-masyarakat-at-ekonomi-asean>, diakses pada tanggal 21 Maret 2017.

menjadi perhatian adalah bagaimana kondisi pasar tenaga kerja Indonesia sendiri. Persatuan Insinyur Indonesia menyatakan Indonesia akan mengalami kekurangan 120 ribu insinyur dalam 5 tahun mendatang (berita diturunkan tahun 2015).¹² Di bidang kesehatan, Indonesia kekurangan 1.921 dokter spesialis empat dasar,¹³ bahkan empat ribu dokter spesialis dari seluruh bidang keahlian.¹⁴ Begitupula di bidang keperawatan, selama sepuluh tahun terakhir terjadi krisis kekurangan perawat, di mana pada tahun 2016 terdapat kekurangan sebanyak 130.618 perawat.¹⁵ Terlihat bahwa Indonesia memiliki kebutuhan akan tenaga kerja terampil, sehingga pembukaan pasar tenaga kerja terhadap ASEAN sesuai kepentingan Indonesia. Salah satu contohnya adalah kasus maraknya dokter asing membuka praktik di Jakarta dengan memakai izin tinggal sementara atau bisnis.¹⁶

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, pertanyaan penelitian ini, yaitu sebagai berikut: Bagaimana kesesuaian antara pengaturan mengenai *free flow of skilled labour* (arus bebas tenaga kerja terampil) yang terdapat dalam instrumen hukum regional ASEAN terhadap peraturan perundang-undangan nasional mengenai tenaga kerja asing khususnya di bidang keinsinyuran?

C. Tujuan Penulisan

Sejalan dengan permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai di dalam penelitian ini yaitu: untuk meneliti dan menganalisis kesesuaian antara pengaturan mengenai *free flow of skilled labour* (arus bebas tenaga kerja terampil) yang terdapat dalam instrumen hukum regional ASEAN terhadap peraturan perundang-undangan nasional mengenai tenaga kerja asing khususnya di bidang keinsinyuran.

D. Metode Penelitian

Penulisan ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif menitikberatkan pada norma hukum serta menelaah kaidah-kaidah yang berlaku dalam masyarakat, baik nasional maupun internasional, serta meninjau bahan hukum primer seperti konvensi dan perundang undangan, dan sekunder seperti artikel.¹⁷ Penelitian yuridis normatif ini dilakukan dengan cara mencari hukum internasional, terutama regional ASEAN yang mengatur mengenai kebebasan tenaga kerja asing terampil serta mencari norma-norma dalam peraturan perundang-undangan nasional serta mengaitkan keduanya untuk menemukan ada atau tidaknya harmonisasi antara keduanya. Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka

¹² Deandra Syarizka, "PII: Indonesia Kekurangan 120 Ribu Insinyur", <http://industri.bisnis.com/read/20151020/45/484285/pii-indonesia-kekurangan-120.000-insinyur>, diakses pada tanggal 10 Januari 2018.

¹³ Aditya Ramadhan, "Indonesia Kekurangan 1.920 Dokter Spesialis Dasar", <https://www.antaranews.com/berita/610522/indonesia-kekurangan-1921-dokter-spesialis-dasar>, diakses pada tanggal 10 Januari 2018.

¹⁴ Addi M. Idhom, "Indonesia Masih Kekurangan 4.000 Dokter Spesialis", <https://tirto.id/indonesia-masih-kekurangan-4000-dokter-spesialis-cij7>, diakses pada tanggal 10 Januari 2018.

¹⁵ Lister Friska Manalu, "Menyikapi Krisis Kekurangan Perawat", <https://nasional.sindonews.com/read/1210047/18/menyikapi-krisis-kekurangan-perawat-1496348683>, diakses pada tanggal 10 Januari 2018.

¹⁶ Dian Ardiahanni, "Praktik Dokter Ilegal Asing Marak", <http://lifestyle.kompas.com/read/2016/01/12/150000323/Praktik.Dokter.Asing.Ilegal.Marak>, diakses pada tanggal 10 Januari 2018.

¹⁷ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994), hlm. 11.

yang ada, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier untuk selanjutnya bahan-bahan hukum tersebut disusun secara sistematis, dikaji kemudian ditarik suatu kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang diteliti.¹⁸ Studi kepustakaan yang dimaksud adalah dengan menginventarisasi bahan-bahan hukum dari berbagai sumber.¹⁹

E. Tinjauan Teoretis dan Yuridis

1. Tenaga Kerja

Tenaga Kerja memiliki artian yang luas dan dikenal dalam beberapa istilah, seperti pekerja dan buruh. Dalam sejarahnya, istilah buruh tidak lagi ajeg digunakan karena muatannya yang negatif, yaitu pekerja kasar dan menggambarkan kelompok yang berlawanan dengan pihak majikan.²⁰ Pekerja menurut Imam Soepomo merupakan tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik di dalam hubungan kerja, maupun di luar hubungan kerja yang oleh sementara orang disebut buruh bebas.²¹ Tenaga Kerja menurut Payaman J. Simanjuntak, tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.²²

Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Adapun kelompok bukan angkatan kerja adalah:²³

- a. Mereka yang dalam studi;
- b. Golongan yang mengurus rumah tangga;
- c. Golongan penerima pendapatan yakni mereka yang tidak melakukan aktivitas ekonomi tetapi menerima pendapatan, misalnya pensiunan.

Secara khusus pengertian tenaga kerja/pegawai adalah:²⁴

- a. Bekerja pada/untuk majikan atau perusahaan;
- b. Imbalan kerja dibayar oleh majikan/perusahaan;
- c. Secara resmi terang-terangan dan terus menerus mengadakan hubungan kerja dengan majikan/perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lamanya.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja didefinisikan sebagai “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.²⁵ Pekerja adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

¹⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 2008), hlm. 51.

¹⁹ Lihat juga Pamungkas Satya Putra, “Kewenangan Mahkamah Kehormatan Dewan Terhadap Dugaan Pelanggaran Kode Etik Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia”, *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*, Volume 1 Nomor 1, 2016. Lihat juga Pamungkas Satya Putra, “Accountability of Construction Services Contract by Village Government In Karawang District”, *Yustisia*, Volume 3 Nomor 3, 2014.

²⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), hlm. 30.

²¹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan 12 (Edisi Revisi), (Jakarta: Djambatan, 1999), hlm. 33.

²² Lalu Husni, *o.p cit.*, hlm. 28.

²³ *Ibid.*, hlm. 29.

²⁴ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm. 5.

²⁵ Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengertian tenaga kerja dalam undang-undang amatlah luas di mana tenaga kerja merupakan orang yang dalam kemampuannya dapat menghasilkan sesuatu, dalam hal ini barang dan jasa yang kemudian digunakan untuk memenuhi kebutuhan bagi dirinya sendiri maupun dijual kepada masyarakat. Sementara pekerja memiliki makna yang lebih sempit, di mana pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja bukan untuk mengkonsumsi hasil pekerjaannya sendiri, namun juga mendapatkan upah atau imbalan dari hasil pekerjaannya.

Dalam ruang lingkup internasional, terdapat lembaga Internasional yang menaungi ketenagakerjaan, yaitu ILO (*International Labour Organization*). ILO tidak memberikan pengertian terhadap apa yang dimaksud dengan pekerja (*worker*) melainkan memberikan definisi pekerja sesuai dengan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang dimaksud dalam konvensi masing-masing.²⁶ Namun, ILO mendefinisikan pegawai (*employee*) sebagai: *workers who hold the type of job defined as "paid employment job*. Adapun *paid employment* memiliki pengertian *those jobs where the incumbents hold explicit (written or oral) or implicit employment contracts which give them a basic remuneration which is not directly dependent upon the revenue of the unit for which they work*". Menurut terjemahan penulis, bila kedua pengertian digabungkan, pegawai berarti pekerja yang memiliki pekerjaan berdasarkan kontrak eksplisit (tertulis atau lisan) atau implisit yang memberikan mereka upah dasar yang tidak berdasarkan pendapatan unit di mana mereka bekerja.

2. Tenaga Kerja Asing

Kata asing menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti aneh; tidak biasa; kaku; datang dari luar (negeri, daerah, lingkungan).²⁷ Tenaga kerja berdasarkan nasionalitasnya terdiri dari tenaga kerja domestik dan tenaga kerja asing. Tenaga Kerja Asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²⁸ Undang-undang tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan tenaga kerja asing sebagai "warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia". Dalam pengertian tersebut dapat ditarik poin penting pengertian tenaga kerja asing, yaitu:

a. Merupakan warga negara asing

Yang dimaksud sebagai warga negara asing menurut Pasal 13 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1946 "bahwa barang siapa bukan warga negara Indonesia, ialah orang asing".²⁹ Menurut Undang-undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian "Orang Asing adalah orang yang bukan warga negara Indonesia".³⁰

b. Memegang (memiliki) visa

²⁶ ILO, "Office of The Legal Adviser International Labour Organisation", http://learning.ilo.org/ilo/jur/en/2_2_7.htm, diakses pada tanggal 20 Desember 2018.

²⁷ KBBI Daring, "Asing", <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/asing>, diakses pada tanggal 13 April 2019.

²⁸ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), hlm. 27.

²⁹ Pasal 13 Undang-undang tentang Warga Negara dan Penduduk Negara.

³⁰ Pasal 1 angka 9 Undang-undang tentang Keimigrasian.

Terdapat 4 macam Visa yang dikeluarkan Republik Indonesia, yaitu Visa diplomatik, visa, dinas, visa kunjungan, dan visa tinggal terbatas.³¹ Adapun visa yang dibutuhkan dalam rangka bekerja di Indonesia adalah visa tinggal terbatas. ASEAN dalam kesepakatan ASEAN *Framework Agreement on Visa Exemption* memberikan kemudahan bebas visa terhadap warga negara anggota ASEAN untuk mengunjungi negara ASEAN lainnya. Namun jenis visa yang dibebaskan adalah visa kunjungan, bukan visa tinggal terbatas, sehingga pekerja yang hendak bekerja dari negara ASEAN tetap harus memiliki visa tinggal terbatas.

c. Bermaksud bekerja di wilayah Indonesia

Tujuan dari orang asing tersebut datang ke Indonesia adalah untuk melakukan pekerjaan di wilayah hukum Indonesia. Untuk dapat bekerja di wilayah Indonesia, tenaga kerja asing wajib memiliki sponsor (pemberi kerja) untuk kemudian melengkapi dokumen-dokumen yang diperlukan untuk dapat mendatangkan tenaga kerja asing tersebut ke wilayah hukum Indonesia.³²

Dalam ruang lingkup internasional, pengertian tenaga kerja asing dapat ditemukan dalam *International Convention on the Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* tahun 1990. Adapun yang dimaksud sebagai *migrant worker* dalam konvensi tersebut adalah *a person who is to be engaged, is engaged, or has been engaged in a remunerated activity in a State of which he or she is not a national*,³³ (Terjemabahn bebas: Tenaga kerja asing merupakan seseorang yang akan berpartisipasi, sedang berpartisipasi, atau telah berpartisipasi dalam aktifitas yang menghasilkan pendapatan di negara di mana orang tersebut bukanlah warga negara). Pengertian tersebut memberikan definisi yang luas, di mana tenaga kerja asing merupakan orang yang berasal dari negara lain yang melakukan sesuatu dan mendapatkan penghasilan dari hal yang dilakukannya, terlepas dari bentuk pekerjaan yang dilakukan dan ada atau tidaknya izin melakukan kegiatan tersebut seperti yang terdapat dalam Undang-undang tentang Ketenagakerjaan.

3. Tenaga Kerja Terampil

Tenaga kerja terampil atau yang dalam bahasa Inggris dikenal sebagai “*skilled labour*” memiliki akar kata “tenaga kerja” dan “terampil”. Terampil menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia terampil berarti, “cakap dalam melakukan tugas; mampu; cekatan”.³⁴ Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki kecakapan dan keahlian dalam bidang tertentu yang didapatkan melalui pengalaman kerja.³⁵ Adapun dalam buku yang dikeluarkan Departemen Perdagangan “*Skilled Labour* dapat

³¹ Pasal 34 Undang-undang tentang Keimigrasian.

³² Pasal 42 Undang-undang tentang Ketenagakerjaan

³³ UN Convention on the Rights of Migrants 1990, Article 2 (1).

³⁴ KBBI Daring, “Terampil”, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/terampil>, diakses pada tanggal 20 Desember 2018.

³⁵ Romanisadian, “Tenaga Kerja Terampil, Terdidik, Terlatih”, <https://brainly.co.id/tugas/1972675>, diakses pada tanggal 20 Desember 2018.

diartikan sebagai pekerja yang mempunyai keterampilan atau keahlian khusus, pengetahuan, atau kemampuan di bidangnya, yang bisa berasal dari lulusan perguruan tinggi, akademi, atau sekolah teknik ataupun dari pengalaman kerja”.³⁶

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, tenaga kerja terampil merupakan tenaga kerja yang memiliki kualitas, melebihi tenaga kerja pada umumnya, yaitu: Memiliki keterampilan, kecakapan, keahlian, maupun pendidikan. Kualitas lebih ini sifatnya terkhusus pada bidang tertentu dan dimiliki karena menempuh pendidikan khusus maupun pengalaman kerja pada bidang yang ditekuni. Tenaga Kerja Terampil (*Skilled Labour*) adalah *segment of the workforce with specialized know-how, training and experience to carry out more-complex physical or mental tasks than routine job functions*³⁷ (Terjemahan bebas: Tenaga kerja terampil berarti bagian dari tenaga kerja, di mana tenaga kerja tersebut memiliki pengetahuan terspesialisasi, menempuh pelatihan, dan pengalaman kerja untuk melaksanakan pekerjaan yang secara fisik maupun mental lebih kompleks dibandingkan pekerjaan yang fungsinya rutin).

Dalam instrumen hukum internasional tidak diberikan sebuah definisi terhadap apa yang dimaksud dengan tenaga kerja terampil. Instrumen hukum yang dihasilkan tidak secara eksplisit memberikan definisi, namun memberi klasifikasi terhadap pekerjaan yang membutuhkan “*skill*”. Contohnya: Uni Eropa yang memiliki indikator klasifikasi pekerjaan, yaitu: ESCO (*European Skills, Competences, Qualification and Occupation*). Pada bagian mengenai pilar keterampilan (*skills pillar*) dinyatakan 3 (tiga) indikator keterampilan, yaitu:³⁸

- a. Pengetahuan :Kesatuan fakta, prinsip, teori, dan praktek yang terkait dengan bidang pekerjaan maupun studi.
- b. Keterampilan :Kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan kecakapan untuk menyelesaikan tugas maupun menyelesaikan permasalahan.
- c. Kompetensi :Kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan metodologi secara pribadi maupun sosial, dan dalam pengembangan profesi maupun personal yang dapat dibuktikan.

ASEAN dalam instrumen hukum regionalnya juga tidak memberikan definisi terhadap apa yang dimaksud dengan tenaga kerja terampil, tetapi menentukan pekerjaan apa saja yang mendapatkan “*free movement of skilled labour*” sesuai dengan hasil perundingan oleh karena tidak adanya definisi terhadap tenaga kerja terampil (*skilled labour*), ASEAN memiliki keuntungan, yaitu membentuk peraturan ASEAN sesuai kebutuhan dan kemampuan negara-negara ASEAN semata, serta di kemudian hari apabila diperlukan dapat ditambahkan pekerjaan terampil lainnya.³⁹

³⁶ Departemen Perdagangan Republik Indonesia, *Menuju ASEAN Economic Community*, o.p cit.

³⁷ Investopedia, “*Skilled Labour*”, <https://www.investopedia.com/terms/s/skilled-labor.asp>, diakses pada tanggal 30 Desember 2018.

³⁸ *European Commision*, “ESCO Handbook”, <https://ec.europa.eu/esco/portal/document/en/0a89839c-098d-4e34-846c-54cbd5684d24>, diakses pada tanggal 5 Januari 2019.

³⁹ AECB Article A2 huruf x.

F. Hasil Pembahasan

1. *Movement of Natural Person (MNP)*

Sebelum lebih spesifik menuju pada regional ASEAN, terlebih dahulu dibahas instrumen internasional yang relevan dan menjadi dasar bagi perdagangan dunia. Adapun lembaga internasional yang menaungi perdagangan internasional, adalah *World Trade Organization (WTO)*. WTO inilah yang kemudian meletakkan dasar-dasar dalam perdagangan internasional. WTO mengklasifikasikan perdagangan jasa terbagi dalam empat (4) mode, yaitu:⁴⁰

- a. Berasal dari satu negara anggota ke teritori negara anggota lainnya;
- b. Terjadi di teritori negara anggota yang dilakukan oleh konsumen dari negara anggota lainnya;
- c. Dilakukan oleh negara anggota melalui kehadiran penyedia jasa komersil di wilayah teritori negara anggota lain;
- d. Dilakukan oleh penyedia jasa dari negara anggota melalui orang perseorangan di wilayah teritori negara anggota lainnya.

Mode 4 (empat) inilah yang lekat dengan *Movement of Natural Person (MNP)*. MNP merupakan model perdagangan jasa di mana orang penyedia jasa profesional dan individu terampil dalam waktu sementara, menyediakan jasa baik sebagai individu atau sebagai bagian dari perusahaan asing. Pelaku MNP di antaranya, adalah:

- a. *Business visitors*
Pelaku bisnis merupakan orang yang melakukan usaha di negara lain bukan dalam rangka mencari pekerja.
- b. *Traders and investors*
Pengusaha dan investor merupakan orang yang melakukan *trading* dan investasi.
- c. *Intra Corporate Transfers*
Merupakan pekerja dari suatu perusahaan yang memindahkan pekerjaannya ke negara lain.
- d. *Professionals*
Merupakan pekerja profesional, termasuk di dalamnya dokter, perawat, akuntan, insinyur, personel IT, dan pekerja profesional lainnya.

Sebagai anggota WTO, negara anggota memiliki komitmen kebijakan yang mendukung akses pasar di bidang perdagangan jasa, di antaranya:⁴¹

- a. Negara anggota WTO dilarang untuk membatasi jumlah penyedia jasa, dalam bentuk kuota, monopoli, pemberian hak-hak eksklusif, atau karena alasan kebutuhan ekonomi
- b. Tidak membatasi jumlah total pelayanan jasa dalam bentuk kuota atau persyaratan kebutuhan ekonomi

⁴⁰ GATS Article 1 (2).

⁴¹ Ida Susanti, *Aspek Perdagangan Hukum Bebas*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 474-475.

- c. Tidak membatasi nilai total transaksi jasa dalam bentuk kuota atau persyaratan kebutuhan ekonomi
- d. Tidak membatasi jumlah personel yang dipekerjakan oleh penyedia jasa atau yang dipekerjakan atau yang dipekerjakan di sektor jasa tertentu dalam bentuk kuota atau persyaratan kebutuhan ekonomi
- e. Tidak membatasi atau mensyaratkan bentuk kerja sama atau badan hukum tertentu bagi penyedia jasa yang akan beroperasi
- f. Tidak membatasi partisipasi modal asing, misalnya dengan pembatasan maksimum kepemilikan saham.

2. *Free Flow of Skilled Labour* (Aliran Bebas Tenaga Kerja Terampil)

MNP sebagai dasar perpindahan pekerja asing antar negara merupakan landasan dari terbentuknya kerja sama perpindahan pekerja asing di regional. MNP inilah kemudian yang dikembangkan dalam bentuk yang lebih konkret sesuai dengan kebutuhan di kawasan regional masing-masing, seperti *Free Movement of Worker* di Uni Eropa dan *Free Flow of Skilled Labour* di ASEAN. Fondasi dari adanya aliran ini adalah adanya keinginan para kepala negara ASEAN untuk melakukan liberalisasi di kawasan ASEAN dalam bentuk pekerja terampil. Hal ini sesuai dengan yang tercetus dalam ASEAN Concord II. Prinsip *free flow of skilled labour* kemudian lebih lanjut tertuang tertuang dalam AECB, oleh karena sifat pekerjaan yang ditawarkan oleh tenaga kerja asing terampil adalah jasa, maka *free flow of skilled labour* juga erat berkaitan dengan *free flow of trade in services*. Bagian A2 AECB berbunyi sebagai berikut:

Free flow of trade in services is one of the important elements in realising ASEAN Economic Community, where there will be substantially no restriction to ASEAN services suppliers in providing services and in establishing companies across national borders within the region, subject to domestic regulations.

(Terjemahan bebas: *Free flow of trade in services* merupakan elemen penting dalam bagian Masyarakat Ekonomi ASEAN, di mana dalam MEA tidak akan terdapat pembatasan yang substansial bagi penyedia jasa ASEAN dalam menyediakan jasa maupun membentuk perusahaan di kawasan, dengan tunduk pada peraturan nasional).

Hal ini menunjukkan bahwa MEA diproyeksikan sebagai kawasan ekonomi di mana penyedia jasa anggota ASEAN dapat melakukan kegiatan perdagangan di kawasan tanpa adanya halangan yang berarti. Dalam melaksanakan *free flow of skilled labour* ini ASEAN bekerja dalam melakukan harmonisasi dan standarisasi untuk memfasilitasi mobilitas pekerja asing ASEAN. Hal yang dilakukan di antaranya adalah memperkuat kerjasama antar universitas di ASEAN; membentuk kompetensi dan kualifikasi atas pekerjaan yang termasuk dalam pekerja terampil; serta memperkuat kapabilitas riset dalam mendukung keterampilan, penempatan pekerjaan, dan mengembangkan informasi pasar di negara ASEAN.

3. Harmonisasi Hukum dan Kewajiban Negara Dalam Menjalankan Perjanjian Internasional

Harmonisasi menurut kamus Bahasa Indonesia adalah “pengharmonisan; upaya mencari keselarasan”.⁴² Harmonisasi secara sederhana dapat dimaknai sebagai upaya proses untuk menyelaraskan atau menyesuaikan dua atau beberapa hal agar tercipta keserasian atau kesepadanan. Harmonisasi sangat penting dalam perundang-undangan, baik antara instrumen hukum internasional dengan hukum nasional, maupun antar instrumen hukum nasional itu sendiri, agar terciptanya keselarasan yang menimbulkan kepastian hukum. Harmonisasi dalam kaitan hukum dan perundang-undangan menurut L.M. Gandhi, adalah: “ (...) penyesuaian peraturan perundang-undangan, keputusan pemerintah, keputusan hakim, sistem hukum dan asas-asas hukum dengan tujuan peningkatan kesatuan hukum, kepastian hukum, keadilan (*justice, gerechtigheid*), dan kesebandingan (*equity, bilijkheid*), kegunaan dan kejelasan hukum, tanpa mengaburkan dan mengorbankan pluralisme hukum kalau memang dibutuhkan”.⁴³ Harmonisasi hukum pada prinsipnya adalah pengkajian yang komprehensif terhadap peraturan perundang-undangan, dengan tujuan untuk mengetahui apakah peraturan tersebut dalam berbagai aspeknya mencerminkan keselarasan atau kesesuaian dengan peraturan perundang-undangan nasional lain, dengan hukum adat, kearifan lokal, hukum kebiasaan atau dengan konvensi-konvensi dan perjanjian-perjanjian internasional, baik bilateral maupun multilateral, yang telah diratifikasi oleh Indonesia.⁴⁴

Harmonisasi menurut Sumaryo Suryokusumo, “dalam membentuk organisasi internasional, negara-negara melalui organisasi itu akan berusaha mencapai tujuan yang menjadi kepentingan bersama dan kepentingan tersebut menyangkut bidang kehidupan internasional yang luas, oleh karena bidang-bidang tersebut menyangkut kepentingan banyak negara maka diperlukan peraturan-peraturan internasional (International Regulation) agar kepentingan masing-masing negara dapat terjamin”.⁴⁵ Dalam konteks ASEAN, harmonisasi diperlukan dikarenakan negara-negara ASEAN memiliki satu tujuan, yaitu: “Masyarakat Ekonomi ASEAN”. Lebih spesifik, dalam konteks insinyur asing, MEA yang memiliki satu visi, yaitu adanya arus bebas tenaga kerja asing terampil, di mana terdapat pergerakan bebas insinyur asing di kawasan. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan harmonisasi peraturan di kawasan regional maupun instrumen hukum regional terhadap instrumen hukum nasional. Harmonisasi menjadi amat penting karena adanya kesepakatan antara negara-negara untuk melakukan pembukaan pasar tenaga kerja asing, di mana negara menyerahkan sebagian wewenang untuk menerima tenaga kerja asing yang sebelumnya berdasarkan hukum nasional kemudian mengacu pada instrumen hukum internasional

⁴² KBBI Daring, “Harmonisasi”, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/harmonisasi>, diakses pada tanggal 29 Januari 2019.

⁴³ L.M. Gandhi, “Harmonisasi Hukum Menuju Hukum yang Responsif, Orasi Ilmiah Pengukuhan Jabatan Guru Besar Tetap Pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia”, Jakarta: Fakultas Hukum, Universitas Indonesia 14 Oktober 1995.

⁴⁴ Bambang Iriana Djajaatmadja, *Harmonisasi Hukum Pengelolaan Sumber Daya Kelautan Dalam Kerangka Desentralisasi*, (Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan HAM RI, 2005), hlm. 7.

⁴⁵ Sumaryo Suryokusumo, *Hukum Organisasi Internasional*, (Jakarta: UI Press, 1990), hlm. 1.

yang telah disepakati. Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah disebutkan sebelumnya, harmonisasi merupakan proses di mana negara-negara memiliki kewajiban untuk mengubah atau mengurangi regulasi nasionalnya agar dapat selaras atau sesuai dengan instrumen hukum internasional maupun regional yang telah disepakati.

Perjanjian internasional merupakan perjanjian yang mengikat bagi negara yang mengikatkan diri dalam perjanjian tersebut. Asas ini dikenal sebagai asas *pacta sunt servanda* yang tertuang dalam *Article 26 Vienna Convention on The Law of Treaties* 1969 menegaskan: “*Every treaty in force is binding upon the parties to it and must be performed by them in good faith*”. Itikad Baik (*good faith*) merupakan prinsip dasar dalam pelaksanaan perjanjian internasional. Itikad baik menurut Cicero memiliki makna yang luas. Itikad baik mengandung makna kejujuran dari hati nurani; hukum menghalau dalam kontrak adanya tipu muslihat, kelicikan, transaksi tidak jujur, hitungan yang curang, menutup-nutupi kebenaran, ketidakpatuhan dalam pelaksanaan, maksud jahat, yang dibalik kehati-hatian dan kecakapan mengambil kesempatan dari kepercayaan, kemudahan, dan ketidaktahuan.⁴⁶ Itikad baik merupakan sebuah norma terbuka, di mana norma tersebut isinya tidak dapat ditetapkan dalam abstraksi, namun bergantung pada keadaan di mana itikad baik tersebut harus diterapkan secara konkret. Perbedaan konsep maupun teori tidaklah penting, melainkan bagaimana itikad baik tersebut diperlihatkan dengan cara dilakukan.⁴⁷

Indonesia memang tidak meratifikasi perjanjian *Vienna Convention of Treaties* 1969, namun perjanjian tersebut merupakan kodifikasi dari hukum kebiasaan internasional mengenai perjanjian internasional, di mana Indonesia tetap terikat pada hukum kebiasaan internasional. Lebih jauh, keterikatan Indonesia terhadap kebiasaan internasional dalam pembentukan perjanjian internasional ini ditunjukkan dalam keselarasan antara Undang-undang Nomor 24 Tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional dengan *Vienna Convention of Treaties* 1969. Berdasarkan Undang Undang Perjanjian Internasional, Indonesia menundukkan diri terhadap perjanjian internasional melalui:⁴⁸

- a. Penandatanganan;
- b. Pengesahan;
- c. Pertukaran dokumen-dokumen perjanjian diplomatik;
- d. Cara-cara lain sebagaimana disepakati para pihak dalam perjanjian internasional.

Dalam pembentukan perjanjian, suatu negara dianggap telah menundukkan diri untuk melaksanakan perjanjian (*consent to be bound*) bila telah dilakukan penandatanganan dan/atau pengesahan. Penandatanganan dilakukan terhadap perjanjian yang bentuknya sederhana dan tidak membutuhkan pengesahan (ratifikasi).

⁴⁶ Societe de Legislation Compare, “Good Faith”, https://www.legiscompare.fr/web/IMG/pdf/13.CH5_Goodfaith.pdf, diakses pada tanggal 20 April 2019.

⁴⁷ M.W. Hesselink, *The concept of good faith, in Towards a European Civil Code, Kluwer Law International, Third fully Revised and Expanded Edition*, (London: Kluwer Law International, 2004), hlm. 474.

⁴⁸ Pasal 3 Undang-undang tentang Perjanjian Internasional.

Perjanjian dapat berlaku dan mengikat apabila disepakati bahwa perjanjian tersebut berlaku setelah ditandatangani tanpa melalui ratifikasi.⁴⁹ Hal ini sesuai dengan *Article 12 Konvensi Wina*, di mana dinyatakan bahwa negara mengikat diri terhadap satu perjanjian berdasarkan penandatanganan apabila perjanjian tersebut menyatakannya, negara yang melakukan negosiasi bersepakat bahwa penandatanganan memberikan keterikatan terhadap perjanjian, dan wakil negara menyatakan demikian. Perjanjian-perjanjian ini biasanya menyatakan “*The present agreement shall come into force on the date of its signing*”.

Penandatanganan tidak langsung menyebabkan terikatnya suatu negara terhadap perjanjian, terdapat pula perjanjian yang terlebih dahulu harus melalui prosedur pengesahan atau ratifikasi. Ratifikasi diperlukan karena:⁵⁰

- a. Perjanjian umumnya menyangkut kepentingan yang mengikat masa depan negara dalam hal-hal tertentu, karena itu harus disahkan oleh kekuasaan negara tertinggi;
- b. Untuk menghindari kontroversi antara utusan yang berunding dengan pemerintah yang mengutus mereka;
- c. Perlu adanya waktu bagi instansi yang bersangkutan untuk mengadakan ratifikasi;
- d. Bila penandatanganan perjanjian mensyaratkan untuk meratifikasinya;
- e. Bila *full powers* menyatakan kewajiban ratifikasi.

Perjanjian internasional yang telah ditandatangani dan/atau diratifikasi mengikat terhadap pihak yang melakukan kesepakatan. Berdasarkan asas *pacta sunt servanda*, negara memiliki kewajiban untuk menerapkan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati dan menerapkannya dalam perundang-undangan nasional.⁵¹ Hal ini sesuai dengan *Article 26 Wina Convention*, yang menegaskan: “*Every treaty in force is binding upon the parties to it and must be performed in good faith*”. Berdasarkan terjemahan penulis, Perjanjian yang berlaku adalah mengikat bagi para pihak dan harus dilaksanakan dengan itikad baik. Dalam hal ini terdapat kewajiban negara untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan yang dinyatakan dalam Perjanjian Internasional yang telah disepakati.

4. Keadaan Tenaga Kerja Asing Terampil di Indonesia

Masyarakat Ekonomi ASEAN telah resmi berjalan sejak akhir tahun 2015. Namun, jumlah tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal itu dapat dilihat dalam Tabel 1 tentang Jumlah Tenaga Kerja Asing di Indonesia, di bawah ini:

⁴⁹ Boer Mauna, *Hukum Internasional Pengertian, Peranan, dan Fungsi dalam Era Dinamika Global*, (Bandung: Alumnus, 2008), hlm. 116.

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 118.

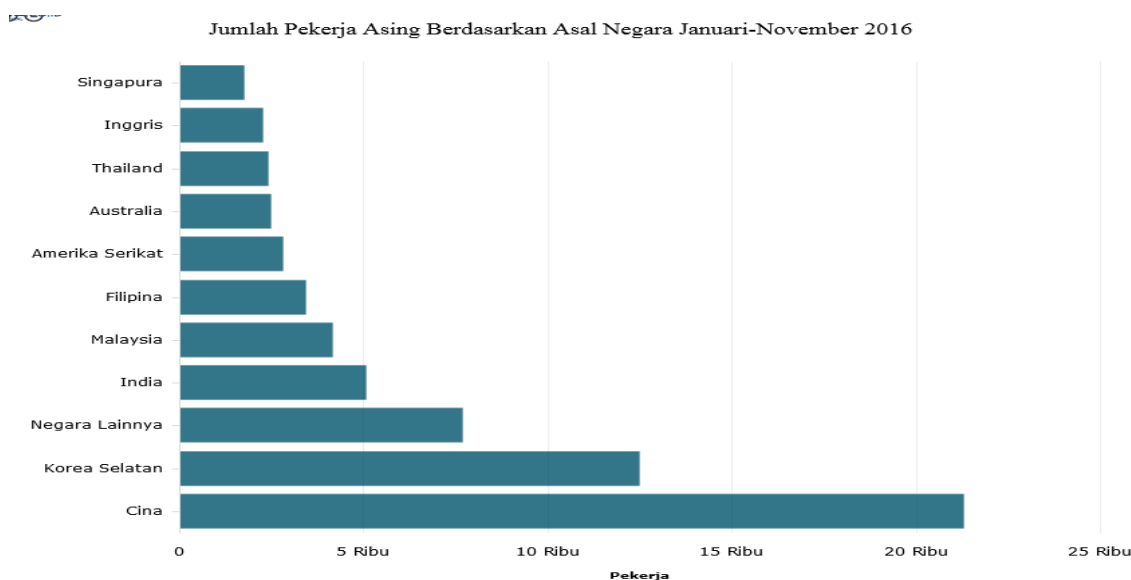
⁵¹ *Ibid.*, hlm. 135.



Tabel 1. *Jumlah Tenaga Kerja Asing di Indonesia*

Sumber: Kementerian Tenaga kerja

Pada tahun 2016, jumlah tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia sejumlah 80,4 ribu tenaga kerja, pada tahun 2017 sejumlah 86 ribu tenaga kerja, pada tahun 2018 sejumlah 95,3 ribu tenaga kerja.



Tabel 2. *Jumlah Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Asal Negara*

Sumber: Kementerian Tenaga Kerja

Secara persebaran, jumlah tenaga kerja asing dari ruang lingkup ASEAN memang lebih kecil dari tenaga kerja asing lainnya. Tenaga kerja asing di dominasi oleh pendatang dari negara Asia Timur. Hal ini dikarenakan gencarnya modal asing

yang datang dari negara-negara tersebut. Jumlah tenaga kerja asing selalu meningkat per tahunnya. Tren peningkatan jumlah tenaga kerja asing ini tidak mengalami loncatan signifikan pasca dibukanya MEA pada akhir tahun 2015. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja asing ASEAN tidak memberikan kontribusi besar terhadap pasar tenaga kerja asing di Indonesia. Namun sebaliknya, ASEAN merupakan pasar tenaga kerja asing terbesar bagi Indonesia.

NEGARA	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1 ASEAN	2,110	2,134	2,109	2,038	2,000	2,004	2,031
2 Malaysia	1,916	1,941	1,935	1,881	1,862	1,876	1,902
3 Singapura	151	145	135	120	106	98	99
4 Brunei Darussalam	36	38	37	35	32	30	31
5 Lainnya	6	10	3	1	0	0	0
6 Asia selain ASEAN	463	475	466	411	375	450	539
7 Hong Kong SAR	198	192	181	153	132	178	208
8 Taiwan, Provinsi China	180	189	191	182	177	208	264
9 Korea Selatan	37	43	41	31	25	24	28
10 Jepang	28	30	29	26	24	23	23
11 Makau	17	17	16	16	16	16	16
12 Lainnya	4	4	7	3	1	1	0

Tabel 3. Jumlah TKI Indonesia⁵²

Indonesia sesungguhnya diuntungkan dengan adanya kerjasama MEA sebagai pengekspor tenaga kerja ke negara-negara ASEAN. Indonesia memiliki peluang yang besar untuk meningkatkan kemampuannya bukan hanya menjadi pengekspor tenaga kerja buruh, tetapi juga menjadi pengekspor tenaga kerja ahli/terampil. Adanya MEA merupakan peluang besar terhadap tenaga kerja ahli Indonesia untuk bekerja di negara-negara ASEAN.

5. Kesesuaian Antara Pengaturan Mengenai *Free Flow of Skilled Labour* terhadap Undang-undang tentang Ketenagakerjaan di Indonesia

Dalam perkembangan peraturan perundang-undangan mengenai tenaga kerja asing, telah terjadi beberapa harmonisasi terhadap instrumen hukum internasional. Terhadap prinsip GATS WTO yang merupakan landasan dari AFAS ASEAN, Indonesia telah memberlakukan prinsip penting mengenai tenaga kerja asing. Prinsip penting itu salah satunya, yaitu Indonesia tidak membatasi jumlah penyedia jasa dalam bentuk kuota dan tidak membatasi jumlah personel yang dipekerjakan oleh penyedia jasa atau yang dipekerjakan sektor jasa tertentu. Penggunaan sistem kuota sebelumnya terlihat dalam Permen TKA Nomor 16 Tahun 2015, di mana terdapat ketentuan penggunaan tenaga kerja asing per tenaga kerja Indonesia 1:10. Klausul ini telah dihapuskan melalui Permen TKA Nomor 10 Tahun 2018.

⁵² Bank Indonesia, "Jumlah Tenaga Kerja Indonesia Berdasarkan Penempatan", https://www.bi.go.id/seki/tabel/TABEL5_30.pdf, diakses pada tanggal 20 April 2019.

Perkembangan kesesuaian lainnya yang terkait dengan prinsip GATS adalah Indonesia tidak membatasi atau mensyaratkan bentuk kerja sama atau badan hukum tertentu bagi penyedia jasa yang akan beroperasi. Undang-undang tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan persyaratan mengenai bentuk badan hukum yang dapat mempekerjakan tenaga kerja asing. Undang-undang tentang Ketenagakerjaan hanya melarang pemberi kerja yang merupakan orang perorangan. Dalam Permen TKA Nomor 16 Tahun 2015 memang terdapat pelarangan terhadap persekutuan perdata, Persekutuan Firma (Fa), Persekutuan Komanditer (CV), Usaha Bersama (UB), Usaha Dagang (UD), dan Koperasi untuk mempekerjakan TKA. Namun, dalam Permen TKA Nomor 10 tahun 2018, klausul tersebut telah ditiadakan. Kedua upaya tersebut menunjukkan bahwa Indonesia telah melakukan upaya untuk menyesuaikan peraturan perundang-undangannya dengan prinsip-prinsip hukum internasional, dalam hal ini prinsip yang terdapat dalam GATS.

Dalam ruang lingkup ASEAN, seperti yang tercantum dalam AECB, terdapat kewajiban untuk menghilangkan restriksi substansial terhadap masuknya tenaga kerja terampil ASEAN. Peraturan perundang-undangan Indonesia tidak menghalangi tenaga kerja asing untuk masuk ke Indonesia, melainkan memberikan prosedur masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia. Adanya peraturan ini bukan bersifat menghalangi, melainkan menciptakan keteraturan yang juga sesuai dengan prinsip AECB mengenai aliran tenaga kerja terampil dengan mobilitas teratur. Kriteria dari mobilitas yang teratur adalah difasilitasinya pembuatan visa kerja dan izin bekerja bagi pekerja terampil ASEAN. Indonesia dalam peraturan perundang-undangannya telah membentuk aturan hukum yang jelas mengenai prosedur masuknya tenaga kerja asing untuk memungkinkan tenaga kerja terampil anggota ASEAN untuk masuk ke Indonesia.

Pelaksanaan prosedur masuknya tenaga kerja asing telah difasilitasi dengan sistem *online*. Peraturan perundang-undangan juga telah dengan jelas menetapkan jangka waktu dalam tiap tahapan dalam pengadaan tenaga kerja asing. Adanya peraturan dan sistem *online* ini menunjukkan bahwa Indonesia peraturan perundang-undangan Indonesia telah sesuai dengan kewajiban ASEAN untuk membentuk prosedur yang transparan. Salah satu bidang antara lain bidang keinsinyuran dalam MRA *Engineering*, kesesuaian telah terlihat dengan adanya peraturan yang mengakomodasi kewajiban akreditasi keinsinyuran yang disahkan badan akreditasi dari negara asal. Indonesia dalam Undang-undang tentang Keinsinyuran telah mengakomodasi mengenai sistem akreditasi insinyur serta memberikan wewenang terhadap badan tertentu untuk melakukan akreditasi maupun registrasi. Lebih lanjut, adanya peraturan yang mengakomodasi klausul mengenai kewajiban insinyur profesional lokal bekerja secara berdampingan dengan insinyur asing. Baik dalam Undang-undang tentang Ketenagakerjaan, Permen TKA, dan Undang-undang tentang Keinsinyuran telah terdapat kesesuaian mengenai kewajiban pendampingan untuk alih teknologi. Hal ini tidak mengherankan karena Indonesia yang mengajukan dimasukkannya klausul mengenai alih teknologi dalam perundingan MRA *Engineering*.⁵³

⁵³ Berdasarkan wawancara dengan Badan Nasional Standardisasi Profesi pada tanggal 11 September 2017.

~

Telah terjadi kesesuaian dalam peraturan perundang-undangan Indonesia terhadap kesepakatan ASEAN, namun masih ditemukan adanya beberapa ketidaksesuaian. Ketidaksesuaian pertama adalah ketidakjelasan Badan Penyelenggara Praktek Insinyur Asing. Undang-undang tentang Keinsinyuran telah menjabarkan bahwa terdapat dua lembaga yang melakukan pengaturan terhadap praktik keinsinyuran di Indonesia, yaitu: Dewan Insinyur dan Persatuan Insinyur Indonesia (PII). Kedua lembaga inilah yang dapat melakukan sistem registrasi, penentuan kompetensi, melakukan pengawasan, serta berbagai tugas wewenang yang ditetapkan oleh Undang-undang tentang Keinsinyuran. Namun demikian, pada kesepakatan MRA *Engineering*, pada bagian *Annex*, badan yang berperan sebagai Badan Regulasi Profesi adalah Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi. Undang-undang tentang Keinsinyuran sama sekali tidak menyebutkan keberadaan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) dalam pelaksanaan keinsinyuran di Indonesia.

Berdasarkan wawancara terhadap Ketua Persatuan Insinyur Indonesia, Faisal Safa, hal yang menjadi kekuatiran adalah masih kurangnya instrumen hukum yang dimiliki Indonesia untuk menghadapi masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia. Beliau dalam wawancaranya menyatakan kurangnya instrumen hukum tersebut terlihat dalam belum terbentuknya Peraturan Presiden yang menjadi pelaksanaan dari Undang-undang tentang Keinsinyuran yang telah diundangkan sejak tahun 2014. Saat ini menurutnya, belum adanya instrumen hukum yang memadai, disertai belum terbentuknya Dewan Insinyur Indonesia menyebabkan ketidakjelasan pelaksanaan dan pengawasan atas tenaga kerja asing dalam bidang keinsinyuran di Indonesia. Kurangnya instrumen hukum menyebabkan kebingungan dalam pelaksanaan praktik keinsinyuran di Indonesia. Adapun Undang-undang tentang Keinsinyuran telah ada sejak tahun 2014, namun sampai tahun 2019 ini belum terbentuk Dewan Insinyur maupun peraturan pelaksana dari Undang-undang tentang Keinsinyuran. Dalam lima tahun Indonesia seharusnya dapat merampungkan peraturan perundang-undangannya untuk mendukung Undang-undang tentang Keinsinyuran serta *free flow of skilled labour* dalam bidang keinsinyuran.

Sulitnya pengawasan terhadap transfer pengetahuan antara tenaga kerja asing terhadap tenaga kerja Indonesia. Diantaranya seperti pengoperasian mesin-mesin yang didatangkan dari luar negeri. Memang terdapat kewajiban melakukan transfer pengetahuan oleh tenaga kerja terampil, namun pada pelaksanaan di lapangan hal itu sulit diterapkan. Hal ini menyebabkan tenaga kerja Indonesia tidak kunjung menguasai keahlian dari tenaga kerja asing yang didatangkan. Keadaan ini kemudian menyebabkan dibandingkan menggunakan tenaga kerja Indonesia yang menjadi pendampung sebelumnya, tenaga kerja asing tersebut tetap didatangkan kembali untuk menyelesaikan permasalahan. Selain ketidakjelasan dalam lembaga keinsinyuran Indonesia, Undang-undang tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit menyatakan bahwa tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu. Jabatan tertentu tersebut terdapat dalam 16 sektor industri yang telah ditentukan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Namun demikian, ruang lingkup keinsinyuran amatlah luas dan tidak terbatas dalam 16 (enam belas) sektor industri saja. Hal ini bertentangan dengan jiwa liberalisasi

yang berusaha menghilangkan restriksi pasar. Tujuan dari dibentuknya MEA adalah memfasilitasi arus tenaga kerja terampil dan bertalenta. Pembatasan masuknya tenaga kerja asing berdasarkan jabatan tertentu dan sektor industri tertentu berpotensi menyalahi prinsip liberalisasi yang ada dalam GATS dan ASEAN. Harmonisasi hukum seperti yang dijabarkan oleh Gandhi merupakan pengkajian terhadap peraturan perundang-undangan dengan tujuan untuk mengetahui apakah peraturan tersebut dalam berbagai aspeknya mencerminkan keselarasan atau kesesuaian dengan peraturan lainnya, diantaranya kesepakatan internasional.

G. Penutup

1. Kesimpulan

Pemerintah Indonesia dalam pembentukan undang-undang baru telah melakukan upaya penyelarasan peraturan perundang-undangan untuk mengikuti sifat liberalisasi tenaga kerja asing sesuai dengan MEA. Adapun berdasarkan pengertian harmonisasi oleh Paisey Catriona. Indonesia juga telah melakukan upaya harmonisasi dengan cukup baik, di mana Indonesia telah mengurangi perbedaan-perbedaan antara hukum nasional untuk mencapai suatu kesesuaian dan memperlancar praktik aliran bebas tenaga kerja terampil sesuai cita-cita dan harapan MEA. Pemerintah sejak disepakatinya MEA hingga pelaksanaannya yang ketiga tahun ini telah mengeluarkan beberapa peraturan diantaranya Peraturan Presiden dan Peraturan Menteri yang secara signifikan mengubah wajah proses masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia. Adanya proses ini menunjukkan bahwa harmonisasi telah berjalan untuk menyesuaikan peraturan perundang-undangan terhadap kesepakatan ASEAN, sekalipun proses harmonisasi ini belum berjalan dengan sempurna dan masih terdapat beberapa aspek yang perlu disesuaikan di dalamnya.

2. Saran

Telah terjadi kesesuaian dalam peraturan perundang-undangan Indonesia dengan kesepakatan ASEAN, yaitu Indonesia telah memberlakukan prinsip liberalisasi di mana tidak membatasi jumlah personel yang dipekerjakan dalam bentuk kuota dengan menghapus ketentuan 1:10, tidak diberikan persyaratan mengenai bentuk badan hukum tertentu yang dapat menggunakan tenaga kerja asing dengan menghapuskan larangan persekutuan Firma, persekutuan komanditer, usaha bersama, usaha dagang, serta mengizinkan badan hukum lain untuk mempekerjakan TKA. Konsekuensi dari ketidaksesuaian antara peraturan perundang-undangan Indonesia terhadap kesepakatan MEA tentang *free flow of skilled labour* adalah adanya kewajiban Indonesia untuk melakukan harmonisasi terhadap peraturan perundang-undangan nasional. Hal ini dikarenakan Indonesia telah mengikatkan diri dan wajib untuk melaksanakan kesepakatan MEA sesuai dengan *pacta sunt servanda* dan itikad baik.

H. Daftar Pustaka

1. Buku

- Adolf, Huala. *Hukum Pedagangan Internasional*. Bandung: Rajawali Press. 2006.
- ASEAN. *A Journey Towards Regional Economic Integration: 1967-2017*. Jakarta: ASEAN Secretariat. 2017.
- Association of Southeast Asian Nations (ASEAN). *ASEAN Mutual Recognition Arrangement (MRA) on Tourism Professionals HANDBOOK*. Vietnam National Administration of Tourism. Jakarta: ASEAN Secretariat. 2013.
- Bossche, Peter Van. *The Law and Policy of World Trade Organization*. Cambridge: Cambridge University Press. 2005.
- Gandhi, L.M. "Harmonisasi Hukum Menuju Hukum yang Responsif, Orasi Ilmiah Pengukuhan Jabatan Guru Besar Tetap Pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia". Jakarta: Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang. Pada Tanggal 14 Oktober 1995.
- Gilley, Jerry W. *Professional Certificatio: The Procedures Established, The Issue Addressed, and The Qualification Criteria Adopted by Professional*. U.S: Oklahoma State. 1983.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Press. 2014.
- IMD World Talent Report. *Institute for Management Development*. Switzerland: IMD World Talent Report. 2015.
- Jetin, Bruno., and Mia Mikic. "Introduction", *ASEAN Economic Community: A Model for Asia-wide Regional Integration?* U.S: Palgrave Macmillan. 2016.
- Kementerian Perdagangan R.I. *Menuju ASEAN Economic Community*. Jakarta: Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. 2015.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta. 2001.
- Kusumaatmadja, Mochtar. *Pengantar Hukum Internasional*. Bandung: PT. Alumni. 2003.
- Pierson, Christoper. *The Modern State*. London: Routledge. 2004.
- Sampson Gary P., and Stephen Woolock. *Regionalism, Multilateralism, and Economy Integration*. Hong Kong: United Nation University Press. 2003.
- Severino, Rodolfo. *ASEAN*. Singapore: ISEAS. 2008.
- Shaw, Malcom N. *International Law*. Cambridge: Cambridge University Press. 2008.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 1994.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan. 1999.
- Suryabrata, Sumardi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 1998.
- Suryokusumo, Sumaryo. *Hukum Organisasi Internasional*. Jakarta: UI Press. 1990.
- Susanti, Ida. *Aspek Perdagangan Hukum Bebas*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. 2003.

2. Artikel Jurnal

- A., Abdul. "Perlindungan Hukum Terhadap Pengetahuan Tradisional Pada Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) dan Implikasinya Bagi Bangsa Indonesia". *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*. Volume 1. Nomor 1. 2016.
- Amin, Muhammad., Pamungkas Satya Putra. "Dinamika Penerapan Kewenangan Pemerintah Kabupaten Berau Dalam Pengelolaan Pertambangan Berdasarkan Perda Nomor 17 Tahun 2011 tentang Pertambangan Mineral dan Batu Bara". *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*. Volume 2 Nomor 1. 2017.
- Djajaatmadja, Bambang Iriana. "Harmonisasi Hukum Pengelolaan Sumber Daya Kelautan Dalam Kerangka Desentralisasi". Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan HAM RI.
- Erawaty, A.F. Elly. "Globalisasi Ekonomi dan Perdagangan Bebas: Suatu Pengantar" *Aspek Hukum Dari Perdagangan Bebas: Menelaah Kesiapan Hukum Indonesia dalam Melaksanakan Perdagangan Bebas*. 2003.
- Fathammubina, Rohendra., dan Rani Apriani. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja". *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*. Volume 3. Nomor 1. 2018.
- Harrieti. Nun. "Kewenangan Bank Indonesia dan Otoritas Jasa Keuangan Pasca Berlakunya POJK Nomor 1/POJK.07/2013 dan POJK Nomor 1/POJK.07/2014 Terhadap Penyelesaian Sengketa Nasabah di Indonesia". *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*. Volume 1. Nomor 2. 2016.
- Singadimedja, Holyness N. "Analisis Yuridis Terhadap Politik Hukum Kewenangan Pengawas Ketenagakerjaan: Desentralisasi atau Re-Sentralisasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah". *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*. Volume 2. Nomor 2. 2017.
- _____. "Bahasa Indonesia Dalam Sistem Penulisan Kepustakaan Berdasarkan Perspektif Metode Penelitian dan Penulisan Hukum". *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*. Volume 1. Nomor 1. 2016.
- Jetin, Bruno., and Mia Mikic. "Introduction", ASEAN Economic Community: A Model for Asia-wide Regional Integration?. 2016.
- Kurniati, Grasia. "Studi Perbandingan Penyelesaian Sengketa Bisnis dan Implementasinya Antara Lembaga Badan Arbitrase Nasional Indonesia dan Singapore International Arbitration Centre". *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*. Volume 1. Nomor 2. 2016.
- Kusumastuti, Dyah., dan Elisabeth Koes Soedijati. "Implementation of Competency Based Human Resources Management (CBHRM) in Higher Education Organization". Bandung: Widyatama University. 2003.
- Putra, Pamungkas Satya. "Reforma Agraria Hambatan dan Tantangan di Kabupaten Karawang". *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*. Volume 4. Nomor 1. 2019.
- _____. "Aksesibilitas Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di Kabupaten Karawang". *Jurnal Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*. Volume 31. Nomor 2. 2019.

- _____. “Kewenangan Mahkamah Kehormatan Dewan Terhadap Dugaan Pelanggaran Kode Etik Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia”. *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*. Volume 1. Nomor 1. 2016.
- _____. “Accountability of Construction Services Contract by Village Government In Karawang District”. *Yustisia*. Volume 3 Nomor 3. 2014.
- Putra, Pamungkas Satya., Ella Nurlailasari. “Analisis Terhadap Standar Kualitas Air Minum Dihubungkan Dengan Konsep Hak Asasi Manusia dan Hukum Air Indonesia”. *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*. Volume 2 Nomor 1. 2017.
- Putri, Sherly Ayuna. “Risiko dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak”. *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*. Volume 2 Nomor 2. 2017.
- Santoso, Imam Budi. “Pengaturan Praktek Mediasi Terhadap Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia”. *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*. Volume 1 Nomor 2. 2016.
- 3. Makalah/Pidato/Orasi Ilmiah**
- Gandhi, L.M. “Harmonisasi Hukum Menuju Hukum yang Responsif, Orasi Ilmiah Pengukuhan Jabatan Guru Besar Tetap Pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia”. Jakarta: Fakultas Hukum. Universitas Indonesia 14 Oktober 1995.
- 4. Peraturan Perundang-undangan**
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945*. UUD Tahun 1945. Naskah Asli.
- _____. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- _____. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- _____. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- ASEAN Economic Community Blueprint 2025.
- ASEAN Economic Community Blueprint 2015.
- ASEAN Agreement on The Movement of Natural Person 2012.
- ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Medical Practitioner (Ditandatangani 26 Febuari 2009).
- ASEAN Framework Arrangement For The Mutual Recognition of Surveying Qualifications (Ditandatangani 9 November 2007).
- ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services (Ditandatangani 9 November 2005) (Ditandatangani 8 Desember 2006) (Ditandatangani 19 November 2007).
- Declaration of ASEAN Concord II.
- General Agreement on Trade In Services 1995.

5. Internet

- Ardiahanni, Dian. "Praktik Dokter Ilegal Asing Marak". <http://lifestyle.kompas.com/read/2016/01/12/150000323/Praktik.Dokter.Asing.Ilegal.Marak>. Diakses Pada Tanggal 10 Januari 2018.
- ASEAN. "List of ASEAN Economic Community Instruments". http://agreement.asean.org/search/by_pillar/2.html. Diakses Pada Tanggal 14 Agustus 2017.
- Bank Indonesia. "Jumlah Tenaga Kerja Indonesia Berdasarkan Penempatan". https://www.bi.go.id/seki/tabel/TABEL5_30.pdf. Diakses Pada Tanggal 20 April 2019.
- European Commision. "ESCO Handbook". <https://ec.europa.eu/esco/portal/document/en/0a89839c-098d-4e34-846c-54cbd5684d24>. Diakses Pada Tanggal 5 Januari 2019.
- Idhom, Addi M. "Indonesia Masih Kekurangan 4.000 Dokter Spesialis". <https://tirto.id/indonesia-masih-kekurangan-4000-dokter-spesialis-cij7>. Diakses Pada Tanggal 10 Januari 2018.
- ILO. "Office of The Legal Adviser International Labour Organisation". http://learning.itcilo.org/ilo/jur/en/2_2_2_7.htm. Diakses Pada Tanggal 20 Desember 2018.
- Investopedia. "Skilled Labour". <https://www.investopedia.com/terms/s/skilled-labor.asp>. Diakses Pada Tanggal 30 Desember 2018.
- KBBI Daring. "Asing". <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/asing>. Diakses Pada Tanggal 13 April 2019.
- KBBI Daring. "Harmonisasi". <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/harmonisasi>. Diakses Pada Tanggal 29 Januari 2019.
- KBBI Daring. "Terampil". <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/terampil>. Diakses Pada Tanggal 20 Desember 2018.
- Manalu, Lister Friska. "Menyikapi Krisis Kekurangan Perawat". <https://nasional.sindonews.com/read/1210047/18/menyikapi-krisis-kekurangan-perawat-1496348683>. Diakses Pada Tanggal 10 Januari 2018.
- Ngasuko, Tri Achya. "Daya Saing Sumber Daya Manusia Indonesia Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN". <http://www.kemenkeu.go.id/Artikel/daya-saing-sumber-daya-manusia-indonesia-menghadapi-masyarakat-ekonomi-asean>. Diakses Pada Tanggal 21 Maret 2017.
- Ramadhan, Aditya. "Indonesia Kekurangan 1.920 Dokter Spesialis Dasar". <https://www.antaranews.com/berita/610522/indonesia-kekurangan-1921-dokter-spesialis-dasar>. Diakses Pada Tanggal 10 Januari 2018.
- Romanisadian. "Tenaga Kerja Terampil, Terdidik, Terlatih". <https://brainly.co.id/tugas/1972675>. Diakses Pada Tanggal 20 Desember 2018.
- Societe de Legislation Compare. "Good Faith". <https://www.legiscompare.fr/web/IMG/pdf/13.CH5Goodfaith.pdf>. Diakses Pada Tanggal 20 April 2019.
- Syarizka, Deandra. "PII: Indonesia Kekurangan 120 Ribu Insinyur". <http://industri.bisnis.com/read/20151020/45/484285/pii-indonesia-kekurangan-120.000-insinyur>. Diakses Pada Tanggal 10 Januari 2018.