

PROSIDING KONFERENSI KE-2
PERKUMPULAN PENGAJAR DAN PRAKTISI
HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA (P3HKI)
di Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara (USU)
Medan, 12 - 13 Oktober 2017

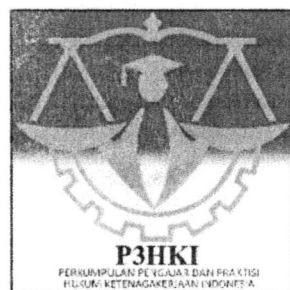
**PELUANG DAN TANTANGAN
HUKUM KETENAGAKERJAAN
DALAM MENDORONG
INDUSTRIALISASI YANG
BERLANDASKAN
FALSAFAH PANCASILA**

Tim Editor:

- Joko Ismono, S.H., M.H.
- Abdul Khakim, S.H., M.Hum.

Tim Reviewer:

- Dr. Asri Wijayanti, S.H., M.H.
- Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum.



**Penerbit: Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum
Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI)
Surabaya, 2017**

... dan ...

... dan ...

... dan ...

... dan ...

... dan ...

... dan ...

... dan ...

... dan ...

... dan ...

... dan ...

... dan ...

... dan ...

... dan ...

... dan ...

Judul : **Peluang dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan dalam Mendorong Industrialisasi yang Berlandaskan Pancasila**

Tim Editor : Joko Ismono, S.H., M.H.
Abdul Khakim, S.H., M.Hum

Tim Reviewer : Dr. Asri Wijayanti, S.H., M.H
Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum.

Penerbit : Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI)

Alamat Penerbit : Wisma Indah 2 Blok K 11 No. 11 Surabaya
Telp. 08563086749
Email: p3hki.ail3p@gmail.com
<https://p3hki.org>

Percetakan : Suya-advertising
Jln. Semampir Barat 3 no 1c Surabaya
Telp: 085731012156
E-mail: Suyaadvsurabaya@gmail.com

Cetakan ke-1 : Desember 2017.

Perpustakaan Nasional : Katalog Dalam Terbitan (KDT)
P3HKI

Peluang dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan dalam Mendorong Industrialisasi yang Berlandaskan Pancasila

Penerbit : Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI)

xviii + 419 hal. : 21 cm x 29,7 cm

ISBN : 978-602-51249-0-7

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang memperbanyak atau memin-dahkan sebagian atau seluruhnya isi buku ini dalam bentuk apapun, secara elektronik maupun mekanis, termasuk fotocopy, merekam, atau dengan tehnik perekaman lainnya, tanpa izin tertulis dari penerbit.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta, Bab XII Ketentuan Pidana, Pasal 72, ayat (1), (2) dan (6).

kerjaan, di mana sistem ini dapat dilaksanakan dan mendukung penciptaan lapangan pekerjaan.¹

Saudara-saudara sekalian,

Demikian saya sampaikan, semoga Konferensi ke-2 Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia serta Seminar Perubahan Kurikulum Hukum Perburuhan ini bermanfaat bagi peningkatan kualitas hukum ketenagakerjaan dan dapat diimplementasikan untuk kesejahteraan masyarakat.

Akhirnya dengan mengucap *Bismilahirrahmanirrahim* Konferensi ke-2 Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia serta Seminar Perubahan Kurikulum Hukum Perburuhan, secara resmi saya nyatakan "DIBUKA".

Sekian, terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.,

Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Ttd.

M. Hanif Dhakiri

¹ Beberapa catatan disarikan oleh Dr. Asri Wijayanti, S.H., M.H. dari *Keynote Speaker* Menteri Ketenagakerjaan RI yang disampaikan oleh Agatha Widianawati, S.H., M.H. pada acara pembukaan Konferensi ke-2 P3HKI di Medan, 12 Oktober 2017.

1) Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia masih jauh dari harapan jika dilihat dari jumlah pengangguran, kebijakan pemerintah, belum dapat mengentaskan kemiskinan. Masalah ketenagakerjaan berdasar Data BPS 2012: pengangguran terbuka 5,33% sekitar 7 juta dari angkatan kerja, jam kerja kurang dari 35 jam per minggu, 7,6% dari penganggur atau paruh waktu (normal 40 jam per minggu).

2) Produktivitas kerja dipengaruhi faktor pekerjaanya, pendidikan, lingkungan kerja, dan kebijakan pemberi kerja. Upah termasuk minimum dan di atas upah minimum ada kesenjangan upah antar daerah. Berdasarkan KHL, beda antar daerah. Contohnya DKI Jakarta (KHL-UMP dibandingkan dengan Papua). UMP Jakarta lebih besar daripada Papua. Fakta di Papua lebih kecil UMP di sektor tertentu (pertanian, industri kecil) masih di bawah UMP. Seharusnya upah dapat memenuhi kelayakan, mencerminkan seimbang dengan resikonya. Seharusnya dapat meninggalkan insentif.

Harapan ada kolaborasi antara upah dan produktivitas kerja. Peningkatan kompetensi pekerja, *link* antara dunia pendidikan dan dunia kerja dengan vokasi. Perkembangan dunia bisnis, membuka diri untuk revisi kurikulum.

3) Sekarang era digital dan optimalisasi, akan ada jenis-jenis pekerjaan yang akan hilang. Contohnya kartu tol, ada pengurangan jenis pekerjaan. Belanja *online*, akan menggantikan jenis pekerjaan di mall. Meningkatkan fleksibilitas tenaga kerja terkait dengan *outsourcing*. Biaya untuk pesangon sangat tinggi yakni 9 kali gaji. Faktanya belum semua ketentuan pesangon dapat dilaksanakan oleh pengusaha karena tidak mampu memenuhinya.

Kebijakan pengembangan pasar kerja seharusnya fleksibel. Langkah praktis seperti menerapkan pelaksanaan peraturan tenaga kerja. Menciptakan keadilan bagi tenaga kerja melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Cadangan pesangon melalui subsidi jaminan hari tua.

4) Bagaimana sistem jaminan sosial bisa *match* dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003? Revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 harus ada dukungan dari *stakeholder* dan bagaimana bisa sinkron?

Aturan pesangon dapat dibayar dengan dana pensiun. UU SJSN ada jaminan pensiun yang bersifat wajib. Akibatnya Pengusaha wajib bayar 2, yaitu dana pensiun sukarela dan UU SJSN. Jaminan kesehatan nasional, seluruh WNI wajib ikut. Ada askes, UU SJSN turun tangan untuk memberi bantuan, ada prinsip gotong royong.

DAFTAR ISI

Sambutan Ketua Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI)	v
Sambutan Ketua Panitia Konferensi ke-2 Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI) di Medan, 12-13 Oktober 2017	vii
Sambutan Dekan Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara (Prof. Dr. Budiman Ginting, S.H., M.Hum.)	ix
<i>Keynote Speaker</i> Menteri Ketenagakerjaan RI pada acara Konferensi ke-2 Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia serta Seminar Perubahan Kurikulum Hukum Perburuhan	x
Daftar Isi	xiii
Daftar Lampiran	xvii
Daftar Gambar	xviii
BAGIAN I MAKALAH PEMBICARA (PANELIS)	1
1. Tantangan dan Pengembangan Hukum Ketenagakerjaan/- Perburuhan di Fakultas Hukum Dewasa Ini (Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H. - Guru Besar Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta)	3
2. Kebijakan Perlindungan Pekerja dalam Sistem Ekonomi Pasar Bebas (Prof. Dr. Budiman Ginting, S.H., M.Hum. - Guru Besar Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan)	10
3. Urgensi Keahlian Hukum Ketenagakerjaan bagi Para Praktisi (Abdul Khakim, S.H., M.Hum. - Advokat/Praktisi Hukum Ketenagakerjaan, Balikpapan)	15
4. Membangun Organisasi Pekerja/Buruh dalam Perubahan Iklim Ketenagakerjaan/Perburuhan (Dr. Asri Wijayanti, S.H., M.H. - Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah, Surabaya)	27
BAGIAN II MAKALAH PESERTA	37
A. Hubungan Kerja	39
5. Pergeseran Hubungan Kerja (Annisa Fathima Zahro, Lorita Fadianty, Willy Farianto, dan Darmanto – Advokat pada Law Firm “Farianto & Darmanto” Jakarta)	39
6. Aspek Hukum Pemagangan dan Permasalahannya di Indonesia (Imam Budi Santoso – Dosen Fakultas Hukum Universtas Singaperbangsa, Karawang)	50

7.	Urgensi Pengaturan Definisi Cuti Bersama dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (Johan Imanuel – Anggota PERADI dan Partner pada Law Office “Bireven & Partner” Jakarta)	56
8.	Kajian Hukum Batas Usia Pensiun (Umar Kasim – Dosen STHM dan UPN Jakarta)	60
B. Perlindungan Tenaga Kerja		77
9.	Perlindungan Hukum Pekerja Rumahan: Belajar dari Proses Penyusunan Kebijakan di DI Yogyakarta (Susilo Andi Darma – Dosen Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta)	77
10.	Pekerja Informal: Pekerja Rumah Tangga dan Pekerja Rumahan dalam Hukum Ketenagakerjaan (Agusmidah – Dosen Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan)	87
11.	Perlindungan Hukum bagi Pekerja Penyandang Disabilitas atas Tindakan Diskriminatif di Perusahaan (Zainal Abidin Pakpahan – Mahasiswa S3 Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan dan Dosen STIH Labuhanbtu)	100
12.	Penegakan Hukum Perlindungan Pekerja/Buruh dalam Tindak Pidana Ketenagakerjaan (Parningotan Malau – Dosen Fakultas Hukum Universitas Putera, Batam, dan Ketua YLBH Rogate)	113
C. Outsourcing dan TKA dalam Era Pasar Bebas		131
13.	Perlindungan Hukum terhadap Buruh di Perusahaan dalam Penyalur Jasa Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Kolahman Saragih – Mahasiswa S3 Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan)	131
14.	Penegakan Hukum dalam Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (Siti Kunarti – Dosen Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto)	148
15.	Perlindungan TKI terhadap TKA dalam Pasar Kerja Global di Era Pasar Bebas ASEAN (Lanny Ramli – Dosen Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya)	157
D. Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri		167
16.	Wujud Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Suci Flambonita - Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Palembang)	167
17.	Evaluasi Kebijakan dan Mekanisme Kemitraan Lembaga Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar	182

	Negeri (Dessy Sunarsi - Dosen Fakultas Hukum Universitas Sahid, Jakarta)	
18.	Kebijakan Perlindungan Buruh Migran Indonesia – Hak Mogok, <i>Lock Out</i> , dan Iklim Ketenagakerjaan Indonesia (H. Jawade Hafidz - Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung, Semarang)	196
E.	Perlindungan Pekerja Anak	209
19.	Perlindungan Hukum terhadap Eksploitasi Pekerja Anak (Farhana – Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam, Jakarta)	209
20.	Faktor-Faktor Penyebab Pekerja Anak yang Bekerja di Sektor Informal di Indonesia (Mukmin Zakie – Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta)	219
21.	Perlindungan Pekerja Anak di Sektor Formal dan Informal dalam Perspektif Hukum (Azmiati Zuliah – Mahasiswa S3 Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan)	229
22.	Perlindungan Hukum terhadap Eksploitasi Ekonomi Artis Cilik: Studi Komparasi Indonesia dan Amerika Serikat (Nabiyla Risfa Izzati - Dosen Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta)	236
23.	Perlindungan Hukum bagi Pekerja Anak (Suria Ningsih – Dosen Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan)	255
F.	Jaminan Sosial bagi Pekerja/Buruh	263
24.	Jaminan Sosial bagi Pekerja/Buruh berlandaskan Falsafah Pancasila (Mimin Mintarsih - Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam, Jakarta)	263
25.	Menakar Regulasi Ketenagakerjaan dalam Melindungi Kesejahteraan Pekerja Informal (Tri Sulistiyono - Dosen Fakultas Hukum Universitas Negeri, Semarang)	271
G.	Hukum Pengupahan	279
26.	Pengaturan Jaring Pengaman Upah (<i>Safety Net of Wage</i>) dalam Rangka Perlindungan Upah (Yetniwati – Dosen Fakultas Hukum Universitas Jambi, Jambi)	279
27.	Analisis Hukum terhadap Penetapan Upah Minimum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Thamrin S. – Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Pekanbaru)	289
28.	Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja/Buruh berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Medan (Riady Lukman – Mahasiswa Magister Kenotariatan Universitas Sumatera Utara, Medan)	296

	H. Kebebasan Berserikat bagi Pekerja/Buruh	303
196	29. <i>Union Busting</i> dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha (Nugroho Eko Priamoko – Manager Industrial Relations & Policy PT Chevron Indonesia, Pekanbaru)	303
	30. Kebebasan Berserikat Pekerja Membawa Keharmonisan dalam Hubungan Industrial Pancasila (Anna Maria Gadi Djou - Dosen Fakultas Hukum Universitas Flores, Ende, NTT)	309
09	31. Buruh dan Politik: Penguatan Serikat Buruh Indonesia Pasca Reformasi (Irvin Saut Tua Sihombing - Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan)	316
09		
19	I. Serba-Serbi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	325
	32. Konsep Perlindungan Hukum Berkeadilan dan Berkepastian Hukum bagi Pekerja dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Neni Vesna Madjid – Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Hukum, Padang)	325
9	33. Sulitnya Melaksanakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial: Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor: 178K/Pdt.Sus-PHI/2015 (Khairani dan Aldi Harbi - Dosen Fakultas Hukum Universitas Andalas, Padang)	339
6	34. Penyelesaian Perselisihan pada Hubungan Kerja Dosen dengan Yayasan di Indonesia (Surya Nita – Dosen Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan)	358
	35. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang Berkeadilan dan Berkepastian Hukum (Suhandi – Dosen Fakultas Hukum Universitas Wijaya Kusuma, Surabaya)	378
	36. Reformasi Hukum Indonesia tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Ida Susanti – Dosen Fakultas Hukum Universitas Parahyangan, Bandung)	393

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Keputusan Pengurus Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Nomor: 035/KEP/P-P3HKI/X/2017 tentang Kelengkapan Susunan Organisasi Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Masa Bakti 2016-2021	411
Lampiran 2	Daftar Nama Kepengurusan Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI), Masa Bakti 2016-2021	414

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*, Cet. I, Bogor, Ghalia Indonesia.
- B Randang, Frankiano, 2011, *Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia dalam Menghadapi Persaingan dengan Tenaga Kerja Asing*, SERVANDA Jurnal Ilmiah Hukum, Volume 5 No. 1, Januari 2011, ISSN 1907-162030.
- Erliz Nindi Pratiwi dan Rifa Atun Mahmudah, 2013, *Peningkatan Daya Saing TKI melalui Korelasi Input Penunjang Tenaga Kerja dalam Mengadapi MEA 2015*, Economic Development Analysis Journal, ISSN 2252-6560, EDAJ 2 (2) 2013, hlm. 1-7.
- Fadli, Muhammad, 2014, *Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi 2015 (The Optimilization of Employment Policies in the ASEAN Economic Country 2015)*, Jurnal Rechtsvinding, Vol. 3 No. 2 Agustus 2014.
- Robin Margareth, E-mail: library@lib.unair.ac.id, *Pengawasan bagi Tenaga Kerja Asing di Indonesia*.
- Ruhimat, Mamat, 2011, *Mobilitas Tenaga Kerja Indonesia dalam Era Globalisasi*, Jurnal Mobilitas Tenaga Kerja Indonesia dalam Era Globalisasi.
- Sahala, Sumiati, *Perlakuan Hukum Indonesia terhadap Tenaga Kerja Asing dan Perlakuan Hukum Negara-Negara Lain terhadap Tenaga Kerja Indonesia*, www.bphn.go.id/puslitbang/indeks.php?action=download&file=makalah_bu_sahala_new.htm (Diakses tanggal 14 Maret 2013).
- Sumarprihatiningrum, 2006, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Jakarta, Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing, Lembaran Negara Nomor 8 Tahun 1958, Penjelasan Umum.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279, Pasal 42-46.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping.
- Kepmenaker Nomor 228/Men/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- Kepmenaker Nomor 20/III/2004 tentang Tata Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
- Permenaker Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- Permenaker Nomor 35 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

15. PERLINDUNGAN TKI TERHADAP TKA DALAM PASAR KERJA GLOBAL DI ERA PASAR BEBAS ASEAN

Lanny Ramli

(Dosen Hukum Perburuhan di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya)

Mobile phone: 0815 5150 545; E-mail: lannyramli@yahoo.com

Abstrak: Pembahasan tentang manusia dan pekerjaan tidaklah terlepas dari pembahasan tentang hak asasi. Hak asasi manusia adalah hak yang dibawa sejak lahir yang secara kodrati melekat pada setiap manusia dan tidak dapat diganggu gugat. Setiap manusia berhak atas pekerjaan dan penghasilan dari pekerjaan.

Pembagian pekerjaan untuk manusia dikaitkan dengan hak sebagai warga Negara. Negara bertanggung jawab untuk menyediakan pekerjaan untuk warga negaranya. Berbagai cara ditempuh oleh Pemerintah sebagai penyelenggara negara untuk mewujudkan kesejahteraan bagi warga negaranya.

Indonesia sebagai Negara yang bertanggung jawab untuk mewujudkan kesejahteraan Indonesia berpartisipasi ikut serta dalam pembentukan sebuah pasar tunggal di Kawasan Asia Tenggara. Adanya pasar tunggal di Kawasan Asia Tenggara itu semakin akan meningkatkan daya saing ASEAN. Adanya pasar tunggal tersebut semakin menarik menarik investor asing. Pasar tunggal di Kawasan Asia Tenggara itu disebut sebagai MEA.

MEA sendiri diyakininya akan membuat masyarakat untuk terus meningkatkan kualitas hidupnya, baik kualitas personal maupun produk-produk agar mampu bersaing dengan bangsa lain. Ada empat hal yang harus diperhatikan berkaitan dengan keikut-sertaan Indonesia dalam pasar bebas MEA: **Pertama**, Pemerintah diminta terus meningkatkan ekspor produk Indonesia ke luar negeri. **Kedua**, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) berharap agar mendapatkan dukungan penuh dari Pemerintah. Selama ini para pelaku UMKM mengkhawatirkan pemberlakuan MEA justru akan membuat mereka tersingkirkan. **Ketiga**, iklim investasi diharapkan akan diberi kemudahan agar investasi jangka panjang, terutama Foreign Direct Investment (FDI) itu harus dapat betul-betul bisa dilakukan. **Keempat**, Pemerintah juga diminta mem-buka lapangan pekerjaan seluas-luasnya, serta meningkatkan berbagai jenis usaha padat karya.

Terutama di bidang dana desa di mana untuk pekerjaan yang dilakukan oleh Kementerian Desa, Pembangunan Desa Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendes) di tingkat desa harus tetap dilakukan dilakukan secara padat karya melibatkan banyak orang bahkan diharapkan untuk lebih banyak menampung tenaga kerja.

Permasalahan: Bagaimana dapat tetap bahkan lebih memberikan peluang kerja bagi TKI dibandingkan terhadap TKA di Era MEA ini?

Kata kunci: TKI – TKA – Perlindungan hukum – Peluang Kerja – MEA.

PENDAHULUAN

Hampir setiap hari ada berita mengenai TKI di luar negeri. Berita sedih lebih mendominasi daripada berita baiknya. Hal itu sangat memprihatinkan bangsa Indonesia. Selain masalah kredit macet, hutang luar negeri, kasus kasus korupsi, *mark up* proyek-proyek Pemerintah, kasus TKI menyerap banyak perhatian, tenaga dan uang. Banyak TKI menderita, sengsara bahkan kehilangan nyawa di luar negeri pada waktu mengadu nasib untuk mencari nafkah.

Pemerintah berupaya untuk memberikan perlindungan bagi TKI. Kasus-kasus yang menimpa TKI sangat beragam. Mulai dari adanya TKI yang masuk secara ilegal, adanya upah yang tidak dibayarkan, korban penganiayaan, korban perkosaan, menjadi pelaku pencurian, menjadi pelaku penganiayaan, menjadi pelaku pembunuhan, menjadi pelaku bunuh diri, melarikan diri dari majikan. Kasus TKI sangatlah krusial. Selain keluarga TKI yang kelabakan dalam menghadapi kasus-kasus ini, Pemerintah juga kelabakan dalam menghadapi kenyataan ini. Pemerintah harus menyiapkan pengacara dalam persidangan, menyiapkan fasilitas buat kepulangan. Oleh sebab itu, tak henti-hentinya Pemerintah, tokoh masyarakat, LSM dan akademisi berkumpul untuk membahas revisi Undang-Undang tentang Perlindungan TKI.

Sampai saat ini masih berlangsung berbagai *focus group discussion* tentang revisi Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Negara bertanggung jawab atas segala sesuatu yang menimpa warga negaranya di manapun warga Negara itu berada.

Tahun 2016 adalah tahun di mana Indonesia ikut serta dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN. Banyak tenaga kerja asing masuk untuk bekerja di Indonesia. Tujuan adanya Masyarakat Ekonomi ASEAN adalah memudahkan satu negara menjual barang dan jasa ke negara lain di seluruh Asia Tenggara dengan mensyaratkan penghapusan aturan-aturan yang sebelumnya menghalangi perekrutan tenaga kerja asing.

METODE

Penulisan ini dimulai dengan adanya masalah semakin maraknya tenaga kerja asing di Indonesia, sehingga perlu penelitian lebih lanjut bagaimana cara memberikan perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Indonesia maupun di luar negeri dibandingkan dengan adanya Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Pendekatan yang dilakukan adalah:

- Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*).
- Pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

PEMBAHASAN

Sebenarnya, setiap orang berhak untuk mendapatkan suatu pekerjaan, sebagaimana dicantumkan di Pasal 1, Pasal 3 dan Pasal 23 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM). Pasal 1 DUHAM mencantumkan: Semua manusia dilahirkan merdeka dan mempunyai martabat dan hak-hak yang sama. Pasal 3 DUHAM mencantumkan bahwa setiap orang berhak atas penghidupan, kemerdekaan dan keselamatan seseorang. Serta Pasal 23 DUHAM mencantumkan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan. Sejalan dengan itu Perjanjian Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, 1966, juga mengatur tentang hak untuk mendapatkan pekerjaan dalam Pasal 6 dan Pasal 7-nya. Demikian pula di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 setelah Amandemen Keempat Sidang Majelis Permusyawaratan Rakyat 2002, menetapkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Di samping hak, tentunya ada syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi agar hak tersebut didapatkan. Hal ini mengingat angka kelahiran yang semakin tinggi sehingga laju pertumbuhan penduduk lebih cepat daripada kesempatan dan lapangan kerja yang tersedia.

Sempitnya kesempatan membuat sebagian besar tenaga kerja kita mengadu nasib ke negeri tetangga baik secara legal maupun ilegal sehingga mereka ini bekerja di berbagai sektor, di sektor formal maupun sektor informal.

Dalam suatu negara, tenaga kerja tidak hanya berasal dari dalam negeri saja atau yang biasa disebut tenaga kerja lokal. Tetapi, juga terdapat tenaga kerja asing yang berasal dari negara lain. Proses perpindahan seseorang atau kelompok ini ke negara lain dengan tujuan tertentu didefinisikan sebagai migrasi. Sedangkan migrasi tenaga kerja biasanya didefinisikan sebagai perpindahan manusia yang melintasi perbatasan untuk mendapatkan pekerjaan di negara asing.¹ Migrasi memeberikan tantangan bagi negara tujuan karena negara tujuan harus menyeimbangkan kebutuhan domestik dan pasar tenaga kerja berdasarkan pandangan dan kebutuhan rakyat mereka sendiri, hak-hak dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri.² Negara-negara tujuan sering menghadapi masalah dengan migrasi ilegal, jaringan kriminal teroganisir yang melibatkan perdagangan orang dan penyelundupan orang serta masalah sosial lainnya. Hal ini pula yang juga dialami oleh Indonesia sebagai salah satu negara tujuan migrasi tenaga kerja.

Indonesia harus memiliki instrumen dan langkah yang tepat dalam menghadapi gempuran tenaga kerja asing. Instrumen kebijakan dalam mengatur penempatan dan perlindungan terhadap tenaga kerja asing merupakan kewajiban bagi negara tujuan migrasi. Komitmen ini juga sesuai dengan KTT ASEAN ke-12 tahun 2007 di Cebu, Philipina. Para pemimpin negara ASEAN menandatangani Deklarasi Perlindungan dan Promosi Hak-hak Tenaga Kerja.³ Para negara tujuan maupun negara pengirim tenaga kerja tersebut mendeklarasikan bahwa mereka akan mengambil langkah-langkah untuk memberikan perlindungan dan mempromosikan hak-hak tenaga kerja. Sesuai dengan hukum, peraturan, dan kebijakan nasional, negara-negara anggota ASEAN diminta untuk mengambil tindakan yang bermanfaat bagi tenaga kerja dengan mempromosikan pekerjaan yang layak, manusiawi, produktif, dan bermartabat dan bergaji memadai serta menciptakan reintegrasi dan pembanguna program sumber daya manusia bagi tenaga kerja sekembalinya mereka ke negara masing-masing.⁴

Bentuk komitmen Indonesia sebagai negara tujuan migrasi tenaga kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (UUK) telah mengatur mengenai tenaga kerja asing. Tenaga kerja asing yang berada di Indonesia wajib untuk tunduk dan dilindungi dalam UUK tersebut. Definisi dari tenaga kerja asing dalam UUK yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.⁵ Pada Bab VII yang mengatur mengenai penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia, menjelaskan beberapa hal yaitu:

- Izin: setiap pemberi kerja yang memperkerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Hal ini dilakukan agar penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendaya-gunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.
- Jangka waktu: setiap tenaga kerja asing hanya dapat dipekerjakan di Indonesia dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Tenaga kerja asing yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang atau digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

¹ IOM, 2009.

² IOM, 2010.

³ Deklarasi ASEAN, <http://www/aseansec.org/19264.htm>.

⁴ IOM, 2010.

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- Rencana penggunaan tenaga kerja asing: pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- Standar kompetensi: pemberi kerja tenaga asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.
- Kewajiban penunjukan tenaga kerja pendamping tenaga kerja asing : pemberi kerja wajib menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing.
- Larangan menduduki jabatan tertentu: tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan-jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan tertentu.
- Kewajiban kompensasi: pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.
- Kewajiban memulangkan tenaga kerja asing: pemberi kerja yang memperkerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerja berakhir.

Pada dasarnya pembahasan tentang syarat penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia adalah dalam rangka memberikan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia (tenaga kerja lokal). Perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia (tenaga kerja lokal) tidak luput dari berbicara tentang hukum dan hak asasi manusia yang mana hal itu tidak dapat dilepas pisahkan dari prinsip-prinsip negara hukum yang demokratis dan mempunyai ciri-ciri tertentu. Di dalam upaya untuk mengembangkan kehidupan demokrasi sering menimbulkan berbagai permasalahan karena terkait dengan kebijakan Pemerintah yang berkuasa dan kadang-kadang menafsirkan prinsip-prinsip demokrasi dan hak asasi itu, menurut persepsi mereka dan bertujuan untuk melindungi kepentingan politik penguasa.

Indonesia adalah sebuah negara hukum yang demokratis, di mana ciri utamanya adalah legalitas, perlindungan terhadap hak asasi manusia dan peradilan yang bebas dan tidak memihak. Menurut Dicey, konsep *rule of law*, mengandung tiga unsur yakni, *supremation of law*, *equality before the law*, dan *the constitution based on the individual rights*. Dengan azas legalitas berarti semua kegiatan Pemerintahan harus didasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku. Perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia harus tercermin dalam berbagai ketentuan hukum yang berlaku dan harus dapat dilaksanakan atau ditegakkan oleh negara melalui aparat penegak hukumnya, individu atau kelompok, melalui aturan hukum dan masyarakat pada umumnya (lihat Pasal 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia).

Selanjutnya mengenai peradilan yang bebas dan tidak memihak mengandung makna bahwa penguasa atau Pemerintah maupun pihak lainnya harus bertindak netral dan tidak boleh mempengaruhi proses peradilan yang dilaksanakan oleh lembaga yudisial. Terkait dengan masalah HAM maka lembaga peradilan harus diberdayakan sebagai instrumen instrumen HAM itu sendiri.

Di dalam Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa Indonesia adalah Negara Hukum (lihat Pasal 1 ayat (1) UUD 1945) di mana seluruh aktivitas penyelenggara negara maupun anggota masyarakat harus didasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku.

Untuk menganalisis hubungan antara hukum dan hak asasi manusia dalam sebuah negara hukum yang demokrasi, di mana penghargaan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, merupakan hak mutlak dan seharusnya mendapat tempat yang layak. Hal itu nyata baik dalam peraturan perundangan yang melandasinya, maupun konsep-konsep atau teori-teori yang mendukung pertumbuhan dan perkembangannya. Berbicara tentang prinsip-prinsip tentang Hak Asasi Manusia, maka hal itu tidak dapat dilepas pisahkan dari Pernyataan Umum Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa Bangsa tahun 1948. Deklarasi PBB tentang Hak Asasi Manusia 1948 dalam Pasal 23 menentukan:

1. Setiap orang berhak atas pekerjaan, atas pilihan pekerjaan secara bebas, atas kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan serta atas perlindungan dari pengangguran
2. Setiap orang tanpa diskriminasi apapun berhak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.
3. Setiap orang yang bekerja berhak atas imbalan yang adil dan menguntungkan yang menjamin suatu eksistensi yang layak bagi martabat manusia untuk dirinya sendiri dan keluarganya, dan dilengkapi manakala perlu oleh sarana perlindungan sosial lainnya.
4. Setiap orang berhak untuk membentuk dan bergabung ke dalam serikat buruh guna melindungi kepentingan-kepentingannya.

Hak-hak sipil dan politik sebagaimana dituangkan dalam Pernyataan Umum Hak Asasi Manusia, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *The right to life and security of person (article 3).*
2. *The prohibition of slavery (article 4).*
3. *The prohibition of torture (article 5).*
4. *The prohibition of arbitrary arrest, detention or exile (article 9).*
5. *The right to a fair trial (article 10).*
6. *The right to freedom of movement (article 13).*
7. *The right to property (article 17).*
8. *The right to freedom of thought, conscience and religion (article 18).*
9. *The right to freedom of opinion and expression (article 19).*
10. *The right to freedom of assembly and association (article 20).*
11. *The right to participate in the government.*

Di dalam dokumen-dokumen hak asasi manusia yang muncul pada abad kedua puluh seperti *Declaration Universal of Human Rights* (Piagam PBB 1948) mempunyai sejumlah ciri yang menonjol yakni:

1. HAM adalah hak yang bersifat universal, yang dimiliki oleh manusia semata-mata karena ia adalah manusia.
2. HAM dianggap ada dengan sendirinya, dan tidak tergantung pengakuan dan penerapannya di dalam sistem adat atau hukum di negara-negara tertentu.
3. HAM dipandang sebagai norma-norma yang penting meski tidak seharusnya bersifat mutlak dan tanpa pengecualian.

4. HAM mengimplikasikan kewajiban bagi individu maupun Pemerintah.

Pengaturan tentang prinsip-prinsip hak asasi manusia harus tercermin lewat tiga pemberdayaan atas hak hak paling dasar umat manusia yakni:

1. Hak sipil yaitu menyangkut hak setiap warga negara untuk hidup dan mendapatkan pekerjaan yang layak, serta hak untuk bebas dari rasa takut. Dengan demikian, sudah semestinya bila penyelenggaraan negara merujuk pada azas persamaan dari setiap warga negaranya.
2. Hak politik adalah kebebasan untuk berserikat menyatakan pendapat dan berorganisasi, memang sudah dijamin oleh negara untuk memperjuangkannya.
3. Hak budaya adalah perlindungan negara atas warganya di dalam mengembangkan identitas budayanya. Dalam masyarakat yang sudah sangat demokratis apa yang disebut dengan *multiculture society* dijadikan pedoman oleh para pengambil keputusan (Julio Faundez (editor) dalam Didit Hariadi Estiko, 2000: 106).

Undang-Undang Dasar 1945, setelah diamandemen ternyata sudah mengatur lebih baik hak hak asasi manusia di dalam pasal-pasal karena hak hak anak dan perempuan telah dicantumkan dan beberapa pasal lain yang terkait dengan masalah kebebasan dalam beberapa bidang yang merupakan prinsip dasar demokrasi dan hak asasi manusia (Pasal-pasal UUD 1945 tentang HAM semakin diperluas).

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2000 tentang Peradilan Hak Asasi Manusia, telah memberikan rumusan yang cukup baik tentang hak hak asasi manusia. Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999, hak asasi adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerahNya, yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia (Lihat Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia juga Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2000).

Secara spesifik hak asasi memberikan perlindungan bagi tenaga kerja. Perlindungan dan penempatan yang layak merupakan hak yang diterima oleh tenaga kerja dan kewajiban bagi pengusaha dan Pemerintah. Perlindungan dan penempatan diumpamakan seperti dua mata sisi uang yang berbeda namun tidak dapat dipisahkan dalam hal ketenagakerjaan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, perlindungan memiliki definisi sebagai tempat berlindung dan/atau hal atau perbuatan melindungi. Menurut Asikin, perlindungan tenaga kerja diklasifikasi-kasikan menjadi tiga macam, yaitu:⁶

- Perlindungan secara ekonomis yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja di luar kehendaknya.
- Perlindungan sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- Perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan.

Perlindungan merupakan hak dasar dan hak utama yang memang harus dipenuhi oleh pemberi kerja dan Pemerintah. Namun, hal lain yang tidak jauh lebih penting adalah

⁶ Asikin, 2002, hal. 76.

penempatan tenaga kerja secara baik. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia penempatan memiliki arti sebagai proses, cara, perbuatan menempati atau menempatkan. Definisi penempatan tenaga kerja dalam Peraturan Menteri adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemebri kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan.⁷ Penempatan tenaga kerja memiliki asas-asas dan fungsi.

Penempatan tenaga kerja berfungsi untuk melindungi hak-hak tenaga kerja dan agar tenaga kerja dapat berada pada pekerjaan/jabatan yang sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat, dan kemampuan tenaga kerja dengan memerhatikan harkat, martabat, dan hak asasi dalam perlindungan hukum. Hukum Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa penempatan tenaga kerja mencakup:

1. Penempatan tenaga kerja di luar negeri (TKI) merupakan kegiatan penempatan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka mekanisme antar kerja, untuk mempertemukan persediaan TKI dengan permintaan di pasar kerja di luar negeri. Dengan ketentuan:
 - Negara tujuan memiliki peraturan adanya perlindungan tenaga kerja asing.
 - Negara tujuan mempunyai kemungkinan kerjasama bilateral dengan negara Indonesia.
2. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri, di atur dalam Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pelaksanaan penempatan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Adanya rezim baru dalam Masyarakat Ekonomi di Asia Tenggara menyebabkan longgarnya persyaratan masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia sehingga mempersempit peluang kerja tenaga kerja Indonesia baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

Rekomendasi

Untuk mewujudkan perlindungan tenaga kerja Indonesia dalam perspektif hak asasi manusia, dalam penyelenggaraan Pemerintahan negara seyogyanya dipenuhi beberapa komponen penting antara lain:

1. Pemerintahan berdasarkan hukum.
2. Transparansi dalam pembuatan kebijakan.
3. Pembuat kebijakan yang bertanggungjawab.
4. Birokrasi yang memenuhi syarat.
5. Masyarakat warga yang memiliki kemampuan.

Asas-asas yang terkandung dalam perlindungan hukum bagi tenaga kerja seyogyanya sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur asas-asas penempatan tenaga kerja meliputi:

⁷ Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2008.

1. Terbuka: pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas yang meliputi jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.
2. Bebas: pencari kerja bebas untuk memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas untuk memilih tenaga kerja.
3. Objektif: pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang diperlukan, serta harus memerhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan tertentu.
4. Adil dan setara: penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Abdussalam, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Restu Agung.
- Arifin Habibie, 2012, *Terhadap Perekonomian Nasional*, Makalah FGD Demo Buruh dan Implikasinya terhadap Perekonomian Nasional yang diselenggarakan Kementerian Komunikasi dan Informasi, 19 Nopember 2012.
- Asikin, Zainal, 2003, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
-, 2006, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Asyadhie, Zaeni, 2007, *Hukum Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- BPS, 2014, *Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia - Pebruari 2014*, Badan Pusat Statistik, Jakarta.
- Media Indonesia, *Cegah Serangan Menjelang MEA*, 21 Mei 2014, hal. 18.
- Damanik, Sehat, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, Jakarta, DSS-Publishing.
- Departemen Perdagangan Republik Indonesia, 2009, *Menuju ASEAN Economic Community 2015*.
- Djumadi, 2003, *Hukum Kerja, Perburuhan, Perjanjian*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada.
- Djumialdji, F.X., 2006, *Perjanjian Kerja*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Editus, dan Jehan Libertus, 2006, *Hak-hak Pekerja Perempuan*, Jakarta, Visi Media.
- Freddy H. Tulung, 2012, *Aksi Buruh di Indonesia*, Makalah FGD Demo Buruh dan Implikasinya terhadap Perekonomian Nasional yang diselenggarakan Kementerian Komunikasi dan Informasi, 19 Nopember 2012.
- Helen E.S. Nesadurai, 2005, *Globalization, Domestic Politics and Regionalism, the ASEAN Free Trade Area*, Routledge, London.

- Husni, Lalu, 2007, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta, Radjawali Press.
- ILO, 2014, *Indicators of Labour Market*, International Labour Organization.
- IOM, 2010, *Migrasi Tenaga Kerja dari Indonesia*, Organisasi Internasional untuk Migrasi.
- Muadz, Farid, 2005, *Pengadilan Hubungan Industrial dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan*, Jakarta, Ind. Hill C.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.
- Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor Tahun 2013 tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.
- Peraturan Gubernur Provinsi Jawa Timur Nomor 25 Tahun 2014 tentang Pengaturan terhadap Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.
- Tjandra, Surya, 2006, *Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia, Quo Vadis? Beberapa Catatan Awal dari Ruang Sidang*, Seri Kajian TURC, Jakarta.
- Uwiyono, Aloysius, 2004, *Pelaksanaan Undang-Undang PPHI dan Tantangannya*.
- Wiratraman, R. Herlambang Perdana, 2006, *Dampak Pengadilan Hubungan Industrial bagi Gerakan Buruh*, Makalah disampaikan untuk Lokakarya: Beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, LBH Surabaya-TIFA Foundation, Surabaya, 16 Desember 2006.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.