

JURNAL
KESIAPAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN INDONESIA DI
BIDANG KETENAGAKERJAAN DALAM MENGHADAPI
MASYARAKAT EKONOMI ASEAN 2015
(STUDY KASUS DI KOTA YOGYAKARTA)



Diajukan oleh :

Yohanes Kevin Patola

NPM : 120510911

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
FAKULTAS HUKUM
2015

HALAMAN PERSETUJUAN

JURNAL

**KESIAPAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN INDONESIA DI
BIDANG KETENAGAKERJAAN DALAM MENGHADAPI
MASYARAKAT EKONOMI ASEAN 2015
(STUDY KASUS DI KOTA YOGYAKARTA)**



Diajukan oleh:

Yohanes Kevin Patola

NPM : 120510911

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan: Hukum Ekonomi dan Bisnis

Telah Disetujui,

Dosen Pembimbing

Tanggal

17 Desember 2015

Dr. Y. Sari Murti Widiyastuti, S.H., M.Hum.

Tanda Tangan : 

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Atma Jaya Yogyakarta



FX. Endro Susilo, SH., LL.M.

**KESIAPAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN INDONESIA DI
BIDANG KETENAGAKERJAAN DALAM MENGHADAPI
MASYARAKAT EKONOMI ASEAN 2015
(STUDY KASUS DI KOTA YOGYAKARTA)**

Yohanes Kevin Patola

Dr. Y. Sari Murti Widiyastuti, S.H., M.Hum.

Ilmu Hukum/ Fakultas Hukum/ Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Email: yohan_kevla@yahoo.com

Abstract

Asean Economic Community (AEC) 2015 is a big global economy access for ASEAN members with one of the focus is related with free access of foreign manpower. The free access of foreign manpower entrance to Indonesia has to be balanced with regulations on foreign manpower' entrance as well as their employment. This research is aimed to understand Constitution No. 13 2003 about regulations on Foreign Man Power coming to Indonesia and to identify the relevance of man power regulation in facing AEC. The research method used is normative law research with reference to regulations that are related with Permission of Foreign Manpower Employment (IMTA, Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing). Research result shows that Constitution No. 13 2003 on Manpower is adequate in relation with IMTA and that regulation to change or revise these rules is not found yet. This does not close the opportunity of changes on the implemented rules of the Constitution. The effort of regulating Foreign Manpower is by limiting the position and employment of Foreign Manpower in a company, as well as increasing requirements in Foreign Manpower employment proposals. Improvement of Indonesian manpower capabilities through various education and training for job searchers or for substitutes filling existing position occupied by Foreign Manpower is also included in the moves of facing AEC 2015.

Keywords : Regulation, Constitution No. 13 2003 on Manpower, IMTA

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Krisis ekonomi tahun 1997–1998 sangat berdampak terhadap tatanan perekonomian negara-negara kawasan Asia Tenggara. Untuk memperbaiki kesenjangan pertumbuhan perekonomian seluruh negara anggota ASEAN bersepakat membentuk *ASEAN Economic Community* (AEC) atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) pada KTT ke-12 di Cebu Filipina 2007 yang menyepakati percepatan realisasi

MEA dari tahun 2020 menjadi 2015. Tujuan dibentuknya MEA salah satunya ASEAN sebagai aliran bebas barang, bebas jasa, bebas investasi, bebas tenaga kerja terdidik, dan bebas modal (*single market and production base*).¹ Penulis membuat ruang lingkup pada salah satu fokus

¹ Frankiano B. Randang, *Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan Dengan Tenaga Kerja Asing*, Jurnal SERVANDA, Volume V, Nomor.1, Januari 2011, hlm 66.

Indonesia yakni ASEAN sebagai aliran bebas tenaga kerja terdidik yang mana Indonesia memiliki agenda pembangunan ketenagakerjaan sebagai bentuk peningkatan sumber daya manusia (SDM) dalam menciptakan tenaga kerja Indonesia yang berdaya saing, menciptakan lapangan kerja, serta memperbaiki iklim ketenagakerjaan. Namun keadaan riil akhir-akhir ini di Indonesia, usaha peningkatan SDM berbanding lurus dengan masalah ketenagakerjaan. Berdasarkan data yang diperoleh, diperkirakan di tahun 2015, tingkat pengangguran di Indonesia meningkat 2 % dari data sebelumnya pada bulan Agustus 2014 yakni dari 4,6 % sekitar 7,4 juta orang.²

Yang menjadi pokok permasalahan bilamana MEA 2015 sudah berlaku, tidak adanya kejelasan terkait makna “bebas” dalam izin masuknya TKA. Maka dari itu menurut penulis perlunya dilakukan penelitian mengenai kesiapan peraturan perundang-undangan Indonesia di bidang ketenagakerjaan dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 khususnya terkait IMTA dengan studi kasus di wilayah kota Yogyakarta, memperjelas kesiapan Izin penggunaan TKA serta bentuk pembatasan masuknya TKA.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur Penggunaan Tenaga Kerja Asing telah cukup memadai untuk membatasi masuknya Tenaga Kerja Asing dengan di mulainya

Mayarakat Ekonomi ASEAN 2015 (Studi Kasus di Kota Yogyakarta)?

2. Bagaimana kesiapan peraturan perundang-undangan Indonesia di bidang ketenagakerjaan dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 (Studi Kasus di Kota Yogyakarta)?

2. METODE

Jenis penelitian hukum yang dipergunakan adalah jenis penelitian hukum normatif. Jenis penelitian hukum normatif bertitik fokus pada norma hukum positif berupa peraturan perundang-undangan terkait Kesiapan Peraturan Perundang-Undang Indonesia Di Bidang Ketenagakerjaan Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 (Studi Kasus di Kota Yogyakarta). Dalam jenis penelitian ini, dilakukan abstraksi melalui proses deduksi dengan melakukan lima tugas ilmu hukum dogmatik yaitu melalui proses deskripsi, sistematisasi, analisis, interpretasi, dan menilai hukum positif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tinjauan umum Mengenai Kesiapan Peraturan Perundang-undangan di Bidang Ketenagakerjaan

Kesiapan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dimaksud adalah kesiapan undang-undang terkait dengan ketenagakerjaan dalam mengatur penggunaan TKA untuk dipekerjakan di Indonesia wajib memiliki izin yang lengkap sesuai ketentuan yang berlaku. Hal itu diatur dalam pasal 42 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk artinya kewenangan memberikan izin mempekerjakan

²<http://economy.okezone.com/read/2014/12/02/320/1073712/kadin-peringatan-bahaya-pengangguran-membeludak-di-2015> , *Kandin Peringatan Bahaya Pengangguran di 2015*, diakses tanggal 12 September 2015 Sabtu 12.22 WIB.

TKA adalah kewenangan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.³

Dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing mengatur lebih lanjut terkait dengan prosedur perolehan IMTA tersebut.

1. Pengajuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA)

Untuk memperoleh RPTKA, pemberi kerja TKA harus mengajukan permohonan secara *online* kepada Dirjen melalui Direktur dengan mengunggah: alasan penggunaan TKA; formulir RPTKA yang sudah diisi; surat izin usaha dari instansi yang berwenang; akta dan keputusan pengesahaan pendirian dan/atau perubahan dari instansi yang berwenang; bagan struktur organisasi perusahaan; rekomendasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA dari instansi teknis sesuai peraturan yang berlaku di instansi teknis terkait; keterangan domisili perusahaan dari pemerintah daerah setempat; NPWP pemberi kerja TKA; surat penunjukan TKI pendamping dan rencana program pendampingan; surat pernyataan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; bukti wajib

lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku sesuai Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981. RPTKA dapat diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang dengan mempertimbangkan kondisi pasar kerja dalam negeri.

Permohonan perpanjangan RPTKA diajukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu berlakunya RPTKA berakhir. Untuk permohonan perpanjangan RPTKA lintas provinsi diajukan oleh pemberi kerja TKA secara *online* kepada Dirjen atau Direktur. Sedangkan untuk permohonan perpanjangan RPTKA yang tidak mengandung perubahan dalam 1 (satu) wilayah provinsi diajukan oleh pemberi kerja TKA secara tertulis atau *online* kepada Kepala Dinas Provinsi.

2. Pengajuan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA)

Untuk memperoleh IMTA pemberi kerja TKA wajib mengajukan permohonan secara *online* kepada Direktur dengan mengunggah: bukti pembayaran DKP-TKA melalui bank pemerintah yang ditunjuk oleh Menteri; keputusan pengesahaan RPTKA; paspor TKA yang akan dipekerjakan; pas foto TKA berwarna ukuran 4x6 cm; surat penunjukan TKI pendamping; memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA; memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki TKA paling kurang 5 (lima) tahun; draft perjanjian kerja atau perjanjian melakukan pekerjaan; bukti polis asuransi

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 42 ayat 1

di perusahaan asuransi berbadan hukum Indonesia; rekomendasi dari instansi yang berwenang apabila diperlukan untuk TKA yang akan dipekerjakan oleh pemberi kerja TKA.

Pengajuan permohonan perpanjangan IMTA dilakukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu berlakunya IMTA berakhir dengan melampirkan atau mengunggah alasan perpanjangan IMTA; fotokopi IMTA yang berlaku; bukti pembayaran DKP-TKA melalui bank pemerintah; fotokopi keputusan RPTKA yang masih berlaku; paspor TKA yang masih berlaku; pas foto berwarna ukuran 4x6 cm sebanyak 2(dua) lembar; fotokopi perjanjian kerja atau perjanjian melakukan pekerjaan; fotokopi bukti gaji/upah TKA; fotokopi NPWP bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan; fotokopi NPWP bagi pemberi kerja TKA; bukti polis asuransi di perusahaan asuransi berbadan hukum Indonesia; fotokopi bukti kepesertaan ikut program Jaminan Sosial Nasional bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan; fotokopi surat penunjukan TKI pendamping; laporan realisasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan TKI pendamping dalam rangka alih teknologi; dan rekomendasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA dari instansi teknis sesuai dengan peraturan yang berlaku di instansi teknis terkait.

Untuk IMTA sendiri diberikan untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun dengan ketentuan

tidak melebihi jangka waktu berlakunya RPTKA. Untuk jabatan komisaris dan direksi dapat diberikan perpanjangan IMTA paling lama 2 (dua) tahun dengan ketentuan tidak melebihi jangka waktu berlakunya RPTKA.

B. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dalam Membatasi Tenaga Kerja Asing Yang Masuk Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015

1. Pembatasan Terhadap Jabatan Yang Diduduki TKA dan Waktu Dalam Hubungan Kerja

Aturan pembatasan jabatan yang akan diduduki oleh TKA yang bekerja di suatu perusahaan didasarkan pada pasal 42 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa TKA dapat dipekerjakan dalam hubungan kerja di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Pembatasan hubungan kerja tertentu yang dimaksudkan diatas mengandung makna bahwa terdapat beberapa jabatan krusial dalam suatu perusahaan yang seharusnya tidak diduduki oleh TKA. Pembatasan jabatan TKA di Indonesia dalam suatu perusahaan diatur lebih jelas pada Pasal 46 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu. Jabatan-jabatan yang dilarang tersebut dilampirkan dalam Keputusan Menteri

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing.⁴ Adapun pada tahun 2015 ini, Menteri Ketenagakerjaan juga telah menerbitkan beberapa Keputusan Menteri yang membatasi jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh TKA diberbagai sektor industri.

2. Pembatasan TKA dengan Mekanisme dan Prosedur Ketat Dalam Memperoleh Persetujuan RPTKA dan IMTA

Bentuk pembatasan TKA lainnya yakni dalam hal memperoleh persetujuan RPTKA dan IMTA dengan melalui pelayanan PTSP BKPM. Bahwa secara prosedural tentu memberikan kemudahan karena pengajuan perizinan hanya perlu dilakukan secara *online* di BPKM. Namun khusus dalam hal perizinan penggunaan TKA ini secara substansi pemerintah justru memperketat persyaratan yang harus dipenuhi untuk mengajukan permohonan penggunaan TKA. Sehingga, walau secara prosedural mendapat kemudahan karena difasilitasi layanan PTSP di BKPM, namun persyaratan semakin dipersulit. Jadi secara tidak langsung ini merupakan salah satu cara untuk menghambat laju masuk TKA dan penggunaan TKA dalam suatu jabatan di perusahaan pemberi kerja TKA.

⁴ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing

C. Kesiapan Peraturan Perundang-Undangan Indonesia di Bidang Ketenagakerjaan Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015

Peraturan perundang-undangan Indonesia di bidang ketenagakerjaan dalam menghadapi MEA 2015 hingga saat ini tetap mengikuti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan aturan pelaksanaan yang bersangkutan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 akan tetap berlaku sepanjang tidak ada pembicaraan dari DPR terkait perubahan atau revisi walaupun untuk menghadapi MEA 2015 belum cukup memadai. Namun tiap-tiap daerah mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan diwilayah cakupan untuk mengantisipasi arus besar TKA yang masuk ke wilayah Indonesia. Untuk di daerah kota Yogyakarta telah melakukan penyusunan Rancangan Peraturan Daerah terkait Retribusi Perpanjangan IMTA bersama dengan DPRD II Yogyakarta, hal ini dimaksud untuk mengantisipasi dimulainya MEA 2015.

Penggunaan tenaga kerja Indonesia tidak dapat dilepaskan dengan upaya peningkatan kemampuan tenaga kerja Indonesia itu sendiri. Hal itu juga dilatar belakangi penggunaan TKA oleh perusahaan haruslah dibarengi dengan penunjukan tenaga kerja Indonesia pendamping. Surat pernyataan penunjukan tenaga kerja Indonesia pendamping dalam Pasal 6 ayat (1) huruf i Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing tersebut merupakan salah satu syarat untuk pengajuan permohonan RPTKA sebelum mengajukan IMTA.

Sehingga apabila masa kerja dari TKA sendiri telah mencapai jangka waktu yang ditentukan (selesai masa kerja) maka adanya penggantian TKA dengan tenaga kerja Indonesia yang telah mendampinginya. Namun tidak secara otomatis menggantikan secara langsung namun haruslah dibekali dengan kemampuan yang memadai. Pembekalan kemampuan tersebut merupakan tanggung jawab perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia pengganti jabatan yang diduduki oleh TKA. Pendidikan dan pelatihan tenaga kerja Indonesia dapat dilaksanakan di dalam maupun di luar perusahaan berupa lembaga diklat yang berwenang. Untuk perusahaan yang tidak memiliki tenaga kerja Indonesia yang memiliki persyaratan cukup dalam melakukan pendampingan, menteri tenaga kerja dan pejabat yang ditunjuk dapat menempatkan tenaga kerja Indonesia yang memenuhi persyaratan ke perusahaan tersebut. Penentuan bagi tenaga kerja Indonesia calon pendamping TKA sebagaimana tersebut, pelaksanaannya dilakukan melalui seleksi yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat atau bersama-sama dengan instansi teknis. Selanjutnya penempatan tenaga kerja Indonesia tersebut didasarkan atas pertimbangan perusahaan.⁵

Adapun langkah-langkah konkrit dari pemerintah pusat dalam memberikan pembekalan, perbaikan, serta peningkatan mutu kualitas bagi tenaga kerja Indonesia sebelum

dimulainya MEA 2015. Upaya tersebut guna menambah nilai lebih yang dapat ditawarkan oleh tenaga kerja Indonesia kepada pemberi kerja agar dapat dipertimbangkan di pasar lokal maupun global bukan sebagai TKI dengan kemampuan rendah. Untuk meningkatkan daya saing bagi tenaga kerja Indonesia diperlukan korelasi antara aspek penunjang tenaga kerja yakni kesehatan, pendidikan, dan komunikasi baik dari bahasa maupun teknologi.⁶

Tindakan Dinas Sosial Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA dengan kebebasan arus tenaga kerja asing terampil yakni melakukan beberapa kegiatan Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas Kegiatan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Pengembangan Program Pelatihan Bidang Industri dan Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas Pencari Kerja/Penganggur di Wilayah Kota Yogyakarta, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dibagi menjadi 2 dari segi pesertanya berupa Pelatihan MTU (*Mobile Training Unit/Khusus*) dan Pelatihan Instiusional (Umum).

4. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah penulis paparkan maka dapat disimpulkan:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan cukup memadai dalam membatasi TKA yang masuk ke wilayah Indonesia yakni dalam Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang

⁵ ditjenpp.kemenumham.go.id/hukum-internasional/1426-perlindungan-dan-alih-pengetahuan-tenaga-kerja-asing-di-indonesia.html, *Perlindungan dan Alih Pengetahuan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia*, diakses tanggal 18 November 2015 Rabu 09:06 WIB

⁶ Erliz Nindi Pratiwi. Rfi Atun Mahmudah, 2013, *Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Korelasi Input Penunjang Tenaga Kerja Dalam Menghadapi MEA 2015*, EDJ 2 (2), *Economic Development Analysis Journal*

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa TKA dapat dipekerjakan dalam hubungan kerja di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Adapun korelasi pada Pasal 46 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu. Jabatan yang dilarang tersebut diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing sebagai pedoman bagi perusahaan untuk membatasi penggunaan TKA dan dapat memaksimalkan penggunaan TKI. Pembatasan lainnya yakni pada prosedur memperoleh IMTA bagi perusahaan yang berniat mempekerjakan TKA. Permohonan untuk mendapatkan perizinannya dilakukan secara elektronik (*online*) melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu/PTSP BPKM yangmana secara prsedural mempermudah namun secara substansi semakin dipersulit dalam pemenuhan persyaratannya.

Peraturan Perundang-undangan Indonesia di Bidang Ketenagakerjaan Dalam Menghadapi MEA 2015 belum ditindaklanjuti oleh pemerintah pusat baik DPR maupun Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia untuk membuat maupun merevisi Perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan, sehingga Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih cukup memadai untuk diberlakukan. Terkait syarat permohonan RPTKA sebagai dasar perolehan IMTA yang menyatakan

harus adanya pengajuan tenaga kerja Indonesia pendamping bagi TKA yang akan dipekerjakan dan sebagai pengganti jabatan TKA bila habis waktu masa kerja harus dibekali kemampuan dan pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang akan didudukinya. Antisipasi pemerintah pusat melakukan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) dari tenaga kerja Indonesia baik sebagai tenaga kerja Indonesia pendamping bagi TKA maupun bagi para pencari kerja dalam aspek kesehatan, pendidikan, komunikasi, teknologi. Pihak Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam mengatasi MEA 2015 mengantisipasi dengan melakukan peningkatan sarana, prasana serta memberikan pelatihan-pelatihan bagi Tenaga Kerja Indonesia (warga pencari kerja) berupa pelatihan MTU (Mobile Training Unit/ Khusus) dan pelatihan Institusional (Umum).

5. REFERENSI

Erliz Nindi Pratiwi. Rfi Atun Mahmudah, 2013, *Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Korelasi Input Penunjang Tenaga Kerja Dalam Menghadapi MEA 2015*, EDAJ 2 (2), *Economic Development Analysis Journal*

Frankiano B. Randang, 2011. *Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan Dengan Tenaga Kerja Asing*, Volume V, Nomor 1- Januari 2011, Jurnal SERVANDA.

<http://economy.okezone.com/read/2014/12/02/320/1073712/ka>

[din-peringatkan-bahaya-pengangguran-membeludak-di-2015](#) ,

Kandin Peringatan Bahaya Pengangguran di 2015, diakses tanggal 12 September 2015 Sabtu 12.22 WIB.

ditjenpp.kemenkumham.go.id/hukum-internasional/1426-perlindungan-dan-alih-pengetahuan-tenaga-kerja-asing-di-indonesia.html,
Perlindungan dan Alih Pengetahuan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia, diakses

tanggal 18 November 2015
Rabu 09:06 WIB

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing