

## **Analisa Kebijakan Pemerintah Republik Indonesia terhadap Pemberlakuan *Mutual Recognition Agreement* (MRA) di Negara-Negara Anggota ASEAN**

Rika Isnarti<sup>1</sup>, Wiwiek Rukmi Dwi Astuti<sup>2</sup>, Poppy Irawan<sup>3</sup>

TransBorders\*

### ***Abstract***

*This paper analyzes the Indonesian government's response to the implementation of the Mutual Recognition Agreement implemented by ASEAN. high number of unskilled workers, the high competition of work, and the lack of employment for local residents, will make the MRA a challenge for Indonesia. Instead of getting benefits, Indonesia can experience overwhelm between the number of professional workers from outside and the use of local workers. whereas, Indonesian unskilled workers are unable to compete at the ASEAN level. This paper uses a qualitative method by collecting documents in a library research. This paper found that Indonesia has high number workforce, but the proportion of non-skilled workers is greater than skilled workers. In order to face the competition of skilled foreign workers in response to the MRA, the Indonesian government has prepared an increase in the quality of education and the implementation of qualifications and efforts to raise awareness of this situation to the community. However, this effort has not been able to run well due to differences in the level of qualifications between education owned by Indonesia and the unequal distribution of related institutions to make efforts to improve the quality of Indonesian workers in all regions of Indonesia.*

**Keywords:** ASEAN; Indonesia; MRA; Skilled labour

### **Abstrak**

Tulisan ini menganalisa response pemerintah Indonesia pada pemberlakuan Mutual Recognition Agreement yang diterapkan oleh ASEAN. Indonesia lebih banyak memiliki tenaga kerja non terampil dibanding dengan terampil, tingginya persaingan kerja dan kurangnya lapangan pekerjaan bagi penduduk lokal, akan membuat MRA menjadi tantangan tersendiri bagi Indonesia. kondisi ini dapat menyebabkan tenaga kerja Indonesia terasing di negara sendiri. Sedangkan, tenaga kerja non terampil Indonesia tidak mampu bersaing di level ASEAN. Tulisan ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan dokumen pada studi Pustaka. Tulisan ini menemukan bahwa Indonesia memiliki banyak tenaga kerja, namun proporsi tenaga kerja non terampil lebih banyak dibanding tenaga terampil. Dalam rangka menghadapi persaingan tenaga kerja asing sebagai respons pada MRA, pemerintah Indonesia sudah menyiapkan peningkatan kualitas Pendidikan dan pemberlakuan kualifikasi serta upaya penyadaran akan situasi ini kepada masyarakat. Namun, upaya ini belum bisa berjalan dengan baik dikarenakan perbedaan jenjang kualifikasi antar Pendidikan yang dimiliki oleh Indonesia dan tidak meratanya pemerataan dari instansi terkait untuk melakukan upaya peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia pada seluruh wilayah Indonesia.

**Kata Kunci:** ASEAN; Indonesia; MRA; Tenaga kerja terampil

<sup>1</sup> Dosen Program Studi Hubungan Internasional, Universitas Pertamina, Email: [rikaisnarti@gmail.com](mailto:rikaisnarti@gmail.com).

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Hubungan Internasional, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

<sup>3</sup> Dosen Program Studi Hubungan Internasional, Universitas Andalas.

\* Jurnal Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pasundan, Email: [transborders.journal@unpas.ac.id](mailto:transborders.journal@unpas.ac.id).

## Pendahuluan

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) merupakan tujuan yang dicitakan melalui pilar Komunitas Ekonomi ASEAN, yang sangat penting dalam proses integrasi kawasan Asia Tenggara. Melalui Cetak Biru Komunitas Ekonomi ASEAN (*AEC Blueprint*) yang disahkan pada KTT ASEAN ke-13 tahun 2007, MEA dideskripsikan sebagai masyarakat dengan pertumbuhan ekonomi yang mampu mencapai kemakmuran yang merata dan mengentaskan kemiskinan. Integrasi ekonomi kawasan meliputi menurunnya biaya transaksi dalam sektor ekspor, membantu para pengusaha ASEAN dalam menemukan pasar baru bagi produk mereka, memfasilitasi aliran investasi asing ke negara anggota ASEAN, dan mendorong perpindahan tenaga kerja terampil. Hal-hal tersebut diproyeksikan mampu meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi kawasan.

Sejauh ini, beragam upaya dalam meningkatkan aliran bebas barang di kawasan Asia Tenggara sudah banyak dilakukan. Salah satu capaiannya adalah diberlakukannya *ASEAN Free Trade Area* (AFTA) sejak 1993, dan telah berhasil menghapus 99,65% dari seluruh *tariff-lines* dalam CEPT AFTA untuk ASEAN 6 (Brunei Darussalam, Filipina, Indonesia, Malaysia, Singapura, dan Thailand) dan pengurangan sekitar 98,96% tarif menjadi antara 0-5% untuk Kamboja, Laos, Myanmar, dan Vietnam) (Kementerian perdagangan Republik Indonesia 2015).

Pengintegrasian sebuah ekonomi regional tentu bukan sekedar melalui peningkatan aliran bebas barang, namun juga aliran bebas jasa. Salah satu pencapaian yang diatur dalam mewujudkan MEA adalah terjadinya aliran bebas jasa khususnya arus tenaga kerja asing dari satu negara ke negara lain tanpa hambatan di dalam kawasan. Upaya untuk mendorong liberalisasi sektor jasa di kawasan telah disahkan melalui *ASEAN Framework*

*Agreement on Services* (AFAS) pada tahun 1995. Khusus perihal lalu lintas tenaga kerja terampil, pada tahun 2007, negara anggota ASEAN sepakat untuk menandatangani *Mutual Recognition Agreement* (MRA). Munculnya MRA membuka aliran liberalisasi tenaga kerja di ASEAN.

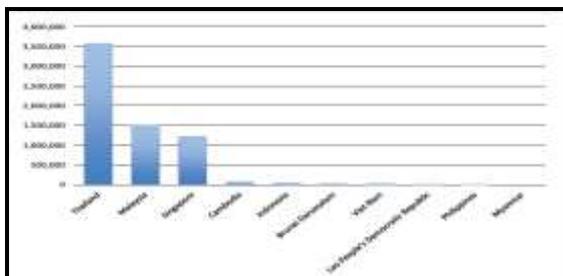
MRA menjadi hal mutlak yang dilakukan untuk mendukung liberalisasi sektor jasa yang berdasarkan keadilan/*fairness* (Makmur Keliat et al. 2014). MRA memiliki beberapa hakikat yaitu; Pertama, negara tujuan atau negara penerima mengakui kualifikasi profesional dan muatan latihan yang diperoleh dari negara pengirim atau negara asal tenaga kerja terampil. Kedua, negara asal diberikan otoritas untuk mengesahkan kualifikasi dan pelatihan dengan cara memberikan diploma atau sertifikat. Ketiga, pengakuan tidak bersifat otomatis. Ada proses untuk penentuan standar dan persyaratan lainnya yang diterapkan baik di negara penerima maupun di negara asal.

Selanjutnya, MRA disusun melalui pertukaran informasi antar negara anggota ASEAN, dengan penerapan praktik terbaik pada standar dan kualifikasi tenaga kerja terampil. Sampai saat ini, negara anggota ASEAN telah menyepakati delapan MRA dan *MRA Framework*, yaitu: (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) (ASEAN 2005).

Dari kedelapan sektor tersebut, masyarakat ASEAN yang memiliki kualifikasi terkait, akan berpeluang besar untuk bermigrasi ke negara-negara ASEAN, menjadi tenaga kerja profesional. Hal ini bermakna bahwa, pemberlakuan MRA tersebut bisa menjadi peluang ataupun ancaman bagi negara anggota ASEAN secara umum.

Hal yang menjadi ancaman adalah ketidaksiapan atau rendahnya daya saing tenaga kerja domestik dari masing-masing negara, yang akan terancam kehilangan peluang kerja karena kalah saing dengan tenaga kerja dari negara lain. Berdasarkan estimasi, sekitar 70% dari total tenaga kerja migran (terampil dan tidak terampil) bekerja di negara asing di dalam kawasan Asia Tenggara (Pocock and Phua 2011). Hal tersebut merupakan peningkatan jika dibandingkan dengan kondisi di tahun 1990an, ketika sekitar 60% tenaga kerja migran bekerja di negara di luar kawasan (international Labour Organization 2015). Dari peningkatan tersebut, jika diidentifikasi bahwa 97% tenaga kerja migran mayoritas hanya menjadikan tiga negara ASEAN sebagai negara tujuan mereka bekerja, yaitu Thailand, Malaysia, dan Singapura (lihat Gambar 1.1).

**Gambar 1.1 Jumlah tenaga kerja migran intra-ASEAN, berdasarkan negara tujuan (2013)**

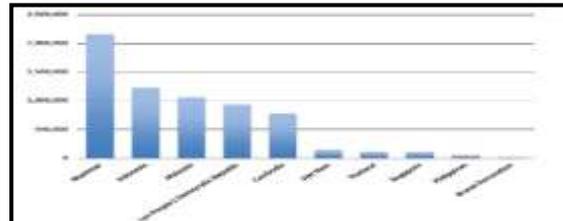


Sumber: United Nations database, "Trends in International Migrant Stock: Migrants by Origin and Destination", dalam Guntur Sugiyarto & D. R. Agunias, "A 'Freer' Flow of Skilled Labour within ASEAN: Aspirations, Opportunities, and Challenges in 2015 and Beyond", IOM-MPI Issue in Brief No. 11, (Desember 2014), hal. 6

Tingginya penerimaan tenaga kerja asing di tiga negara tersebut merupakan hal yang patut untuk ditinjau secara lebih mendalam. Tinjauan dapat dilakukan dari segi kebijakan dalam negeri mengenai aturan-aturan pekerja asing, kesiapan perekonomian domestik, dan kematangan tingkat pendidikan masyarakat di negara masing-masing. Selanjutnya, Gambar 1.2 menggambarkan jumlah tenaga

kerja migran berdasarkan negara asalnya. Myanmar menjadi negara dengan jumlah tertinggi dalam mengirim tenaga kerja migran, lalu diikuti oleh Indonesia, Malaysia, dan Laos. Namun, angka tersebut mencerminkan migrasi tenaga kerja tidak terampil.

**Gambar 1.2 Jumlah tenaga kerja migran intra-ASEAN, berdasarkan negara asal (2013)**



Sumber: United Nations database, "Trends in International Migrant Stock: Migrants by Origin and Destination", dalam Guntur Sugiyarto & D. R. Agunias, "A 'Freer' Flow of Skilled Labour within ASEAN: Aspirations, Opportunities, and Challenges in 2015 and Beyond", IOM-MPI Issue in Brief No. 11, (Desember 2014), hal. 6

Berdasarkan pemaparan data-data di atas, dengan dimulainya era implementasi MEA, perlu disoroti apakah negara-negara ASEAN memang sudah secara total berkomitmen untuk membuka gerbang nasionalnya kepada seluruh masyarakat ASEAN. Berdasarkan teori kepentingan nasional, sudah pasti negara akan menegakkan peraturan nasional dan hukum yang melindungi pekerja domestik mereka. Misalnya, undang-undang yang melarang penggunaan tenaga kerja asing di sektor-sektor tertentu (Iredale 2000). Artinya, dalam praktiknya, kemajuan dalam mendorong mobilitas tenaga kerja terampil intra-ASEAN perlu disoroti.

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk yang banyak di ASEAN. Hal ini mengisyaratkan Indonesia memiliki persaingan kerja yang tinggi diantara penduduknya (Fathin et al. 2014). Ditambahkan dengan deskripsi diagram diatas, dimana Indonesia merupakan negara dengan pengirim tenaga kerja non terampil di ASEAN dan berlaku MRA merupakan

sebuah kondisi yang dilematis bagi Indonesia. Di satu sisi, Indonesia harus membuka diri terhadap kebijakan yang sudah disepakati di level ASEAN, namun di sisi lain, Indonesia harus tetap melindungi pekerja domestik dan menyiapkan warga negaranya untuk memiliki daya saing yang kuat dengan penduduk negara lain terutama pekerja terampil.

Penelitian ini menyoroti upaya Indonesia, dalam konteks kebijakan dalam negeri, yang bertujuan untuk mendorong perpindahan tenaga kerja terampil dari Indonesia dan kebijakan Indonesia dalam mempersiapkan diri menerima pekerja terampil dari luar negeri tanpa mengabaikan perlindungan kepada warga negaranya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *framework* kerjasama yang telah disepakati pada level ASEAN khususnya perihal aliran bebas tenaga kerja terampil, serta menganalisis kebijakan nasional Indonesia sebagai fokus lokasi penelitian ini. Sebagai pemandu penelitian, maka penelitian ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan utama yaitu : Bagaimana kebijakan Indonesia menghadapi lalu lintas pekerja terampil intra ASEAN?

### Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan bersifat ekplanatif. Penelitian ini akan menggunakan metode “*process tracking*” untuk memahami dinamika perkembangan kebijakan tata kelola lalu lintas tenaga kerja terampil di ASEAN, mulai dari level regional hingga nasional. Melalui pemahaman akan proses perkembangan sejarahnya, penelitian ini akan mampu mengidentifikasi aktor-aktor yang terlibat, kepentingan mereka (negara atau kelompok), instrumen kebijakan yang mereka gunakan, dan juga interaksi di antara aktor-aktor tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan melakukan studi pustaka

dan kajian dokumen awal tentang lalu lintas tenaga kerja migran intra-ASEAN. Tim peneliti mengumpulkan bahan-bahan atau dokumen-dokumen yang relevan seperti peraturan pemerintah, berita, jurnal ilmiah, data statistik domestik dan global, dan berbagai sumber lainnya. Literatur yang telah ada yang berkaitan erat dengan riset ini sebagai unsur dasar dalam membentuk kerangka berpikir riset ini. Literatur yang dimaksud disini termasuk dokumen-dokumen terkait mengenai data kerangka kerjasama yang sudah disepakati pada level Asean khususnya di sektor jasa khususnya tenaga kerja dan dokumen terkait dengan kebijakan nasional beberapa negara anggota ASEAN di sektor jasa khususnya tenaga kerja.

### Tinjauan Pustaka

#### Regionalisme

Terminologi regionalisme seringkali digunakan untuk merujuk pada pertumbuhan integrasi masyarakat dalam suatu kawasan dan secara tidak langsung merupakan proses interaksi sosial dan ekonomi (Baylis and Smith 2020). Proses tersebut menciptakan interdependensi dan juga membentuk persepsi yang lebih mendalam akan kepentingan dan identitas bersama, termasuk rasa kebersamaan (*self-awareness*) sebagai sebuah kawasan.

Integrasi regional merujuk pada proses dimana negara – negara melampaui penghapusan hambatan untuk berinteraksi dan menciptakan ruang regional yang tunduk pada sejumlah aturan bersama. Dengan menyetujui integrasi ekonomi, maka beberapa tingkatan dalam mencapai level tersebut dibedakan atas: area perdagangan bebas, *custom unions* (serikat khusus), pasar bersama, serta serikat ekonomi dan moneter. Dengan menciptakan *custom union*, maka negara – negara tersebut seharusnya tidak hanya mengadopsi langkah dalam integrasi positif (harmonisasi aturan), tapi juga harus bertindak dalam satu suara atau kesepakatan bersama pada label internasional, setidaknya dalam masalah

kebijakan tarif. Proses tersebut akan mengarahkan pada level baru pemerintahan diatas negara – bangsa, meskipun begitu bukan berarti proses ini menciptakan ‘super – state’ baru (Crivelli 2016).

Dalam studi Hubungan Internasional, regionalisme menjadi penting karena pada pernyataannya suatu permasalahan global memerlukan penyelesaian dalam ruang lingkup yang lebih kecil, yaitu pada level regional (Baylis and Smith 2020). Ada dua hal terpenting dalam kajian regionalism yaitu menganalisis derajat keeratan (*level of cohesion*), struktur dalam pelaksanaan peran atau percaturan politik (*structure of relations*) dalam suatu kawasan, serta rasa kebersamaan yang mengiringi tumbuhnya kerja sama regional tersebut (Hurrell 1995). Istilah *region* (kawasan) dan *regionalism* memiliki perbedaan, dimana kawasan lebih mengacu pada posisi teritori secara geografis, sedangkan *regionalism* lebih bersifat abstrak, berkaitan dengan ‘ruh’ suatu kawasan, hal tersebut dapat diidentifikasi dari rasa kebersamaan atau kesadaran identitas, seperti OKI (Organisasi Konferensi Islam) (Nuraeni, Silvia, and Sudirman 2010).

Dalam regionalisme, integrasi merupakan faktor pokok yang menentukan tumbuh atau tidanya regionalisme (Brennan 2015). Selanjutnya, integrasi dapat didefinisikan dalam empat hal antara lain: 1) pergerakan menuju kerja sama negara; 2) transfer otoritas kepada institusi supranasional; 3) peningkatan penyamaan nilai – nilai; 4) perubahan menuju masyarakat global, pembentukan identitas masyarakat politik yang baru (Griffiths 2014). Selain itu, integrasi juga merupakan proses yang disadari, sehingga setiap negara yang terlibat memiliki tujuan yang jelas (Griffiths 2014).

Jika bicara mengenai tujuan integrasi, Jones (1997) menjelaskan bahwa tujuan – tujuan integrasi tersebut yakni potensi ekonomi, potensi politik, serta

resolusi konflik. Dalam integrasi juga terdapat sektor – sektor utama yang biasanya diintegrasikan, yaitu aspek ekonomi, sosial, politik, dan keamanan. Keempat sektor tersebut dapat dilihat salah satunya adalah melalui pembentukan *ASEAN Community* dimana negara – negara di ASEAN berupaya untuk melakukan proses integrasi dengan menyepakati tiga pilar, yaitu *SEAN Political – Security Community (APSC)*, *ASEA Economic Community (AEC)*, dan *ASEAN Socio – Cultural Community (ASCC)*.

### **Skilled Labor an Unskilled labor (Migrant Worker)**

Isu mengenai *migrant worker* atau tenaga kerja migran muncul sebagai salah satu isu penting dalam laju perkembangan ekonomi global. Kemunculan fenomena imigrasi ini merupakan fungsi dari kekuatan pasar (permintaan – penawaran), yang mana akan mengurangi biaya transaksi (Hollifield 2004). Migrasi internasional berdampak pada kesejahteraan baik pada negara asal pekerja migran maupun negara penerima (Isnarti 2015). Keuntungan yang didapatkan negara penerima antara lain, dari ketersediaan tenaga kerja migran, baik terampil ataupun tidak terampil. Sedangkan keuntungan yang diperoleh negara asal tenaga kerja migran antara lain dari remitansi yang dikirimkan kembali oleh pekerja migran tersebut. Remitansi ini juga menjadi sumber penting bagi peningkatan devisa suatu negara. Menurut laporan ILO (*International Labour Organization*), diperkirakan sekitar 175 juta migran di seluruh dunia, setengah dari mereka adalah termasuk pekerja (dan 15% diantaranya tergolong dalam *irregular worker*) (international Labour Organization 2007).

Istilah tenaga kerja terampil (*skilled labor*) merujuk pada tenaga kerja yang telah dilatih secara khusus atau mempelajari bentuk keterampilan tertentu untuk melakukan suatu pekerjaan, seperti teknisi, akuntan, dan sebagainya (Isnarti

2015). Sedangkan tenaga kerja tidak terampil (*unskilled labor*) dapat didefinisikan sebagai tenaga kerja yang tidak memiliki pelatihan atau keterampilan khusus (Isnarti 2015). Peluang pekerjaan yang membutuhkan *unskilled labor* semakin sedikit dikarenakan perkembangan teknologi dan sosial, misalnya buruh tani, pegawai toko, atau pelayan hotel.

Dikawasan ASEAN sendiri, isu mengenai pekerja migran merupakan salah satu isu penting dalam proses integrasi regional. Hal tersebut dapat dilihat dari sejumlah deklarasi dan rancangan aksi (*action plans*), antara lain Bangkok Declaration on Irregular Migration (1999), ASEAN Declaration Against Trafficking in Persons Particularly Women and Children (2004), serta Vientiane Action Programme (2004) yang memuat instrument perlindungan dan promosi hak pekerja migran (ASEAN 2008). Pada 2008, akhirnya ASEAN mengadopsi Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers.

Setiap tahun ribuan tenaga kerja migran berpindah ke negara anggota ASEAN yang lain untuk mencari pekerjaan (Huelser and Heal 2014). Beberapa negara anggota ASEAN yang tergolong sebagai negara pengirim tenaga kerja antara lain Kamboja, Laos, Myanmar, Indonesia, Vietnam, dan Filipina. Sedangkan anggota negara penerima tenaga kerja migran tersebut yaitu Singapura, Thailand, Malaysia, dan Brunei Darussalam. Mayoritas dari tenaga kerja tersebut adalah tenaga kerja kurang terampil dan banyak yang tergolong *irregular* (Huelser and Heal 2014). Migrasi di regional intra – ASEAN sendiri meningkat secara signifikan dalam jangka waktu dua dekade terakhir, namun sebagian besar perjalanan hanya terkonsentrasi di beberapa koridor yang menunjukkan ketidakseimbangan arus migran di kawasan ASEAN. Sekitar 97% dari 6,5 juta migran intra – ASEAN hanya berputar diantara tiga negara, yaitu

Thailand, Malaysia, dan Singapura (ASEAN 2017). Menurut data ini dari 57 koridor migrasi intra – ASEAN, terdapat lima koridor teratas, antara lain dari Myanmar ke Thailand, Indonesia ke Malaysia, Malaysia ke Singapura, Laos ke Thailand, dan Kamboja ke Thailand, yang mana data ini menunjukkan 88% dari total jumlah migran dalam intra – ASEAN (ASEAN 2017).

### **ASEAN Economic Community dalam mengelola lalu lintas tenaga kerja terampil (*skilled labor*)**

Dalam AEC 2015, tujuan akhir dari proses integrasi ekonomi regional ASEAN yaitu terdapatnya aliran bebas yang terjadi baik di pasar produk ataupun di pasar faktor – faktor produksi dan hal tersebut diuraikan secara rinci dalam cetak biru AEC 2015. Namun, pembahasan mengenai tenaga kerja dalam cetak biru AEC dibatasi hanya pada peraturan khusus mengenai tenaga kerja terampil (*skilled labour*) dan tidak ada pembahasan mengenai tenaga kerja tidak terampil (*unskilled labour*) dikarenakan isu terkait *unskilled labour* biasanya dibahas pada forum bilateral antarnegara karena dianggap sebagai sebuah isu yang sensitif (Winantyo et al. 2008). Selain itu, arus lalu lintas tenaga kerja terampil dianggap berimplikasi besar terhadap jasa perdagangan, investasi asing langsung (FDI) dan produktivitas pertumbuhan ekonomi (S. Y Chia 2011).

Lalu lintas tenaga kerja terampil (*skilled labor*) merupakan hal penting dalam implementasi liberalisasi jasa dan investasi asing langsung yang menjadi tujuan utama untuk mencapai integrasi ekonomi yang lebih dalam di AEC (Siow Yue Chia 2014). Sejauh ini, Singapura menjadi negara utama penerima tenaga kerja terampil, sedangkan Filipina dan Malaysia menjadi penyuplai utama. Meningkatnya permintaan untuk tenaga kerja terampil tidak terlepas dari pengaruh usaha pengembangan teknologi dan masyarakat. Selain itu, tenaga kerja asing

dibutuhkan untuk menciptakan peningkatan kualitas daya saing bagi tenaga kerja domestic. Strategi mengenai arus bebas tenaga kerja terampil sendiri tertuang dalam cetak biru AEC, diantaranya: 1) memfasilitasi penerbitan visa dan izin kerja; 2) kesepakatan bersama (MRAs) untuk layanan terhadap fasilitas arus tenaga kerja terampil di ASEAN; 3) mengembangkan kompetensi utama dan kualifikasi untuk pekerjaan dan *trainers skill* yang diperlukan di sektor jasa prioritas (2009) dan untuk sektor jasa lainnya (2010 hingga 2015) (Winantyo et al. 2008); serta (4) meningkatkan kerjasama antar negara anggota ASEAN *University Network* untuk meningkatkan mobilitas para pelajar dan jajarannya di kawasan ASEAN.

Dalam lingkup ketenagakerjaan yang menjadi tonggak penting dalam mencapai integrasi ekonomi secara lebih komprehensif dan mendalam adalah *Mutual Recognition Arrangements* (MRA) serta kompetensi utama untuk pekerjaan yang memerlukan keterampilan di sektor jasa (Winantyo et al. 2008). Sejauh ini MRA meliputi berbagai profesi dalam delapan MRA yang melibatkan kurang dari 1,5 % tenaga kerja ASEAN (ADB – ILO, 2014) (Sugiyarto and Agunias 2014). Dalam hal ini MRA bertujuan untuk memfasilitasi mobilitas dalam regional ASEAN, pertukaran informasi dan meningkatkan kerja sama yang tertuang dalam kualifikasi pengakuan bersama (MRA), mempromosikan penerapan praktik sesuai standard dan kualifikasi, serta menyediakan kesempatan untuk kapasitas pembangunan dan pelatihan.

MRA (*Mutual Recognition Arrangements*) yang ditandatangani oleh negara – negara anggota ASEAN pada tanggal 19 November 2007 ini menjadi sebuah hal mutlak yang dilakukan untuk mendukung liberalisasi jasa yang berasaskan keadilan (Makmur Keliat et al. 2014). Dalam MRA terdapat beberapa hal mendasar, antara lain: (a) negara tujuan atau negara penerima mengakui kualifikasi

profesional dan muatan latihan yang diperoleh dari negara pengirim atau negara asal tenaga kerja terampil; (b) negara asal diberikan otoritas untuk mengesahkan kualifikasi dan pelatihan dengan cara memberikan diploma atau sertifikat; (c) pengakuan tidak bersifat otomatis, dengan kata lain ada proses tersendiri untuk penentuan standard dan persyaratan lainnya yang diterapkan baik di negara asal ataupun negara penerima. Lalu, masih dalam upaya untuk memaksimalkan implementasi liberalisasi sektor jasa yang sudah disepakati dalam AEC, maka ASEAN segera menyepakati *ASEAN Agreement on the Movement of Natural Person* (MNP) yang ditandatangani pada tahun 2012 (Direktorat Jenderal Perundingan Perdagangan Internasional 2018). MNP menjadi salah satu jaminan perlindungan bagi integritas batas negara anggota ASEAN dan perlindungan terhadap tenaga kerja domestik dan pekerjaan tetap (*regular worker*) di ASEAN.

Namun, meskipun MRA telah disepakati sebagai instrument utama dalam mobilitas tenaga kerja terampil di ASEAN, tidak menjamin akses pasar bagi para *skilled labour*. Hal tersebut disebabkan salah satunya adalah kerangka kebijakan dan tenaga kerja yang terhambat dan membatasi mobilitas tenaga kerja, termasuk didalamnya persyaratan serta prosedur visa dan izin tenaga kerja; ketentuan hukum untuk penyediaan pekerjaan bagi tenaga kerja domestik; kebijakan yang menetapkan batasan jumlah tenaga kerja asing profesional untuk setiap sektor dan jabatan; tes dalam pasar ekonomi dan tenaga kerja yang membatasi periode waktu pekerjaan tenaga kerja asing serta dalam jangka waktu yang telah ditetapkan mereka segera digantikan oleh tenaga kerja lokal; peraturan perizinan dari asosiasi pekerja; serta persyaratan kemampuan berbahasa (Dasgupta 2015). Negara – negara di kawasan ASEAN seharusnya saling berkerjasama untuk meminimalisir hambatan tersebut, misalnya saja melalui

perluasan informasi dan transparansi mengenai pertukaran tenaga kerja serta kemudahan aplikasi visa dan izin kerja.

## PEMBAHASAN

Seperti yang dipaparkan diatas bahwa Framework MRA mengambil beberapa bidang tenaga kerja terampil dan disepakati dalam waktu – waktu yang berbeda. Dengan Kehadiran MRA akan menjadi tantangan untuk para pemangku kepentingan atau pembuat kebijakan untuk mengambil arah kebijakan untuk mempersiapkan Kualitas dan Kualifikasi Tenaga terampil Indonesia dalam menghadapi liberalisasi jasa dalam kerangka Persetujuan Kerangka Kerja di Bidang Jasa(AFAS) ASEAN ini. Namun, dalam lingkup Indonesia, ada berbagai tantangan yang dihadapi oleh pemerintah Indonesia maupun tenaga kerja terampil Indonesia dalam menghadapi MRA. Pada bagian awal tulisan ini akan dibahas tantangan dan gambaran tenaga kerja terampil Indonesia yang memiliki potensi untuk mengikuti jalur liberalisasi tenaga kerja terampil di ASEAN melalui MRA.

Salah satu keuntungan yang dapat digunakan oleh Indonesia untuk menghadapi MRA adalah banyaknya jumlah tenaga kerja terampil yang dimiliki oleh Indonesia. Hal ini dapat dicapai karena banyaknya jumlah sekolah-sekolah yang membuka program kejuruan dan keterampilan di Indonesia. Seperti untuk tenaga keperawatan, pada tahun 2004 Indonesia memiliki sekitar 409 sekolah perawat yang kemudian meningkat hampir dua kali lipat sekitar 733 pada tahun 2010.<sup>4</sup> Hal ini memberikan peluang bagi penduduk Indonesia untuk menjadi tenaga kerja terampil, bagi negara, akan meningkatkan kapasitasnya untuk mengikuti kerangka kerja MRA ASEAN ini.

Namun, Indonesia mengalami beberapa problem dilematis dalam melakukan liberalisasi tenaga kerja terampilnya seperti perawat. Permasalahan pertama yang dihadapi oleh pemerintah Indonesia adalah kurangnya serapan tenaga kerja terampil baik pada institusi publik maupun pada institusi swasta. Menurut Joko Gunawan dan Yupin Aunguroch (2015) hanya sekitar 30% lulusan sekolah kejuruan dan keterampilan yang mampu diserap oleh negara baik pada sektor publik dan swasta yang mampu diserap. Hal ini dapat menjadi tantangan maupun peluang bagi Indonesia. Ketidakkampuan negara dalam menyerap tenaga kerja dapat dijadikan sebuah peluang bagi warga negara untuk kemudian mengikuti skema liberalisasi tenaga kerja dalam ASEAN.

Permasalahan ini sebenarnya juga diikuti dengan permasalahan lainnya. Ketidakkampuan negara dalam menyerap jumlah tenaga kerja yang banyak diikuti dengan permasalahan bahwa jumlah tenaga kerja terampil tidak menyebar merata disetiap wilayah Indonesia. Pada umumnya, tenaga kerja terampil di Indonesia menumpuk di satu pulau, pulau jawa. Sedangkan pada wilayah lain, jumlah tenaga kerja terampil tidak sebanyak yang berada di pulau Jawa. Hal ini, disebabkan oleh pembuatan sekolah keterampilan yang banyak di Indonesia tidak didorong oleh penyediaan lahan kerja yang juga sesuai dengan jumlah lulusan yang dihasilkan pada suatu wilayah. Sehingga begitu lulus, tenaga kerja biasanya akan mencari pekerjaan di tempat lain. Sebagai akibatnya hal ini memberikan kerugian pada pelayanan negara. Warga negara tidak terlayani dengan maksimal dengan jumlah tenaga kerja terampil. Sehingga, banyak sektor- sektor pembangunan yang menjadi terabaikan. Seperti contoh pada bidang kesehatan. Indonesia memiliki jumlah perawat yang banyak seperti yang sudah dipaparkan diatas, namun, tidak dapat

---

<sup>4</sup> AIPNI-AINEC. Daftar Anggota AIPNI, 2015. Available at: <http://www.aipni-ainec.com>.

terserap dengan baik dan tidak semua perawat mampu melayani masyarakat.

Ditambahkan, idealnya Indonesia memiliki sekitar 117 perawat untuk dapat melayani sekitar 100.000 jumlah populasi (Joko Gunawan and Yupin Aunguroch 2015). Tetapi hal ini, tidak dapat dipenuhi oleh Indonesia, selain jumlah tenaga kerja yang menumpuk di satu titik, dan jauhnya jarak antara pulau pulau luar pada sebagian lokasi wilayah Indonesia. Ia kemudian menambahkan bahwa, persoalan jarak dan kurangnya fasilitas pembangunan negara menjadikan alasan tersendiri bagi tenaga kerja terampil Indonesia untuk tidak bekerja di tempat tersebut.

Persoalan lain yang dihadapi oleh tenaga kerja di Indonesia adalah, ketidakmerataan pembangunan menyebabkan mereka mencari pekerjaan pada satu lokasi, yaitu wilayah yang memiliki penduduk padat. Namun, hal ini juga beresiko tinggi, karena akan meningkatkan persaingan antar sesama tenaga kerja dengan jumlah serapan yang kecil. Pada akhirnya, banyak tenaga kerja terampil Indonesia bekerja tidak sesuai dengan bidang keahliannya di dalam negeri. Hal ini tentu saja akan menurunkan jumlah tenaga kerja terampil Indonesia jika dibandingkan dengan jumlah mereka ketika tamat sekolah dahulu.

Untuk menghadapi beberapa permasalahan ini pemerintah Indonesia telah melakukan beberapa kebijakan terkait dengan kerangka MRA diantaranya. Meningkatkan jumlah kualifikasi tenaga kerja terampil dengan memberikan lisensi pada tenaga kerja terampil. Hal ini berguna untuk meningkatkan daya saing mereka dengan sesama tenaga kerja terampil dari sesama negara anggota ASEAN. Hal ini dapat terlihat pada peningkatan jumlah pemegang surat tanga registrasi perawat yang menjadi alasan legal apakah seorang perawat atau tenaga kerja kesehatan lainnya merupakan tenaga kerja terampil atau tidak. Pada tahun 2004 jumlah pemegang lisensi ini hanya 149.153 orang dan meningkat

menjadi 414.408 orang pada 2013 (Kusuma Ratih and Hidayat 2015).

Permasalahan berikutnya yang dialami oleh tenaga kerja Indonesia pada konteks kesiapan untuk persaingan liberalisasi tenaga kerja terampil ASEAN adalah latar belakang pendidikan yang beragam untuk dikategorikan sebagai seorang terampil yang berbeda dengan Thailand dan Filipina. Pada kedua negara ini, tenaga kerja terampil perawat, dalam artian perawat yang teregistrasi adalah perawat yang memiliki ijazah bachelor. Sedangkan pada kasus perawat Indonesia, perawat memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, namun kemudian tetap diizinkan untuk memperoleh Surat registrasi perawat yang membuktikan bahwa ia merupakan perawat sebagai tenaga kerja terampil. Seperti perawat dengan pendidikan D3 juga memiliki sertifikat registrasi sebagai perawat. Pada level persaingan ASEAN, tentunya hal ini akan merugikan tenaga kerja Indonesia karena kualifikasi dan kemampuan yang dimiliki bisa saja lebih rendah dari pada tenaga kerja terampil yang memiliki kualifikasi resmi dibanding tenaga kerja pada negara lain.

Kebijakan kedua yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja terampilnya untuk mampu bersaing dengan tenaga kerja terampil dari negara- negara di ASEAN adalah membuka banyak kelas Internasional pada sekolah sekolah dengan fokus keterampilan. Sehingga, diharapkan lulusan yang keluar memiliki kualifikasi dan mampu bersaing secara internasional. Selain itu pemerintah juga menyediakan beberapa pelatihan pelatihan yang dikelola oleh instansi pemerintahan untuk menyelenggarakan pelatihan ataupun kursus bagi tenaga kerja terampil seperti mempersiapkan tenaga kerja terampil kesehatan yang lebih berkualitas dengan menyelenggarakan pelatihan yang diselenggarakan oleh PPSDM kementerian kesehatan Republik Indonesia (Joko Gunawan and Yupin Aunguroch 2015).

Kebijakan ini tentunya juga memiliki berbagai kendala, antara lain, tidak optimalnya operasional program kelas internasional yang dicanangkan oleh pemerintah. Menurut Kanchanachitra et al. (2011) ada beberapa kendala yang dihadapi oleh pemerintah untuk mengoptimalkan program ini yang pertama, kurangnya sumber daya manusia sebagai tenaga pengajar yang berkualifikasi internasional terutama yang merupakan tenaga pengajar Indonesia yang juga mampu untuk menciptakan lulusan yang berkualitas internasional. Disisi lain, jumlah tenaga profesional sebagai tenaga pengajar, tidak dibayar dengan semestinya dikarenakan kurangnya jumlah dana operasional yang dimiliki oleh kelas internasional, sehingga kembali menyebabkan mereka untuk memilih bekerja di luar negara Indonesia (Kusuma Ratih and Hidayat 2015). Sisi lain dari kebijakan ini adalah tidak jelasnya bagaimana cara mengevaluasi program dan mengukur apakah lulusan dari program kelas internasional memiliki kompetensi yang lebih tinggi dengan peserta yang hanya mengikuti kelas dengan program kurikulum nasional. Pada sisi internasional, program ini belum mampu mengukur apakah lulusan sudah memiliki kompetensi untuk kebutuhan tenaga kerja tingkat internasional dan mampu bersaing dengan tenaga kerja pada negara lain.

Kebijakan ketiga yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia dalam persiapan menghadapi AEC dengan skema MRA adalah melakukan sosialisasi untuk menciptakan kesadaran masyarakat akan MRA dan apa peraturan-peraturan terkait dengannya. Dalam hal ini, beberapa kementerian telah melaksanakan sosialisasi di berbagai daerah dengan sasaran sekolah tinggi untuk menciptakan kesadaran tenaga kerja dan mau untuk meningkatkan kualifikasi mereka serta kerangka kerja yang harus mereka pahami dalam MRA. Kegiatan seperti ini salah satunya dilaksanakan oleh kementerian pariwisata dan ekonomi kreatif dengan cara

mengunjungi sebagian besar provinsi di Indonesia sejak tahun 2008 dan terus berkeliling untuk memberikan sosialisasi mengenai tata peraturan pariwisata di Indonesia, kebijakan-kebijakan pemerintah terkait dengan pariwisata dan kualifikasi atau tingkat pendidikan dan legal dokumen yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja yang ingin bekerja di sektor pariwisata (AADCP 2015).

Kelemahan dari kebijakan ini adalah tidak semua kementerian melakukan hal yang serupa. Ada sekitar delapan bidang tenaga kerja terampil dalam kerangka kerja MRA, namun tidak semua kementerian melakukan upaya optimal untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang dibidangi kementerian tersebut. Sejauh ini, hanya ada dua kementerian yang berusaha melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja terkait dengan bidangnya seperti kementerian pariwisata dan kementerian kesehatan. Namun pada bidang tenaga kerja teknik, akuntan dan surveyor belum ada kebijakan dari pemerintah terkait untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia dalam bidang ini.

Kelemahan berikutnya dari kebijakan ketiga ini adalah tidak meratanya sosialisasi yang dilakukan oleh kementerian-kementerian terkait. Ada sekitar 34 provinsi di Indonesia yang keseluruhannya mampu menghasilkan tenaga kerja profesional, namun sosialisasi yang dilakukan oleh kementerian – kementerian hanya pada beberapa kota besar saja. Sehingga, informasi akan kesadaran MRA tidaklah merata.

Kelemahan terakhir dari penciptaan kesadaran kebijakan MRA yang dilakukan oleh pemerintah adalah kurangnya koordinasi antar sesama kementerian. Seperti kurangnya kerjasama antara kementerian pendidikan dan kementerian perguruan tinggi dengan kementerian kementerian sebagai pengguna tenaga kerja terampil. Akan lebih optimal jika kementerian pendidikan dan perguruan tinggi melakukan kerjasama dengan

kementerian kesehatan mengenai bagaimana tenaga kerja terampil dengan kualifikasi yang mereka harapkan sehingga, dapat diterapkan sedini mungkin dari masa pendidikan tenaga kerja terampil.

Kebijakan terakhir yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja terampilnya dalam persaingan pasar bebas ekonomi ASEAN adalah melakukan kerjasama pelatihan dengan industri pemakai tenaga kerja terampil baik dalam maupun luar negeri untuk memberikan pelatihan mengenai kualitas seperti apa dan kemampuan bagaimana yang mereka cari dari seorang tenaga kerja terampil untuk kemudian dapat bergabung dalam industri tersebut. Salah satu bentuk kerjasama ini adalah kerjasama yang dilakukan oleh sekolah pariwisata Bandung dengan kementerian pariwisata dan ekonomi kreatif dan hotel Shahid Jakarta dalam memberikan pelatihan kepada calon tenaga kerja pariwisata Indonesia mengenai keterampilan perhotelan yang harus dimiliki oleh tenaga kerja pariwisata sesuai standar internasional hotel tersebut, sehingga tenaga kerja yang sudah dilatih siap untuk diterjunkan pada dunia kerja.

Kebijakan ini memiliki kelemahan seperti kebijakan lainnya yaitu tidak semua industri dan kementerian dan bidang keahlian melakukan kerjasama. Dapat diartikan bahwa Indonesia hanya melakukan kesiapan dalam beberapa bidang kerangka kerja MRA saja.

## **KESIMPULAN**

Indonesia sebagai negara yang tergabung dalam ASEAN sudah mempersiapkan diri dalam menghadapi pasar bebas ekonomi ASEAN. Salah satunya adalah pasar tenaga kerja ASEAN dengan skema MRA. Dengan adanya MRA, tenaga kerja terampil ASEAN dapat melakukan liberalisasi tenaga kerja dalam artian terbukanya peluang kerja yang lebih luas yaitu melebar kepada negara-negara ASEAN lainnya. Hal ini juga berlaku bagi negara anggota ASEAN lainnya, dimana

tenaga kerja mereka dapat bekerja dengan bebas dibawah kerangka kerja MRA ASEAN dan beberapa hakikat kerja MRA tersebut.

Selama ini, Indonesia sudah banyak melakukan migrasi tenaga kerja, namun tenaga kerja yang dikirim merupakan tenaga kerja semi terampil dan non terampil. Jika dibandingkan dengan negara anggota ASEAN lainnya, angka migrasi tenaga kerja terampil Indonesia masih kecil. Menghadapi keadaan ini pemerintah Indonesia perlu melakukan beberapa kebijakan untuk tetap melindungi tenaga kerjanya dan mempersiapkan tenaga kerja terampilnya untuk bersaing dengan tenaga kerja dari negara anggota ASEAN yang lain.

Adapun beberapa kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia terkait hal ini adalah memberikan standar kualifikasi kepada tenaga kerja terampil. Dengan kata lain, tenaga kerja terampil Indonesia harus memiliki sertifikat sebagai bentuk legal kualifikasi mereka sebagai tenaga kerja terampil. Upaya ini juga sejalan dengan meningkatkan standar dan mutu pendidikan Indonesia untuk menghasilkan tenaga kerja yang lebih berkualitas.

Upaya selanjutnya yang dilakukan adalah melakukan upaya penyadaran kepada masyarakat luas dan tenaga kerja mengenai kerangka kerja MRA dan bekerjasama dengan industri pemakai tenaga kerja untuk meningkatkan mutu tenaga kerja. Secara garis besar kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia dalam menghadapi AEC adalah meningkatkan mutu tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan.

Namun, kebijakan-kebijakan yang dibuat dan tindakan yang dilakukan juga menghadapi berbagai kendala dan belum optimal. Hal ini dikarenakan belum adanya pemerataan dari instansi terkait untuk melakukan upaya peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia pada seluruh wilayah Indonesia, masih berbedanya standar kualifikasi yang dapat dimiliki oleh

seorang tenaga profesional dan yang terakhir, tidak meratanya peningkatan tenaga kerja pada kerangka kerja MRA. Pemerintah masih melakukan peningkatan mutu pada beberapa bidang saja.

### Daftar Pustaka

#### Dokumen Resmi

AADCP. 2015. "Nayional Implementation of the Mutual Recognition Arrangement (MRA) on Tourism Professionals: Success Stories and Best Practices." jakarta. <https://www.asean.org/storage/images/2013/economic/NationalImplementationoftheMRAonTourismProfessionals-SuccessStories.pdf>.

ASEAN. 2005. "ASEAN Free Trade Area Agreements | ASEAN Investment." 2005. <http://investasean.asean.org/index.php/page/view/asean-free-trade-area-agreements/view/757/newsid/868/mutual-recognition-arrangements.html>.

2008. "ASEAN Committee on the Implementation of the ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers (ACMW) Work Plan Background."

2017. *Kompendium Edukasi Pekerja Migran Dan Program Migrasi Yang Aman*. Jakarta: Sekretariat ASEAN. [www.asean.org](http://www.asean.org).

International Labour Organization. 2007. *International Labour Standards on Migrant Workers' Rights* INTERNATIONAL LABOUR OFFICE BANGKOK. Bangkok: International Labour Office. [www.ilo.org/asia/library/pub15.htm](http://www.ilo.org/asia/library/pub15.htm).

———. 2015. *Migration in ASEAN in Figures: The International Labour*

*Migration Statistics (ILMS) Database in ASEAN*. bangkok: International Labour Office.

#### Buku

Baylis, J, and S Smith. 2020. *The Globalization of World Politics: An Introduction to International Relations*. susex: Oxford University Press. [https://books.google.co.id/books?id=Y1S\\_DwAAQBAJ](https://books.google.co.id/books?id=Y1S_DwAAQBAJ).

Brennan, Louis. 2015. *Drivers of Integration and Regionalism in Europe and Asia*. new york: Taylor and Francis.

Dasgupta, Sukti. 2015. "The Limited Impact of the ASEAN Economic Community on Skilled Labour Migration." In *The ASEAN Economic Community and Beyond: Myths and Realities*, edited by Sanchita Basu Das, 51–58. Singapore: ISEAS-Yusof Ishak Institute.

Griffiths, Martin. 2014. *International Relations : The Key Concepts*. Third edit. Routledge Key Guides.

Jones, W S. 1997. *The Logic of International Relations*. Longman. <https://books.google.co.id/books?id=82juAAAAMAAJ>.

Kementerian perdagangan Republik Indonesia. 2015. *Menuju ASEAN Economy Community 2015*. Jakarta: Kementerian Perdagangan Republik Indonesia.

Makmur Keliat, Asra Virgianita, Shofwan Al Banna Choiruzzad, and Agus Catur Aryanto Putro. 2014. *Tenaga Kerja Terampil Indonesia & Liberalisasi Jasa ASEAN* . I. Jakarta: ASEAN Study Center FISIP UI. <https://insistpress.com/katalog/tenaga>

-kerja-terampil-indonesia-liberalisasi-jasa-asean/.

Nuraeni, Deasy Silvia, and Arfin Sudirman. 2010. *Regionalisme Dalam Studi Hubungan Internasional*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyarto, Guntur, and Doreen Rannveig Agunias. 2014. "A Joint Series of the IOM Regional Office for Asia and the Pacific and the Migration Policy Institute A 'Freer' Flow of Skilled Labour within ASEAN: Aspirations, Opportunities and Challenges in 2015 and Beyond Executive Summary."

Winantyo, R, S Arifin, R A Djaafara, and A S Budiman. 2008. *Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), 2015: Memperkuat Sinergi ASEAN Di Tengah Kompetisi Global*. Elex Media Komputindo.  
[https://books.google.co.id/books?id=p0d6QS0i\\_PsC](https://books.google.co.id/books?id=p0d6QS0i_PsC).

### Buku Kumpulan Artikel

Chia, S. Y. 2011. "Free Flow of Skilled Labor in the AEC." In *Toward a Competitive ASEAN Single Market: Sectoral Analysis*, edited by S. Urata and M. Okabe, 205–79. Jakarta.

### Working paper

Chia, Siow Yue. 2014. "Towards Freer Movement of Skilled Labour in AEC 2015 and Beyond." *IDEAS Working Paper Series from RePEc*.  
<http://search.proquest.com/docview/1698276665/>.

Huelser, Sarah, and Adam Heal. 2014. "Moving Freely? Labour Mobility in Asean Asia-Pacific Research And Training Network On Trade." *Policy Brief Brief*.

### Jurnal

Crivelli, Pramila. 2016. "Regionalism and Falling External Protection in High and Low Tariff Members." *Journal of International Economics* 102: 70–84.

Fathin, Cinintya Audori, Arika Bagus Perdana, Ayu Kartikasari, and Dyah Ratih Sulistyastuti. 2014. "Indonesian Human Resources Readiness in Term of Facing the ASEAN Economic Community." *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 18 (2).

Hollifield, James F. 2004. "The Emerging Migration State." *The International Migration Review* 38 (3): 885–912.  
<http://www.jstor.org/stable/27645420>.

Hurrell, Andrew. 1995. "Explaining the Resurgence of Regionalism in World Politics." *Review of International Studies* 21 (4): 331–58.  
<http://www.jstor.org/stable/20097421>.

Iredale, Robyn. 2000. "Migration Policies for the Highly Skilled in the Asia-Pacific Region." *The International Migration Review* 34 (3): 882–906.  
<http://search.proquest.com/docview/215275837/>.

Isnarti, Rika. 2015. "Gerakan Silicon Valley Indian Professionals Association (SIPA) Dalam Membantu India Mengubah Brain Drain Menjadi Brain Circulation." *Andalas Journal of International Studies (AJIS)* 1 (1): 88.  
<https://doi.org/10.25077/ajis.1.1.88-105.2012>.

Joko Gunawan, and Yupin Aunguroch. 2015. "ASEAN Mutual Recognition Arrangement for Indonesian Nurses: Is It a Promise?" *International Journal of Community Medicine and Public Health* 2 (2): 77–80.  
<https://doi.org/10.5455/2394->

6040.ijcmph20150502.

Kanchanachitra, Churnrurtai, Magnus Lindelow, Timothy Johnston, Piya Hanvoravongchai, Fely Lorenzo, Nguyen Huong, Siswanto Wilopo, and Jennifer Dela Rosa. 2011. "Health in Southeast Asia 5: Human Resources for Health in Southeast Asia: Shortages, Distributional Challenges, and International Trade in Health Services." *The Lancet* 377 (9767): 769–81.  
<http://search.proquest.com/docview/856797496/>.

Kusuma Ratih, Fitria, and Budi Hidayat. 2015. "Readiness of Policy Implementation of Indonesian Health Workers in Facing the Services Liberalization within the Framework of ASEAN Framework Agreement on Services (Review on Mode 4 AFAS:

Movement of Natural Persons)."  
*Journal of Indonesian Health Policy and Administration* 1 (1).

Pocock, Nicola, and Kai Hong Phua. 2011. "Medical Tourism and Policy Implications for Health Systems: A Conceptual Framework from a Comparative Study of Thailand, Singapore and Malaysia." *Globalization and Health* 7 (1): 12.

### Laman Web

Direktorat Jenderal Perundingan Perdagangan Internasional. 2018. "Regional Framework." 2018.  
<http://ditjenppi.kemendag.go.id/index.php/perdagangan-jasa/perundingan-jasa/regional>.