

UPAYA INDONESIA MENGHADAPI MIGRASI TENAGA KERJA DALAM KOMUNITAS EKONOMI ASEAN (KEA) 2015

(Indonesia's Effort in Labour Migration Facing ASEAN Economic Community 2015)

Yuni Sudarwati*

*P3DI Bidang Ekonomi dan Kebijakan Publik, Gedung Nusantara 1 Lantai 2 Setjen DPR RI
Jl. Jend. Gatot Subroto, Jakarta Pusat, 10270
email: yuni.sudarwati@dpr.go.id

Naskah diterima: 25 Februari 2014

Naskah direvisi: 19 Maret 2014

Naskah diterbitkan: 25 Juni 2014

Abstract

Indonesia should prepare for the implementation of ASEAN Economic Community in 2015, especially in human resources area. AEC Blueprint states that in 2020 free flow of skilled and unskilled labour will be opened fully. After 2020, both of skilled and unskilled labour can migrate to all ASEAN regions. While the Indonesian labour quality is still far behind from any other ASEAN member countries members. This research aims to describe Indonesian labour condition and effort needed for labour development. Qualitative analysis with migration international theory was used to analyse Indonesian labour condition phenomenon. The result shows that Indonesian labour is still uncompetitive. Hence the right effort is needed to improve the quality and quantity of Indonesia labour to face AEC in 2015.

Keywords: labour migration, international migration, ASEAN Economic Community

Abstrak

Indonesia perlu menyiapkan diri dalam menyambut pelaksanaan Komunitas Ekonomi ASEAN (KEA) pada tahun 2015, terutama terkait sumber daya manusia (SDM). Cetak biru KEA menyepakati pembebasan arus tenaga kerja ahli terbatas sampai tahun 2020. Setelah itu, baik tenaga kerja ahli maupun kurang ahli, bisa melakukan migrasi dengan bebas di seluruh kawasan ASEAN. Sementara pada saat yang sama kondisi tenaga kerja Indonesia masih kurang bersaing di luar negeri maupun untuk bersaing menghadapi serbuan tenaga kerja asing. Kajian dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai kondisi tenaga kerja Indonesia saat ini dan upaya yang seharusnya dilaksanakan untuk menyiapkan tenaga kerja yang berdaya saing. Analisis dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan memakai teori-teori tentang migrasi internasional. Hasil kajian menunjukkan bahwa memang kondisi tenaga kerja Indonesia belum berdaya saing. Oleh karena itu diperlukan upaya yang tepat untuk bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM Indonesia sehingga mempunyai daya saing dan siap menghadapi KEA 2015.

Kata kunci: migrasi tenaga kerja, migrasi internasional, Komunitas Ekonomi ASEAN

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komunitas Ekonomi ASEAN (KEA) tahun 2015 merupakan upaya mencapai integrasi ekonomi agar terwujud sebuah kawasan yang berdaya saing dan berperan aktif dalam ekonomi global. KEA merupakan salah satu pilar utama dari tiga pilar integrasi negara anggota ASEAN selain Komunitas Keamanan ASEAN dan Komunitas Sosial-Budaya ASEAN. Sebagaimana tercantum dalam cetak biru KEA, prinsip utama dari KEA adalah adanya keterbukaan (*openness*), orientasi keluar (*outward looking*), inklusif (*inclusive*) dan ekonomi pasar (*market driven economy*). Adapun inti dari cetak biru KEA ini adalah transformasi ASEAN ke dalam sebuah pasar tunggal sekaligus menjadi tempat produksi (*a single market and production base*), kawasan yang mempunyai keunggulan kompetitif tinggi (*a highly competitive economic region*), kawasan yang memiliki kesetaraan dalam

pembangunan ekonomi (*a region of equitable economic development*), dan kawasan yang sepenuhnya terintegrasi ke dalam ekonomi global (*a region fully integrated in the global economy*).¹

Dari target KEA ini, pembentukan pasar tunggal dan basis produksi di kawasan ASEAN adalah isu utama yang akan mempunyai dampak signifikan terhadap perekonomian negara-negara ASEAN secara langsung. Lima komponen utama dalam proses pembentukan pasar tunggal ASEAN ini meliputi (1) aliran bebas barang-barang (*free flow of goods*), (2) aliran bebas jasa-jasa (*free flow of services*), (3) aliran bebas investasi (*free flow of investment*), (4) aliran bebas modal (*free flow of capital*), dan (5) aliran bebas tenaga kerja terampil (*free flow of skilled labors*).²

Terkait aliran bebas tenaga kerja terampil, apabila KEA terwujud pada tahun 2015, maka dipastikan akan terbuka kesempatan kerja seluas-luasnya bagi warga negara ASEAN. Para warga negara

¹ ASEAN Secretariat, "ASEAN Economic Community Blueprint", (Jakarta: ASEAN Secretariat, 2008).

² *Ibid.*

dapat keluar dan masuk dari satu negara ke negara lain untuk mendapatkan pekerjaan tanpa adanya hambatan di negara yang dituju. Pergerakan tenaga kerja harus didasarkan pada suatu kontrak kerja/perjanjian untuk mendukung kegiatan perdagangan dan investasi di sektor jasa. Salah satu upaya untuk mendukung hal tersebut adalah dengan disusunya *Mutual Recognition Arrangement* (MRA) yang dapat diartikan sebagai kesepakatan yang diakui bersama oleh seluruh negara ASEAN untuk saling mengakui atau menerima beberapa atau semua aspek hasil penilaian seperti hasil tes atau berupa sertifikat.

Saat ini sudah ada kesepakatan melalui MRA yang sudah disepakati untuk memfasilitasi jasa profesional di kawasan ASEAN. MRA itu antara lain bergerak di bidang jasa permesinan, jasa keperawatan, pariwisata, dokter gigi, akuntansi dan jasa medis. Keberadaan MRA ini membuka kesempatan tenaga kerja secara bebas. Tenaga kerja dari Indonesia yang bergerak dalam sektor-sektor tadi akan bisa ditempatkan di negara ASEAN tanpa melalui uji kualifikasi lagi. Begitu juga sebaliknya tenaga kerja dari negara anggota ASEAN yang lain bisa bekerja di Indonesia tanpa perlu melalui uji kualifikasi lagi.³

Saat ini meskipun pembahasan tenaga kerja dalam cetak biru KEA masih dibatasi hanya pada pengaturan khusus tenaga kerja terampil (*skilled labour*) dan tidak terdapat pembahasan mengenai tenaga kerja tidak terampil (*unskilled labour*) namun tetap diperlukan kesiapan dari masing-masing negara anggota. Hal ini karena setelah tahun 2020 seluruh tenaga kerja baik tenaga kerja terampil maupun tenaga kerja kurang terampil bisa melakukan migrasi secara bebas di negara anggota ASEAN. Kesiapan ini juga diperlukan untuk menghadapi tenaga kerja di luar ASEAN. Salah satu contoh ancaman yang bakal terjadi yaitu adanya keinginan India untuk memasukkan *independent professional service* ke ASEAN. Hal ini bisa menjadi sebuah hambatan bagi kesempatan kerja buruh domestik khususnya untuk beberapa negara yang belum siap.⁴

Pada tahun 2012, peringkat daya saing Indonesia sangat rendah. Hal ini berdasarkan laporan tahunan *World Economic Forum* (WEF) dalam *The Global Competitiveness Report 2012–2013*.⁵ Pilar efisiensi

pasar tenaga kerja Indonesia berada pada posisi 94 ke 120 dari 144 negara. Jika kondisi dari Indonesia terus berlanjut tanpa perbaikan, maka bisa dipastikan Indonesia akan semakin tertekan dalam menghadapi KEA pada tahun 2015.

Tekanan pelaksanaan KEA semakin berat selain karena memang persaingan akibat datangnya tenaga kerja asing juga karena kondisi tenaga kerja Indonesia yang masih belum siap. Ketidaksiapan ini terlihat dari segi produktivitas jam kerja, keterampilan, serta hasil produksi tenaga kerja Indonesia yang ternyata masih di bawah rata-rata ASEAN. Menurut Sekretaris Eksekutif Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API), Ernovian G Ismy, indeks produktivitas tenaga kerja Indonesia memang jauh di bawah dibandingkan dengan rata-rata ASEAN. Sebagai contoh untuk tenaga kerja sektor tekstil dan produk tekstil, hasil produksi baju, tenaga kerja Indonesia hanya delapan potong per jam kerja. Adapun rata-rata ASEAN sudah 12 potong per jam kerja.⁶

Sementara untuk produktivitas jam kerja, tenaga kerja Indonesia hanya memiliki 40 jam kerja per minggu sedangkan rata-rata ASEAN memiliki 48 jam kerja per minggu. Demikian halnya dengan keterampilan tenaga kerja Indonesia yang rata-rata hanya mampu menempati posisi level menengah ke bawah. Sedangkan untuk level manajemen ke atas Indonesia masih kekurangan SDM berkualitas, sehingga posisi ini yang bisa berpeluang diduduki oleh tenaga kerja asing.⁷

Saat ini kondisi tenaga kerja Indonesia masih memprihatinkan. Menurut Didik J. Rachbini ada beberapa permasalahan yang menyebabkan kehidupan kalangan pekerja yang masih di bawah standar. *Pertama*, jumlah pengangguran terbuka menurun, namun jumlah penganggur terselubung naik. Kondisi ini menyebabkan banyak orang-orang yang punya kemampuan tapi tidak mendapatkan pekerjaan yang sesuai. *Kedua*, pekerja di Indonesia masih didominasi oleh mereka yang kurang terdidik sehingga pekerja memiliki daya tawar yang lemah, tidak memiliki kemampuan untuk berpindah kerja kalau ada ketidakadilan atau ada hal yang tidak tepat di lingkungan kerjanya. *Ketiga*, jumlah tenaga kerja di sektor informal jauh lebih besar dibandingkan mereka yang bekerja di sektor formal. *Keempat*, lemahnya pendidikan kewirausahaan di Indonesia. *Kelima*, upah minimum yang biasanya tidak sesuai dengan standar hidup yang layak. *Keenam*, upah riil buruh yang menurun. *Ketujuh*, standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah kerap tidak

³ "Liberalisasi Jasa Bakal Lebih Rumit", (<http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/makro/12/12/12/mexby5-liberalisasi-jasa-bakal-lebih-rumit>, diakses 13 Desember 2012).

⁴ "Pekerja Asing Inkar Indonesia", (www1.kompas.com/printnews/xml/2012/11/21/09332029/Pekerja.Asing.Inkar.Indonesia, diakses 13 Desember 2012).

⁵ World Economic Forum, "The Global Competitiveness Report 2012–2013", (http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2012-13.pdf, diakses 13 Desember 2012).

⁶ M. Ridwan, "Daya Saing TKI di Bawah Standar ASEAN", (<http://www.shnews.co/detile-10612-daya-saing-tki-di-bawah-standar-asean.html>, diakses 18 Februari 2013).

⁷ *Ibid.*

sejalan dengan laju inflasi dan tingkat kebutuhan tenaga kerja. *Kedelapan*, biaya birokrasi yang tinggi.⁸

Selain kekhawatiran persaingan tenaga kerja yang akan datang ke Indonesia, persaingan juga akan meningkat pada saat pengiriman tenaga kerja Indonesia. Saat ini kualitas dan jumlah tenaga kerja yang dikirim Indonesia masih di bawah yang dikirim oleh Filipina. Tenaga kerja yang dikirim juga masih hanya berkisar pada pekerjaan yang tidak memiliki keterampilan. Pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja Indonesia hanya pada sektor domestik. Sementara untuk tenaga kerja dari negara ASEAN lainnya sudah semakin terampil. Kondisi ini juga diperparah dengan kebijakan Indonesia yang kurang melindungi tenaga kerja Indonesia di luar negeri dalam menghadapi kebijakan negara di mana tenaga kerja tersebut bekerja. Sehingga seringkali terjadi banyak penyiksaan dan kejahatan terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

B. Permasalahan

Pembentukan kawasan perdagangan bebas diawali dari sebuah ide untuk mencapai kemajuan bersama dari para anggotanya. Ide ini pula yang mendorong lahirnya KEA tahun 2015. Apabila KEA tahun 2015 tercapai, maka ASEAN akan menjadi pasar tunggal dan berbasis produksi tunggal di mana terjadi arus barang, jasa, investasi, dan tenaga terampil yang bebas, serta arus modal yang lebih bebas di antara negara ASEAN. Kondisi ini secara otomatis akan membuka peluang bagi Indonesia untuk meningkatkan pangsa pasarnya di kawasan ASEAN.

KEA tahun 2015 memang merupakan sebuah konsep yang ideal dan merupakan sebuah peluang besar bagi Indonesia. Namun, bagi Indonesia yang masih memiliki keterbatasan kondisi SDM, apakah Indonesia sanggup untuk bersaing menyongsong KEA pada tahun 2015. Tulisan ini menyajikan dua permasalahan utama yaitu *pertama*, permasalahan mengenai kondisi tenaga kerja Indonesia saat ini baik yang melakukan migrasi ke luar negeri maupun yang ada di Indonesia; dan *kedua*, upaya yang sebaiknya disiapkan pemerintah untuk menyiapkan SDM baik dalam menghadapi serbuan tenaga kerja asing maupun menyiapkan tenaga kerja Indonesia yang berdaya saing.

C. Tujuan

Kajian dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai kondisi tenaga kerja Indonesia, baik yang ada di Indonesia maupun yang ada di luar negeri

⁸ "8 Persoalan Ketenagakerjaan Menurut Didik Rachbini", (<http://nasional.kompas.com/read/2012/05/01/22312717/8.Persoalan.Ketenagakerjaan.Menurut.Didik.Rachbini>, diakses 13 Desember 2012).

saat ini. Sehingga diharapkan dari deskripsi tersebut bisa menjadi masukan bagi pembuat kebijakan untuk merumuskan upaya yang tepat untuk menyiapkan tenaga kerja Indonesia agar mampu bersaing baik di dalam negeri maupun di luar negeri dalam menghadapi pelaksanaan KEA tahun 2015.

II. KERANGKA TEORI

A. Migrasi Internasional

Migrasi internasional adalah proses perpindahan manusia melewati batas negara dalam kurun waktu lebih dari satu tahun.⁹ Ada dua kategori pendekatan dalam melihat fenomena migrasi internasional yaitu pendekatan teoritis yang menjelaskan proses awal dan penyebab dari migrasi (*initiation*) dan pendekatan teoritis yang menjelaskan proses sesudah terjadinya migrasi tersebut (*continuation*).

Salah satu contoh penjelasan dari teori migrasi yang menggunakan pendekatan *initiation* adalah *neo-classical theory* yang menyatakan bahwa penyebab utama terjadinya migrasi tenaga kerja karena adanya perbedaan upah (pendapatan) antara wilayah yang berbeda. Jika perbedaan upah ini terus dibiarkan maka dipastikan bahwa arus migrasi dari wilayah yang memiliki upah rendah ke wilayah yang memiliki upah lebih tinggi akan semakin besar terjadi. Semakin tinggi migrasi maka akan dipastikan semakin besar pula remiten yang didapatkan negara asal. Keuntungan bagi negara asal akan lebih banyak dan otomatis usaha untuk mengurangi arus migrasi juga mengalami kendala.¹⁰

Dual labour market theory berpendapat bahwa migrasi internasional hanya disebabkan oleh faktor penarik dari negara maju sebagai negara penerima migrasi. Teori ini menjelaskan bahwa pasar tenaga kerja bisa dibagi dalam dua segmen yaitu segmen utama dan segmen tambahan. Segmen utama memiliki karakteristik metode produksi yang padat modal dan didominasi oleh tenaga kerja terampil, sementara untuk segmen tambahan dikarakteristikan memiliki metode produksi yang padat tenaga kerja dan didominasi tenaga kerja kurang terampil. Migrasi internasional terjadi ketika terjadi permintaan tenaga kerja di segmen tambahan dari negara penerima.¹¹

Teori lain yaitu teori ekonomi baru menyatakan bahwa migrasi internasional tidak bisa hanya dijelaskan melalui sudut pandang individu saja, namun perlu dilihat dalam entitas yang lebih besar

⁹ United Development Programme, "HDI Report 2009 hdr", (undp.org/en/media/HDR_2009_EN_Complete.pdf, diakses 12 Desember 2012).

¹⁰ Massey, *et al*, "Theories of International Migration: A Review and Appraisal", *Population and Development Review*, 19(3), 1993, pp. 431-466.

¹¹ *Ibid*.

misalnya rumah tangga.¹² Teori ini melihat bahwa dorongan untuk melakukan migrasi salah satunya adalah pemenuhan kebutuhan hidup untuk keluarga. Remitan yang diterima memiliki dampak positif untuk negara asal migran yang biasanya lebih miskin.

Teori sistem dunia memandang migrasi internasional dalam perspektif yang lebih luas lagi yaitu perspektif global. Pendekatan ini menekankan bahwa interaksi antara masyarakat merupakan faktor penentu dominan perubahan sosial yang terjadi di dalam masyarakat. Di mana salah satu contohnya adalah perdagangan internasional. Perdagangan antar negara yang ekonominya lebih lemah dengan negara yang ekonominya lebih kuat menyebabkan kondisi ekonomi menjadi stagnan dan terlambat di negara ekonomi lemah. Keinginan untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik merupakan insentif melakukan migrasi.

Sementara teori yang menjelaskan migrasi internasional dari pendekatan *continuation* menyatakan bahwa sebagai akibat terjadinya arus migrasi maka terbentuklah jaringan migran yang melibatkan jaringan interpersonal antara populasi migran di tempat asal maupun tempat tujuan. Jaringan migran ini memberikan bantuan kepada migran potensial dari daerah asal baik dalam bentuk informasi maupun finansial.

Pendekatan konvensional melihat bahwa migrasi internasional terjadi karena didorong oleh perbedaan secara global dalam tingkat kesejahteraan dan pengembangan manusia. Berdasarkan pendekatan ini, maka salah satu upaya untuk mengurangi jumlah migrasi internasional adalah dengan mengurangi perbedaan yang ada yaitu dengan memacu pembangunan di negara-negara yang miskin.¹³

Jenissen berpendapat bahwa motif migrasi internasional ada dua, yaitu motif ekonomi dan non ekonomi. Motif non ekonomi ini seperti biaya, kemungkinan deportasi, proses legislasi, dan biaya hidup.¹⁴ Oleh karena itu, migrasi internasional bisa dilihat dari faktor penarik dan pendorong terjadinya migrasi. Teori faktor penarik dan pendorong migrasi disusun berdasarkan faktor sosio-ekonomi yang secara umum memaksa ataupun menarik seseorang untuk melakukan perpindahan secara fisik dari satu lokasi menuju lokasi lainnya.

Faktor pendorong migrasi antara lain adalah masalah lingkungan ekonomi, demografi maupun desakan sosio-politik. Makin berkurangnya sumber-sumber kehidupan cenderung menyebabkan adanya migrasi dari lokasi yang langka sumber daya menuju ke lokasi yang kaya sumber daya. Kedua adalah menyempitnya lapangan pekerjaan di tempat asal. Ketiga adalah faktor tekanan-tekanan politik, konflik, agama, dan suku. Dan terakhir, faktor bencana alam seperti banjir, kebakaran, gempa bumi, tsunami, musim kemarau panjang atau adanya wabah penyakit. Seluruh faktor tadi secara umum memaksakan seseorang untuk berpindah dari satu lokasi (negara) menuju ke negara lain yang lebih berprospek.¹⁵

Faktor penarik cenderung memberikan insentif kepada individu/institusi untuk melakukan migrasi tanpa adanya paksaan apapun. Sebagai contoh, adanya harapan akan memperoleh kesempatan untuk perbaikan taraf hidup, kesempatan untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik, dan kondisi lingkungan yang menyenangkan.¹⁶

Menurut Kandemir arus migrasi biasanya terjadi dari negara yang memiliki tingkat pembangunan manusia yang lebih rendah ke negara yang memiliki tingkat pembangunan yang lebih tinggi.¹⁷ Faktor penentu utama dari tingkat pembangunan yang dimaksud meliputi pendidikan, tingkat pendapatan, serta kesehatan. Namun masih ada faktor ekonomi yaitu tingkat pendidikan, upah, dan ketenagakerjaan yang bisa menjadi faktor terjadinya migrasi. Sehingga orang-orang yang sudah terbiasa untuk melakukan migrasi ke negara dengan tingkat pembangunan manusia yang lebih tinggi akan mengalami peningkatan kapasitas dan akses tingkat pendapatan yang lebih tinggi, pendidikan yang lebih baik dan fasilitas kesehatan.

B. Migrasi Tenaga Kerja Indonesia

Migrasi tenaga kerja kontemporer di Asia Tenggara mulai berkembang pada era tahun 1960an dan semakin tumbuh pada era tahun 1970an dan tahun 1980an. Setelah melambungnya harga minyak pada tahun 1970an, negara teluk di Timur Tengah membutuhkan banyak pekerja migran dari Asia Selatan dan Asia Tenggara. Kondisi ini dilihat oleh Thailand, Filipina, dan Indonesia sebagai sebuah peluang dengan memulai pengiriman tenaga kerja ke Timur Tengah. Lambat laun Malaysia dan Singapura yang mengalami kekurangan tenaga kerja akhirnya menjadi negara tujuan pengiriman tenaga kerja terutama dari Indonesia.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Kandemir Orhan, "Human Development and International Migration", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 2012, pp. 446-451.

¹² Oded Stark and David E. Bloom, "The New Economics of Labour Migration", *American Economic Review*, 75(2), 1985, pp. 173-178.

¹³ Hein de Hass, "Migration Transitions: A Theoretical and Empirical Inquiry into the Developmental Drivers of International Migration", *Working Papers, International Migration Institute University of Oxford*, 2010.

¹⁴ Roel Jennissen, "Macro-Economic Determinants of International Migration in Europe", Amsterdam, The Netherlands: Dutch University Press, 2004.

Asia Tenggara bisa dikatakan memiliki satu sistem migrasi internasional dalam sebuah kerangka kerja migrasi. Ada dua kelompok negara berdasarkan karakteristik migrasi yang spesifik yaitu didominasi emigrasi atau didominasi imigrasi. Negara-negara yang termasuk pada kelompok pertama adalah Filipina, Kamboja, Burma, Laos, Vietnam, dan Indonesia. Sedangkan negara yang masuk dalam kelompok yang kedua adalah Singapura, Brunei, Malaysia, dan Thailand. Malaysia, Singapura, dan Brunei merupakan negara tujuan utama pekerja dari Indonesia dan Filipina. Thailand merupakan negara tujuan utama pekerja dari Burma, Kamboja, Laos, dan Vietnam.¹⁸

Hal ini membuktikan bahwa memang awal dari terjadinya migrasi adalah karena faktor adanya kekurangan pada segmen tambahan di dalam negara penerima.¹⁹ Negara-negara yang menjadi negara penerima tidak lagi memiliki sumber tenaga kerja yang kurang terampil. Kemajuan ekonomi membuat banyak tenaga kerja yang ada juga enggan untuk bekerja di segmen tambahan. Selain itu, kondisi awal ini juga membuktikan bahwa memang pengiriman tenaga kerja dari negara seperti Indonesia dan Filipina adalah karena faktor pendapatan. Sebagai contoh, banyaknya tenaga kerja Indonesia yang mencari kerja di Malaysia adalah karena iming-iming gaji yang lebih besar.

Selain itu, pilihan negara tujuan juga merupakan refleksi dari kedekatan secara budaya. Sebagai contoh, saat ini tenaga kerja Indonesia lebih memilih bekerja di Malaysia karena merupakan negara serumpun, dekat secara geografis, dan relatif tidak ada kendala bahasa. Meskipun saat ini Indonesia juga banyak mengirim tenaga kerja ke negara-negara lain.

Seiring dengan semakin eratnyanya kerjasama ASEAN, masing-masing negara anggota merasakan perlunya fasilitasi perkembangan mobilitas tenaga kerja di antara negara anggota ASEAN. Fasilitasi dan kerjasama ini dianggap perlu karena pergerakan migrasi sangat dipengaruhi dan terkait dengan kebijakan imigrasi, sektor ekonomi, dan gender dari negara tujuan. Beberapa hal ini selanjutnya mempengaruhi pada adanya perbedaan kontrak, legal, dan situasi personal yang mengindikasikan kalau pekerja menghadapi pelakuan yang berbeda dari pemerintah maupun pemberi kerja dari negara

¹⁸ Amarjit Kaur, "Labour Migration Trends and Policy Challenges in Southeast Asia". *Policy and Society*, 29, 2010, pp. 385-397.

¹⁹ Segmen tambahan adalah segmen lapangan kerja bagi pekerja kurang terampil atau berketerampilan rendah. Segmen ini muncul karena pekerja dengan tingkat pendidikan tinggi cenderung bekerja di sektor jasa dengan tingkat keterampilan tinggi, sementara pekerja dengan tingkat pendidikan rendah akan bekerja di sektor berketerampilan rendah.

tujuan. Bagi Indonesia hal ini sangat perlu dilakukan sehingga masalah tenaga kerja seperti tenaga kerja ilegal, kekerasan dalam pekerjaan yang dialami tenaga kerja Indonesia diharapkan bisa diminimalkan.

Kesepakatan yang termuat dalam MRAs dari delapan sektor yang telah disetujui bersama merupakan salah satu bentuk fasilitasi migrasi tenaga kerja. Kesepakatan MRAs ini selain bisa dianggap sebagai fasilitasi namun juga bisa dilihat sebagai sebuah tantangan bagi negara-negara yang belum memiliki SDM yang tangguh, salah satunya Indonesia. Saat ini Indonesia masih belum memiliki SDM yang tangguh yang akan menjadi kendala dalam menyambut KEA tahun 2015.

III. METODOLOGI

Penelitian ini bersifat deskriptif, yang menggambarkan atau berisi pemaparan dan analisis kondisi tenaga kerja Indonesia, baik tenaga kerja Indonesia yang ada di dalam negeri, yang menghadapi masuknya tenaga kerja asing, maupun tenaga kerja Indonesia yang melakukan migrasi ke luar negeri. Hasil analisis diharapkan bisa memberikan masukan yang bisa dijadikan acuan dalam pembuatan kebijakan untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, untuk menghadapi Komunitas Ekonomi ASEAN tahun 2015. Analisis dilakukan dengan menggunakan sumber data sekunder dengan studi literatur dan dokumen-dokumen yang ada. Pengumpulan data sekunder baik dari buku-buku teks, informasi dari internet, maupun data penelitian sebelumnya sudah dilakukan sejak bulan Desember 2012.

Sumber data yang ada kemudian dipilih sesuai materi yang akan dibahas, yaitu kondisi tenaga kerja Indonesia yang melakukan migrasi ke luar negeri dan kondisi tenaga kerja Indonesia di dalam negeri yang menghadapi masuknya migrasi tenaga kerja asing ke Indonesia. Selanjutnya dari materi yang ada dilakukan analisis sehingga didapatkan masukan untuk merumuskan upaya yang bisa dijadikan acuan dalam menghadapi migrasi tenaga kerja Komunitas Ekonomi ASEAN tahun 2015.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Migrasi Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri

Indonesia meskipun sebagai sebuah negara yang selalu diagung-agungkan memiliki kekayaan alam, kekayaan sumber daya manusia, dan sumber kreativitas, namun Indonesia ternyata juga menyimpan banyak masalah, salah satunya kualitas SDM khususnya tenaga kerja. Tenaga kerja di Indonesia masih didominasi pekerja berpendidikan dasar. Pada Februari 2012, pekerja pada jenjang pendidikan SD ke bawah masih tetap mendominasi yaitu sebesar 55,5

juta orang (49,21 persen), sedangkan pekerja dengan pendidikan diploma sekitar 3,1 juta orang (2,77 persen) dan pekerja dengan pendidikan universitas hanya sebesar 7,2 juta orang (6,43 persen).²⁰

Jumlah angkatan kerja pada Agustus 2013 mencapai 118,19 juta dengan jumlah pengangguran sebesar 7,39 juta. Jumlah pengangguran ini meningkat jika dibandingkan pada bulan Februari tahun 2013 yang hanya mencapai 7,17 juta dengan

perguruan tinggi/ sederajat) baru 9,5 persen dari total pekerja. Sebagian besar tenaga kerja Indonesia masih berpendidikan primer (SD dan SLTP) atau lebih rendah. Jika dilihat dari tingkat pengangguran (SDM yang siap bekerja/ mencari kerja), maka tenaga kerja Indonesia yang menganggur juga paling banyak dengan tingkat pendidikan primer dan sekunder.²⁴

Kualitas tenaga kerja Indonesia yang rendah dan masih kurangnya lapangan pekerjaan mendorong

Tabel 1. Jumlah Angkatan Kerja, Penduduk Bekerja, Pengangguran, TPAK, dan TPT Tahun 2009-2013

Tahun		Angkatan Kerja	Bekerja	Pengangguran	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja - TPAK	Tingkat Pengangguran Terbuka - TPT
		(Juta Orang)	(Juta Orang)	(Juta Orang)	(Persen)	(Persen)
2009	Februari	113,74	104,49	9,26	67,60	8,14
	Agustus	113,83	104,87	8,96	67,23	7,87
2010	Februari	116,00	107,41	8,59	67,83	7,41
	Agustus	116,53	108,21	8,32	67,72	7,14
2011	Februari	119,40	111,28	8,12	69,96	6,80
	Agustus	117,37	109,67	7,70	68,34	6,56
2012	Februari	120,41	112,80	7,61	69,66	6,32
	Agustus	118,05	110,81	7,24	67,88	6,14
2013	Februari	121,19	114,02	7,17	69,21	5,92
	Agustus	118,19	110,80	7,39	66,90	6,25

Sumber: BPS, 2014.²²

jumlah angkatan kerja sebesar 121, 19 juta. Kondisi tenaga kerja Indonesia bisa dilihat pada Tabel 1.²¹

Berdasarkan jumlah pencari kerja, Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah pencari kerja terbesar di Asia, yaitu setiap tahun mencapai sekitar 30 juta pencari kerja. Kondisi ini merupakan salah satu dampak pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang sangat pesat.²³ Pada tahun 2012, jumlah tenaga kerja ASEAN mencapai 312,9 juta jiwa. Indonesia memiliki jumlah tenaga kerja terbesar (40,6 persen), namun kualitas pekerja Indonesia jauh tertinggal bila dibandingkan negara tetangga. Pada tahun 2013, jumlah pekerja Indonesia dengan tingkat pendidikan tersier (universitas/akademi/

mereka untuk bekerja menjadi tenaga kerja di luar negeri seperti Malaysia, dan Singapura. Alasan ekonomi mendorong kebanyakan tenaga kerja Indonesia pergi ke luar negeri untuk memperbaiki status ekonomi mereka sendiri dan keluarganya. Angka pengangguran yang besar dan kurangnya lapangan pekerjaan di Indonesia mendorong orang-orang untuk mencari kerja di luar daerah asal mereka dan banyak yang memutuskan untuk pergi ke luar negeri setelah mendengar adanya pekerjaan dari agen perekrutan dan jaringan kerja sosial dengan tawaran gaji yang lebih tinggi.

Tenaga kerja yang paling banyak pergi ke luar negeri justru tenaga kerja berketerampilan rendah. Secara global, migrasi didorong oleh banyaknya kekurangan tenaga kerja di sektor domestik seperti pembantu rumah tangga, sektor pertanian, bangunan, industri pengolahan dan sektor jasa/ layanan. Umumnya pekerjaan seperti ini tidak

²⁰ Badan Pusat Statistik, "Jumlah Angkatan Kerja, Penduduk Bekerja, Pengangguran, TPAK dan TPT, 1986-2013", (http://www.bps.go.id/tab_sub/view.php?kat=1&tabel=1&daftar=1&id_subyek=06¬ab=5, diakses 26 Mei 2014).

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid.*

²³ "Pencari Kerja RI Terbesar di Asia", *Suara Pembaruan*, Rabu 27 Maret 2013, hal.19.

²⁴ Ryan Kiryanto, "Urgensi Investasi Sumber Daya Manusia Jangka Panjang", (<http://www.infobanknews.com/2014/06/urgensi-investasi-sumber-daya-manusia-jangka-panjang/>, diakses 12 Juni 2014).

Tabel 2. Faktor Pendorong Migrasi ke Malaysia

Koridor Migrasi	Jumlah migran (2010) (juta)	Indeks pembangunan Manusia (IPM) (2011) Indonesia 0,617- Malaysia 0,761		
		Indeks Pendidikan (2011)	Indeks Kesehatan (2011)	Indeks Pendapatan (2011)
Indonesia-Malaysia	1,4	Indonesia 0,584	Indonesia 0,779	Indonesia 0,518
		Malaysia 0,730	Malaysia 0,850	Malaysia 0,704

Sumber: Kandemir, 2012.

diinginkan oleh warga negaranya sendiri karena gaji yang terlalu rendah bagi mereka. Akibatnya beberapa negara mengadopsi kebijakan untuk memfasilitasi imigrasi tenaga kerja. Negara-negara di Timur Tengah dan Asia Tenggara menawarkan gaji yang lumayan lebih besar bila dibandingkan upah di Indonesia, sehingga tenaga kerja Indonesia tertarik pergi dan bekerja ke luar negeri di sektor ini.²⁵

Namun dari tahun ke tahun tenaga kerja yang dikirim oleh Indonesia masih berupa tenaga kerja untuk sektor domestik belum pada tenaga kerja yang memiliki keterampilan khusus. Bahkan kondisi yang lebih menyedihkan adalah bahwa tenaga kerja yang dikirim dari segi kompetensi masih kalah dibanding tenaga kerja dari Filipina. Rendahnya kompetensi ini membuat posisi tawar TKI rendah apalagi jika mereka adalah tenaga kerja ilegal sehingga dukungan pemerintah Indonesia tidak terlalu kuat.

Salah satu upaya untuk melindungi tenaga kerja Indonesia adalah dengan pelaksanaan *moratorium*. Penghentian sementara (*moratorium*) pengiriman TKI sektor pekerja domestik ke Timur Tengah khususnya Arab Saudi, Kuwait, Suriah, dan Yordania mengalami kendala. Hal ini terjadi salah satunya karena adanya pengiriman TKI ilegal bermodus umroh/haji. Tindakan tegas sudah diterapkan dengan mengeluarkan ketentuan dan penanganan ketat terhadap biro-biro perjalanan wisata (*travel*) yang selama ini memberangkatkan umrah. *Travel* yang memberangkatkan jamaah umrah/haji wajib memastikan kepulangan jamaahnya harus 100 persen. Pengawasan ketat juga dilakukan terhadap Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) yang mengirim TKI dengan modus tadi. Pemerintah juga berencana untuk membuat satuan petugas yang terdiri dari relawan mahasiswa dan warga Indonesia untuk mencegah pengiriman TKI ilegal tadi.²⁶

Berdasarkan data dari Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI, jumlah warga

Indonesia yang bekerja di luar negeri telah mencapai 3.998.592 orang. Tiga negara utama tujuan para TKI adalah Arab Saudi (1.427.928 orang), Malaysia (1.049.325 orang), dan Taiwan (381.588 orang).²⁷

Ironisnya adalah di sisi yang lain keinginan untuk mendapatkan kehidupan dan fasilitas yang lebih baik juga terjadi untuk tenaga kerja terampil Indonesia. Sebagai gambaran dapat dilihat pada Tabel 2 mengenai faktor pendorong migrasi masyarakat Indonesia ke Malaysia.

Para migran dari Indonesia berusaha mencari kehidupan yang lebih baik diukur dari tingkat Indeks Pembangunan Manusia (IPM), yaitu indeks yang mengukur tingkat pertumbuhan manusia dengan mempertimbangkan tingkat harapan hidup, pendidikan, dan pendapatan. Tingkat harapan hidup diukur dilihat dari Indeks Kesehatan, tingkat pendidikan dilihat dari Indeks Pendidikan, dan tingkat pendapatan dilihat dari Indeks Pendapatan. Indonesia memiliki tingkat IPM yang lebih rendah dari Malaysia yaitu hanya 0,617 berbanding 0,716. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat harapan hidup, pendidikan, dan pendapatan Malaysia lebih tinggi dibandingkan Indonesia.

Seperti diakui bahwa para migran melakukan migrasi untuk memperoleh prospek ekonomi dan kehidupan yang lebih baik. Kondisi yang lebih baik ini diindikasikan dengan tingkat gaji yang lebih tinggi, kondisi kerja dan hidup yang lebih baik, perspektif karir yang terjamin, fasilitas pendidikan, penelitian, dan teknologi yang lebih memadai, serta kesempatan memperoleh pengalaman bekerja yang luas.

Keinginan untuk mendapatkan tingkat pendapatan yang tinggi tidak bisa dipungkiri lagi menjadi faktor utama seseorang memilih untuk bekerja di luar negeri. Peningkatan pendapatan dan keinginan untuk mendapatkan hidup yang layak membuat beberapa pekerja Indonesia memilih untuk bekerja di luar negeri. Sebagai contoh, gaji supervisor di perusahaan migas di Malaysia mencapai Rp300

²⁵ Organisasi Internasional untuk Migrasi, "Migrasi Tenaga Kerja dari Indonesia", Jakarta, 2010.

²⁶ "Waspada TKI Ilegal ke Arab Saudi", *Suara Pembaruan*, Rabu 27 Maret 2013, hal. 20.

²⁷ "Hari Buruh Migran, Pemerintah Diminta Lindungi", (<http://www.tempo.co/read/news/2012/12/18/214448875/Hari-Buruh-Migran-Pemerintah-Diminta-Lindungi-TKI> diakses 28 Maret 2013).

juta per bulan sedangkan di Indonesia hanya Rp60 juta per bulan.²⁸ Belum lagi ditambah fasilitas lain seperti fasilitas kesehatan, perumahan, kendaraan, dan juga fasilitas pendidikan anak. Hal ini tentu saja sangat berbeda dengan kondisi yang akan diterima oleh para pekerja tersebut jika bertahan di Indonesia.

Tidaklah salah jika kemudian untuk tenaga-tenaga ahli dan terampil yang dimiliki Indonesia memilih untuk tetap berada di negara lain seperti Malaysia dan negara-negara maju lain yang memiliki IPM dan indeks-indeks lain yang lebih tinggi. Menurut data dari Atase Pendidikan KBRI Malaysia ada sekitar 4.000 WNI yang menjadi pengajar dan peneliti kontrak di berbagai Perguruan Tinggi di Malaysia.²⁹ Sedangkan menurut data dari Ikatan Ilmuwan Indonesia, sekitar 7.000 PhD, *master*, bahkan profesor tersebar di seluruh dunia, dalam berdiaspora dan berkarir di luar Indonesia.³⁰

Keinginan untuk mendapatkan peningkatan kapasitas inilah yang membuat munculnya fenomena *brain drain* yaitu keadaan di mana sebuah negara mengalami migrasi kaum intelektual ke luar. *Brain drain* menimbulkan kerugian yaitu: kelangkaan SDM ahli, kebutuhan dana yang lebih besar untuk memenuhi tenaga ahli akibat kelangkaan SDM ahli tadi sehingga berakibat pada lemahnya PDB. *Brain drain* terjadi karena keunggulan fasilitas belajar dan riset di luar negeri, prospek karir yang lebih cerah di luar negeri, tingkat pendapatan dan penghargaan yang lebih tinggi, kepuasan dalam pekerjaan, dan desakan dari keluarga inti.

Aset bangsa yang tersebar ini seharusnya bisa dimanfaatkan oleh Indonesia. Jika dilihat dari awal potensi ini merupakan sebuah kerugian negara yang besar jika tetap dibiarkan berada di luar negeri tanpa memberikan manfaat ke Indonesia. Indonesia seharusnya dapat mengambil pelajaran dari India dan Taiwan yang mampu membalikan kondisi ini dan menjadi *reversed brain drain*. Ataupun meniru Amerika dalam memanfaatkan *brain drain* yang terjadi.

B. Migrasi Tenaga Kerja Asing ke Indonesia

Kondisi Indonesia yang masih membutuhkan SDM untuk beberapa posisi merupakan faktor

penarik pekerja asing untuk datang menjadi pekerja di Indonesia. Selama tahun 2013 tercatat sebanyak 68.957 orang TKA yang bekerja di Indonesia. Jumlah ini menurun bila dibandingkan dengan jumlah TKA yang masuk dan bekerja di Indonesia pada tahun 2012 yang jumlahnya mencapai 72.427 orang dan tahun 2011 sebanyak 77.307 orang.³¹

TKA tersebut masih didominasi oleh pekerja dari Republik Rakyat China, Jepang dan Korea Selatan, India dan Malaysia. Para pekerja ini masih mendominasi sektor perdagangan dan jasa sebanyak 36.913 orang, sektor industri 24.029, dan sektor pertanian sebanyak 8.015 orang. TKA tersebut bekerja dalam level profesional, *consultant*, manajer, direksi, supervisor, teknisi, dan komisaris.³² Meskipun terjadi penurunan, namun TKA tersebut masih menduduki posisi yang cukup strategis. Hal ini tentu saja akan merugikan Tenaga Kerja Indonesia. Jika kondisi ini terus berlanjut, tanpa persiapan yang matang, pekerja Indonesia bakal menjadi penonton saat kesepakatan pasar ASEAN berjalan. Pekerja-pekerja asing akan memasuki pasar kerja Indonesia yang semestinya bisa diisi oleh pekerja lokal. Sebagai contoh, pengawasan ketenagakerjaan yang lemah akibat otonomi daerah menyebabkan banyak tenaga kerja asing memegang jabatan yang semestinya diisi oleh pekerja lokal. Pemahaman kepala daerah terhadap masalah ketenagakerjaan yang rendah juga membuat banyak posisi kepala dinas ketenagakerjaan diisi oleh pejabat yang tidak kompeten.³³

Pilihan terhadap penggunaan tenaga kerja asing juga diakibatkan karena secara umum tingkat pendidikan mereka lebih tinggi dari tenaga kerja Indonesia. Hal ini membuat tenaga kerja asing ini dianggap lebih memenuhi kualifikasi untuk menduduki posisi tertentu dibandingkan tenaga kerja Indonesia. Perbedaan tingkat pendidikan secara tidak langsung juga mempengaruhi tingkat keterampilan yang dimiliki tenaga kerja asing ini. Tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia rata-rata sudah memiliki pengalaman dan keterampilan kerja yang lebih banyak, sehingga tenaga kerja asing secara otomatis akan menempati posisi yang lebih tinggi dibanding tenaga kerja Indonesia.

Tenaga kerja asing biasanya juga memiliki keahlian khusus yang dibutuhkan oleh sebuah formasi. Pada beberapa sektor pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi atau yang

²⁸ "Selain Gaji Besar, Ini Alasan Orang Indonesia Pilih Kerja di Luar Negeri", (<http://finance.detik.com/read/2013/07/04/182642/2292986/4/selain-gaji-besar-ini-alasan-orang-indonesia-pilih-kerja-di-luar-negeri>, diakses 26 Mei 2014).

²⁹ "Menahan "Arus" Brain Drain", (<http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2011/08/20/menahan-arus-brain-drain-390119.html>, diakses 25 Maret 2013).

³⁰ Taruna Ikrar, "Upaya Pemanfaatan Brain Drain Indonesia", (http://budisansblog.blogspot.com/2013/03/upaya-pemanfaatan-brain-drain-indonesia_4412.html, diakses 25 Maret 2013).

³¹ "68.957 Tenaga Kerja Asing bekerja di Indonesia Tahun 2013", (<http://www.depakertrans.go.id/news.html>, diakses 18 Februari 2014).

³² *Ibid.*

³³ "Pekerja Asing Incar Indonesia", (bisniskeuangan.kompas.com/read/2012/11/21/09332029, diakses 13 Desember 2012).

membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keahlian yang sangat khusus, ternyata tidak mudah bagi pemberi kerja untuk mendapatkan tenaga kerja Indonesia yang memenuhi kualifikasi tersebut. Sehingga terpaksa mencari tenaga kerja asing untuk mengisi posisi tersebut. Hal ini merupakan salah satu faktor yang mendorong penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia.

Tenaga kerja asing juga mendapatkan keuntungan karena adanya mekanisme khusus dari beberapa perusahaan yang mempekerjakan mereka. Pada umumnya tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia adalah orang-orang yang telah secara khusus dipekerjakan oleh sebuah perusahaan yang telah mengenal mereka. Mekanisme dari perusahaan ini biasanya berbeda dari mekanisme perusahaan lain yang ada. Perbedaan ini terlihat dari pemilihan pekerja yang diambil dari jaringan mereka sendiri hingga penggunaan sistem rekrutmen yang tertutup. Sehingga akhirnya pekerja yang terpilih lebih banyak asing dibandingkan lokal.

Saat ini, tenaga kerja asing masih dipandang memiliki kualitas yang lebih dibandingkan tenaga kerja Indonesia. Kondisi ini tentu saja semakin memudahkan tenaga kerja asing untuk mendapatkan pekerjaan di Indonesia, pekerjaan yang mungkin sebenarnya bisa diisi oleh tenaga kerja Indonesia. Hal ini sangat merugikan bagi tenaga kerja Indonesia, meskipun memang untuk beberapa hal kualitas pendidikan dan keterampilan beberapa tenaga kerja asing lebih dari tenaga kerja Indonesia. Pandangan ini ditakutkan akan mempengaruhi objektivitas dari pemberi kerja dan secara tidak langsung berdampak pada perbedaan penghargaan yang diberikan terhadap tenaga kerja Indonesia dibandingkan tenaga kerja asing. Beberapa perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia mempraktikkan *discriminative treatment* dalam sistem pengupahan bagi tenaga kerja Indonesia dengan tenaga kerja asing yang dipekerjakan. Pada umumnya, tenaga kerja Indonesia mendapatkan upah yang lebih rendah dari pada tenaga kerja asing, walaupun mereka ditempatkan pada pekerjaan yang sama dan jabatan yang sama.³⁴

C. Upaya Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia

Upaya peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia sudah sering dilakukan oleh pemerintah terutama melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Namun untuk menghadapi KEA, Indonesia perlu melakukan upaya untuk menata

³⁴ Frankiano B. Randang, "Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia dalam Menghadapi Persaingan dengan Tenaga Kerja Asing", *Servanda Jurnal Ilmiah Hukum*, 5(1), 2011.

Tenaga Kerja Indonesia. Beberapa upaya yang bisa dilakukan diantaranya adalah pengembangan standar kompetensi kerja, pengembangan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi, serta harmonisasi regulasi antar instansi.

Terkait harmonisasi regulasi antar instansi, langkah ini memegang peranan yang penting. Hal ini karena posisi tawar pekerja Indonesia baik yang di dalam negeri maupun di luar negeri sangat juga ditentukan oleh dukungan politik dan hukum dari Pemerintah Indonesia. Hadirnya kawasan perdagangan bebas bukanlah sebuah hal yang serta merta menguntungkan semua negara anggota namun lebih pada keuntungan bagi negara anggota yang maju.

Menurut Hur dan Park, kawasan perdagangan bebas hanya memberikan efek positif pertumbuhan ekonomi terhadap beberapa negara anggota, sementara beberapa anggota yang lain mendapatkan efek negatif terhadap pertumbuhan ekonominya. Perdagangan bebas bukanlah langkah yang tepat jika menginginkan pertumbuhan ekonomi yang cepat.³⁵ Simpulan yang sama juga diberikan oleh Bussolo dan Niimi yang melakukan penelitian di Republik Dominica. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perlu diwaspadai mengenai efek jangka pendek pelaksanaan kesepakatan perdagangan bebas terhadap pekerja kurang terampil di sektor pertanian.³⁶

Kedua hasil penelitian ini perlu menjadi masukan bagi Indonesia dalam menghadapi aliran bebas tenaga kerja ini. Apalagi jika ternyata pada tahun 2020 kran akan dibuka untuk semua tenaga kerja. Jika pemerintah tidak memberikan dukungan hukum berupa peraturan perundangan yang kuat yang akan membatasi masuknya tenaga kerja asing maka tenaga kerja Indonesia akan tergilas. Pandangan masyarakat yang melihat tenaga kerja asing lebih berkualitas dan pada akhirnya berdampak pada perlakuan yang berbeda dalam pengupahan tentu memerlukan dukungan perundang-undangan yang kuat. Sementara di sisi yang lain, tenaga kerja Indonesia di luar negeri juga masih didominasi oleh tenaga kerja kurang terlatih. Sehingga posisi tenaga kerja Indonesia baik di dalam negeri maupun di luar negeri perlu mendapat perhatian khusus dari pemerintah. Oleh karena itu pemerintah sebaiknya perlu merumuskan langkah dan upaya yang bisa untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

³⁵ Jung Hurand Cheolbeom Park, "Do Free Trade Agreements Increase Economic Growth of The Member Countries?", *World Development*, 40(7), 2012, pp. 1283-1294.

³⁶ Maurizio Bussolo and Yoko Niimi, "Do Regional Trade Pacts Benefit the Poor? An Illustration from Dominican Republic-Central American Free Trade Agreement in Nicaragua", *World Development*, 37(1), 2009, pp. 146-160.

1. Upaya Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Upaya peningkatan daya saing tenaga kerja Indonesia di luar negeri bisa dilakukan dalam berbagai langkah, antara lain peningkatan kompetensi, peningkatan peran Balai Latihan Kerja, standarisasi dan sertifikasi profesi, dan perbaikan kebijakan migrasi. Peningkatan kompetensi tenaga kerja Indonesia terutama dilakukan dengan harapan bahwa tenaga kerja Indonesia mampu menembus peluang kerja dan pada akhirnya adalah mendapatkan tingkat pendapatan yang tinggi. Oleh karena itu hal pertama yang perlu dilakukan adalah peningkatan tingkat pendidikan dan keterampilan. Peran perguruan tinggi harus ditingkatkan dalam pemenuhan tenaga kerja yang berkualitas. Perguruan tinggi harus menyelaraskan kurikulum pendidikan tinggi mereka dengan kurikulum pendidikan tinggi yang ada di luar negeri dan juga dengan kebutuhan pasar kerja. Sehingga diharapkan sarjana yang dihasilkan adalah sarjana yang mampu bersaing secara langsung dengan tenaga kerja asing baik dari sisi teori maupun dari sisi praktik. Saat ini banyak perguruan tinggi yang mengembangkan program-program internasional bahkan melakukan kerjasama dengan perguruan tinggi luar negeri untuk menyelenggarakan program *double degree*. Pemerintah bahkan memberikan peluang beberapa perguruan tinggi asing untuk membuka kelas di Indonesia. Upaya ini dilakukan sebagai salah satu usaha menyiapkan tenaga kerja Indonesia yang berdaya saing global.

Saat ini, struktur pelatihan dan pendidikan di Indonesia belum memungkinkan untuk menghasilkan tenaga kerja yang terlatih. Sehingga dari pelatihan-pelatihan di dalam negeri belum bisa dihasilkan pekerja-pekerja yang bisa diekspor. Hal ini sangat berbeda dengan negara lain yang menginginkan pekerja terlatih dan menyiapkan pekerja terlatih. Sebagai contoh, pekerja Thailand mendapatkan pendidikan mengenai bahasa Indonesia di pusat pelatihan sebelum diberangkatkan ke Indonesia. Pelatihan ini dilakukan untuk menyiapkan tenaga kerja yang terampil dan mampu bersaing di Indonesia. Oleh karena itu, perlu dilakukan peningkatan peran Balai Latihan Kerja (BLK) untuk bisa meningkatkan keterampilan dari para tenaga kerja Indonesia.³⁷

Namun begitu, pemerintah telah berhasil mengirim perawat profesional ke Jepang sejak 11 Desember 2007 sekitar 1.500 orang. Dimulai dengan 200 perawat dan 300 PPL (Pekerja Penopang Lansia) yang biasa disebut *Care Workers* diterima di Jepang sejak tahun 2008 dan tahun 2009. Saat ini sudah lebih dari 36 perawat Indonesia memperoleh

³⁷ Agus Tjahajana, "Akan Ada "Perang" dalam Sektor Jasa ASEAN", Koran Tempo, 17 Maret 2014.

sertifikat nasional keperawatan Jepang.³⁸ Untuk pekerja rumah tangga peningkatan kualitas semakin diupayakan agar posisi tawar tenaga kerja Indonesia lebih kuat dan menghindari terjadinya kekerasan dan pelecehan.

Standardisasi dan sertifikasi profesi menjadi langkah yang penting untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Sertifikasi menjadi sangat diperlukan karena sertifikasi adalah alat yang paling *fair* untuk mengikuti persaingan global. Saat ini, sudah ada delapan sektor yang memiliki MRA. Sehingga perlu disiapkan standar untuk masing-masing profesi khususnya delapan sektor tadi. Namun perlu dipastikan bahwa standar yang disiapkan adalah sebuah standar di mana kepentingan pekerja Indonesia menjadi tujuan utama. Sertifikasi juga harus disesuaikan dengan sertifikasi yang telah ditetapkan dalam MRA, namun dengan tetap mengutamakan kepentingan pekerja Indonesia.

Saat ini pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2004 atas perintah UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah membentuk Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Badan ini bertugas menyelenggarakan sertifikasi kompetensi profesi bagi tenaga kerja. Pembentukan BNSP merupakan bagian integral dari pembangunan sistem kelembagaan paradigma baru pengembangan SDM berbasis kompetensi. Dalam pengembangan SDM berbasis kompetensi ada tiga pilar utama yang harus dibangun secara sinerjik, yaitu pengembangan standar kompetensi nasional, pengembangan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi, serta pengembangan sistem dan kelembagaan sertifikasi kompetensi yang independen.³⁹

Dukungan untuk penguatan posisi tawar ini sedang dilakukan oleh DPR RI. Saat ini DPR RI sedang dalam proses penyusunan RUU Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian. RUU ini merupakan perwujudan koordinasi, sinkronisasi, dan harmonisasi kegiatan standardisasi dan penilaian kesesuaian di Indonesia sehingga sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi nasional dan daya saing produk nasional serta perekonomian nasional. Salah satu bahasan dalam RUU ini adalah mengenai standar kompetensi tenaga kerja.

Selain itu, DPR RI juga telah mengesahkan UU Keinsinyuran. UU ini dibuat untuk mewujudkan tenaga

³⁸ "Mau Jadi Perawat di Jepang Harus Punya Persyaratan Seperti Ini?", (<http://m.tribunnews.com/2013/02/13/mau-jadi-perawat-di-jepang-harus-punya-persyaratan-seperti-ini>, diakses 14 Februari 2013).

³⁹ "Badan Nasional Sertifikasi Profesi", (<http://masterassessor.blogspot.com/2009/02/bnsp-badan-nasional-sertifikasi-profesi.html>, diakses 18 Februari 2014).

ahli atau insinyur dalam negeri yang memiliki standar dan kompetensi internasional. UU Keinsinyuran ini mengatur bahwa semua lulusan sarjana teknik harus mengikuti ujian kompetensi demi mendapatkan sertifikat sebelum dapat bekerja di bidangnya. Sertifikasi dari pelaksanaan ujian kompetensi ini sangat penting, karena dengan demikian nantinya para sarjana teknik lulusan dalam negeri akan mampu bersaing dengan para lulusan luar negeri dengan disiplin ilmu yang sama. Selain itu, hal ini juga untuk menyiapkan insinyur-insinyur Indonesia dari serbuan insinyur asing. Perlakuan seperti ini juga seharusnya diberikan kepada profesi-profesi yang lain terutama yang sudah masuk dalam kesepakatan MRA.

Perbaikan kebijakan migrasi menjadi hal yang mutlak dilakukan. Kebijakan migrasi yang ada saat ini, baik sistem perekrutan dan perlindungan TKI, telah menyebabkan banyak orang meninggalkan Indonesia tanpa mengikuti prosedur yang berlaku, dan menjadi TKI ilegal di negara tujuan. Kebijakan migrasi tenaga kerja baik di Indonesia maupun negara tujuan merupakan sebuah proses migrasi tenaga kerja yang lamban, rumit dan mahal bagi para migran.⁴⁰ Oleh karena itu, perlu perbaikan kebijakan migrasi untuk melindungi TKI.

Peningkatan peran Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Hal ini terutama dilakukan untuk menghindari terjadinya kekerasan terhadap TKI di luar negeri. Selain mengambil kebijakan seperti pemberhentian sementara pengiriman tenaga kerja, peran aktif pemerintah menangani kasus-kasus TKI juga perlu ditingkatkan. Peran Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) juga harus dimaksimalkan. Pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri harus dan hanya melalui Kemenakertrans. Sebagai contoh, kesuksesan pengiriman perawat ke Jepang. Tidak ada dan tidak mungkin perusahaan yang ada di Indonesia mengirimkan langsung perawat ke Jepang, tanpa melalui Kemenakertrans Indonesia.

2. Upaya Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia di Dalam Negeri

Upaya peningkatan daya saing tenaga kerja Indonesia di dalam negeri memiliki kesamaan dengan upaya peningkatan daya saing tenaga kerja Indonesia di luar negeri yaitu dalam langkah peningkatan kompetensi, peningkatan peran Balai Latihan Kerja, standarisasi dan sertifikasi profesi, dan perbaikan kebijakan migrasi. Namun, ada beberapa langkah yang berbeda yaitu dukungan dari pelaku usaha serta pengawasan dan penegakan hukum.

Peningkatan kompetensi tenaga kerja Indonesia dilakukan melalui peningkatan tingkat pendidikan dan keterampilan. Untuk itu diperlukan dukungan terutama

dari perguruan tinggi yang diharapkan mampu melahirkan tenaga kerja yang terlatih dan memiliki daya saing global. Sehingga tenaga kerja tersebut mampu bersaing secara langsung dengan tenaga kerja asing baik dari sisi teori maupun dari sisi praktik. Selain itu peningkatan kompetensi ini diharapkan dapat untuk menyiapkan tenaga kerja Indonesia untuk menduduki posisi yang selama ini dipegang oleh tenaga kerja asing. Sehingga diharapkan semakin lama kepercayaan pelaku usaha terhadap tenaga kerja Indonesia semakin meningkat. Peningkatan kepercayaan ini diharapkan juga akan mempengaruhi pandangan masyarakat untuk menggunakan tenaga kerja Indonesia. Selama ini masyarakat masih memilih untuk menggunakan tenaga kerja asing karena mereka memandang bahwa tenaga kerja asing memiliki kelebihan dibandingkan tenaga kerja Indonesia.

Peran Balai Latihan Kerja menjadi penting karena memberikan juga pendidikan kewirausahaan. Pendidikan ini diharapkan bisa meningkatkan jumlah wirausaha mandiri yang diharapkan mampu menyerap tenaga kerja di sekitarnya serta menekan jumlah tenaga kerja yang tidak terampil ke luar negeri. Upaya ini mendapatkan dukungan dari Kementerian Koperasi dan UKM.

Terkait standarisasi dan sertifikasi profesi, penguatan posisi tawar tenaga kerja Indonesia juga bisa dilakukan dengan melaksanakan sertifikasi sesuai dengan standar yang telah dibuat dan memaksa tenaga kerja asing untuk mengikuti standar tersebut. Upaya ini salah satunya dilakukan melalui penyusunan RUU Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian serta UU Keinsinyuran.

Dukungan lain dilakukan oleh Kementerian Perindustrian dengan membangun tujuh sekolah tinggi yang dapat dijadikan tempat uji kompetensi tenaga kerja industri. Pembangunan ini dilakukan untuk memfasilitasi pelaksanaan sertifikasi profesi. Kemenperin mendorong dibentuknya lembaga sertifikasi profesi untuk melindungi tenaga kerja dalam negeri. Sertifikasi wajib dilakukan oleh lembaga swasta yang memiliki keahlian dalam menilai kapabilitas tenaga kerja.⁴¹

Indonesia sebaiknya menetapkan standar sendiri dan tidak hanya mengikuti standar yang dibuat oleh negara lain. Karena hampir dari semua MRA yang telah dibuat, kualifikasi yang diminta adalah mematuhi kode etik yang ada di negara tujuan. Oleh karena itu Indonesia harus menyiapkan juga aturan, standar dan kode etik bagi tenaga kerja asing yang akan masuk ke Indonesia. Tentu saja yang akan menguntungkan tenaga kerja Indonesia, bukan menguntungkan tenaga kerja asing. Standar yang dibuat ini harus menjelaskan

⁴⁰ *Op.Cit.*, Organisasi Internasional untuk Migrasi, 2010.

⁴¹ "Pemerintah Batasi Jumlah Tenaga Kerja Asing", Koran Tempo, 15 Maret 2014, hal.20.

secara detail kompetensi kerja yang dibutuhkan. Hal ini perlu dilakukan untuk melindungi tenaga kerja Indonesia dari masuknya tenaga kerja asing yang memiliki standar dan kompetensi yang beragam.

Saat ini proses implementasi MRA dalam jasa insinyur dan arsitek mendekati 100 persen. Hal ini terlihat dari kesemua enam indikator pengukuran implementasi MRA Indonesia sudah memenuhinya. Salah satu masalah utama yang membuat pelaksanaan kedua MRA ini mengalami hambatan adalah persiapan terkait peraturan lingkungan karena pemerintah Indonesia belum menyiapkan peraturan-peraturan tersebut.

Peningkatan daya saing tenaga kerja Indonesia di dalam negeri bisa melalui pemberian kepercayaan dari perusahaan-perusahaan terhadap pekerja lokal Indonesia. Pemerintah harus memberikan dorongan baik itu berupa insentif maupun peraturan yang mendukung untuk mengambil pekerja lokal. Hal ini diperlukan karena jika pekerja lokal tidak diberikan kesempatan, maka akan selamanya keterampilan dan kepandaian mereka tidak akan terasah dan akan selamanya tertindas dengan tenaga asing.

Selain itu, pemerintah juga harus memperketat pengawasan dan penegakan hukum sesuai aturan pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan dilakukan langsung oleh Pengawas Ketenagakerjaan di tingkat pusat dan daerah ke perusahaan melalui bekerja sama dengan pihak imigrasi, kepolisian, dan instansi terkait lainnya.⁴² Salah satu bentuk hasil pengawasan Kemenakertrans adalah ditemukannya 7 perusahaan yang menyalahi prosedur penggunaan tenaga kerja asing. Perusahaan-perusahaan tersebut ditemukan memalsukan dokumen untuk memperoleh visa kerja dari imigrasi.⁴³

Untuk melindungi tenaga kerja Indonesia, pemerintah akan membatasi jumlah tenaga kerja asing yang memasuki Indonesia. Pembatasan ini perlu dilakukan karena saat ini daya saing Indonesia dinilai lebih rendah dibandingkan negara lainnya di ASEAN. Pembatasan dilakukan melalui pembentukan lembaga sertifikasi profesi. Lembaga ini yang akan menentukan secara detail kompetensi kerja dari masing-masing profesi. Sehingga diharapkan tenaga kerja lokal tidak dirugikan oleh serbuan pekerja asing dengan standar dan kompetensi yang beragam.⁴⁴

Namun pembatasan ini harus dengan memperhatikan potensi kemampuan tenaga kerja yang tersedia di dalam negeri. Potensi itu yang akan ditawarkan kepada investor sebagai pengisi

atau pengganti tenaga kerja asing yang selama ini dipekerjakan. Oleh karena itu, percepatan peningkatan TKI harus segera dilakukan.

Pemerintah juga perlu memberikan insentif untuk TKI potensial yang mau kembali ke Indonesia, sehingga diharapkan terjadi transfer ilmu pengetahuan dan teknologi. Insentif ini bisa bermacam-macam, termasuk salah satunya adalah dukungan penuh melaksanakan penelitian.

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Kondisi tenaga kerja Indonesia saat ini baik yang ada di dalam negeri maupun yang berada di luar negeri masih perlu untuk ditingkatkan agar mampu bersaing menghadapi KEA 2015. Kemampuan bersaing tenaga kerja Indonesia harus ditingkatkan baik secara formal maupun informal. Kemampuan tersebut diharapkan harus minimal memenuhi ketentuan dalam MRA yang telah disetujui. Untuk itu, Indonesia harus dapat meningkatkan kualitas tenaga kerjanya sehingga bisa digunakan baik di dalam negeri maupun intra-ASEAN, untuk mencegah banjirnya tenaga kerja terampil dari luar.

Tanpa adanya upaya yang nyata dari pemerintah Indonesia dan berbagai pihak terkait dalam meningkatkan tingkat kompetisi tenaga kerja Indonesia, maka pada saat kran tenaga kerja sepenuhnya dibuka di Indonesia, terlibaslah tenaga kerja Indonesia dalam berebut kesempatan kerja dengan tenaga kerja asing. Oleh karena itu diperlukan upaya yang nyata berupa peningkatan pendidikan dan keterampilan, dukungan kuat pemerintah dalam politik dan hukum, serta politik luar negeri yang kuat.

B. Saran

Pemerintah perlu menunjukkan kemauan untuk meningkatkan posisi tawar tenaga kerja Indonesia. Pemerintah jangan sampai lebih memilih untuk mengikuti saja arus yang berkembang di kawasan terutama ASEAN tanpa memiliki kemauan untuk berjuang bagi kepentingan bangsa, khususnya tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Oleh karena itu, pemerintah melalui UU Keinsinyuran dan RUU Standardisasi dan Penilaian Kesesuaian harus bisa melindungi dan meningkatkan posisi tawar tenaga kerja Indonesia.

Kemauan pemerintah juga diperlukan dalam melindungi aset bangsa dan mengembangkan potensi putra bangsa yang ada. Tidak bisa dibayangkan jika kemudian pada saat kran tenaga kerja dibuka, tenaga kerja asing yang ada masuk ke daerah-daerah pelosok, maka putra bangsa yang ada akan semakin terpuruk dan tanpa ada kemampuan untuk bangkit. Oleh karena itu perlu dukungan pemerintah selain dari sisi peningkatan pendidikan dan keterampilan juga perlindungan dari serbuan tenaga kerja asing.

⁴² "Kemnakertrans Terbitkan Aturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing", (<http://www.depakertrans.go.id/news.html>, 150, naker, diakses 18 Februari 2014).

⁴³ "7 Perusahaan Salahi Prosedur", *Bisnis Indonesia*, 5 Maret 2014, hal. 4.

⁴⁴ "Pemerintah Batasi Jumlah Tenaga Kerja Asing", *Koran Tempo*, 15 Maret 2014, hal. 20.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal dan Working Paper

- Bussolo, M. and Niimi, Y. "Do Regional Trade Pacts Benefit the Poor? An Illustration from Dominican Republic-Central American Free Trade Agreement in Nicaragua". *World Development*, 37(1), 2009, pp. 146-160.
- Hass, Hein de. "Migration Transitions: A Theoretical and Empirical Inquiry into the Developmental Drivers of International Migration". *Working Papers, International Migration Institute University of Oxford*, 2010.
- Hur, J. and Park, C. "Do Free Trade Agreements Increase Economic Growth of The Member Countries?". *World Development*, 40(7), 2012, pp. 1283-1294.
- Jennissen, Roel. "Macro-Economic Determinants of International Migration in Europe". Amsterdam, The Netherlands: Dutch University Press, 2004.
- Kaur, A. "Labour Migration Trends and Policy Challenges in Southeast Asia". *Policy and Society*, 29, 2010, pp. 385-397
- Massey, et al. "Theories of International Migration: A Review and Appraisal". *Population and Development Review*, 19(3), 1993, pp. 431-466.
- Orhan, Kandemir. "Human Development and International Migration". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 2012. pp. 446-451
- Randang, F.B. "Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia dalam Menghadapi Persaingan dengan Tenaga Kerja Asing". *Servanda Jurnal Ilmiah Hukum*, 5(1), 2011.
- Stark, O. and Bloom, D. E. "The New Economics of Labour Migration". *American Economic Review*, 75(2), 1985, pp. 173-178.
- Tjahjana, Agus. "Akan Ada "Perang" dalam Sektor Jasa ASEAN". *Koran Tempo*, 17 Maret 2014.

Majalah dan Surat Kabar

- "7 Perusahaan Salahi Prosedur". *Bisnis Indonesia*. 5 Maret 2014
- "Pemerintah Batasi Jumlah Tenaga Kerja Asing". *Koran Tempo*. 15 Maret 2014.
- "Pencari Kerja RI Terbesar di Asia". *Suara Pembaruan*, 27 Maret 2013, hal.19.
- "Waspada TKI Ilegal ke Arab Saudi". *Suara Pembaruan*. 27 Maret 2013. hal. 20

Artikel dalam Internet

- Badan Pusat Statistik. "Jumlah Angkatan Kerja, Penduduk Bekerja, Pengangguran, TPAK dan TPT, 1986-2013", (http://www.bps.go.id/tab_sub/view.php?kat=1&

tabel=1&daftar=1&id_subyek=06¬ab=5, diakses 26 Mei 2014).

- Ikhar, Taruna. "Upaya Pemanfaatan Brain Drain Indonesia". (http://budisansblog.blogspot.com/2013/03/upaya-pemanfaatan-brain-drain-indonesia_4412.html, diakses 25 Maret 2013).
- Kiryanto, Ryan. "Urgensi Investasi Sumber Daya Manusia Jangka Panjang", 8 Juni 2014. (<http://www.infobanknews.com/2014/06/urgensi-investasi-sumber-daya-manusia-jangka-panjang/>, diakses 12 Juni 2014).
- Ridwan, M. "Daya Saing TKI di Bawah Standar ASEAN". (<http://www.shnews.co/detile-10612-daya-saing-tki-di-bawah-standar-asean.html>, diakses 18 Februari 2013).
- United Development Programme. "HDI Report 2009 HDR". (undp.org/en/media/HDR_2009_EN_Complete.pdf, diakses 12 Desember 2012).
- World Economic Forum. "The Global Competitiveness Report 2012-2013". (http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2012-13.pdf, diakses 13 Desember 2012)

Tulisan dalam internet

- "Badan Nasional Sertifikasi Profesi". (<http://masterassessor.blogspot.com/2009/02/bnsp-badan-nasional-sertifikasi-profesi.html>, diakses 18 Februari 2014).
- "Hari Buruh Migran, Pemerintah Diminta Lindungi". (<http://www.tempo.co/read/news/2012/12/18/214448875/Hari-Buruh-Migran-Pemerintah-Diminta-Lindungi-TKI> diakses 28 Maret 2013).
- "Kemnakertrans Terbitkan Aturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing". (<http://www.depakertrans.go.id/news.html,150,naker>, diakses 18 Februari 2014).
- "Liberalisasi Jasa Bakal Lebih Rumit". (<http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/makro/12/12/12/mexby5-liberalisasi-jasa-bakal-lebih-rumit>, diakses 13 Desember 2012).
- "Mau Jadi Perawat di Jepang Harus Punya Persyaratan Seperti Ini?". (<http://m.tribunnews.com/2013/02/13/mau-jadi-perawat-di-jepang-harus-punya-persyaratan-seperti-ini>, diakses 14 Februari 2013)
- "Menahan Arus Brain Drain". (<http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2011/08/20/menahan-arus-brain-drain-390119.html>, diakses 25 Maret 2013).
- "Pekerja Asing Incar Indonesia". (www.kompas.com/printnews/xml/2012/11/21/09332029/Pekerja.Asing.Incar.Indonesia, diakses 13 Desember 2012).
- "Selain Gaji Besar, Ini Alasan Orang Indonesia Pilih Kerja di Luar Negeri". (<http://finance.detik.com/read/2013/07/04/182642/2292986/4/selain-gaji-besar-ini-alasan-orang-indonesia-pilih-kerja-di-luar-negeri>, diakses 26 Mei 2014).

"8 Persoalan Ketenagakerjaan Menurut Didik Rachbini". (<http://nasional.kompas.com/read/2012/05/01/22312717/8.Persoalan.Ketenagakerjaan.Menurut.Didik.Rachbini>, diakses 13 Desember 2012).

"68.957 Tenaga Kerja Asing Bekerja di Indonesia Tahun 2013". (<http://www.depakertrans.go.id/news.html>, diakses 18 Februari 2014).

Dokumen

ASEAN Secretariat. "ASEAN Economic Community Blueprint". Jakarta: ASEAN Secretariat, 2008.

Organisasi Internasional untuk Migrasi. "Migrasi Tenaga Kerja dari Indonesia". Jakarta, 2010.