

HARMONISASI HUKUM KETENAGAKERJAAN DI KAWASAN ASEAN DALAM MENDUKUNG PENERAPAN ASEAN *MUTUAL RECOGNITION ARRANGEMENT* (STUDI KASUS: INDONESIA, SINGAPORE DAN VIETNAM)

Rediston Sirait¹, Rina Shahriyani Shahrullah², Elza Syarief³

^{1,2,3}Magister Hukum, Universitas Internasional Batam,

Jl. Gajah Mada, Baloi-Sei Ladi, Batam

sirait.rediston@yahoo.com, rina@uib.ac.id, elzasyarief@elzalaw.co.id

Abstract

This study aims to analyze and describe the harmonization of labour law in the ASEAN region, especially Indonesia, Singapore and Vietnam in support of the ASEAN Mutual Recognition Arrangement. This research was conducted by using a normative juridical research method, with a statute approach. The study found that in welcoming the ASEAN Economic Community 2025 as a follow-up to the 2015 ASEAN Economic Community which has ended, the ASEAN member states have agreed to create a regional free market that aims to improve the living standards of the ASEAN community which has implications for the moral awareness of ASEAN member states that must unite in their territory in a free market. The reality of the implementation of the ASEAN Economic Community 2025, specifically regarding the free market for professional services in the region, the ASEAN member states have not moved seriously to implement it, each of the ASEAN member states is still using its country's positive regulations/laws which may lead to a free labour market process in the territory of their respective countries. The harmonization of regulations relating to foreign workers in each positive law of the ASEAN member states is very urgent and necessary, both formal and immaterial form in supporting ASEAN Mutual Recognition Arrangements. So that the vision and purpose of the establishment of the 2015 ASEAN Economic Community which is then followed by the 2025 ASEAN Economic Community are to create a free market and improve the competitiveness of human resources and the quality of human resources so that the creation of an integrated economic area can be achieved.

Keywords; ASEAN, Harmonization, Law, Employment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memaparkan diperlukannya harmonisasi hukum ketenagakerjaan di kawasan ASEAN dalam mendukung ASEAN *Mutual Recognition Arrangement*. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian yuridis-normatif, dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Dalam menyongsong Masyarakat Ekonomi ASEAN 2025 sebagai tindak lanjut dari masyarakat ekonomi ASEAN 2015 yang telah usai, masyarakat negara anggota

ASEAN telah menyepakati untuk menciptakan pasar bebas kawasan yang bertujuan untuk meningkatkan standar hidup masyarakat ASEAN yang berimplikasi terhadap kesadaran moral negara anggota ASEAN yang harus bersatu dalam wilayah teritori dalam sebuah pasar bebas. Realitas pelaksanaan masyarakat ekonomi ASEAN 2025, secara khusus mengenai pasar bebas jasa professional dikawasan negara anggota ASEAN belum bergerak secara sungguh-sungguh untuk melaksanakannya, masing-masing negara anggota ASEAN masih tetap menggunakan regulasi/hukum positif negaranya yang berpotensi menghambat proses pasar bebas ketenagakerjaan di wilayah negaranya masing-masing. Pengharmonisasian regulasi yang berkaitan tentang tenaga kerja asing di tiap-tiap hukum positif negara anggota ASEAN ini sangat mendesak dan mutlak diperlukan, baik yang bersifat formil maupun bentuk materil dalam mendukung ASEAN *Mutual Recognition Arrangement*. Sehingga visi dan tujuan dibentuknya masyarakat ekonomi ASEAN 2015 yang kemudian dilanjutkan dengan masyarakat ekonomi ASEAN 2025 untuk menciptakan pasar bebas dan meningkatkan daya saing SDM serta mutu kualitas SDM sehingga terciptanya kawasan ekonomi yang terintegritas bisa tercapai

Kata Kunci; ASEAN, Harmonisasi, Hukum, Ketenagakerjaan

I. PENDAHULUAN

Para pemimpin ASEAN telah membuat sebuah komitmen di kawasan ASEAN melalui pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 yang saat ini telah diperbaharui menjadi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2025 melanjutkan apa yang telah dilaksanakan sebelumnya. Berdasarkan hasil KTT ASEAN ke-27 yang dilaksanakan pada November 2015 di Kuala Lumpur telah menetapkan dan mengesahkan visi ASEAN 2025, yakni melangkah maju bersama dan cetak biru tiga pilar Masyarakat ASEAN 2025. Ada 5 (lima) dokumen yang disahkan dan telah disepakati oleh seluruh pimpinan negara ASEAN dalam deklarasi tersebut, yaitu: deklarasi Kuala Lumpur mengenai “ASEAN 2025: melangkah maju bersama”, visi masyarakat ASEAN 2025, cetak biru masyarakat politik-keamanan ASEAN 2025, cetak biru masyarakat ekonomi ASEAN 2025, dan cetak biru masyarakat sosial-budaya ASEAN 2025. Dengan disepakatinya kelima dokumen tersebut bertanda bahwa peta jalan menuju masyarakat ASEAN (2009-2015) telah resmi berakhir sejak 31 desember 2015 dan digantikan dengan visi masyarakat ASEAN 2025.¹

ASEAN dalam perkembangan berikutnya juga telah menyepakati untuk membentuk suatu kawasan Asia Tenggara yang terintegrasi dengan konsep bahwa

¹ *Pasal 3 ASEAN Economic Community Blueprint 2025* (ASEAN Secretariat, 2015).

masyarakat negara-negara Asia Tenggara yang bisa bersifat terbuka, damai, stabil, sejahtera, saling peduli, dan terikat bersama dalam kemitraan dinamis di tahun 2020. Konsep ini kemudian telah dituangkan kedalam visi ASEAN 2020 yang oleh para kepala negara/pemerintahan ASEAN telah resmikan pada KTT ASEAN di Kuala Lumpur tanggal 15 Desember 1997 dengan maksud dan tujuan cita-cita ASEAN tersebut dan segera diwujudkan, kemudian di dalam perkembangan berikutnya juga negara ASEAN telah berhasil menyetujui serta mengesahkan *Bali Concord II* pada KTT ASEAN yang ke-9 di Bali yang dilaksanakan pada tahun 2003 dengan menyetujui pembentukan Masyarakat ASEAN (*ASEAN Community*).²

Optimisme dan antusiasme ASEAN dalam membentuk masyarakat ekonomi ASEAN kemudian berlanjut dan semakin kuat dengan telah ditandatanganinya deklarasi Cebu mengenai percepatan pembentukan masyarakat ekonomi ASEAN pada tahun 2015 (*Cebu Declaration on the Acceleration of the Establishment of an ASEAN Community by 2015*) lebih tepatnya pada saat KTT ke-12 ASEAN yang pelaksanaannya di Cebu, Filipina, pada tanggal 13 Januari 2007. Dengan demikian, pembentukan masyarakat ekonomi ASEAN ini semakin dipercepat dari yang sebelumnya tahun 2020 menjadi tahun 2015. Secara singkatnya dapat disimpulkan bahwa masyarakat ekonomi ASEAN 2015 ini diharapkan akan dapat merubah kegiatan ekonomi ASEAN menjadi ekonomi dengan pergerakan yang lebih bebas untuk barang, jasa, tenaga kerja trampil, dan arus modal di wilayah ASEAN.

Munculnya konsep masyarakat ekonomi ASEAN 2015 ini dengan sendirinya dikhawatirkan akan dapat menciptakan diskursus hukum baru di kawasan ASEAN. Ada beberapa hal yang patut untuk dibahas dan diperbincangkan lebih lanjut, yakni secara spesifiknya adalah menyangkut hal ketenagakerjaan ASEAN. Salah satu point substansi yang seringkali menjadi pembahasan dalam *ASEAN Economic Community (AEC) blueprint 2015* adalah terciptanya kesepakatan untuk segera melakukan pembebasan tenaga kerja terlatih diseluruh wilayah ASEAN. Kesepakatan ASEAN untuk memberikan pengakuan timbal balik mengenai ketenagakerjaan oleh masing-

² Adelia Maretha Allayna and M Irfan Hidayatullah, "Pengaruh Masyarakat Ekonomi ASEAN Terhadap Kondisi Dan Mobilitas Tenaga Kerja ASEAN Tahun 2015," *Frequency of International Relations (FETRIAN)* 2, no. 2 (2020): 31-61. hlm. 38.

masing otoritas negara anggota ASEAN ini selanjutnya dinamakan dengan istilah *Mutual Recognition Arrangements* (MRA) ASEAN. Dengan adanya penerapan *Mutual Recognition Arrangements* (MRA) ASEAN ini diharapkan dapat membantu mengurai penyelesaian berbagai persoalan yang terjadi di negara anggota ASEAN, khususnya termasuk upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dimasing-masing negara melalui kerjasama antar negara ASEAN dengan cara melakukan pasar bebas ketenagakerjaan terlatih.³

Mutual Recognition Agreements (MRA) merupakan salah satu instrumen yang dimanfaatkan ASEAN untuk menghilangkan hambatan perdagangan dan memperlancar arus bebas barang dan jasa di kawasan dalam rangka mewujudkan pembentukan masyarakat ekonomi ASEAN. MRA adalah kesepakatan antara negara anggota yang memberikan pengakuan timbal balik atas hasil penilaian kesesuaian yang dilakukan di satu negara anggota ASEAN oleh otoritas di negara anggota ASEAN lainnya. Keberadaan MRA diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang kompetitif untuk menyediakan mekanisme yang lebih baik dan efisien. Sebagaimana yang diketahui perdagangan jasa merupakan penyumbang PDB terbesar di ASEAN, yakni sekitar 40%-50% dari total seluruh PDP dinegara-negara ASEAN. Melalui komitmen liberalisasi jasa ASEAN yang progresif dan terkelola dengan baik, diharapkan akan terpicu perluasan kapasitas produksi dan pertumbuhan ekonomi dikawasan ASEAN.⁴

Jauh sebelum adanya penerapan konsep *ASEAN Mutual Recognition Arrangements* (MRA) diresmikan, ide, gagasan dan kesepakatan untuk pembebasan tenaga kerja terlatih dikawasan ASEAN ini sudah ada sejak dahulu. Pertama sekali, komitmen kerjasama ASEAN untuk menciptakan integrasi ekonomi ASEAN pada bidang jasa ini telah digagas lewat konsep perjanjian kesepakatan *ASEAN framework agreement on services (AFAS)* yang dimulai sejak pada tanggal 15 Desember 1995 di Bangkok, Thailand, lebih tepatnya yakni, pada pelaksanaan KTT ke-5 ASEAN.

³ Viet Dung, Tran. "Enhancing Mutual Recognition Agreements in Trade in Services Under AEC: Progressions and Constraints." *ASEAN Journal of Legal Studies* 1, no. 1 (2018): 13-27. hlm. 14. Tran Viet Dung, "Enhancing Mutual Recognition Agreements in Trade in Services Under AEC: Progressions and Constraints," *ASEAN Journal of Legal Studies* 1, no. 1 (2018). Tran Viet Dung, "Enhancing Mutual Recognition Agreements in Trade in Services Under AEC: Progressions and Constraints," *ASEAN Journal of Legal Studies* 1, no. 1 (2018).

⁴ Indah Lestari Silitonga and Diani Sadiawati, "Liberalization Of Medical Personnel Services Trade Through The Asean Framework Agreement On Services In The Mutual Recognition Arrangement," *International Journal of Business, Economics, and Law* 24, no. 1 (2021): 5-12. hlm. 6.

Kehadiran AFAS ini diharapkan dapat berfungsi sebagai landasan dasar bersama negara anggota ASEAN dari yang sebelumnya masih pada tahapan proses kemudian akan berlanjut menuju tahap liberalisasi perdagangan jasa di kawasan ASEAN. Dengan adanya AFAS ini juga diharapkan akan dapat meningkatkan daya saing para pencari maupun penyedia jasa ketenagakerjaan di sekitar wilayah ASEAN yang lebih kompetitif dan produktif, serta mampu menghasilkan *multiplier effect* dibidang lainnya, secara khususnya adalah akan dapat memperlancar arus jasa (*free flow of services*) di kawasan ASEAN.⁵

Secara umum tujuan dari pembentukan *ASEAN Framework Agreement on Services (AFAS)* adalah untuk meningkatkan kerjasama di bidang ketenagakerjaan antar negara anggota ASEAN dan juga dapat menghapus pembatasan-pembatasan secara substansial terhadap perdagangan jasa ASEAN yang berlangsung sebelumnya dengan cara memperluas kedalaman dan cakupan integrasi sebagaimana yang selama ini telah dilakukan oleh negara anggota ASEAN berdasarkan persetujuan umum *World Trade Organization (WTO)* mengenai perdagangan jasa yang disebut dengan istilah *General Agreement on Trade in Services (GATS)*.⁶ Mengenai Instrument hukum menyangkut tenaga kerja dikawasan ASEAN saat ini telah diatur dalam *blue print* masyarakat ekonomi ASEAN 2015 yang telah dilanjutkan dengan *blue print* masyarakat ekonomi ASEAN 2025, lebih tepatnya diatur didalam bab 4.2. mengenai *Trade in services* (perdagangan jasa). Pasal 11 sampai dengan 13 ini pada prinsipnya menjelaskan mengenai kesepakatan ASEAN untuk segera memperluas dan memperdalam integrasi jasa di kawasan ASEAN dan berupaya untuk melakukan harmonisasi dan integrasi lebih lanjut mengenai liberalisasi jasa dikawasan ASEAN ini melalui implementasi *ASEAN trade in Services Agreement (ATISA)*.

Selama proses pelaksanaan masyarakat ekonomi ASEAN 2015, telah berhasil menghasilkan 8 (delapan) paket MRA profesional yang berlaku di kawasan ASEAN, yakni diantaranya: (1) jasa teknik (2005); (2) jasa perawatan (2006); (3) jasa arsitek (2007); (4) penyigian (*surveying*) (2007); (5) praktisi gigi/dokter gigi (2009); (6) praktisi medis (2009); (7) jasa akuntan (2009); (8) pariwisata profesional (2012). Sebelum adanya kesepakatan pengaturan perdagangan jasa melalui ATISA, negara

⁵ Pasal 3 Ayat (5) *ASEAN Framework Agreement On Mutual Recognition Arrangements* (ASEAN, 1998)

⁶ Tim Bank Indonesia, *Kerjasama Perdagangan Internasional* (Elex Media Komputindo, 2007). hlm. 58.

anggota ASEAN mengatur pergerakan tenaga kerja profesional lingkup kawasan Asia Tenggara ini lewat kesepakatan *ASEAN Agreement on the Movement of Natural Persons* (MNP) yang ditanda tangani pada 19 November 2012 di Kamboja. Kesepakatan ini telah menghasilkan pemberian jaminan hak dan aturan tambahan yang telah diatur di AFAS sebelumnya tentang pergerakan ketenagakerjaan ASEAN dan juga memfasilitasi MNP dalam menjalankan perdagangan dalam jasa dan investasi.⁷

Di atas kertas, *Mutual Recognition Arrangement* (MRA) dapat menyelaraskan serta memperkuat penyediaan layanan profesional di kawasan ASEAN, yang kemudian pada akhirnya mampu memfasilitasi mobilitas pekerja terampil intra-regional. Namun praktiknya, terbukti sulit untuk diterapkan secara efektif dan optimal oleh masing-masing negara anggota yang terlibat. Negara Anggota ASEAN menghadapi hambatan besar untuk menjalankannya, yakni hambatan administrasi dan politik seperti penerbitan visa dan izin kerja, hambatan bahasa, sistem pendidikan di ASEAN sangat heterogen dan kualitas pendidikan, pelatihan, sertifikasi yang sangat bervariasi serta masih banyak yang harus dilakukan dalam menciptakan dan merevisi kebijakan, peraturan, dan proses domestik yang konsisten dengan semangat MRA.⁸

Mutual Recognition Arrangements (MRA) ASEAN tidak menentukan harmonisasi persyaratan teknis negara anggota ASEAN atau pengakuan kesetaraan mereka, setiap negara anggota bebas untuk menetapkan peraturan, dan standarnya sendiri sebagaimana kebutuhan dan kepentingan masing-masing negaranya. *Mutual recognition arrangements* (MRA) ASEAN memberikan kewenangan/otoritas penuh kepada negara anggota ASEAN pengirim tenaga kerja untuk melakukan pengujian, inspeksi, sertifikasi, dan persetujuan terhadap tenaga kerja yang dikirim kepada negara tujuan di sesama negara anggota ASEAN. Dengan adanya *Mutual Recognition Arrangements* (MRA) ASEAN berimplikasi terhadap negara penerima tenaga kerja yang dimana berkewajiban untuk menerima dan mengakui sertifikasi dan persetujuan yang dikeluarkan oleh negara pengirim sesuai persyaratan yang

⁷ Pasal 2 Ayat (2) ASEAN Agreement on the Movement of Natural Persons (ASEAN, 2012).

⁸ Silitonga, Indah Lestari, and Diani Sadiawati. "Liberalization Of Medical Personnel Services Trade Through The Asean Framework Agreement On Services In The Mutual Recognition Arrangement." *International Journal of Business, Economics, and Law* 24, no. 1 (2021): 5-12. hlm.5.

ditetapkan oleh negara penerima tenaga kerja. Jadi, pembentukan MRA tidak bergantung terhadap harmonisasi standard dan peraturan teknis yang diseragamkan di kawasan ASEAN.

Mutual Recognition Arrangements (MRA) ASEAN tidak menentukan kewajiban harmonisasi persyaratan teknis terhadap tenaga kerja di kawasan ASEAN, masing-masing negara anggota ASEAN memiliki kebebasan dalam menetapkan peraturan dan standarnya sendiri-sendiri, persoalannya adalah tidak semua negara-negara anggota ASEAN menunjukkan keseriusannya dengan memberikan dukungan politiknya untuk menerapkan *Mutual Recognition Arrangements* (MRA). Mayoritas negara anggota ASEAN masih tetap mempertahankan hambatan-hambatan yang ada dengan tidak segera melakukan reformasi regulasi atau meratifikasi perjanjian-perjanjian yang telah disepakati dalam lingkup kawasan menjadi undang-undang nasional dimasing-masing negara anggota ASEAN.

Berikut merupakan data perbandingan regulasi dan aturan teknis mengenai pengaturan ketenagakerjaan asing yang masih belum membantu memperlancar proses penerapan MRA di ASEAN bahkan justru regulasi yang dibuat oleh negara masing-masing terkesan untuk menghambat proses berlangsungnya MRA:

Tabel 1.1.
Persyaratan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Negara ASEAN (Indonesia, Singapura, Vietnam)

Negara	Persyaratan tenaga kerja asing
Indonesia ⁹	<ol style="list-style-type: none"> 1. Harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. 2. Wajib memiliki tenaga kerja pendamping dari WNI. 3. Wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia. <p>Wajib memiliki Jaminan sosial Nasional/Asuransi bagi TKA.</p>

⁹ Pasal 6 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Republik Indonesia, 2021).

Singapura ¹⁰	<ol style="list-style-type: none"> 1. Harus memperoleh izin kerja dari Menteri tenaga kerja Singapura. 2. Harus memiliki visa kerja yang dikeluarkan oleh Pemerintah Singapura. 3. Harus mengikuti pelatihan kerja yang difasilitasi perusahaan pemberi kerja disingapura. 4. Harus mengikuti asuransi
Vietnam ¹¹	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengajukan izin kerja ke Menteri Tenaga kerja Vietnam. 2. Mematuhi kewajiban hukum di Vietnam. 3. Masa berlaku izin kerja tidak boleh lebih dari 2 tahun.

Sumber: PP nomor 34 Tahun 2021 tentang penggunaa tenaga kerja asing, labour code of socialist Republic of Vietnam 1964, employment on foreign manpower (Amandement) ACT no. 24 of 2022.

Kondisi perbedaan pengaturan hukum mengenai tenaga kerja asing di wilayah ASEAN berimplikasi terjadinya kesenjangan/ gap pemisah yang cukup curam di tiap-tiap negara anggota dalam mengimplementasikan arus dan bursa bebas tenaga kerja profesional antar negara anggota ASEAN. Kondisi demikian disebabkan oleh tidak munculnya komitmen dan keseriusan bersama negara anggota untuk mewujudkan semangat dan tujuan-tujuan pembentukan ASEAN sebagaimana yang telah dituangkan bersama sebelum nya didalam piagam ASEAN, yakni mengenai tujuan dan prinsip pembentukan ASEAN yang salah satunya adalah melakukan integrasi dan pembangunan komunitas ASEAN melalui fasilitasi arus jasa terlatih dikawasan.

Berdasarkan fakta empiris yang ada, sejak *Mutual Recognition Arrangements (MRA)* ASEAN disepakati justru telah menciptakan tantangan baru sekaligus menghasilkan paradoks hukum baru di kawasan ASEAN. Dimana tiap-tiap negara anggota ASEAN telah memiliki ketentuan dan instrument-instrument pengaturan mengenai tenaga kerja asing didalam negaranya sebelumnya. Kerangka MRA tidak mengatur peraturan teknis di ASEAN atau penerimaan peraturan teknis di negara anggota lain yang setara. Setiap regulator negara anggota memiliki kewenangan penuh untuk memberikan persetujuan berdasarkan peraturan dan standard domestiknya sendiri. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menemukan strategi atau cara untuk menyelaraskan/mengharmonisasikan peraturan teknis yang menyangkut tenaga kerja di kawasan ASEAN ini, sehingga *Mutual Recognition*

¹⁰ Pasal 5 *Employment of Foreign Manpower Act 1990* (T H E Law et al., "The Statutes of the Republic of Singapore - COPYRIGHT ACT" 2008, no. March 2008 (2015).

¹¹ Pasal 169 Ayat (1) *Labour Code 2012 Ministry Of Labour, Invalids And Social Affairs International Cooperation Department* (Socialist Republic of Vietnam, 2012)

Arrangements (MRA) ASEAN ini bisa berjalan optimal. Sehubungan dengan hal tersebut, terdapat 3 (tiga) pertanyaan penelitian yaitu:

- 1) Bagaimana harmonisasi hukum ketenagakerjaan di kawasan ASEAN dalam mendukung *ASEAN Mutual Recognition Arrangement*?
- 2) Apakah substansi dari hukum ketenagakerjaan yang diperlukan dalam melakukan harmonisasi di kawasan ASEAN dalam mendukung *ASEAN Mutual Recognition Arrangement*?
- 3) Apas aja ketentuan yang diperlukan dalam melakukan harmonisasi hukum ketenagakerjaan di kawasan ASEAN dalam mendukung *ASEAN Mutual Recognition Arrangement*?

Berdasarkan pertanyaan penelitian tersebut, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Harmonisasi Hukum Ketenagakerjaan Di Kawasan ASEAN Dalam Mendukung *ASEAN Mutual Recognition Arrangement* (Studi Kasus: Indonesia, Singapore Dan Vietnam)”.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis-normatif dengan menggunakan metode pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Penelitian hukum normatif dikenal juga dengan istilah lain, yaitu penelitian hukum doktrinal, penelitian hukum dogmatik dan penelitian hukum teoritis. Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang berfokus pada kajian-kajian tertulis yakni menggunakan data sekunder seperti menggunakan peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum, asas-asas hukum, prinsip-prinsip hukum, dan dapat berupa hasil karya ilmiah para sarjana (doktrin).¹² Karakteristik dari penelitian hukum normatif yakni hukum dikonsepsikan sebagai apa yang ditulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.¹³

¹² Irwansyah, *Penelitian Hukum*, ed. Ahsan Yunus, Cetakan I. (Yogyakarta: Mitra Buana Media, 2020). hlm. 127.

¹³ S H Bachtiar and others, *Mendesain Penelitian Hukum* (Deepublish, 2021). hlm. 93.

III. PEMBAHASAN

Menguraikan hasil penelitian dengan jelas, rinci, dan diuraikan sesuai dengan permasalahan yang dibuat oleh peneliti.⁴

3.1. Harmonisasi Hukum Ketenagakerjaan Di Kawasan ASEAN Dalam Mendukung ASEAN *Mutual Recognition Arrangement*

Isi piagam ASEAN dalam Pasal 1 Ayat (5) menghendaki adanya sebuah *single market* dikawasan ASEAN. Keberadaan instrument hukum ASEAN berupa *soft laws* yang tertuang dalam bentuk *Guidelines for development of Mutual recognition Arrangement* (MRA) memiliki peranan yang sangat penting sebagai acuan dalam perkembangan hukum dikawasan ASEAN demi mewujudkan masyarakat ekonomi ASEAN. Meskipun secara hukum *soft laws* dipandang tidak mempunyai kekuatan mengikat yang sama dengan *hard laws*, namun perannya sangat penting karena merupakan cermin dari kesadaran hukum masyarakat ASEAN serta hasil dari penyatuan ide dan harmonisasi hukum dari berbagai sistem hukum yang berbeda dimiliki oleh tiap-tiap negara anggota ASEAN.

Terwujudnya masyarakat ekonomi ASEAN 2025 erat kaitannya dilatarbelakangi oleh pergerakan bisnis dan perdagangan-perdagangan dikawasan ASEAN, baik berupa perdagangan barang maupun perdagangan jasa pada khususnya. Dengan adanya perpindahan tenaga kerja terampil ASEAN ini sebenarnya cukup menguntungkan diantara para pihak yang melakukan kerjasama. Bagi negara pengirim tenaga kerja (*net sending*) mendapatkan keuntungan berupa *transfer knowledge* dan arus *remittance*, Sedangkan bagi negara penerima tenaga kerja terlatih (*net receiver*) dengan masuknya tenaga kerja terlatih tersebut dapat menjaga biaya industri didalam negara mereka tetap rendah dan kompetitif.

Tabel 3.1.

Data statistik ekspor-impor layanan Jasa di ASEAN (Indonesia, Singapura, Vietnam)¹⁴

Tahun	Indonesia		Singapura		Vietnam	
	Ekspor	Impor	Ekspor	Impor	Ekspor	Impor
2017	25.327.7	32.706.8	170.984.6	181.238.6	22.826.3	18.707.9

¹⁴ Dato Lim Jock Hoi, *ASEAN Statistical Yearbook 2021*, 2021. <https://asean.org/book/asean-statistical-yearbook-2021>. Diakses pada tanggal 10 Januari 2023.

2018	31.206.9	37.691.9	206.708.0	200.083.5	27.040.0	20.374.0
2019	31.641.0	39.282.4	217.180.3	208.191.4	37.256.1	21.792.0
2020	14.906.5	24.502.1	187.638.1	172.757.0	21.600.1	18.387.0
TOTAL	103.082.1	134.183,2	782.511	762.270.5	108.722.5	79.260.9

Sumber: Sekretariat ASEAN

Catatan: Berdasarkan neraca pembayaran IMF, Edisi ke-6

Proses integrasi ekonomi ASEAN melalui pertukaran tenaga kerja terampil dikawasan ternyata masih menghadapi ketimpangan masalah distribusi pemerataan pertukaran tenaga kerja terampil. Berdasarkan data diatas, Singapura selalu menjadi pemuncak diantara negara anggota ASEAN lainnya yang telah berhasil memanfaatkan dan mengimplementasikan peluang adanya pasar bebas ketenagakerjaan terampil dikawasan ASEAN ini. Sejak resmi diberlakukannya MEA 2015, ternyata belum memperoleh hasil yang optimal sebagaimana yang diharapkan bahwa dengan adanya penerapan *Mutual Recognition Arrangement* ini akan dapat memperkecil kesenjangan pembangunan ekonomi yang ada diantara negara anggota ASEAN guna mencapai pembangunan sosial-ekonomi yang lebih adil, seimbang dan berkelanjutan. Data layanan ekspor-impor jasa di tiga negara ASEAN ini yakni Indonesia, Singapura, dan Vietnam justru menggambarkan keadaan sebaliknya, terdapat kerenggangan dan gap ekonomi yang sangat jauh dan signifikan sehingga negara anggota ASEAN yang sebelumnya masih tertinggal akan semakin jauh lagi tertinggalnya dan demikian juga sebaliknya Singapura yang sudah mampu jauh lebih unggul akan semakin tidak terkejar lagi. Kondisi yang menyolok demikian dikhawatirkan dapat memunculkan terjadinya apa yang dinamakan sebagai "*brain drain*", yaitu kondisi dimana langkanya tenaga kerja terampil didalam suatu negara akibat adanya berpindahya tenaga kerja terampil tersebut kenegara lain yang memberikan keuntungan yang jauh lebih besar.¹⁵

Berangkat dari kondisi realitas ASEAN paskah pemberlakuan kesepakatan kerangka kerja AFAS 1998 dan kesepakatan MEA 2015 yang dilanjutkan dengan MEA 2025 maka segenap negara anggota ASEAN sepakat untuk melakukan peninjauan ulang dan berkomitmen ulang untuk lebih meningkatkan AFAS dengan melahirkan

¹⁵ Chia Siow Yue et al., "Skills Mobility and Development in ASEAN," *Intal, P. and M. Pangestu, Integrated and Connected Seamless ASEAN Economic Community, Jakarta, ERIA* (2019): 77-95. hlm. 60.

perjanjian perdagangan jasa terbaru ASEAN pada 07 oktober 2021 yang lalu di Manila atau yang dikenal dengan istilah *ASEAN Trade in Services Agreement (ATISA)*. ASEAN kembali meneguhkan komitmennya secara serius dalam penerapan *Mutual Recognition Arrangement* dengan cara kembali untuk menegaskan serta menghilangkan segala hal substansial yang berpotensi menghambat liberalisasi jasa. Hasil dari perjanjian tersebut menetapkan 5 (lima) tujuan dari penerapan *mutual recognition arrangement*, yakni:

- a) Memperkuat ekonomi dan memberikan peluang yang lebih besar bagi pembangunan ekonomi di ASEAN.
- b) Meningkatkan perdagangan dan investasi dibidang jasa dan menciptakan pasar dan skala ekonomi yang lebih besar dikawasan ASEAN.
- c) Mengurangi hambatan investasi dan perdagangan dibidang jasa serta menciptakan lingkungan bisnis yang dapat diprediksi.
- d) Memperkuat hubungan ekonomi antar anggota negara melalui mempromosikan dan memfasilitasi pemanfaatan peluang yang lebih besar oleh persetujuan promosi kerjasama regulasi, mengembangkan kerjasama dibidang sumber daya manusia dan meningkatkan peran serta usaha kecil dan menengah dalam kegiatan perdagangan dan penanaman modal.
- e) Mempersempit kesenjangan pembangunan antar negara-negara anggota untuk mencapai pembangunan sosial-ekonomi yang lebih adil, seimbang, dan berkelanjutan.

3.2. Substansi Dari Hukum Ketenagakerjaan Yang Diperlukan Dalam Melakukan Harmonisasi di Kawasan ASEAN Dalam Mendukung ASEAN *Mutual Recognition Arrangement*

Keberhasilan pengembangan dan penyelesaian MRA membutuhkan investasi besar dalam waktu dan energi oleh negara-negara anggota. Dibutuhkan Infrastruktur kelembagaan untuk penilaian kesesuaian dan regulasi teknis di sebagian besar negara anggota di sektor tertentu sehingga mendukung pelaksanaan MRA; Oleh karena itu, direkomendasikan bahwa pembenaran manfaat yang dapat dibuktikan ditetapkan sebelum dimulainya pembangunan. Pembenaran harus didasarkan pada investigasi dampak, biaya dan manfaat yang akan diperoleh dari MRA yang

dimaksud. Investigasi semacam itu harus mencakup perbandingan pendekatan alternatif, termasuk mempertahankan status yang ada.

Dalam *blue print* masyarakat ekonomi ASEAN 2025 setidaknya ada beberapa hal tindakan yang harus diambil oleh para pemimpin ASEAN dalam menyukseskan *ASEAN Mutual Recognition Arrangement*:¹⁶

- a) Masing-masing negara diwilayah ASEAN wajib memfasilitasi penerbitan visa dan izin kerja bagi 8 (delapan) bidang tenaga kerja profesional yang telah disepakati ASEAN untuk kegiatan investasi.
- b) Meningkatkan kerjasama tiap-tiap anggota negara ASEAN *university network* untuk meningkatkan mobilitas bagi para mahasiswa dan staf dilingkup kawasan regional ASEAN.
- c) Membentuk standarisasi keahlian dan prosedur yang memadai ketenagakerjaan terampil dikawasan ASEAN sesuai dengan kompetensi.
- d) Mengembangkan kompetensi dan kualifikasi inti dari pekerjaan dan keterampilan pelatih disektor layanan 8 (delapan) bidang MRA.
- e) Memperkuat kapabilitas penelitian tiap-tiap negara anggota ASEAN untuk promosi, keterampilan, penempatan kerja, dan pengembangan jaringan informasi pasar dan bursa kerja antar negara anggota ASEAN.

Pendapat lain ditambahkan oleh Yohanes Hermanto sirait dan Demson Tiopan yang menyatakan ada beberapa aspek-aspek yang harus tetap diperhatikan yang berhubungan dengan arus ketenagakerjaan terampil dalam kerangka mewujudkan masyarakat ekonomi ASEAN. Aspek tersebut diantaranya aspek dibidang politik dan keamanan, dibidang ekonomi dan bidang sosial-budaya.¹⁷ Terciptanya MEA dan diterapkannya MRA harus disertai dengan adanya respon penguatan peradilan pidana terhadap perdagangan orang guna melindungi potensi adanya korban perdagangan orang (*human trafficking*). Kemudian, di dalam bidang ekonomi, adanya perjanjian perdagangan jasa harus juga disponsori dengan fasilitas penerbitan visa dan izin kerja untuk bisnis dan tenaga kerja terampil. Didalam bidang sosial budaya

¹⁶ Sridadi, Ahmad Rizki, Iman Prihandono, Faizal Kurniawan, Bagus Oktafian Abrianto, Gigih Prihantono, *Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Skema Negara-Negara ASEAN+3* (Airlangga University Press, 2021). hlm.25.

¹⁷ Sirait, Yohanes Hermanto, and Demson Tiopan. "Politik Hukum Pengaturan Profesi Perawat dalam Upaya Standardisasi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)." *Jurnal IUS: Kajian Hukum dan Keadilan* 6, no. 1 (2018): 91-109. hlm. 98.

diperlukan pengembangan sumber daya manusia, mempromosikan prinsip “*decent work*” dan mempromosikan hak-hak pekerja migran.

3.3. Ketentuan Yang Diperlukan Dalam Melakukan Harmonisasi Hukum Ketenagakerjaan Di Kawasan ASEAN Dalam Mendukung ASEAN *Mutual Recognition Arrangement*

Mutual Recognition Arrangement (MRA) adalah dokumen hidup yang membutuhkan revisi, perbaikan, dan negosiasi ulang terus-menerus. MRA telah berkembang melalui evaluasi dan pemantauan rutin. Menandatangani *Mutual Recognition Arrangement* (MRA) hanyalah langkah pertama yang kritis. Tujuan akhirnya adalah untuk mengimplementasikan pengaturan tersebut sepenuhnya, kemudian mengefektifkan dan mengoptimalkannya sebaik mungkin, serta mengumpulkan kemauan politik yang berkelanjutan di tingkat pemerintahan tertinggi. *Mutual Recognition Arrangement* (MRA) paling bermanfaat ketika ada koordinasi yang erat di semua tingkat tata kelola yang diperlukan, ketika para pemimpin negara menetapkan tenggat waktu dan membawa birokrasi di belakangnya, dan di mana ada keterlibatan yang berkelanjutan dan bermakna dengan serangkaian aktor yang semakin luas: pengusaha, profesional yang tertarik pada mengeksplorasi pilihan mobilitas, dan asosiasi profesional yang dapat memahami dan menjelaskan manfaat *Mutual Recognition Arrangement* (MRA) kepada masyarakat ASEAN.

Kekhawatiran bahwa pasar tunggal ASEAN dan liberalisasi dibidang ketenagakerjaan profesional tidak dapat tercipta seperti yang di cita-citakan memang sangat rasional, bila diamati proses integrasi ekonomi dan perdagangan jasa tidak didukung mekanisme yang kuat dan institusi yang efektif. Sangat masuk akal bilamana negara-negara anggota ASEAN tidak siap menyerahkan bagian dari kedaulatan dan perlindungan negaranya terhadap warga negaranya masing-masing pada institusi yang lebih tinggi sekelas ASEAN, namun idealnya paling tidak ASEAN harus memiliki badan atau unit institusi yang lebih tinggi di lingkup regional Asia Tenggara yang bertugas untuk mengkoordinasikan sektor ekonomi dan sektor ketenagakerjaan profesional yang telah disepakati ASEAN berdasarkan perjanjian *ASEAN Trade in Services Agreement* (ATISA) yang resmi berlaku sejak 5 April 2021

lalu.¹⁸ Disisi lain, singkatnya waktu yang tersedia untuk mencapai target masyarakat ekonomi ASEAN 2025, memaksakan para menteri ekonomi dan menteri ketenagakerjaan dikawasan ASEAN harus bekerja keras menyatukan strategi supaya dapat mengejar dan meraih MEA 2025.

Terdapat beberapa kendala dalam pengaturan hukum ketenagakerjaan dikawasan ASEAN bagi terwujudnya harmonisasi hukum di negara-negara ASEAN dalam mendukung penerapan ASEAN *Mutual Recognition Arrangements*. Kendala tersebut meliputi terdapatnya perbedaan sistem hukum yang dianut oleh negara-negara ASEAN yang disebabkan oleh latar belakang sejarah, seperti Malaysia, Singapura, dan Brunei Darussalam sebagai negara bekas jajahan Inggris menganut sistem hukum "*Common Law*" yang mendasarkan pada kasus, sedangkan negara Indonesia sebagai bekas jajahan Belanda menganut sistem Eropa Kontinental. Demikian juga Thailand yang walaupun tidak pernah dijajah, tetapi telah menggunakan konsultan Perancis dalam penyusunan sistem hukumnya terpengaruh oleh sistem hukum Eropa Kontinental. Filipina banyak dipengaruhi oleh hukum Spanyol yang juga menganut sistem Eropa Kontinental yang mendasarkan pada peraturan perundang-undangan.

ASEAN dalam mencapai tujuannya melakukan harmonisasi hukum ketenagakerjaan dikawasan ASEAN tentu memerlukan instrument hukum, baik kaidah maupun asas-asas termasuk kelembagaan dan prosesnya. Secara teori hukum konvergensi adalah teori yang dipergunakan sebagai upaya untuk penyatuan sistem-sistem hukum, konsepsi, prinsip-prinsip, atau norma-norma. Menurut Danrivanto Budhijanto bahwa implikasi dari globalisasi akan memaksa tatanan hukum untuk berkonvergensi sehingga tercapai efisiensi secara ekonomis. Dengan adanya tatanan regulasi yang terkait dari suatu tatanan hukum akan mampu memberikan solusi yang optimal dari permasalahan-permasalahan yang muncul.

Secara teori hukum harmonisasi atau penyatuan hukum upaya untuk melakukan harmonisasi hukum ketenagakerjaan di kawasan ASEAN ini mengatur tentang bagaimana suatu peraturan dari hukum internasional dapat menjadi bagian

¹⁸ The Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ), German Agency for International Cooperation (GIZ), ASEAN Secretariat, Service Economy Department-The Ministry of Planning and Investment (MPI), "Handbook Q&A about ASEAN Trade in Services Agreement (ATISA)," wtocenter, last modified 2021, <https://wtocenter.vn/chuyen-de/18341-handbook-qa-about-asean-trade-in-services-agreement-atisa>. Diakses pada tanggal 10 Januari 2023.

dari hukum nasional tanpa membutuhkan pengadopsian oleh badan legislatif atau pengadilan suatu negara tertentu, peraturan hukum internasional itu bersatu/bergabung dengan hukum nasional karena itu merupakan aturan dari hukum internasional.¹⁹

Melakukan konvergensi hukum berarti menghasilkan keinginan untuk melakukan konsep unifikasi hukum dan tidak akan terelakkan dalam suatu tatanan hukum. Suatu sistem hukum dapat tampak berbeda karena mereka mempunyai doktrin dan institusi berbeda namun perbedaan yang dimaksud hanya pada sebatas permukaannya saja. Bahwa dengan adanya tatanan hukum yang secara substansial serupa maka akan membuat itu menjadi mudah untuk menyatukan hukum secara formal.²⁰ Pada sisi lainnya, keberadaan budaya hukum (*legal culture*) merupakan suatu hambatan untuk dari upaya untuk konvergensi tatanan hukum. Budaya hukum dideskripsikan sebagai sebuah penghalang untuk situasi hukum yang lebih efisien. Perbedaan budaya menjadi suatu lawanan dari persamaan yang ingin dituju secara fungsionalis komparatis. Pemahaman ini berujung kepada sulitnya dilakukan konvergensi tatanan hukum jika budaya lokal dan nilai-nilai menjadi variable yang penting.

Dengan ditandatanganinya perjanjian *ASEAN Trade in Services Agreement* (ATISA)/ perjanjian perdagangan jasa ASEAN secara *mutatis mutandis* akan berimplikasi logis hukum bahwa para negara anggota ASEAN setuju untuk melaksanakan kerjasama di bidang jasa di antara negara anggota dalam ruang lingkup wilayah ASEAN, tiap negara anggota secara sadar akan mempermudah dan menghapus berbagai bentuk substansial semua pembatasan perdagangan jasa di antara negara anggota yang dapat menghambat pemberlakuan MRA, dan segera meliberalisasi perdagangan jasa dengan memperluas kedalaman dan cakupan liberalisasi di luar yang dilakukan oleh negara-negara di bawah Perjanjian Umum tentang Perdagangan Jasa (GATS).

Keberadaan Perjanjian *ASEAN Trade in Services Agreement* (ATISA) pada pasal 6, logikanya telah menjadi landasan hukum bagi setiap negara anggota ASEAN agar kiranya dapat tunduk dan berkewajiban untuk melakukan penghapusan aturan yang

¹⁹ Dixon, Martin. *Textbook on international law*. (United Kingdom: Oxford University Press, 2013). hlm. 90.

²⁰ Danrivanto Budhijanto, *Teori Hukum Konvergensi*, ed. Aep Gunarsa, Cetakan Ke. (Bandung: PT Refika Aditama, 2014). hlm.17.

dapat menghambat proses pasar bebas ketenakerjaan profesional dikawasan ASEAN, yang hingga sampai saat ini ketentuan-ketentuan tersebut masih dipertahankan di hukum positif masing-masing negara anggota. Adapun ketentuan Pasal 6 *ASEAN Trade in Services Agreement (ATISA)* ini berbunyi:

- 1) *Each Member State shall accord to services and service suppliers of another Member State, in respect of all measures affecting the supply of services, treatment no less favourable than that it accords in like circumstances, to its own services and service suppliers.*
- 2) *A Member State may meet the requirement of paragraph 1 by according to services and service suppliers of any other Member State, either formally identical treatment or formally different treatment to that it accords to its own like services and service suppliers.*
- 3) *Formally identical or formally different treatment shall be considered to be less favourable if it modifies the conditions of competition in favour of services or service suppliers of the Member State compared to like services or service suppliers of any other Member State.*

Pada prinsipnya menjelaskan bahwa setiap negara anggota ASEAN harus memberikan pelayanan dan pemasok jasa dari negara anggota lainnya, sehubungan dengan semua tindakan yang mempengaruhi penyediaan jasa, perlakuan yang tidak kurang menguntungkan para pemasok jasa.

Kemudian didalam Pasal 7 Ayat (7) *ASEAN Trade in Services Agreement (ATISA)* juga telah menjelaskan bahwa setiap negara harus senantiasa untuk menginformasikan melalui sekretariat ASEAN tentang perkembangan dan kemajuan dari masing-masing negara anggota ASEAN terhadap penerapan *ASEAN Mutual Recognition Arrangements* di negaranya masing-masing. Oleh karena itu sebelum dilakukan harmonisasi hukum di bidang ketenakerjaan oleh negara anggota ASEAN, dalam jangka dekat dapat ditempuh jalan alternatif untuk mengatasi hal tersebut meliputi:

- a) Upaya ratifikasi sepenuhnya *ASEAN Trade in Services Agreement (ATISA)*/perjanjian perdagangan jasa ASEAN dan tidak perlu dilakukan revisi terhadap pasal-pasal tertentu. Atau sekalipun dilakukan reservasi maka revisi harus seragam di antara negara-negara ASEAN;

- b) Diupayakan perjanjian bilateral di antara negara-negara ASEAN yang memberikan akses untuk memfasilitasi pertukaran dan pasar bebas jasa profesional oleh tiap-tiap negara anggota ASEAN.²¹

Perjanjian perdagangan jasa ASEAN telah memuat ketentuan yang mewajibkan setiap negara anggota ASEAN agar mempuat kerangka hukumnya dimasing-masing dinegaranya yang dapat memfasilitasi terciptanya pasar bebas ketenagakerjaan ASEAN dan senantiasa transparan kepada sesama anggota ASEAN lainnya untuk memfasilitasi negara anggota ASEAN lainnya dalam memberikan komentar dan pendapatnya mengenai usulan peraturan domestik suatu negara yang terkait pembebasan bursa tenaga kerja di ASEAN untuk dapat diadopsi atau direvisi sebelum undang-undang tersebut disahkan.²²

IV. SIMPULAN

Harmonisasi hukum ketenagakerjaan di kawasan ASEAN harus segera dilakukan dalam mendukung ASEAN *mutual recognition arrangement*, Adapun tujuan dari pemberlakuan ASEAN *mutual recognition arrangement* ini adalah:

- a) Memperkuat ekonomi dan memberikan peluang yang lebih besar bagi pembangunan ekonomi di ASEAN.
- b) Meningkatkan perdagangan dan investasi dibidang jasa dan menciptakan pasar dan skala ekonomi yang lebih besar di ASEAN.
- c) Mengurangi hambatan perdagangan dan investasi dibidfang jasa dan menciptakan lingkungan bisnis yang dapat diprediksi.
- d) Memperkuat hubungan ekonomi antar anggota negara melalui mempromosikan dan memfasilitasi pemanfaatan peluang yang lebih besar oleh persetujuan mempromosikan kerjasama regulasi, mengembangkan kerjasama dibidang sumber daya manusia dan meningkatkan peran serta usaha kecil dan menengah dalam kegiatan perdagangan dan penanaman modal.

²¹ Pasal 7 Ayat (7) *ASEAN Trade in Services Agreement* (ASEAN, 2021).

²² Direktorat Jenderal and Perundingan Perdagangan Internasional, "Perkuat Perdagangan Jasa, Menteri Ekonomi ASEAN Tandatangani Perjanjian Perdagangan Jasa (ATISA)," *Ditjenppi.Kemendag.Go.Id*, last modified 2017, accessed June 29, 2022, <https://ditjenppi.kemendag.go.id/index.php/berita/detail/perkuat-perdagangan-jasa-menteri-ekonomi-asean-tandatangani-perjanjian-perdagangan-jasa-atisa..> Diakses pada 10 Januari 2023.

- e) Mempersempit kesenjangan pembangunan antar negara-negara anggota untuk mencapai pembangunan sosial-ekonomi yang lebih adil, seimbang dan berkelanjutan.

Substansi dari hukum ketenagakerjaan yang diperlukan dalam melakukan harmonisasi di kawasan ASEAN dalam mendukung *ASEAN mutual recognition arrangement* yang harus diambil oleh para pemimpin ASEAN dalam menyukseskan ASEAN mutual recognition arrangement:

- a) Masing-masing negara anggota ASEAN harus memfasilitasi penerbitan visa dan izin kerja bagi delapan bidang tenaga kerja terlatih dan terampil yang telah disepakati ASEAN untuk kegiatan investasi.
- b) Meningkatkan kerjasama dinegara anggota ASEAN university network untuk meningkatkan mobilitas bagi mahasiswa dan staf dilingkup kawasan regional ASEAN.
- c) Membentuk standarisasi keahlian dan prosedur yang memadai ketenagakerjaan terampil dikawasan ASEAN sesuai dengan kompetensi.
- d) Mengembangkan kompetensi dan kualifikasi inti pekerjaan dan keterampilan pelatih disektor layanan delapan bidang MRA.
- e) Memperkuat kapabilitas penelitian masing-masing negara anggota ASEAN untuk mempromosikan, keterampilan, penempatan kerja, dan pengembangan jaringan informasi pasar kerja antar negara ASEAN.

Ketentuan yang diperlukan dalam melakukan harmonisasi hukum ketenagakerjaan di kawasan ASEAN dalam mendukung ASEAN Mutual recognition arrangement adalah upaya untuk melakukan harmonisasi hukum ketenagakerjaan di kawasan ASEAN ini secara teori harmonisasi atau penyatuan hukum teori yang mengatur tentang bagaimana suatu peraturan dari hukum internasional menjadi bagian dari hukum nasional tanpa membutuhkan pengadopsian oleh badan legislatif atau pengadilan suatu negara, peraturan hukum internasional itu bersatu/bergabung dengan hukum nasional karena itu merupakan aturan dari hukum internasional. dengan ditandatanganinya perjanjian *ASEAN Trade in Services Agreement (ATISA)*/ perjanjian perdagangan jasa ASEAN secara mutatis mutandis dan telah ber-implikasi logis hukum bahwa para negara anggota ASEAN setuju untuk segera meningkatkan kerjasama di bidang jasa di antara negara anggota, untuk menghilangkan secara

substansial semua pembatasan perdagangan jasa di antara negara anggota, dan untuk meliberalisasi perdagangan jasa dengan memperluas kedalaman dan cakupan liberalisasi di luar yang dilakukan oleh negara-negara di bawah Perjanjian Umum tentang Perdagangan Jasa (GATS).

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku-Buku

- Bachtiar, S H, and others. *Mendesain Penelitian Hukum*. Deepublish, 2021.
- Budhijanto, Danrivanto. *Teori Hukum Konvergensi*. Edited by Aep Gunarsa. Cetakan Ke. Bandung: PT Refika Aditama, 2014.
- Dixon, Martin. *Textbook on International Law*. United Kingdom: Oxford University Press, 2007.
- Hoi, Dato Lim Jock. *ASEAN Statistical Yearbook 2021*, 2021.
- Indonesia, Tim Bank. *Kerjasama Perdagangan Internasional*. Elex Media Komputindo, 2007.
- Irwansyah. *Penelitian Hukum*. Edited by Ahsan Yunus. Cetakan I. Yogyakarta: Mitra Buana Media, 2020.
- Sridadi, Ahmad Rizki, Iman Prihandono, Faizal Kurniawan, , Bagus Oktafian Abrianto, M H SH, S E Gigih Prihantono, and others. *Kebijakan Ketenagakerjaan Dalam Skema Negara-Negara ASEAN+ 3*. Airlangga University Press, 2021.

Artikel

- Allayna, Adelia Maretha, and M Irfan Hidayatullah. "Pengaruh Masyarakat Ekonomi ASEAN Terhadap Kondisi Dan Mobilitas Tenaga Kerja ASEAN Tahun 2015." *Frequency of International Relations (FETRIAN)* 2, no. 2 (2020): 31–61.
- Law, T H E, Revision Commission, Under The, and Authority Of. "The Statutes of the Republic of Singapore - Copyright Act" 2008, no. March 2008 (2015).
- Silitonga, Indah Lestari, and Diani Sadiawati. "Liberalization Of Medical Personnel Services Trade Through The Asean Framework Agreement On Services In The Mutual Recognition Arrangement." *International Journal of Business, Economics, and Law* 24, no. 1 (2021): 5–12.
- Republic, Democratic. "ASEAN Framework Agreement And That Any Such Mras Would Require Confidence In The Other Member Assessment " Means Systematic Examination To" (2003).
- Viet Dung, Tran. "Enhancing Mutual Recognition Agreements in Trade in Services Under AEC: Progressions and Constraints." *ASEAN Journal of Legal Studies* 1, no. 1 (2018).

Yue, Chia Siow, Rashesh Shrestha, Fukunari Kimura, and Doan Thi Thanh Ha. "Skills Mobility and Development in ASEAN." *Intal, P. and M. Pangestu, Integrated and Connected Seamless ASEAN Economic Community, Jakarta, ERIA* (2019): 77–95.

Vietnam Chamber of Commerce and Industry (VCCI). "ASEAN Trade In Services Agreement (ATISA)." *WTO and International Trade*. Last modified 2022. Accessed April 21, 2022. <https://wtocenter.vn/chuyen-de/15096-the-asean-trade-in-services-agreement>.

Viet Dung, Tran. "Enhancing Mutual Recognition Agreements in Trade in Services Under AEC: Progressions and Constraints." *ASEAN Journal of Legal Studies* 1, no. 1 (2018).

Yue, Chia Siow, Rashesh Shrestha, Fukunari Kimura, and Doan Thi Thanh Ha. "Skills Mobility and Development in ASEAN." *Intal, P. and M. Pangestu, Integrated and Connected Seamless ASEAN Economic Community, Jakarta, ERIA* (2019): 77–95.

Data Internet

Direktorat Jenderal and Perundingan Perdagangan Internasional, "Perkuat Perdagangan Jasa, Menteri Ekonomi ASEAN Tandatangani Perjanjian Perdagangan Jasa (ATISA)," *Ditjenppi.Kemendag.Go.Id*, last modified 2017, accessed June 29, 2022, <https://ditjenppi.kemendag.go.id/index.php/berita/detail/perkuat-perdagangan-jasa-menteri-ekonomi-asean-tandatangani-perjanjian-perdagangan-jasa-atisa>.

Susanto, *Quo Vadis" Perlindungan Anak Di Sekolah: Antara Norma Dan Realita*, lihat dalam: <http://news.detik.com/kolom/3122977/quo-vadis-perlindungan-anak-di-sekolah-antara-norma-dan-realita>, diakses pada tanggal 1 Agustus 2016.

Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. "Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)." *Kemlu.Go.Id*. Last modified 2015. Accessed April 21, 2022. https://kemlu.go.id/portal/id/read/113/halaman_list_lainnya/masyarakat-ekonomi-asean-mea.

Peraturan Perundang-Undangan

ASEAN. "Terjemahan Piagam ASEAN" (2018): 1–35.

Community, Economic. *8. SME Development in ASEAN. ASEAN Economic Community Scorecard*, 2018.

Peraturan Pemerintah nomor 34 Tahun 2021 tentang penggunaan tenaga kerja asing, *Labour code of socialist Republic of Vietnam 1964*,

Employment on foreign manpower (Amendment) ACT no. 24 of 2022.

Law, T H E, Revision Commission, Under The, and Authority Of. "The Statutes of the Republic of Singapore - COPYRIGHT ACT" 2008, no. March 2008 (2015).

Ministry of Labour Invalids and Social Affairs of Vietnam. "Labour Code, 2012" (2013): 1–100.