

SKRIPSI

Penerapan Prinsip *Non Discrimination* Dalam *World Trade Organization* Terhadap Kebijakan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia

(Studi Kasus : Tenaga Kerja Asing Tiongkok Di Indonesia)



OLEH :

VERA NURUL HAYATI

B 111 12 117

BAGIAN HUKUM INTERNASIONAL

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2016

HALAMAN JUDUL

SKRIPSI

**Penerapan Prinsip *Non Discrimination* Dalam *World Trade Organization*
Terhadap Kebijakan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia**

(Studi Kasus : Tenaga Kerja Asing Tiongkok Di Indonesia)

Oleh

VERA NURUL HAYATI

B 111 12 117

**Diajukan sebagai Tugas Akhir dalam Rangka Penyelesaian Studi Sarjana
pada**

Bagian Hukum Internasional

Program Studi Ilmu Hukum

Pada

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2016

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

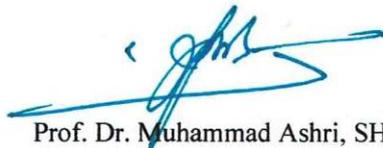
Nama : VERA NURUL HAYATI
Nomor Induk : B 111 12 117
Bagian : HUKUM INTERNASIONAL
Judul Proposal : **Penerapan Prinsip *Non Discrimination* Dalam *World Trade Organization* Terhadap Kebijakan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia** (Studi Kasus : Tenaga Kerja Asing Tiongkok Di Indonesia)

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan pada ujian skripsi.

Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin

Makassar, 2016

PEMBIMBING I



Prof. Dr. Muhammad Ashri, SH, MH.
NIP : 19641005 198903 1 004

PEMBIMBING II



Dr. Laode Abd. Gani, SH, MH.
NIP : 19581231 198703 1 014

ABSTRACT

Vera Nurul Hayati (B 111 12 117), The Application of Non Discrimination Principle of World Trade Organization Against Foreign Workers in Indonesia (Case Study : China Foreign Workers in Indonesia), led by Muhammad Ashri dan Laode Abdul Gani.

Writing aims to determine 1) Implementation of Non Discrimination principle on policy regulation against Foreign labor in Indonesia. 2) Enforcement of non discrimination principle against Tiongkok foreign labor in Indonesia.

This research was conducted by the method of “library research” or by literature study, where writers gather material from the literature both hardcopy and softcopy and analyze normative assesment of international law and national laws of Indonesia. The results obtained from the studied as follows 1) Implementation of Non Discrimination principle on policy regulation against Foreign Workers in Indonesia can be found on Law no. 13 of 2003 through article 5 and 6 which arrange about workers regulation, that the governmentensure for the right of workers and equal treatment without any form of discrimination. GATS/WTO convention about Natural Movement of Persons should be adopted within regulation of foreign labor placement with regard of their experience on the application in other countries for the sake of Indonesian labor. 2) Enforcement of non discrimination principle against Tiongkok foreign labor in Indonesia which enshrined under MFN (Most Favoured Nation) Principle, namely the discrimination that caused by Tiongkok foreign labor, indonesia’s government released minister for foreign labor regulation no. 16 of 2015 about the Procedures for the use of of foreign labor. Within this minister for foreign labor regulation included various regulation that ensure restricting and liberate the use of foreign labor.

ABSTRAK

Vera Nurul Hayati (B 111 12 117), Penerapan Prinsip Non Discrimination Dalam World Trade Organization Terhadap Kebijakan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia (Studi Kasus : Tenaga Kerja Asing Tiongkok Di Indonesia), dibimbing oleh Muhammad Ashri dan Laode Abdul Gani.

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui 1) Implementasi prinsip Non Discrimination dalam peraturan kebijakan terhadap tenaga kerja asing di Indonesia. 2) Pemberlakuan prinsip *Non Discrimination* terhadap tenaga kerja Cina di Indonesia.

Penelitian ini dilakukan dengan metode “*library research*” atau studi kepustakaan, dimana penulis mengumpulkan bahan dari literatur-literatur baik yang bersifat hardcopy maupun softcopy dan menganalisis secara normatif dengan kajian hukum internasional dan hukum nasional Indonesia. Hasil yang diperoleh dari penelitian adalah sebagai berikut : 1) Implementasi prinsip *Non Discrimination* dalam pengaturan kebijakan terhadap tenaga asing di Indonesia dapat ditemukan di dalam Undang – Undang No. 13 tahun 2003 melalui Pasal 5 dan 6 yang mengatur mengenai regulasi tenaga kerja, bahwa pemerintah menjamin pekerja untuk mendapat hak dan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun. ketentuan GATS/WTO tentang Natural Movement of Persons perlu diadopsi dalam kebijakan penempatan tenaga kerja asing dengan memperhatikan pengalaman penerapannya di negara-negara lain demi kepentingan tenaga kerja Indonesia. 2) Pemberlakuan prinsip *Non Discrimination* terhadap tenaga kerja Tiongkok di Indonesia yang termaktub dibawah prinsip MFN (*Most Favoured Nation*) yaitu terjadinya diskriminasi yang dikarenakan Tenaga Kerja Asing (Tiongkok) Pemerintah Indonesia mengeluarkan Permenaker no. 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Dalam Permenaker ini, dicantumkan berbagai regulasi yang mengetatkan dan membebaskan penggunaan TKA.

UCAPAN TERIMA KASIH



Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, Puji Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penyelesaian penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan penyelesaian program Sarjana Satu Program Studi Hukum di Universitas Hasanuddin, Makassar.

Penulisan karya ilmiah bagi penulis bukanlah hal yang gampang, namun Alhamdulillah dengan dukungan dan semangat yang diberikan oleh beberapa pihak hal tersebut bukanlah sesuatu yang mustahil.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih untuk semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian studi Sarjana Satu dan penyusunan skripsi ini. Pertama, penulis ingin menyampaikan beribu ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada kedua orang tua penulis, Ayahanda Muh. Sobarsyah dan Ibunda Nuraeni Sayuti yang telah mengasihiku dari kecil hingga dewasa, mencurahkan seluruh cinta dan kasih sayang, seluruh cucuran keringat dan air mata, memberikan kebutuhan pendidikan tanpa meminta balasan kecuali kebanggaan dan segenap doa yang mereka panjatkan untuk selalu mengiringi kehidupan penulis, Adikku yang kubanggakan Muh. Viqransyah yang tiada

hentinya memberikan dukungan dan doa kepada penulis serta ikhlas untuk prioritas kebutuhan pendidikan penulis. Serta anggota keluarga lainku yang selalu memberikan dorongan semangat, penulis ucapkan terima kasih banyak.

Selanjutnya, penulis ingin mengucapkan kepada pihak-pihak yang juga banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini, yaitu :

1. Ibu Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA., selaku Rektor Universitas Hasanuddin dan segenap jajaran Wakil Rektor Universitas Hasanuddin

2. Prof. Dr. Farida Patittingi, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin dan segenap jajaran Wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin. Prof. Dr. Ahmadi Miru, S.H., M.H., Dr. Syamsuddin Muchtar, S.H., M.H., dan Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H.

3. Terima kasih yang tak terhingga kepada Prof. Dr. Muhammad Ashri, S.H., M.H., sebagai pembimbing I dan bapak Dr. Laode Abd. Gani, S.H., M.H., sebagai pembimbing II. Beruntungnya penulis dapat dibimbing oleh kedua dosen yang sangat dediktif, dan telah memberikan begitu banyak bantuan dan pengetahuan selama penulis melakukan bimbingan.

4. Tim Penguji, Bapak Prof. Dr. S.M. Noor, S.H., M.H., Bapak Dr. Marthen Napang, S.H., M.H., M.Si., dan Ibu Birkah Latif, S.H., M.H., LL.M., terima kasih atas seluruh saran dan kritikan yang bersifat membangun demi perbaikan skripsi ini.

5. Ketua Bagian Hukum Internasional Prof. Dr. S.M. Noor, S.H., M.H., dan Sekretaris Bagian Ibu Dr. Iin Karita Sakharina, S.H., M.A., serta dosen-dosen

Hukum Internasional yang sangat bersahabat dan membuat perkuliahan menjadi sangat menyenangkan.

6. Prof. Dr., Muhammad Said Karim, SH.,MH., selaku penasehat akademik yang telah memberikan nasehat, bimbingan serta dukungan secara moril selama penulis melaksanakan perkuliahan.

7. Seluruh Staf Dosen dan Pegawai Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

8. Sahabat-sahabat seperjuanganku yang kubanggakan, Wahyuni Eka Putri, Meylani Putri, S.H., Luthfina Thalita E.Z., Nurhasanah, S.H., Suryanti, S.H., A. Annisa Padjalangi D.M., Rifkiaty Rara Kamase S.H., dan Andi Anna Eki S.H., Yang setia menemani dan membantu penulis dari awal perkuliahan sampai tak tahu kapan, mengenal kalian adalah anugerah besar untukku, karena merekalah yang telah memberikan bantuan moral terbesar dalam penyelesaian skripsi ini.

9. Sahabat-sahabatku Dewi Kumala Natsir, Resky Amalia Azis, dan St. Harmayanti Amin yang juga setia menemani penulis dari SMA sampai sekarang, dan selalu memberikan support terbesar kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.

10. Sahabatku Olivia Yanuari Huslan dan Eko Setiawan S.H., yang selalu senantiasa mendampingi penulis dalam proses penulisan Skripsi ini dan yang selalu mengingatkan penulis.

11. Sahabat-sahabatku Atiqah Ayu Anugrah, S.H., Suci Indrawati A. Dan Istiyansyah Idris, yang juga setia menemani penulis dari SMP sampai sekarang,

dan selalu memberikan support terbesar kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.

12. Teman-Teman Selama KKN Internasional di Malaysia-Thailand, Terima kasih atas pengalaman hidup yang telah kalian berikan.

13. Kawan-kawan Ikatan Alumni SMA Negeri 1 Makassar yang selama ini berjuang untuk menyatukan alumnus dari almamater yang sama.

14. Seluruh keluarga, rekan, dan sahabat yang semuanya tidak bisa disebutkan satu persatu oleh penulis, yang telah membantu penulis hingga menyelesaikan studi skripsi ini.

Terlepas dari itu, penulis juga mengucapkan permohonan maaf yang sedalam-dalamnya apabila penulis banyak melakukan kesalahan dan kekhilafan, baik dalam bentuk ucapan maupun tingkah laku, terhitung sejak menginjakkan kaki pertama kali di Universitas Hasanuddin hingga menyelesaikan studi.

Terakhir penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bernilai ibadah disisiNYA. Ketidak mampuan atas penyajian isi skripsi yang sempurna mungkin belum bisa dipenuhi secara baik karena kemampuan dan oengalaman yang dimiliki oleh penulis. Dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran apabila terdapat kesalahan yang dapat membangun guna kesempurnaan skripsi ini. Dikarenakan kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
ABSTRACT	iii
ABSTRAK	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Kegunaan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Hukum Ketenagakerjaan	10
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....	10
2. Sumber-Sumber Hukum Perburuhan (Ketenagakerjaan)...	13
3. Ruang Lingkup Hukum Perburuhan	16
4. Pengupahan	20
B. Hukum Perdagangan Internasional	22
1. Pengertian Hukum Perdagangan Internasional	23

2. Eksistensi dan Tujuan Hukum Perdagangan Internasional	24
C. <i>World Trade Organization (WTO)</i>	26
1. Pengertian WTO.....	27
2. Tujuan Dan Fungsi WTO.....	28
3. Prinsip-prinsip Dasar Dalam WTO	28
4. Pengaturan WTO Tentang TKA	32
5. Penyelesaian Sengketa Dalam WTO	34
D. Prinsip Non Diskriminasi.....	35
1. Pengertian Diskriminasi	36
2. Non Diskriminasi dalam WTO	37
E. Indonesia Dalam WTO	38
F. Hukum Ketenagakerjaan Asing Di Indonesia.....	40
 BAB III Metode Penelitian	 42
A. Teknik Pengumpulan Data.....	42
B. Lokasi Penelitian.....	42
C. Jenis Dan Sumber Data	43
D. Analisis Data	43
E. Sistematika Penulisan	44
 BAB IV PEMBAHASAN.....	 45
A. Implementasi prinsip <i>Non Discrimination</i> dalam pengaturan kebijakan terhadap tenaga kerja asing di Indonesia.....	45
1. Kondisi Tenaga Kerja di Indonesia.....	47

2. Pekerjaan Adalah Hak Warga Negara.....	49
3. <i>General Agreement on Tariffs and Trade</i> (GATT) dan <i>The World Trade Organization</i> (WTO)	53
4. Keikutsertaan Indonesia dalam WTO dan Efeknya Bagi Tenaga Kerja Indonesia.....	55
5. Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.....	58
6. Kebijakan yang mengatur mengenai tindakan Diskriminasi terhadap Tenaga Kerja di Indonesia.....	60
7. Perlakuan <i>Most Favoured Nation</i> (MFN)	62
B. Pemberlakuan prinsip Non Discrimination terhadap tenaga kerja Tiongkok di Indonesia	62
1. Anti Diskriminasi Berdasarkan <i>Equal Employment Opportunity</i> (EEO) dan Konvensi ILO No.111	63
2. Regulasi Proteksi terhadap tindakan Diskriminasi terhadap Tenaga Kerja Lokal	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada tanggal 12 November 1994, Indonesia menyetujui persetujuan pembentukan WTO yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1994 dengan Lembaran Negara Nomor 57 Tahun 1994 tentang pengesahan *Agreement Establishing The World Trade Organization*. Berdasarkan undang-undang ini, Indonesia telah memenuhi kesepakatan yang tercantum dalam Final Act serta telah meratifikasi *General Agreement on Tariffs and Trade* (GATT) pada tanggal 2 Desember 1994. Sejak tanggal tersebut Indonesia resmi menjadi anggota WTO yang telah terikat dan harus tunduk serta patuh pada ketentuan-ketentuan didalamnya. Indonesia juga harus siap menerima akibat-akibat hukum yang timbul sejalan dengan pelaksanaan ketentuan-ketentuan tersebut.

Salah satu ketentuan yang langsung mengikat Indonesia pasca bergabung sebagai anggota WTO adalah perjanjian perdagangan jasa (*services*) yang diatur dalam ketentuan *The General Agreement on Trade in Services* (GATS). Dalam perspektif GATT/WTO peraturan ketenagakerjaan yang protektif dianggap menyalahi aturan main WTO karena WTO menginginkan adanya kebijakan tanpadiskriminasi dalam semua hal termasuk menyetarakan posisi Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) termasuk

buruh di dalamnya. Penyetaraan sebagaimana dimaksud dalam perjanjian tersebut adalah pemicu awal ketidaksetaraan atau diskriminasi antara TKA dan TKI atau buruh. Diskriminasi pekerja Indonesia terjadi karena persepsi pemberi kerja yang menganggap bahwa kemampuan tenaga kerja asing lebih tinggi dibanding tenaga kerja pribumi. Persepsi tersebut akhirnya berdampak pada diskriminasi upah, penyediaan fasilitas, dan jenjang karir yang ditawarkan.

Ketidaksetaraan yang dirasakan oleh tenaga kerja Indonesia atau buruh menimbulkan polemik dalam isu ketenagakerjaan Indonesia. Berdasarkan hasil riset media yang dilakukan Indonesia Media Monitoring Centre (IMMC) pada sejumlah pemberitaan di media maya maupun cetak dalam kurun waktu 2010-2012, dari total pemberitaan yang dipublikasikan 28,9% pemberitaan memberitakan demonstrasi yang dilakukan buruh untuk menuntut kesetaraan upah, peningkatan kesejahteraan buruh dan penolakan kenaikan harga BBM.¹

Pasca Perang Dunia pertama, diselenggarakan perdamaian Paris tahun 1919 dan ditandatangani traktat yang dikenal dengan traktat *Mersailles*, yaitu membentuk Liga Bangsa Bangsa dan Badan Perburuhan Internasional (*International Labour Organization*). ILO dibentuk untuk memantau dan menggalakkan kondisi buruh pria, perempuan dan anak-anak yang jujur dan manusiawi. ILO hidup lebih lama dari badan induknya (Liga Bangsa Bangsa) dan sekarang merupakan salah satu badan khusus PBB. Dengan adanya

¹IMMC. Dinamika Buruh. 2014. Diakses melalui <http://www.immcnews.com/media-monitoring/publikasi/49-dinamika-pemberitaan-buruh-di-indonesia> pada tanggal 20Maret 2016

kesadaran dari para budak/hamba/buruh dari beberapa negara melakukan pertemuan secara sembunyi-sembunyi dan membentuk sebuah perkumpulan, organisasi-organisasi perburuhan untuk menuntut hak-hak hidupnya terutama hak-hak dasarnya kepada majikan-majikan/pengusaha-pengusaha. Untuk mencegah terjadinya permasalahan antara kedua belah pihak antara buruh dan majikan/pengusaha, pemerintah mengizinkan para budak/hamba/buruh untuk membentuk organisasi perburuhan (ketenagakerjaan) di negara masing-masing untuk mewakili para buruh yang akan menuntut hak-hak kepada majikan/pengusaha Indonesia organisasi perburuhan yang asli merupakan aspirasi yang timbul dari para budak/hamba/buruh tidak ada, langsung ditetapkan oleh pemerintah sendiri, yang pada waktu itu masih dalam masa penjajahan Belanda.²

Sejak terbentuknya ILO, ILO telah menyebarkan hampir 180 konvensi, sebagian besar berkaitan tentang tenaga paksa atau wajib, kebebasan berserikat dan hak berorganisasi, diskriminasi dan upah yang sama untuk pekerja pria dan perempuan serta pekerjaan yang nilainya sama dan memperbaiki hak-hak sipil dan politik serta hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya.

Dalam melaksanakan hak-hak yang diberikan oleh konvensi-konvensi tersebut, para pekerja dan pengusaha dan organisasi-organisasi mereka harus tunduk pada undang-undang negeri yang berlaku untuk semua orang dan organisasi, namun demikian konvensi-konvensi tersebut tidak boleh bersifat

² H.R. Abdussalam dan Adri Desasfuryanto, *HUKUM KETENAGAKERJAAN (HUKUM PERBURUHAN)*, PTIK, Jakarta, 2015, hlm 3

sedemikian rupa, sehingga mengurangi jaminan yang diberikan dalam konvensi. Satu-satunya pengecualian dari prinsip umum untuk menerapkan hak berorganisasi “tanpa perbedaan apapun” sebagaimana disebut dalam konvensi berlaku bagi anggota angkatan bersenjata dan polisi, untuk siapa peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan khusus mungkin diberlakukan.

Didalam isi pokok Konvensi ILO No. 111 tentang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan (*Discrimination Employment dan Occupation Convention*, 1958) yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia dengan UU No. 21 tanggal 7 Mei 1999 menjelaskan bahwa masing-masing negara anggota yang meratifikasi Konvensi ini melakukan promosi kesamaan kesempatan dan perlakuan melalui promosi kebijakan nasional yang bertujuan untuk mengakhiri segala bentuk diskriminasi dalam kesempatan kerja dan pekerjaan. Menurut Konvensi ILO No. 111 tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan Istilah “diskriminasi” didefinisikan dalam konvensi ini sebagai segala bentuk pembedaan, penyisihan atau pilihan yang dibuat berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, asal bangsa atau tata masyarakat yang menyebabkan peniadaan atau pengurangan kesamaan kesempatan atau perlakuan dalam kesempatan kerja dan pekerjaan.

Hal mengenai Non-diskriminasi atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, kepercayaan, kelompok suku atau gabungan serikat buruh hendaknya dijadikan sebagai tujuan untuk kebijakan guna menghapus semua diskriminasi

terhadap pekerja berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, kepercayaan, kelompok suku atau gabungan serikat buruh.

Sesuai dengan politik luar negeri yang bebas dan aktif, Indonesia siap untuk bekerjasama dengan semua mitra dagang, baik negara maju maupun negara berkembang, sesuai dengan kebutuhan perdagangan, pembiayaan dan pembangunan Indonesia, dalam suatu sistem perdagangan internasional yang kokoh, lebih terbuka dan lebih adil. Di era reformasi saat ini, Indonesia sebagai salah satu negara berkembang, membutuhkan lowongan pekerjaan dikarenakan tingginya angka pengangguran yang sekarang ini semakin meningkat di halayak sekitar. Dalam praktek pembentukannya, perburuhan (Ketenagakerjaan) atau dalam istilah bahasa Inggrisnya yang lebih dikenal dengan istilah *labour*, merupakan adalah sesuatu yang sangat berperan dalam proses berkehidupan masyarakat Indonesia saat ini.

Bagaimana keadaan perburuhan (Ketenagakerjaan) di Indonesia? Bila dibandingkan dengan negara-negara lain, tidak separah dan sekejam di negara-negara lain, berkat aturan adat, perlakuan terhadap budak/hamba di Indonesia banyak berdasarkan pada pengabdian terhadap majikan yang memeliharanya. Oleh karena itu timbul kesadaran dari budak/hamba/buruh tersebut untuk menuntut hak hidup secara layak dan yang memenuhi tuntutan budak/hambanya dengan memberikan rumah untuk tempat tinggal, upah dan jaminan sosial, tetapi sebagian besar majikan tidak bersedia untuk memenuhi tuntutan budak/hambanya bahkan dibalas dengan tindakan-tindakan

pengekangan lebih ketat dan hukuman secara fisik bila terdapat budak/hambanya melanggar larangan-larangan dan perintah majikannya.

Indonesia adalah sebuah negara yang berdaulat dimana diperbolehkan menerapkan beberapa hambatan terhadap hubungan perdagangannya, asalkan tidak melanggar hukum internasional dan juga batas-batas kedaulatannya. Indonesia sebagai salah satu negara berkembang dan juga sebagai negara yang telah meratifikasi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan dalam WTO perlu untuk melindungi akses terhadap sektor lapangan kerjanya. Disamping itu, pembukaan akses pasar oleh negara-negara berkembang sangat dikehendaki oleh negara maju, dimana hal ini dapat mendorong percepatan berjalannya perdagangan bebas (*Free Trade*) yang mana juga berarti tidak adanya diskriminasi terhadap suatu produk barang ataupun jasa yang berasal dari negara manapun.

Terkait dengan pembahasan sebelumnya yang menjadi fokus penelitian saya adalah masuknya tenaga kerja asing yang berasal dari Tiongkok yang jumlahnya sangat besar, dimana mendatangkan permasalahan baru bagi dunia ketenagakerjaan di Indonesia, seperti yang dibahas pada majalah TEMPO edisi 31 September-6 September 2015 bahwa banjirnya pekerja dari negeri panda ini perlu ditelaah lebih lanjut karena berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2004 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping, untuk mendatangkan satu tenaga kerja asing, perusahaan sponsor wajib merekrut tenaga kerja lokal sebagai pendamping, ini merupakan syarat agar

permohonan menggunakan tenaga kerja asing disetujui. Pendampingan dimkasudkan agar ada transfer teknologi dan pengetahuan kepada tenaga lokal. Dengan demikian, ke depan, tenaga ahli tidak perlu lagi untuk “mengimpor”.³

Buruh asal negeri Tiongkok ini juga banyak ditemukan di sejumlah proyek pembangkit listrik dan semen. Kini setidaknya 136 pekerja asal Tiongkok masih memadati pembangunan pembangkit Listrik Tenaga Uap Celukan Bawang di Kabupaten Buleleng, Bali. Tujuh ratus tenaga kerja Tiongkok juga membanjiri pembangunan pabrik semen PT Cemindo Gemilang di Bayah, Kabupaten Lebak, Banten. Setidaknya sederet persyaratan harus dipenuhi untuk memperoleh izin untuk mempekerjakan tenaga asing. Ketatnya aturan bertujuan untuk menekan jumlah tenaga kerja dari luar negeri, yang belakangan ini terus berdatangan. Dalam Peraturan Presiden Nomor 72 tahun 2014, perusahaan wajib mengutamakan tenaga kerja domestik. Mengacu dengan peraturan ini, jenis pekerjaan kasar seharusnya diutamakan untuk menggunakan tenaga kerja lokal. Kementerian Ketenagakerjaan mengatakan bahwa pengetatan peraturan sengaja dibuat dikarenakan prinsip pelayannya adalah pengendalian tenaga impor. Faktanya, jenis pekerjaan yang bisa dikerjakan buruh lokal pun ternyata diberikan kepada buruh asing. Anehnya, Kementerian Tenaga Kerja mengklaim telah menemukan informasi baru bahwa pekerja asing Tiongkok tersebut mayoritas telah dilengkapi oleh izin mempekerjakan tenaga asing (IMTA), yaitu dokumen yang menerangkan sah-tidaknya orang asing bekerja di Indonesia. Padahal, berdasarkan Keputusan

³ Singgih Soares, “Banjir Pekerja Dari Negeri Panda” *Tempo*, 6 September 2015, hlm 96.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 247 Tahun 2011, tenaga asing hanya boleh mengisi jabatan yang memerlukan keahlian tertentu.⁴

Federasi Buruh Transportasi Pelabuhan Indonesia (FBTPI) mengatakan, Pemerintahan Joko Widodo terus menggenjot investasi asing masuk dari luar negeri. Namun, pemerintah juga mesti memperkuat pengawasan terhadap para investor agar tidak mengacuhkan hukum yang ada di Indonesia.

Serikat buruh menilai salah satu perusahaan dengan modal asal Tiongkok PT Dinuo Indonesia dinilai melakukan diskriminasi upah dan jam kerja antara buruh lokal dan sekitar 50 tenaga asal negeri panda tersebut. Pasalnya buruh asal Tiongkok menerima upah lebih banyak dan jam kerja lebih sedikit dibanding buruh lokal di perusahaan pemasok bahan baku sabun tersebut.⁵

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang penulis akan kaji dalam penulisan proposal ini adalah :

1. Bagaimana implementasi prinsip *Non Discrimination* dalam peraturan kebijakan terhadap tenaga asing di Indonesia?
2. Bagaimana pemberlakuan prinsip *Non Discrimination* terhadap tenaga kerja Tiongkok di Indonesia?

⁴ Zabur Kaburu, "Banjir Pekerja Dari Negeri Panda" *Tempo*, 6 Septembe 2015, hlm. 98.

⁵ Muhammad Nursyamsyi. "Buruh Protes Diskriminasi Upah Karyawan Asing dan Lokal" *Republika*, diakses dari <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/makro/16/03/29/o4sfh4382-buruh-protes-diskriminasi-upah-karyawan-asing-dan-lokal>, pada tanggal 01 April 2016.

C. Tujuan dan Kegunaan

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah pemberlakuan prinsip *Non Discrimination* terhadap tenaga kerja Tiongkok di Indonesia sudah berjalan sesuai dengan aturan
2. Untuk mengetahui apakah prinsip *Non Discrimination* tidak bertentangan dengan kebijakan tenaga kerja yang berlaku di Indonesia

Sedangkan manfaat dan kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menjadi bahan referensi bagi mahasiswa Fakultas Hukum pada umumnya dan mahasiswa yang mengambil program Hukum Internasional pada khususnya.
2. Menjadi bahan bacaan dan sumber pengetahuan bagi masyarakat umum yang memiliki kepedulian terhadap persoalan-persoalan hukum ditengah kehidupan berbangsa dan bernegara

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hukum Ketenagakerjaan

Dengan telah dibentuk, disahkan dan diberlakukan peraturan perundang-undangan tersebut merupakan hukum ketenagakerjaan (hukum perburuhan) sebagai hukum positif secara normatif para buruh/pekerja/karyawan telah mendapatkan kepastian hukum secara normatif.⁶

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Untuk mendapat kepastian dan tidak ragu-ragu mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam hukum perburuhan, terdapat beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain :

a. Neh Van Esveld

Hukum Perburuhan (Ketenagakerjaan) adalah pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri yang mengandung arti bahwa hukum perburuhan tidak hanya hubungan kerja saja, melainkan juga hukum perburuhan termasuk pekerjaan di luar hubungan kerja, misalknya seorang dokter yang mengobati pasien,

⁶ H.R. Abdussalam dan Adri Desasfuryanto, *HUKUM KETENAGAKERJAAN (HUKUM PERBURUHAN)*, PTIK, Jakarta, 2015, hlm 6

seorang pengacara yang membela kliennya atau seorang pelukis yang menerima pesanan lukisan.⁷

b. M. G. Levenbach

Arbeidsrecht sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja itu.⁸

c. Iman Soepomo

Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Unsur-unsur yang harus dicakup dan dikemukakan oleh Soepomo adalah⁹ :

1. Himpunan peraturan;
2. Bekerja pada orang lain (di bawah pimpinan orang lain);
3. Menerima upah;
4. Soal-soal yang berkenaan.

Ad. 1. Himpunan peraturan

Maksudnya jangan diartikan peraturan mengenai hukum perburuhan telah lengkap dan telah dihimpun secara teratur, misalnya dalam Kitab Undang-undang

⁷ Ibid, hlm. 8.

⁸ Lenny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, AUP, Surabaya, 2008, hlm. 6.

⁹ Ibid, hlm. 7.

hukum Perburuhan. Peraturan mengenai hukum perburuhan ini masi tersebar di berbagai ketentuan, belum disatukan dalam satu kitab tertentu.

Ad. 2. Bekerja atau melakukan pekerjaan pada orang lain.

Bekerja pada orang lain berarti melakukan pekerjaan di bawah pimpinan pihak lainnya. Ada juga pekerjaan yang seharusnya, disebut sebagai pekerjaan bebas tetapi dilakukan dalam hubungan kerja, misalnya dokter yang bekerja di perusahaan. Sebaliknya, ada juga pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain, tetapi tidak termasuk dalam lingkup hukum perburuhan, misalnya pekerjaan yang dilakukan oleh orang tahanan.

Ad. 3. Menerima Upah

Upah disini maksudnya sebagai imbalan atas jasa atau tenaga yang telah diberikan oleh pekerja kepada majikan. Selain itu upah juga merupakan tujuan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Tiadanya upah, menandakan tiada pula hubungan kerja.

Ad. 4. Soal-soal yang berkenaan

- *Pre Employment*, yaitu sebelum memasuki hubungan kerja, meliputi wajib lapor lowongan pekerjaan, pengerahan tenaga kerja, latihan kerja, penempatan tenaga kerja.
- *During employment*, yaitu dalam hubungan kerja, meliputi hubungan kerja, syarat-syarat kerja, pengawasan ketenagakerjaan, perselisihan ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja.

- *Post employment*, yaitu masa sesudah bekerja yaitu tabungan hari tua/pensiun, yang merupakan bagian dari Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja seperti yang di atur di dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

d. Mok

Arbeidsrecht adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan denganJadi secara umum *Arbeidsrecht* atau Hukum Perburuhan (Ketenagakerjaan) dapat diartikan sebagai keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan di bawah pimpinan (perintah) orang lain dan keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja.¹⁰

2. Sumber-sumber Hukum Perburuhan (Ketenagakerjaan)

Sumber hukum perburuhan adalah segala sesuatu yang berisi ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan mengenai soal-soal perburuhan. Sumber hukum perburuhan maksudnya adalah sumber hukum dalam arti formal. Sumber hukum perburuhan dalam arti meteriil dengan sendirinya adalah pancasila.

¹⁰ Ibid, hlm. 7.

Sumber hukum perburuhan dalam arti formal dapat dijelaskan sebagai berikut¹¹:

a. Undang-undang

Perencanaan penyusunan Undang-undang dilakukan dalam suatu Program Legislasi Nasional. Penyusunan Program Legislasi Nasional antara Dewan Perwakilan Rakyat dan Pemerintah dikoordinasikan oleh Dewan Perwakilan Rakyat melalui alat kelengkapan Dewan Perwakilan Rakyat yang khusus menangani bidang legislasi. Undang-undang adalah sumber kekuatan hukum yang terpenting dan terutama. Disamping undang-undang ada peraturan pemerintah pengganti undang-undang. Peraturan Pemerintah pengganti Undang-undang ini ditetapkan oleh Presiden dalam situasi kepentingan yang memaksa.

b. Peraturan Lain

Peraturan lain ini kedudukannya lebih rendah dari Undang-undang dan pada umumnya merupakan peraturan pelaksanaan Undang-undang, peraturan-peraturan itu adalah:

1. Peraturan Pemerintah

Peraturan Pemerintah ini ditetapkan oleh Presiden untuk mengatur lebih lanjut ketentuan-ketentuan dalam Undang-undang. Peraturan Pemerintah merupakan peraturan pelaksanaan Undang-undang, yaitu

¹¹ Ibid, hlm. 8.

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

2. Peraturan Presiden

Peraturan Presiden disini menggantikan istilah Keputusan Presiden.

3. Peraturan Daerah

Peraturan Daerah meliputi :

- Peraturan Daerah Provinsi dibuat oleh dewan perwakilan rakyat daerah provinsi bersama dengan gubernur
- Peraturan Daerah kabupaten/kota dibuat oleh dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten/kota bersama bupati/walikota
- Peraturan Desa/Peraturan setingkat, dibuat oleh badan perwakilan desa atau nama lainnya.

c. Kebiasaan

Kebiasaan digunakan apabila tidak ada ketentuan hukum yang mengaturnya. Kebiasaan berlaku sebagai hukum tidak tertulis yang tumbuh dan berkembang di masyarakat sesuai dengan pesatnya perkembangan jaman. Perkembangan hukum perburuhan kadang kala tertinggal oleh pesatnya kemajuan masyarakat sehingga ada masalah-masalah yang timbul dengan tidak ada ketentuan hukum yang mengaturnya, dengan demikian jalan keluarnya adalah dengan memakai hukum kebiasaan.

d. Putusan

Putusan berperan menetapkan yang seharusnya berlaku antara pihak-pihak yang bersangkutan.

e. Perjanjian

Perjanjian kerja hanya berlaku antara pihak pekerja dan majikan. Perjanjian perburuhan mengikat serikat pekerja dan majikan atau dapat juga antara perkumpulan serikat pekerja dan perkumoulan majikan. Ketentuan-ketentuan yang mengatur perjanjian perburuhan adalah Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Perjanjian Perburuhan.

3. Ruang Lingkup Hukum Perburuhan

Menurut JHA. Logemann, “Lingkup laku berlakunya suatu hukum adalah suatu keadaan/bidang dimana kaedah hukum itu berlaku”. Menurut teori ini ada 4 Lingkup Laku Hukum Yaitu¹²:

1. Lingkup Laku Pribadi (*Personengebied*)

Lingkup laku pribadi mempunyai kaitan erat dengan siapa (pribadi kodrati) atau apa (peran pribadi hukum) yang oleh kaedah hukum dibatasi. Siapa-siapa atau apa yang dibatasi oleh kaedah Hukum Perburuhan adalah :

- a. Buruh.
- b. Pengusaha.

¹² H.R. Abdussalam dan Adri Desasfuryanto, *HUKUM KETENAGAKERJAAN (HUKUM PERBURUHAN)*, PTIK, Jakarta, 2015, hlm 17.

c. Penguasa (Pemerintah).

Buruh tampil sebagai subyek hukum dalam kedudukannya sebagai kodrati, sedangkan pengusaha tampil sebagai subyek hukum perburuhan dalam kedudukannya sebagai pribadi hukum, dan terakhir penguasa (Pemerintah) tampil sebagai subyek hukum perburuhan karena atau dalam arti jabatan.

2. Lingkup Laku menurut waktu (*Tijdsgebied*)

Lingkup laku menurut waktu ini menunjukkan waktu kapan suatu peristiwa tertentu diatur oleh kaedah hukum. Dalam Hukum Perburuhan, ada peristiwa-peristiwa tertentu yang timbul pada waktu yang berbeda yaitu :

- a. Sebelum Hubungan Kerja terjadi. Di sini mencakup peristiwa-peristiwa tertentu, misalnya : kegiatan pengerahan tenaga kerja dalam rangka AKAN, AKAD, dan AKAL.
- b. Pada saat hubungan kerja terjadi. Disini mencakup peristiwa-peristiwa tertentu, misalnya : Pembayaran upah, pembayaran ganti rugi kecelakaan kerja, dan sebagainya.
- c. Sesudah hubungan kerja terjadi. Disini mencakup peristiwa-peristiwa yang terjadi setelah hubungan kerja, misalnya : Pembayaran uang pensiun, pembayaran uang pesangon, dan sebagainya.

3. Lingkup laku menurut wilayah (*Ruimtegebied*)

Lingkup laku menurut wilayah berkaitan dengan terjadinya suatu peristiwa hukum yang diberi batas-batas/dibatasi oleh kaedah hukum. Pembatas

wilayah berlakunya kaedah Hukum Perburuhan mencakup hal-hal sebagai berikut :

a. Regional

Dalam hal ini dapat dibedakan dua wilayah, yaitu :

1. Non-sektoral Regional

Di sini Hukum Perburuhan dibatasi berlakunya pada suatu daerah tertentu, misalnya : Ketentuan Upah Minimum di wilayah DKI Jakarta, dan sebagainya.

2. Sektoral Regional

Di sini berlakunya Hukum Perburuhan dibatasi baik wilayah berlakunya maupun sektornya. Misalnya : ketentuan Upah Minimum di sektor tekstil yang berlaku di wilayah Jawa Barat.

b. Nasional

Dalam hal ini juga mencakup dua wilayah berlakunya Hukum Perburuhan, yaitu :

a) Non-sektoral Nasional

Di sini wilayah berlakunya Hukum Perburuhan dibatasi oleh wilayah negara. Dengan kata lain wilayah berlakunya Hukum Perburuhan adalah seluruh wilayah Indonesia, tanpa memperhatikan sektornya. Misalnya : Ketentuan tentang kecelakaan kerja, ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja, dan sebagainya.

b) Sektoral Nasional

Di sini wilayah berlakunya Hukum Perburuhan dibatasi baik oleh sektor tertentu yang berlakunya di seluruh wilayah Indonesia.

Misalnya : Ketentuan yang mengatur masalah pelaut, ketentuan-ketentuan yang berlaku di sektor perkebunan, dan sebagainya.

c. Internasional

Di sini keberlakuan Hukum Perburuhan melewati batas-batas negara secara Bilateral atau secara Multilateral. Secara Bilateral berlakunya Hukum Perburuhan melewati batas-batas 2 (dua) negara misalnya MOU yang dibuat antar negara Indonesia dengan Negara Malaysia tentang hak dan kewajiban buruh-buruh informal. Sedangkan secara multilateral melewati batas-batas 3 (tiga) negara atau lebih, misalnya ILO *Core Convention* yang mengatur *Fundamental Rights* kaum buruh yang dinyatakan berlaku di seluruh Negara Anggota ILO.

Menurut ILO *Declaration on fundamental Principles and Rights at Work* yang dideklarasikan pada tanggal 18 Juni 1998 *Core Convention* yang Otomatis berlaku di negara-negara anggota ILO adalah *Convention* No. 29 dan No, 105 tentang larangan Kerja Paksa, *Convention* No. 138 dan No. 182 tentang Pembatasan Umur buruh anak, *Convention* No. 87 dan No. 98 tentang Kebebasan Berserikat dan Berunding *Collective*,

Convention No. 100 dan *Convention* No. 111 tentang Larangan Diskriminasi tentang Upah dan Diskriminasi Lainnya.

4. Lingkup Laku menurut Hal Ikhwal

Lingkup laku menurut Hal Ikhwal di sini berkaitan dengan hal-hal apa saja yang menjadi obyek pengaturan dari suatu kaeda. Dilihat dari muatan Hukum Perburuhan, maka dapat digolongkan sebagai berikut :

- a. Hal-hal yang berkaitan dengan Hubungan Kerja atau Hubungan Perburuhan
- b. Hal-hal yang berkaitan dengan Perlindungan Jaminan Sosial dan Asuransi Tenaga Kerja
- c. Hal-hal yang berkaitan dengan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja.
- d. Hal-hal yang berkaitan dengan masalah penyelesaian perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja
- e. Hal-hal yang berkaitan dengan masalah pengerahan tenaga kerja dan rekrumen.

4. Pengupahan

Upah dari sisi Pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas. Hal inilah yang sampai sekarang ini menjadi masalah dan sulit untuk dijumpai. Masalahnya berawal dari adanya keinginan untuk mendapatkan upah yang tinggi, sedangkan produktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan

keterampilan yang kurang memadai. Apabila dilihat dari kepentingan masing-masing pihak hak ini menjadi dilema bagi pemerintah sebagai bagian dari pihak Tripartit untuk mengatasinya, yaitu melakukan intervensi guna mengharmonisasikan hubungan industrial yang sudah ada.¹³

1. Pengertian tentang Upah

Sebelumnya marilah kita lihat beberapa pengertian tentang upah yang berkembang menjadi konsep dan acuan Teori Pengupahan. Menurut Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang pengupahan menyebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Selanjutnya menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 butir 30 menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

¹³ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Depok, 2014, hlm. 97.

Berdasarkan Pasal Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa Upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan, merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstutisional. Oleh karena itu, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memaknai upah sebagai hak dasar pekerja yang harus dipenuhi pengusaha. Apabila pengusaha tidak membayar upah pekerja, maka hal ini merupakan pelanggaran hak asasi manusia, dan merupakan kejahatan yang dapat dipidana. Konsep pengupahan di Indonesia dewasa ini terjadi pergeseran dari hak-hak yang bersifat keperdataan menjadi pelanggaran hak asasi yang bersifat pidana.¹⁴

B. Hukum Perdagangan Internasional

Perdagangan internasional merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kemajuan ekonomi negara-negara di dunia. Menurut sejumlah ahli jika perekonomian dunia ingin makmur dalam suasana yang berubah seperti sekarang perdagangan harus memainkan peranan vital. *Richard Rosecrance* memaparkan betapa besar kekuatan yang dapat diwujudkan suatu bangsa melalui kemampuan dagangnya. Kegiatan perdagangan mampu menggantikan ekspansi wilayah dan perang militer sebagai kunci pokok menuju kesejahteraan dan pencapaian kekuasaan internasional. Disimpulkannya bahwa manfaat

¹⁴ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan, Rajagrafindo Persada*, Depok, 2014, hlm. 98

perdagangan dan kerjasama internasional dewasa ini jauh melampaui manfaat persaingan militer dan perluasan wilayah.¹⁵

Pada pertimbangannya bahwa hubungan antar negara di bidang perdagangan dan ekonomi harus dijalankan dengan sasaran untuk meningkatkan standar hidup, menjamin lapangan kerja dan meningkatkan penghasilan dan pemenuhan kebutuhan, pemanfaatan sumber-sumber daya dunia sepenuhnya, serta memperluas produksi serta pertukaran barang. Cara untuk mencapai tujuan-tujuan ini adalah dengan mengadakan pengaturan timbal balik dan saling menguntungkan untuk mengurangi tarif dan hambatan-hambatan perdagangan lain, serta menghilangkan diskriminasi dalam perdagangan internasional.

1. Pengertian Hukum Perdagangan Internasional

Menurut M. Rafiqul Islam, Hukum Perdagangan Internasional adalah. “.....*a wide ranging, transnational, commercial exchange of goods and services between individual business persons, trading bodies and states*”. Definisi tersebut menekankan keterkaitan antara hubungan finansial dengan perdagangan internasional. Keterkaitan ini tampak karena hubungan-hubungan keuangan ini mendampingi transaksi perdagangan antara para pedagang.¹⁶

Sedangkan menurut Schmitthoff, Hukum Perdagangan Internasional adalah. “...*the body of rules governing commercial relationship of private law*

¹⁵ Richard Rosencrance, *The Rise Of Trading State*, terjemahan Budiono Kusumohamidjojo, dengan judul *Kebangkitan Negara Dagang*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1991, hlm. lx.

¹⁶ Suci Yunita Siregar, 2007, *Penerapan Prinsip Non Diskriminasi Pada Sistem Perdagangan Multilateral Dalam Kerangka WTO (WORLD TRADE ORGANIZATION)*, Skripsi, Sarjana Hukum, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan, hlm. 7.

nature involving different nations". Dari penjelasan teori tersebut dampak unsur-unsur hukum, bahwa Hukum perdagangan internasional adalah sekumpulan aturan yang mengatur transaksi-transaksi yang berbeda negara.

Perdagangan internasional berpengaruh besar terhadap perekonomian seluruh negara. Teori-teori tentang perdagangan internasional didominasi oleh teori ortodoks atau klasik dan neo-klasik. Diantara kelompok sarjana yang paling berpengaruh yaitu, *Ricardo, Mill, Heckscher, Ohlin* dan *Samuelson*. *Ricardo* berpendapat bahwa dua negara dapat menarik keuntungan dari perdagangan timbal balik bahkan jika salah satu di antaranya lebih efisien daripada yang lain dalam memproduksi barang. Teori *Ricardo* pada dasarnya bermaksud menyampaikan bahwa dalam suatu perdagangan bebas, sumber –sumber produktivitas negara pesertanya harus dimanfaatkan seefisien mungkin dan dengan demikian seluruh negara peserta akan meraih keuntungan.

2. Eksistensi dan Tujuan Hukum Perdagangan Internasional

Hubungan – hubungan perdagangan internasional antar negara sudah ada sejak lama. Hubungan-hubungan ini sudah ada sejak adanya negara-negara dalam arti negara kebangsaan, yaitu bentuk-bentuk awal negara dalam arti modern, perjuangan negara-negara ini untuk memperoleh kemandirian dan pengawasan (kontrol) terhadap ekonomi internasional telah memaksa negara-negara ini untuk mengadakan hubungan-hubungan perdagangan yang mapan dengan negara-negara

lainnya. Mereka menyadari bahwa perdagangan adalah satu-satunya cara untuk pembangunan ekonomi mereka.¹⁷

Dalam kenyataannya perdagangan adalah satu-satunya cara untuk pembangunan ekonomi dari suatu negara, dan untuk menjadi pemain utama dalam perdagangan, faktor yang penting bukanlah ukuran, melainkan bagaimana suatu negara dapat memaksimalkan potensinya. Keterkaitan antara perdagangan internasional dan sistem keuangan atau moneter internasional menjadi semakin penting.

Semakin pentingnya peran perjanjian-perjanjian di bidang ekonomi atau perdagangan inipun telah melahirkan aturan-aturan yang mengatur perdagangan internasional di bidang barang, jasa dan penanaman modal di antara negara-negara.

Tujuan hukum perdagangan internasional antara lain adalah¹⁸ :

- a. Untuk mencapai perdagangan internasional yang stabil dan menghindari kebijakan-kebijakan dan praktik-praktik perdagangan nasional yang merugikan negara lainnya.
- b. Untuk meningkatkan volume perdagangan dunia dengan menciptakan perdagangan yang menarik dan menguntungkan bagi pembangunan ekonomi semua negara.
- c. Meningkatkan standar hidup umat manusia

¹⁷ Suci Yunita Siregar, 2007, *Penerapan Prinsip Non Diskriminasi Pada Sistem Perdagangan Multilateral Dalam Kerangka WTO (WORLD TRADE ORGANIZATION)*, Skripsi, Sarjana Hukum, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan, hlm. 8.

¹⁸ Preamble GATT dan Preamble Perjanjian WTO

- d. Meningkatkan lapangan tenaga kerja
- e. Mengembangkan sistem perdagangan multilateral, bukan sepihak suatu negara tertentu, yang akan mengimplementasikan kebijakan perdagangan terbuka dan adil yang bermanfaat bagi semua negara; dan
- f. Meningkatkan pemanfaatan sumber-sumber kekayaan dunia dan meningkatkan produk dan transaksi jual barang.

C. World Trade Organization

Perkembangan ekonomi dan perdagangan terbawa oleh arus komunikasi kesejagatan (globalisasi) yang telah membelah batas-batas negara dan sekat-sekat geografis, yang terwujud lewat perdagangan transnasional dan pola bisnis lewat komunikasi maya yang begitu kilat. “*Dunia tanpa batas*”, seperti yang dinyatakan oleh futurolog *Kenichi Ohmae* bukanlah khayali, melainkan realita yang harus dihadapi.

Lahirilah organisasi dunia di bidang perdagangan *World Trade Organization* (WTO) atau Organisasi Perdagangan Dunia yang di tahun 1994 merupakan tahun berdidinya organisasi ini, sekaligus memproduksi konvensi multilateral yang memberi landasan, disertai kaedah-kaedah atau norma-norma yang mengatur hubungan perdagangan internasional, dengan kata lain, telah

dihasilkan hukum yang mengikat negara-negara anggota khususnya di bidang perdagangan (bisnis).¹⁹

1. Pengertian WTO

Dengan disetujuinya hasil dari Putaran Uruguay GATT (1986-1993) dibentuknya *World Trade Organization* atau WTO dihasilkan. Organisasi ini memiliki kedudukan yang unik karena ia berdiri sendiri dan terlepas dari badan kekhususan PBB. Pembentukan WTO ini merupakan realisasi dari cita-cita lama negara-negara pada waktu merundingkan GATT pertama kali (1948). Yakni hendak mendirikan suatu organisasi perdagangan internasional (yang dulu namanya adalah *International Trade Organization* atau ITO). WTO adalah suatu lembaga perdagangan multilateral yang permanen. Sebagai suatu organisasi permanen, peranan WTO akan lebih kuat daripada GATT. Hal ini secara langsung tercermin dalam struktur organisasi dan sistem pengambilan keputusan.

Perjanjian pembentukan WTO merupakan perjanjian terpenting yang dihasilkan Putaran Uruguay, dengan terbentuknya WTO mulai Januari 1995 maka persoalan tentang apakah GATT sebuah organisasi internasional atau bukan, kini telah berakhir. GATT 1947 kini diintegrasikan ke dalam salah satu perjanjian yang merupakan *annex* perjanjian WTO yakni *Multilateral Agreement On Trade in Goods*.

¹⁹ Soedjono Dirdjosisworo, *Kaidah-kaidah Hukum Perdagangan Internasional (Perdagangan Multilateral) Versi Organisasi Perdagangan Dunia (World Trade Organization = WTO)*, CV UTOMO, Bandung, 2004, hlm. 19.

2. Tujuan dan Fungsi WTO

WTO didirikan oleh negara anggotanya dengan maksud dan tujuan bersama sebagaimana dicantumkan dalam mkaadimahnya sebagai berikut :

“Bahwa hubungan-hubungan perdagangan dan kegiatan ekonomi negara-negara anggota harus dilaksanakan dengan maksud untuk meningkatkan standar hidup, menjamin lapangan kerja sepenuhnya, peningkatan penghasilan nyata, memperluas produksi dan perdagangan barang dan jasa, dengan penggunaan optimal sumber-sumber daya dunia sesuai dengan tujuan pembangunan berkelanjutan. Juga mengusahakan perlindungan lingkungan hidup dan meningkatkan cara-cara pelaksanaannya dengan cara-cara yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing negara yang berasa pada tingkat pembangunan ekonomi yang berbeda. Dalam mengejar tujuan-tujuan ini diakui adanya suatu kebutuhan akan langkah-langkah positif untuk menjamin agar supaya negara berkembang, teristimewa yang paling terbelakang, mendapat bagian dari pertumbuhan perdagangan internasional sesuai dengan kebutuhan pembangunan ekonominya.”

Fungsi utama dari WTO adalah untuk memberikan kerangka kelembagaan bagi hubungan antar negara anggota dalam implementasi perjanjian-perjanjian dan dihubungkan dengan instrumen-instrumen hukum termasuk dalam annex perjanjian WTO. Selain itu WTO juga berfungsi untuk melancarkan pelaksanaan pengadministrasian serta lebih meningkatkan tujuan dari perjanjian pembentukan WTO sendiri serta perjanjian-perjanjian lain yang terkait dengannya.

3.Prinsip-prinsip Dasar Dalam WTO

Secara garis besarnya prinsip-prinsip hukum dalam perdagangan internasional menghendaki perlakuan tarif yang sama atas setiap produk baik terhadap produk impor maupun produk domestik. Tujuan penerapan prinsip tersebut adalah agar terciptanya perdagangan bebas yang teratur berdasarkan norma hukum GATT.Pada dasarnya prinsip-prinsip tersebut bersifat liberal yang menganggap

semua negara sama kuatnya di bidang ekonomi. Namun demikian, persoalanpun timbul ketika muncul negara-negara berkembang yang baru merdeka setelah perang dunia kedua. Kehadiran negara-negara berkembang mengakibatkan negara industri maju yang kuat bersaing dengan negara berkembang yang lemah, akibatnya asas persamaan tidak lagi membawa keadilan (*equity*), tetapi sering justru memperbesar ketidakadilan. Sehingga menimbulkan Prinsip-prinsip hukum perdagangan internasional yang terdapat dalam GATT/WTO, adalah sebagai berikut²⁰ :

a. *Most-Favoured Nation (MFN)*

Adalah perlakuan yang sama terhadap semua mitra dagang. Dengan berdasarkan prinsip MFN, negara-negara anggota tidak dapat begitu saja mendiskriminasikan mitra-mitra dagangnya. Para anggota tersebut tidak boleh membeda-bedakan antara anggota yang satu dengan anggota yang lainnya atau tidak boleh memberikan kemudahan hanya kepada satu anggota saja tanpa perlakuan yang sama dengan anggota yang lainnya baik itu berkenaan dengan tarif ataupun perdagangan.

b. *National Treatment*

Ataupun Perlakuan Nasional, disini dimaksudkan bahwa negara anggota diwajibkan untuk memberikan perlakuan sama atas barang-barang impor dan lokal atau paling tidak setelah barang impor memasuki pasar

²⁰ H.S. Kartadjoemena, GATT DAN WTO Sistem, Forum Dan Lembaga Internasional di Bidang Perdagangan, UIP, 1996, hlm. 109.

domestik, menurut *Mosler* dalam *Mahmul Siregar*, bahwa unsur-unsur terpenting dalam Prinsip *National Treatment* adalah sebagai berikut :

1. Adanya kepentingan lebih dari satu negara
2. Kepentingan tersebut terletak di wilayah yuridiksi suatu negara
3. Negara tuan rumah harus memberikan perlakuan yang sama baik terhadap kepentingan sendiri maupun kepentingan negara lain yang berada di wilayahnya.
4. Perlakuan tersebut tidak boleh menimbulkan keuntungan bagi negara tuan rumah sendiri akan tetapi menimbulkan kerugian bagi negara lain.

Prinsip “*National Treatment*” merupakan penverminan dari pembatasan kedaulatan suatu negara. Hal ini sering diperjanjikan dalam rangka mewujudkan suatu kompromi antara kepentingan nasional dengan kepentingan internasional sering bertentangan.²¹

Tujuan prinsip *National Treatment* ini adalah untuk menciptakan harmonisasi perdagangan internasional agar tidak terjadi perlakuan diskriminatif di pasar domestik, sebab pasar domestik tidak terlepas dari pasar internasional suatu negara.²²

²¹Taryana Sunandar, *Perkembangan Hukum Perdagangan Internasional dari GATT 1947 sampai Terbentuknya WTO (World Trade Organization)*, (Jakarta : Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman, 1995/1996), hal. 25.

²² *Ibid.*

c. Prinsip Perlindungan melalui Tarif

Pada prinsipnya GATT hanya memperkenankan tindakan proteksi terhadap industri domestik melalui tarif (menaikkan tingkat tarif bea masuk) dan tidak melalui upaya-upaya perdagangan lainnya (no-tarif commercial measures). Perlindungan melalui tarif ini menunjukkan dengan jelas tingkat perlindungan yang diberikan dan masih memungkinkan adanya kompetisi yang sehat. Sebagai kebijakan untuk mengatur masuknya barang ekspor dari luar negeri, pengenaan tarif ini masih dibolehkan dalam GATT. Negara-negara GATT umumnya banyak menggunakan cara ini untuk melindungi industri dalam negerinya untuk menarik pemasukan bagi negara yang bersangkutan.

d. Prinsip Larangan Restriksi (Pembatasan) Kuantitatif

Ketentuan dasar GATT adalah larangan restriksi kuantitatif yang merupakan rintangan terbesar terhadap GATT. Restriksi kuantitatif terhadap ekspor atau impor dalam bentuk apapun.

e. Prinsip *Reciprocity*

Prinsip *Reciprocity* atau lebih dikenal dengan prinsip resiprositas adalah merupakan prinsip fundamental dalam GATT/WTO. Prinsip ini tampak pada pembukaan GATT dan berlaku dalam perundingan-perundingan tarif yang didasarkan atas dasar timbal balik dan saling menguntungkan kedua belah pihak.

4. Pengaturan WTO tentang Tenaga Kerja Asing

Dalam perkembangan dunia Internasional saat ini, tidak mungkin suatu Negara dan atau bangsa tidak mengadakan kontak dengan bangsa dan atau Negara lain. Suatu Negara tidak mungkin dapat maju dan berkembang apabila mengisolasi diri dari pergaulan internasional, baik dalam kehidupan politik, ekonomi, kebudayaan maupun kepentingan lainnya, termasuk di bidang ketenagakerjaan. Era perdagangan bebas telah melahirkan blok-blok perdagangan di tingkat global maupun regional. Lahirnya *World Trade Organization* (WTO) pada tingkat global dan *ASEAN Free Trade Area* (AFTA) di tingkat regional merupakan indikasi signifikan globalisasi perdagangan dunia, yang termasuk juga di dalamnya globalisasi tenaga kerja. Globalisasi ini menjadikan lalu lintas perdagangan barang dan jasa serta perpindahan manusia menjadi borderless atau hampir tanpa batas.²³

Perjanjian Umum Perdagangan Jasa (*General Agreement on Trade in Services/GATS*) dalam perluasan akses pasar sektor jasa, menentukan bahwa setiap negara diminta menyusun komitmen liberalisasi dan jadwal pelaksanaan untuk ‘seberapa banyak’ pemasok jasa dari luar dapat memberikan jasanya di wilayah lokal (nasional). Perjanjian GATS/WTO ini mengikat secara hukum. Negara anggota yang tidak mematuhi perjanjian bisa diadukan oleh Negara anggota lainnya karena merugikan mitra dagangnya, serta menghadapi sanksi

²³AHMAD M RAMLI, “SEMINAR NASIONAL PENEMPATAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA”, diakses dari http://bphn.go.id/data/documents/keynoot_speechrevisi.html, pada tanggal 21 November 2015 pukul 18.47.

perdagangan yang diberlakukan oleh WTO. Karena itu sistem WTO bisa sangat berkuasa terhadap anggotanya dan mampu memaksakan aturan-aturannya, karena anggota terikat secara legal (*legally-binding*) dan keputusannya irreversible artinya tidak bisa ditarik kembali.²⁴

Pada dasarnya, kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia harus diarahkan untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja Indonesia. Namun demikian, sebagai bagian dari masyarakat internasional, ketentuan GATS/WTO tentang *Natural Movement of Persons* perlu diadopsi dalam kebijakan penempatan tenaga kerja asing dengan memperhatikan pengalaman penerapannya di negara-negara lain demi kepentingan tenaga kerja Indonesia. Dalam perspektif GATS/WTO, peraturan ketenagakerjaan yang protektif, bisa dianggap menyalahi aturan main WTO yang menginginkan adanya kebijakan tanpa diskriminasi dalam semua hal. Tetapi bila kebijakan WTO yang tidak menginginkan adanya proteksi bagi tenaga kerja lokal, serta diskriminasi terhadap tenaga kerja asing ini diikuti oleh Indonesia maka tenaga kerja Indonesia tentu akan jauh tertinggal ketika harus bersaing dengan tenaga kerja asing yang mempunyai skill dan pendidikan yang lebih baik.

Dalam perkembangan saat ini, beberapa RUU yang berkaitan dengan penempatan tenaga kerja asing telah pula dimasukkan dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas). Beberapa di antaranya adalah RUU tentang Lalu Lintas Barang dan Jasa, RUU tentang Perubahan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan RUU tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 5 Tahun

²⁴ Ibid.

1984 tentang Perindustrian yang di dalamnya diharapkan akan memberikan pengaturan penempatan tenaga kerja asing yang tidak merugikan tenaga kerja Indonesia, serta akan memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja Indonesia dan juga juga mampu memberikan iklim yang lebih kondusif bagi penempatan tenaga kerja di industri-industri yang berada di wilayah Indonesia. RUU yang sedang dan akan disusun ini harus pula mengantisipasi ketentuan-ketentuan globalisasi dan regionalisasi. Globalisasi memang menimbulkan berbagai tantangan bagi Indonesia. Tetapi globalisasi juga melahirkan berbagai peluang. Untuk itu Indonesia perlu memanfaatkan peluang liberalisasi tenaga kerja dalam GATS/WTO dengan membangun struktur ketenagakerjaan yang mendukung upaya tersebut. Mekanisme *transfer of knowledge* TKA perlu diperbaiki agar lebih mendukung peningkatan kualitas TKI. Untuk bisa melakukan semua itu maka Indonesia perlu meningkatkan koordinasi lembaga Pemerintah yang berkaitan dengan hal ini, yaitu; Departemen Dalam Negeri, Departemen Luar Negeri, Depnakertrans dan Departemen Hukum dan HAM dalam penempatan tenaga kerja di era globalisasi²⁵

5. Penyelesaian Sengketa dalam WTO

Penyelesaian sengketa antarnegara dalam GATT (kemudian WTO) sesungguhnya telah berlangsung lama. Sejarah panjang penyelesaian sengketa itu sendiri sedikit banyak dipengaruhi oleh aturan yang mendasari cara atau mekanisme penyelesaian sengketa.

²⁵ Ibid.

Mekanisme penyelesaian sengketa dalam perjanjian WTO sekarang ini pada intinya mengacu pada ketentuan Pasal 22-23 GATT 1947. Dengan berdirinya WTO, ketentuan-ketentuan GATT 1947 kemudian terlebur ke dalam aturan WTO. Pengaturan penyelesaian sengketa dalam Pasal 22 dan 23 GATT memuat ketentuan yang sederhana. Pasal 22 menghendaki para pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan sengketanya melalui konsultasi bilateral (*bilateral consultation*) atas setiap persoalan yang mempengaruhi pelaksanaan perjanjian atau ketentuan-ketentuan GATT (*with respect to any matter affecting the operation of this agreement*). Sedangkan pasal 23 mengandung pasal yang lebih luas. Pasal 23 ini terdiri dari dua ayat dan berada di bawah judul '*Nullification and Impairment*' (Penghilangan atau perusakan).²⁶

D. Prinsip Non Diskriminasi

Komite HAM PBB yang didirikan berdasarkan kasus kasus diskriminasi telah mencatat dalam komentar umum 18 tentang Non-Diskriminasi, bahwa non-diskriminasi 'menjadi satu prinsip dasar dan umum terkait dengan perlindungan hak asasi manusia'.²⁷

Prinsip non-diskriminasi mengharuskan diwujudkannya kesetaraan dalam fakta disamping kesetaraan formal dalam hukum. Sebagaimana dinyatakan oleh Mahkamah Tetap Internasional, 'kesetaraan dalam hukum menolak diskriminasi dalam bentuk hal apapun; sedangkan kesetaraan dalam fakta bisa jadi

²⁶ Huala Adolf, HUKUM PENEYELESAIAN SENGKETA INTERNASIONAL, Sinar Grafika, Jakarta, 2004, hlm. 132.

²⁷ Malcolm N. Shaw QC, Hukum Internasional, Nusamedia, Bandung, 2013, hlm. 274.

mengharuskan perlakuan berbeda guna mencapai keseimbangan di antara situasi yang berbeda'.²⁸

1. Pengertian Diskriminasi

Diskriminasi adalah tindakan yang memperlakukan satu orang atau satu kelompok secara kurang adil atau kurang baik daripada orang atau kelompok yang lain. Diskriminasi dapat bersifat langsung atau tidak langsung dan didasarkan pada faktor-faktor yang sama seperti premanisme dan pelecehan. Diskriminasi dapat dilakukan oleh individu, kelompok, atau kebijakan dan praktik organisasi.

Pengertian diskriminasi dalam ruang lingkup hukum hak asasi manusia Indonesia (*human rights law*) dapat dilihat dalam Pasal 1 Ayat (3) UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi, “Diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung atau tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan, atau penghapusan, pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya”.

Ketentuan mengenai larangan diskriminasi di atas juga diatur dalam *International Covenant on Civil and Political Rights* (ICCPR) yang telah

²⁸ Ibid.

diratifikasi oleh Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005.

Article 2 ICCPR berbunyi,

“Each State Party to the present Covenant undertakes to respect and ensure to all individuals within its territory and subject to its jurisdiction the rights recognized in the present Covenant, without distinction of any kind, such as race, color, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status”.

Definisi diskriminasi dalam Konvensi ILO no. 111 tahun 1958 tentang diskriminasi (dalam hal Pekerjaan dan Kesempatan)

“...setiap perbedaan, eksklusif atau preferensi yang dibuat berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, ekstraksi nasional atau asal muasal, yang memiliki dampak meniadakan atau menghambat kesetaraan peluang atau perlakuan dalam hal pekerjaan atau jabatan....”

2. Non Diskriminasi dalam WTO

Prinsip utama yang menjadi dasar GATT/WTO adalah prinsip non-diskriminasi yang dalam GATT/WTO dikenal sebagai prinsip *most-favoured nation* atau MFN. Secara ringkas *Most Favoured Nation* (MFN) adalah prinsip yang menjelaskan bahwa perdagangan internasional antara anggota GATT/WTO harus dilakukan secara non-diskriminatif. Dengan demikian prinsip utama adalah bahwa konsesi yang diberikan kepada satu negara mitra dagang harus berlaku pula bagi semua negara lainnya. Satu negara tidak boleh diberi perlakuan lebih baik atau lebih buruk daripada negara lain. Dengan demikian, maka semua negara

harus turut menerima menikmati peluan yang tercapai dalam liberisasi perdagangan internasional dan memikul kewajiban yang sama.²⁹

Perlakuan yang sama tersebut harus dijalankan dengan segera dan tanpa syarat (*immediately and unconditionally*) terhadap produk yang berasal atau yang diajukan kepada semua anggota GATT/WTO. Oleh karena itu, suatu negara tidak boleh memberikan perlakuan istimewa kepada negara lainnya atau melakukan tindakan diskriminasi terhadapnya. Prinsip ini tampak dalam pasal 4 perjanjian yang terkait dengan hak kekayaan intelektual (TRIPS) dan tercantum pula dalam pasal 2 perjanjian mengenai jasa (GATS).

E. Indonesia dalam WTO

Sebagai negara berkembang, Indonesia telah menunjukkan sikap positif terhadap pengaturan perdagangan multilateral. Hal ini dibuktikan dengan keanggotaan Indonesia dalam GATT sejak tanggal 24 Februari 1950, dan kemudian menjadi original member WTO serta meratifikasi perjanjian perdagangan multilateral tersebut dengan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1994.³⁰

Dalam skala nasional, masalah yang timbul di bidang ekonomi tidak sederhana. Perubahan orientasi perekonomian nasional ke arah pasar ekspor, membawa berbagai konsekuensi termasuk di dalamnya kebutuhan peningkatan kegiatan perdagangan luar negeri, khususnya di bidang produksi non migas. Tidak

²⁹ Suci Yunita Siregar, 2007, *Penerapan Prinsip Non Diskriminasi Pada Sistem Perdagangan Multilateral Dalam Kerangka WTO (WORLD TRADE ORGANIZATION)*, Skripsi, Sarjana Hukum, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan, hlm. 51.

³⁰ Hata, *PERDAGANGAN INTERNASIONAL DALAM SISTEM GATT DAN WTO Aspek-aspek Hukum dan Non Hukum*, Rafika ADITAMA, Bandung, 2006, hlm. 204.

kalah pentingnya adalah kebutuhan untuk makin memantapkan berbagai sarana dan prasarana penunjang ekspor, serta keterkaitan yang saling menguntungkan antar konsumen dan produsen. Dalam kerangka hubungan ekonomi dan perdagangan internasional, keberhasilan Indonesia meningkatkan ekspor dan pembangunan nasional juga akan tergantung pada perkembangan tatanan ekonomi dunia serta kemantapan sistem perdagangan internasional disamping kemampuan penyesuaian ekonomi nasional terhadap perkembangan yang ada.³¹

Manfaat keikutsertaan Indonesia dalam persetujuan tersebut pada dasarnya bukan saja memungkinkan terbukanya peluang pasar internasional yang lebih luas, tetapi juga menyediakan kerangka perlindungan multilateral yang lebih baik bagi kepentingan nasional dalam perdagangan internasional, khususnya dalam menghadapi mitra dagang. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, khususnya di bidang ekonomi, dibutuhkan upaya-upaya untuk antara lain terus meningkatkan, memperluas, memantapkan dan mengamankan pasar bagi segala produk baik barang maupun jasa, termasuk aspek investasi dan hak atas kekayaan intelektual yang berkaitan dengan perdagangan, serta meningkatkan kemampuan daya saing terutama dalam perdagangan internasional. Untuk tujuan inilah maka Presiden, dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat telah memutuskan untuk mengesahkan *Agreement establishing The World Trade Organization* pada tanggal 2 November 1994.

³¹ Ibid, hlm. 224.

F. Hukum Ketenagakerjaan Asing Di Indonesia

Dalam undang-undang No. 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing adalah tiap orang bukan warga negara RI. Undang-undang No. 14 tahun 1969, Pasal 1, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna mnghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dari dua pengertian tersebut, maka tenaga kerja asing adalah tiap orang bukan WNI yang mampu melakukan pekerjaan bauk di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Di Indonesia orang asing dibedakan ke dalam dua golongan yaitu³² :

- a. Orang asing pendatang adalah mereka yang mendapat izin masuk dengan memperoleh hak untuk tinggal di Inonesia dalam waktu tertentu yang dikenal dengan tenaga asing pemegang visa.
- b. Orang asing penetap adalah mereka yang diperbolehkan tinggal tetap di Indonesia dan memperoleh izin menetap dengan surat keterangan kependudukan yang dikenal dengan tenaga asing penetap atau tenaga asing domestik.

Dengan demikian, pekerjaan yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja asing terdapat dua :

³² H.R. Abdussalam dan Adri Desasfuryanto, *HUKUM KETENAGAKERJAAN (HUKUM PERBURUHAN)*, PTIK, Jakarta, 2015, hlm. 331.

- a) Pekerjaan yang dilakukan orang asing yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha atau dengan kata lain tenaga asing yang dipekerjakan oleh orang lain atau pengusaha.
- b) Pekerjaan bebas atau mandiri dan pengusaha yang berdiri sendiri.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan bahan dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik studi kepustakaan (*library research*), yang ditujukan untuk memperoleh bahan-bahan dan informasi-informasi sekunder yang diperlukan dan relevan dengan penelitian, yang bersumber dari buku-buku, surat kabar, majalah, jurnal, serta sumber-sumber informasi lainnya seperti data-data yang terdokumentasikan melalui situs-situs internet yang relevan. Teknik studi kepustakaan ini digunakan untuk memperoleh informasi ilmiah mengenai tinjauan pustaka, pembahasan teori dan konsep yang relevan dalam penelitian ini, yaitu mengenai konsep terhadap pemberlakuan prinsip dalam WTO terhadap Tenaga Kerja Asing di Indonesia, serta berbagai pendapat mengenai pertentangan antara prinsip dalam WTO terhadap kebijakan tenaga kerja asing di Indonesia baik menurut para ahli maupun berdasarkan hukum internasional.

B. Lokasi Penelitian

Terkait dengan penulisan skripsi, penulis memilih tempat – tempat penelitian yaitu :

1. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
2. Perpustakaan Universitas Hasanuddin

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperoleh adalah data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui buku-buku, jurnal ilmiah, publikasi resmi dari website WTO dan data-data lain yang diperoleh secara langsung (*hard copy*) maupun yang diperoleh dari hasil pencarian melalui internet (*soft copy*).

Adapun sumber data yang akan menjadi sumber informasi yang digunakan oleh penulis dalam menyelesaikan skripsi ini adalah :

- a. Buku-buku yang berhubungan dengan judul skripsi ini
- b. Literatur-literatur lain yang berhubungan dengan judul skripsi ini.

D. Analisis Data

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan data-data yang diperoleh dari tinjauan kepustakaan yang bersumber dari buku-buku dan literatur-literatur lain yang berhubungan dengan judul skripsi ini. Data yang diperoleh penulis akan dianalisis dengan menggunakan analisis normatif secara deduksi logis.

Analisis diawali dengan pembahasan mengenai kebijakan yang mengatur mengenai Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Selanjutnya Analisis dilakukan dengan pembahasan mengenai Prinsip *Non Discrimination* dalam WTO yang merujuk pada hasil rundingan Putaran Uruguay dan bagaimana hubungannya dengan Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan Asing di Indonesia.

E. Sistematika Penulisan

- Bab I Pendahuluan, menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, luaran yang diharapkan dan manfaat dari penulisan ini.
- Bab II Tinjauan Pustaka, membahas mengenai pengertian-pengertian dasar, pendapat para pakar, dan materi-materi terkait dengan permasalahan yang berasal dari literatur yang telah diperoleh.
- Bab III Metode Penelitian, menguraikan teknik penulisan, sistematika penulisan, teknik pengumpulan dan pengolahan data.
- Bab IV Pembahasan, berisi analisis yang permasalahan didasarkan pada data dan/atau informasi serta tinjauan pustaka untuk menghasilkan alternatif model pemecahan masalah atau gagasan.
- Bab V Kesimpulan dan Saran, memaparkan simpulan yang diselaraskan dengan pembahasan dan kerangka pemikiran sebelumnya. Saran disampaikan berupa prediksi gagasan yang diperoleh dari hasil analisis penulis.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Implementasi prinsip *Non Discrimination* dalam pengaturan kebijakan terhadap tenaga kerja asing di Indonesia

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

Diskriminasi dalam dunia kerja adalah hal yang terus menerus terjadi dan menjadi ancaman dalam dunia kerja. Diskriminasi dapat terjadi pada siapapun. diskriminasi terjadi sebagai akibat adanya keberagaman atau diversitas dalam dunia kerja. Diskriminasi muncul karena tenaga kerja yang berada di

dalamnya tidak menghargai adanya perbedaan-perbedaan yang disebabkan dari adanya keberagaman tersebut, atau ketidakpengetahuan dari tenaga kerja dalam menyikapi diversitas tersebut.

Salah satu bentuk diskriminasi adalah terjadinya praktek diskriminasi ataupun kebijakan yang diskriminatif yang menyebabkan tidak meratanya seseorang untuk mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pengakuan, penghargaan atas pencapaian kinerja dan ataupun prinsip yang adil dalam melakukan penilaian kinerja. Bentuk diskriminasi yang lain adalah mengucilkan seseorang, melakukan intimidasi, melakukan penghinaan, perilaku tidak sopan atau tidak menghargai pendapat seseorang. Bahkan pelecehan seksual pun adalah sebuah bentuk diskriminasi. Diskriminasi dapat terjadi karena karakter biologis seperti umur, jenis kelamin, ras dan etnis, serta disabilitas, ataupun karena karakter lainnya seperti masa jabatan, agama, budaya, bahkan terhadap orientasi seksual dan gender.

Diskriminasi dapat menurunkan tingkat kepuasan seorang tenaga kerja dalam bekerja, dapat menurunkan motivasi tenaga kerja yang terkena diskriminasi, dan dapat meningkatkan turn over atau perpindahan tenaga kerja.

Keadilan di tempat kerja diperlukan agar tidak ada diskriminasi antar sesama pekerja. Adil di tempat kerja mencakup pembagian gaji yang sama, tidak adanya diskriminasi gender, serta mendapat sarana pelatihan pengembangan kemampuan yang sama.

Non Diskriminasi dalam lingkungan kerja adalah kondisi dimana pekerja mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti yang tertulis pada pasal 5 dan 6 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 mengenai tenaga kerja, pemerintah menjamin pekerja untuk mendapat hak dan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun seperti dalam :

1. Pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab
2. Pembagian gaji
3. Jenjang karir
4. Diskriminasi gender
5. Sarana pengembangan kemampuan

1. Kondisi Tenaga Kerja di Indonesia

Indonesia merupakan negara yang memiliki sumber daya manusia yang besar. Berdasarkan hasil sensus penduduk tahun 2015, jumlah penduduk Indonesia menduduki peringkat ketiga dunia setelah China dan India yaitu sebesar 254,9 juta jiwa dengan laju pertumbuhan penduduk sebesar 1,49 per tahun.³³ Hal ini merupakan modal besar dalam menjalankan perekonomian dari aspek ketenagakerjaan dan pemasaran barang produksi. Namun dari jumlah penduduk yang begitu besar tersebut masih jauh dari jumlah yang sesuai untuk angka penduduk yang merupakan tenaga produktif untuk bekerja. Ada beberapa estimasi

³³<http://beritasore.com/2015/11/21/jumlah-penduduk-indonesia-berpotensiterbesar -ketiga-sedunia/>, diakses pada tanggal 20 Februari 2016.

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

Indonesia masih memiliki masalah dalam bidang ketimpangan kompetensi. Jika dibandingkan secara kasar, pekerja lulusan SD meliputi 45.13% dari populasi, sedangkan tenaga kerja sarjana ke atas hanya 8.29%. Ketimpangan kompetensi pekerja ini membuat tenaga kerja sangat rentan dengan isu-isu dan membutuhkan proteksi dan memerlukan kesempatan kerja yang lebih luas. Lebih dari itu, Indonesia pekerja Indonesia masih didominasi oleh sektor informal. Menurut data BPS per Februari 2014, jumlah pekerja sektor informal Indonesia mencapai 59.81% atau 70.7 juta orang. Pekerja sektor informal didominasi oleh wirausaha sebesar 20.32 persen dan diikuti oleh pekerja buruh tidak tetap sebesar 19.74 persen. Pekerjaan dari lapangan pekerjaan industri sendiri meliputi sekitar 390 ribu orang.

Menurut Professor Mochtar Kusumaatmadja, fungsi hukum itu adalah sebagai sarana pembaharuan masyarakat.³⁴ Dalam rangka pembangunan, yang dimaksud dengan hukum sebagai sarana pembaharuan itu adalah sebagai penyalur arah kegiatan manusia kearah yang diharapkan oleh pembangunan.

Dalam rangka ini hukum tidak saja hanya dipandang sebagai suatu kaidah-kaidah yang dibentuk untuk semata-mata mengatur masyarakat, tetapi juga hukum diharapkan mampu membawa masyarakat kepada perubahan-perubahan yang datang demi tercapainya tujuan pembangunan. Pembangunan, disini dapat kita khususkan sebagai pembangunan ketenagakerjaan, sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan pembangunan nasional yang diarahkan untuk mengatur, membina dan mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja sehingga dapat terpelihara adanya ketertiban untuk mencapai keadilan. Pengaturan, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan itu harus memadai dan sesuai dengan laju perkembangan pembangunan yang semakin pesat sehingga dapat mengantisipasi tuntutan perencanaan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan tenaga kerja.

2. Pekerjaan Adalah Hak Warga Negara

Kesempatan kerja bagi seluruh rakyat Indonesia merupakan hak yang dijamin negara kita. Manusia Indonesia atau dapat juga disebut masyarakat Indonesia adalah salah satu modal dasar apabila dapat dibina dan ditata serta

³⁴Mochtar Kusumaatmadja, Hukum, Masyarakat, dan Pembinaan Hukum Nasional, Penerbit Binacipta, Bandung, 1995, hlm. 13.

kemudian dikerahkan menjadi tenaga kerja yang berdaya guna dan efektif. Jadi sangat jelas sekali bahwa jumlah penduduk Indonesia yang jumlahnya sangat besar tersebut akan sangat penting atau disatu sisi dapat juga menjadi beban sosial negara apabila tidak dapat dimanfaatkan sebagai tenaga kerja dalam rangka pembangunan.

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

1. Dalam konstistusi hal ini dituangkan dalam Pasal (27) ayat (2) UUD 1945, yang berbunyi "*bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Hal ini tertuang jelas bahwa dalam hal mendapatkan kesempatan atas pekerjaan yang menghasilkan penghidupan yang layak menjadi hak dasar atau hak asasi warga negara yang dijamin oleh negara.
2. Dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 10 Desember 1948 yang diterima dan diumumkan Majelis Umum PBB pada tanggal 10 Desember 1948 Pasal 23 disebutkan³⁵ :
 - (1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik dan atas perlindungan terhadap pengangguran.
 - (2) Setiap orang dengan tidak ada perbedaan, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.

³⁵<http://www.kontras.org/baru/Deklarasi%20Universal%20HAM.pdf> diakses tanggal 20 Februari 2016.

(3) Setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak atas pengupahan yang adil dan baik.

3. Dalam konsideran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan³⁶ disebutkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dalam hal ini, hak warga negara dalam memilih pekerjaan harus didukung oleh kemampuan dan bakat yang memadai untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai. Ini berarti lebih kearah untuk menempatkan tenaga kerja sesuai dengan kemampuannya. Hal lain yang juga mempengaruhi ketenagakerjaan yaitu kesempatan kerja. Kesempatan kerja merupakan satu kebutuhan pokok manusia yang dapat disamakan dengan kebutuhan sandang, pangan ataupun perumahan. Kesempatan kerja juga menjadi salah satu indikator ekonomi yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu daerah yang dapat dilihat melalui tingkat partisipasi masyarakat dalam suatu negara dalam membangun perekonomiannya. Selain itu juga kesempatan kerja juga dapat digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan Pemerintah dalam memenuhi ataupun menjalankan kebijakan ekonomi suatu negara.

³⁶Lanny Ramly, SH, MH, Dilema Penerapan GATT Di Bidang Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Kedaulatan R.I, Makalah, Disampaikan Pada Seminar Penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, diselenggarakan oleh BPHN Departemen Hukum dan HAM RI bekerjasama dengan Fakultas Hukum Universitas Airlangga dan Kantor Wilayah Departemen Hukum dan HAM Provinsi Jawa Timur, Surabaya, 4-5 Juli 2007.

Angkatan kerja Indonesia pada Februari 2015 sebanyak 128,3 juta orang, bertambah sebanyak 6,4 juta orang dibanding Agustus 2014 atau bertambah sebanyak 3,0 juta orang dibanding Februari 2014.

Penduduk bekerja pada Februari 2015 sebanyak 120,8 juta orang, bertambah 6,2 juta orang dibanding keadaan Agustus 2014 atau bertambah 2,7 juta orang dibanding keadaan Februari 2014.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Februari 2015 sebesar 5,81 persen menurun dibanding TPT Agustus 2014 (5,94 persen), dan meningkat dibandingkan TPT Februari 2014 (5,70 persen).

Selama setahun terakhir (Februari 2014–Februari 2015) kenaikan penyerapan tenaga kerja terjadi terutama di Sektor Industri sebanyak 1,0 juta orang (6,43 persen), Sektor Jasa Kemasyarakatan sebanyak 930 ribu orang (5,03 persen), dan Sektor Perdagangan sebanyak 840 ribu orang (3,25 persen).

Penduduk bekerja di atas 35 jam per minggu (pekerja penuh) pada Februari 2015 sebanyak 85,2 juta orang (70,48 persen), sedangkan penduduk yang bekerja kurang dari 15 jam per minggu sebanyak 7,5 juta orang (6,24 persen).

Pada Februari 2015, penduduk bekerja masih didominasi oleh mereka yang berpendidikan SD ke bawah sebesar 45,19 persen, sementara penduduk bekerja dengan pendidikan Sarjana ke atas hanya sebesar 8,29 persen.³⁷

Dari data diatas, kita dapat melihat bahwa dominan masyarakat kita masih pengangguran.

³⁷*Berita Resmi Statistik, Badan Pusat Statistik, file No. 47/05/Th. XVIII, 5 Mei 2015*

Sejak jaman sebelum kemerdekaan, kita mengenal buruh adalah sebagai pekerjaan yang kasar contohnya, kuli bangunan, tukang yang mengerjakan pekerjaan-pekerjaan kasar. Apabila kita bertanya mengapa ini terjadi, maka jawabannya sudah jelas yang menjadi mayoritas adalah diakibatkan karena tingkat pendidikan dan kemampuan intelektual yang rendah sehingga tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan level lebih tinggi dengan penghasilan yang lebih baik pula. Kemudian jawaban berikutnya adalah, pada level buruh inilah tersedianya lapangan atau kesempatan pekerjaan yang paling luas mengingat Indonesia adalah negara yang berkembang.

Ini menunjukkan bahwa belum sepenuhnya rakyat Indonesia memperoleh apa yang sudah menjadi hak setiap warga negara yaitu, memperoleh pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup secara layak.

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

Sejak tahun 1948, *General Agreement on Tariffs and Trade (GATT)* atau Persetujuan Umum mengenai Tarif dan Perdagangan, telah membuat aturan-aturan untuk perdagangan barang ataupun jasa.³⁸ Dimulai sejak tahun 1948-1994 sistem GATT memuat peraturan-peraturan mengenai perdagangan dunia dan menghasilkan pertumbuhan perdagangan internasional. Atas keberhasilan ini maka persetujuan seperti GATT menjadi dipandang penting dalam ekonomi global sehingga perkembangan GATT kemudian diteruskan oleh beberapa negara

³⁸<http://www.deptan.go.id/kln/berita/wto/ttg-wto>, diakses tanggal 20 Februari 2016.

yang bersepakat membuat pertemuan yaitu *Uruguay Round*. Dengan keberhasilan perundingan *Uruguay Round* dan didirikannya *The World Trade Organization* (WTO) sebagai lembaga penerus GATT, maka sekretariat GATT berubah menjadi sekretariat WTO.

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

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

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

Pada tanggal 12 November 1994, Indonesia menyetujui persetujuan pembentukan WTO yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1994 dengan Lembaran Negara Nomor 57 Tahun 1994 tentang pengesahan *Agreement Establishing The World Trade Organization*. Berdasarkan undang-undang ini, Indonesia telah memenuhi kesepakatan yang tercantum dalam Final Act serta telah meratifikasi *General Agreement on Tariffs and Trade (GATT)* pada tanggal 2 Desember 1994. Sejak tanggal tersebut Indonesia resmi menjadi anggota WTO. Dengan kata lain sejak saat itu Indonesia telah terikat dan harus tunduk serta patuh pada ketentuan-ketentuan didalamnya. Indonesia juga harus siap menerima akibat-akibat hukum yang timbul sejalan dengan pelaksanaan ketentuan-ketentuan tersebut.

Pelemahan ekonomi Indonesia adalah realita yang kita harus hadapi saat ini. Walaupun melemahnya ekonomi ini adalah akibat dari faktor luar dan dalam dari dinamika ekonomi Indonesia, efek terhadap rakyat tanpa disadari terus terasa. Efek-efek ini termasuk peningkatan tingkat kurs Rupiah pada mata uang dunia lainnya, fluktuasi harga pangan, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan terutama bagi masyarakat kelas menengah kebawah demi menjaga roda perusahaan terus berjalan.

Diantara isu ekonomi melemah ini, masyarakat Indonesia dikagetkan dengan datangnya tenaga asing dari negara tetangga. Tingginya arus tenaga asing yang datang dari negara-negara tetangga ke Indonesia ini, terutama Tiongkok,

tidak diantisipasi oleh masyarakat. Walau angkanya masih simpang siur, sekurang-kurangnya terdapat 5,000 orang buruh (Tempo, 31 Agustus 2015) yang kini baru tercatat bekerja di Indonesia.

Kebijakan Masyarakat Ekonomi ASEAN atau MEA yang berjalan pada 31 Desember 2015 lalu, ini juga akan menambah banjirnya tenaga kerja asing ke negara kita ini karena dipermudahnya izin. Alhasil, lulusan-lulusan perguruan tinggi Indonesia harus berkompetisi dengan para calon ekspatriat asing dalam lapangan kerja yang terus memadat. Ditambah regulasi yang terus membuka keran investasi pada asing untuk mengatasi perlambatan ekonomi, kesiapan Indonesia untuk menampung para tenaga kerja asing patut dipertanyakan.

Dalam perspektif GATT/WTO, seperti telah disebutkan sebelumnya, mengenai perdagangan jasa (services) diatur dalam ketentuan *The General Agreement on Trade in Services* (GATS). Peraturan ketenagakerjaan yang protektif dianggap menyalahi aturan main WTO karena WTO menginginkan adanya kebijakan tanpa diskriminasi dalam semua hal. Mengedepannya proteksi bagi tenaga kerja lokal dan diskriminasi terhadap tenaga kerja asing menyebabkan Indonesia tertinggal ketika harus bersaing dengan tenaga kerja asing yang mempunyai skill dan pendidikan yang lebih baik. Salah satu ketentuan GATS yang paling menimbulkan efek bagi ketenagakerjaan Indonesia adalah *Most Favoured Nations Treatment* (MFN). MFN merupakan suatu kewajiban umum yang serta merta berlaku dan tanpa syarat bagi seluruh anggota. Di dalam GATS, MFN diatur dalam bagian ke-II tentang Kewajiban Umum yaitu Pasal 2 yang mengatur bahwa setiap anggota harus dengan segera dan tanpa syarat memberikan

perlakuan yang sama kepada tenaga kerja dan penyedia tenaga kerja dari negara lain. MFN adalah prinsip yang non-diskriminasi yang berarti seluruh anggota yang menandatangani perjanjian WTO wajib memberikan perlakuan yang sama kepada seluruh anggota WTO yang menjadi mitra kerjasamanya. MFN-lah yang menjamin adanya kesetaraan bagi seluruh tenaga kerja dan negara penyedia tenaga kerja dari seluruh anggota WTO.

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

Diantara negara-negara anggota WTO dan MEA, secara keseluruhan kondisi masyarakat Indonesia memang masih tertinggal. Dimulai dari pendapatan perkapita yang rendah dibandingkan negara-negara Asia. Sebelum adanya krisis ekonomi, Indonesia masih dapat dibanggakan dalam hal pendapatan perkapita

yang lebih tinggi, namun sangat merosot setelah terjadinya krisis. Kondisi Indonesia juga masih tertinggal bila dilihat dari ekonomi industrialisasinya. Bila dibandingkan dengan negara-negara tetangga Asia, angka pertumbuhan ekonomi industri masih belum dapat dikatakan mampu bersaing. Dengan merosotnya ekonomi kita secara makro, maka sektor jasa (*service*) seperti asuransi, perbankan dan keuangan serta transportasi harusnya menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Ini mendesak dilakukan agar kita dapat mengkaji kelemahan-kelemahan kita dan dapat melakukan perbaikan serta antisipasi dalam persaingan.

5. Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia

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

Pengaturan-pengaturan itu masih dirasa belum melindungi Tenaga Kerja Indonesia, karena pelaksanaan ketentuan yang belum tepat juga kebebasan yang sangat luas yang diberikan kepada Tenaga Kerja Asing dalam mengisi jabatan-

jabatan yang strategis. Sejalan dengan itu bidang yang esensial untuk dikaji dalam bidang perburuhan yaitu ketentuan tentang tenaga kerja asing. Untuk itu pemerintah telah mengeluarkan beberapa peraturan yaitu³⁹ :

- A. Keputusan Menteri Tenaga dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.228/MEN/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- B. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER.02/MEN/XII/2004 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
- C. Nomor : PER.02/MEN/XII/2004 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing.
- D. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-20/MEN/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing.
- E. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor :KEP.67/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing.

³⁹Lanny Ramly, SH, MH, *Dilema Penerapan GATT*

6. Kebijakan yang mengatur mengenai tindakan Diskriminasi terhadap Tenaga Kerja di Indonesia

A. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 mengatur mengenai Ketenagakerjaan.

1. Peraturan tersebut mencakup hak setiap pekerja untuk memperoleh perlindungan dalam menjalankan pekerjaannya yang tertulis dalam pasal 86 ayat 1 yang berbunyi : *“Setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :*

A. kesempatan dan kesehatan kerja;

B. moral dan kesusilaan; dan

C. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

2. Pasal 5 dan 6 UU No.13/2003 juga menjadi strategi nasional kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan, mengamankan hal-hal sebagai berikut: *“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”* (Pasal 5).

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha” (Pasal 6).

B. Undang-Undang No. 80 Tahun 1957

Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 100 tentang Pengupahan yang Sama untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya Memberikan kejelasan mengenai istilah pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan

untuk pekerjaan yang sama nilainya menunjuk kepada nilai pengupahan yang dilakukan tanpa membedakan jenis kelamin. (Pasal 1)

C. Undang-Undang No. 21 Tahun 1999.

Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.

Mempromosikan kesempatan dan perlakuan yang sama dan menghilangkan segala bentuk diskriminasi langsung maupun tidak langsung dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, suku, dan status sosial. (Pasal 1)

Dengan adanya aturan-aturan WTO beserta prinsip-prinsip yang berlaku sama bagi semua anggota, maka baik individu, perusahaan maupun pemerintah akan mendapatkan kepastian yang lebih besar mengenai kebijakan dari perdagangan suatu negara. Terkaitnya suatu negara dengan aturan-aturan WTO beserta prinsip-prinsipnya akan memperkecil kemungkinan terjadinya perubahan-perubahan secara mendadak dalam kebijakan perdagangan dari suatu negara.

Keberhasilan dari Implementasi persetujuan-persetujuan dalam WTO tergantung pada dukungan negara anggotanya. Demikian pula legitimasi WTO sebagai sebuah organisasi juga sangatlah tergantung pada kemauan Negara-negara anggota untuk mematuhi persetujuan-persetujuan yang telah mereka sepakati. Berdasarkan pasal 3 persetujuan WTO ditegaskan bahwa fungsi dari WTO yang pertama yaitu untuk implementasi dari persetujuan WTO itu sendiri yang mana

memfasilitasi implementasi, administrasi dan pelaksanaan dari persetujuan WTO serta perjanjian-perjanjian multilateral dan plurilateral.⁴⁰

7. Perlakuan Most Favoured Nation (MFN)

Berdasarkan pasal 2 GATS, perlakuan *Most Favoured Nation* diberlakukan kepada setiap negara anggota dan setiap sektor, dimana setiap negara anggota harus dengan segera dan tanpa syarat memberikan perlakuan yang sama yang diberikan kepada penyedia jasa dari negara anggota lainnya.⁴¹

Intinya dalam hal pemberian perlakuan kepada penyedia jasa pada sektor jasa pendidikan dari seluruh negara anggota lainnya haruslah sama dan tanpa adanya diskriminasi sedikitpun. *Most Favoured Nation* (MFN) bisa diartikan yaitu semua negara harus samadengan tidak ada perlakuan yang berbeda dengan negara lain, misalnya yaitu perlakuan negara tidak boleh melakukan tindakan yang berbeda terhadap mitra dagangnya dan juga terhadap produk mitra dagangnya tersebut.

B. Pemberlakuan prinsip *Non Discrimination* terhadap tenaga kerja Tiongkok di Indonesia

Kabar bahwa adanya ribuan tenaga kerja dari Tiongkok ke Indonesia telah dibenarkan oleh Menteri Tenaga Kerja Hanif Dhakiri. Kementerian Ketenagakerjaan mengakui bahwa mereka telah menerbitkan sedikitnya 41 ribu. Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) sejak Januari 2014 hingga Mei 2015. Walaupun Menteri Hanif menegaskan bahwa secara keseluruhan jumlah

⁴⁰ Direktorat Perdagangan dan Perindustrian Multilateral Departemen Luar Negeri, 2010, *Sekilas WTO (World Trade Organization)*, *op.cit.* hlm. 1.

⁴¹ *The General Agreement on Trade Services*, pasal 2.

pekerja Tiongkok ini kurang dari 0.1 persen dari jumlah total buruh lokal Indonesia, kedatangan buruh impor ini mengancam terutama buruh kelas bawah. Pekerja-pekerja Tiongkok ini biasa bekerja di proyek investasi yang memang bekerja sama dengan pihak darinegara Panda, seperti proyek PLTU Celukan Bawang di Buleleng, Bali yang diadakan oleh China Huadian Power Plant, China Huadian Engineering, Co. Ltd, PT CT 17, mitra lokal PT General Energy Bali dan pembangunan pabrik semen PT Cemindo Gemilang di Bayah, Banten.

Pelanggaran karena penegakan hukum yang kurang baik masih terjadi di Indonesia dan bukanlah hal yang asing di ranah kita. Di proyek-proyek investasi China tersebut saja banyak diantara mereka yang mengakui masuk dari cara calo ilegal dan memainkan peraturan yang telah dibuat oleh Kemenaker. Lebih dari itu, perusahaan yang berinvestasi dari China ini juga banyak yang membawa paket lengkap langsung dari Negeri Panda, termasuk peralatan proyek dan pekerja dari level top manager, operator, hingga pekerja kasar tidak terdidik seperti buruh. Pekerja lokal seolah kurang dilibatkan dengan alasan keefektifan komunikasi dan dianggap ada hanya untuk memenuhi prasyarat investasi di Indonesia.

1. Anti Diskriminasi Berdasarkan *Equal Employment Opportunity* (EEO) dan Konvensi ILO No.111

Equal Employment Opportunity (EEO) Dalam Dessler (2003) *Equal Employment Opportuniyt/* EEO (kesempatan kerja yang setara) pertama kali dicetuskan oleh pemerintah Amerika Serikat berupa Amandemen ke-14 (diratifikasi Tahun 1868) yang menyatakan tidak sah bagi Negara bagian mana pun untuk membuat atau melaksanakan hukum apa pun yang akan membatasi hak

istimewa dan imunitas terhadap warga Negara Amerika Serikat dan secara umum, pengadilan memandang hukum ini untuk menghalangi diskriminasi berdasarkan pada jenis kelamin, asal usul, kebangsaan, atau ras. Wilson (2012) kesempatan sama atas pekerjaan (*equal employment opportunity/ EEO*) adalah suatu upaya yang dilakukan pemerintah untuk dapat memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan sama atas pekerjaan tanpa membedakan ras, usia, jenis kelamin, agama, atau suku. Pemerintah pada berbagai Negara telah menciptakan berbagai undang-undang dan peraturan-peraturan untuk mewujudkan program kesempatan sama atas pekerjaan. Setiap fungsi operasional dalam manajemen sumberdaya manusia yang dilaksanakan berdasarkan EEO memiliki beberapa sifat dalam meningkatkan produktivitas, antara lain, terbuka, bebas, merata, objektif, adil dan peduli.⁴² Sedangkan, menurut Buku Panduan Kesempatan dan Perlakuan yang Sama dalam Pekerjaan di Indonesia (EEO) yang di publikasikan oleh Kantor ILO Jakarta, EEO merupakan segala kebijakan termasuk pelaksanaannya yang bertujuan untuk menghapus diskriminasi di dunia kerja.⁴³

Untuk mewujudkan (EEO) dilakukanlah ratifikasi konvensi ILO No. 111 yang tercermin dalam UU No. 21 Tahun 1999, pemerintah Indonesia telah mengesahkan melalui ketentuan yang diatur dalam UU No. 8 Tahun 1981 dan UU No. 13 Tahun 2003. Rekomendasi ILO No. 111 memuat petunjuk yang lebih rinci dan teknis dari Konvensi ILO No. 111. Rekomendasi ini berisi

⁴²Bangun, Wilson. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta. 2012. Hlm 37

⁴³Panduan Kesempatan dan Perlakuan yang Sama dalam Pekerjaan di Indonesia (EEO), (online), diakses melalui www.emerald.com pada tanggal 17 Desember 2014

penjelasan teknis pelaksanaan konvensi dan hal-hal yang harus diperhatikan sehingga peraturan perundang-undangan untuk mencegah diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan mencakup prinsip-prinsip berikut:

- a. Akses ke bimbingan jabatan dan pelayanan penempatan tenaga kerja;
- b. Akses pada proses rekrutmen dan seleksi calon pencari kerja;
- c. Peningkatan pengalaman, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan potensi masing-masing pekerja;
- d. Akses terhadap penyusunan pengaturan syarat kerja dalam bentuk Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- e. Upah kerja yang sama untuk nilai pekerjaan yang sama;
- f. Kondisi pekerjaan, termasuk jam kerja, waktu istirahat, libur Tahunan yang dibayar, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, asuransi sosial, dan fasilitas kesejahteraan yang diberikan dalam hubungannya dengan pekerjaan;
- g. Mengizinkan atau mendukung keanggotaan atau partisipasi dalam urusan pengusaha dan organisasi pekerja.

2. Regulasi Proteksi terhadap tindakan Diskriminasi terhadap Tenaga Kerja Lokal

Saat ini, keran investasi Indonesia terus dibuka untuk mengatasi perlambatan ekonomi. Menteri Ketenagakerjaan RI M. Hanif Dhakiri telah menyampaikan bahwa berbagai deregulasi dan usaha sengaja dibuat agar iklim berinvestasi di Indonesia lebih kondusif.

Indonesia telah lebih mendetailkan prasyarat tenaga kerja asing yang ingin bekerja dengan mengeluarkan Permenaker no. 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Dalam Permenaker ini, dicantumkan berbagai regulasi yang mengetatkan dan membebaskan penggunaan TKA. Pasal 3 Permenaker no. 16 tahun 2015 mencantumkan bahwa pemberi kerja yang mempekerjakan satu orang TKA wajib memberi kerja sekurang-kurangnya 10 tenaga kerja Indonesia. Selain itu, tercantum pula dalam pasal 36 ayat 1 Permenaker no. 16 tahun 2015 bahwa TKA yang dipekerjakan di Indonesia wajib memiliki pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang dimiliki dan memiliki sertifikat kompetensi atau pengalaman kerja di bidang tersebut sekurang-kurangnya lima tahun. Dengan kata lain, TKA harus benar-benar kompeten di bidang tersebut agar dapat bekerja di Indonesia. Setiap TKA juga harus memiliki seorang pendamping dari TKI untuk keperluan alih bahasa dan transfer teknologi. Hal yang disayangkan dari Permenaker ini adalah penghapusan syarat berbahasa Indonesia bagi TKA yang ingin bekerja di Indonesia. Bahasa adalah identitas bangsa Indonesia dan merupakan salah satu pembatas paling kuat untuk mencegah *inflow* tenaga kerja asing ke Indonesia. Penghilangan *barrier* ini

tentunya akan banyak berpengaruh bagi dinamika tenaga kerja di Indonesia, terutama dengan akan dibukanya keran MEA akhir tahun lalu.

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

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

Pengaturan tenaga kerja, hak ketenagakerjaan serta pempatan seluas-luasnya seperti yang sudah disebutkan sebelumnya sebaiknya mulai berubah. Dalam hal ketenagakerjaan, Indonesia dengan jumlah penduduk 254,9 juta jiwa dengan tingkat partisipasi pendidikan tinggi hanya 14 % dari penduduk usia 19-24 tahun⁴⁴ belum merupakan dasar potensial yang dapat menjamin terbuka luasnya penempatan tenaga kerja Indonesia untuk dapat menduduki posisi potensial sesuai dengan pemikiran-pemikiran yang sudah ditetapkan. Kemampuan pendanaan terbatas dan mutu pendidikan masih perlu ditingkatkan menuju standar internasional.

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

- a. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing atau kantor perwakilan berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
- b. Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
- c. Badan usaha pelaksana proyek pemerintah termasuk proyek bantuan luar negeri;
- d. Badan usaha yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia;

⁴⁴*Berita Resmi Statistik, Badan Pusat Statistik, file No. 47/05/Th. XVIII, 5 Mei 2015*

- e. Lembaga-lembaga sosial, pendidikan, kebudayaan atau keagamaan; dan
- f. Usaha jasa impresariat.

Menghindari adanya tudingan terhadap Indonesia yang protektif dalam menjalankan ketentuan-ketentuan perdagangan bebas, disamping kita memang harus melindungi ketenagakerjaan kita yang tertinggal, maka sangat perlu untuk melakukan pengawasan yang efektif dan terus menerus terhadap pelaksanaan penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pengawasan dalam hal ini berarti, segala usaha atau kegiatan yang untuk mengetahui secara cermat dan seksama serta menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai sasaran dan objek yang diteliti apakah sesuai dengan semestinya atau tidak.⁴⁵ Pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing yang efektif dilakukan oleh jajaran Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam hal ini lebih khusus dilakukan oleh jajaran Imigrasi yang bekerjasama dengan Badan atau Instansi Pemerintah lain yang berkaitan dengan keberadaan dan kegiatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Hal ini juga merupakan salah satu usaha membendung masuknya Tenaga Kerja Asing ke Indonesia.

Berkaitan dengan itu ketentuan GATS/WTO tentang *Natural Movement of Persons* perlu diadopsi dalam kebijakan penempatan tenaga kerja asing dengan memperhatikan pengalaman penerapannya di negara-negara lain demi kepentingan tenaga kerja Indonesia. Memberikan rasa keadilan kepada Tenaga Kerja Indonesia yang harus segera diselesaikan

⁴⁵Ir. Sunyamto, Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1983.

berkenaan dengan penempatan tenaga kerja asing yaitu: Pertama, tetap memberikan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia dengan memperketat kelengkapan peraturan mengenai persyaratan tenaga kerja asing dan pengamanan penggunaan tenaga kerja asing; Kedua, mengikuti kebijakan internasional yang menghendaki globalisasi tenaga kerja, memperhatikan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia dengan cara meningkatkan kemampuan dan daya saing Tenaga Kerja Indonesia agar mampu bersaing menghadapi masuknya Tenaga Kerja Asing.

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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Peraturan perundang-undangan mengenai tenaga asing di Indonesia dalam mendukung AFTA sudah cukup lengkap, namun sosialisasi dan pelaksanaan atau implementasinya belum optimal. TKA harus mempunyai visa, ijin tinggal, ijin kerja dan Pemberi Kerja wajib memiliki ijin dari menteri/pejabat yang ditunjuk. Sertifikasi dan registrasi. Sebelum bekerja di Indonesia TKA harus melalui evaluasi dan melakukan registrasi secara resmi di Indonesia. Ada baiknya apabila TKA hanya bekerja untuk waktu tertentu sesuai yang ditetapkan dalam peraturan. Pembatasan waktu/masa bekerja bagi TKA bertujuan untuk melindungi dan memberi peluang bagi tenaga kerja lokal Indonesia.
2. Prinsip-prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan telah menjadi amanat Konstitusi Indonesia yaitu dalam UUD 1945, dan secara khusus prinsip non-diskriminasi di tempat kerja juga telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Rekomendasi Diskriminasi (Pekerjaan dan jabatan), 1958 (No. 111) menekankan pentingnya penghapusan diskriminasi yang terkait dengan kondisi kerja. Sayangnya pemberlakuan prinsip Non diskriminasi kurang berjalan dengan baik di Indonesia, bahkan korban dari tindakan diskriminasi ini adalah tenaga kerja lokal kita sendiri,

untuk itu terkait dengan permasalahan bajirnya tenaga kerja Tiongkok yang masuk ke Indonesia, sebaiknya diperlukan adanya pembatasan dan seleksi yang lebih baik terhadap TKA, agar tenaga kerja lokal Indonesia bisa mendapatkan kesempatan dan pekerjaan yang layak, serta keselamatan kerja, selain jaminan sosial dan fasilitas dan tunjangan untuk kesejahteraan yang disediakan terkait dengan pekerjaan. Sedangkan Bahasa adalah identitas bangsa Indonesia dan merupakan salah satu pembatas paling kuat untuk mencegah inflow tenaga kerja asing ke Indonesia.

B. Saran

1. Kita sebagai warga dan masyarakat dari Indonesia perlu untuk mempersiapkan sumber daya manusia Indonesia, dalam rangka meningkatkan daya saing Tenaga Kerja Indonesia menghadapi persaingan dengan Tenaga Kerja Asing baik Internasional maupun persaingan regional, harus segera dilakukan sejak dini. Pendidikan sekolah dasar sampai pendidikan tinggi harus dapat lebih memfokuskan kearah sektoral kerja yang nyata. Dengan demikian, diharapkan sumber daya manusia Indonesia dapat memiliki daya saing.
2. Sudah selayaknya pemerintah menaruh perhatian yang sangat besar mengenai tata cara masuknya Tenaga Kerja Asing ke Indonesia. Pembatasan melalui pengaturan-pengaturan sangat diperlukan, agar Tenaga kerja asing tidak bebas ke Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdusallam, H.r. dan Dejasfuryanto, Adri. 2015, Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan), PTIK, Jakarta.
- Adolf, Huala. 2006, Hukum Penyelesaian Sengketa Nasional, Sinar Grafika, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeni, 2007, Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Raja Grafindo, Jakarta.
- Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta.
- Hata. 2006, Perdagangan Internasional Dalam Sistem GATT dan WTO Aspek-aspek Hukum Dan Non Hukum, Rafika ADITAMA, Bandung.
- Kartadjoemena, H.S. 1996, GATT DAN WTO SISTEM, FORUM DAN LEMBAGA INTERNASIONAL DI BIDANG PERDAGANGAN, UIP, Jakarta.
- Kennet W. Dam, 1997, *The GATT : Law and International Economic Organization*, University of Chicago Press, Chicago.
- N. Shaw QC, Malcolm, 2013, Hukum Internasional, Nusamedia, Bandung.
- Peter van den Bossche. dkk. 2010. *Pengantar Hukum WTO (World Trade Organization)*. Yayasan Obor Indonesia. Jakarta
- Uwiyono, Aloysius, 2014, Asas – asas Hukum Perburuhan, Raja Grafindo, Depok.
- Ramli, Lenny. 2008, Hukum Ketenagakerjaan, AUP, Surabaya.
- Djasisworo, Seodjono. 2004, Kaidah-kaidah Hukum Perdagangan Internasional (Perdagangan Multilateral) Versi Original Perdagangan Dunia (World Trade Organization = WTO), CV Utomo, Bandung.
- Rosencrance, Richard, 1991, *The Rise Of Trading State*, terjemahan Budiono Kusumohamidjojo, dengan judul *Kebangkitan Negara Dagang*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Setia Tunggal, Hadi. 2014, *Asas-asas Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta.

- Suherman, Ade Maman, 2014, *Hukum Perdagangan Internasional Lembaga Penyelesaian Sengketa WTO dan Negara Berkembang*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Syahmin AK. 2005. *Hukum Dagang Internasional*. Rajawali Pers. Jakarta
- Tambunan T.H.. 2004. *Globalisasi dan Perdagangan Internasional*. Ghalia Indonesia.
- Yulianingsih, Wiwin, 2014, *Hukum Organisasi Internasional*, Penerbit ANDI, Surabaya.
- Yoyanes, Triyana, 2015, *Hukum Ekonomi Internasional Perspektif Kepentingan Negara Sedang Berkembang dan LDCs*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta.

Karya Ilmiah

- Kaburu, Zabur. 2015. “Banjir Pekerja Negeri Panda”. TEMPO
- Yunita Siregar, Suci. 2007. “Penerapan Prinsip Non Diskriminasi Dalam Kerangka WTO (WORLD TRADE ORGANIZATION). Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Suci Yunita Siregar, 2007, *Penerapan Prinsip Non Diskriminasi Pada Sistem Perdagangan Multilateral Dalam Kerangka WTO (WORLD TRADE ORGANIZATION)*, Skripsi, Sarjana Hukum, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Lanny Ramly, SH, MH, 2007, *Dilema Penerapan GATT Di Bidang Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Kedaulatan R.I*, Makalah, Disampaikan Pada Seminar Penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, diselenggarakan oleh BPHN Departemen Hukum dan HAM RI bekerjasama dengan Fakultas Hukum Universitas Airlangga dan Kantor Wilayah Departemen Hukum dan HAM Provinsi Jawa Timur, Surabaya.
- Tempo. 6 September, 2015. *Banjir Pekerja Dari Negeri Panda*, halaman 96.

Peraturan Undang – undang

- General Agreement on Tariffs and Trade. (GATT)*
- General Agreement on Trade in service. (GATS)*
- International Covenant on Civil and Political Rights. (ICCPR)*

Marrakesh Agreement Establishing The World Trade Organization.

UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

UU Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

UU No 7 Thn. 1994 tentang Pengesahan *Agreement Establishing The World Trade Organization*

Website

IMMC. 2014. Dinamika Buruh, (Online), (<http://www.immcnews.com/media-monitoring/publikasi/49-dinamika-pemberitaan-buruh-di-indonesia>). Diakses pada tanggal 20 Maret 2016)

Republika. 2016. Buruh Protes Diskriminasi Upah Karyawan Asing dan Lokal. (Online), (<http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/makro/16/03/29/o4sfh4382-buruh-protes-diskriminasi-upah-karyawan-asing-dan-lokal>), Diakses pada tanggal 01 April 2016)

Bphn. 2015. SEMINAR NASIONAL PENEMPATAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA. (Online), (http://bphn.go.id/data/documents/keynoot_speechrevisi.html), Diakses pada tanggal 21 November 2015)

Berita Sore. 2015. Jumlah Penduduk Indonesia Berpotensi Besar Ketiga Sedunia. (Online), (<http://beritasore.com/2015/11/21/jumlah-penduduk-indonesia-berpotensiterbesar-ketiga-sedunia/>), diakses pada tanggal 20 Februari 2016)