

ISBN. 978-602-50727-0-3

2017

PROSIDING

SEMINAR NASIONAL

STRATEGI PEMBANGUNAN DAERAH KEPULAUAN

PROSIDING SEMINAR NASIONAL STRATEGI PEMBANGUNAN DAERAH KEPULAUAN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI

ISBN. 978-602-50727-0-3

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Maritim Raja Ali Haji
Bismar Arianto, M. Si

Ketua Panitia

Handrisal, S. Sos., M. Si

Reviwer :

Dr. Oksep Adhayanto, SH., MH
Dr. Rumzi Samin, M. Si
Agus Hendrayady, M. Si
Dr. Fitri Kurnianingsih, M. Si

Editor :

Irman, SH., MH
Eki Darmawan, S. Sos., M. M. IP
Teguh Setiandika Igjasi, S. Sos., M. Si

Desain Sampul :

Cholidi Try Ramadhani, SH
Razil

Penerbit :

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Maritim Raja Ali Haji

Alamat :

Jalan Raya Dompok Tanjungpinang Kepulauan Riau 29100
Website: <http://fisip.umrah.ac.id/> E-mail: semnas.fisip@umrah.ac.id
Hp. 085271816991/ 082391032775

KATA SAMBUTAN

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Indonesia yang merupakan Negara kepulauan harus siap dan menjadi pelopor pembangunan ekonomi yang berkiblat pada sektor Kelautan dan Perikanan. Saatnya sektor kelautan dan perikanan menjadi *base development* dalam membangun negara. Antara pulau satu dengan pulau lainnya yang dipisahkan oleh laut, tapi bukanlah menjadi penghalang bagi setiap suku bangsa di Indonesia untuk saling berhubungan. Sejak zaman dahulu, pelayaran dan perdagangan memang sangat terkenal di Indonesia dengan menggunakan berbagai macam perahu tradisional yang digunakan, itulah sebabnya nenek moyang masyarakat Indonesia merupakan pelaut yang handal sebab mereka dengan mudah berhubungan dan berinteraksi dengan pihak luar. Namun demikian, kondisi faktual menunjukkan bahwa keberadaan daerah kepulauan di Indonesia belum sepenuhnya menjadi perhatian pemerintah. Masih banyak permasalahan yang dihadapi oleh daerah kepulauan di Indonesia. Mulai dari kurangnya infrastruktur primer untuk masyarakat, aktifitas ekonomi yang terbatas, masih rawannya keamanan khususnya di daerah kepulauan yang memiliki akses sebagai pulau-pulau terluar atau berdekatan dengan perbatasan dengan negara lain. Dan yang terpenting adalah minimnya anggaran yang disalurkan untuk daerah kepulauan.

Adanya potensi dan masalah di wilayah kepulauan yang ada di Indonesia, perlu adanya pemikiran-pemikiran yang menjadi gagasan untuk menyusun sebuah kebijakan baik oleh pemerintah pusat atau pun oleh pemerintah daerah, berdasarkan hal ini maka Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik menyelenggarakan kegiatan Seminar Nasional dengan mengangkat tema "Strategi Pembangunan Daerah Kepulauan" dan Call For Paper. Selain itu juga menghadirkan narasumber-narasumber yang berkompeten untuk memberikan masukan dan saran dalam strategi pembangunan daerah kepulauan.

Paper yang kemudian dimuat dalam Prosiding terdiri dari berbagai peneliti dan dosen yang ada diseluruh Indonesia, diharapkan dapat memberikan kontribusi secara ilmiah bagaimana strategi pembangunan daerah kepulauan yang ada di Indonesia dan khususnya di Provinsi Kepulauan Riau.

Semoga Prosiding ini memberikan manfaat bagi kita semua, dan diakhir sambutan ini saya sebagai penanggungjawab kegiatan Seminar Nasional dan Call For Paper mengucapkan terimakasih kepada narasumber, seluruh peserta seminar dan pemakalah, serta ucapan terimakasih kepada panitia yang telah menyelenggarakan kegiatan ini dengan lancar dan sukses.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Maritim Raja Ali Haji

Bismar Arianto, M. Si

DAFTAR ISI

KATA SAMBUTAN DEKAN	ii
<i>BORDER GOVERNANCE, KONSTRUKSI POLITIK IDENTITAS PERBATASAN, NASIONALISME ATAU MELAWAN?</i>	01
Saiman Pakpahan	
PENGELOLAAN WILAYAH KELAUTAN PROVINSI BANTEN (Suatu Perspektif Otonomi Daerah dan Kesejahteraan Masyarakat Banten)	13
Fatkul Muin dan Agus Prihartono Ps	
MANAJEMEN PEMERINTAH DALAM MENCIPTAKAN DESA MANDIRI BERBASIS EKOWISATA (STUDI DI DESA MARGACINTA KECAMATAN CIJULANG KABUPATEN PANGANDARAN)	27
Evi Priyanti	
SINERGI ANTAR PEMERINTAH DAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PENGELOLAAN LAUT INDONESIA	44
Rully Syahrul Mucharom dan Aan Aspihanto	
URGENSI REGULASI BERBASIS KEMARITIMAN DAN PERBATASAN (Kajian Alternatif Pembangunan Berbasis Kemaritim dan Perbatasan Kepulauan Riau Untuk Meningkatkan Daya Saing Ekonomi Indonesia)	57
Pazli	
OTONOMI DAERAH DI INDONESIA : Pengertian, Konsep, Tujuan, Prinsip Dan Urgensinya	72
Suparto	
STRATEGI PEMBANGUNAN KEMARITIMAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU	94
Sekar Nur Wulandari	
GEOSTRATEGI DALAM PEMBANGUNAN DAERAH KEPULAUAN RIAU	120
Eki Darmawan	
MENATA ULANG DESENTRALISASI DARI PERSPEKTIF DAERAH KEPULAUAN	136
Linayati Lestari dan Askarmin Harun	
REKONSTRUKSI KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM UPAYA PERCEPATAN PEMBANGUNAN DAERAH KEPULAUAN (Studi: Provinsi Kepulauan Riau)	147
Dewi Haryanti	
KEBIJAKAN PENGELOLAAN JALUR PENANGKAPAN IKAN DAN PENEMPATAN ALAT PENANGKAPAN IKAN DI WILAYAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU	158
Doni Septian	
PENINGKATAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT KEPULAUAN MELALUI PELAYANAN ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN	176
Adji Suradji Muhammad dan Eka Suswaini	

KEBIJAKAN PANGAN IMPOR DAN TINDAKAN KEPABEANAN DI PROVINSI KEPULAUAN RIAU.....	194
Okparizan	
ANALISIS SUMBER DAYA (<i>RESOURCES</i>) DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TRANSPORTASI LAUT DI DAERAH PERBATASAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU	207
Edy Akhyari	
SUSTAINABLE TOURISM DEVELOPMENT DI KABUPATEN PANGANDARAN SEBAGAI DAERAH OTONOMI BARU (DOB)	222
Maulana Rifai	
MODEL KEMITRAAN AKTOR INTERNASIONAL DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PESISIR (Studi Terhadap Keterlibatan <i>Non-Government Organization (NGO)</i> Asing Dalam Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pendidikan Non Formal Di Kampung Wisata Panglong Kabupaten Bintan)	236
Dian Prima Safitri, Edison, Fitri Kurnianingsih	
TOKE DAN BUDAYA HUTANG: SEBUAH PENDEKATAN MEMAHAMI SOSIAL EKONOMI MASYARAKAT MARITIM.....	255
M. Rawa El Amady	
EVALUASI KERANGKA KERJASAMA PERLINDUNGAN NELAYAN TRADISIONAL LINTAS BATAS NEGARA DALAM KONTEKS KERJASAMA ASEAN.....	270
Sayed Fauzan Riyadi	
ORIENTASI KEWARGAAN PADA PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA UNTUK DAERAH KEPULAUAN TINJAUAN CEPAT PELAJARAN DARI KABUPATEN LINGGA.....	286
Idham Ibtly	
KEPULAUAN NATUNA : WILAYAH TERLUAR INDONESIA BAGIAN BARAT	302
Hasrul Sani Siregar	
PENGEMBANGAN BADAN USAHA TERINTEGRASI PADA PENGELOLAAN POTENSI DAERAH MARITIM DALAM KERANGKA MASYARAKAT EKONOMI ASEAN.....	311
Hassanain Haykal dan Ine Nurhayati	
MENGUAK KEGAGALAN PEMBANGUNAN SEKTOR PENDIDIKAN: (Studi Terhadap Dimensi Konteks Suku Laut Dalam Implementasi Kebijakan Pendidikan Masyarakat Suku Laut Di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun)	329
Novi Winarti	
MODEL PEMBERDAYAAN NELAYAN MISKIN DI KELURAHAN PASIA NAN TIGO KOTA PADANG SUMATERA BARAT	345
Syahrizal, Yevita Nurti, Rinaldi Ekaputra	
KONSTRUKSI DIRI AGEN KELUARGA DAN PENDIDIKAN DALAM MEMBANGUN WAWASAN MARITIM BERKELANJUTAN.....	364
Emmy Solina dan Siti Arieta	

PENGARUH ASEAN ECONOMIC COMMUNITY (AEC) TERHADAP KEBERADAAN PEKERJA MIGRAN (UNSKILLED LABOUR) DI INDONESIA.....	371
Fithriatus Shalihah	
ASEAN DAN PEMBANGUNAN EKONOMI MARITIM KEPULAUAN RIAU – INDONESIA	394
Akhirman	
TINJAUAN FILOSOFIS DAN EMPIRIS EKONOMI KELEMBAGAAN: KAITAN DENGAN MASYARAKAT PESISIR	408
Dodi Dermawan	
DINAMIKA PENGELOLAAN HUTAN SEBAGAI PENYANGGA SUMBER AIR DI DAERAH KEPULAUAN (Studi Pada Kawasan Hutan Lindung Sei Pulai, Kepulauan Riau)	421
Imam Yudhi Prastya	
MODEL PENYELESAIAN KONFLIK PEREBUTAN LAHAN (STUDI KASUS KAMPUNG TUA DI KOTA BATAM)	432
Agus Riyanto dan Padrisan Jamba	
KEBIJAKAN PEMBERANTASAN <i>ILLEGAL FISHING</i> DI PROVINSI KEPULAUAN RIAU (Studi Kasus Kepulauan Natuna)	450
Ady Muzwardi dan Dhani Akbar	
PRAKTIK JUAL BELI MINYAK SECARA ILEGAL DI DAERAH KEPULAUAN.....	459
Nanik Rahmawati dan Teguh Setiandika Igiasi	
INOVASI PELAYANAN PUBLIK BERBASIS TIK DI DAERAH KEPULAUAN : SUDAH SIAPKAH MASYARAKAT?	473
Nur. A. Dwi Putri	
MEMBANGUN MASYARAKAT MARITIM MELALUI PENGUATAN KELEMBAGAAN DESA DI PROVINSI KEPULAUAN RIAU	485
Afrizal	
PERJUANGAN KELOMPOK MINORITAS: (STUDI GERAKAN WARIA DI TANAH MELAYU TANJUNGPINANG)	503
Marisa Elsera dan Sri Wahyuni	

PENGARUH *ASEAN ECONOMIC COMMUNITY* (AEC) TERHADAP KEBERADAAN PEKERJA MIGRAN (*UNSKILLED LABOUR*) DI INDONESIA

Fithriatus Shalihah

Dosen Tetap di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru

E-mail: fithriatus@law.uir.ac.id

Abstrak

Pada tahun 2017 sekarang, terjadi peningkatan jumlah pekerja migran di Indonesia, khususnya di wilayah-wilayah kepulauan perbatasan yang memiliki akses masuk lebih mudah melalui jalur laut. Hal ini juga dipengaruhi oleh kemudahan yang ditimbulkan oleh kebijakan pemerintah. Namun persoalannya pekerja migran yang berdatangan tidak semua sesuai dengan apa yang sudah menjadi kesepakatan dalam *Asean Economic Community* (AEC). Bahkan telah banyak fenomena fakta pekerja migran *unskilled labour* yang mewarnai pasar kerja di tanah air. Hal ini tentu saja menjadi persoalan hukum dan persoalan sosial tersendiri. Di era global seperti ini pemerintah dituntut untuk mengakomodir mengenai aturan para pekerja (buruh) *unskilled labour* yang belum ada di Indonesia saat ini. Jika pemerintah tidak segera meratifikasi konvensi buruh migran maka para pekerja (buruh) *unskilled labour* tersebut akan semakin mudah untuk keluar masuk wilayah ASEAN dan bekerja sebagai tenaga kerja tidak terampil, yang pada dasarnya masih banyak warga negara Indonesia yang membutuhkan pekerjaan sekalipun itu hanya menjadi pekerja kasar. Keberadaan pekerja (buruh) *unskilled labour* sangat berpengaruh bagi Indonesia karna di era AEC ini, semakin maraknya TKA yang bekerja sebagai pekerja kasar di Indonesia membuat pekerja lokal merasa resah karna banyaknya perusahaan/pabrik yang rela melepas pekerja lokal demi memperkerjakan buruh migran ini yang pada dasarnya mereka sama-sama tidak memiliki keahlian khusus di bidangnya dan kedatangan pekerja asing yang sangat besar dapat menimbulkan persoalan sosial, politik, ekonomi, dan keamanan dalam negeri. Pemerintah harus bijak menyikapi hal ini agar tak terjadi persoalan sosial yang semakin meruncing yang disebabkan oleh direbutnya pasar kerja untuk *unskilled labour* kepada pekerja migran.

Kata kunci: *Asean Economic Community, Unskilled Labour, Labor Law.*

I. PENDAHULUAN

Asean Economic Community (AEC) atau MEA merupakan singkatan dari Masyarakat Ekonomi ASEAN yang memiliki pola mengintegrasikan ekonomi ASEAN dengan cara membentuk sistem perdagangan bebas atau *free trade area* antara negara-negara anggota ASEAN. Para anggota ASEAN termasuk Indonesia telah menyepakati suatu perjanjian Masyarakat Ekonomi ASEAN tersebut.

Empat pilar AEC saling berkaitan erat dan saling memperkuat satu sama lainnya, yaitu:

Pertama, ASEAN sebagai pasar tunggal dan basis produksi (*single market and production base*) ditandai oleh aliran bebas barang, aliran bebas jasa, aliran bebas investasi, aliran bebas tenaga kerja terdidik dan aliran modal yang lebih bebas. Selain itu, yang termasuk kelompok ini adalah sektor integrasi prioritas, sektor makanan, pertanian, dan kehutanan.

Kedua, ASEAN sebagai kawasan ekonomi berdaya saing tinggi (*competitive economic region*) ditandai oleh adanya peraturan kompetisi, perlindungan konsumen, hak atas kekayaan intelektual, pengembangan infrastruktur, perpajakan, dan *e-commerce* di semua negara anggota ASEAN.

Ketiga, ASEAN sebagai kawasan dengan pengembangan ekonomi yang merata (*equitable economic development*) ditandai oleh pengembangan usaha kecil dan menengah, dan prakarsa integrasi ASEAN untuk negara-negara CMLV (Cambodia, Myanmar, Laos, dan Vietnam).

Keempat, ASEAN sebagai kawasan yang terintegrasi secara penuh dengan perekonomian global (*integration into the global economy*) ditandai oleh pendekatan yang koheren dalam hubungan ekonomi di luar kawasan, dan meningkatkan peran serta dalam jejaring produksi global.

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan, tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan Pasal 28 D ayat (2) menegaskan bahwa, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, pengaturan tersebut sebagai landasan terhadap penggunaan TKA di Indonesia terhadap kondisi pasar kerja dalam negeri, kebutuhan investasi, kesepakatan internasional dan liberalisasi pasar bebas dengan berkaitan kepentingan nasional untuk memberikan perlindungan terhadap kesempatan tenaga kerja Indonesia (yang selanjutnya disebut TKI).

Pengaturan mengenai TKA di atur dalam Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 pada Bab VIII tentang penggunaan TKA, TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia (Direktorat Jendral Binapenta Kemnaker RI, 2014). Sejak 1 Januari 2016, Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) mulai berlaku. Itu berarti lalu lintas barang dan tenaga kerja bebas masuk ke semua negara ASEAN.

Dengan MEA ini berarti ada ketentuan-ketentuan tentang penggunaan TKA yang diamanatkan Pasal 42 - Pasal 49 UU 13 / 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 43 ayat 2d junto Pasal 45 ayat 1a yang mewajibkan adanya tenaga kerja warga negara Indonesia yang menjadi pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA tersebut.

Demikian juga perintah Pasal 45 ayat 1b yang mewajibkan pengusaha yang menggunakan TKA untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia yang menjadi tenaga pendamping TKA tersebut. Menurut Sekjen Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (Opsis), pelaksanaan MEA saat ini sudah melanggar isi UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, karena tidak ada lagi pengusaha yang mau memberikan pendidikan dan pelatihan.

Penegakkan hukum yang mengacu pada pasal-pasal tersebut harus ditingkatkan dan mendesak pemerintah agar mematuhi isi Pasal 42 - Pasal 49 UU 13 / 2003 dalam melaksanakan MEA. Masalah utama yang muncul dari MEA adalah kesiapan kompetensi tenaga kerja Indonesia dan ketersediaan lapangan kerja buat pekerja Indonesia.

Kemnaker telah menetapkan 85 Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), serta akreditasi 725 Balai Latihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS), melakukan sertifikasi terhadap 167 Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Upaya-upaya yang telah disebutkan di atas hanya capaian membangun infrastrukturnya saja, bukan capaian terkait jumlah dan kualitas kompetensi pekerja Indonesia.

Sebagai contoh, di Kepulauan Riau ada sekitar 400.000 pekerja namun yang memiliki sertifikasi kompetensi hanya sekitar 1400 pekerja. masih sangat kecil rasionya. Dan untuk tingkat nasional masih sedikit pekerja Indonesia yg memiliki sertifikasi kompetensi.

Fakta di atas menjadi masalah buat pekerja Indonesia di era MEA ini. Para pengusaha di Indonesia nantinya akan cenderung merekrut TKA dibandingkan pekerja Indonesia. Selain masalah kompetensi, para pengusaha akan lebih suka merekrut TKA karena TKA, sesuai Pasal 42 ayat 4 UU 13/2003, dipekerjakan di Indonesia dengan jangka waktu tertentu.

Dibandingkan dengan pekerja Indonesia yang bisa dikontrak tetapi dalam batas waktu tertentu dan pekerjaan tertentu seperti diamanatkan Pasal 59 UU 13/2003, dan bila pengusaha melanggar pasal tersebut maka pekerja tersebut otomatis menjadi pekerja

tetap. Kecenderungan lebih suka merekrut TKA di era MEA ini berarti lapangan kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang terampil dan berpendidikan akan semakin sempit, dan ini artinya potensi meningkatnya pengangguran terdidik akan semakin besar (<http://www.beritasatu.com>).

TKA wajib dan patuh terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatur ketentuan-ketentuan mengenai TKA yang bekerja di wilayah Indonesia, ketentuan-ketentuan tersebut adalah:

- a) Pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk;
- b) TKA dengan jabatan tertentu;
- c) Adanya jangka waktu tertentu;
- d) Rencana Pengguna TKA;
- e) Standar Kompetensi;
- f) Larangan menduduki jabatan tertentu;
- g) kewajiban dana kompensasi; h. dan Kewajiban memulangkan TKA.

Pemberi Kerja TKA merupakan badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan pemberi kerja tersebut, meliputi:

1. Instansi pemerintah,
2. Badan-badan Internasional,
3. Perwakilan negara asing,
4. Organisasi Internasional,
5. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, kantor perwakilan berita asing,
6. Perusahaan swasta asing, badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang,
7. Badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dalam bentuk Perseroan Terbatas atau Yayasan,
8. Lembaga Sosial, Keagamaan, Pendidikan dan Kebudayaan,
9. usaha jasa impresariat adalah kegiatan pengurusan penyelenggaraan hiburan di Indonesia baik yang mendatangkan maupun meluangkan TKA di bidang seni dan olahraga yang bersifat sementara (Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 12 Tahun 2015).

Terwujudnya AEC pada tahun 2015 setiap warga negara dapat keluar dan masuk dari satu negara ke negara lain mendapatkan pekerjaan tanpa adanya hambatan di negara yang dituju. Pembahasan tenaga kerja dalam AEC tersebut dibatasi pada pengaturan khusus tenaga kerja terampil (*skilled labour*) dan tidak terdapat pembahasan mengenai tenaga kerja tidak terampil (*unskilled labour*).

Walaupun definisi *skilled labour* tidak terdapat secara jelas pada *AEC Blueprint*, namun secara umum *skilled labor* dapat diartikan sebagai pekerja yang mempunyai ketrampilan atau keahlian khusus, pengetahuan, atau kemampuan di bidangnya, yang bisa berasal dari lulusan perguruan tinggi, akademisi atau sekolah teknik ataupun dari pengalaman kerja.

Dalam perkembangannya, arus bebas tenaga kerja sebenarnya juga bisa masuk dalam kerangka kerjasama AFAS diarahkan untuk memfasilitasi pergerakan tenaga kerja yang didasarkan pada suatu kontrak/perjanjian untuk mendukung kegiatan perdagangan dan investasi di sektor jasa. Salah satu upaya untuk mendukung hal tersebut adalah dengan disusunnya *Mutual Recognition Arrangement (MRA)*.

MRA dapat diartikan sebagai kesepakatan yang diakui bersama oleh seluruh negara ASEAN untuk saling mengakui atau menerima beberapa atau semua aspek hasil penilaian seperti hasil tes atau berupa sertifikat. Adapun tujuan dari pembentukan MRA ini adalah untuk menciptakan prosedur dan mekanisme akreditasi untuk mendapatkan kesamaan/kesetaraan serta mengakui perbedaan antar negara untuk pendidikan, pelatihan, pengalaman dan persyaratan lisensi untuk para professional yang ingin berpraktek.

Hingga tahun 2009, terdapat beberapa MRA yang telah disepakati oleh ASEAN yaitu MRA untuk jasa-jasa *engineering, nursing, architectural, surveying qualification*, tenaga medis (dokter umum dan dokter gigi), jasa-jasa akutansi dimana semua MRA ini ditanda tangani oleh para Menteri Ekonomi ASEAN (untuk Indonesia, Menteri Perdagangan) pada waktu yang berbeda-beda yaitu :

1. *ASEAN MRA on Engineering Services, tanggal 9 December 2005 di Kuala Lumpur;*
2. *ASEAN MRA on Nursing Services, tanggal 8 Des 2006 di Cebu, Filipina;*
3. *ASEAN MRA on Architectural Services, 19 November 2007 di Singapura;*
4. *ASEAN Framework Arrangement for the Mutual Recognition of Surveying Qualifications, tanggal 19 November 2007 di Singapura,*
5. *ASEAN MRA on Medical Practitioners, tanggal 26 Februari 2009 di Cha-am, Thailand*
6. *ASEAN MRA on Dental Practitioners, tanggal 26 Februari 2009 di Cha-am, Thailand*
7. *ASEAN MRA Framework on Accountancy Services, tanggal 26 Februari 2009 di Cha-am, Thailand,*
8. *ASEAN Sectoral MRA for Good Manufacturing Practice (GMP) Inspection of Manufacturers of Medicinal Products, tanggal 10 April 2009 di Pattaya, Thailand (<http://www.academia.edu/>).*

Pada tahun 2017 sekarang, terjadi peningkatan jumlah pekerja migran di Indonesia, khususnya di wilayah-wilayah kepulauan perbatasan yang memiliki akses masuk lebih mudah melalui jalur laut. Hal ini juga dipengaruhi oleh kemudahan yang ditimbulkan oleh kebijakan pemerintah. Namun persoalannya pekerja migran yang berdatangan tidak semua sesuai dengan apa yang sudah menjadi kesepakatan dalam AEC. Bahkan telah banyak fenomena fakta pekerja migran unskilled labour yang mewarnai pasar kerja di tanah air. Hal ini tentu saja menjadi persoalan hukum dan persoalan sosial tersendiri.

II. PEMBAHASAN

Pengaruh *Asean Economic Community (Aec)* Terhadap Keberadaan Pekerja Migran (Unskilled Labour) Di Indonesia

Secara umum payung perlindungan hukum tersebar dalam berbagai instrumen hukum termasuk hukum nasional, konvensi internasional, dan persetujuan diplomatik. Indonesia memiliki Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri (UUTKI/UU Buruh Migran).

UUTKI tersebut menegaskan kewajiban melindungi, namun tidak ada hukum atau regulasi yang secara khusus mengatur dan mengakui keberadaan pekerjaan rumah tangga atau pekerjaan di ranah domestik sebagai pekerjaan formal, yang berimplikasi melindungi pekerjanya.

Ada banyak traktat internasional yang mengatur hak buruh migran, yang terakhir adalah *The International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran Dan Anggota Keluarganya) yang dikeluarkan oleh PBB tahun 2003 sebagai hukum internasional.

Konvensi ini telah diratifikasi oleh 43 negara, dan Indonesia pada tahun 2012 lalu telah meratifikasinya dengan mengesahkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012. Meski Indonesia telah meratifikasi, namun belum terlihat langkah-langkah nyata untuk memperbarui berbagai peraturan perundang-undangan terkait dengan perlindungan buruh migran untuk diselaraskan dengan konten konvensi.

Selain itu, negara Indonesia juga telah meratifikasi beberapa instrumen internasional yang terkait dengan diskriminasi, misalnya Konvensi untuk Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan / *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) serta berbagai konvensi *International Labour Organization* (ILO) lainnya.

Namun, implementasi kebijakan masih mengandung diskriminasi, bahkan kebijakan penempatan buruh migran sudah mengarah pada perdagangan manusia, karena memposisikan buruh migran seolah-olah komoditas perdagangan. Negara memang telah mengeluarkan berbagai peraturan dan regulasi yang berhubungan dengan keberadaan buruh migran, namun semuanya lebih menekankan pada aspek penempatan dan pembinaan di luar negeri.

Solusi dalam bingkai normatif yang dibangun dirasakan kurang mencerminkan kebijakan yang menyentuh perlindungan bagi buruh migran. Paradigma perlindungan belum dikedepankan. Peraturan perundang-undangan yang ada, khususnya UUTKI, tidak cukup memadai dalam memberikan perlindungan dan akses keadilan.

Oleh banyak pihak, substansi hukumnya dipandang tidak jelas, yang menimbulkan masalah dalam penerapannya. Di antara ketidakjelasan itu adalah ketiadaan sanksi bagi para pihak yang melanggar. Meskipun UUTKI menjadi satu-satunya undang-undang khusus yang mengatur tentang buruh migran, namun di dalamnya tidak meliputi pengaturan tentang buruh migran domestik.

Dua tahun sejak UUTKI disahkan, kemudian diterbitkan Instruksi Presiden tahun 2006 tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Sejumlah aktivis dari gerakan advokasi buruh migran berpendapat UUTKI dinilai lebih mengusung semangat bisnis, yaitu kepentingan perusahaan pengerah jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI).

Kepentingan bisnis tersebut berkaitan dengan lalu lintas uang yang sangat besar dalam migrasi tenaga kerja dan tidak berpihak kepada buruh migran. Selain itu, pada level kebijakan maupun implementasi, UUTKI telah menempatkan buruh migran sebagai komoditas dalam bentuk pengadaan tenaga murah bagi kepentingan pengusaha PJTKI.

Di sisi lain, diperkirakan terdapat 800 perusahaan PJTKI yang ilegal, karena tidak memiliki izin resmi. Sementara itu, Konsorsium Pembela Buruh migran Indonesia (KOPBUMI) mencatat pemberian judul dan penyusunan konsideran pun dinilai tidak

mencerminkan itikad baik pemerintah untuk memberikan perlindungan yang memadai kepada buruh migran.

UUTKI berjudul Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri. Penamaan tersebut mencerminkan cara berpikir yang lebih mengedepankan persoalan penempatan dari pada perlindungan, dari 109 pasal dan 16 Bab, hanya terdapat 8 pasal saja (pasal 27 sampai pasal 84) yang mengatur mengenai perlindungan tenaga kerja, sementara 86 pasal mengatur mekanisme penempatan buruh migran.

Hal ini menunjukkan bahwa UUTKI lebih mengatur soal tata niaga dan kepentingan perusahaan PJKTI, dan bukan perlindungan kepada buruh migran. Selanjutnya masih dalam UUTKI, pasal mengenai perlindungan ini selain tidak jelas, juga sangat tidak memadai untuk memproteksi hak dan kepentingan buruh migran Indonesia.

Meskipun dalam pasal 77 ayat (2) disebutkan, "Perlindungan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan". Namun dalam pasal-pasal berikutnya (pasal 78 sampai pasal 84) semuanya hanya bermakna perlindungan selama masa penempatan di negara tujuan.

Sangat Jelas UUTKI ini tidak mampu menjangkau buruh migran di luar negeri. Tak dapat dihindari, salah satu implikasi dari pengutamaan pada penempatan dari pada perlindungan adalah tidak terakomodasinya perlindungan bagi pekerja migran yang tidak berdokumen, yang sering dianggap sebagai buruh migran *undocumented*.

Mereka dianggap tidak perlu memperoleh proteksi karena berada di luar kerangka penempatan. Hal tersebut juga berlaku pula bagi buruh migran yang berangkat secara mandiri. Sedangkan di dalam Konvensi Perlindungan Buruh Migran dan Anggota keluarganya, di dalamnya juga mengakomodasi perlindungan bagi buruh migran yang tidak berdokumen, termasuk mereka yang berangkat secara mandiri.

Dalam kenyataannya, banyak buruh migran yang tidak memiliki akses untuk memperoleh dengan cara yang tepat, dan menyimpan dokumen identitas dirinya. Pemalsuan dokumen, pemalsuan data dokumen, dan penahanan paspor oleh majikan atau jasa pengerah tenaga kerja adalah peristiwa yang sering dijumpai.

Elemen penting berikutnya adalah tersedianya bantuan hukum, terutama selama berada di luar negeri. Ketiadaan hukum khusus yang mengatur soal pekerjaan domestik, maka akses buruh migran domestik kepada bantuan hukum yang mereka hadapi sangat banyak, termasuk banyaknya kasus buruh migran yang mengalami kekerasan.

Di negara-negara Teluk, seperti Uni Emirat Arab, konsep mengenai illegal worker, dikaitkan dengan keberadaan pekerja yang lari dari rumah karena berbagai sebab, termasuk tidak tahan terhadap perlakuan majikan. Berdasarkan kontrak kerja, begitu keluar dari rumah, mereka dianggap illegal dan polisi bisa menangkapnya sebagai kriminal. Dalam hal seperti ini bantuan hukum sangat dibutuhkan.

Persoalan buruh migran adalah persoalan yang sangat serius, banyaknya persoalan yang dihadapi oleh buruh migran Indonesia disebabkan ketidakseriusan dan ketidakmampuan negara memberikan proteksi kepada buruh migran. Buruh migran dibiarkan begitu saja bekerja dan mengabdikan diri di negeri orang tanpa adanya jaminan perlindungan dari negara yang siap berada di garda depan mengatasi setiap persoalan yang dihadapi buruh migran.

Jika kita ingat kasus beberapa buruh migran Indonesia yang terancam hukuman mati dan negara tidak mengambil peranannya melindungi warga negaranya, juga kasus buruh migran yang disiksa oleh majikannya dan negara hanya diam saja hingga kasus buruh migran yang menjadi korban dari perdagangan manusia itu pun negara masih tidak berbuat apa-apa.

Begitu banyak buruh migran yang hidup tanpa perlindungan hukum. Tidak adanya hukum yang mengatur pekerjaan domestik menimbulkan pertanyaan besar "Bagaimana pekerjaan tersebut dilihat oleh Negara?". Devisa negara dari Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di berbagai negara Asia dan Eropa mencapai Rp 100 triliun per tahun.

Kontribusi yang cukup besar tersebut diperoleh dari empat juta TKI yang bekerja di berbagai sektor di negara di Asia, seperti Jepang, Korea, Thailand, China dan termasuk beberapa negara di Eropa. Sudah saatnya para pemangku kepentingan mulai menerapkan kebijakan yang lebih berpihak pada buruh migran. Diakui atau tidak, negara mendapatkan sumber pemasukan yang sangat besar dari migrasi buruh ke luar negeri (<http://www.lbhgyakarta.org/perlindungan-negara-terhadap-buruh-migran>).

Permasalahan ketenagakerjaan nasional yang kompleks tersebut bila dikaji secara umum mencakup :

1. Secara struktural jumlah pengangguran tidak seimbang dengan jumlah kesempatan kerja yang ada.
2. Rendahnya kualitas tenaga kerja, sehingga kesempatan tenaga kerja yang ada tidak terpenuhi seluruhnya atau belum ada kesesuaian antara pendidikan dan ketrampilan angkatan kerja dengan kualitas yang diminta atau dibutuhkan oleh pasar kerja.

3. Belum optimalnya kinerja bursa kerja pemerintah/swasta atau lembaga pendidikan.
4. Perlindungan kerja yang belum baik.
5. Lebih khusus pada kaum muda, kebanyakan mereka lebih memilih pekerjaan pada usia muda, namun pada usia 30 sampai 40 tahun mereka tidak mempunyai pilihan lain, dikarenakan tidak memiliki ketrampilan yang memadai.
6. Ditambah lagi dengan adanya pengaruh teknologi-teknologi informasi terhadap proses produksi yang juga bisa bersifat serius. Pengaruh teknologi yang besar-besaran menyebabkan timbulnya pengangguran yang besar-besaran pula. Sebagai contoh adalah komputer, dimana teknologi komputer bisa menyebabkan ribuan orang tidak lagi dibutuhkan Atau contoh lain adalah kemajuan mesin-mesin produksi, yang pada akhirnya mengakibatkan tergesurnya tenaga manusia menjadi tenaga mesin.

Sebagai langkah awal dalam mengatasi persaingan dan sebagai wujud kepedulian terhadap tenaga kerja Indonesia, pemerintah melalui Menakertrans (Jakob Nuwa Wea) bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) menyepakati adanya perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu Undang-Undang lama perlu dicabut dan atau ditarik kembali serta menggantinya dengan Undang-Undang baru.

Walaupun pada mulanya sempat terjadi perlawanan keras dari Serikat Buruh terhadap pasal-pasal yang dianggap tidak sesuai dan bertentangan dengan hak-hak normatif kaum buruh, namun dengan adanya pertimbangan-pertimbangan, akhirnya pemerintah tetap mengesahkan undang-undang ketenagakerjaan no. 13 tahun 2003.

Dalam aturan yang sesungguhnya tidak ada satupun undang-undang yang mengatur tentang pekerja (buruh) *unskilled labour* tersebut karena berdirinya AEC ini masih terhitung baru dan pemerintah masih kwalahan menghitung jumlah pekerja (buruh) *unskilled labour* yang berada di Indonesia.

Dalam bidang ketenagakerjaan Indonesia pekerja (buruh) *unskilled labour* ini sangat meresahkan para pekerja lokal karna keberadaan mereka yang tidak memenuhi standar untuk bekerja di Indonesia, walaupun sebenarnya antar warga ASEAN bebas keluar masuk di wilayah ASEAN tetapi hanya mereka yang memiliki dokumen-dokumen lengkap, sekalipun mereka yang ingin masuk ke wilayah ASEAN lainnya untuk tujuan

bekerja mereka harus memiliki standar kerja seperti apa yang sudah ditetapkan oleh kesepakatan AEC itu sendiri.

Dengan tidak adanya aturan yang kuat untuk mengatur keberadaan pekerja “illegal” tersebut maka bagi pemerintah Indonesia sendiri juga tidak punya kewenangan untuk menghukum mereka dengan hukuman yang bisa membuat mereka jera, saat ini hukuman yang dapat dilakukan oleh pemerintah Indonesia hanya memulangkan para pekerja (buruh) *unskilled labour* tersebut ke negara mereka masing-masing.

Dengan dilaksanakannya MEA maka terjadilah pasar bebas di bidang barang dan jasa, permodalan dan juga tenaga kerja yang akan mempengaruhi terhadap barang yang akan masuk ke sistem perdagangan Indonesia. Dengan demikian, setiap negara-negara yang bersaing dalam pasar bebas tersebut akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kualitas perekonomiannya termasuk Indonesia itu sendiri.

Indonesia harus bisa melihat bahwa MEA adalah peluang bagi SDM dan perekonomian Indonesia dan merauk keuntungan sebanyak-banyaknya dari MEA tersebut agar kesejahteraan masyarakat Indonesia bisa terjamin nantinya. Jika Indonesia tidak bisa mengatur strategi bagaimana memanfaatkan MEA maka Indonesia akan kalah dan rakyat yang akan jadi korbannya.

MEA juga menjadi kesempatan yang sangat besar bagi pencari kerja karena akan terdapat banyak sekali peluang-peluang dari perusahaan-perusahaan yang sangat membutuhkan tenaga kerja yang akan keahlian yang beragam. Tenaga kerja Indonesia akan lebih mudah mencari pekerjaan di luar negeri bahkan bisa dengan jaminan tanpa hambatan atau tanpa di persulit.

Seperti yang kita ketahui jika para tenaga kerja atau investor-investor asing masuk di Indonesia hal tersebut akan menimbulkan ketidak seimbangan grafik data jumlah pengangguran, yang diharapkan bukan terpenuhinya pekerjaan bagi para pengangguran, tapi lebih banyaknya jumlah pengangguran.

Hal tersebut karena perusahaan-perusahaan, atau pabrik-pabrik milik orang asing atau investor pasti akan membawa peralatan-peralatan penunjang pekerjaan dari bangsa mereka yang sudah memenuhi standart dan canggih, hal tersebut akan berubah menjadi padat modal dari pada padat karya, karena pekerjaan-pekerjaan perusahaan dapat dilakukan oleh mesin-mesin tersebut.

Berbeda lagi halnya dengan jika tenaga kerja yang berasal dari Indonesia, akan berinisiatif untuk mencari pekerjaan di luar negeri hal tersebut karena di Indonesia sudah minim pekerjaan, dikarenakan pabrik-pabrik telah dominan menggunakan tenaga mesin, mereka akan mencari pekerjaan ke luar negeri, di situ dampak lain yang terjadi mengingat SDM di Indonesia masih sangat rendah karena minimnya pendidikan yang otomatis akan membuat para tenaga kerja asal Indonesia terkalahkan oleh tenaga kerja asing sebab kualitas dan kinerja yang terlampaui berbeda (<http://www.kompasiana.com>).

Setiap negara bebas untuk menentukan siapa yang termasuk warga negara dan orang asing. Persoalan kewarganegaraan merupakan persoalan dalam negeri suatu negara yang berkaitan dengan perlindungan keamanan negara, kepentingan ekonomi, sosial, dan perlindungan hak asasi yang bersumber kepada kepentingan nasional (Ardhiswisastra, 2003)

Hukum internasional memberikan hak dan wewenang kepada semua negara untuk menjalankan yurisdiksi atas orang dan benda serta perbuatan yang terjadi di dalam wilayah negara tersebut. Berdasarkan hak yang diberikan oleh hukum internasional, negara berwenang untuk menerima, menolak dan mengusir serta memberlakukan syarat-syarat tertentu terhadap orang asing yang memasuki wilayah yurisdiksi suatu negara.

Orang asing dapat diberikan pengertian, yaitu orang yang bukan Warga Negara Indonesia dan sedang berada di Indonesia. Orang asing yang masuk ke negara Indonesia banyak berdatangan dari negara-negara yang mempunyai urusan baik dibidang pekerjaan maupun rumah tangga (perkawinan dengan orang yang berkewarganegaraan Indonesia), di negara Indonesia, orang asing ada yang masuknya secara resmi (legal) dan adapula yang masuk ke Indonesia secara tidak resmi (illegal) (Gatot, 2014).

Orang asing, yang masuk dan tinggal di sebuah negara yang dikunjungi wajib mempunyai izin masuk, Izin itu bervariasi, baik masa berlakunya maupun peruntukannya, ada yang masa berlakunya panjang (setahun sampai dengan 5 tahun) dan adapula yang masa berlakunya pendek (3 bulan sampai kurang lebih 6 bulan). Adapun peruntukannya antara lain untuk wisata, study, berobat, bekerja dan lain-lain.

Orang asing yang berdatangan ataupun berkunjung ke Indonesia, bahkan menetap di Indonesia disebabkan karena Negara Indonesia memiliki keanekaragaman dan berbagai kekayaan budaya juga biaya hidup yang lebih murah. Indonesia sebagai Negara kepulauan memiliki ribuan pulau yang tersebar dari Sumatera sampai Irian. Dari pulau-

pulau tersebut memiliki pesisir dan pantai yang indah serta taman laut yang indah serta taman laut yang mengagumkan.

Selain itu sejumlah pegunungan dengan hawa yang sejuk juga air terjun tersebar dimana-mana yang enak dan nyaman untuk dinikmati (Gatot, 2014). Di Indonesia sendiri jumlah orang asing sudah sangat banyak, kurang lebih 7 hingga 10% dari jumlah seluruh Warga Negara Indonesia. orang asing yang menetap sementara di Indonesia biasanya hanya memiliki izin tinggal sementara baik orang asing tersebut bekerja, berkunjung ataupun bahkan berkeluarga di Indonesia, biasanya izin tinggal tersebut disebut visa.

Orang asing yang menyalahgunakan surat izin tinggal sementara (visa) tersebut, ada yang dengan sengaja tinggal lebih lama di Indonesia padahal izin tinggalnya sudah ditetapkan oleh kantor keimigrasian, dan adapula yang menyalahgunakan visa tersebut dengan melakukan pekerjaan lain, padahal surat izin tinggalnya hanya untuk transit, dll (Gatot, 2014).

Dengan semakin maraknya tenaga kerja asing ilegal yang masuk ke Indonesia, pemerintah dibawah koordinasi Kemenko Polhukam akan mengaktifkan kembali Satgas POA (Pengawasan Orang Asing) pada Instansi POLRI. Kaitannya kewenangan Polri terhadap orang asing, dalam Undang-undang NO. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara RI Pasal 15 ayat (2) huruf I, disebutkan bahwa :

“Kepolisian Negara RI secara umum berwenang : Melakukan pengawasan fungsional Kepolisian terhadap orang asing yang berada di wilayah Indonesia dengan koordinasi instansi terkait”.

Selain itu juga dalam Undang-undang No. 8 Tahun 1981 Tentang KUHAP disebutkan :

“Kewenangan Polri dalam pelaksanaan pengawasan terhadap orang asing dikaitkan dengan Polri selaku penyidik sebagaimana diatur oleh UU No. 8 tahun 1981 telah memperluas pengertian fungsi pengawasan ke arah fungsi penegakan hukum”.

Fungsi penegakan hukum ini mencakup pengertian penegakan hukum terhadap perundang-undangan yang mengatur orang asing di Indonesia maupun terhadap ketentuan perundang-undangan lainnya. Sebenarnya POA bukanlah badan baru. Saat Pemerintahan Orde Baru POA sudah ada di bawah koordinasi POLRI.

Namun semenjak Undang-undang No. 6 Tahun 2016 Tentang Keimigrasian diberlakukan, keberadaan POA dihapuskan dan digantikan oleh PORA (Pengawasan

Orang Asing) yang berada di bawah Dirjen Keimigrasian Kementerian Hukum dan Ham. POA ini nantinya akan memerankan dua fungsi, yaitu fungsi pengawasan oleh POLRI dan fungsi koordinasi langsung oleh Menko Polhukam. Adapun fungsi pengawasan dimaksud antara lain :

1. Kumpul dan olah data orang asing yg masuk atau keluar wilayah Indonesia.
2. Daftar orang asing yg berada di wilayah Indonesia.
3. Pantau, kumpul dan olah baket dan informasi mengenai giat orang asing.
4. Susun daftar nama-nama orang asing yang tidak dikehendaki masuk atau keluar wilayah Indonesia dan giat lainnya (<http://www.hubunganindustri.com/>).

Keberadaan buruh migran meng-untungkan negara pengirim dan penerima dengan bentuk dan derajat yang berbeda. Negara penerima, jelas akan mendapatkan pekerja yang murah dan mudah diatur, dan seringkali dengan bergaining position yang lemah. Sedangkan bagi negara pengirim, buruh migran merupakan salah satu sumber devisa.

Sebanding dengan komoditas ekspor, buruh migran akan mendatangkan pemasukan bagi negara karena pihak pengguna jasa buruh migran itu mesti membayar dengan jumlah tertentu. Selain itu, negara juga memperoleh keuntungan dari pajak yang dibayar oleh para buruh migran. Di samping tentunya, dana-dana kiriman dari para buruh migran kepada keluarganya yang bisa diposisikan sebagai modal.

Justru di sinilah letak persoalannya. Sekalipun para buruh migran itu banyak berjasa mendatangkan devisa bagi negara, nasibnya tak banyak terpikirkan. Keselamatannya seringkali tak terjamin. Negara seolah tidak mempunyai sistem yang bisa membuat para buruh migran Indonesia bisa bekerja dengan tenang dan nyaman. Sejatinya, negara mendapatkan devisa dari derita para buruh migran, bahkan kita.

Ada alasan lain untuk tetap bertahan. Makin sulit masuk sebuah negara tertentu, makin besar pula kemungkinan buruh migran yang tidak memiliki surat-surat untuk tidak pindah walaupun sudah tidak bekerja lagi. Dengan adanya kebijakan migrasi yang fleksibel, kaum migran bisa keluar masuk sesuai lowongan kerja. Tetapi pemerintah yang mendukung kebijakan imigrasi ketat secara tidak langsung malah justru mendorong buruh migran ilegal untuk menetap di situ (<http://pekerjamigran.blogspot.co.id/>).

Sepanjang tahun 2015, peraturan tentang Tenaga Kerja Asing (Permenakertrans No. 12 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing) mengalami dua

kali perubahan. Perubahan pertama yaitu dikeluarkannya Permenaker No. 16 tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan pada 29 Juni 2015.

Perubahan kedua yaitu dikeluarkannya Permenaker No. 35 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan pada 23 Oktober 2015.

Yang menjadi perhatian pada perubahan yang pertama (Permenaker No. 16 tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing) adalah dihilangkannya ketentuan pasal 26 Ayat 1 point d pada Permenakertrans No. 12 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yaitu salah satu syarat wajib bagi TKA untuk bekerja di Indonesia adalah dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia.

Sementara pada perubahan yang kedua (Permenaker No. 35 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing) juga terdapat beberapa ketentuan yang dihapus, terutama yang menjadi perhatian adalah dihapusnya ketentuan Pasal 3 Permenaker No. 16 tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang bunyinya :

“Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan 1 (satu) orang TKA harus dapat menyerap TKI sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pada perusahaan pemberi kerja TKA.”

Dengan dihapusnya ketentuan-ketentuan diatas, tentunya akan membuat TKA semakin bebas serta leluasa untuk bekerja dan meniti karir di Indonesia. Terutama dengan dihapusnya ketentuan Pasal 3 Permenaker No. 16 tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, akan membuat Tenaga Kerja Lokal semakin terjepit karena perusahaan-perusahaan semakin leluasa mempekerjakan tenaga kerja asing, yang berdampak pada semakin sempitnya kesempatan kerja untuk tenaga kerja lokal.

Bukan antipati terhadap TKA, apalagi Indonesia akan menghadapi pasar bebas Masyarakat Ekonomi ASEAN. Tetapi, perlindungan bagi Tenaga Kerja Lokal juga harus lebih diutamakan. Jangan sampai tenaga kerja lokal kehilangan kesempatan untuk mendapatkan lapangan pekerjaan yang pada akhirnya akan berpengaruh buruk pada pertumbuhan perekonomian sebagai akibat tingginya tingkat pengangguran (<http://www.hubunganindustri.com>).

Maraknya industrialisasi di Banten hari ini terjadi karena kemudahan dari investasi asing yang masuk hari ini, tapi tentu saja bukan hanya dampak terhadap kultur masyarakat Indonesia pada umumnya dan Banten khususnya, dengan masuknya tenaga kerja asing dengan bergulirnya MEA tentu saja berakibat pada terciptanya kompetisi tidak sehat antara tenaga kerja asing dan lokal.

Berdasarkan data aktual lapangan tenaga asing yang datang dari Cina per hari di bayar Rp. 15.000.000,-/ bulan sementara tenaga lokal hanya di bayar Rp. 2.000.000,-/ bulan (Era muslim, Rabu 3 Agustus 2016 : " Di Banten Pekerja kasar dibayar Rp. 15 juta Pribumi Cuma 2 juta) (<http://www.kompasiana.com/far/dampak-mea-terhadap-industri-dan-tenaga-kerja-di-banten>). Banten diprediksi mengalami kebanjiran tenaga kerja asing (TKA) sebanyak 25 ribu orang yang akan mulai masuk sejak akhir 2015-2016.

Hal itu karena mulai berlakunya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) pada Desember 2015. Pelaksanaan MEA itu membuat pengawasan terhadap TKA akan semakin ketat di Banten. Banten juga memiliki angka pengangguran mencapai 480 ribu jiwa. Karena itu, tenaga kerja lokal asal Banten harus tetap dilindungi agar tidak terjadi ledakan pengangguran.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Disnakertrans Provinsi Banten, sebanyak 25.200 orang TKA sedang mengurus izin kerja. Izin itu hanya berlaku selama satu tahun. Sehingga TKA di Banten akan mencapai angka 35 ribu jiwa. Dari 13 ribu perusahaan yang ada di Banten, tenaga kerja lokal berjumlah 1,3 juta jiwa.

Hingga akhir Agustus 2015, tercatat sebanyak 10 ribu jiwa TKA bekerja di Banten. Sedangkan berdasarkan data dari Kanwil Kumham Provinsi Banten, Dirjen Imigrasi mencatat jumlah tenaga kerja asing terbanyak berasal dari China sebanyak 2.809 orang, lalu Korsel 2.188, Jepang 48 orang, Taiwan 454 orang, Amerika 278 dan 2.000 lainnya dari beragam negara (<http://bisnis.liputan6.com>).

Tenaga kerja asing asal China diduga illegal, lambat laun terus memasuki sejumlah perusahaan di beberapa kawasan Indonesia. Di ketahui, sebanyak 36 pekerja asal Tiongkok bekerja pada proyek investasi Fantasy Island di Pulau Manis, kecamatan Belakang Padang, Batam. Para WNA asal Tiongkok itu bekerja di berbagai bidang.

Keberadaan WNA Tiongkok di Batam itu di ketahui setelah Kantor Imigrasi Kelas II Belakang Padang melakukan sidak, pekerja tambang asal China juga sudah memasuki Kabupaten Morowali, Sulawesi Tengah melalui Kendari, Sulawesi Tenggara. Dilaporkan,

sebanyak 50 WNA asal Haluoleo, Kendari dan selanjutnya mereka akan menuju Morowali melalui jalur darat dan laut. Mereka disebutkan akan bekerja di sebuah pertambangan besar di wilayah tersebut.

Sebelumnya, Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM telah mengamankan sebanyak 2.698 Warga Negara Asing (WNA) lantaran diduga melakukan sejumlah pelanggaran terbanyak merupakan warga negara asal China. Dari 2.698 WNA itu, sebanyak 773 orang diketahui melakukan pelanggaran.

WNA China yang diduga melakukan pelanggaran berada di urutan atas dengan jumlah 207 orang. Di urutan kedua ditempati WNA Nigeria 74 orang, WNA India 72 orang, WNA Filipina 54 orang, Malaysia 40 orang. Pelanggaran itu berdasarkan hasil pemeriksaan awal Ditjen Imigrasi (<https://www.kaskus.co.id/>).

Adapun Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat 70.113 tenaga kerja di Batam berhenti bekerja dari perusahaan mereka selama 2016. Hal itu berdasarkan jumlah pekerja yang mengambil dana jaminan hari tua (JHT) BPJS Ketenagakerjaan sebesar Rp. 474.88 M. Sedangkan yang mengambil jaminan pensiun (JP) ada 264 orang dengan dana Rp. 212.33 jt.

Kepala Kantor Cabang BPJS Batam Nagoya Ahmad Fathoni mengatakn, selama 2016 ada 174 ribu anggota kepersertaan yang aktif. Namun yang menarik dana JHT sangat tinggi, seiring berakhirnya kontrak kerja mereka di perusahaan. Menurut Fathoni, pada 2016 pihaknya telah membayar klaim jaminan untuk 4.675 kasus kecelakaan kerja dengan Rp. 22.228 M.

Sedangkan klaim jaminan kematian ada 200 kasus dengan nilai pembayaran mencapai Rp. 4.573 M. Dari peserta perusahaan aktif di Batam tahun lalu ada 4.201 perusahaan, pekerja sektor formal ada 177.359 dan etnaga kerja sektor informal ada 11.768 tenaga kerja. Anggota DPRD Batam meminta perusahaan di Batam untuk memprioritaskan tenaga kerja lokal dibanding tenaga kerja dari luar daerah atau luar negeri.

Pencetakan tenaga kerja terampil ini sudah dicanangkan pemerintan daerah. Setiap tahunnya akan dilaksanakan sekitar 4.000 paket sertifikasi. Dualisme kepemimpinan di Batam serta tidak adanya kepastian hukum dalam berinvestasi membuat investor hengkang. Ini menjadi dilema pemerintah daerah maupun pusat. Tidak adanya investasi baru menyebabkan perekonomian Batam timpang.

Mengingat jumlah penduduk Batam saat ini berdasarkan survei Badan Pusat Statistik (BPS) Batam sudah mencapai 1,5 juta jiwa. Setiap tahun angka pengangguran di Batam meningkat dan hasil survei BPS Batam pada 2016 menyebutkan melonjaknya angka pengangguran, seiring menurunnya perekonomian dan banyaknya perusahaan yang hengkang dari Batam (<https://sindobatam.com/>).

Sebanyak lima pekerja asing berasal dari Cina yang diduga bekerja di Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Mpanau Palu, diamankan petugas gabungan dari Divisi Imigrasi Kanwil Hukum dan HAM Sulawesi Tengah dan Imigrasi Palu. Kelima warga asing itu terpaksa diamankan petugas karena diduga melakukan pelanggaran UU Keimigrasian RI.

Kunjungan dalam rangka pembinaan di perusahaan-perusahaan untuk mengawasi keberadaan pekerja asing merupakan kegiatan rutin yang dilaksanakan jajaran Divisi Imigrasi dan Kantor Imigrasi Palu. Saat tim tiba di lokasi yakni PLTU Mpanau milik PT PJPP (Puska Jaya Palu Power) tersebut, pihaknya mendapat laporan jumlah pekerja asing yang ada 19 orang.

Setelah diperiksa, ternyata ada lima warga asing yang diduga melakukan pelanggaran UU Keimigrasian sehingga mereka terpaksa diamankan sementara sambil proses pemeriksaan lebih lanjut. Sebelumnya, pada dua pekan lalu, dua warga Cina lainnya juga ditangkap petugas Imigrasi Palu di lokasi tambang emas Poboya Palu.

Kedua warga Cina itu bernama Yin Shanhua lahir pada 4 Juni 1960, dan Wen Xing Chang lahir 9 September 1956. Keduanya terbukti menyalagunakan visa dan juga visa yang dikantongi mereka sudah kedaluwarsa. Rencananya mereka akan diserahkan ke Direktorat Jenderal (Dirjen) Imigrasi untuk proses pendalaman dan deportasi (<http://www.republika.co.id/>).

Sejumlah pekerja asing asal Cina juga berdatangan dalam sejumlah proyek yang dibangun oleh pemerintah. Salah satunya adalah pekerja asal Cina yang datang di Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara. Pada H+2 Lebaran, pekan lalu, sekitar 50 pekerja asal Cina datang untuk terlibat dalam pembangunan pabrik dan smelter feronikel di Morosi, Konawe.

Namun, kedatangan para pekerja asing ini sempat menimbulkan pro-kontra di masyarakat. Hal ini lantaran kedatangan pekerja asing itu dianggap menutup kesempatan

kerja kepada warga setempat. Tidak hanya itu, pembangunan smelter di Morosi itu juga dianggap tidak memberdayakan masyarakat lokal secara langsung.

Pemerintah pusat memang harus turun tangan terkait kedatangan para pekerja Cina tersebut di Konawe. Pelibatan itu, pemerintah pusat mempersiapkan Sumber Daya Alam (SDA) di daerah. "Sehingga nantinya ada transfer of technology". Selain itu, jika nantinya ada kesulitan bagi putra-putra daerah untuk mengikuti pendidikan formal, maka pemerintah harus bisa memaksimalkan Badan Latihan Kerja (BLK) di daerah.

Selain itu, manfaat yang bisa diberikan oleh perusahaan tersebut adalah dengan memberikan beasiswa terhadap anak-anak daerah. Spesifikasi pemberian beasiswa terhadap anak-anak di daerah itu disesuaikan dengan yang dibutuhkan pabrik-pabrik tersebut.

Aturan yang ada sudah jelas bahwa tenaga kerja asing yang diperbolehkan bekerja di Indonesia adalah tenaga terdidik atau tenaga yang mempunyai keahlian khusus yang tidak bisa didapatkan di dalam negeri. Dan perusahaan-perusahaan asing yang berinvestasi dari luar, khususnya dari Tiongkok, tidak bisa membawa buruh kasar dari negeri mereka sendiri karena ini melanggar aturan yang ada.

Kasus imigran Tiongkok di Indonesia mengemuka beberapa waktu belakangan ini karena diketahui banyak dari imigran atau pendatang tersebut adalah buruh kasar (*unskilled labor*). Dari sebagian kecil contoh diatas dapat kita lihat bahwa tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia tidak semuanya memiliki kemampuan yang kompeten di bidangnya yang sesuai dengan apa yang tertulis dalam AEC *Blueprint*, didalam kesepakatan AEC sendiri hanya ada 9 jenis pekerjaan saja yang bisa di lakukan oleh pekerja asing yang ingin bekerja di kawasan ASEAN.

Sementara dari beberapa kasus yang kita lihat banyak sekali pekerja asing yang masuk ke Indonesia tanpa memiliki kemampuan yang mempuni, mereka bisa di sebut dengan pekerja *unskilled labour* (tenaga kerja tidak terampil), banyak dari mereka yang mungkin bahkan tidak memiliki dokumen-dokumen atau surat ijin resmi untuk masuk ke wilayah negara Indonesia dengan tujuan bekerja.

Secara umum ketentuan yang mengatur tenaga kerja asing terdapat dalam pasal 42-49 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam pasal tersebut juga dapat kita ketahui bahwa penggunaan tenaga kerja asing yang akan bekerja

di Indonesia di perlukan dokumen-dokumen, persyaratan tentang perijinan, memiliki standart dan kompetensi lalu menunjuk tenaga kerja pendamping.

Sesungguhnya Indonesia sendiri masih banyak membutuhkan pekerja asing tetapi pekerja asing yang terampil dan professional pada bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh para tenaga kerja terampil lokal. Tetapi buat para pekerja lokal kita keberadaan pekerja (buruh) *unskilled labour* ini bisa menjadi ancaman tersendiri karena bagi beberapa pemilik perusahaan/pabrik itu lebih mempercayai mereka pekerja asing dari pada pekerja lokal, maka dari itulah ada beberapa kasus yang kita temui perusahaan/pabrik yang mem-phk pekerja nya dan menggantinya dengan para pekerja (buruh) *unskilled labour* itu sendiri.

Keberadaan para pekerja (buruh) *unskilled labour* ini bisa disebut juga pekerja illegal karena aturan yang mengatur tentang keberadaan mereka di era AEC ini belum ada, jadi kita hanya bisa berharap kepada pemerintah agar segera mengeluarkan undang-undang yang mengatur tentang keberadaan *unskilled labour* ini dan segera meratifikasi konvensi buruh migran yang telah ada.

III. PENUTUP

Mengenai pengaturan AEC dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia dapat penulis simpulkan bahwa di era global seperti ini pemerintah dituntut untuk lebih cepat dan sigap mengenai aturan para pekerja (buruh) *unskilled labour* yang belum ada di Indonesia saat ini. Jika pemerintah tidak segera meratifikasi konvensi buruh migran maka para pekerja (buruh) *unskilled labour* tersebut akan semakin mudah untuk keluar dan masuk wilayah ASEAN dan bekerja sebagai tenaga kerja tidak terampil, yang pada dasarnya masih banyak warga negara Indonesia yang membutuhkan pekerjaan sekalipun itu hanya menjadi pekerja kasar.

Keberadaan pekerja (buruh) *unskilled labour* sangat berpengaruh bagi Indonesia karna di era AEC ini, semakin maraknya TKA yang bekerja sebagai pekerja kasar di Indonesia membuat pekerja lokal merasa resah karna banyaknya perusahaan/pabrik yang rela melepas pekerja lokal demi memperkerjakan buruh migran ini yang pada dasarnya mereka sama-sama tidak memiliki keahlian khusus di bidangnya dan kedatangan pekerja asing yang sangat besar dapat menimbulkan persoalan sosial, politik, ekonomi, dan keamanan dalam negeri.

Persoalan mengenai aturan pekerja (buruh) *unskilled labour* penulis berharap kepada pemerintah agar segera meratifikasi konvensi buruh migran dan mengeluarkan undang-undang yang mengatur tentang pekerja (buruh) *unskilled labour*, karna di era AEC saat ini belum ada aturan mengenai para pekerja tidak terampil tersebut dan supaya para tenaga kerja tidak terampil yang bekerja di Indonesia memiliki kepastian hukum yang kuat dan pemerintah pun bisa memberikan sanksi tegas bagi para TKA yang melanggar aturan yang ada. Sehubungan dengan belum adanya aturan mengenai keberadaan mereka pemerintah hanya dapat memberi sanksi yang ringan bagi mereka pekerja (buruh) *unskilled labour* yang sudah menyalahi aturan.

Keberadaan tenaga kerja asing di era *asean economic community* seharusnya menjadikan tenaga kerja Indonesia meningkatkan mutu diri karena dengan adanya AEC ini bukan sebagai hambatan namun sebagai peluang untuk bersaing secara sehat dengan tenaga kerja asing . Di Indonesia sendiri keberadaan pekerja (buruh) *unskilled labour* sendiri sangat banyak jadi memang pemerintah harus bekerja ekstra untuk mengatur perkembangan mereka jangan sampai dengan masuknya TKA ke wilayah Indonesia justru menjadi persoalan sosial bagi pekerja lokal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung 2009
- Agus Brotosusilo, *The Prospect for USA - Indonesia Free Trade Agreement, This paper presented at Law School - Washington University, Seattle 2006*
- Anak Agung Banyu Perwita, *Pengantar Ilmu Hubungan Internasional*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung 2011.
- Andi Fahmi Lubis Dan Team KPPU, *Hukum Persaingan Usaha Antara Teks Dan Konteks*, ROV Creative Media, Jakarta 2009.
- Boer Mauna, *Hukum Internasional: Pengertian Peranan Dan Fungsi Dalam Era Dinamika Global*, PT. Alumni, Bandung 2011.
- Direktorat Jenderal Kerjasama ASEAN, *ASEAN Selayang Pandang Edisi Ke-20*, Kementrian Luar Negeri, Jakarta 2012.
- Djalinus Syah, *Mengenal ASEAN Dan Negara-Negara Anggotanya*, PT. Kreasi Jaya Utama, Jakarta 1988.
- HR Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Restu Agung, Jakarta 2008

PROSIDING



- I Wayan Parthiana, *Pengantar Hukum Internasional*, Mandar Maju, Bandung 2003.
- Luhulima, *Masyarakat Asia Tenggara menuju Komunitas ASEAN*, Pustaka Pelajar, Jakarta 2008.
- Mohamed Jahwar Hassan, *The Resurgence of China and India, major Power Rivaly ang The Response of ASEAN*, dalam Hadi Soesastro dan Clara Joewono (eds), *The Inclusift Regionalist*, (Jakarta Centre For Strategic And Internasional Studies Indonesia, 2007).
- R. Hendra Halwani, *Ekonomi Internasional & Globalisasi Ekonomi*, Ghalia Indonesia, Jakarta 2002.
- R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006.
- Satjipto Raharjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2003.
- Sefriani, *Hukum Internasional Suatu Pengantar*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2009.
- Starke J.G, *Pengantar Hukum Internasional Edisi Kesepuluh*, Sinar Grafika, Jakarta 2006.
- Sihar Sihombing, *Hukum Keimigrasian Dalam Hukum Indonesia*, Nuansa Aulia, Bandung 2013.
- Sudarsono, *Kamus Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2007.
- Supramono Gatot, *Hukum Orang Asing*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.
- Tulus TH. Tambunan, *Globalisasi dan Perdagangan Internasional*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004.
- Wahyudi ukun, *Deportasi sebagai instrument penegakan hukum dan kedaulatan Negara dibidang keimigrasian*, PT.adi kencana aji. Jakarta 2004. Hlm 28.
- Yudha Bakti Ardhiswisastra, *Hukum Internasional Bunga Rampai*, Alumni Bandung, 2003.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta 2012.

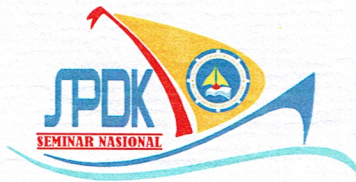
Peraturan Perundang-Undangan.

- Tenaga Kerja Asing (TKA) Dalam Data dan Informasi, Direktorat Jendral Binapenta Kemnaker RI, Cetakan I, 2014.
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 12 Tahun 2015.
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2011.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2013.
- Peranan Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2014.
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara RI
- Undang-undangn No. 16 tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Internet.

<http://stand-up-please.blogspot.co.id/definisi-hubungan-internasional-menurut.html>

<http://business-law.binus.ac.id/tenaga-kerja-asing>
<http://pengertian.website/pengertian-mea-dan-ciri-ciri-masyarakat-ekonomi-asean>
<http://www.dokterbisnis.net/jenis-jenis-tenaga-kerja-mana-yang-anda-butuhkan>
<http://www.kompasiana.com>
<http://id.beritasatu.com/macroeconomics/iom-eksistensi-pekerja-migran-suatu-keniscayaan>
<https://id.wikipedia.org>
<http://www.beritasatu.com>
<http://kbbi.web.id>
<http://www.investopedia.com/terms/u/unskilled-labor.asp>
<http://asean.org/asean-economic-community>
https://id.wikipedia.org/wiki/Hubungan_internasional



Sertifikat

Diberikan Kepada :

FITHRIATUS SHALIHAH

Sebagai
PEMAKALAH

**Seminar Nasional Pelaksanaan Pilkada Serentak Yang Sehat, Jujur, Adil dan Akuntabel
dan
Strategi Pembangunan Daerah Kepulauan**

di Hotel Aston Tanjungpinang Kepulauan Riau
Tanjungpinang, 15 November 2017

Dekan FISIP UMRAH



Bismar Arianto, M.Si

Ketua Panitia



Handrisal, M.Si