

**ANCAMAN DAN PELUANG KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA  
PADA ERA MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA)  
DALAM PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI**

Sugiyanto \*

**ABSTRACT**

*Indonesian workers are one of the most influential components of the economic, political and social fields in the country. The government needs to find a breakthrough and a brief way to improve the skills and competence of work for Human Resources Indonesia in accordance with the needs of the MEA market and not just a breakthrough that is normative through legislation. The government needs to establish policies to curb foreign workers with visas and work permits and refer to the ASEAN Labor Ministers' Work Program (ALMWP) which regulates labor usage standards, to which Indonesia can also keep illegal workers from entering the Indonesian state. The Government fixes the quality and quantity of labor inspectors to supervise the implementation of Law Number 13 Year 2003 regarding Manpower. The Law on Manpower is expected to be perfected immediately to meet the requirements of juridical, philosophical and sociological enactment*

*Keyword: Human Resources Indonesian, MEA, Foreign Workers*

**PENDAHULUAN**

Dalam KTT *Association of Southeast Asian Nation* (ASEAN) ke-9 yang diselenggarakan di Provinsi Bali tahun 2003, antar seluruh kepala negara anggota ASEAN telah menyepakati pembentukan komunitas ASEAN dengan dideklarasikannya Bali *Concord II* dalam KTT ASEAN tersebut. Dengan adanya komunitas yang dikenal dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) ini, akan terjadi perdagangan barang, jasa, modal dan investasi yang bergerak bebas tanpa halangan secara geografis. Tanpa halangan secara geografis tersebut, diharapkan pertumbuhan ekonomi di kawasan ini menjadi merata dan ASEAN akan menjadi kawasan ekonomi yang berdaya saing karena menjelma menjadi pasar tunggal dan kesatuan basis produksi

sehingga ASEAN dapat meningkatkan kemampuan untuk berintegrasi dengan perekonomian dunia secara global. MEA telah mulai berlaku sejak awal tahun 2015. Kesiapan Indonesia sangat diperlukan dalam era MEA bila tidak ingin Negara Indonesia akan menjadi pasar bagi negara ASEAN lainnya. Kesiapan Indonesia diperlukan tidak hanya pada proteksi produk dalam negeri namun juga pada sisi dunia ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, definisi ketenagakerjaan itu sendiri adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Bekerja merupakan cara manusia mendapatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia meskipun selalu harus dihadapkan dengan kenyataan terbatasnya lapangan kerja di negara ini. Padahal bila mengkristalisasi tujuan kedua dari tujuan nasional dalam UUD NRI Tahun 1945, maka akan bisa

---

\* Sugiyanto, Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Semarang, dapat dihubungi melalui email : sugiyantoshmhum@gmail.com

dimaknai bahwa negara bertanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan sehingga hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah jaminan sekaligus hak konstitusional setiap warga negara karena dengan bekerja akan dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang.

MEA yang telah mulai berlaku akan memberikan dampak positif dan negatif bagi negara Indonesia. Dampak positifnya dengan adanya MEA, tentu akan memacu pertumbuhan investasi baik dari luar maupun dalam negeri sehingga akan membuka lapangan pekerjaan baru. Selain itu, penduduk Indonesia akan dapat mencari pekerjaan di negara ASEAN lainnya dengan aturan yang relatif akan lebih mudah dengan adanya MEA ini karena dengan terlambatnya perekonomian nasional saat ini dan didasarkan pada data Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebanyak 530.000 orang pada Agustus 2016. Penurunan jumlah pengangguran sebanyak 530 ribu orang dari sebelumnya 7,56 juta orang pada Agustus 2015 menjadi 7,03 juta orang pada Agustus 2016<sup>1</sup>. Jumlah pengangguran per Februari 2014 dibandingkan Februari 2013 hanya berkurang 50.000 orang. Padahal bila melihat jumlah pengangguran tiga tahun terakhir, per Februari 2013 pengangguran berkurang 440.000 orang, sementara pada Februari 2012 berkurang 510.000 orang, dan per Februari 2011 berkurang sebanyak 410.000 orang<sup>2</sup>. Dengan demikian, hadirnya MEA diharapkan akan mengurangi pengangguran karena akan membuka lapangan kerja baru dan menyerap angkatan kerja yang ada saat ini untuk masuk ke dalam pasar kerja.

Adapun dampak negatif dari MEA, yaitu dengan adanya pasar barang dan jasa secara bebas tersebut akan mengakibatkan tenaga kerja asing dengan mudah masuk dan bekerja di Indonesia sehingga mengakibatkan

persaingan tenaga kerja yang semakin ketat di bidang ketenagakerjaan. Saat MEA berlaku, di bidang ketenagakerjaan ada 8 (delapan) profesi yang telah disepakati untuk dibuka, yaitu insinyur, arsitek, perawat, tenaga survei, tenaga pariwisata, praktisi medis, dokter gigi, dan akuntan<sup>3</sup>. Hal inilah yang akan menjadi ujian baru bagi masalah dunia ketenagakerjaan di Indonesia karena setiap negara pasti telah bersiap diri di bidang ketenagakerjaannya dalam menghadapi MEA.

Dalam rangka ketahanan nasional dengan tetap melihat peluang dan menghadapi tantangan bangsa Indonesia di era MEA nantinya, khususnya terhadap kesiapan tenaga kerja Indonesia sangat diperlukan langkah-langkah konkrit agar bisa bersaing menghadapi tenaga kerja asing tersebut. Penggunaan tenaga kerja asing telah diatur dengan jelas dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping. Peraturan Pelaksana Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2014 ini yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, selain syarat-syarat lainnya seperti yang diatur oleh pihak Imigrasi.

## PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa kehadiran MEA di Indonesia mengakibatkan masalah yang bersifat positif maupun negatif di bidang ketenagakerjaan. Bertolak dari hal tersebut yang menjadi permasalahan dalam makalah ini yaitu:

---

1 CNN Indonesia, Senin, 7 Nopember 2016 diakses pada 11 September 2017

2 Koran Sindo, Selasa, 6 Mei 2014 diakses pada 1 September 2017

3 Media Indonesia, Kamis, 27 Maret 2014 diakses pada 27 Agustus 2017

## PERAN HUKUM EKONOMI DALAM PEMBAHARUAN HUKUM

Kegiatan ekonomi merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh manusia dalam rangka memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan primer, sekunder, maupun tersier. Kegiatan-kegiatan tersebut sudah dimulai sejak awal peradaban manusia dan berlanjut sampai saat ini<sup>4</sup>. Pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang berlangsung dalam jangka waktu yang panjang dan lama dalam suatu masyarakat negara yang bertujuan untuk meningkatkan pendapatan perkapita suatu bangsa. Pembangunan ekonomi juga bertujuan untuk memaksimalkan cara dalam rangka memenuhi kebutuhan manusia dengan cara mentransformasi faktor-faktor ekonomi yang ada pada suatu kondisi yang secara ekonomis lebih bermanfaat bagi masyarakat bangsa.

Dalam pelaksanaan kegiatan ekonomi, agar dapat terlaksana dengan tertib dan memberikan dampak yang baik bagi masyarakat, diperlukan hukum dalam melindungi keputusan-keputusan bisnis (ekonomi) yang dilakukan oleh pelaku ekonomi. Dalam upaya menempatkan hukum sebagai instrumen yang berwibawa untuk mendukung kegiatan ekonomi, perlu diketahui peran apa yang dikehendaki oleh bidang ekonomi dari keberadaan hukum di masyarakat.

Dalam perkembangannya saat ini, pengaruh globalisasi menyebabkan berkembangnya kegiatan ekonomi dalam masyarakat. Berkembangnya kegiatan ekonomi dalam masyarakat tentu harus diikuti dengan perkembangan hukum guna *mengcover* kegiatan ekonomi tersebut. Hukum ekonomi Indonesia harus selalu memelihara dan menjamin keseimbangan antara kepentingan umum dan kepentingan perseorangan, sehingga setiap kaidah

hukum ekonomi, apakah ia berasal dan penguasa, ataukah ia merupakan suatu keputusan pihak swasta, harus dan wajib mencerminkan keseimbangan antara kepentingan perseorangan dan kepentingan umum. Itulah kiranya sifat hakiki yang membedakan hukum ekonomi Indonesia dan hukum ekonomi Negara-negara maju. Oleh karena itu sistem hukum ekonomi (*Economic Law*) harus benar-benar merupakan suatu sistem hukum pembangunan (*development law*) yang dapat memberikan jaminan bagi setiap warga negara sesuai dengan tujuan hukum nasional.

Adanya perkembangan kehidupan yang berlangsung cepat, utamanya di bidang ekonomi, mendorong semakin diperlukannya pemberian perlindungan hukum yang semakin efektif terhadap Hak hidup dan kesetaraan (*equity*) agar apa yang menjadi tujuan negara kesejahteraan dapat tercapai. Akan tetapi hal ini membutuhkan kesiapan sosial ekonomi dan mental bangsa Indonesia, karena pada kenyataannya meniru saja pun Indonesia masih sangat kesulitan apalagi melakukan inovasi baru. Selanjutnya bagaimana dapat dilakukan inovasi baru bila kemampuan sumber daya Indonesia secara manusia, mental, kemampuan ekonomi dan sebagainya tidak mendukung.

Istilah Hukum Ekonomi atau *Economic Law* mulai dikenal di Indonesia pada seIndonesiar tahun 1972. Pada saat itu masih banyak kalangan pakar hukum yang masih menentang kehadiran hukum ekonomi sebagai suatu bidang studi hukum yang baru dan mandiri. Tumbuhnya perhatian besar terhadap Hukum Ekonomi tidak dapat dilepaskan dari munculnya berbagai masalah ekonomi, baik yang berskala nasional maupun global yang menghantam dunia, terutama Indonesia.

---

4 Sri Redjeki Hartono, *Hukum Ekonomi Indonesia*, 2007: Malang, Bayumedia Publishing, hlm. 113

## **ANCAMAN DAN PELUANG KETENAGAKERJAAN ERAMEA**

Masuknya tenaga kerja asing, terutama yang berasal dari China akhir-akhir telah menjadi pembicaraan hangat. Sejak era pemerintah Joko Widodo yang memprioritaskan proyek-proyek infrastruktur dan energi, keberadaan para tenaga kerja asing tersebut telah meningkat dan dianggap sebagai masalah serius oleh beberapa pihak<sup>5</sup>.

Data dari BPS pada Februari 2016 menyebutkan bahwa tingkat pengangguran terbuka di Indonesia telah mencapai 7,02 juta orang atau 5,5%. Masuknya para tenaga kerja asing itu telah menjadi hal yang kontradiktif terhadap program untuk mengurangi tingkat pengangguran yang masih cukup tinggi di Indonesia. Ancaman dengan semakin banyaknya jumlah tenaga kerja asing itu akan berdampak terhadap eksistensi bangsa, sehingga perlu ditanggapi dengan serius. Kekhawatiran akan adanya pengaruh asing terhadap ideologi dan budaya bangsa ini merupakan hal yang harus mendapatkan perhatian utama.

Ada beberapa kasus yang berhubungan dengan tenaga kerja asing yang akhir-akhir ini terjadi di Tanah Air, seperti penangkapan 26 buruh ilegal dari Cina di Sukabumi karena diketahui menggunakan visa turis untuk bekerja sebagai buruh di PT Shanghai Electric Group. Kasus lainnya adalah penangkapan terhadap tenaga kerja asing ketika mereka sedang melakukan pengeboran di lahan Bandara Halim Perdana Kusuma Jakarta. Di Kalimantan Barat, petugas imigrasi juga telah menangkap tenaga kerja asing Cina yang bekerja di CV Sari Pasifik Wood Factory, Kubu Raya.

Kasus pelanggaran tenaga kerja asing juga terjadi di Kalimantan Tengah. Pada bulan April 2016, ada empat orang

asing dari Cina yang masuk Kalimantan Tengah dan bekerja di Wilayah Pertambangan Rakyat (WPR) di Murungraya. Mereka telah ditangkap dan dideportasi oleh petugas imigrasi Palangkaraya. Di Maluku Utara, tenaga kerja asing juga telah menjadi masalah. Pada September 2016, jumlah tenaga kerja asing yang tercatat di Dinas Tenaga Kerja Maluku Utara mencapai 935.

Berdasarkan peraturan, tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia harus memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki minimal 5 tahun pengalaman kerja sesuai dengan posisi yang akan ditempati oleh tenaga kerja asing tersebut. Selanjutnya, tenaga kerja asing juga harus memenuhi persyaratan keimigrasian untuk bekerja di Indonesia.

Dilihat dari beberapa kasus, kehadiran para tenaga kerja asing ilegal di Indonesia tersebut tidak mustahil akan menjadi sebuah ancaman serius. Ancaman pertama adalah dapat mengurangi kesempatan bagi tenaga kerja Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan di negara mereka sendiri. Akan melahirkan masalah kecemburuan sosial jika tenaga kerja asing tersebut dapat bekerja di sebuah proyek, sementara masih banyak tenaga kerja Indonesia yang menjadi pengangguran. Masalah kecemburuan sosial itu akan semakin parah jika para tenaga kerja asing yang bekerja di proyek-proyek tersebut tidak memiliki keterampilan khusus, dan pekerjaan mereka itu bisa dilakukan oleh tenaga kerja Indonesia.

Isu mengenai banyaknya jumlah tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia menimbulkan respon dari kalangan serikat buruh. KSPI membuka posko pengaduan tenaga kerja asing yang ilegal di beberapa daerah<sup>6</sup>. Upaya tersebut merupakan bentuk kekhawatiran karena sengitnya persaingan di dunia kerja KSPI dalam lamaan resminya mengklaim di Indonesia ada seIndonesiar 2 juta pekerja asing.

---

5 [www.republika.co.id](http://www.republika.co.id) diakses pada 10 September 2017

6 [tribunnes.com](http://tribunnes.com) pada tanggal 8 Januari 2017



Aknolt Kristian Pakpahan menyampaikan, serbuan tenaga kerja asing berhubungan dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)”. Pergerakan tenaga kerja saat sulit untuk dibendung karena tuntutan era globalisasi. Aturan yang dibuat oleh setiap negara juga memudahkan terjadinya perpindahan individu dari satu tempat ke tempat lain. Pada tahun 2015, Indonesia sudah masuk dalam komunitas Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). MEA memiliki tiga pilar, yaitu *pilar pertama* membicarakan mengenai keamanan, *pilar kedua* sosial budaya dan *pilar ketiga* yakni *ASEAN security economy, ASEAN socio cultural community, dan ASEAN economic community*. Tiga pilar ini berkaitan erat dengan sektor ketenagakerjaan yang terwujud dalam terbentuknya pasar tunggal ASEAN. Kondisi ini mendorong masyarakat asing untuk dapat bekerja di negara lain guna mendorong pemerataan pembangunan. Harapan dari gagasan tersebut melahirkan produk dengan label *Made in Asean*. Kaitan dengan konteks keamanan, kedaulatan suatu Negara sisi ketenagakerjaan rawan untuk dikuasai oleh pekerja asing. Kaitan dengan pilar kedua adalah mengenai sosial budaya, mengkonstruksi identitas tunggal dengan moto *We Asean*. Yang artinya pekerja tidak hanya pada masing-masing negara, tetapi sudah menjadi lingkup ASEAN.

Hingga saat ini penggunaan tenaga kerja terampil menjadi perdebatan berbagai pihak, karena ketentuan tersebut dapat mengancam tenaga kerja lokal di tiap negara. Begitu pula yang terjadi di Indonesia, muncul kekhawatiran bahwa pekerja dari Thailand atau Tiongkok akan lebih mendominasi pekerjaan di Indonesia. Kekhawatiran tersebut kurang tepat, karena ketentuan untuk bekerja di negara-negara ASEAN sudah diatur ketat oleh masing-masing Negara. Sesuai dengan kesepakatan dalam MEA bahwa ada 11 sektor yang dibuka atau boleh mempekerjakan TKA. tujuh Sektor di antaranya adalah industri

argo, peralatan elektronik, automotif, perikanan, industri karet, industri berbasis kayu dan tekstil. Sisanya, lima sektor jasa yaitu transportasi udara, pelayanan kesehatan, pariwisata, logistik serta industri teknologi informasi atau e-ASEAN<sup>7</sup>.

Semua sektor tersebut harus melawati serangkaian pelatihan, ujian dan sertifikasi. Sebagai contohnya, apabila seorang insinyur menginginkan untuk bekerja di negara tetangga, penting untuk mendapatkan sertifikasi terlebih dahulu yang bernama Chartered Professional Engineer (ACPE). Sertifikasi ACPE harus dilalui dengan mengikuti pelatihan di PII (Pelatihan Insinyur di Indonesia), atau BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi). Aknolt menerangkan, bahwa saat ini pergerakan tenaga kerja asing memang tidak bisa dipungkiri dan Indonesia memang harus bersiap diri. Kondisi tersebut mendorong ketrampilan tenaga kerja dalam rangka menciptakan kawasan perekonomian yang terintegrasi. Fungsi pergerakan tenaga kerja terampil, bertujuan menarik investor asing agar mau berinvestasi. Dengan situasi sekarang ini, pergerakan tenaga asing ini memang sudah harus Indonesia terima sebagai sesuatu yang sudah terjadi, ujarinya. Apalagi saat ini sulit untuk dapat membendung tenaga kerja yang berasal dari Tiongkok. Hal ini disebabkan Tiongkok memiliki klausul perjanjian untuk melibatkan tenaga kerjanya ketika memberikan dana pinjaman ke negara lain.

Aturan Permenaker No 16 Tahun 2015 memuat jelas syarat dan penggunaan tenaga kerja. Jika dicermati, aturan tersebut mendorong agar TKA yang bekerja benar-benar sesuai dengan kebutuhan. Selain itu, pada Permenaker No. 16 tahun 2015 Pasal 3 disebutkan bahwa jika pemberi kerja mempekerjakan satu orang TKA harus dapat menyerap minimal 10 tenaga kerja lokal di perusahaan pemberi kerja.

---

7 Tempo, 5-11 Mei 2014

Kesimpulan Aknolt, pergerakan TKA ini bukanlah sebuah ancaman, melainkan dengan keikutsertaan Indonesia dalam MEA adalah sebuah peluang bagi tenaga kerja Indonesia juga untuk bisa meningkatkan kualitas. Banyak pekerja Indonesia yang bekerja di luar negeri dengan label pendidikan rendah karena tidak dapat memenuhi kebutuhan sektor industri.

#### **UPAYA-UPAYA MENGATASI MASALAH KETENAGAKERJAAN ERA MEA**

Pengaruh MEA menyebabkan berkembangnya kegiatan ekonomi dalam masyarakat. Berkembangnya kegiatan ekonomi dalam masyarakat tentu harus diikuti dengan perkembangan hukum guna *cover* kegiatan ekonomi tersebut. Hukum ekonomi Indonesia harus selalu memelihara dan menjamin keseimbangan antara kepentingan umum dan kepentingan perseorangan, sehingga setiap kaidah hukum ekonomi, apakah ia berasal dan penguasa, atautkah ia merupakan suatu keputusan pihak swasta, harus dan wajib mencerminkan keseimbangan antara kepentingan perseorangan dan kepentingan umum. Itulah kiranya sifat hakiki yang membedakan hukum ekonomi Indonesia dan hukum ekonomi Negara-negara maju. Oleh karena itu sistem hukum ekonomi (*Economic Law*) harus benar-benar merupakan suatu sistem hukum pembangunan (*development law*) yang dapat memberikan jaminan bagi setiap warga negara sesuai dengan tujuan hukum nasional.

Dalam rangka mewujudkan sistem hukum ekonomi (*Economic Law*) yang dapat memberikan jaminan bagi setiap warga negara sesuai dengan tujuan hukum nasional tersebut, ada beberapa hal yang perlu menjadi perhatian atau catatan bagi dunia ketenagakerjaan dengan memasuki MEA, yaitu:

*Pertama*, dari sisi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Meskipun sumber hukum ketenagakerjaan di Indonesia terdapat ketentuan hukum yang tersebar di berbagai peraturan perundang-undangan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan peraturan pokok yang berisi pengaturan secara menyeluruh dan komprehensif di bidang ketenagakerjaan. Hal inilah yang menjadi pegangan sebagai aturan main dunia ketenagakerjaan di Indonesia saat memasuki MEA. Namun, perkembangan globalisasi di ASEAN menuntut tersedianya ketentuan yang melindungi pekerja. Dengan banyaknya perusahaan dan tenaga kerja asing yang akan masuk nanti, diperlukan Undang-Undang yang juga akan melindungi pekerja Indonesia. Dalam kenyataan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih lemah memberikan perlindungan kepada kepada pekerja. Sebagai contoh, dalam setiap orasi atau demo yang dilakukan oleh kalangan pekerja, penerapan sistem kontrak dan *outsourcing* yang didasari oleh Undang-Undang ini dianggap telah memperlemah posisi buruh karena tidak ada kepastian kerja, kepastian upah, bahkan kepastian tunjangan kesejahteraan lainnya sehingga pekerja/buruh meminta hal tersebut untuk dihapus. Bahkan pemerintah seringkali dituding telah banyak menghapus atau mengubah berbagai peraturan yang bersifat protektif demi masuknya investasi ke negara Indonesia.

Selanjutnya, dengan telah diuji materilkannya beberapa kali Undang-Undang ini ke Mahkamah Konstitusi telah mengakibatkan beberapa pasal yang telah diputus dalam uji materiil tersebut sehingga mengakibatkan perlu segera ditindak lanjuti. Akibat *judicial review* oleh Mahkamah Konstitusi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengakibatkan Undang-

Undang ini menjadi tidak utuh lagi sehingga Undang-Undang tersebut memang layak untuk segera disempurnakan kembali. Namun, perubahan atau penggantian Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan tak semudah seperti membalikkan telapak tangan. Rencana revisi Undang-Undang tersebut sebenarnya pernah terjadi tahun 2006, dan saat itu pemerintah menarik kembali usulan revisi karena ada tarik-menarik kepentingan yang cukup kuat antara kepentingan buruh dan pengusaha. Hal ini pulalah yang mengakibatkan rencana perubahan atau penggantian Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan tersebut menjadi sulit karena kepentingan antara pekerja dan pengusaha sulit mencapai titik yang ideal.

Berdasarkan studi pustaka yang dilakukan, terdapat 20 (dua puluh) pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dianulir oleh Mahkamah Konstitusi, melalui beberapa putusan di bawah ini:

- i. Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004,
- ii. Putusan MK No. 115/PUU-VII/2009 tanggal 10 November 2010,
- iii. Putusan MK No. 19 Tahun 2011 mengenai pemutusan hubungan kerja karena efisiensi.
- iv. Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012,
- v. Putusan MK No. 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011,
- vi. Putusan MK No. 58 Tahun 2011 telah merevisi isi Pasal 169 Ayat (1) UU K menjadi pekerja boleh mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan pengusaha sekalipun pengusaha sudah membayar tunggakan upah.
- vii. Putusan MK No.100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2012,
- viii. Putusan MK No. 67 Tahun 2013 yang merevisi Pasal 94 Ayat (4) UU K,

Berdasarkan teori Radbruch, suatu peraturan atau hukum baru dapat dikatakan

baik apabila memenuhi tiga syarat, yaitu secara filosofis dapat menciptakan keadilan, secara sosiologis bermanfaat, dan secara yuridis dapat menciptakan kepastian<sup>8</sup>. Dibuatnya peraturan di bidang ketenagakerjaan memang bertujuan untuk mencapai kedamaian dan memenuhi ketiga syarat tersebut. Pemerintah seharusnya hadir untuk melindungi dengan memberikan perlindungan khususnya kepada pekerja Indonesia dan bukan menjadi takluk bagi kepentingan para pemilik modal. Untuk menghadapi MEA, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan diharapkan segera disempurnakan untuk memenuhi ketiga syarat tersebut karena pekerja Indonesia adalah salah satu komponen yang berpengaruh terhadap bidang ekonomi, politik, dan sosial di negara ini.

**Kedua**, dari sisi Sumber Daya Manusia (SDM) pekerja Indonesia. Kompetisi SDM antarnegara ASEAN merupakan hal yang pasti terjadi saat terbukanya gerbang MEA nanti. Bila pekerja Indonesia tidak siap menghadapi persaingan terbuka ini, MEA akan menjadi momok bagi pekerja Indonesia karena akan kalah bersaing dengan pekerja dari negara ASEAN lainnya. Berdasar data BPS, jumlah angkatan kerja Indonesia perFebruari 2014 telah mencapai 125,3 juta orang atau bertambah 1,7 juta dibanding Februari 2013. Namun, jumlah angkatan kerja masih didominasi oleh lulusan SD kebawah yakni 55,31 juta, disusul lulusan sekolah menengah pertama 21,06 juta, sekolah menengah atas 18,91 juta, sekolah menengah kejuruan 10,91 juta, Diploma I/II/II 3,13 juta dan universitas hanya 8,85%<sup>9</sup>. Diploma I/II/II 3,13 juta dan universitas hanya 8,85%<sup>10</sup>.

Rendahnya kualitas pekerja Indonesia bila dilihat dari tingkat pendidikan formal ini jelas sangat mengkhawatirkan. Dengan perjalanan

---

8 Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Bina Cipta, 1980

9 Koran Sindo, 6 Mei 2014 diakses 9 September 2017

10 Koran Sindo, 6 Mei 2014 diakses 9 September 2017

waktu yang ada ini, Pemerintah perlu mencari terobosan dan cara singkat untuk meningkatkan ketrampilan dan kompetensi kerja bagi SDM Indonesia yang sesuai dengan kebutuhan pasar MEA dan bukan hanya terobosan yang sifatnya normatif melalui peraturan perundang-undangan. Perlindungan melalui peraturan bukannya tidak penting, namun untuk saat ini diperlukan upaya riil karena Indonesia berpacu dengan waktu. Salah satu upayanya bisa dengan mengoptimalkan sarana prasarana yang ada baik dengan sering mengadakan *workshop* ataupun seminar bagi angkatan kerja baru maupun pelatihan peningkatan kualitas *skill* bagi angkatan kerja yang sudah ada. Sebagai perbandingan, di negara Vietnam mulai memberikan pelatihan bahasa Indonesia bagi setiap tenaga kerjanya menghadapi MEA. Dengan dimulainya MEA tentu akan ada masalah dalam komunikasi karena bahasa dari tiap-tiap negara berbeda. Pengenalan bahasa negara ASEAN lainnya atau minimal penguatan bahasa Internasional seperti bahasa Inggris kepada pekerja atau masyarakat Indonesia bisa dijadikan terobosan sebagai upaya persiapan menghadapi MEA.

Selain itu, di era digital seperti saat ini, kebutuhan akan penguasaan atas teknologi bagi tenaga kerja merupakan keharusan yang tidak dapat ditawar lagi karena perkembangan teknologi berkembang sangat cepat. Oleh karena itu perlu adanya pelatihan bagi pekerja Indonesia untuk belajar memahami dan terus meng-*update* teknologi terkini yang mendukung setiap pekerjaannya. Hal ini jelas akan meningkatkan keahlian mereka sehingga akan meningkatkan daya saing mereka dengan pekerja dari negara ASEAN lainnya. Meskipun saat ini telah ada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing sebagai upaya bentuk perlindungan dan

mengantisipasi globalisasi sektor jasa atau ketenagakerjaan ini, persiapan SDM Indonesia di berbagai hal seperti mempelajari bahasa asing untuk berkomunikasi dan mengenal teknologi ada nilai lebih yang diterkini sangat penting dilakukan. Artinya, perlu ada nilai lebih yang dimiliki pekerja Indonesia untuk ditawarkan kepada pemberi pekerjaan agar dapat berhasil menghadapi MEA awal tahun depan tersebut.

**Ketiga**, upaya selanjutnya untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan dalam era MEA adalah membendung tenaga kerja asing dengan visa dan izin bekerja. Kalau mereka tidak dibendung dampaknya adalah pasar tenaga kerja Indonesia akan dipenuhi dengan TKA ilegal. Cara lain yang bisa dilakukan adalah dengan mengacu kepada *ASEAN Labour Ministers' Work Program (ALMWP)* yang mengatur tentang standar penggunaan tenaga kerja, dengan standar itu juga Indonesia bisa menjaga agar tenaga kerja ilegal tidak masuk ke negara Indonesia.

**Keempat**, dari penegak hukum khususnya pengawas ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan seharusnya dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 134 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa "Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan". Dalam menghadapi MEA, posisi pengawas ketenagakerjaan menjadi hal yang sangat penting dalam hubungan industrial agar semakin kondusif dan sebagai pelindung bagi pekerja dalam menghadapi persaingan global ini. Upaya persiapan yang harus segera dibenahi adalah kualitas dan kuantitas tenaga pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan terhadap penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan



tersebut. Dari sisi kualitas, dengan adanya perubahan sistem pemerintahan yang awalnya sentralistik menjadidesentralistik mengakibatkan kewenangan pemerintahan saat ini lebih banyak bertumpu pada pemerintahan kabupaten/kota. Namun, Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) yang seharusnya menjadi pelindung bagi pekerja bisa dikatakan belum dapat menjalankan fungsi sebagaimana mestinya dan mengetahui permasalahan tenaga kerja secara mendalam karena seringkali latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja pengawas ketenagakerjaan tersebut tidak mendukung. Hal ini diakibatkan pelaksanaan mutasi pegawai yang seringkali kurang memperhatikan latar belakang pendidikan seseorang saat akan melakukan mutasi.

Dari sisi kuantitas, berdasarkan data yang didapat dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans), jumlah pengawas ketenagakerjaan pada tahun 2013 tercatat seIndonesia kurang lebih 2.400 orang, dan para pengawas itu harus mengawasi 216.000 perusahaan di Indonesia. Sebaran pengawas ketenagakerjaan itupun hingga saat ini dengan 7 pekerja bisa dikatakan belum dapat menjalankan fungsi sebagaimana mestinya dan mengetahui permasalahan tenaga kerja secara mendalam karena seringkali latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja pengawas ketenagakerjaan tersebut tidak mendukung. Hal ini diakibatkan pelaksanaan mutasi pegawai yang seringkali kurang memperhatikan latar belakang pendidikan seseorang saat akan melakukan mutasi.

Sebaran pengawas ketenagakerjaan itupun hingga saat ini baru menjangkau kurang lebih 300 kabupaten/kota dari kurang lebih sebanyak 500 jumlah kabupaten/kota yang ada. Hal ini sangat kurang ideal mengingat disparitas yang terlalu jauh antara jumlah penegak hukum dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Dengan jumlah yang tidak berimbang antara tenaga pengawas dan

jumlah perusahaan, hal ini jelas mengakibatkan pengawasan ketenagakerjaan menjadi tidak efektif karena kuantitas SDM pengawas ketenagakerjaan yang belum sesuai dengan kebutuhan dilapangan. Untuk mengatasi hal ini sudah seharusnya Pemerintah segera melakukan pendidikan dan pelatihan secara berkesinambungan serta menginventarisasi kebutuhan jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan, baik di tingkat provinsi maupun di tingkat kabupaten kota sehingga dapat mengantisipasi derasnya investasi yang akan masuk ke Indonesia pada era MEA sekarang ini.

Tidak ada kata terlambat untuk menyiapkan dan menerapkan strategi brilian untuk menghadapi MEA melalui sejumlah upaya aksi nyata di tengah persiapan yang telah dilakukan oleh Pemerintah, pengusaha, dan pekerja saat ini. Semangat nasionalisme harus dijadikan sebagai daya kekuatan bagi rakyat Indonesia dan generasi penerus untuk mendapatkan lecutan semangat dan perjuangan tanpa pamrih yang pernah dilakukan oleh para pejuang dan pahlawan bangsa ini demi terciptanya sebuah kemerdekaan bangsa Indonesia yang hakiki, sentosa, adil, dan makmur tanpa harus tergerus oleh perkembangan zaman di negeri sendiri.

## KESIMPULAN

Berdasarkan permasalahan yang diajukan dan pembahasan yang telah dilakukan penulis, simpulan dari tulisan ini yaitu:

1. Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan diharapkan segera disempurnakan untuk memenuhi syarat pemberlakuan secara yuridis, filosofis, dan sosiologis karena pekerja Indonesia adalah salah satu komponen yang berpengaruh terhadap bidang ekonomi, politik, dan sosial di negara ini.

2. Pemerintah perlu mencari terobosan dan cara singkat untuk meningkatkan ketrampilan dan kompetensi kerja bagi SDM Indonesia yang sesuai dengan kebutuhan pasar MEA dan bukan hanya terobosan yang sifatnya normatif melalui peraturan perundang-undangan.
3. Pemerintah perlu membuat kebijakan untuk membendung tenaga kerja asing dengan visa dan izin bekerja dan mengacu kepada *ASEAN Labour Ministers' Work Program (ALMWP)* yang mengatur tentang standar penggunaan tenaga kerja, dengan standar itu juga Indonesia bisa menjaga agar tenaga kerja ilegal tidak masuk ke negara Indonesia.
4. Pemerintah membenahi kualitas dan kuantitas tenaga pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan terhadap penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adi Sulistiyono & Muhammad Rustamaji, *Hukum Ekonomi sebagai Panglima*, Sidoarjo : 2009, Masmedia Buana Pustaka
- Johanes Ibrahim, *Bank Sebagai Lembaga Intermediasi dalam Hukum Positif*, Bandung: 2004, CV Utomo
- Munir Fuady, dkk., *Pengantar Hukum Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Bina Cipta, 1980
- Sri Redjeki Hartono, *Kapita Selekta Hukum Perusahaan*, Bandung: Mandar Maju, 2000
- \_\_\_\_\_, *Hukum Ekonomi Indonesia*, Malang: 2007, Bayumedia Publishing
- Syahrin Naihasyi, *Hukum Bisnis (Business Law)*, Yogyakarta: Mida Pustaka, 2005
- Sudaryat, *Hukum Bisnis; Suatu Pengantar*, Cet. I, Bandung: Jendela Mas Pustaka, 2008
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Bisnis Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2006
- Perundang-undangan
- Undang Undang Republik Indonesia No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Yogyakarta, Pustaka Yustitia, Cet. I, 2007
- Undang Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.