

ABSTRAK

Penelitian ini mengaji mengenai perlindungan pekerja lokal yang dipaksa berbahasa asing oleh pemimpin perusahaan yang tenaga kerja asing serta mekanisme upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja lokal untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Hasil yang didapatkan dalam penelitian adalah tidak dibenarkan apabila pemimpin perusahaan yang tenaga kerja asing membuat aturan agar pekerja lokal untuk berbahasa asing di lingkungan kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 Tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan. Karena pada dasarnya Bahasa Indonesia wajib digunakan untuk komunikasi resmi dalam lingkungan kerja, baik swasta maupun pemerintah dan sebagai sarana komunikasi tingkat nasional. Hasil penulisan ini dalam hal mekanisme upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja lokal adalah melalui penyelesaian hubungan industrial secara sukarela (*voluntary*) maupun secara wajib. Selain itu pekerja lokal juga dapat melaporkan ke pengawas ketenagakerjaan.

Kata kunci: Pekerja lokal, Bahasa asing, Pemimpin perusahaan, Tenaga kerja asing.

ABSTRACT

This research examines the protection of local workers who are forced to speak foreign languages by foreign company leaders and the mechanism of legal remedies that can be taken by local workers to solve these problems. The results obtained from research are, it is not justified if the company leader who is a foreign worker makes a rule that local workers should speak foreign languages in the workplace based on Law Number 24 of 2009 concerning Flags, Languages, and National Symbols, as well as the National Anthem. Because basically Indonesian language must be used as official communication tools in the workplace, private and government and as a national communication tools. The results of this research in terms of mechanisms for legal remedies that can be taken by local workers are through voluntary and compulsory industrial relations resolution. In addition, local workers can also report to the labour inspector.

Keywords: local workers, foreign language, company leaders, foreign workers.

Suatu perusahaan yang dipimpin oleh TKA, maka perusahaan tersebut berstatus PT PMA (Perseroan Terbatas dengan Penanaman Modal Asing) dengan asumsi adanya bagian saham dalam perusahaan tersebut yang dimiliki oleh badan hukum atau orang asing, yang sesuai dalam Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal, bahwa penanaman modal asing wajib dalam bentuk PT yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dan berkedudukan di dalam wilayah Indonesia. Serta dalam UU ini telah diatur bahwa PT PMA berhak menggunakan tenaga ahli warga negara asing untuk jabatan dan keahlian tertentu.

2.2 Keharusan Tenaga Kerja Asing bisa Berbahasa Indonesia

Bahasa merupakan suatu nyawa dalam berbangsa dan bernegara, dengan adanya bahasa kita jauh lebih dihargai oleh masyarakat yang ada dalam negara tersebut serta dengan mudah dapat beradaptasi, bahasa juga merupakan alat komunikasi yang sangat penting karena kita dapat mengetahui informasi yang kita butuhkan serta dapat mengungkapkan ide gagasan kita kepada orang lain.

Indonesia pada era sekarang ini dihadapkan pada situasi dimana persaingan sangat ketat tidak hanya terjadi di dunia ekonomi tetapi juga dari budaya. Budaya asing banyak yang masuk ke Indonesia misalnya penggunaan bahasa asing dalam kehidupan sehari-hari dikalangan remaja maupun masyarakat. Dengan demikian, akan mengakibatkan ketidakmampuan berbahasa Indonesia yang benar dan baik. Dengan adanya peristiwa ini pemerintah dengan lembaga legislatif mengambil sebuah tindakan yaitu dengan diundangkanlah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang

Negara, serta Lagu Kebangsaan (selanjutnya disebut UU No.24 Tahun 2009) pada tanggal sembilan (9) Juli 2009, tujuan diundangkannya UU No.24 Tahun 2009 ini dapat memperkuat serta menumbuhkan rasa nasionalisme dalam kehidupan yang telah terkikis.

Dalam UU No.24 Tahun 2009 ini mewajibkan orang asing yang akan bekerja di Indonesia atau yang akan menjadi warga negara Indonesia harus mempunyai kemampuan berbahasa Indonesia, serta mewajibkan menggunakan bahasa Indonesia dalam komunikasi di lingkungan kerja pemerintah dan swasta. Dalam penjelasan pasal 33 UU No.24 Tahun 2009 yang dimaksud dengan “lingkungan kerja swasta” adalah mencakup perusahaan yang berbadan hukum Indonesia dan perusahaan asing yang beroperasi di Indonesia.

Beberapa perusahaan asing yang beroperasi di Indonesia:

No	Nama Perusahaan	Bidang Usaha	Asal Negara
1.	Caltex	Pengeboran minyak	Amerika Serikat
2.	British Petroleum	Pengeboran minyak	Inggris
3.	Freeport di Papua	Pertambangan emas dan tembaga	Amerika serikat
4.	Sony	Elektronika	Jepang
5.	Samsung	Elektronika	Korea selatan
6.	Siemens	Komunikasi	Jerman
7.	Adidas	Sepatu	Jerman
8.	Carrefour	Ritel (perdagangan eceran)	Prancis
9.	Toyota/ Yamaha/Honda	Kendaraan	Jepang
10.	Newmont	Pertambangan emas	Amerika Serikat

Mengenai kewajiban dalam menggunakan bahasa Indonesia untuk berkomunikasi telah diatur juga dalam Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2014 tentang Pengembangan, Pembinaan, dan Perlindungan Bahasa dan Sastra, Serta Peningkatan Fungsi Bahasa Indonesia (selanjutnya disebut PP No. 57 Tahun 2014). Peraturan Pemerintah tersebut mengatakan bahwa pada dasarnya bahasa Indonesia merupakan bahasa resmi negara yang mempunyai beberapa fungsi, salah satunya yaitu untuk sarana komunikasi dalam tingkatan nasional.

Terdapat tiga hal tujuan dari dibentuknya UU No.24 Tahun 2009 yaitu:²²

- 1) Memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- 2) Menjaga kehormatan yang menunjukkan kedaulatan bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- 3) Menciptakan ketertiban, kepastian, dan standarisasi penggunaan bendera, bahasa, dan lambang negara, serta lagu kebangsaan.

Undang-Undang No.24 Tahun 2009 ini merupakan implementasi dari UUD NRI Tahun 1945, pada Bab XV Pasal 35, Pasal 36 A dan Pasal 36 B yang menyatakan bahwa bendera Negara Indonesia ialah “sang merah putih”, bahasa Negara ialah Bahasa Indonesia, lambang Negara ialah Garuda Pancasila dengan semboyan Bhinneka Tunggal Ika dan lagu Kebangsaan ialah Indonesia raya.

Keharusan TKA dapat berbahasa asing ini bukan merupakan suatu syarat yang harus dipenuhi oleh TKA sebelum datang ke Indonesia, akan tetapi menjadi

²²Anggara, *Mencermati UU No.24 Tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan*, www.anggara.org, h.2, dikunjungi pada tanggal 10 Oktober 2018.

suatu kewajiban ketika TKA sudah bekerja di Indonesia. Tujuannya adalah agar TKA yang menduduki jabatan teknis, ahli dan profesional dapat mengalihkan pengetahuannya kepada tenaga kerja lokal. Dan juga tidak terdapat suatu tes untuk TKA yang akan bekerja di Indonesia mengenai kewajiban berbahasa Indonesia dalam lingkungan kerja, tidak seperti dengan warga negara Indonesia yang akan menjadi TKI terdapat tes berupa *toefl*. TKA dapat masuk dalam ke Indonesia melalui dua jalur yaitu penugasan dan rekrutmen, untuk kewajiban berkomunikasi dengan bahasa Indonesia dalam lingkungan kerja ini akan diberikan pelatihan dan pendidikan oleh pemberi kerja TKA.

Dalam Pepres No.20 Tahun 2018 salah satu keharusan perusahaan atau pemberi kerja TKA adalah memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia bagi TKA. Tujuannya agar TKA ada komunikasi yang baik antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja yang ada dalam perusahaan tersebut atau tenaga kerja lokal. Karena dalam sebuah perusahaan harus menggunakan tenaga kerja lokal terlebih dahulu pada semua jenis jabatan yang tersedia, apabila jabatan tersebut belum bisa diduduki oleh tenaga kerja lokal maka dapat diduduki oleh TKA. Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut Permenaker No.16 Tahun 2015) pasal 3 telah dijelaskan bahwa pemberi kerja TKA yang memperkerjakan satu (1) orang TKA harus dapat menyerap atau mempekerjakan tenaga kerja lokal sekurang-kurangnya sepuluh (10) orang pada perusahaan pemberi kerja TKA tersebut, perbandingannya 90% untuk tenaga kerja lokal dan 10% untuk TKA.

Dalam Permenaker No.10 Tahun 2018 tidak mengatur tentang TKA wajib memiliki kemampuan berbahasa Indonesia hanya mengatur tentang syarat-syarat TKA. Akan tetapi dalam PP No.57 Tahun 2014 pasal 20 ayat (1) telah diatur bahwa Warga negara asing (WNA) yang akan bekerja dan/atau mengikuti pendidikan di Indonesia atau akan menjadi warga negara Indonesia wajib memiliki kemampuan berbahasa Indonesia sesuai dengan standar kemahiran berbahasa Indonesia yang dipersyaratkan. Dan apabila WNA belum memenuhi standar kemahiran berbahasa Indonesia, maka WNA tersebut harus mengikuti atau diikutsertakan dalam pembelajaran untuk meraih kemampuan berbahasa Indonesia, ini telah diatur dalam pasal 20 ayat (2) PP No.57 Tahun 2014. Dan di dalam Pepres No.20 tahun 2018 juga telah diatur bahwa pemberi kerja TKA wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia. Dengan demikian TKA lebih mematuhi aturan pada PP No. 57 Tahun 2014 dan Pepres No.20 Tahun 2018 karena terkait dengan hierarki peraturan perundang-undangan, yang mana kedudukan peraturan pemerintah dan peraturan presiden lebih tinggi daripada peraturan menteri.

Bagi WNA mengenai standar kemahiran berbahasa Indonesia ini telah dikembangkan oleh Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa dan ditetapkan oleh Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan (Menteri Pendidikan dan Kebudayaan) dengan melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 70 Tahun 2016 tentang Standar Kemahiran Berbahasa Indonesia (selanjutnya disebut Permendikbud No.70 Tahun 2016). Menurut Pasal 1 angka 1 Permendikbud No. 70 Tahun 2016 Standar Kemahiran

Berbahasa Indonesia adalah standar penguasaan kebahasaan dan kemahiran berbahasa Indonesia, baik secara lisan maupun tulis. Dalam Permendikbud No. 70 Tahun 2016 orang asing disebut sebagai penutur asing, yang dimaksud penutur asing dalam Permendikbud ialah orang yang berkomunikasi dengan menggunakan bahasa selain bahasa Indonesia sebagai bahasa ibu.

Standar Kemahiran Berbahasa Indonesia seorang Penutur Bahasa Indonesia diperoleh dari hasil Uji Kemahiran Berbahasa Indonesia (UKBI), yang mana Penutur Bahasa Indonesia menurut Pasal 1 angka 3 dalam Permenndikbud yaitu orang yang berkomunikasi dengan menggunakan bahasa Indonesia, baik warga negara Indonesia maupun WNA. Dalam Pasal 10 Permendikbud hasil UKBI dapat dimanfaatkan oleh:

- a. Peserta didik pada satuan pendidikan dasar, menengah, dan tinggi sebagai sertifikat pendamping kelulusan;
- b. Penutur Jati dari kalangan profesional sebagai prasyarat sertifikasi profesi;
- c. Warga negara asing yang belajar, sedang, atau akan bekerja di Indonesia; dan/atau
- d. Warga negara asing yang akan menjadi warga negara Indonesia.

Standar Kemahiran Berbahasa Indonesia ini dapat ditentukan berdasarkan tingkat kebutuhan dalam berkomunikasi dengan bahasa Indonesia. Dalam Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 70 Tahun 2016 tentang Standar Kemahiran Berbahasa Indonesia bagi penutur asing adalah sebagai berikut:

No.	Penutur Asing	Standar Kemahiran Berbahasa
1	Belajar di Indonesia	Semenjana
2	Bekerja di Indonesia di bidang sosial, pendidikan dan penelitian	Madya
3	Bekerja di Indonesia di bidang umum	Semenjana
4	Akan menjadi warga Negara Indonesia	Unggul

Yang dimaksud dengan Predikat Unggul ialah peserta uji memiliki kemahiran yang sangat memadai dalam berkomunikasi dengan menggunakan bahasa Indonesia, baik lisan maupun tulis. Predikat Madya menunjukkan bahwa peserta uji memiliki kemahiran yang memadai dalam berkomunikasi dengan menggunakan bahasa Indonesia, baik lisan maupun tulis. Predikat Semenjana menunjukkan bahwa peserta memiliki kemahiran yang cukup memadai dalam berkomunikasi dengan menggunakan bahasa Indonesia, baik lisan maupun tulis.

Pada PT.X yang perusahaannya tentang perkapalan, perusahaan ini adalah asli milik orang Jepang akan tetapi perusahaan tersebut menanam modal di Indonesia sehingga menjadi Perusahaan Terbuka. Direktur dalam PT tersebut adalah orang Jepang akan tetapi sudah berdomisili di Indonesia orang Jepang ini hanya dapat berbahasa Indonesia dengan sedikit, sehingga orang Jepang ini selalu

berbicara dengan staf lokalnya menggunakan bahasa Jepang. Kemudian pemimpin tersebut membuat aturan bahwa pekerja lokalnya harus berbahasa asing yaitu bahasa Jepang. Mengenai pemaksaannya untuk berbahasa asing tidak terdapat di dalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, maupun Perjanjian Kerja Bersama akan tetapi terdapat di dalam surat edaran *inter memo office* yang disampaikan oleh pemimpin perusahaan X kepada pekerja lokalnya.

Apabila suatu TKA tidak menggunakan bahasa Indonesia maka akan terjadi salah penafsiran atau pengertian dengan yang dimaksud dan akan menimbulkan konflik. Contohnya seorang pemimpin perusahaan memberikan sebuah perintah kepada bawahannya dengan menggunakan bahasa Jepang, karena bawahan dalam sebuah pemimpin perusahaan tidak memahami bahasa Jepang, sehingga bawahan tidak menjalankan perintah yang sesuai dengan keinginan pemimpin perusahaan sehingga terjadilah konflik. Dan apabila TKA tidak dapat berbahasa Indonesia maka akan menjadi ketidakadilan untuk masyarakat Indonesia karena sebelum Tenaga Kerja Indonesia (selanjutnya disebut TKI) diberangkatkan ke Negara tujuan, TKI terlebih dahulu dibekali dengan Bahasa negara tujuan. Seperti TKI yang dikirim ke Timur Tengah maka akan dibekali dengan Bahasa Arab, apabila TKI tersebut dikirim ke Taiwan maka akan dibekali Bahasa Cina terlebih dahulu. Dengan demikian, komunikasi menggunakan Bahasa Indonesia merupakan suatu kewajiban dan merupakan hal yang penting terutama untuk TKA.

Pada dasarnya maksud adanya ketentuan untuk dapat berbahasa Indonesia adalah untuk terjadi *transfer of knowledge* (alih pengetahuan) dan

transfer of technology (alih teknologi) bagaimana seorang TKA tersebut dapat mengalihkan pengetahuannya kepada pekerja lokal apabila TKA tersebut tidak dapat berbahasa Indonesia. Dengan demikian, jangan dipandang bahwa seseorang yang bekerja dalam perusahaan ini dapat berbahasa Jepang, misalnya saja orang Korea belum tentu dapat berbahasa Jepang, tetapi orang Korea dapat berbahasa Korea. Karena ada ketentuan yang menyatakan bahwa seorang TKA wajib untuk melakukan pengalihan pengetahuan. Buktinya bahwa TKA wajib ada tenaga kerja lokal pendamping sesuai dengan pasal 45 ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pemberi TKA wajib menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing.

2.3 Pelanggaran Ketentuan Pemimpin Perusahaan TKA Yang Mewajibkan Tenaga Kerja Lokal Dapat Berbahasa Asing

Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja dari para tenaga kerjanya. Persaingan pekerja di Indonesia semakin ketat, kompetisi untuk merebutkan lowongan pekerjaan bukan hanya datang dari sesama pekerja Indonesia melainkan juga dari pekerja berbagai negara-negara lain di ASEAN. Dengan demikian dapat dipastikan bahwa tenaga kerja di Indonesia akan dibanjiri oleh tenaga kerja asing dan pasti akan berdampak pada pertumbuhan ekonomi di Indonesia.

Istilah “perusahaan” merupakan istilah yang sering kita dengar dan diucapkan dalam kehidupan sehari-hari, bahkan tanpa kita sadari sesungguhnya kita sering berhubungan dengan perusahaan, baik perusahaan kecil, menengah

maupun perusahaan besar. Kata lain “perusahaan” adalah “pedagang” yang mana telah diatur dalam Pasal 2 sampai dengan pasal 5 WvK lama. Kata lain perusahaan yang menggantikan istilah pedagang mempunyai arti yang lebih luas. Terdapat orang yang menjalankan perusahaan dalam pengertian menurut S.1938 No.276, akan tetapi dalam menjalankan perusahaan tersebut tidak termasuk dalam pengertian pedagang menurut Pasal 2 KUHD lama, kebanyakan yang demikian adalah orang terdahulu.²³

Defini perusahaan menurut Sri Redjeki Hartono adalah suatu kegiatan ekonomi pada hakekatnya merupakan suatu kegiatan yang menjalankan perusahaan, yang mana suatu kegiatan itu mengandung pengertian bahwa kegiatan yang dimaksud wajib dilakukan:²⁴

- 1) Secara terus menerus dalam pengertian tidak terputus-putus;
- 2) Seacara terang-terangan dalam pengertian sah (bukan illegal); dan
- 3) Kegiatan tersebut dilakukan dalam rangka memperoleh keuntungan, baik untuk diri sendiri atau orang lain.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan dalam pasal 1 huruf b menjelaskan definisi perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.

²³ R. Soekardono, *Hukum Dagang Indonesia*, Jilid I (bagian pertama), Dian Rakyat, Jakarta, 1983, h.19.

²⁴ Sri Redjeki Hartono, *Kapita Selekta Hukum Ekonomi*, Mandar Maju, Bandung, 2000, h.4.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan dalam pasal 1 angka 1 menjelaskan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia.

Definisi perusahaan dalam dua Undang-Undang tersebut memiliki perbedaan dalam UU Ketenagakerjaan, perbedaannya terletak pada tujuannya. Yang mana tujuan tersebut dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 1 angka 6 UU Ketenagakerjaan, perusahaan yang dimaksud adalah:

- a. Setiap badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Terdapat istilah lain yang terkait dengan perusahaan, yaitu pelaku usaha. Pelaku usaha ini sama dengan pelaku bisnis dan pelaku ekonomi²⁵. Yang mana pengertian pelaku usaha adalah subjek yang melakukan kegiatan usaha atau melakukan kegiatan ekonomi. Pelaku bisnis adalah subjek yang melakukan

²⁵ Sri Redjeki Hartono, *Hukum Ekonomi Indonesia*, Bayumedia, Malang, 2007, h.97.

kegiatan bisnis sama dengan pelaku ekonomi. Sedangkan untuk pelaku ekonomi adalah subjek yang menjalankan/melakukan kegiatan ekonomi, yang dapat berupaya memproduksi barang dan atau jasa, atau melakukan distribusi barang atau jasa²⁶.

Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen (selanjutnya disebut UU Perlikons), dalam pasal 1 angka 1 telah dijelaskan bahwa:

“Pelaku usaha adalah setiap orang perseorangan atau badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum negara Republik Indonesia, baik sendiri maupun bersama-sama melalui perjanjian menyelenggarakan kegiatan usaha dalam bidang ekonomi”.

Pengusaha menurut ketentuan UU ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka 5, pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana yang dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

²⁶ *Ibid*, h.98.

Eksistensi dan fungsi pengusaha, apabila seorang pengusaha menjalankan perusahaan sendiri maka ia sebagai pengusaha, apabila jika dibantu dengan pekerja maka pengusaha sebagai pengusaha dan pemimpin perusahaan. Dan apabila pengusaha menyuruh orang lain untuk menjalankan perusahaannya atau pengelolaan perusahaan dikuasakan kepada orang lain (pemimpin perusahaan atau direktur) maka sebagai pengusaha. Pemimpin perusahaan adalah orang yang diberi kuasa oleh pengusaha untuk menjalankan perusahaan atas nama pengusaha, yang fungsinya sebagai wakil pengusaha serta memiliki tanggung jawab penuh batas kemajuan dan kemunduran perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan pada dasarnya pengusaha adalah orang yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri maupun bukan (dalam hal ini termasuk direksi), dengan mempekerjakan orang untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakatai kedua pihak.

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain²⁷. Hal ini berbeda dengan definisi dari tenaga kerja, dalam pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

²⁷ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, h.13.

Pekerja atau buruh adalah bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja²⁸. Sedangkan menurut UU ketenagakerjaan pasal 1 angka 3 yang menyatakan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan pekerja adalah orang yang bekerja pada seseorang dengan suatu perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang memberi kerja.

Dalam ketentuan UU No.24 Tahun 2009 bahwa pada dasarnya bahasa Indonesia merupakan bahasa wajib yang digunakan untuk komunikasi resmi dalam lingkungan kerja, baik swasta maupun pemerintah. Serta ketentuan dalam PP No. 57 Tahun 2014 bahasa Indonesia merupakan bahasa untuk berkomunikasi yang sifatnya wajib dan sebagai sarana komunikasi tingkat nasional. Adanya ketentuan bahasa Indonesia wajib digunakan untuk komunikasi karena bahasa Indonesia sebagai bahasa negara berarti sebagai bahasa resmi, dengan begitu bahasa Indonesia harus digunakan untuk berkomunikasi di Indonesia sesuai kaidah, tertib, cermat, serta masuk akal. Meskipun sekarang telah memasuki era globalisasi, yang mana setiap orang dapat keluar masuk negara lain dengan bebas. Akan tetapi kewajiban menggunakan bahasa Indonesia untuk komunikasi di lingkungan kerja tetap harus dipatuhi oleh pemimpin perusahaan maupun untuk tenaga kerja lokal dan tenaga kerja asing yang bekerja di wilayah Indonesia. Dengan demikian, perusahaan, pengusaha dan pekerja semuanya wajib berbahasa Indonesia untuk komunikasi di lingkungan kerja.

²⁸ *Ibid*, h.14.

Terdapat perusahaan yang pemimpinnya tidak dapat berbahasa Indonesia sehingga mewajibkan tenaga kerja lokal untuk dapat berbahasa asing yang pemimpin dapat berbahasa tersebut, misalnya perusahaan yang pemimpinnya adalah orang Jepang maka tenaga kerja lokal tersebut harus dapat berbahasa Jepang. Dalam hal ini terdapat pelanggaran terhadap UU No.24 Tahun 2009 karena dalam UU ini bahasa Indonesia diwajibkan untuk digunakan komunikasi dalam lingkungan kerja, yang telah disebutkan dalam Pasal 33. Ketentuan yang ada dalam UU No. 24 Tahun 2009 ini tidak hanya untuk pekerja biasa melainkan untuk semuanya baik direktur maupun pemimpin perusahaan. Pelanggaran yang kedua terdapat dalam Pepres No.20 Tahun 2018 yang sebenarnya tidak mewajibkan untuk berbahasa Indonesia, akan tetapi terdapat pasal yang tersirat yang mewajibkan bahwa pemberi kerja TKA wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA, yang terdapat dalam Pasal 26 ayat (1) huruf c.

Menurut pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya yang disebut UU HAM) pelanggaran hak asasi manusia adalah setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja maupun tidak disengaja, atau kelalaian yang secara melawan hukum mengurangi, menghalangi, membatasi, dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh Undang-Undang ini, dan tidak mendapatkan, atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku.

Kemudian terdapat pelanggaran yang ketiga yaitu pelanggaran terhadap UU HAM. Dalam Pasal yang mana setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi yang diperlukan untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, apabila pemimpin perusahaan yang TKA memberikan informasi menggunakan bahasa asing (misalnya bahasa Jepang) kepada tenaga kerja lokal (Indonesia), maka ini melanggar hak orang Indonesia tersebut karena mendapatkan informasi tetapi tidak mengerti bahasanya, sama halnya tidak mendapatkan informasi. Kemudian dalam Pasal 40 setiap orang berhak untuk bertempat tinggal serta berkehidupan yang layak. Secara khusus, dalam konteks ketenagakerjaan, ada sejumlah ketentuan dasar yang memberikan perlindungan bagi hak-hak buruh atau pekerja. Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, merupakan suatu pasal mengenai hak dasar yang terbilang paling tua dalam sejarah hak-hak dasar sejak Indonesia berdiri, yakni:²⁹

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Serta ketentuan dalam pasal 28 UUD NRI yang menegaskan bahwa kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-undang.

Dalam perkembangannya, hak-hak tersebut berkembang termasuk ketentuan yang terkait dengan hak-hak buruh, hal ini bisa terbaca dengan lahirnya ketentuan-ketentuan dasar sebagai berikut:

²⁹ Ikhwani Fahroji, *Hukum Perburuhan*, Setara Press, Malang, 2016, h.30.

- 1) Pasal 28E ayat (3) UUD 1945: “Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat”.
- 2) Pasal 28D ayat (1) UUD 1945: “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”.
- 3) Pasal 28D ayat (2) UUD 1945: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.
- 4) Pasal 28H ayat (3) UUD 1945: “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat”.
- 5) Pasal 34 ayat (2) UUD 1945: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”.

Misalnya apabila pemimpin perusahaan memberikan tugas kepada tenaga kerja lokal dengan menggunakan bahasa asing, sedangkan tenaga kerja lokal tidak memahami, kemungkinan yang akan terjadi tenaga kerja lokal mengerjakan tugasnya tidak sesuai dengan perintahnya dan tenaga kerja lokal tersebut, dapat diberhentikan (pemutusan hubungan kerja), maka ini akan menyebabkan tenaga kerja tersebut tidak mendapatkan haknya yaitu tempat tinggal, pekerjaan dan penghidupan yang layak. Contoh lainnya apabila seorang tenaga kerja sedang berkumpul dan ingin mengeluarkan pendapat kepada TKA yang berbahasa asing, dengan ini tenaga kerja lokal tersebut akan mengalami kesusahan untuk

mengeluarkan pendapatnya karena tenaga kerja lokal tidak dapat berbahasa asing dan TKA tidak dapat berbahasa Indonesia.

Dengan adanya pelanggaran tersebut, maka tidak akan terjadi *transfer of knowledge* (alih pengetahuan) dan *transfer of technology* (alih teknologi) dari TKA kepada tenaga kerja lokal.

BAB III

UPAYA HUKUM PEKERJA LOKAL YANG TELAH DIPAKSA PEMIMPIN PERUSAHAAN UNTUK BERBAHASA ASING

3.1 Jenis-jenis Upaya Hukum Dalam Hubungan Industrial

Upaya hukum merupakan upaya yang diberikan oleh Undang-Undang kepada seseorang atau badan hukum untuk hal tertentu untuk melawan putusan hakim sebagai tempat bagi pihak-pihak yang tidak puas atas putusan hakim yang dianggap tidak sesuai dengan apa yang diinginkan. Upaya hukum ini merupakan bentuk dari perlindungan hukum. Yang mana perlindungan hukum sendiri dapat dibedakan menjadi 2 (dua) antara lain perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

Perlindungan hukum preventif adalah suatu perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah yang mempunyai tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya suatu pelanggaran. Yang kemudian telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang memiliki maksud untuk mencegah suatu adanya pelanggaran dan memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan kewajiban bagi para pihak, dengan adanya perlindungan preventif ini merupakan suatu bentuk perlindungan hukum yang diarahkan untuk terlindunginya hak-hak seseorang dari kemungkinan terjadinya suatu pelanggaran secara melawan hukum³⁰. Perlindungan hukum preventif ini memiliki peran yang sangat besar bagi pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak, karena

³⁰ Amalia Rani, *Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Akibat Persaingan Curang*, Hukum bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, Bali, 2015, h.3.

dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati untuk mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi³¹. Contohnya yaitu seorang pekerja dilibatkan di dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, sehingga apabila terdapat syarat dalam perjanjian kerja bersama, seorang pekerja bisa mencegah terjadinya hal tersebut. Akan tetapi apabila pemimpin perusahaan memasukkan ke dalam perjanjian kerja bersama tentang wajibnya berbahasa asing bagi pekerja lokal, maka serikat pekerja atau pekerja dapat memberitahukan kepada pemimpin perusahaan bahwa ini bertentangan dengan perjanjian kerja bersama.

Dalam hal ini pemerintah juga ikut dalam berperan, menurut Tjokroamidjojo peran pemerintah dapat dilihat dari tiga macam bentuk sebagai berikut:³²

1. Peranan pemerintah adalah sebagai penjaga keamanan dan ketertiban dalam perkembangan.
2. Timbul pengertian tentang *sevice state*, dimana peranan pemerintah merupakan abdi sosial dari keperluan-keperluan yang perlu diatur dalam masyarakat.
3. Peranan pemerintah sebagai *enterpreneur* atau pendorong inisiatif usaha dari masyarakat. Pemerintah menjadi development agent atau unsur sebagai pembaharuan atau pembangunan.

³¹ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, h .76.

³² Bintoro Tjokroamidjojo, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, LP3ES, Jakarta, 1985, h.18.

Upaya yang harus dilakukan pemerintah dalam mengoptimalkan pemenuhan hak-hak pekerja atau buruh adalah dengan cara meningkatkan efektifitas pengawasan ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat dinikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum³³. Sedangkan pengertian untuk perlindungan represif adalah bentuk perlindungan hukum setelah terjadinya perselisihan. Yang mana tujuan hukum dari perlindungan ini adalah untuk menyelesaikan sengketa, penanganan dalam menyelesaikan sengketa tersebut dilakukan oleh badan peradilan yang berwenang baik secara absolut maupun relatif³⁴. Penyelesaian sengketa dapat dilakukan dengan litigasi dan non litigasi.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam hukum Indonesia dapat dibagi dalam 3 (tiga) bidang yaitu perdata, administrasi dan pidana. Akan tetapi dalam penulisan ini hanya akan dibahas perdata dan administrasi, karena sesuai dengan rumusan masalah yang ada. Dalam praktiknya harus dijalankan secara berhubungan satu sama lain. Hubungan hukum yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mana pengaturannya masuk lingkup dalam hukum perikatan yang menjadi bagian dari hukum perdata. Selama proses pembuatan, pelaksanaan, dan berakhirnya hubungan kerja harus diawasi

³³ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, h.54.

³⁴ Amalia Rani, *Lo. Cit.*, h.4.

oleh pemerintah sebagai konsekuensi menjalankan fungsi *bestuur, politie, rechtspraak*³⁵.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab XVI mengatur tentang ketentuan pidana dan sanksi administratif untuk diterapkan kepada siapa saja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal-pasal yang ada dalam Undang-Undang ini. Dengan tujuan agar para pihak yang telah terkait tidak dapat melakukan tindakan sewenang-wenang yang akan merugikan pihak yang lain, terutama untuk melindungi para pekerja yang kedudukannya berada dibawah pengusaha.

Jenis-jenis upaya hukum dapat melalui jalur perdata dan administrasi, jalur perdata ini merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan upaya pengawasan ketenagakerjaan yang merupakan lingkup hukum administrasi.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan dengan melalui jalur perdata memiliki peran yang penting dalam hubungan ketenagakerjaan yaitu antara pengusaha dengan pekerja yang didasarkan pada hubungan hukum privat. Hubungan hukum privat ini didasarkan pada hukum perikatan yang menjadi bagian dari hukum perdata. Dengan demikian sanksi perdata merupakan sanksi bagi para pihak yang tidak memenuhi hak dan kewajiban yang telah disepakati dalam perjanjian kerja terkait dengan hubungan ketenagakerjaan. Penerapan sanksi perdata pada umumnya yaitu denda dan ganti rugi. Sanksi perdata ini digunakan dalam penggunaan TKA berfungsi untuk membatasi para pemberi kerja atau pengusaha agar tidak bertindak diskriminasi terhadap tenaga kerja lokal dengan tenaga kerja

³⁵ Rival Khasari, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia Ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, **Skripsi**, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2011, h.37.

asing, yang pada umumnya lebih mengutamakan TKA demi kemajuan perusahaannya mengingat bahwa TKA memiliki kemampuan yang lebih dibandingkan tenaga kerja lokal sendiri³⁶. Dengan demikian, sanksi perdata berperan penting untuk melindungi para tenaga kerja lokal dari tindakan pemberi kerja atau pengusaha yang bersifat sewenang-wenang. Apabila terjadi suatu perselisihan antara pengusaha dengan pekerja, dalam penyelesaiannya pada umumnya tidak langsung menggunakan hukum yang berlaku, tetapi mencari penyelesaian perselisihan secara damai dengan melalui perundingan terlebih dahulu agar tidak berlanjut pada pengadilan³⁷.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam hukum administrasi ada 2 (dua) hal yang harus diperhatikan, yaitu subjek hukum dalam penyelenggaraan negara serta bagaimana perannya. Subjek hukum dalam penyelenggaraan negara terdapat 3 (tiga) hal yaitu pejabat, lembaga, dan warga negara. Pejabat yang dimaksud yaitu pejabat negara yang tunduk pada ketentuan hukum administrasi. Kemudian terkait perannya berkaitan dengan menjalankan fungsi negara dalam pembuatan peraturan atau pemberian izin (*bestuur*), bagaimana negara melakukan pencegahan terhadap sesuatu hal yang dapat terjadi (*politie*), serta bagaimana upaya hukumnya (*rechtspraak*). Pemerintah sebagai penyelenggara negara di bidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan ketiga fungsi tersebut dengan baik³⁸.

3.2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

³⁶*Ibid*, h.48.

³⁷*Ibid*, h.49.

³⁸ Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, h.13.

Dalam sebuah perusahaan, baik itu pemimpin maupun pekerja keduanya memiliki kepentingan atas keberhasilan suatu perusahaan dan atas kelangsungan usahanya, meskipun keduanya memiliki kepentingan akan tetapi tidak dapat dipungkiri akan terjadi suatu konflik atau perselisihan yang terjadi antara pemimpin dan pekerjanya. Kewajiban adanya bahasa asing bagi pekerja lokal dapat menimbulkan suatu perselisihan, dimana pekerja lokal itu tidak dapat dipaksa untuk berbahasa asing. Apabila hal itu terjadi maka terjadilah suatu perbedaan pendapat, yang mana perbedaan pendapat itu terdapat suatu unsur perselisihan, perselisihan terkait dengan kewajiban adanya bahasa asing ini, maka dapat diselesaikan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Di dalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (yang selanjutnya disebut UU PPHI), perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak berdasarkan pasal 1 angka 2 UU PPHI adalah perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dari pengertian diatas jelaslah bahwa perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak termasuk didalamnya

hal-hal yang sudah ditentukan dalam perusahaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku³⁹.

Perselisihan kepentingan berdasarkan pasal 1 angka 3 UU PPHI adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dari kedua pengertian tersebut terdapat perbedaan antara perselisihan hak dengan perselisihan kepentingan. Yakni, tentang perselisihan hak, objek sengketa adalah tidak dipenuhinya hak yang telah ditetapkan karena adanya perbedaan dalam implementasi atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang melandasi hak yang disengketakan. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan objek sengketa karena tidak adanya kesesuaian paham/pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama⁴⁰.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja berdasarkan pasal 1 angka 4 UU PPHI adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Apabila seseorang pengusaha mempunyai hak untuk mengakhiri hubungan kerja, maka pekerja juga mempunyai hak yang sama untuk minta berhenti kerja, perjanjian kerja dibuat secara sukarela, oleh karena itu pekerja tidak boleh dipaksa

³⁹ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan dan diluar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, h.43.

⁴⁰ *Ibid*, h.45.

untuk bekerja pada orang atau perusahaan tertentu di luar ikatan dinas yang disepakati sebelumnya⁴¹.

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan pasal 1 angka 5 UU PPHI adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Berdasarkan pengertian keempat jenis perselisihan tersebut, perselisihan yang mungkin terjadi kepada pemimpin perusahaan TKA dengan tenaga kerja lokal yaitu perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/buruh. Akan tetapi yang lebih tepat adalah perselisihan kepentingan karena pemimpin perusahaan TKA mensyaratkan pekerja lokal untuk berbahasa asing. Sesuai dengan kategori perselisihannya, upaya hukum tenaga kerja lokal berkaitan dengan penghilangan hak-hak yang dimiliki oleh tenaga kerja lokal. Apabila seorang tenaga kerja lokal telah bekerja dengan baik di perusahaan yang dipimpin oleh TKA kemudian ia tidak diberikan haknya, maka tenaga kerja dapat melakukan upaya hukum.

Para pihak dapat melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dengan dua mekanisme yakni penyelesaian secara sukarela (*voluntary*) dan penyelesaian wajib (*compulsory*). Penyelesaian secara sukarela dapat dilakukan melalui mekanisme Konsiliasi dan Arbitrase. Sedangkan penyelesaian wajib dilakukan melalui perundingan bipartit, mediasi dan Pengadilan

⁴¹ H.P. Panggabean, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jala Permata, Jakarta, 2007, h.30.

Perselisihan Hubungan Industrial (Pengadilan PHI) yang dibentuk pada Pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung (MA)⁴².

Penyelesaian secara sukarela (*voluntary*) dapat menempuh 2 (dua) upaya hukum yaitu:

1. Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi (*conciliation*) ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan secara damai⁴³.

Dalam UU PPHI Pasal 1 angka 13 dijelaskan bahwa konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Sedangkan konsiliator hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seseorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

⁴² Marsen Sinaga, *Pengadilan Perburuhan di Indonesia*, Perhimpunan Solidaritas Buruh, Yogyakarta, 2006, h.84.

⁴³ Lalu Husni, *Op. Cit.*, h.66.

Dengan demikian jelaslah bahwa konsiliator penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini berasal dari pihak ketiga, di luar pegawai instansi yang bertanggungjawab pada bidang ketenagakerjaan dan perselisihan hak tidak dapat ditangani oleh konsiliator. Berbeda dengan mediator yang berasal dari pegawai instansi yang bertanggungjawab pada bidang ketenagakerjaan dan perselisihan hak dapat ditangani oleh mediator. Dalam pasal 19 ayat (1) UU PPHI bahwa seorang konsiliator harus memenuhi syarat antara lain sebagai berikut:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Warga negara Indonesia;
- c. Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
- d. Pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S1);
- e. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- f. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
- h. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
- i. Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Dalam UU PPHI telah diatur cara untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, yang mana dalam pasal 17 (tujuh belas) sampai dengan pasal 28 (dua puluh delapan) sebagai berikut:

- 1) Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.
- 2) Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja ke 8 (delapan) harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.
- 3) Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.
- 4) Apabila penyelesaian melalui konsiliasi tercapai kesepakatan, maka akan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- 5) Apabila konsiliasi tidak tercapai kesepakatan, maka:
 - a. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - b. Anjuran tertulis yang telah dikeluarkan oleh konsiliator dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
 - c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis

- dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. jika para pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- f. apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi.
- g. dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

- h. apabila anjuran tertulis yang dibuat oleh konsiliator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- i. Konsiliator harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

2. Arbitrase

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (selanjutnya disebut UU No. 30 Tahun 1999) yang berlaku dalam bidang bisnis, sedangkan penyelesaian hubungan industrial yang diatur dalam UU PPHI ini merupakan pengaturan khusus untuk penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial, yang mana sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogat legi generali*, yang artinya peraturan perundang-undangan yang bersifat khusus mengesampingkan peraturan yang bersifat umum.

Sebagai peraturan perundang-undangan yang bersifat khusus UU PPHI menjelaskan pengertian Arbiter Hubungan Industrial dalam Pasal 1 angka 15 yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih

untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Sedangkan Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final, yang diatur dalam Pasal 1 angka 16 UU PPHI.

Dengan pengertian diatas bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter wajib dilakukan melalui kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihannya dan putusannya mengikat para pihak serta bersifat final kepada arbiter.

Seorang arbiter dapat ditetapkan sebagai arbiter harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Cakap melakukan tindakan hukum;
- c. Warga negara Indonesia;
- d. Pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
- e. Berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun;
- f. Berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter;

- g. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase; dan
- h. Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Dalam UU PPHI mensyaratkan bahwa penyelesaian melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan tertulis oleh para pihak yang berselisih dan dituangkan dalam surat perjanjian arbitrase. Berdasarkan Pasal 32 ayat

(3) UU PPHI surat perjanjian arbitrase sekurang-kurangnya memuat:

- 1) nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- 2) pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
- 3) jumlah arbiter yang disepakati;
- 4) pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan
- 5) tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain.

Dengan demikian, apabila dalam hal pekerja lokal dipaksa oleh pemimpin perusahaan TKA untuk berbahasa asing, maka pekerja lokal tersebut dapat mengajukan penyelesaian dengan sukarela yaitu Konsiliasi dimana pemimpin perusahaan TKA dengan tenaga kerja lokal dipertemukan untuk menyelesaikan perselisihan secara damai yang dibantu oleh penengah/konsiliator karena adanya perselisihan kepentingan yang mana pekerja lokal di mutasi karena tidak berbahasa asing dan adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang mana pekerja lokal tersebut tidak mematuhi aturan dari pemimpin perusahaan yang mewajibkan untuk berbahasa asing, sehingga pekerja lokal kemudian di PHK, karena di dalam peraturan tidak terdapat suatu alasan bagi perusahaan untuk melakukan PHK karena tidak berbahasa asing di suatu perusahaan. PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi, menurut UU Ketenagakerjaan alasan-alasan perusahaan dapat melakukan PHK yaitu:

- a. Pekerja melakukan kesalahan berat (Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan);
- b. Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan);
- c. Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri (Pasal 162 ayat (1) UU Ketenagakerjaan);

- d. Perubahan status, penggabungan, pelemburan atau perubahan kepemilikan pada perusahaan (Pasal 163 UU Ketenagakerjaan);
- e. Perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian (Pasal 164 UU Ketenagakerjaan);
- f. Perusahaan pailit (Pasal 165 UU Ketenagakerjaan);
- g. Pekerja meninggal dunia (Pasal 166 UU Ketenagakerjaan);
- h. Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun (Pasal 167 UU Ketenagakerjaan);
- i. Pekerja mangkir secara terus menerus (Pasal 168 UU Ketenagakerjaan);
- j. PHK karena alasan efisiensi;

Dapat juga pekerja lokal melakukan penyelesaian melalui arbitrase yang mana penyelesaian ini merupakan kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan perselisihannya kepada arbiter yang nantinya putusannya mengikat para pihak dan bersifat final, karena terdapat perselisihan kepentingan yaitu apabila pekerja lokal di mutasi karena tidak berbahasa asing yang diwajibkan oleh pemimpin perusahaan, perselisihan kepentingan ini dengan demikian merupakan syarat bekerja dalam perusahaan ini yang mana wajib untuk berbahasa asing bagi pekerja lokal, sehingga dapat diselesaikan melalui arbitrase.

Sedangkan penyelesaian secara wajib (compulsory) dapat menempuh beberapa upaya hukum, yaitu:

1. Bipartit

Sesuai dengan pasal 3 UU PPHI, perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit

secara musyawarah untuk mufakat. Penyelesaian melalui bipartit ini merupakan penyelesaian terbaik karena penyelesaian yang dilakukan oleh para pihak yang berselisih dengan cara musyawarah tanpa adanya campur tangan pihak lain, sehingga dapat memperoleh hasil yang memuaskan untuk kedua pihak.

Tata cara penyelesaian secara bipartit (negosiasi) telah diatur dalam UU PPHI Pasal 6 dan Pasal 7 yang pada intinya adalah:⁴⁴

- 1) Perundingan untuk mencapai suatu mufakat yang dilakukan oleh para pihak harus memuat risalah yang ditanda tangani oleh para pihak. Risalah dimaksud antara lain memuat:
 - a. nama lengkap dan alamat para pihak;
 - b. tanggal dan tempat perundingan;
 - c. pokok masalah atau alasan perselisihan;
 - d. pendapat para pihak;
 - e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 - f. tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan.
- 2) Jika musyawarah yang dilakukan mencapai kesepakatan penyelesaian, dibuat perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak.
- 3) Perjanjian Bersama tersebut bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.

⁴⁴ Lalu Husni, *Op. Cit.*, h.54.

- 4) Perjanjian Bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.
- 5) Apabila Perjanjian Bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama di daftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.
- 6) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan akan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Apabila perundingan melalui bipartit gagal, berdasarkan pasal 4 UU PPHI maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti tersebut tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Dengan demikian, apabila dalam hal pekerja lokal dipaksa oleh pemimpin perusahaan TKA untuk berbahasa asing, maka pekerja lokal yang keberatan karena dipaksa untuk berbahasa asing dapat melakukan penyelesaian secara wajib yaitu melalui bipartit, yang mana bipartit ini merupakan penyelesaian yang wajib dilakukan terlebih dahulu oleh pemimpin perusahaan dan pekerja lokal secara musyawarah untuk mencapai mufakat tanpa adanya campur tangan pihak lain. Kemudian apabila bipartit gagal maka pekerja lokal dapat melakukan upaya hukum yang kedua yaitu mediasi, karena telah terjadi perselisihan kepentingan yang disebabkan pemimpin perusahaan memaksa pekerja lokal untuk berbahasa asing.

2. Mediasi

Mediasi berdasarkan Pasal 1 angka 11 UU PPHI merupakan penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator dalam hal ini adalah pegawai

instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Dengan demikian, mediasi dilakukan oleh pihak ketiga yang netral, maksudnya tidak memihak salah satu pihak yang bersengketa, dalam hal ini mediator hanya berkedudukan membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan atau diselesaikan oleh para pihak yang bersengketa. Dalam pasal 9 UU PPHI telah diatur bahwa seorang mediator harus memenuhi syarat antara lain sebagai berikut:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Warga negara Indonesia;
- c. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d. Menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- e. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- f. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- g. Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi berdasarkan UU PPHI pasal 4, didahului dengan tahapan sebagai berikut:

- 1) Apabila perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;
- 2) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase;
- 3) Apabila dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Sebagaimana ketentuan umum mengenai mediasi, hasil dari mediasi adalah sebuah anjuran tertulis, anjuran tersebut dapat ditolak ataupun diterima. Berdasarkan pasal 13 ayat (2) huruf e UU PPHI, apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, maka mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian di daftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Yang kemudian apabila perjanjian bersama yang telah didaftarkan tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan

eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi, sesuai dengan pasal 13 ayat (3) huruf b UU PPHI. Dan berdasarkan pasal 13 ayat (3) huruf c UU PPHI apabila pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi. Akan tetapi, apabila anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak, maka para pihak atau salah satu pihak berdasarkan Pasal 14 UU PPHI dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Penyelesaian perselisihan tersebut dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Apabila pekerja lokal yang dipaksa oleh pemimpin perusahaan untuk berbahasa asing dalam lingkungan kerja, dapat melakukan penyelesaian perselisihan yang kedua ini yaitu secara mediasi yang mana ditengahi oleh seorang mediator yang netral. Yang mana apabila pemimpin perusahaan memaksa pekerja lokal untuk berbahasa asing, maka ini akan timbul suatu perselisihan kepentingan karena pemimpin tersebut telah mensyaratkan pekerja lokal untuk berbahasa asing, perselisihan kepentingan adalah

perselisihan terhadap syarat-syarat kerja. Kemudian apabila seorang pekerja lokal yang tidak mengikuti aturan pemimpin atau keberatan untuk berbahasa asing, yang kemudian oleh pemimpin perusahaan pekerja lokal tersebut di PHK, maka ini tidak lagi timbul suatu perselisihan kepentingan melainkan berubah menjadi perselisihan PHK, yang mana tidak terdapat suatu alasan untuk PHK karena tidak berbahasa asing dalam lingkungan kerja. Perselisihan PHK ini dapat diselesaikan dengan mediasi, apabila dalam mediasi gagal maka akan diselesaikan melalui pengadilan Hubungan Industrial.

3. Pengadilan Hubungan Industrial

Selain melalui mediasi, upaya hukum yang dapat ditempuh adalah melalui pengadilan Hubungan Industrial atau dengan kata lain litigasi. Sesuai dengan UU PPHI pasal 1 angka 17, Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan pasal 55 UU PPHI Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Berdasarkan kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial ini disebutkan dalam pasal 56 UU PPHI, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;

- c. Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

3.3 Pengawasan Ketenagakerjaan

Pekerja lokal yang dipaksa pemimpin perusahaan TKA untuk berbahasa asing dapat pula melakukan pelaporan pengawasan ketenagakerjaan. Upaya pengawasan ketenagakerjaan ini merupakan lingkup dari hukum administrasi. Pengawasan Ketenagakerjaan ini adalah unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja. Pengawasan ketenagakerjaan sendiri memiliki pengertian yaitu kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-Undang ketenagakerjaan. Di dalam penjelasan Pasal 176 UU Ketenagakerjaan yang dimaksud independen adalah pegawai pengawas dalam mengambil keputusan tidak terpengaruh oleh pihak lain. Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya wajib menjaga segala sesuatu yang menurut sifatnya patut untuk dirahasiakan serta tidak menyalahgunakan wewenangnya. Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23, Pengawasan perburuhan ini diadakan dengan tujuan:

- a. mengawasi berlakunya Undang-Undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;

- b. mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat Undang-Undang dan peraturan-peraturan perburuhan;
- c. menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan Undang-Undang atau peraturan-peraturan lainnya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut Permenaker No.33 Tahun 2016) Pengawasan Ketenagakerjaan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1) Perencanaan

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan rencana kerja yang terdiri atas rencana kerja unit kerja pengawasan ketenagakerjaan dan rencana kerja pengawasan ketenagakerjaan. Pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan wajib untuk menyusun rencana kerja pengawasan ketenagakerjaan yang disusun setiap tahun dengan mengacu pada kondisi ketenagakerjaan, sosial, ekonomi, dan geografis. Rencana kerja unit kerja pengawasan ketenagakerjaan ini harus memuat kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan/atau penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan serta disampaikan kepada Direktur Jenderal paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum memasuki tahun berikutnya. Sedangkan untuk rencana kerja pengawas ketenagakerjaan wajib menyusun rencana kerja pengawas ketenagakerjaan, disusun setiap bulan dengan mengacu pada rencana kerja unit kerja pengawasan

ketenagakerjaan, disampaikan kepada Pimpinan Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan paling lambat tanggal 25 (dua puluh lima) bulan berjalan, kemudian Pimpinan Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan menyampaikan secara berjenjang kepada Direktur Jenderal paling lambat tanggal 5 (lima) bulan berikutnya.

2) Pelaksanaan

Dalam Pasal 9 Permenaker No.33 Tahun 2016 telah dijelaskan bahwa Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan melalui tahapan:

- a. preventif edukatif, yaitu merupakan kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan Norma Ketenagakerjaan, penasihatn teknis, dan pendampingan;
- b. represif non yustisial, yaitu merupakan upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bentuk Nota Pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/atau pengujian; dan
- c. represif yustisial, yaitu merupakan upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan selaku PPNS Ketenagakerjaan.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakaerjaan dilakukan melalui kegiatan yaitu:

- a. Pembinaan;

Pembinaan ini untuk meningkatkan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan.

b. Pemeriksaan;

dalam pemeriksaan ini tujuannya untuk memastikan bahwa berjalannya norma. Pemeriksaan ada beberapa tahap yaitu pemeriksaan pertama, pemeriksaan berkala, pemeriksaan khusus yang mana berdasarkan pengaduan atau perintah, dan pemeriksaan ulang dilakukan setelah gelar kasus.

c. Pengujian;

pada dasarnya dalam pengujian dilakukan perhitungan, penilaian, pengetesan, dan pengkajian lebih lanjut.

Tujuan	Pemenuhan Hak Pekerja	Persyaratan K3
Jenis	Norma Kerja	Norma K3
Hal yang diuji	Waktu kerja Waktu istirahat Sistem pengupahan Cuti kerja Pekerja/Buruh perempuan Pekerja / Buruh anak Kesejahteraan Kesusilaan Diskriminasi Hubungan kerja	Pengujian bahan, Kesehatan Tenaga kerja dan Lingkungan kerja

	Kebebasan berserikat Kesempatan melaksanakan Ibadah	
Kategori pengujian	Pengujian khusus Pengujian ulang	Pengujian pertama, Pengujian berkala, Pengujian khusus, Pengujian ulang
Pelaksana	Pengawas ketenagakerjaan spesialis norma kerja dan pengawas ketenagakerjaan	Pengawas ketenagakerjaan spesialis K3 dan ahli K3
Metode	Pemeriksaan dokumen; Pemeriksaan visual; Permintaan Pertimbangan Meds; Perhitungan dan analisa; Pembuatan laporan hasil Pengujian	Pengujian Pertama /berkala (Persiapan Pelaksanaan Pengujian di Tempat Kerja, Pemeriksaan dokumen teknis, pemeriksaan visual, pengetesan, pengukuran, perhitungan dan analisis, pembuatan laporan hasil pengujian); Pengujian khusus atas Pengaduan atau perintah

Hasil pengujian	Rekomendasi pemenuhan hak; Perintah Pemenuhan Hak; Jika ada unsur pidana maka dapat diteruskan ke penyidikan oleh PPN	Penghentian aktivitas / proses kerja yang dianggap berbahaya (dapat dibuka / dilakukan kembali melalui rekomendasi pengawas k3 setelah ada pemenuhan syarat K3
-----------------	---	--

d. Penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan

Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Pidana pasal 107 ayat 1-3 PPNS setelah menemukan bukti yang kuat terhadap tindak pidana dapat melimpahkan berkas ke kejaksaan melalui penyidik POLRI.

Pengawas ketenagakerjaan berhak memasuki seluruh perusahaan atau tempat kerja, apabila pengawas ketenagakerjaan ditolak untuk memasukinya maka dapat meminta bantuan Polisi Republik Indonesia. Sebelum memasuki ke perusahaan pengawas ketenagakerjaan harus memberitahukan kepada pengusaha atau wakilnya. Pengawas ketenagakerjaan juga dapat melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan, pemeriksaan itu dilakukan berdasarkan atas pengaduan pekerja/buruh, pengusaha, serikat pekerja/ serikat buruh, asosiasi pengusaha atau pengaduan masyarakat.

3) Pelaporan

Dalam Permenaker No.33 Tahun 2016 telah diatur bahwa laporan Pengawasan Ketenagakerjaan terdiri atas laporan Pengawas Ketenagakerjaan; dan laporan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan. Laporan ini wajib dibuat oleh Pengawas Ketenagakerjaan setelah melakukan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan penyidikan. Sedangkan untuk laporan unit kerja Pengawasan Ketenagakerjaan disusun oleh Pimpinannya setiap 3 (tiga) bulan atau sewaktu-waktu diperlukan yang memuat sekurang-kurangnya data umum ketenagakerjaan, rekapitulasi hasil kegiatan Pengawas Ketenagakerjaan selama periode pelaporan, pencapaian kegiatan Pengawasan Ketenagakerjaan dalam 1 (satu) periode laporan, dan hal lain yang dianggap perlu, yang kemudian laporan unit kerja disampaikan kepada Direktur Jenderal, Gubernur dan Menteri.

Apabila telah terjadi pelanggaran dalam suatu perusahaan upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pegawai pengawas adalah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja yaitu upaya memberikan peringatan atau teguran tertulis dalam bentuk nota pemeriksaan kepada pengusaha atau perusahaan (non yustisial)⁴⁵. Misalnya saja telah terjadi pelanggaran norma peraturan perundang-undangan yaitu tenaga kerja lokal telah dipaksa oleh pemimpin perusahaan TKA untuk berbahasa asing, yang mana upaya ini merupakan tindak lanjut dari hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas. Berdasarkan Permenaker No. 33 Tahun 2016 pasal 30 setiap pengawas ketenagakerjaan wajib membuat

⁴⁵ Khoirul Hidaayah, Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang, *de jure Jurnal Syariah dan Hukum*, Vol 7, No 2, 2015, h.106.

nota pemeriksaan setelah melakukan pemeriksaan, yang mana nota pemeriksaan ini digunakan untuk menuangkan hasil dari pemeriksaan, kemudian hasil dari pemeriksaan ini akan dicatat dalam buku akta pengawas milik perusahaan yang telah melanggar norma ketenagakerjaan. Permenaker No. 33 Tahun 2016 telah mengatur pengertian nota pemeriksaan adalah peringatan dan/atau perintah tertulis pengawas ketenagakerjaan yang ditujukan kepada pengusaha atau pengurus untuk memperbaiki ketidakpatuhan terhadap norma ketenagakerjaan berdasarkan hasil pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan. Sedangkan untuk nota ketenagakerjaan menurut Permenaker No.33 tahun 2016 pasal 1 angka 19.adalah segala bentuk peraturan perundang-undangan atau standar di bidang ketenagakerjaan yang terdiri dari norma kerja dan norma K3. Karena merupakan hasil dari pemeriksaan saja, maka hukum yang mengikat tidak dimiliki oleh nota pemeriksaan. Akan tetapi, nota pemeriksaan ini merupakan tahapan awal yang bisa berlanjut ke upaya hukum yang mempunyai kekuatan hukum memaksa⁴⁶. Meskipun hukum yang mengikat tidak dimiliki dalam nota pemeriksaan, tetapi dalam praktiknya hasil dari nota pemeriksaan tersebut sering kali direspon dan segera ditindaklanjuti oleh pengusaha. Diperlukan adanya upaya pembinaan apabila seorang pengusaha tidak mengetahui aturan yang harus ditaati. Kemudian perlu dilakukan pemeriksaan secara intensif oleh pegawai pengawas apabila pengusaha sudah mengetahui aturan yang harus ditaati, tetapi dalam praktiknya tidak ditaati maka terdapat

⁴⁶ Khoirul Hidaayah, *Loc.Cit.*

unsur kesengajaan terhadap pengusaha. Biasanya, peran pekerja dalam hal kontrol perusahaan sangat diperlukan⁴⁷.

Oleh sebab itu pekerja lokal yang dipaksa oleh pemimpin perusahaan untuk berbahasa asing dapat melaporkan ke unit pengawasan ketenagakerjaan, karena dalam perusahaan telah terjadi pelanggaran. Dalam permenaker No.33 Tahun 2016 pasal 30 ayat (5) kemudian pegawai pengawas melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan tersebut, setelah dilakukan pemeriksaan jika benar telah terdapat pelanggaran, maka pegawai pengawas akan memberikan sanksi berupa nota pemeriksaan I kepada perusahaan tersebut. Jangka waktu dalam pelaksanaan nota pemeriksaan I diberikan batas waktu yang patut dan wajar paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak nota pemeriksaan I diterima. Sesuai Permenaker No. 33 Tahun 2016 pasal 31 apabila nota pemeriksaan I tidak dilaksanakan dalam batas waktu yang telah ditentukan, maka pengawas ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan wajib menerbitkan nota pemeriksaan II, yang memuat tentang peringatan untuk melaksanakan isi nota pemeriksaan I, jangka waktu pelaksanaan nota pemeriksaan II, akibat hukum tidak dilaksanakannya nota pemeriksaan II, tempat dan tanggal pembuatan nota pemeriksaan II, serta tanda tangan pengawas ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan dan diketahui oleh Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan. Untuk jangka waktu nota pemeriksaan II paling lama 14 (empat belas) hari sejak nota pemeriksaan II diterima.

⁴⁷ Khoirul Hidaayah, *Op.Cit.*, h.107.

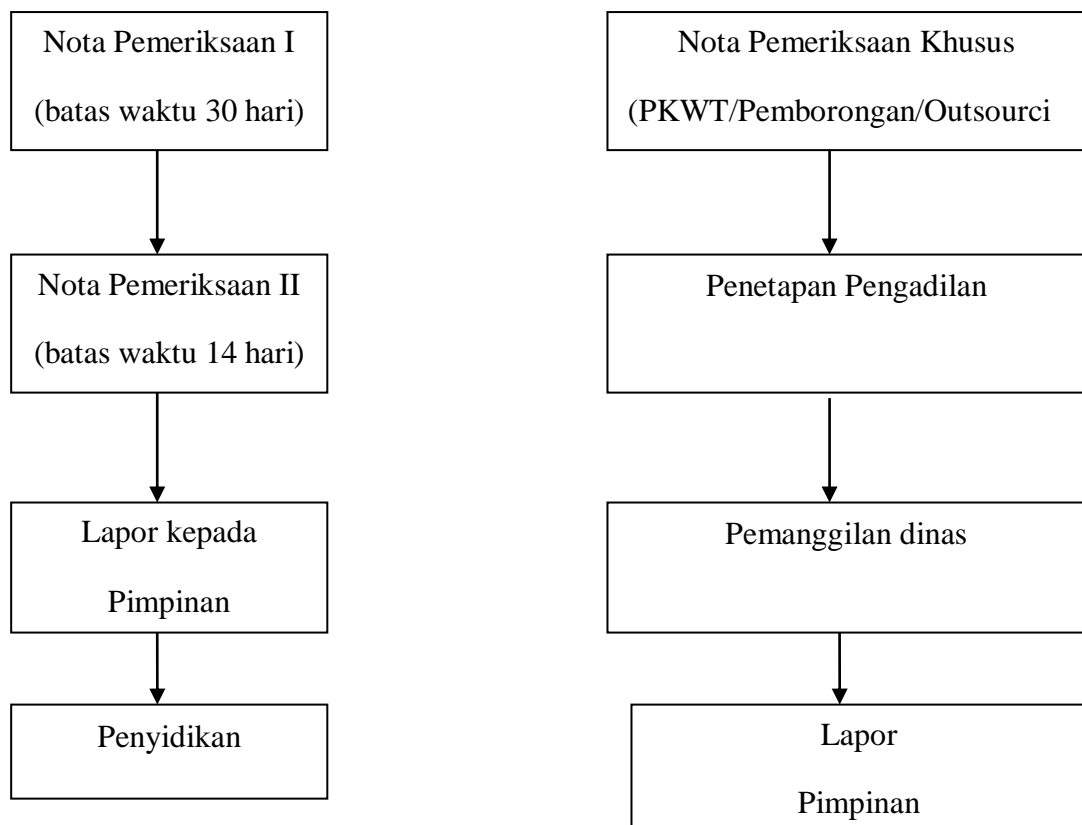
Kemudian pada tahapan selanjutnya sesuai pasal 33 Permenaker No. 33 Tahun 2016 apabila nota pemeriksaan II tidak dilaksanakan oleh pengusaha, maka pengawas ketenagakerjaan melaporkan kepada Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan, kemudian setelah menerima laporan Pimpinan Unit Kerja Pengawasan ketenagakerjaan dapat memerintahkan melakukan tindakan penyidikan, mengambil tindakan hukum sesuai kewenangan dalam peraturan perundang-undangan, dan menerbitkan rekomendasi kepada pejabat yang berwenang untuk mengambil tindakan hukum.

Dalam hal tindakan penyidikan (Yustisial) dilakukan apabila pengusaha atau perusahaan tidak memperhatikan, setelah dilakukannya upaya pembinaan dan peringatan oleh pegawai pengawas. Selanjutnya akan dibuatkan berita acara projustitia oleh pegawai pengawas melalui proses penyidikan untuk diajukan ke Pengadilan, apabila peringatan dalam bentuk nota pemeriksaan I dan II tidak diperhatikan oleh pengusaha atau perusahaan. Berdasarkan pasal 34 Permenaker No. 30 tahun 2016, yang mana terkait dengan nota pemeriksaan khusus pengawas ketenagakerjaan dapat membuatnya hanya memuat perjanjian kerja waktu tertentu dan/ atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Nota pemeriksaan khusus ini dibuat berdasarkan pemeriksaan khusus terhadap norma kerja perjanjian kerja waktu tertentu dan/ atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Bagi pihak yang dirugikan baik perusahaan maupun pekerja lokal, dengan adanya nota pemeriksaan ini dapat dijadikan sebagai bukti tambahan untuk ke PHI (perselisihan hubungan industrial) yang mana untuk lebih memperkuat

setelah sebelumnya harus dilakukan mediasi terlebih dahulu. Sehingga nota pemeriksaan ini bukan sebagai syarat untuk ke PHI, melainkan harus ada anjuran dari mediator terlebih dahulu untuk menyelesaikan perselisihan ke PHI. Perusahaan juga dapat diberikan sanksi lainnya misalnya tidak dapat mendapat pelayanan dari dinas ketenagakerjaan, selain mendapat sanksi berupa nota pemeriksaan.

Ringkasan nota pemeriksaan



Pemeriksaan ini bersifat tertutup hanya diketahui oleh pihak pengawas dan perusahaan kecuali pada pemeriksaan khusus yang merupakan hasil pengaduan masyarakat (termasuk pekerja) maka perkembangan pemeriksaan dan nota pemeriksaannya harus diketahui oleh pengadu.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

1. Pemimpin Perusahaan yang Warga Negara Asing (TKA) tidak dapat dibenarkan, apabila membuat aturan agar pekerja lokal wajib berbahasa asing di lingkungan kerja. Karena pada dasarnya Bahasa Indonesia wajib digunakan untuk komunikasi resmi dalam lingkungan kerja, baik swasta maupun pemerintah dan sebagai sarana komunikasi tingkat nasional. Ketentuan ini tidak hanya berlaku untuk pekerja biasa melainkan juga berlaku untuk semuanya baik direksi maupun pemimpin perusahaan. Yang sebenarnya tidak diwajibkan untuk berbahasa Indonesia, akan tetapi terdapat pengaturannya yang tersirat bahwa pemberi kerja atau perusahaan wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA. Pada dasarnya tujuan adanya ketentuan mengenai dapat berbahasa Indonesia adalah untuk terjadinya transfer of knowledge antara TKA dengan pekerja lokal. Apabila pemimpin perusahaan TKA memaksa pekerja lokal untuk berbahasa asing, maka pemimpin perusahaan tersebut akan melanggar beberapa ketentuan antara lain:
 - a. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;

- b. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 Tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, Serta Lagu Kebangsaan;
 - c. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
2. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja lokal yang dipaksa oleh pemimpin perusahaan TKA untuk berbahasa asing yaitu dapat melalui bipartit yang mana ini merupakan penyelesaian perselisihan yang wajib dilakukan terlebih dahulu oleh para pihak dengan cara musyawarah sehingga hasinlnya memuaskan para pihak, kedua yaitu melalui mediasi atau konsiliasi atau arbitrase. Untuk mediasi atau konsiliasi ini dapat dilakukan apabila pekerja lokal tidak mengikuti aturan pemimpin atau keberatan dengan adanya aturan untuk dapat berbahasa asing, yang kemudian pekerja lokal tersebut di PHK oleh pemimpin perusahaan, maka dalam hal ini tidak lagi timbul perselisihan kepentingan melainkan berubah menjadi perselisihan PHK. Sedangkan untuk arbitrase dapat dilakukan apabila terdapat perselisihan kepentingan. Perselisihan PHK ini dapat diselesaikan dengan melalui konsiliasi, mediasi, dan pengadilan hubungan industrial. Perselisihan PHK ini tidak dapat diselesaikan melalui arbitrase. Dan pekerja lokal juga dapat melaporkan ke pengawas ketenagakerjaan, kemudian pengawas ketenagakerjaan akan memberikan sanksi administrasi kepada perusahaan tersebut berupa nota pemeriksaan.

4.2 Saran

1. Dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan dan Bahasa Indonesia dalam berkomunikasi resmi perlu adanya suatu pengaturan tentang sanksi terhadap pemimpin perusahaan TKA yang tidak dapat berbahasa Indonesia dengan baik dan benar, sehingga memaksa pekerja lokal untuk berbahasa asing. Dengan demikian, sebaiknya pemimpin perusahaan tidak memaksakan kehendak kepada pekerja lokal untuk berbahasa asing, karena ini dapat menimbulkan suatu perselisihan kepentingan antara pemimpin dengan pekerja. Pada dasarnya seseorang tidak dapat dipaksakan untuk menggunakan bahasa asing, bahkan setiap orang (termasuk WNA) harus memiliki kemampuan berbahasa Indonesia.
2. Pemimpin perusahaan TKA wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA. Dan pemimpin perusahaan TKA tersebut juga wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia, agar pemimpin tersebut dapat berbahasa Indonesia dengan baik dan benar sesuai dengan standar kemahiran berbahasa Indonesia.

DAFTAR BACAAN

BUKU

- Agus, Dede, *Hukum Ketenagakerjaan*, Dinas Pendidikan Provinsi Banten, Serang, 2012
- Aloysius, Uwiyono *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo, Jakarta, 2014.
- Budiono, Abdul Rachmat, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Rajagrafindo Persada. Jakarta, 1995.
- Fahrojih, Ikhwan, *Hukum Perburuhan*, Setara Press, Malang, 2016.
- Hadjon, Philipus M., *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011.
- Hartono, Sri Redjeki, *Kapita Selekta Hukum Ekonomi*, Mandar Maju, Bandung, 2000.
- _____, *Hukum Ekonomi Indonesia*, Bayumedia, Malang, 2007.
- Husni, Lalu, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan dan diluar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2003.
- Marzuki Peter Mahmud, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, Kencana, Jakarta, 2005.
- _____, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008.
- _____, *Penelitian Hukum*, Cetakan II, Kencana, Jakarta, 2008.
- Panggabean, H.P., *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jala Permata, Jakarta, 2007.
- Rahardjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Sinaga, Marsen, *Pengadilan Perburuhan di Indonesia*, Perhimpunan Solidaritas Buruh, Yogyakarta, 2006.

Soekardono, R., *Hukum Dagang Indonesia*, Jilid I (bagian pertama), Dian Rakyat, Jakarta, 1983.

Tjokroamidjojo, Bintoro, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, LP3ES, Jakarta, 1985.

Wiajayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.

JURNAL

Hidaayah, Khoirul, Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang, *de jure Jurnal Syariah dan Hukum*, Vol 7, No 2, 2015.

Mariana, Suharno, at al, *Perlindungan Hukum terhadap Penggunaan tenaga Kerja Asing pada PT.Lingua Munda Surakarta*, Fakultas Hukum Universitas Islam Batik Surakarta, ISBN : 978-979-1230-40-7.

Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Yuridika, Vol. 16, No. 2, Maret 2001.

Muin, Fatkhul, Perlindungan Hukum Terhadap tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia), *Jurnal Cita Hukum*, Vol 2, No 2, 2015.

Rani, Amalia, *Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Akibat Persaingan Curang*, Hukum bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, Bali, 2015.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23, (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 4)

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan, (Lembaran Negara Tahun 1982 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3214)

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan, (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 18, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3674)

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3821)

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbistrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 138, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3872)

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi manusia, (Lembaran Tambahan Negara Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3886)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279)

Undang-Undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356)

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa, Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan, (Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 109, Tambahan Lembaran negara Nomor 5035)

Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2014 tentang Pengembangan, Pembinaan, dan Perlindungan Bahasa dan Sastra, Serta Peningkatan Fungsi Bahasa Indonesia

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Tenagakerjaan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

SKRIPSI

Khasari, Rival, Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia Ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, **Skripsi**, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2011.

Novianto, Abdul Rosid, "*Resiko Perusahaan Modal Ventura Terhadap Perjanjian Modal Ventura*", **Skripsi**, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2007.

TESIS

Budiarti, May Yanti, Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dengan berlakunya Masyarakat Ekonomi Asean, **Tesis**, Program Studi Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2016.

Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, **Tesis**, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003.

INTERNET

Anggara, Mencermati UU No.24 Tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan, www.anggara.org, dikunjungi pada tanggal 10 Oktober 2018.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, “Pelayanan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Online”, www.tka-online.kemnaker.go.id, 2016, dikunjungi pada tanggal 9 Oktober 2018.

Teguh Jiwa Brata, “25 Bidang Usaha bisa dikuasai asing, ini Daftarnya”, www.jawapos.com, 19 November 2018, dikunjungi pada tanggal 4 Januari 2019.

SUMBER LAIN

Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 70 Tahun 2016 tentang Standar Kemahiran Berbahasa Indonesia, Bab I.

Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam Data dan Informasi, Cetakan I, Direktorat Jendral Binapenta Kemnaker RI, 2014.

Tim Kajian Amandemen Usulan Substansi Amandemen UUD 1945 Tahap II, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang, 2000.