

TENAGA KERJA ASING: ANALISIS POLITIK HUKUM

TENAGA KERJA ASING: ANALISIS POLITIK HUKUM

Penyunting:

Dr. Drs. Widodo Suryandono, S.H., M.M.

Yayasan Pustaka Obor Indonesia
Jakarta, 2017

Perpustakaan Nasional RI. Data Katalog dalam Terbitan (KDT)

Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum/Dr. Drs. Widodo Suryandono, S.H., M.M.
(peny.)—Ed. 1; Cet. 1.—Jakarta : Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017.

xxiv + 144 hlm; 15,5 x 23 cm
ISBN 978-602-433-587-8

Judul:
Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum
Dr. Drs. Widodo Suryandono, S.H., M.M. (peny.)

Copyrights © 2017
Hak cipta dilindungi oleh Undang-Undang
All rights reserved

Penerbitan ini atas kerja sama
Yayasan Pustaka Obor Indonesia dengan
Pusat Penelitian Badan Keahlian
Dewan Perwakilan Rakyat
Republik Indonesia

Cetakan pertama: Desember 2017
YOI: 1465.36.19.2018
Desain sampul: Iksaka Banu

Yayasan Pustaka Obor Indonesia
Jln. Plaju No. 10, Jakarta 10230
Telepon: 021-31926978, 31920114
Faksimile: 021-31924488
Email: yayasan_obor@cbn.net.id
Website: www.obor.or.id

KATA PENGANTAR

Dr. Indra Pahlevi, S.IP, M.Si.

Kepala Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI

Puji syukur Alhamdulillah dipanjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas rahmat dan karunia-Nya Tim Peneliti dari Bidang Hukum pada Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI telah dapat menyelesaikan penelitiannya pada tahun 2016 dan menerbitkannya dalam bentuk buku *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*. Buku ini merupakan salah satu buku dari sejumlah buku yang dihasilkan oleh Para Peneliti Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI yang perlu diapresiasi.

Buku ini merupakan himpunan dari beberapa tulisan, yaitu *pertama*, Politik Hukum Ketenagakerjaan Asing Ditinjau dari Tanggung Jawab Negara, *kedua*, Politik Hukum Pengendalian Tenaga Kerja Asing di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Provinsi Jawa Timur, *ketiga*, Politik Hukum Alih Teknologi dan Alih Keahlian dari TKA kepada TKI Pendamping di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Provinsi Jawa Timur, dan *keempat*, Politik Hukum Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Provinsi Jawa Timur. Tulisan yang pertama melihat politik hukum ketenagakerjaan asing secara umum dari tanggung jawab negara dan pelaksanaannya termasuk di dalamnya urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dan kesesuaiannya politik hukum tersebut dengan penggunaan tenaga kerja asing. Hal ini berbeda dengan ketiga tulisan lainnya yang lebih menekankan politik hukum ketenagakerjaan asing dari sisi pengaturan

dan pelaksanaannya yang lebih bersifat pragmatis dan spesifik di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Provinsi Jawa Timur, yaitu dari aspek pengendalian tenaga kerja asing, alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia yang berperan sebagai tenaga pendamping bagi tenaga kerja asing tersebut, dan pengawasan terhadap tenaga kerja asing.

Politik hukum di dalam buku ini dipilih sebagai tema sentral karena Indonesia tidak bisa memungkiri adanya perpindahan orang asing untuk masuk dan bekerja di negeri ini, sehingga perlu melihat politik hukum di bidang ketenagakerjaan yang berkaitan dengan tenaga kerja asing, baik dari sisi pembentukan maupun pelaksanaan regulasi dan kebijakan yang telah dibuat oleh pemerintah. Hal ini dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal dalam penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia. Adapun faktor internal yang memengaruhi antara lain, Indonesia saat ini sedang berupaya meningkatkan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, peraturan perundang-undangan Republik Indonesia yang mengatur mengenai ketenagakerjaan asing, permasalahan tenaga kerja yang masih dihadapi Indonesia di antaranya kondisi pasar kerja dalam negeri yang belum bisa sepenuhnya memenuhi ketersediaan tenaga kerja terampil, dan adanya kebutuhan investasi melalui penanaman modal asing. Di sisi lain, secara eksternal terdapat kesepakatan internasional dan liberalisasi pasar kerja bebas. Hal ini tidak terlepas dari Indonesia sebagai bagian dari masyarakat internasional telah menyetujui beberapa konvensi internasional di bidang perdagangan barang, jasa, dan investasi yang mengikat negara anggota untuk memperluas akses pasar dan peredaran barang, jasa, modal, dan investasi melewati batas negara, di antaranya *General Agreement on Trade in Services*, *ASEAN Free Trade Area*, dan *ASEAN Economic Community*. Konvensi internasional tersebut mengakibatkan semakin terbuka peluang masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia, sehingga memengaruhi jumlah tenaga kerja asing di Indonesia secara signifikan.

Kata Pengantar

Keberadaan tenaga kerja asing tersebut merupakan tantangan bagi pemerintah dan pemerintah daerah, karena sampai dengan saat ini Indonesia masih menghadapi berbagai persoalan ketenagakerjaan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Oleh karena itu, hal ini perlu ditinjau dari keinginan politik (*political will*) negara terhadap tenaga kerja asing di Indonesia, yang diproses melalui politik hukum formal maupun material, yang kemudian direalisasikan dalam bentuk kebijakan (*legal policy*). *Political will* dari negara untuk menghadapi tenaga kerja asing telah terakomodasi dalam politik hukum ketenagakerjaan dan terimplementasi dalam beberapa regulasi terkait dengan ketenagakerjaan. Namun, pada tataran implementasi masih ditemui permasalahan tenaga kerja asing seperti penghapusan beberapa persyaratan penggunaan tenaga kerja asing, belum terimplementasikannya kewajiban alih keahlian dan alih teknologi dengan baik, dan masih adanya pelanggaran keimigrasian yang dilakukan oleh dunia usaha dan tenaga kerja asing. Oleh karena itu, tim peneliti melalui keempat tulisan dalam buku ini melakukan penelitian untuk mengetahui tentang politik hukum ketenagakerjaan asing dilihat dari tanggung jawab negara dan kewenangan pemerintah, pengendalian tenaga kerja asing, alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia pendamping, dan pengawasan terhadap tenaga kerja asing karena sampai saat ini politik hukum ketenagakerjaan masih belum membawa keberhasilan sesuai yang diharapkan serta keseimbangan dan keadilan antara tenaga kerja Indonesia dengan tenaga kerja asing di tengah-tengah permasalahan ketenagakerjaan yang dihadapi Indonesia.

Besar harapan bahwa buku ini dapat bermanfaat dan menjadi referensi bagi DPR RI, Pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat untuk meningkatkan pengertian, pemahaman, dan pengetahuan tentang politik hukum ketenagakerjaan asing dan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia. Akhir kata, saya menyampaikan apresiasi yang tinggi kepada Tim Peneliti ini atas hasil karya penelitiannya yang penting

dan menarik ini. Karya ilmiah ini masih perlu ditindaklanjuti oleh DPR RI dan Pemerintah terkait dengan regulasi negara dalam bentuk undang-undang untuk mengatur ketenagakerjaan asing di Indonesia, mengingat begitu cepat perubahan regulasi yang berkaitan dengan tenaga kerja asing dan instrumen hukum internasional yang terkait dengan ketenagakerjaan asing, serta arus tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia yang tidak bisa dihindari sehingga menyebabkan penerapan dan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan asing mengalami kendala. Apresiasi juga saya sampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu, memberikan masukan konstruktif, serta berbagi ilmu, pengetahuan, dan pengalamannya kepada tim peneliti yang membuat karya tulis ilmiah ini.

Semoga maksud dan tujuan serta tekad yang mulia dari tim peneliti melalui penerbitan buku ini dapat terwujud. Selain itu juga, semoga semangat Tim Peneliti bersama dengan para peneliti lainnya di Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI dapat semakin meningkatkan kualitas penelitian demi pembangunan hukum nasional di Indonesia.

Jakarta, 5 September 2017

PROLOG

Memasuki era globalisasi yang ditandai dengan kecanggihan teknologi, transportasi, dan telekomunikasi, membuat seolah-olah dunia tanpa batas. Fenomena ini akan sangat berpengaruh pula kepada sektor ekonomi dunia, yang memaksa kita untuk memulai era baru yaitu mulai memasuki era perdagangan bebas yang memberikan kesempatan luas bagi pelaku ekonomi untuk berusaha dan bersaing secara sehat tanpa adanya proteksi. Organisasi perdagangan dunia (*World Trade Organization*) yang dibentuk dalam era globalisasi ekonomi menjadikan perdagangan barang dan jasa serta perpindahan manusia menjadi *borderless*. Era perdagangan bebas melahirkan blok-blok perdagangan pada tingkat regional, seperti ASEAN dengan munculnya Kawasan Perdagangan Bebas ASEAN (*ASEAN Free Trade Area*) di wilayah perdagangan ASEAN, termasuk masalah globalisasi tenaga kerja.

Indonesia sebagai salah satu negara yang turut dalam arus globalisasi ekonomi, yang juga terkait dalam perdagangan barang dan jasa, maka akan terikat pula dalam pengaturan jasa dalam *General Agreement on Tariffs and Trade* yang telah disepakati dalam *United Nations Conference on Trade and Employment* pada tanggal 30 Oktober 1947. Sebagai negara anggota yang sudah meratifikasi pembentukan *World Trade Organization*, secara hukum harus melaksanakan komitmen-komitmen yang telah disepakati. Dengan demikian Indonesia telah memasuki era baru, yaitu Indonesia yang menganut paham demokratik, dengan sistem ekonomi baru yang biasa disebut

“ekonomi pasar terbuka” atau “ekonomi pasar sosial”.¹ Di era ekonomi baru ini ada dua proses yang harus dijalankan yaitu: *pertama*, proses pasarisasi yang mempunyai dimensi domestik dan dimensi global. Dalam dimensi domestik ditandai oleh reformasi kepemilikan ke arah swastanisasi kecuali untuk barang dan jasa sosial, reformasi harga ke arah peningkatan liberalisasi harga, dan reformasi kekuasaan menuju ke arah polarisasi kekuasaan yang bersifat subsidiaritas ke kekuasaan terbawah. Adapun dimensi global pasarisasi ditandai dengan penurunan hambatan-hambatan terhadap lalu lintas manusia, modal, barang dan jasa, serta informasi. *Kedua*, proses pelengkapan pasarisasi yang ditandai dengan hubungan industrial yang bipartit, jasa sosial, asuransi sosial yang meliputi kesehatan, hari tua, dan pengangguran. Proses pasarisasi tersebut berjalan sangat cepat, seringkali sulit diakomodasi dari segi hukumnya.

Perjanjian internasional di tingkat global yang telah diratifikasi Indonesia di antaranya Perjanjian Pembentukan Organisasi Perdagangan Dunia (*Agreement Establishing the World Trade Organization*) yang diratifikasi melalui Undang-undang Nomor 7 Tahun 1994 tentang Pengesahan *Agreement Establishing the World Trade Organization* (Pembentukan Organisasi Perdagangan Dunia). Selain perdagangan barang, WTO juga telah mengikat para anggota dengan *Perjanjian Umum Perdagangan Jasa (General Agreement on Trade in Services)* yang menghendaki negara anggota untuk memperluas akses pasar di sektor jasa, yang berarti meliberalisasi sektor jasa.

Pada tataran regional, Indonesia beserta negara ASEAN lainnya telah menyepakati Kawasan Perdagangan Bebas ASEAN (*ASEAN Free Trade Area*), Masyarakat Ekonomi ASEAN (*ASEAN Economic Community*) yang mulai berlaku Januari 2016, dan persetujuan kerja sama liberalisasi dalam perdagangan jasa ASEAN (*ASEAN Framework*

1 Djisman Simanjuntak, *Globalisasi, Pasang Surut, Ekonomi Pasar Sosial Indonesia*, dalam Mohamad Ikhsan, Chris Manning, Hadi Soesastro, (ed.), *80 Tahun Mohamad Sadli: Ekonomi Indonesia di Era Politik Baru*, Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara, 2002, hal. 364.

Prolog

Agreement on Services) yang dituangkan dalam *Mutual Recognition Arrangement*. Masyarakat Ekonomi ASEAN menghendaki perputaran atau peredaran barang, jasa, modal, dan investasi bergerak bebas melewati batas negara anggota Masyarakat Ekonomi ASEAN, termasuk di dalamnya tenaga kerja. Berdasarkan *Mutual Recognition Arrangement*, ada delapan sektor yang dibuka untuk Tenaga Kerja Asing (TKA) dari negara anggota ASEAN, yaitu teknik keinsinyuran, keperawatan, arsitektur, survei, kedokteran, kedokteran gigi, profesi pariwisata, dan akuntansi.

Berbagai perjanjian internasional tersebut mengakibatkan terjadinya globalisasi tenaga kerja yang membuka peluang bagi TKA dengan mudah masuk dan bekerja di Indonesia. Kondisi ini dikhawatirkan oleh beberapa pihak, karena dapat menyebabkan meningkatnya jumlah TKA di Indonesia secara signifikan sementara Indonesia masih menghadapi berbagai persoalan ketenagakerjaan, di antaranya pengangguran, pemutusan hubungan kerja (PHK), *outsourcing*, dan rendahnya kualitas Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2015, jumlah pengangguran di Indonesia naik dari 300.000 orang menjadi 7,45 juta orang. Data pengangguran tersebut diprediksi meningkat karena nilai tukar rupiah terhadap US\$ semakin rendah, pertumbuhan ekonomi yang rendah, dan tidak adanya kebijakan yang tepat dari pemerintah untuk mengatasi berbagai persoalan yang menimpa rakyat.² Atas dasar itu, keberadaan TKA dikhawatirkan akan memperparah masalah ketenagakerjaan di Indonesia karena TKI hanya akan menjadi “penonton” pembangunan dan menjadi pengangguran di negeri sendiri.

Di samping faktor perjanjian internasional yang sudah diratifikasi oleh Indonesia, sebagai negara yang sedang berkembang

2 Neraca, “Awat, ‘Bom Waktu’ Tenaga Kerja Asing.” 24 Oktober 2015, <http://www.neraca.co.id/article/60492/awat-bom-waktu-tenaga-kerja-asing>, diakses tanggal 12 Februari 2016.

menuju negara maju juga masih menghadapi permasalahan tenaga kerja sebagai berikut:

1. jumlah dan pertumbuhan penduduk;
2. struktur umur;
3. penyebaran penduduk;
4. tingkat pendayagunaan;
5. tingkat pendidikan; dan
6. keterbatasan daya serap perekonomian.

Permasalahan tersebut sebenarnya sudah mulai diatasi sejak Orde Baru sampai sekarang, khususnya masalah yang berkaitan dengan peningkatan jumlah dan pertumbuhan penduduk dikaitkan dengan keterbatasan daya serap perekonomian. Masalah tersebut muncul karena sejak Orde Baru telah berusaha untuk menarik investor asing menanamkan modalnya di Indonesia. Namun demikian, usaha ini bukan tanpa masalah, karena hal tersebut mendorong masuknya TKA, baik secara legal maupun ilegal. Apabila masuknya TKA ini tidak terkendali, maka akan mengurangi kesempatan kerja bagi TKI.

Saat ini, Indonesia sebagai salah satu negara tujuan migrasi tenaga kerja sedang melaksanakan pembangunan dan memperbaiki perekonomian negara melalui investasi, salah satunya berupa penanaman modal asing. Untuk itu, Indonesia membutuhkan tenaga kerja terampil dari dalam negeri dan luar negeri. Ada beberapa TKA bekerja di Indonesia, dengan atau tanpa mempunyai izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA). Berdasarkan data IMTA yang diterbitkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, jumlah TKA yang bekerja di Indonesia pada tahun 2012 telah mencapai sebanyak 72.427 orang. Jumlah tersebut menurun pada tahun 2013 menjadi 68.957 orang, dan kembali menurun per Oktober 2014 sebanyak 64.604 orang.³ Sebagaimana dikemukakan

3 Republika, 3 Januari 2015, "Jumlah Tenaga Kerja Asing di Indonesia Menurun." <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/15/01/03/nh14kp-jumlah-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-menurun>, diakses tanggal 2 Februari 2016.

Prolog

oleh Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, M. Hanif Dhakiri, jumlah TKA yang bekerja di Indonesia per September 2015 juga menurun yaitu hanya sekitar 54.000 orang.⁴

Berkaitan dengan jumlah TKA tersebut, Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia menyatakan bahwa keberadaan TKA seharusnya tidak perlu dirisaukan karena jumlah TKA masih terkendali. Total TKA di Indonesia hanya sekitar 70.000 orang atau kurang dari 0,1% jumlah penduduk, sangat sedikit jika dibandingkan angkatan kerja di dalam negeri yang mencapai 129 juta dan total penduduk Indonesia sejumlah 240 juta. Sebagai perbandingan, Malaysia memiliki jumlah penduduk 27 juta, dengan TKA sebanyak 1,2 juta; Singapura memiliki jumlah penduduk sebanyak 5 juta dan jumlah TKA sebanyak 1 juta atau hampir 20 persen dari jumlah penduduk; Qatar atau Uni Emirat Arab yang penduduknya sekitar 45 juta mempunyai jumlah TKA separuh dari total penduduknya. Selain itu, TKA juga tidak boleh masuk di semua sektor lapangan pekerjaan, melainkan hanya boleh menempati jabatan-jabatan tertentu yang sifatnya *expert*.⁵

Kondisi di atas tetap saja menimbulkan kekhawatiran bagi pemerintah dalam menjalankan tanggung jawab konstitusional negara di bidang ketenagakerjaan, baik dari aspek peran negara maupun kewenangan pemerintah dalam menyikapi keberadaan TKA sehingga terjadi keseimbangan antara perlindungan hukum bagi TKI dengan kepastian hukum bagi TKA. Hal ini disebabkan keberadaan TKA ini umumnya lebih dikaitkan dengan dampaknya, yaitu mengurangi kesempatan kerja di negara tujuan (*country of destination*), meningkatkan devisa keluar (*outflow*), faktor budaya yang mungkin tidak sesuai dengan norma, dampak hukum berupa pelanggaran

4 Liputan6, "Menteri Hanif: Tenaga Kerja Asing di RI Capai 26 Ribu Orang", 20 September 2015, <http://bisnis.liputan6.com/read/2321950/menteri-hanif-tenaga-kerja-asing-diri-capai-26-ribu-orang>, diakses tanggal 3 Maret 2016.

5 Antaranews, "Menaker: Jumlah Tenaga Kerja Asing di Indonesia Masih Terkendali", 29 Agustus 2015, <http://www.antaranews.com/berita/514991/menaker-jumlah-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-masih-terkendali>, diakses tanggal 12 Februari 2016.

keimigrasian, dan akan terjadi diskriminasi antara tenaga kerja lokal dengan TKA.⁶

Tantangan ini merupakan konsekuensi dari tanggung jawab negara terhadap hak atas pekerjaan bagi setiap warga negara dan setiap orang di Indonesia, termasuk TKA, sehingga negara harus menyeimbangkan peran dan tanggung jawabnya terhadap TKI dan TKA melalui kewenangan pemerintahan. Tanggung jawab negara ini didasarkan pada dasar perekonomian negara, hak atas pekerjaan, dan perlindungan hak asasi manusia sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), Pasal 28E ayat (1), Pasal 28I ayat (4), dan Pasal 33 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945). Pelaksanaan tanggung jawab negara ini dilakukan dengan membuat kebijakan ketenagakerjaan termasuk di dalamnya kebijakan penggunaan TKA. Kebijakan ini dibuat dan diberlakukan dengan memperhatikan kepentingan nasional, globalisasi, dan otonomi daerah.

Dalam rangka menghadapi perkembangan globalisasi ekonomi yang serba cepat tersebut, pemerintah telah mengambil langkah antisipatif yang diprogramkan dalam agenda pembangunan nasional, terutama upaya-upaya yang terkait dengan menciptakan lapangan kerja untuk kesejahteraan rakyat sebagai rencana perbaikan iklim ketenagakerjaan. Di satu sisi perdagangan global diharapkan akan lebih meningkatkan ekonomi nasional dengan terbukanya iklim investasi dan informasi yang juga melibatkan tenaga kerja sebagai salah satu pilar dalam pembangunan. Namun, di sisi lain tenaga kerja yang dibutuhkan adalah tenaga kerja profesional, yang mempunyai daya saing dan siap masuk ke dalam pasaran kerja global yang sangat kompetitif.

6 Reniati, "Politik Hukum Ketenagakerjaan Asing di Era Global," disampaikan dalam FGD Penelitian Ketenagakerjaan Asing di Gedung Rektorat Universitas Bangka Belitung, 6 April 2016.

Prolog

Dengan adanya kondisi tersebut, secara kualitatif negara-negara di dunia akan berbeda-beda jika dilihat dari kondisi perekonomiannya, sehingga akan terbentuk klasifikasi negara, yaitu negara maju dan negara berkembang yang pada umumnya adalah negara miskin. Negara-negara berkembang yang mulai memasuki era industrialisasi akan sangat membutuhkan tenaga kerja terampil untuk membangun negaranya masing-masing. Tenaga kerja terampil yang tidak mungkin dipenuhi oleh negara tersebut, baik dari segi kuantitatif dan kualitatif maka akan didatangkan dari negara lain yang biasa disebut TKA. Adapun TKA yang dibutuhkan oleh sebuah negara sangat bervariasi tergantung dari kondisi tenaga kerja di negara tersebut, misalnya negara yang sedang membangun industri baru seperti Malaysia, mereka membutuhkan TKA yang profesional dan ahli dari negara maju. Sedangkan untuk TKA yang informal (*unskilled*), yang disebut dengan *3-D jobs (Dirty, Demanding and Dangerous)*, misalnya kuli bangunan, tenaga kerja di perkebunan, pembantu rumah tangga (PRT) dan tenaga informal lainnya, mereka mendapatkan tenaga kerja dari negara berkembang seperti Indonesia, tentunya dengan upah yang rendah, bahkan tidak jarang mendapat perlakuan yang merendahkan harkat dan martabat manusia. Di Indonesia sendiri untuk tenaga kerja yang profesional (*expert*) juga masih perlu didatangkan dari negara lain. TKA yang *expert* tersebut diharapkan membawa manfaat bagi Indonesia, yaitu adanya alih teknologi dan alih keahlian kepada TKI Pendamping.

Negara Indonesia sebagai negara yang banyak mengirim TKI informal harus sangat berhati-hati, sementara GATT belum berlaku secara penuh, karena beberapa negara termasuk Indonesia masih memberikan proteksi dalam pengaturan ketenagakerjaannya, sehingga kegiatan untuk mendatangkan TKA, juga harus dilaksanakan secara selektif, hati-hati, dan diawasi secara ketat. Kegiatan Pemerintah mengawasi penggunaan TKA pada hakikatnya merupakan pelaksanaan amanat Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 mengenai hak

warga negara untuk memperoleh pekerjaan. Agar hak tersebut dapat berjalan, penggunaan TKA harus diatur sedemikian rupa sehingga lapangan kerja yang tersedia dapat dimanfaatkan oleh TKI secara maksimal. Kondisi ini tentu membutuhkan waktu dan biaya yang tidak sedikit, yaitu dibutuhkan waktu untuk meningkatkan pendidikan dan keterampilan TKI. Mengingat pada saat dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing, kondisi TKI sebagian besar masih berpendidikan rendah, bahkan tidak sekolah, karena kesempatan memperoleh pendidikan untuk golongan warga negara Indonesia (Bumiputra) pada zaman penjajahan sangat terbatas. Setelah hampir setengah abad sejak keluarnya undang-undang tersebut, diharapkan kondisi TKI sekarang ini sudah dapat menggantikan TKA seperti cita-cita pembuat undang-undang tersebut, setidaknya diharapkan perkembangannya harus ke arah itu.

Selain itu, permasalahan penempatan TKA ini bersumber pada konsep, tujuan penggunaan, dan lingkup laku pengaturannya. Masalahnya bertambah rumit dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Namun pelaksanaan pengajuan izin untuk mempekerjakan TKA tetap berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 20/Men/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing karena Menteri Dalam Negeri tidak berwenang untuk memberi izin mempekerjakan TKA. Kewenangan pemerintah daerah hanya bagaimana penempatan dan pendayagunaan TKA, perizinan, dan pengawasan. Perizinan dalam hal ini adalah bila memperpanjang izin penggunaan tenaga kerja asing (IMTA), serta memeriksa kelengkapan perizinan. Hal tersebut sesuai pula dengan prinsip selektivitas (*selective policy*) dan satu pintu (*one gate policy*) agar kebijakan tidak menimbulkan dampak negatif terhadap masalah keamanan (*security*) dan peluang kesempatan kerja bagi TKI.

Prolog

Konsep atau pengertian TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia (Pasal 1 angka 13 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Sedangkan menurut Budiono (1995: 259), pengertian TKA adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian TKA tersebut menunjukkan bahwa kendati pun orang tersebut bukan orang warga negara Indonesia dan berada di Indonesia, tetapi tidak bermaksud bekerja di wilayah Indonesia, maka ia bukanlah TKA. Beberapa prinsip penempatan atau penggunaan TKA tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Sehubungan dengan berbagai permasalahan ketenagakerjaan asing tersebut dan dalam rangka menghadapi era globalisasi ketenagakerjaan yang memudahkan TKA masuk ke Indonesia, maka perlu meninjau kembali politik hukum ketenagakerjaan asing di Indonesia. Hal ini perlu dilakukan untuk memastikan politik hukum ketenagakerjaan asing di era global benar-benar memberikan manfaat bagi Indonesia. Untuk kepentingan tersebut, maka perlu dilakukan penulisan dalam buku bunga rampai mengenai *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*.

Buku bunga rampai tersebut merupakan hasil tindak lanjut dari penelitian "Politik Hukum Ketenagakerjaan Asing di Era Global" yang dilakukan oleh beberapa Peneliti Bidang Hukum di Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI. Penelitian dilakukan pada tahun 2016 di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Provinsi Jawa Timur. Dasar pertimbangan kedua provinsi tersebut dijadikan lokasi penelitian adalah keduanya masuk dalam 10 besar wilayah di Indonesia yang menjadi daerah tujuan TKA, dengan jumlah TKA paling banyak. Selain itu di kedua Provinsi tersebut juga telah terpasang sistem TKA *online*. Penelitian "Politik Hukum Ketenagakerjaan Asing di Era

Global” merupakan penelitian yuridis normatif dan empiris dengan menggunakan data primer dan sekunder yang dianalisis secara deskriptif kualitatif dan preskriptif.

Adapun ruang lingkup penulisan buku tentang *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum* meliputi: ***tulisan pertama***, mengenai “Politik Hukum Ketenagakerjaan Asing Ditinjau dari Tanggung Jawab Negara”. Tulisan ini mengkaji mengenai Konstitusi Republik Indonesia (UUD NRI Tahun 1945) yang memberikan mandat hukum kepada negara untuk memberikan perlindungan terhadap hak atas pekerjaan. Hal ini berarti negara mempunyai tanggung jawab konstitusional dalam memberikan jaminan terpenuhinya keseimbangan hak atas pekerjaan antara TKI dengan TKA. Dalam rangka melaksanakan tanggung jawab konstitusionalnya tersebut, negara telah mempunyai *political will* sebagai hasil politik hukum ketenagakerjaan asing. *Political will* ini masih tersebar dalam beberapa peraturan perundang-undangan. Selain itu, pelaksanaan tanggung jawab negara ini lebih ke arah pengaturan dengan menerapkan prinsip *selective policy* yang dilaksanakan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Tanggung jawab negara, peran, dan kewenangan pemerintahan ini dilaksanakan dalam fungsi regulator, eksekutor, fasilitator, dan *controller*.

Tulisan kedua, mengupas mengenai “Politik Hukum Pengendalian Tenaga Kerja Asing di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Provinsi Jawa Timur”. Tulisan ini membahas mengenai pelaksanaan aturan pengendalian terhadap TKA di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Provinsi Jawa Timur yang meliputi persyaratan, perizinan, dan pelaporan TKA. Berkaitan dengan persyaratan TKA, ketidakmampuan TKA berbahasa Indonesia telah menimbulkan miskomunikasi dan mempengaruhi budaya kerja. Selain itu permasalahan TKA yang melakukan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh penduduk lokal juga terjadi. Menghadapi situasi ini,

Prolog

Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Pemerintah Provinsi Jawa Timur memiliki pendekatan yang berbeda. Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung cenderung membiarkan dengan alasan investasi, sedangkan Pemerintah Provinsi Jawa Timur berusaha mengaturnya, meskipun aturan yang dibuat masih terlihat pro-investasi. Berkaitan perizinan, Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung cenderung membiarkan terjadi pelanggaran dan belum memberikan pelayanan terpadu terkait perizinan TKA. Sedangkan terkait masalah sumber daya manusia (SDM) dan ego sektoral, kedua provinsi memiliki permasalahan yang sama. Terakhir berkaitan dengan pelaporan, Pemerintah Kabupaten Belitung memiliki teknik pelaporan yang selangkah lebih maju, yaitu dengan mewajibkan perusahaan melaporkan data TKA setiap bulannya secara rutin sehingga data TKA lebih valid.

Sementara ***tulisan ketiga*** tentang "Politik Hukum Alih Teknologi dan Alih Keahlian dari TKA kepada TKI Pendamping di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Provinsi Jawa Timur". Tulisan ini mengkaji tentang manfaat yang diharapkan diperoleh dari TKA yang bekerja di Indonesia yaitu adanya alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada TKI Pendamping. Oleh karena itu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan pemberi kerja TKA untuk menunjuk TKI Pendamping yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian. Pemberi kerja juga diwajibkan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi TKI Pendamping yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA. Namun pengaturan alih teknologi dan alih keahlian memiliki kelemahan. Pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian juga tidak optimal. Akibatnya *replacement* posisi dari TKA yang telah berakhir masa kerjanya kepada TKI Pendamping sulit dilakukan. Untuk itu perlu kiranya dilakukan pembangunan hukum alih teknologi dan alih keahlian; meningkatkan pengawasan; menindak tegas pelanggaran

ketentuan alih teknologi dan alih keahlian; dan meningkatkan kualitas, etos kerja, dan budaya kerja TKI Pendamping.

Terakhir, ***tulisan keempat*** mengenai “Politik Hukum Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Provinsi Jawa Timur”. Tulisan ini mengkaji tentang banyaknya temuan pelanggaran penggunaan TKA di Indonesia. Hal tersebut memunculkan kekhawatiran adanya dominasi TKA di pasar kerja Indonesia, apalagi MEA telah diberlakukan sejak 1 Januari 2016. Banyaknya pelanggaran tersebut disebabkan pengawasan ketenagakerjaan belum terlaksana secara efektif. Penyebabnya adalah minimnya jumlah pengawas ketenagakerjaan di Indonesia, tidak memadainya sarana prasarana dalam melakukan pengawasan, kurangnya kesadaran pemberi kerja TKA dalam mematuhi ketentuan, kurang adanya kerja sama antara pemangku kepentingan yang berwenang melakukan pengawasan, dan kurangnya partisipasi masyarakat dalam mengawasi penggunaan TKA.

Penulisan buku tentang *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum* merupakan suatu bentuk penyebarluasan hasil penelitian yang substansinya menjelaskan dan menggambarkan gagasan atau hasil kajian terhadap politik hukum ketenagakerjaan asing di Indonesia baik secara politik hukum formil, politik hukum material, maupun implementasi dari politik hukum tersebut dalam menghadapi TKA yang semakin mudah masuk karena globalisasi dan beberapa instrumen hukum internasional yang telah disepakati oleh Indonesia. Penerbitan buku ini diharapkan memberikan kegunaan atau manfaat teoritis dan praktis bagi para pembaca, baik anggota DPR RI, pejabat pemerintah, maupun masyarakat umum.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
PROLOG	ix
DAFTAR ISI	xxi
BAB 1 POLITIK HUKUM KETENAGAKERJAAN ASING DITINJAU DARI TANGGUNG JAWAB NEGARA	
<i>Shanti Dwi Kartika</i>	1
I. Pendahuluan	1
II. Politik Hukum dan Tenaga Kerja Asing	5
III. Politik Hukum Ketenagakerjaan Asing Ditinjau dari Aspek Tanggung Jawab Negara	11
IV. Penutup	27
4.1. Simpulan	27
4.2. Saran	28
Daftar Pustaka	29
Bab 2 POLITIK HUKUM PENGENDALIAN TENAGA KERJA ASING DI PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG DAN PROVINSI JAWA TIMUR	
<i>Luthvi Febryka Nola</i>	33
I. Pendahuluan	33
II. Politik Hukum Tenaga Kerja Asing	37
2.1. Aspek Hukum Ketenagakerjaan	38
2.2. Aspek Hukum Keimigrasian	41
III. Pengaturan Pengendalian terhadap Tenaga Kerja Asing	43

IV. Pelaksanaan Pengendalian Tenaga Kerja Asing di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Provinsi Jawa Timur	51
4.1. Persyaratan Tenaga Kerja Asing	52
4.2. Perizinan Tenaga Kerja Asing	54
4.3. Pelaporan Tenaga Kerja Asing	56
V. Penutup	57
5.1. Simpulan	57
5.2. Saran	58
Daftar Pustaka	60

Bab 3 POLITIK HUKUM ALIH TEKNOLOGI DAN ALIH KEAHLIAN
DARI TKA KEPADA TKI PENDAMPING DI PROVINSI
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG DAN
PROVINSI JAWA TIMUR

<i>Dian Cahyaningrum</i>	63
I. Pendahuluan	63
II. Landasan Yuridis Peluang Tenaga Kerja Asing untuk Bekerja	67
III. Keberadaan Tenaga Kerja Asing di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Provinsi Jawa Timur	79
3.1. Keberadaan Tenaga Kerja Asing di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	79
3.2. Keberadaan Tenaga Kerja Asing di Provinsi Jawa Timur	83
IV. Politik Hukum Alih Teknologi dan Alih Keahlian	85
4.1. Pengaturan Alih Teknologi dan Alih Keahlian	87
4.2. Pelaksanaan Alih Teknologi dan Alih Keahlian	95
V. Penutup	101
5.1. Simpulan	101
5.2. Saran	102
Daftar Pustaka	104

BAB 4 POLITIK HUKUM PENGAWASAN TENAGA KERJA ASING DI PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG DAN PROVINSI JAWA TIMUR	
<i>Marfuatul Latifah</i>	107
I. Pendahuluan	107
II. Politik Hukum Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Indonesia	113
2.1 Aturan Hukum Objek Pengawasan TKA di Bidang Ketenagakerjaan	117
2.2 Aturan Hukum Mekanisme Pengawasan Penggunaan TKA	120
III. Pelaksanaan Politik Hukum Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Provinsi Jawa Timur	122
3.1 Pelaksanaan Politik Hukum Pengawasan TKA di Provinsi Kepulauan Bangka-Belitung	122
3.2 Pelaksanaan Politik Hukum Pengawasan TKA di Provinsi Jawa Timur	124
3.3. Status Pengawas Ketenagakerjaan	126
IV. Penutup	128
4.1. Simpulan	128
4.2. Saran	129
Daftar Pustaka	131
EPILOG	133
INDEKS	137
TENTANG PENYUNTING	141
TENTANG PENULIS	142

EPILOG

Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) tidak dapat dihindari mengingat masih terbatasnya kemampuan sumber daya manusia Indonesia dan berkembangnya kerjasama global di bidang investasi dan ketenagakerjaan. Namun jumlah TKA yang cenderung meningkat, maraknya TKA *illegal*, dan penggunaan TKA yang tidak sesuai aturan dikhawatirkan memperparah persoalan ketenagakerjaan di Indonesia. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dikhawatirkan tersingkir dari pasar kerja dan menjadi pengangguran di negeri sendiri.

Sehubungan dengan permasalahan tersebut, Negara yang diberi mandat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) untuk memberikan perlindungan terhadap seluruh rakyat Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, harus mengatur ketenagakerjaan asing tersebut dengan baik. Pengaturan ketenagakerjaan asing harus memperhatikan prinsip kedaulatan negara, hubungan antarnegara, dan instrumen hukum internasional. Agar pengaturan tersebut komprehensif, maka perlu dibuat undang-undang yang khusus mengatur tenaga kerja asing.

Pengaturan ketenagakerjaan asing dimaksudkan untuk melakukan pembatasan terhadap penggunaan TKA dan memberikan perlindungan kepada TKI. TKA hanya diperbolehkan bekerja mengisi jabatan-jabatan yang bersifat *expert* yang belum dapat dilakukan oleh TKI. Agar pembatasan dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu ada pengendalian terhadap TKA yang setidaknya dapat dilakukan melalui

3 hal yaitu: persyaratan bagi TKA untuk dapat bekerja di Indonesia, perizinan, dan pelaporan TKA kepada otoritas yang berwenang.

Terkait persyaratan, TKA perlu diwajibkan untuk memiliki kemampuan berbahasa Indonesia agar dapat berkomunikasi dengan baik. Selain itu juga perlu ditegaskan bahwa TKA hanya boleh melakukan pekerjaan yang bersifat *expert* yang belum dapat dilakukan oleh TKI. Jangka waktu penggunaan TKA juga perlu dibatasi. Sedangkan terkait perizinan, pemerintah daerah perlu segera menerapkan aturan pelayanan terpadu dalam memberikan pelayanan perizinan TKA. Pelayanan terpadu ini selain dapat mempercepat proses pelayanan perizinan, juga dapat mengurangi ego sektoral para pemangku kepentingan yang terlibat dalam pelayanan. Selain persyaratan dan perizinan, pelaporan juga merupakan aspek penting untuk mengendalikan TKA karena dengan adanya pelaporan secara rutin, data TKA akan lebih valid.

Dengan adanya pengendalian diharapkan TKA benar-benar memberikan manfaat, diantaranya adanya alih teknologi dan alih keahlian. Sayangnya pengaturan alih teknologi dan alih keahlian memiliki kelemahan yang mengakibatkan pelaksanaannya tidak optimal. Tidak optimalnya pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian juga disebabkan terkendala perbedaan bahasa, selain juga tidak ada evaluasi dari pemberi kerja TKA untuk memastikan TKI Pendamping telah menguasai teknologi dan keahlian yang dialihkan. Penyebab lainnya adalah lemahnya pengawasan dan lemahnya penegakan hukum terhadap pelanggaran alih teknologi dan alih keahlian karena adanya kepentingan untuk meningkatkan investasi. Tidak optimalnya pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian mengakibatkan *replacement* sulit dilakukan karena pemberi kerja TKA tidak mempercayai kualitas TKI Pendamping, selain juga budaya kerja dan etos kerja TKI Pendamping yang masih lemah.

Epilog

Sebagai solusi agar alih teknologi dan alih keahlian dilaksanakan dengan baik adalah perlu dilakukan pembangunan hukum untuk merevisi aturan atau membentuk aturan alih teknologi dan alih keahlian yang baik. Pengawasan pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian juga perlu ditingkatkan. Untuk itu perlu disediakan sarana-prasarana yang memadai, menyediakan anggaran pengawasan yang cukup, dan menambah jumlah pengawas ketenagakerjaan. Tindakan tegas juga perlu dilakukan terhadap pelanggar aturan alih teknologi dan alih keahlian agar pelanggaran tidak berulang dan tidak berlangsung terus. Kualitas, etos kerja, dan budaya kerja TKI Pendamping juga perlu ditingkatkan untuk mendorong *replacement* dari TKA kepada TKI Pendamping.

Pengawasan memegang peran penting agar peraturan perundang-undangan yang mengatur ketenagakerjaan asing dilaksanakan dengan baik. Namun pengawasan belum dapat diterapkan secara efektif karena keterbatasan jumlah SDM pengawas dan dana; kurangnya kesadaran pengguna TKA untuk mentaati aturan; kurangnya koordinasi antarinstansi pemerintah dalam melakukan pengawasan; dan kurangnya partisipasi masyarakat dalam melakukan pengawasan TKA.

Sehubungan dengan permasalahan tersebut, agar pengawasan terhadap TKA dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu dikembangkan terus peraturan dan petunjuk umum maupun teknis pengawasan agar ada satu kesatuan dan keseragaman dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Penggunaan sistem *self assessment* perlu diatur untuk meniyasati kekurangan SDM pengawas. Kerja sama antar instansi yang berwenang dalam pengawasan TKA juga perlu ditingkatkan, di antaranya dengan cara peningkatan Tim Pengawasan Orang Asing (Tim Pora) menjadi institusi permanen yang bekerja bukan berdasarkan temuan perkara. Selain itu juga perlu ada sosialisasi kepada para pemberi kerja

TKA untuk meningkatkan kesadarannya dalam mematuhi hukum yang berlaku. Sosialisasi kepada masyarakat tentang pengawasan TKA juga perlu dilakukan untuk mendorong masyarakat ikut berpartisipasi secara aktif dalam melakukan pengawasan terhadap TKA yang ada di sekelilingnya.

INDEKS

A

Act of choice, 11, 113
Administrative agencies, 8
Alih keahlian, 63, 66, 67, 76, 77, 85,
86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94,
95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102,
134, 135
Alih teknologi, 39, 40, 50, 56, 63,
66, 67, 76, 77, 85, 86, 87, 88, 89,
90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98,
99, 100, 101, 102, 134, 135

B

Bahasa Indonesia, 24, 34, 35, 43,
48, 50, 52, 53, 57, 58, 73, 74, 76,
77, 81, 84, 85, 96, 101
Basic engineering, 90
Built in project, 36

C

Controller, 26, 28
Country of destination, 1, 4
Country of origin, 1

D

De facto, 42
De jure, 42

E

Educational function, 12
Eksekutor, 26, 28
Embodied in the machineries, 90
Exit permit only, 55

F

Foreign direct investment, 95
Fresh money, 68

G

Globalisasi, 1, 2, 5, 7, 11, 13, 14, 15,
16, 43, 63, 64, 107
Good governance, 123

H

Hak konstitusional, 9, 13, 113
Human resources, 68

I

IMTA, 3, 18, 20, 23, 24, 44, 46, 48,
50, 51, 55, 56, 57, 72, 75, 76, 79,
109, 112, 120, 122, 123, 124,
125, 126

Instrumen hukum, 5, 13, 14, 28,
133

Instrumen pengawasan, 115

Ius constituendum, 11, 12, 27, 113

Ius constitutum, 11, 13, 27, 113

J

Jabatan, 15, 19, 20, 21, 25, 39, 40,
44, 50, 51, 53, 57, 66, 69, 71, 72,
75, 77, 78, 85, 87, 88, 89, 91, 92,
95, 96, 100, 109, 118, 119, 120,
123, 133

Jenis pekerjaan, 17, 25, 53, 54, 69,
117

Joint operating, 81

Joint venture, 95

K

Keimigrasian, 4, 5, 18, 20, 38, 41,
42, 46, 81, 116

Kepatuhan, 123, 129

Kerja sama antarinstansi, 130

Kesadaran, 85, 124, 129, 130, 135,
136

Ketenagakerjaan, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10,
11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19,
20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28,
35, 38, 39, 40, 45, 48, 49, 54, 55,
56, 57, 64, 65, 66, 69, 71, 72, 73,
74, 75, 76, 79, 81, 84, 85, 89,
94, 96, 97, 98, 102, 103, 107,
109, 110, 112, 113, 114, 115,
116, 117, 118, 119, 120, 121,
122, 123, 124, 125, 126, 127,
128, 129, 130, 133, 135

Komprehensif, 8, 27, 28, 133

L

Legal executing, 8

Legal policy, 6, 11, 27, 37, 86, 113,
116

Legal review, 8

Legislative drafting, 8

M

Masa kerja, 39, 40, 78, 99, 116

Monitoring, 56, 57, 100

N

Natural resources, 68

Naturlijke persoon, 70

O

Obligations of conduct, 14

Opendeur politiek, 41

Outflow, 4

P

Partisipasi, 129, 135

Peacefulness function, 12

Pelaporan, 39, 40, 45, 51, 56, 57,
58, 120, 134

Pembangunan ketenagakerjaan, 10,
14, 22

Pemberi kerja, 17, 21, 22, 26, 40,
44, 50, 52, 70, 71, 72, 73, 78, 79,
80, 85, 90, 91, 92, 93, 94, 96, 97,
98, 99, 100, 101, 111, 118, 119,
120, 121, 122, 123, 124, 125,
129, 130, 134, 135

Penanaman modal asing, 35, 67,
68, 77

Indeks

- Pengawas ketenagakerjaan, 27, 56,
75, 93, 96, 97, 98, 101, 102, 120,
121, 122, 123, 124, 125, 126,
128, 130, 135
- Pengawasan, 11, 19, 25, 26, 27, 34,
35, 36, 39, 40, 41, 42, 46, 94, 98,
102, 103, 107, 111, 112, 113,
114, 115, 116, 117, 118, 119,
120, 121, 122, 123, 124, 126,
127, 128, 129, 130, 134, 135,
136
- Pengendalian, 11, 15, 18, 26, 27, 33,
36, 37, 39, 40, 43, 44, 45, 46, 50,
51, 59, 133, 134
- Penggunaan TKA, 11, 13, 14, 15,
17, 20, 21, 22, 24, 28, 44, 45, 46,
50, 51, 52, 56, 57, 59, 71, 72, 73,
76, 78, 79, 83, 85, 109, 110, 112,
113, 116, 117, 118, 119, 120,
123, 125, 126, 129, 130, 133,
134
- Penyelenggaraan negara, 5, 9
- People mobility*, 107
- Perizinan, 11, 39, 40, 44, 51, 54, 55,
56, 58, 66, 79, 125, 134
- Persoon*, 70
- Persyaratan, 17, 24, 44, 48, 50, 51,
52, 53, 54, 57, 58, 72, 73, 74, 76,
77, 84, 109, 119, 124, 134
- Plant design*, 90
- Platform*, 12, 113
- Politik hukum, 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12,
17, 20, 22, 27, 28, 33, 36, 37, 38,
40, 41, 47, 63, 67, 69, 84, 85,
86, 87, 100, 107, 112, 113, 114,
115, 116, 122, 124
- Protection function*, 12
- Q**
- Quality control*, 99
- R**
- Rechtspersoon*, 70
- Regulator, 5, 17, 18, 23, 26, 28
- Regulatory agencies*, 8, 27, 28
- Replacement*, 91, 99, 100, 101, 102,
134, 135
- Resiprokal, 53
- Resiprositas, 53
- RPTKA, 24, 44, 51, 53, 55, 57, 71,
72, 75, 83, 94, 119, 120
- S**
- Selective policy*, 22, 26, 28, 41
- Self assessment*, 129
- Sentralistik terbatas, 121
- Skilled labor*, 25
- SPSA, 123, 124
- Status pengawas ketenagakerjaan,
122, 126
- T**
- Tanggung jawab negara, 1, 4, 5, 9,
10, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 22, 23,
25, 26, 27, 28
- Tenaga kerja asing (TKA), 1, 3, 5, 8,
10, 11, 13, 16, 19, 20, 21, 23, 28,
33, 37, 43, 44, 45, 47, 48, 49, 51,
52, 54, 56, 63, 67, 70, 79, 83, 88,
91, 107, 108, 110, 111, 112, 113,
115, 117, 118, 119, 122, 126,
128, 129
- Tenaga kerja Indonesia, 2, 13, 22,
26, 33, 34, 43, 44, 45, 55, 58, 59,
67, 88, 108, 133
- Tim Pora, 34, 124, 130, 135
- Transfer of knowledge*, 50, 77
- Transfer of technology*, 50, 77

V

Visa, 4, 11, 21, 34, 35, 36, 38, 42, 46,
47, 48, 69, 76, 111, 112, 125

Visa on arrival, 125

W

Welfare function, 12

Working permit, 11, 15

*World intellectual property
organisation*, 89

TENTANG PENYUNTING

Dr. Drs. Widodo Suryandono, SH, MH lahir di Blitar pada 8 Maret 1959. Menempuh pendidikan tinggi secara bersamaan, lulus FMIPA IKIP Jakarta jurusan Matematika pada tahun 1986, lulus Sarjana Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia tahun 1988, lulus Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia tahun 1999, dan lulus Doktor Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia tahun 2006. Selain menjadi Dosen Tetap yang mengajar di Program Sarjana dan Program Pascasarjana di Fakultas Hukum Universitas Indonesia, juga menjadi Dosen luar biasa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia. Saat ini di samping menjabat sebagai Anggota Senat Akademik Universitas Indonesia, juga menjabat sebagai Anggota Majelis Pengawas Pusat Notaris di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

TENTANG PENULIS

Shanti Dwi Kartika, S.H., M.Kn. lahir di Yogyakarta, 20 Mei 1981. Menyelesaikan pendidikan S-1 Ilmu Hukum Universitas Janabadra Yogyakarta (2003) dan pendidikan S-2 Magister Kenotariatan Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta (2009). Jabatan saat ini adalah Peneliti Madya IVA dengan kepakaran Hukum Tata Negara pada Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI. Karya tulis ilmiah yang pernah diterbitkan, antara lain, “Kedudukan Kantor Perwakilan Komnas HAM di Daerah”, “Hubungan Pusat dan Daerah dalam Tata Ruang Laut dan Zonasi”, “Politik Hukum Pemberantasan Korupsi: Arah Kebijakan Pemberantasan Korupsi dalam Pemerintahan Jokowi” dan “Politik Hukum Pembaruan Agraria Berdasarkan Tap MPR No. IX/MPR/2001 dan UUPA.” Dapat dihubungi di alamat *e-mail* shanti.dk@gmail.com.

Luthvi Febryka Nola, S.H, M.Kn lahir di Padang, 29 Februari 1980. Menyelesaikan pendidikan S-1 Ilmu Hukum, Universitas Padjadjaran, Bandung (2003) dan pendidikan S-2 Magister Kenotariatan Universitas Indonesia, Depok (2009). Jabatan saat ini adalah Peneliti Muda III/d dengan kepakaran Hukum Perdata. Karya tulis ilmiah yang pernah diterbitkan antara lain “Politik Hukum Pembaruan Agraria terkait Pembatasan Hak Milik Atas Tanah Non-Pertanian”, “Upaya Pelindungan Hukum secara Terpadu bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI)”, dan “Gugatan Perdata Korban Vaksin Palsu”. Dapat dihubungi di alamat *e-mail* febi_80@yahoo.com.

Tentang Penulis

Dian Cahyaningrum, S.H., M.H. lahir di Demak, 1 Mei 1973. Menyelesaikan pendidikan S-1 Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang pada tahun 1996. Magister ilmu hukum diselesaikan di Universitas Indonesia Jakarta tahun 2004 dengan program kekhususan Hukum Ekonomi. Jabatan saat ini adalah Peneliti Madya dengan pangkat/golongan Pembina Tingkat I (Golongan IVb). Karya tulis ilmiah yang pernah diterbitkan antara lain, “Monopoli dalam Perspektif UU No. 13 Tahun 2016 dan UU No. 5 Tahun 1999”, “Dampak Pemberantasan *Illegal Fishing* terhadap Industri Pengolahan Ikan: Studi di Provinsi Kepulauan Riau dan Sulawesi Utara”, “Pelindungan Nasabah dalam Penyelenggaraan Laku Pandai: Studi Pelindungan Nasabah Laku Pandai BCA di Jawa Tengah dan BRI di Papua”. Dapat dihubungi di alamat *e-mail*: cahyaningrum@yahoo.com.

Marfuatul Latifah, S.HI, LL.M. lahir di Jakarta, 30 November 1984. Menyelesaikan pendidikan S-1 Ilmu Hukum Pidana Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (2007) dan pendidikan S-2 Magister Ilmu Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta (2009). Jabatan saat ini adalah Peneliti Muda III/d dengan kepakaran Hukum Pidana. Karya tulis ilmiah yang pernah diterbitkan antara lain “Pengaturan Jalur Khusus dalam Rancangan Undang-Undang tentang Hukum Acara Pidana”, “Kewenangan Penuntutan oleh Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi dalam Sistem Peradilan Pidana Indonesia”, dan “Penghapusan Tahapan Penyelidikan dalam RUU tentang Hukum Acara Pidana”. Dapat dihubungi di alamat *e-mail* marfulatifa@gmail.com.