

KESIAPAN TENAGA KERJA INDONESIA DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN DENGAN TENAGA KERJA ASING

Oleh : Frankiano B. Randang, SH, MH

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Dewasa ini Indonesia menghadapi masalah ketenagakerjaan yang sangat serius. Semenjak Indonesia dilanda krisis ekonomi dan politik pada pertengahan tahun 1990-an, dunia ketenagakerjaan juga terkena dampak buruk yang cukup luar biasa. Krisis ekonomi membuat banyak perusahaan skala kecil - menengah mengalami kesulitan beroperasi, bahkan tidak sedikit yang harus ditutup. Di samping itu, krisis politik yang berbuntut dengan goncangan keamanan dalam negeri, meningkatnya budaya manipulasi dan suap, serta ketidak sempurnaan pelaksanaan dan penegakan hukum, menyebabkan resiko berinvestasi di Indonesia mengalami peningkatan. Keadaan yang buruk ini membuat banyak investor asing yang menarik modal mereka dari Indonesia dan mengalihkan investasi mereka ke negara lain, seperti Vietnam dan Kamboja.

Krisis politik dan ekonomi adalah pemicu masalah ketenagakerjaan di Indonesia dewasa ini. Hal lain yang menambah buruknya kondisi ketenagakerjaan di Indonesia adalah dengan meningkatnya pertumbuhan jumlah angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan peningkatan jumlah lapangan kerja. Secara berantai situasi ini menyebabkan meningkatnya jumlah pengangguran di Indonesia.

Apabila kita menengok sedikit mundur, pada tahun 1994 Indonesia telah mengikatkan diri sebagai anggota *World Trade Organization*, dengan meratifikasi *The Agreement of World Trade Organization Establishment*, dan secara resmi menyatakan keterikatan tersebut di dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1994. Salah satu hal penting yang menjadi bagian dari

komitmen internasional itu adalah kewajiban dari anggota *World Trade Organization* (WTO) untuk membuka akses pasar negara anggotanya, baik terhadap perdagangan barang maupun jasa. Dalam pelaksanaan pembukaan akses pasar tersebut, diberlakukan *General Agreement of Tariffs and Trade* (GATT) sebagai aturan mainnya.

Sebagai konsekuensi dari komitmen Indonesia selaku anggota *World Trade Organization* (WTO) adalah bahwa Indonesia harus membuka pasarnya terhadap perdagangan barang dan jasa dari negara anggota *World Trade Organization* (WTO) lainnya. Indonesia tidak lagi dapat menutup diri dari masuknya barang-barang dan jasa-jasa asing untuk diperdagangkan di Indonesia. Apabila kita secara lebih khusus berpikir tentang perdagangan jasa asing yang dibuka akses pasarnya, maka Indonesia harus bersedia untuk-selain menjadi penjual jasa -jasa di luar negeri - juga menjadi pasar dari perdagangan jasa - jasa dari luar negeri. Salah satu bentuk perdagangan jasa di Indonesia yang paling "rentan",⁵¹ namun paling "potensial" untuk dimasuki oleh pedagang jasa asing adalah pedagang

⁵¹ Bidang ini dianggap sebagai bidang yang rentan, karena di Indonesia masih terdapat masalah - masalah sosial ekonomi di sektor ketenagakerjaan. Tingkat keahlian dan keterampilan tenaga kerja Indonesia masih rendah, demikian juga tingkat pendidikan mereka. Di samping itu, jumlah lapangan kerja yang ada belumlah seimbang dibandingkan dengan jumlah kesempatan kerja yang ada (jumlah kesempatan kerja lebih rendah dibandingkan dengan jumlah pekerja Indonesia yang tersedia). Dengan demikian masuknya tenaga kerja asing akan menimbulkan masalah yang cukup pelk di Indonesia mengingat masih rendahnya kemampuan tenaga kerja Indonesia untuk berkompetisi dengan pekerja asing.

keterampilan dan keahlian, yang biasanya disebut sebagai tenaga kerja asing.

Dalam kerangka perdagangan bebas di Indonesia, salah satu ketentuan dasar yang ditegakkan adalah "pembukaan akses pasar" terhadap perdagangan barang dan jasa dari negara lain. Dengan demikian, perdagangan jasa di Indonesia juga diwarnai dengan persaingan bebas dan terbuka, sebagaimana yang terkandung di dalam komitmen untuk membuka akses pasar dari semua negara anggota *World Trade Organization* (WTO) lainnya.

Memperhatikan kondisi tersebut, maka diangkat judul Tulisan: Penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dalam Kerangka Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dan *General Agreement on Trade of Services*.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan apa yang dikemukakan di atas, maka dapatlah penulis merumuskan permasalahan dalam penulisan Tulisan ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah konsistensi hukum Indonesia terhadap standar internasional yang menjadi kewajiban Indonesia sebagai anggota *World Trade Organization* (WTO)?
2. Bagaimanakah kemampuan tenaga kerja Indonesia untuk berkompetensi dalam era perdagangan bebas ?

PEMBAHASAN

A. KAITAN HUKUM POSITIF INDONESIA TENTANG PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA DENGAN *GENERAL AGREEMENT ON TRADE OF SERVICES* (GATS)

Pada dasarnya Indonesia telah meratifikasi *The Final Act Uruguay Round* (Perjanjian Pendirian *World Trade Organization* (WTO)) melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1994. Melihat kondisi tersebut, Indonesia telah

memasukkan ketentuan-ketentuan dalam WTO tersebut sebagai bagian dari hukum positif Indonesia. Bagian dari *The Final Act* tersebut adalah *General Agreement on Trade of Services* (GATS), yang mengatur tentang liberalisasi perdagangan jasa di lingkungan para anggota WTO. Di samping itu, dalam kaitannya dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan – khususnya yang mengatur tentang penempatan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia – sedikit banyak berkaitan dengan perdagangan jasa (tenaga kerja) di Indonesia. Dengan demikian, terdapat persentuhan pada substansi kedua peraturan tersebut, terutama dalam hal akses pasar bagi tenaga kerja asing (TKA) di pasar kerja Indonesia.

Bahwa sebagian substansi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut ada yang tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip *General Agreement on Trade of Services* (GATS), namun juga tidak dapat dipungkiri bahwa sebagaimana dari peraturan tersebut ternyata masih tidak sejalan atau bertentangan dengan prinsip-prinsip *General Agreement on Trade of Services* (GATS). Dengan melihat pada kenyataan bahwa kedua peraturan tersebut telah sama-sama menjadi bagian dari hukum positif Indonesia, maka harus kita tentukan ketentuan yang mana yang memiliki daya berlaku. Terlebih lagi apabila kita memandang hukum sebagai suatu sistem. Sebagai subsistem yang berkaitan satu dengan yang lain, maka seharusnya masing-masing subsistem tersebut saling mendukung dan tidak bertentangan satu dengan lainnya, sehingga masing-masing subsistem tersebut dapat menjadi bagian yang bermanfaat untuk mencapai tujuan dari sistem hukum tersebut.

Apabila kita memperhatikan kenyataan yang terjadi, ternyata Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1994 dan Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 sama sekali tidak menunjukkan keberadaannya sebagai subsistem yang saling mendukung. Hal ini yang menimbulkan pertanyaan, dalam hal kita harus menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan kedua peraturan tersebut,

maka yang harus kita jawab terlebih dahulu adalah peraturan mana yang harus berlaku untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Apabila kita merujuk kepada asas *Pacta Sunt Servanda*, sebuah asas Hukum Internasional yang telah berlaku sebagai *International customary law*, maka bagi Indonesia yang menjadi anggota *World Trade Organization* (WTO) dan sepakat untuk terikat pada *The Final Act* serta harus tunduk dan melaksanakan kewajibannya yang muncul dari peraturan tersebut. Apabila Indonesia mengabaikan kewajibannya tersebut dan membuat ketentuan-ketentuan lain yang bertentangan dengan *The Final Act*, maka pemerintah Indonesia akan dianggap melanggar asas *Pacta Sunt Servanda* tersebut. Akibatnya, Indonesia sebagai pelanggar *The Final Act* dapat digugat oleh negara-negara anggota *World Trade Organization* (WTO) lain yang merasa dirugikan dengan keberadaan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut.⁵² *Claim* dapat diajukan melalui *Disputes Settlement Body* dari *World Trade Organization* (WTO).⁵³ *Disputes Settlement*

Body memiliki kewenangan untuk membentuk Panel yang akan melakukan penyelesaian perkara, mengesahkan keputusan Panel (penyelesaian sengketa tingkat pertama) dan *Appellate Body* (penyelesaian sengketa tingkat banding).

⁵²Hal ini dapat terjadi sebagai akibat dari pelaksanaan prinsip transparansi, mengingat setiap anggota *World Trade Organization* (WTO) memiliki kewajiban untuk melaporkan setiap peraturannya yang dapat berdampak terhadap perdagangan internasional harus dilaporkan dan didaftarkan kepada WTO. Dengan demikian, setiap anggota WTO akan memiliki akses untuk mengetahui isi peraturan dari negara anggota WTO lainnya dan mengevaluasi apakah pemberlakuan peraturan tersebut dapat berdampak negatif terhadap pelaksanaan perdagangan bebas dan terhadap kepentingan perdagangan negara tersebut.

⁵³ Secara lebih detail, hal ini dapat ditemukan di dalam Lampiran 2 *The Final Act*, tentang *Understanding on Rules and Procedures Governing the Settlement of Disputes*.

Selain itu, *Disputes Settlement Body*. Juga berwenang untuk memantau pelaksanaan putusan *disputes Settlement Body*.

Dalam menyelesaikan masalah antarnegara, *Disputes Settlement Body* berwenang untuk memutuskan perselisian antarnegara anggotanya. Putusan dari *Disputes Settlement Body* tersebut dapat berisi :

- Perintah untuk mencabut kebijakan perdagangan pihak anggota yang bertentangan dengan ketentuan-ketentuan di dalam *World Trade Organization* (WTO);
- Dapat juga Putusan tersebut mewajibkan negara pelanggar untuk membayar kompensasi atas kerugian yang dialami negara anggota lainnya;
- Apabila isi putusan tersebut ternyata tidak dipatuhi oleh pihak yang oleh Putusan *Disputes Settlement Body* dikenai kewajiban, maka negara yang dirugikan dapat menunda konsesi atau menunda pelaksanaan kewajiban terhadap negara pelanggar.

Kembali ke dalam konteks inkonsistensi antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan *General Agreement on Trade of Services (GATS)*, maka dalam hal ada negara anggota *World Trade Organization* (WTO) yang merasa dirugikan oleh substansi Undang-Undang tersebut, berhak untuk mengajukan *claim*. Apabila *claim* tersebut dikabulkan oleh *Disputes Settlement Body*, maka salah satu hal yang dapat diputuskan oleh *Disputes Settlement Body* adalah memerintahkan kepada Indonesia untuk mencabut kebijakan penempatan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia (sebagaimana yang termuat di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Bahkan, bila pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut ternyata menimbulkan kerugian material kepada negara yang menggugat, Indonesia bisa diperintahkan untuk membayar kerugian yang dialami oleh negara penggugat tersebut.

Salah satu asas yang berlaku di dalam Ilmu Perundang-undangan dan relevan dengan masalah ini adalah asas *lex posteriori derogat legi priori*. Apabila kita menerapkan asas ini, maka daya berlaku dari Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1994 seharusnya dapat diabaikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Kedua peraturan itu memiliki hierarki yang sederajat, sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini adalah undang-undang yang lebih baru. Dengan demikian, undang-undang yang lebih baru tersebut dapat menderogasi peraturan yang lebih lama. Walau demikian, apabila kita melihat bahwa Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1994 tersebut dilahirkan dari komitmen internasional negara tersebut dalam suatu forum perundingan internasional, maka asas *Pacta Sunt Servanda* tidak dapat diabaikan. Apabila negara yang sudah menyetujui kesepakatan internasional tersebut kemudian melanggarnya, bisa muncul ketidakpercayaan negara lain terhadap negara tersebut. Dalam derajat yang lebih serius, bahkan bisa terjadi negara tersebut akan mendapatkan tekanan internasional atau dikucilkan dari hubungan internasional.

Menghadapi kemungkinan-kemungkinan tersebut di atas, maka sudah selayaknya Indonesia segera mengevaluasi dan merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, serta membuat ketentuan pelaksana yang tidak akan menghambat perdagangan bebas dan tidak bertentangan dengan General Agreement on Trade of Services (GATS)

B. KESIAPAN TENAGA KERJA INDONESIA DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN DENGAN TENAGA KERJA ASING

Apabila pada bagian sebelumnya telah dicoba untuk dievaluasi secara general tentang kesiapan peraturan ketenagakerjaan Indonesia dalam melaksanakan komitmen Indonesia di dalam *World Trade Organization* (WTO), maka pada bagian ini akan dikaji tentang kesiapan pekerja Indonesia untuk

berpartisipasi dan berkopetensi dalam memasok jasanya di era perdagangan bebas ini.

Salah satu syarat penting agar para pekerja yang akan memasok jasanya di Indonesia dapat berkopetensi secara wajar adalah apabila mereka semuanya memiliki modal dasar, yang kurang lebih sama. Maksud dari pernyataan tersebut adalah bahwa setiap pekerja yang akan berkopetensi memperebutkan suatu sektor kerja atau kesempatan kerja yang kurang lebih sama, maka mereka hanya dapat berkopetensi secara layak apabila mereka memiliki keterampilan, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja yang kurang lebih sama. Apabila dalam suatu kelompok pekerja (misalnya pekerja lokal dari negara tertentu) ternyata tidak memiliki kualifikasi dengan kompetitor yang berasal dari luar negeri, maka persaingan itu hampir dipastikan tidak akan terjadi. Bahkan, yang dapat diprediksi terjadi adalah: pekerja lokal tersebut akan terlibas dari perjuangan memperoleh kesempatan kerja tersebut.

Apabila kita hendak membandingkan kesiapan pekerja Indonesia untuk berkopetensi dengan pekerja asing yang mencari kerja di Indonesia, maka beberapa hal yang harus diperhatikan adalah:

- Tingkat Pendidikan

Secara umum pekerja yang berasal dari negara lain, terutama yang berasal dari negara yang lebih maju sosial ekonominya dari pada Indonesia, memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari pada rata-rata pekerja Indonesia.⁵⁴ Sementara pekerja asing

⁵⁴ Sebagai contoh dari hasil penelitian Biro Pusat Statistik di wilayah Majalengka, ternyata tingkat pendidikan yang mendominasi tenaga kerja di wilayah tersebut adalah pekerja dengan pendidikan SLTA atau yang lebih rendah (dengan total 396 (tiga ratus sembilan puluh enam) orang dari total 481 (empat ratus delapan puluh satu) responden). Berarti tenaga kerja lulusan SD, SLTP dan SLTA adalah sebesar 82,33% (delapan puluh dua koma tiga puluh tiga persen) dari total responden.

yang bekerja di Indonesia, rata-rata memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari pada pekerja Indonesia. Rendahnya tingkat pendidikan pekerja Indonesia ini sering kali membuat mereka dianggap tidak memenuhi kualifikasi untuk menduduki suatu posisi tertentu, terlebih bila kompetitor mereka adalah pekerja asing. Akibatnya, pekerja lokal tersebut dalam berkompetisi menjadi tersisihkan oleh tenaga kerja asing (TKA) tersebut.

- Tingkat Keterampilan

Secara umum keterampilan tenaga kerja Indonesia juga lebih rendah dari pada keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja asing (TKA). Sebagian besar pencari kerja di Indonesia adalah orang-orang yang memiliki tingkat keterampilan rendah; sehingga mereka juga hanya dapat ditempatkan di formasi kerja yang membutuhkan keterampilan rendah tersebut. Dengan modal dasar yang berbeda ini, maka persaingan antara pekerja lokal Indonesia dan pekerja asing menjadi tidak berimbang. Apabila mereka melamar pekerjaan yang sama, sudah barang tentu kesempatan tenaga kerja asing (TKA) untuk direkrut menjadi lebih besar dari pada kesempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) adalah lebih rendah dari pada tenaga kerja asing (TKA). Rendahnya tingkat keterampilan pekerja Indonesia ini juga membuat mereka menjadi tidak memenuhi kualifikasi untuk menduduki suatu posisi tertentu, terlebih bila kompetitor mereka adalah pekerja asing. Lagi - lagi keterampilan yang rendah dari tenaga kerja Indonesia (TKI) ini menghambat mereka dalam berkompetensi dengan tenaga kerja asing (TKA).

- Pembatasan Kesempatan Kerja

Pada umumnya tenaga kerja asing (TKA) yang bekerja di Indonesia adalah orang-orang yang telah secara khusus dipekerjakan oleh sebuah perusahaan yang telah mengenal

mereka. Sebagian besar dari perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing (TKA) adalah *Multinational Corporation* atau perusahaan-perusahaan Penanam Modal Asing. Biasanya mereka telah memiliki jaringan (network) tentang pekerja yang cocok untuk dipekerjakan di lingkungan mereka. Sebagian besar dari mereka juga menggunakan sistem rekrutasi yang bersifat tertutup sehingga tidak banyak tenaga kerja lokal (Indonesia) yang memiliki kesempatan untuk ikut serta berkompetisi dalam proses rekrutasi. Mekanisme penempatan pekerja ini juga dapat memunculkan unfair competition bagi para pencari kerja. Lebih jauh, praktek inipun bisa menimbulkan hambatan terhadap akses pasar bagi pekerja lokal maupun pekerja asing lainnya (yang tidak direkrut oleh perusahaan tersebut). Dalam situasi yang seperti ini Indonesia maupun (jika ada) negara lainnya yang mengalami kerugian dari sistem rekrutasi yang seperti itu, dapat menggugat negara tempat perusahaan itu berasal. Gugatan kepada negara itu meminta agar negara tersebut menegur atau menindak pelaku usaha yang berasal dari wilayahnya, yang melakukan rekrutasi dengan cara yang menghambat akses pasar para pemasok jasa dari negara-negara anggota World Trade Organization (WTO).

- Image bahwa Expatriate lebih Berkualitas dari pada Pekerja Lokal

Di Indonesia saat ini juga terdapat kecenderungan yang merugikan bagi tenaga kerja Indonesia (TKI), yaitu terbentuknya image bahwa expatriate memiliki kualitas yang lebih baik dari pada pekerja lokal. Apabila kita melakukan penilaian secara general, seperti yang kita lakukan di atas, memang dapat disimpulkan bahwa kualitas pendidikan dan keterampilan dari expatriate adalah lebih baik dari pada tenaga kerja Indonesia (TKI). Namun, apabila kita meninjau kasus demi kasus, bukan tidak mungkin ada

seorang atau beberapa orang tenaga kerja Indonesia (TKI) yang memiliki kualitas yang tidak lebih buruk atau bahkan lebih baik dari pada expatriate yang berkompetisi dengannya. Namun, dengan adanya pandangan awal yang memberikan penghargaan lebih baik kepada expatriate, calon pemberi kerja tentulah tidak dapat lagi objektif dalam memberikan penilaian kepada tenaga kerja Indonesia (TKI) dan expatriate. Dalam situasi seperti ini, posisi tenaga kerja Indonesia (TKI) yang dirugikan. Di negara mereka sendiri, ternyata banyak kasus Tenaga kerja Indonesia (TKI) tidak terpilih untuk bekerja untuk bekerja bukan karena mereka tidak berkualitas, melainkan karena adanya *judgement* yang sejak awal menganggap bahwa mereka kalah atau lebih buruk dari pada expatriate. Dengan demikian, situasi ini juga merugikan bagi tenaga kerja Indonesia (TKI) untuk memasuki akses pasar kerja di Indonesia sendiri.

- Perbedaan Penghargaan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan Expatriate

Sudah bukan rahasia lagi bahwa sebagian besar perusahaan yang mempekerjakan expatriate di Indonesia mempraktekkan *discriminative treatment* dalam sistem pengupahan bagi tenaga kerja Indonesia (TKI) dengan tenaga kerja asing (TKA) yang dipekerjakannya. Pada umumnya, tenaga kerja Indonesia (TKI) mendapatkan upah yang lebih rendah dari pada tenaga kerja asing (TKA), walaupun mereka ditempatkan pada pekerjaan yang sama dan jabatan yang sama. Praktek diskriminasi tersebut sebenarnya dilarang oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan praktek ini juga dilarang oleh prinsip *nondiscrimination* dalam *General Agreement on Trade of Services* (GATS). Dengan demikian, cepat atau lambat praktek ini harus segera dihapuskan.

Walau demikian, murahnya upah tenaga kerja Indonesia (TKI) ini ternyata meningkatkan daya tarik bagi

pemberi kerja untuk mempekerjakan tenaga kerja Indonesia (TKI) (tentu saja yang memenuhi kualifikasi pekerja yang dibutuhkan). Sebagai bangsa yang bermartabat, tentulah kita patut merasa sedih dan malu apabila kemampuan berkompetensi dari tenaga kerja Indonesia (TKI) dapat terjadi bukan karena pengakuan terhadap kualitas mereka, melainkan semata-mata karena upah mereka yang murah.

- Kelangkaan Pekerja dengan Kualitas yang Sesuai dengan Kebutuhan Formasi

Pada beberapa sektor pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi atau yang membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keahlian yang sangat khusus, ternyata tidak mudah bagi pemberi kerja untuk Indonesia (TKI) yang memenuhi kualifikasi tersebut. Hal ini merupakan salah satu faktor yang mendorong penggunaan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia.

Dari kajian di atas jelaslah terlihat bahwa pada dasarnya tenaga kerja Indonesia (TKI) masih belum siap untuk berkompetensi dalam perdagangan bebas. Tanpa adanya upaya-upaya yang nyata dari pemerintah Indonesia dan berbagai pihak terkait dalam meningkatkan tingkat kompetensi tenaga kerja Indonesia (TKI), maka pada saat kran perdagangan jasa sepenuhnya dibuka di Indonesia, terlibaslah tenaga kerja Indonesia (TKI) dalam berebut kesempatan kerja dengan tenaga kerja asing (TKA). Dengan demikian, dampak dari ketidaksiapan tenaga kerja Indonesia (TKI) dalam memasuki perdagangan jasa yang bebas ini akan berdampak luas, misalnya dengan meningkatnya pengangguran di Indonesia, makin melemahnya daya beli masyarakat, dan bahkan bisa menimbulkan krisis sosial, ekonomi dan politik yang lebih buruk.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Apabila kita memperhatikan hukum ketenagakerjaan Indonesia, ternyata masih banyak hal yang bertentangan dengan prinsip-prinsip di dalam *General Agreement on Trade of Services* (GATS). Dengan demikian, 10 (sepuluh) tahun sejak ketentuan *World Trade Organization* (WTO) berlaku di Indonesia (1 Januari 2005), semua inkonsistensi yang ada tersebut sudah harus diperbaiki. Mengingat sejak tahun 2005 Indonesia sebagai anggota *World Trade Organization* (WTO) berkewajiban untuk melaksanakan kewajiban yang muncul dari The Final Act, maka peninjauan kembali terhadap hukum ketenagakerjaan Indonesia sudah menjadi keharusan.
2. Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia saat ini juga sedemikian buruk, baik dari segi kualitas pendidikan, pengalaman maupun keterampilan dan keahlian. Situasi ini menyebabkan tenaga kerja Indonesia (TKI) memiliki daya saing yang rendah terhadap

tenaga kerja asing (TKA) yang akan bekerja di Indonesia. Sejak tahun 2005 itu, semua pemasok jasa harus diperkenankan untuk memperdagangkan jasanya di Indonesia, termasuk juga bagi tenaga kerja asing (TKA). Dengan demikian, bahaya terhadap meningkatnya pengangguran, menurunnya daya beli masyarakat, dan memburuknya krisis ekonomi, sosial dan politik merupakan salah satu dampak nyata yang dapat terjadi, dengan dijalankannya semua ketentuan *World Trade Organization* (WTO) di Indonesia.

B. SARAN

Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa ternyata di sektor perdagangan jasa, pembukaan akses pasar bagi setiap pemasok jasa justru membawa dampak buruk terhadap kemampuan tenaga kerja Indonesia (TKI) untuk menembus pasar kerja di Indonesia. Artinya pelaksanaan perdagangan bebas, bagi Indonesia ternyata menimbulkan dampak negatif yang lebih besar dari pada dampak positifnya. Untuk itu disarankan agar perlu adanya lembaga-lembaga pelatihan khusus kepada para tenaga kerja menuju ke arah profesionalisme di era globalisasi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Fuady, Munir., *Hukum Dagang Internasional (Aspek Hukum Dari WTO)*, PT. Citra Aditya Bakti, 2004.
- Hatta, *Aspek-Aspek Hukum dan Non-Hukum Perdagangan Internasional Dalam Sistem GATT-WTO*, STHB Press, Bandung, 1998.
- Husni, Lalu., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT. RajaGravindo Persada, Cetakan Kelima, Jakarta, 2005.
- Kartadjoemena, H.S., *GATT dan WTO Sistem, Forum dan Lembaga Internasional di Bidang Perdagangan*. Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1996.
- ., *GATT, WTO dan Hasil Uruguay Round*. Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1997
-
- Keraf A. Sonny, *Pasar bebas Keadilan dan peran Pemerintah; Telahah atas Etika Politik Ekonomi Adam Smith*, Kanisius, Jakarta, 1996.
- Subtansi, H.S., *Perjanjian GATT/WTO Dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa*, UI Press, Jakarta, 2004.
- Susanti, Ida., dan Bayu, Seto., *Aspek Hukum Dari Perdagangan Bebas: Menelaah Kesiapan Hukum Indonesia Dalam Melaksanakan Perdagangan Bebas*, PT. Citra Aditya Bakti, bandung, 2003.

Peraturan :

- Final Act Embodying the Results of The Uruguay Round of Multilateral Trade Negotiation* (Marakesh, 15 April 1994).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Jakarta, 25 Maret 2003).