

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kabupaten Bangli merupakan sebuah kabupaten yang terletak di Provinsi Bali yang terbagi menjadi 4 (empat) kecamatan yaitu, Kecamatan Bangli, Kintamani, Susut, Tembuku dengan ibu kotanya Kecamatan Bangli. Sebagai kabupaten yang tidak memiliki wilayah laut atau berbatasan langsung dengan laut, mayoritas pekerjaan masyarakat di Kabupaten Bangli didominasi pada sektor pertanian dan perkebunan. Menurut data BPS jumlah persentase masyarakat Kabupaten Bangli yang bekerja pada sektor pertanian hampir mendekati 25% pada tahun 2020 dengan jumlah 40.228 laki-laki dan 9.223 perempuan dari jumlah keseluruhan masyarakat Kabupaten Bangli yang berjumlah 228.400.000 orang.

Selain memiliki potensi pada sektor pertanian dan perkebunan, Kabupaten Bangli memiliki potensi besar pada sektor pariwisata. Hal ini terbukti dengan merujuk pada data Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Bali, Kabupaten Bangli yang memiliki 43 lokasi daya Tarik wisata (DTW) dengan rincian 26 DTW alam, 17 DTW budaya, dan 2 DTW buatan. Adanya ke-43 DTW tersebut dengan keunikannya masing-masing tentunya dapat menjadi daya tarik investasi baik bagi investor dalam negeri maupun investor asing.

Meningkatnya aktivitas ekonomi baik dari pertanian, perkebunan, dan pariwisata yang diikuti dengan peningkatan investasi di wilayah Kabupaten Bangli dapat berimplikasi pada perluasan lapangan pekerjaan baru yang merupakan dampak positif dari adanya suatu investasi. Oleh karena itu serapan pasar kerja di Kabupaten Badung seyogyanya berjalan secara optimal, walaupun secara faktual memiliki berbagai hambatan dalam penyerapan tenaga kerja baik dari sisi penawaran maupun permintaan yang memiliki kecenderungan adanya ketidakseimbangan. Hambatan dari sisi penawaran dan permintaan umumnya terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pemberi kerja dengan tenaga kerja. Khusus terkait dengan penawaran, tingkat Pendidikan berdasarkan data BPS yaitu rata-rata lama sekolah masyarakat Kabupaten Bangli dari tahun 2020 sampai 2022 ialah 7 tahun. Merujuk pada realita tersebut, faktanya para pemberi kerja umumnya

tidak memiliki standar kriteria yang terukur dalam melakukan rekrutmen. Selain itu tingginya standar kerja yang diberika oleh perusahaan tidak sebanding dengan keterampilan dari tenaga kerja.

Di era globalisasi, ditandai dengan terbukanya perdagangan barang secara bebas lintas batas negara yang diikuti dengan mobilitas manusia dapat menjadi tantangan dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia yang berimplikasi pada bergesernya posisi tenaga kerja lokal di bursa kerja daerah. Belum lagi maraknya fakta pekerja asing yang bekerja tanpa adanya dokumen resmi atau ilegal. Sejalan dengan itu, demi menjaga kelangsungan usahanya umumnya para investor asing membutuhkan tenaga-tenaga terampil dalam mengelola investasinya di negara tujuan (*country of destination*) dengan membawa serta beberapa tenaga kerja dari tenaga kerja asal (*country of origin*) atau negara lain untuk bekerja sebagai tenaga kerja asing di negara tujuan.¹

Diundangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut PP No. 34 Tahun 2021) telah memberikan pengaturan terkait dengan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia. Lahirnya (PP No. 34 Tahun 2021) ialah untuk merespon adanya Undang-Undang Nomor Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagaimana telah diganti dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang telah ditetapkan menjadi undang-undang dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Adanya pengaturan terkait tenaga kerja asing membuktikan komitmen pemerintah pusat dalam merespon kemungkinan persaingan tenaga kerja asing yang dapat berdampak negatif bagi perkembangan tenaga kerja Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari adanya aturan yang mewajibkan pemberi kerja untuk mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia dibanding tenaga kerja asing merujuk pada ketentuan Pasal 2 ayat (1) PP No. 34 Tahun 2021 yang menentukan bahwa Setiap pemberi kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia.²

¹Shanti Dwi Kartika, 2018, *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta. h. 1.

²Lihat Pasal 2 ayat (1) PP No. 34 Tahun 2023 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Pengaturan terkait dengan penggunaan tenaga kerja asing telah menjadi komitmen pemerintah Kabupaten Bangli. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya Peraturan Daerah Kabupaten Bangli Nomor 5 Tahun 2018 tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing. Peraturan daerah Kabupaten Bangli tersebut mengatur tentang mekanisme perpanjangan perizinan untuk mempekerjakan tenaga kerja asing wilayah Kabupaten Bangli. Namun, sejak diundangkannya Undang-Undang tentang Cipta Kerja dengan segala perubahan dan turunan peraturannya wajib untuk direspon oleh Pemerintah Kabupaten Bangli dengan pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Bangli tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Identifikasi permasalahan di atas wajib diperhatikan secara serius oleh Pemerintahan Daerah Kabupaten Bangli yang didahului dengan kehendak politik (*political will*) untuk mewujudkan Kabupaten Bangli yang memberikan kesejahteraan bagi masyarakat yang dapat diwujudkan dengan kebijakan legislasi dan kebijakan anggaran. Apabila mencermati peraturan daerah yang saat ini tersedia di Kabupaten Bangli sebagai dasar hukum penggunaan tenaga kerja asing tentu masih kurang. Kekurangan dari aspek yuridis ini mempengaruhi implementasi dan program pengembangan tenaga kerja di Kabupaten Bangli. Bilamana merujuk konsepsi hukum sebagai sarana dalam merespon kebutuhan masyarakat yang mana memerlukan suatu penilaian mendalam atas masalah-masalah actual, sumber-sumber, dan peluang-peluang, yang menyimpulkan tentang kebutuhan mendesak serta sasaran yang ingin dicapai.³

Berdasarkan uraian di atas, maka diperlukan kajian penyusunan naskah akademik yang lebih mendalam dan komprehensif sehubungan dengan penggunaan tenaga kerja asing di Kabupaten Bangli. Berbagai isu permulaan yang diuraikan di atas meliputi aspek filosofis, yuridis, sosiologis, yang mana tidak cukup hanya dikaji pada aspek permukaannya saja. Demikian tidak cukup pula apabila beragam isu tersebut pada muaranya tidak diakomodasi ke dalam kebijakan strategis Pemerintahan Daerah Kabupaten Bangli. Kajian dimaksud khususnya ditujukan untuk menganalisa urgensi dilakukannya Peraturan Daerah Kabupaten Bangli

³Philippe Nonet & Philippe Selznick, 2019, *Hukum Responsif*, Penerbit Nusa Media, Bandung. h. 30

tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagai dasar hukum yang merespon berbagai aspirasi dan kepentingan politik para pemangku kepentingan, serta mengakomodasi berbagai isu strategis untuk ditetapkan sebagai penunjang pelaksanaan kebijakan penggunaan tenaga kerja asing di Kabupaten Bangli.

Kajian penyusunan naskah akademik lebih mendalam akan menjangkau analisis teoritis yang berbasis konsep-konsep terkait tenaga kerja asing; kondisi empiris yang berkaitan dengan tenaga kerja asing di Kabupaten Bangli; simulasi penerapan sistem baru/lokalitas penggunaan tenaga kerja asing di Kabupaten bangli; analisis dan evaluasi perundang-undangan terkait penggunaan tenaga kerja asing; landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis Peraturan Daerah Kabupaten Bangli tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing; serta ruang lingkup materi muatan, sasaran yang akan diwujudkan, arah dan jangkauan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing di Kabupaten Bangli.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah yang dapat dirumuskan dan menjadi fokus kajian akademik ini adalah sebagai berikut:

1. Mengapa Peraturan Daerah Kabupaten Bangli tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing perlu dibentuk?
2. Bagaimana landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis, pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Bangli tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing?
3. Bagaimana jangkauan, arah pengaturan, dan ruang lingkup materi muatan Peraturan Daerah Kabupaten Bangli tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing?

C. Tujuan dan Manfaat Penyusunan Naskah Akademi

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, tujuan penyusunan naskah akademik ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui (1) urgensi pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Bangli tentang Tenaga Kerja Asing; (2) Landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Bangli tentang Tenaga Kerja Asing; dan (3)

Jangkauan, arah pengaturan, dan ruang lingkup materi muatan Peraturan Daerah Kabupaten Bangli tentang Tenaga Kerja Asing.

Adapun kegunaan penulisan naskah akademik ini yaitu sebagai landasan ilmiah (acuan atau referensi) bagi Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bangli dalam menyusun dan membahas rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Bangli tentang Tenaga Kerja Asing.

D. Metode Kajian

1. Jenis Penelitian

Penelitian dalam penyusunan naskah akademik ini menggunakan metode yuridis-normatif, yaitu penelitian yang memusatkan perhatian pada kajian tentang norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, baik yang masih berlaku ataupun wawasan dari peraturan yang sudah tidak berlaku. Penelitian ini dilakukan melalui studi pustaka yang menelaah (terutama) data sekunder yang berupa Peraturan Perundang-undangan, atau dokumen hukum lainnya, serta hasil penelitian, hasil pengkajian, dan referensi lainnya. Kendati demikian, dalam penelitian yuridis normatif ini juga dilengkapi wawancara, diskusi (*focus group discussion*), dan/atau rapat dengar pendapat untuk menunjang data yang dibutuhkan dalam penyusunan naskah akademik.

2. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penyusunan naskah akademik terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier yang diuraikan lebih lanjut dibawah ini:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan yang mengikat, antara lain sebagai berikut:

- 1) Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

- 3) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesiatahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
- 4) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
- 5) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2023 tentang Ketentuan Umum Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 85, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6881);
- 8) Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2023 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2013 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 103, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6886);

- 9) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- 10) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2019 tentang Penatausahaan Penerimaan Negara Bukan Pajak yang bersumber dari Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing;

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini terdiri dari buku, jurnal, artikel, dan literatur yang berkaitan dengan Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Selain itu bahan hukum sekunder juga dapat diperoleh dari kegiatan wawancara, *Focus Group Discussion (FGD)* atau rapat dengar pendapat dengan Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangli yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan, khususnya Penggunaan Tenaga Kerja Asing, perwakilan lembaga/organisasi kemasyarakatan yang memiliki perhatian terhadap penggunaan tenaga kerja asing; perwakilan organisasi/komunitas/forum pekerja/tenaga kerja di Kabupaten Bangli, serta perwakilan pengusaha di Kabupaten Bangli.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yaitu Kamus Besar Bahasa Indonesia.

3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penyusunan evaluasi peraturan daerah ini adalah studi kepustakaan (*library research*), yaitu melakukan inventarisasi dan mempelajari data pustaka berupa peraturan perundang-undangan, buku-buku literatur, dokumen resmi, serta website resmi. Selain itu juga dilakukan melalui kegiatan wawancara, diskusi (*Focus Group Discussion*), dan rapat dengar pendapat.

4. Metode Pendekatan

Metode pendekatan dalam penyusunan naskah akademik ini menggunakan dua pendekatan. Pertama, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu mengkaji permasalahan dari segi hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang terkait dengan Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Kajian permasalahan hukum dianalisa dengan cara melakukan analisis keterkaitan peraturan perundang-undangan baik secara vertikal maupun horizontal. Kedua, pendekatan sosiologis, yaitu mengkaji kondisi Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Bangli untuk kemudian dapat dikembangkan dan disinergikan dengan seluruh pemangku kepentingan di Kabupaten Bangli.

5. Teknik Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum

Pengolahan data dalam penyusunan naskah akademik ini dengan mengumpulkan bahan-bahan hukum kemudian dianalisis secara kualitatif. Pengolahan bahan hukum pada hakikatnya merupakan kegiatan untuk mengadakan sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum. Sistematisasi berarti membuat klasifikasi terhadap bahan-bahan hukum tersebut untuk memudahkan pekerjaan analisis dan konstruksi.

Pertama, seluruh peraturan perundang-undangan yang terkait dengan tenaga kerja asing dikumpulkan kemudian diolah. Pengolahan bahan hukum ini juga dilengkapi dengan hasil wawancara, *Focus Group Discussion (FGD)* atau rapat dengar pendapat dengan Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangli yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, khususnya tenaga kerja asing, perwakilan lembaga/organisasi kemasyarakatan yang memiliki perhatian terhadap tenaga kerja asing; perwakilan organisasi/komunitas/forum tenaga kerja di Kabupaten Bangli, serta perwakilan pengusaha di Kabupaten Bangli. Kedua, data yang berkaitan dengan pokok permasalahan, ruang lingkup, dan identifikasi masalah -sebagaimana yang telah disebutkan di atas- yang telah diperoleh akan disajikan dengan pendekatan deskriptif-analitis, sehingga kajian yang dilakukan dapat menjadi acuan komprehensif bagi penyusunan rancangan peraturan daerah tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Analisis secara kualitatif dapat diartikan sebagai cara analisis yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah, sehingga memunculkan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif secara mendalam (*in-depth analysis*), yaitu mengkaji masalah secara kasus perkasus untuk kemudian dapat menghasilkan kajian yang menyeluruh, rinci, dalam, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.⁴ Analisis dilakukan dengan cara pengelompokan dan penyesuaian data-data yang diperoleh dari suatu gambaran sistematis yang didasarkan pada teori dan pengertian hukum yang terdapat dalam ilmu hukum untuk mendapatkan kesimpulan yang signifikan dan ilmiah. Bahan hukum yang diperoleh dari penelitian disajikan dan diolah secara kualitatif kemudian dianalisis untuk dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan kesimpulan.

E. Sistematika Naskah Akademik

Tabel I.1
Sistematika Naskah Akademik

NO	BAGIAN		
1.	JUDUL		
2.	KATA PENGANTAR		
3.	DAFTAR ISI		
4.	BAB	I	PENDAHULUAN
5.	BAB	II	KAJIAN TEORETIS DAN PRAKTIK EMPIRIS
6.	BAB	III	EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT
7.	BAB	IV	POKOK-POKOK PERUBAHAN
8.	BAB	V	JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN UNDANG-UNDANG, PERATURAN DAERAH PROVINSI, ATAU PERATURAN DAERAH KABUPATEN/KOTA
9.	BAB	VI	PENUTUP
10.	DAFTAR PUSTAKA		
11.	LAMPIRAN: MATERI RANCANGAN PERATURAN DAERAH		

⁴Hamidi, 2009, *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*, UMM Press, Malang. h. 14-16

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS

A. Kajian Teoritis

1. Teori Hak Asasi Manusia

Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan hak-hak yang mendapatkan pengakuan secara universal yang melekat pada manusia karena hakikat dan kodrat kelahirannya sebagai manusia.⁵ Keberadaan HAM yang merupakan bagian yang melekat pada diri manusia dalam tidak dapat dipisahkan dari diri manusia itu sendiri. HAM merupakan prinsip dasar yang mengakui martabat dan nilai setiap individu, serta memberikan perlindungan terhadap pelanggaran yang mungkin terjadi oleh pemerintah, institusi, atau individu lainnya yang merujuk pada hak-hak dasar yang tidak boleh dicabut atau dilanggar tanpa alasan yang sah. Oleh karena itu, manusia sebagai makhluk yang berakal, berbudi dan memiliki karsa, yang merupakan karunia Tuhan, berhak dilindungi dan dihormati sebagai manusia seutuhnya yang berhak menentukan jalan hidupnya sendiri.

Masalah utama sebagai penggerak masyarakat internasional akan penghormatan terhadap HAM. Pertama, perhatian terhadap demokratisasi bangsa dan keadilan sosial. Kedua, perhatian terhadap masalah partisipasi wanita dalam pembangunan bangsa. Ketiga, perhatian terhadap masalah hak-hak tenaga kerja. Keempat, perhatian terhadap masalah lingkungan hidup.⁶ Sebagai negara hukum yang menjunjung tinggi perlindungan HAM, Negara Indonesia seyogyanya memberikan perhatian lebih terhadap empat masalah utama tersebut terutama dalam menjalankan kewajiban negara sebagai pihak yang menghormati, melindungi, dan memenuhi HAM.

Kewajiban negara terkait dengan HAM ialah kewajiban untuk memberikan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan HAM terhadap

⁵Muhammad Ashri, 2018, *Hak Asasi Manusia: Filosofi, Teori & Instrumen Dasar*, Cetakan Pertama, CV. Social Politic Genius, Makassar. h. 1.

⁶FX Samekto, 1998, *Pemberdayaan Masyarakat sebagai Implikasi Kesadaran HAM*. Jurnal Hukum & Pembangunan, Vol. 28, No. 4. h. 256.

warga negara. *Human rights impose three types or levels of obligations on States Parties: the obligations to respect, to protect and to fulfil.*⁷ (“Hak asasi manusia membebankan tiga jenis atau tingkat kewajiban pada Negara: kewajiban untuk menghormati, melindungi dan memenuhi”). Kewajiban dalam HAM terdiri dari tiga (tiga) hal. Pertama, respect, yaitu dalam penghormatan HAM, negara tidak ikut campur baik secara langsung maupun tidak langsung.⁸ Kedua, perlindungan, yaitu negara ditempatkan pada kedudukan sebagai pengemban tugas sebagai pemegang kekuasaan dan orang sebagai pemegang hak yaitu lembaga atau kelompok yang diberi tanggung jawab hukum oleh penguasa untuk melindungi hak-hak yang dinikmatinya oleh setiap individu. ada di suatu negara.⁹ Ketiga, pemenuhan, yaitu negara berkewajiban untuk ikut serta dalam mewujudkan hak setiap orang yang berkaitan dengan hak-hak ekonomi, sosial dan budaya dengan cara memfasilitasi atau menentukan secara langsung (“negara berkewajiban untuk memenuhi hak-hak ekonomi, sosial, dan hak budaya”).¹⁰

Pemenuhan kewajiban negara terkait dengan substansi HAM dalam konteks hak ekonomi, sosial, dan budaya harus didasarkan pada asas kewajiban hasil dan asas pelaksanaan instrumen HAM yang telah diratifikasi (*obligation of conduct*) bersifat wajib dan berdasarkan berdasarkan prinsip ketersediaan, aksesibilitas, akseptabilitas dan adaptabilitas, sejalan dengan kondisi negara yang bersangkutan.¹¹ Perwujudan hak-hak pekerja warga negara asing sangat erat kaitannya dengan substansi hak asasi manusia dalam konteks hak ekonomi. Hak-hak ekonomi seseorang hanya tercapai ketika orang tersebut aktif di bidang ekonomi. Kegiatan di bidang ekonomi merupakan hak setiap warga negara Indonesia. HAM dalam bidang ekonomi

⁷Asbjørn Eide et.al, 2001, *Economic, Social and Cultural Rights*, Second Revised Edition, Kluwer Law International, The Netherlands. p. 23.

⁸Muhammad Ashri. Op. Cit. h. 86

⁹M. Syafi'ie, 2016, *Instrumentasi Hukum HAM, Pembentukan Lembaga Perlindungan HAM di Indonesia dan Peran Mahkamah Konstitusi*, Jurnal Konstitusi, Vol. 9. No. 4. h. 687. Doi: 10.31078/jk%
x

¹⁰Asbjørn Eide, Op. Cit. p. 24.

¹¹ Muhammad Ashri. Op. Cit. h. 89

adalah hak yang berkaitan dengan kegiatan ekonomi, pekerjaan, hak ketenagakerjaan, upah dan hak untuk bergabung dengan serikat pekerja.¹²

Hak untuk memperoleh pekerjaan merupakan bagian dari hak ekonomi yang merupakan bagian yang tak terpisahkan dari HAM. Hak bekerja bagi manusia berkaitan dengan kondisi kerja yang adil, aman, dan layak serta mencakup perlindungan terhadap eksploitasi, diskriminasi, dan perlakuan yang tidak adil di tempat kerja yang memiliki beberapa aspek utama dari hak bekerja:

- a. Hak atas Pekerjaan: Setiap orang berhak untuk mencari dan memilih pekerjaan tanpa diskriminasi berdasarkan ras, agama, gender, atau faktor lainnya.
- b. Kesetaraan dan Tidak Diskriminasi: Semua pekerja memiliki hak untuk diperlakukan secara adil dan setara, tanpa dipengaruhi oleh karakteristik pribadi seperti jenis kelamin, ras, agama, atau cacat.
- c. Upah yang Adil: Pekerja berhak menerima upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan keluarga, serta mendapatkan kompensasi yang adil untuk pekerjaan yang mereka lakukan.
- d. Kondisi Kerja yang Aman dan Sehat: Pekerja berhak bekerja dalam lingkungan yang aman, sehat, dan bebas dari risiko cedera atau penyakit akibat kerja.
- e. Jam Kerja yang Wajar: Pekerja memiliki hak untuk jam kerja yang wajar, dengan batasan jam kerja yang tidak berlebihan. Mereka juga berhak atas istirahat dan cuti yang memadai.
- f. Kebebasan Berserikat dan Berkumpul: Pekerja berhak untuk membentuk serikat pekerja atau organisasi lainnya, serta memiliki hak untuk melakukan mogok atau protes secara damai.
- g. Perlindungan terhadap Pelecehan dan Eksploitasi: Pekerja berhak dilindungi dari pelecehan, eksploitasi, dan perlakuan yang tidak manusiawi atau merendahkan martabat.

¹²I Made Subawa, 2008, *Hak Asasi Manusia Bidang Ekonomi Sosial Dan Budaya Menurut Perubahan UUD 1945*. *Kertha Patrika*, 33(1), 1-7.

- h. Hak untuk Berhenti Bekerja: Pekerja memiliki hak untuk berhenti bekerja dan mengakhiri hubungan kerja secara sah.
- i. Hak bekerja diatur oleh berbagai peraturan hukum nasional dan internasional. Di tingkat internasional, Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organization/ILO*) adalah badan yang fokus pada standar kerja yang adil dan layak. Banyak negara juga memiliki undang-undang tenaga kerja yang melindungi hak-hak pekerja dalam lingkungan kerja.
- j. Perlindungan hak bekerja penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, produktif, dan berkelanjutan bagi semua pekerja.

2. Teori Kepastian Hukum

Menurut Gustav Radbruch, *the Idea of the Law* “Justice, Expediency, Legal Certainty. From the concept of the law, a cultural concept, that is, a concept related to value, we were pressed on to the value of the law, the idea of the law: Law is what, according to its meaning, is intended to serve the idea of the law”).¹³ (“Keadilan, Kemanfaatan, Kepastian Hukum. Dari konsep hukum, konsep budaya, yaitu konsep yang berkaitan dengan nilai, kita disodorkan pada nilai hukum, gagasan hukum: Hukum adalah apa yang menurut maknanya dimaksudkan untuk melayani. gagasan hukum”).

Kepastian hukum merupakan prinsip di dalam bidang hukum baik nasional maupun internasional untuk memberikan kejelasan norma terkait dengan hak dan kewajiban yang diberikan kepada subjek hukum melalui peraturan. Menurut Gustav Radbruch, “*The certainty of the law requires law to be positive: if what is just cannot be settled, then what ought to be right must be laid down; and this must be done by an agency able to carry through what it lays down. So, most oddly, the positivity of the law itself becomes a prerequisite of its Tightness: to be positive is implicit in the concept of right law just as much as Tightness of content is a task of positive law*”.¹⁴ (“Kepastian hukum menuntut hukum menjadi positif: jika apa yang adil tidak bisa diselesaikan, maka apa yang seharusnya benar harus diletakkan; dan ini

¹³Lask, Radbruch, and Dabin, 1950, *The Legal Philosophies Of Lask, Radbruch, And Dabin*, translated by Kurt Wilk, Harvard University Press, United States of America. p. 107

¹⁴*Ibid.* p. 108.

harus dilakukan oleh agen yang mampu melaksanakan apa yang ditetapkan. Jadi, yang paling aneh, kepositifan hukum itu sendiri menjadi prasyarat dari Ketegasannya: menjadi positif tersirat dalam konsep hukum yang benar sama seperti Keketatan isi adalah tugas hukum positif). Menurut H.L.A. Hart yang dikutip oleh E. Fernando M. Manullang, bahwa hukum yang pasti adalah tersusun dalam suatu sistem, dan ini yang membedakan dengan hukum primitif.¹⁵ Adanya suatu sistem berarti hukum tersusun, terintegrasi, dan terpola pada komponen-komponen yang tetap dan jelas yang didasari pada proses dan mekanisme.

Kemudian, Gustav Radbruch menyatakan bahwa *justice and legal certainty, are above the conflicts between views of law and the state, above the struggle of the parties. It is more important that the strife of legal views be ended than that it be determined justly and expediently, in contrast to the second legal idea, expediency, relativistic resignation applies.*¹⁶ (“keadilan dan kepastian hukum berada di atas konflik antara pandangan hukum dan negara, di atas perjuangan para pihak. Lebih penting bahwa perselisihan pandangan hukum diakhiri daripada ditentukan secara adil dan tepat, berbeda dengan gagasan hukum kedua, kemanfaatan, berlaku pengunduran diri relativistik.”). Kemanfaatan hukum menuntut, bahwa lahirnya sebuah aturan, baik dengan jalan kepastian maupun keadilan dapat memberikan dampak positif atau bermanfaat bagi masyarakat.

Prinsip-prinsip kepastian hukum seyogyanya telah dijiwai di dalam seluruh peraturan perundang-undangan di Indonesia sebagai negara hukum yang mana segala tindakan dan keputusan individu, warga negara, kelompok, dan lembaga negara tunduk pada perintah hukum.¹⁷ Hal tersebut merupakan suatu upaya dalam meminimalisir adanya kekaburan norma yang dapat mengakibatkan multiinterpretasi, khususnya dalam hal ini terkait dengan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak untuk memperoleh pekerjaan atau hak Perusahaan untuk mempekerjakan pekerja.

¹⁵E Fernando M, Manullang, 2019, *Legisme, Legalitas dan Kepastian Hukum*, Edisi Kedua, Cetakan ke-3, Prenada Media Group, Jakarta. h.17.

¹⁶Lask, Radbruch, and Dabin. *Loc. Cit.*

¹⁷Fajlurahman Jurdi, 2019,. *Hukum Tata Negara Indonesia*, Cetakan Ke-1, Kencana, Jakarta. h. 39.

Kemudian John Rawls memberikan gagasan keadilan sebagai *“Fairness”, A theory however elegant it may be should be rejected or revised if it is not true, just as laws and institutions, however efficient and orderly, must be reformed or abolished if they are unfair. Justice and the welfare of society as a whole cannot be ruled out and challenged.*¹⁸ (“Sebuah teori betapapun elegannya harus ditolak atau direvisi jika tidak benar, seperti undang-undang dan lembaga, betapa pun efisien dan tertatanya, harus direformasi atau dihapuskan jika tidak adil. Keadilan dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan tidak dapat dikesampingkan dan diganggu gugat”).¹⁹

Pemenuhan hak-hak untuk bekerja di Indonesia seyogyanya dilihat dari nilai-nilai keadilan. Seberapapun menguntungkannya situasi dan kondisi dari institusi pemberi kerja, terutama dibalut dengan keuntungan ekonomi semata, jika bertentangan dengan nilai-nilai keadilan, maka wajib untuk ditinggalkan, begitu pula dengan efisiensi. Efisiensi ialah suatu kondisi dimana adanya “penghematan” terhadap biaya, waktu dan tenaga. Penghematan tersebut tidak dapat dilakukan secara sembarangan, melainkan harus memperhatikan prinsip-prinsip keadilan yang merupakan bagian dari setiap orang yang memiliki kehormatan yang tidak dapat dibatalkan oleh siapapun itu.

Menurut John Rawl terdapat dua prinsip keadilan yang ia percayai yaitu.²⁰

“First: each person is to have an equal right to the most extensive scheme of equal basic liberties compatible with a similar scheme of liberties for others.

Second: social and economic inequalities are to be arranged so that they are both (a) reasonably expected to be everyone’s advantage, and (b) attached to positions and offices open to all.”

(Pertama: setiap orang mempunyai hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang.

¹⁸John Rawls, 1971, *A Theory of Justice*, (Revised Edition), Harvard University Press, United States of America, (yang selanjutnya disebut John Rawl I). p. 4.

¹⁹John Rawls, 2011, *Teori Keadilan*, Cetakan II, , (Diterjemahkan oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo), Pustaka Pelajar, Yogyakarta, (yang selanjutnya disebut John Rawl II). h. 4.

²⁰John Rawls I. *Op. Cit.* p. 53.

Kedua: ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga (a) dapat diharapkan memberi keuntungan semua orang, dan (b) semua posisi dan jabatan terbuka bagi semua orang.)²¹

Prinsip-prinsip keadilan menurut John Rawls dapat diaplikasikan sebagai dasar dalam pemenuhan hak untuk memperoleh pekerjaan yang memiliki hak atas kebebasan sama dengan semua orang dan wajib berhak untuk memperoleh pemerataan sosial dan ekonomi yang berkaitan dengan segala posisi dan jabatan khusus ketenagakerjaan. Bahwa seharusnya keadilan dapat memberikan rasa adil atau seimbang bagi masyarakat yang berada di bawah institusi tertentu yang dapat dirasakan dengan memberikan sesuatu sesuai porsi dan kebutuhannya dengan tidak adanya keberpihakan. Keadilan wajib dijiwai di setiap produk hukum sebagai tujuan akhir dari hukum yaitu, keadilan. Hukum melahirkan hak dan kewajiban, kemudian keadilan terkait erat dengan distribusi hak dan kewajiban.²²

3. Teori Negara Kesejahteraan

*The welfare state is distinguished from the socialist state. Socialism, at least means an attempt to plan the whole economy, "central planning", and requires direct state ownership of the means of production.*²³ ("Negara kesejahteraan dibedakan dari negara sosialis. Sosialisme, setidaknya berarti upaya untuk merencanakan seluruh perekonomian, "perencanaan pusat", dan memerlukan kepemilikan negara secara langsung atas alat-alat produksi").

Kemudian, menurut Paul Spicker sebagaimana dikutip Edi Suharto, *The welfare state is an attempt to break away from the stigma of the Poor Law by offering social protection for everyone to prevent people from becoming poor. The best way to help the poor is to ensure that there is a general framework of resources, services and opportunities which are adequate for people's needs, and can be used by everyone, not to target programmes more carefully*

²¹John Rawls II. *Op. Cit.* h. 72.

²²Muhammad Syukri dkk, *Op. Cit.* h. 214.

²³Tom G. Palmer (Ed), 2012, *After the Welfare State*, Student for Liberty/Atlas Atlas Economic Research Foundation/Jameson Books, Arlington/Washington, DC/Ottawa. p 33.

on the poor.²⁴ (“The Welfare State ialah upaya untuk melepaskan diri dari stigma Poor Law dengan menawarkan perlindungan sosial untuk semua orang agar mencegah orang menjadi miskin. Cara yang dapat dilakukan ialah memastikan bahwa ada kerangka umum sumber daya, layanan dan peluang yang memadai untuk kebutuhan masyarakat, dan dapat digunakan oleh semua orang, bukannya dengan menargetkan program secara lebih hati-hati pada orang miskin”).

Disamping itu, Paul Spicker juga berpendapat bahwa, *Welfare strategies can be assessed by common criteria. (a) The impact of policy on material welfare, including the relief of poverty and material security. (b) The relationship of the welfare state to the economy, and economic development. (c) The influence of social policy on social relationships, including social cohesion and exclusion.*²⁵ (“Strategi kesejahteraan dapat dinilai dengan kriteria umum. (a) Dampak kebijakan terhadap kesejahteraan materi, termasuk pengentasan kemiskinan dan keamanan materi. (b) Hubungan negara kesejahteraan dengan ekonomi, dan pembangunan ekonomi. (c) Pengaruh kebijakan sosial pada hubungan sosial, termasuk kohesi sosial dan eksklusi”)

Menurut Vilhelm Aubert yang dikutip oleh I Dewa Gede Palguna negara kesejahteraan merujuk pada hak-hak tertentu warga negara serta kemampuan negara untuk memenuhi hak-hak tersebut.²⁶ Negara kesejahteraan merupakan sebuah teori yang selaras dan sejalan dengan cita bangsa dalam Pembukaan UUD NRI 1945 alinea ke-IV yaitu memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. UUD NRI 1945 menganut paham kedaulatan rakyat Indonesia mencakup aspek demokrasi politik dan demokrasi ekonomi

²⁴Edi Suharto, 2006, *Negara Kesejahteraan dan Reinventing Depsos*. In Makalah disampaikan pada Seminar yang bertema “Mengkaji Ulang Relevansi Welfare State dan Terobosan melalui Desentralisasi-Otonomi di Indonesia” dilaksanakan di Wisma MM UGM, Yogyakarta. h. 1.

²⁵Paul Spicker, 2000, *The Welfare State: A General Theory*, SAGE Publications Ltd, SAGE Publications Inc, SAGE Publications India Pvt Ltd, London, California, New Delhi. p. 176.

²⁶I.D.G. Palguna, 2020, *Welfare State vs Globalisasi (Gagasan Negara Kesejahteraan Indonesia)*, Edisi ke-1, Cetakan ke-2, PT. Rajagrafindo Persada, Depok. h. 17.

yang berimplikasi pada sistem sosial Indonesia dapat dikembangkan menurut prinsip-prinsip demokrasi yang seimbang, untuk menumbuhkan demokrasi sosial yang kokoh, sehingga negara berfungsi sebagai alat kesejahteraan (*welfare state*).²⁷

Menurut Edi Suharto yang dikutip oleh I.D.G. Palguna negara kesejahteraan dapat dikelompokkan menjadi 4 model dari perspektif besarnya anggaran untuk jaminan sosial yaitu, model universal, model institusional, model residu, model negara kesejahteraan minimal.²⁸

Negara kesejahteraan dalam model universal yaitu, tersedianya jaminan sosial oleh pemerintah kepada semua warga negara secara melembaga dan merata yang bersumber dari anggaran negara mencapai 60% dari total belanja negara. Negara penganut model ini Swedia, Norwegia, Denmark, dan Finlandia.²⁹ Kemudian negara kesejahteraan dalam model institusional ialah diselenggarakan secara melembaga dan dengan cakupan yang luas yang kontribusinya berasal dari, pemerintah, dunia usaha, dan pekerja. Model ini dipraktikkan di Jerman dan Austria.³⁰

Sementara itu, negara kesejahteraan model residu ialah mengutamakan jaminan sosial bagi kelompok yang lemah, seperti orang miskin, cacat, dan pengangguran, yang mana peran pemerintah diserahkan kepada LSM melalui pemberian subsidi bagi pelayanan sosial dan rehabilitasi sosial. Model ini dipraktikkan di Inggris, Amerika Serikat, Australia, dan Selandia Baru.³¹ Terakhir, model negara kesejahteraan minimal yaitu pemerintah memberikan jaminan sosial secara sporadis, temporer, dan minimal dan umumnya diberikan kepada PNS atau pekerja swasta yang mampu membayar iuran. Anggaran yang digunakan untuk program sosial biasanya di bawah 10% dari total pengeluaran negara. Negara yang mempraktekannya ialah Prancis, Spanyol, Italia, Chile, Brazil, Korea Selatan, Filipina, Srilanka.³²

²⁷Jimly Asshiddiqie, 2011, *Hukum Tata Negara & Pilar-Pilar Demokrasi*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta. h. 134.

²⁸I. D. G. Palguna. *Op. Cit.* h.31.

²⁹*Ibid.*

³⁰*Ibid.*

³¹*Ibid.*

³²*Ibid.*

Pada dasarnya, dalam ajaran negara kesejahteraan ialah negara sebagai alat untuk mewujudkan kesejahteraan umum dan tercapainya kemakmuran, kebahagiaan dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat.³³ Kemakmuran, kebahagiaan dan keadilan tersebut tidak hanya diperoleh oleh sebagian kelompok saja. Akan tetapi harus menyeluruh agar yang sudah makmur tetap menjadi makmur, yang tidak makmur menjadi makmur.

4. Ketenagakerjaan

Istilah ketenagakerjaan dahulunya dikenal dengan perburuhan. Pemakaian istilah tenaga kerja, buruh atau pekerja pada dasarnya harus dibedakan sebagaimana dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan). Secara normatif, pengertian ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dalam rangka memahami pengertian ketenagakerjaan, terdapat beberapa istilah yang perlu ditinjau diantaranya pekerja/buruh, tenaga kerja dan pemberi kerja.

Apabila dilihat penggunaan istilah pekerja/buruh di Indonesia, istilah buruh digunakan pada zaman orde lama sementara istilah pekerja digunakan pada zaman orde baru.³⁴ Istilah buruh dahulu dimaksudkan dengan orang-orang pekerja kasar seperti buruh, kuli, mandor, tukang dan lain-lain. Orang-orang ini disebut dengan istilah 'blue collar'. Sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus seperti pegawai administrasi disebut dengan istilah '*white collar*'.³⁵

Sementara secara normatif pengertian pekerja/buruh berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari pengertian tersebut dapat diuraikan beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja/buruh, yaitu:

³³Teuku Saiful Bahri Johan, 2018, *Perkembangan Ilmu Negara Dalam Peradaban Globalisasi Dunia*, Cetakan Pertama, Deepublish, Sleman. h. 24.

³⁴Dalinama Telaumbanua, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta. h. 1

³⁵Zaeni Asyhadie, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenada Media Group, Jakarta. h. 11

- a. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja);
- b. Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut;
- c. Berada di bawah perintah majikan, di bawah perintah negara atau pemerintah;
- d. Tidak berada di bawah perintah orang lain dengan resiko ditanggung sendiri (wirausaha, majikan, wiraswasta).³⁶

Undang-Undang Ketenagakerjaan ini memberikan arti dan kedudukan yang sama antara istilah pekerja atau buruh tanpa membedakan pekerjaan tersebut ‘halus’ atau ‘kasar’. Dengan demikian setiap pekerja mulai dari pekerja administratif hingga pekerja kuli dan tukang di sebuah perusahaan merupakan pekerja/buruh yang dilindungi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perbedaan pekerja/buruh dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya didasarkan pada jenis kelamin (lak-laki dan perempuan) dan usia (pekerja/buruh anak). Pembedaan ini dilakukan dalam rangka melindungi pekerja/buruh yang lemah daya tahan tubuhnya dan untuk menjaga norma-norma kesusilaan.

Sementara ‘tenaga kerja, berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan, adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Istilah tenaga kerja (*manpower*) ini menegaskan pada kemampuan potensial seseorang untuk menghasilkan barang dan/atau jasa.

Sementara Pemberi Kerja berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja dalam bentuk pengusaha adalah meliputi: (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

³⁶Dedi Ismatullah, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung,. h. 47

perusahaan bukan miliknya; dan (c) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Sementara pemberi kerja dalam bentuk perusahaan adalah meliputi: (a) setiap bentuk 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; dan (b) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pada dasarnya, konsep ketenagakerjaan terbagi menjadi dua yaitu, syarat kerja (mikro kondisional) dan perjanjian kerja. Menurut Abdul Khakim yang dikutip oleh Erna Ratnaningsih dan Iron Sarira syarat kerja merupakan suatu bentuk pemenuhan aspek formil dalam hukum terhadap kajian teori dan praktik yang memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:³⁷

- a. Unsur Adanya Pekerjaan
- b. Unsur Adanya Upah
- c. Unsur Adanya Perintah
- d. Unsur Adanya Waktu Tertentu

Beberapa ahli memberikan definisi mengenai hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan sebagai berikut.

1. Menurut Molenaar, hukum ketenagakerjaan adalah bagian yang berlaku yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.
2. Menurut M. G. Levenbach, hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, yakni pekerja dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.
3. Menurut N. E. H. van Esveld, hukum ketenagakerjaan adalah tidak hanya meliputi hubungan kerja dengan pekerjaan yang dilakukan di

³⁷Sidharta dkk, 2018, *Aspek Hukum Ekonomi dan Bisnis*, Cetakan ke-1, Kencana Jakarta. h. 109-110.

bawah pimpinan, tetapi juga meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja atas tanggung jawab dan resiko sendiri.

4. Menurut Imam Soepomo, hukum ketenagakerjaan (*arbeidsrecht*) adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak yang berkaitan dengan kejadian dimana seseorang bekerja kepada orang lain dengan menerima upah.³⁸

Rumusan pengertian hukum ketenagakerjaan dalam arti luas adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja (*pra employment*) antara lain menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja dan lain-lain. Hukum ketenagakerjaan mengatur tenaga kerja selama masa bekerja (*during employment*) antara lain menyangkut perlindungan kerja yaitu upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, pengawasan kerja dan lain-lain. Hukum ketenagakerjaan melingkupi keadaan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja diantaranya: peraturan tentang keadaan sakit; peraturan tentang hamil dan melahirkan anak bagi tenaga kerja wanita; peraturan tentang menganggur; serta peraturan tentang organisasi buruh dan tentang hubungannya satu sama lain dan sebagainya.³⁹ Hukum ketenagakerjaan juga mengatur sesudah berakhirnya hubungan kerja (*post employment*) yang meliputi pesangon dan pensiun/jaminan hari tua.⁴⁰

Hukum ketenagakerjaan mengatur mengenai kerja sebagai akibat adanya hubungan kerja dibawah pimpinan seseorang. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan tidak mencakup kerja yang dibangun seseorang atas tanggung jawab dan resiko sendiri; kerja yang dilakukan atas dasar kesukarelaan serta kerja sebagai seorang pengurus atau wakil suatu perkumpulan.

A. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Dilihat dari sifatnya, hukum dibedakan menjadi hukum yang bersifat mengatur dan hukum yang bersifat memaksa. Hukum yang bersifat mengatur disebut hukum *volunter* yaitu hukum yang mengatur hubungan antar individu

³⁸Imam Soepomo, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta. h.2

³⁹Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.* h 5.

⁴⁰Indra Afrita, *Op. Cit.* h.9

yang baru berlaku apabila yang bersangkutan tidak menggunakan alternatif lain yang dimungkinkan oleh undang-undang. Hukum volunteer misalnya ketentuan mengenai pewarisan ab-intestato (pewarisan berdasarkan undang-undang) yang baru mungkin dilaksanakan jika tidak ada surat wasiat dari pewaris. Sementara hukum yang bersifat memaksa atau hukum kompulser yaitu hukum yang tidak dapat dikesampingkan baik berdasarkan kepentingan publik maupun berdasarkan perjanjian dan bersifat mutlak yang harus ditaati. Hukum kompulser misalnya melakukan kejahatan (pembunuhan) yang dipaksakan sanksinya oleh negara. Berkaitan dengan uraian mengenai sifat hukum tersebut, maka hukum ketenagakerjaan memiliki sifat mengatur dan memaksa.⁴¹

1. Mengatur (*Regeld*)

Hukum ketenagakerjaan dalam sifatnya mengatur ditandai dengan adanya aturan yang sifatnya tidak memaksa, dengan kata lain dapat dilakukan penyimpangan atas ketentuan yang tersebut dalam perjanjian. Sifat hukum mengatur disebut juga bersifat fakultatif (*regelend recht/aanvullend recht*) yang artinya hukum yang melengkapi.⁴² Misalnya dalam pembuatan perjanjian kerja dan pembuatan peraturan perusahaan. Ketentuan ini dapat dilihat pada Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai pembuatan perjanjian kerja bisa tertulis dan tidak tertulis. Dikategorikan sebagai pasal yang sifatnya mengatur para pihak dikarenakan tidak adanya keharusan atau pemaksaan terhadap bentuk suatu perjanjian kerja. Setiap orang dapat membuat perjanjian kerja secara lisan atau tertulis tanpa adanya sanksi bagi mereka. Contoh selanjutnya dapat dilihat pada ketentuan Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan tiga bulan. Ketentuan ini juga bersifat mengatur oleh karena pengusaha bebas untuk menjalankan masa percobaan atau tidak ketika melakukan hubungan kerja waktu tidak tertentu.

⁴¹Zaeni Asyhadie, *Op. Cit.* h 19.

⁴²Dedi Ismatullah, *Op. Cit.* h.63.

2. Memaksa

Penyelesaian terhadap masalah-masalah tertentu dalam pelaksanaan hubungan kerja memerlukan campur tangan pemerintah. Campur tangan ini menjadikan hukum ketenagakerjaan bersifat publik. Sifat publik tersebut ditandai dengan adanya ketentuan memaksa (*dwingen*) dari hukum ketenagakerjaan yang jika tidak dipenuhi maka negara dapat menjatuhkan hukuman atau sanksi. Ketentuan ini harus ditaati secara mutlak dan tidak boleh dilanggar. Beberapa contoh ketentuan memaksa dari hukum ketenagakerjaan adalah:

- a. Adanya penerapan sanksi terhadap pelanggaran atau tindak pidana di bidang ketenagakerjaan
- b. Adanya kewajiban untuk memenuhi syarat-syarat dan masalah perizinan seperti perizinan terkait tenaga kerja asing dan pengiriman tenaga kerja Indonesia.

Campur tangan pemerintah dalam hal ketenagakerjaan juga dapat dilihat dalam penyelesaian perselisihan dan/atau pemutusan hubungan kerja. Tidak hanya terbatas pada aspek hukum dalam hubungan kerja, campur tangan pemerintah juga meliputi aspek hukum sebelum hubungan kerja (*pra employment*) dan setelah hubungan kerja (*post employment*).

B. Pihak-Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan

a. Pekerja/Buruh

Istilah pekerja/buruh memang sering digunakan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pada awalnya hukum ketenagakerjaan pun disebut hukum perburuhan, dan sekarang kedua istilah tersebut masih sering digunakan oleh ahli hukum di dunia akademik.

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam

bentuk lain. Dengan kata lain tenaga kerja disebut sebagai buruh jika ia melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja dan di bawah perintah orang lain.

Sering kali terjadi salah kaprah seakan-akan yang disebut pekerja/buruh adalah orang-orang yang bekerja di pabrik, para cleaning service dan staf-staf administrasi kantor. Padahal para manajer dan kepala bagian pun merupakan pekerja/buruh.

b. Pengusaha

Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan 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 dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

c. Organisasi Pengusaha

Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak memberikan definisi khusus mengenai organisasi pengusaha. Namun pengaturan mengenai organisasi perusahaan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat dilihat pada Pasal 105 yaitu bahwa: (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha; (2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam perkembangannya di Indonesia terdapat 2 (dua) organisasi pengusaha, yaitu Kamar Dagang dan Industri (KADIN) dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). KADIN merupakan organisasi yang menangani bidang ekonomi secara umum, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan masalah perdagangan, perindustrian dan jasa. Adapun APINDO merupakan organisasi pengusaha yang khusus bergerak pada bidang sumber daya manusia (SDM) dan hubungan industrial.⁴³

⁴³Dedi Ismatullah, *Op.cit.* h.74

d. Serikat Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Pengertian serikat pekerja/serikat buruh tercantum dalam Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Ketenagakerjaan juncto Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh). Pasal-pasal tersebut menyatakan bahwa, “Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Dalam Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dikemukakan beberapa pengertian diantaranya:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan;
- b. Serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh pekerja/buruh yang bekerja di luar perusahaan;
- c. Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh;
- d. Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh.

Dari pengertian serikat pekerja/serikat buruh dan beberapa hal yang diuraikan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Serikat pekerja/serikat buruh dapat dibentuk di perusahaan maupun di luar perusahaan;
2. Serikat pekerja/serikat buruh diluar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh pekerja/buruh yang bekerja

di luar perusahaan. Contohnya adalah pekerja/buruh yang bekerja di terminal kendaraan, pekerja/buruh yang bekerja di peron kereta api dan pekerja/buruh yang bekerja di bandara;

3. Serikat pekerja/serikat buruh juga dapat dibentuk oleh pekerja/buruh di beberapa perusahaan;
4. Serikat pekerja/serikat buruh yang satu dengan yang lainnya bisa menggabungkan dirinya ke sebuah federasi serikat pekerja/serikat buruh dan satu atau beberapa federasi serikat pekerja/serikat buruh dapat menggabungkan dirinya dalam sebuah konfederasi.⁴⁴

Sifat yang harus terkandung dalam serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab. Makna dari sifat-sifat tersebut adalah sebagai berikut.

- a. Bebas artinya bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak di bawah pengaruh atau tekanan pihak lain.
- b. Terbuka artinya bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dalam menerima anggota dan/atau memperjuangkan pekerja buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin.
- c. Mandiri artinya dalam mendirikan, menjalankan dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri dan tidak dikendalikan oleh pihak lain diluar organisasi
- d. Demokratis artinya dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi.
- e. Bertanggung jawab artinya bahwa hak dalam mencapai tujuan dan melaksanakan kewajibannya serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat dan negara.

⁴⁴Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.* h.54

Adapun tujuan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

e. Pemerintah

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Campur tangan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil. Jika hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak adil secara sosial-ekonomi, maka akan sulit mencapai keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan tersebut. Peran pemerintah adalah untuk ikut campur melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

C. Perjanjian Kerja

Perjanjian adalah suatu persetujuan, permufakatan antara dua orang/pihak untuk melaksanakan sesuatu. Perjanjian dalam bahasa Belanda dikenal dengan istilah *overeenkomst* dan dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *agreement* yang diartikan sebagai suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.⁴⁵ Secara umum terdapat macam-macam perjanjian, yaitu:⁴⁶

a. Perjanjian Timbal Balik

Perjanjian timbal balik adalah perjanjian yang menimbulkan kewajiban pokok bagi kedua belah pihak dalam perjanjian. Perjanjian ini disebut perbuatan hukum bersegi dua karena akibat-akibat hukum yang timbul dalam perbuatan dipandang sebagai kehendak kedua belah pihak.

b. Perjanjian Cuma-Cuma

Perjanjian Cuma-Cuma adalah perjanjian yang menimbulkan keuntungan bagi salah satu pihak saja. Perjanjian ini disebut perbuatan hukum

⁴⁵Munir Fuady, 2001, *Hukum Kontrak: dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung. h.2.

⁴⁶Abdur Kadir Muhammad, 1990, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung. h. 4.

bersegi satu karena hanya menimbulkan hak di satu pihak tanpa kewajiban di pihak lain.

c. Perjanjian Atas Beban

Perjanjian atas beban adalah perjanjian terhadap prestasi dari pihak yang satu selalu terdapat kontra prestasi dari pihak lain dan di antara kedua prestasi tersebut terdapat hubungannya menurut hukum.

d. Perjanjian Bernama (*Benoemd*)

Perjanjian bernama adalah perjanjian yang mempunyai nama sendiri yang telah diatur dan diberi nama oleh pembentuk undang-undang berdasarkan tipe perjanjian yang paling banyak terjadi sehari-hari.

e. Perjanjian Tidak Bernama (*Onbenoemde Overeenkomst*)

Perjanjian tidak bernama adalah perjanjian yang tidak diatur dan diberi nama oleh pembentuk undang-undang, tetapi terdapat di dalam masyarakat.

f. Perjanjian Obligatoir

Perjanjian obligatoir adalah perjanjian dimana pihak-pihak sepakat mengikatkan diri untuk melakukan penyerahan suatu benda kepada pihak lain.

g. Perjanjian Kebendaan (*Zakelijk*)

Perjanjian kebendaan adalah perjanjian dimana seseorang menyerahkan haknya atas sesuatu benda kepada pihak lain yang membebaskan kewajiban (*oblige*) kepada pihak itu untuk menyerahkan benda tersebut kepada pihak lain (*levering, transfer*). Penyerahaan tersebutlah yang merupakan perjanjian kebendaan.

h. Perjanjian Konsensual

Perjanjian konsensual adalah perjanjian dimana di antara kedua belah pihak telah tercapai persesuaian kehendak untuk mengadakan perikatan.

i. Perjanjian Riil

Perjanjian riil adalah perjanjian yang hanya berlaku setelah terjadinya penyerahan barang.

j. Perjanjian Liberatoir

Perjanjian liberatoir adalah perjanjian dimana para pihak membebaskan diri dari kewajiban yang ada misalnya pembebasan hutang (*kwijtschelding*).

k. Perjanjian Pembuktian (*Bewijs Overeenkomst*)

Perjanjian pembuktian adalah perjanjian dimana para pihak menentukan pembuktian apakah yang berlaku di antara mereka.

l. Perjanjian Untung-Untungan

Perjanjian untung-untungan adalah perjanjian yang objeknya ditentukan dikemudian hari, misalnya pada perjanjian asuransi.

m. Perjanjian Publik

Perjanjian publik adalah perjanjian yang sebagian atau seluruhnya dikuasai oleh hukum publik karena salah satu pihak yang bertindak adalah pemerintah. Dalam hal perjanjian publik ini hubungan antara kedua belah pihak adalah hubungan atasan dengan bawahan sehingga tidak dalam kedudukan yang sama.

n. Perjanjian Campuran (*contractual sui generis*)

Perjanjian campuran ialah perjanjian yang mengandung berbagai unsur perjanjian. Terhadap perjanjian campuran ini terdapat beberapa paham antara lain: (1) paham pertama, menyatakan bahwa ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian khusus diterapkan secara analogis sehingga setiap unsur dari perjanjian khusus tetap ada; (2) paham kedua, menyatakan bahwa ketentuan-ketentuan yang dipakai adalah ketentuan-ketentuan dari perjanjian yang paling menentukan (teori absorpsi); (3) paham ketiga menyebutkan bahwa ketentuan-ketentuan undang-undang yang diterapkan terhadap perjanjian campuran ini adalah ketentuan undang-undang yang berlaku untuk teori tersebut (teori kombinasi).

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan definisi mengenai perjanjian kerja dalam Pasal 1 angka 13 yaitu, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja harus dibuat dengan memenuhi 4 (empat) syarat yaitu: (1) kesepakatan kedua belah pihak; (2) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja adalah suatu kesepakatan dengan pekerja/buruh yang mengikatkan diri sendiri untuk bekerja di bawah otoritas atau kewenangan pengusaha atau majikan yang menyelenggarakannya. Dalam suatu perjanjian kerja tidak mengikat orang lain (pihak ketiga). Walaupun demikian, dari perjanjian kerja tersebut dapat diketahui apakah yang hidup pada pihak-pihak yang berkepentingan. Dalam suatu perjanjian kerja, semakin besar serikat pekerja/buruh atau perkumpulan atau organisasi pengusaha yang menyelenggarakannya, maka semakin banyaklah orang-orang yang terikat oleh perjanjian kerja tersebut. Anggota dari pihak-pihak yang menyelenggarakan perjanjian kerja terikat, termasuk anggota dari pihak-pihak yang tidak setuju dengan isinya.⁴⁷ Fungsi dan peran dari suatu perjanjian kerja yaitu untuk mencapai kesepakatan antara pekerja dan majikan, untuk mengatur dan memisahkan surplus dari hubungan selain urusan investasi serta untuk menjamin kelancaran pendapatan melalui kinerja tingkat tinggi.⁴⁸

Perjanjian kerja dapat berakhir karena beberapa hal diantaranya: (a) apabila pekerja meninggal dunia; (b) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; (c) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau (d) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

D. Hubungan Kerja

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan definisi mengenai hubungan kerja pada Pasal 1 angka 5 yaitu bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Berdasarkan definisi tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja baru terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.

⁴⁷Imam Soepomo, *Op. Cit.* h.24.

⁴⁸Ehrenberg and Smith dalam Vadenberghe. Ann-Sophie, *Labor Contracts*, Encyclopedia of Law and Economics, Vol. III. 2000, p. 553.

a. Pekerjaan

Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata pekerjaan dipadankan dengan tugas kewajiban yang artinya barang apa yang dilakukan (diperbuat, dikerjakan dan sebagainya). Jenis, ruang lingkup dan keluasan pekerjaan amat beragam. Oleh karena itu dapat dimengerti jika Undang-Undang Keimigrasian tidak merinci makna pekerjaan. Politik hukum seperti ini dimaksudkan agar Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat mengikuti perkembangan zaman. Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya menentukan bahwa perjanjian kerja jika dibuat secara tertulis maka harus memuat: (a) nama, alamat, perusahaan dan jenis usaha; (b) nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh; (c) jabatan atau jenis pekerjaan; (d) tempat pekerjaan; (e) besarnya upah dan cara pembayaran; (f) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; (g) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; (h) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; (i) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

b. Upah

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan definisi mengenai upah berdasarkan Pasal 1 angka 30 yaitu, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Mengenai pengupahan diatur lebih lanjut pada Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Perintah

Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak memberikan batasan atau definisi mengenai perintah. Namun sesungguhnya klausula-klausula di dalam perjanjian kerja sendirilah yang membatasinya. Hal-hal yang tidak diperjanjikan dalam perjanjian kerja tidak termasuk dalam ruang lingkup pengusaha untuk memberikan perintah. Beberapa ahli berpendapat mengenai adanya unsur 'perintah' dalam hubungan kerja. Menurut Laica Marzuki, selaku subjek hukum penerima kerja, maka pekerja/buruh tidak berada dibawah perintah majikan, tetapi justru memiliki hubungan hukum yang sama dan sederajat dengan majikan. Hal ini selayaknya kedudukan hukum pihak-pihak yang mengikatkan dirinya pada suatu perjanjian timbal balik.⁴⁹ Secara ilmiah pendapat ini dapat diterima karena sesungguhnya persoalan tidak terletak pada ada atau tidaknya perintah, melainkan karena adanya perjanjian antara kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja.

E. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja secara khusus telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Bab IV tentang Penempatan Tenaga Kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan menjamin hak setiap tenaga kerja atas kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak baik di dalam atau di luar negeri. Berdasarkan Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas-asas sebagai berikut:

1. Asas terbuka yaitu pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.
2. Asas bebas yaitu pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.

⁴⁹M Laica Marzuki, 2008, *Kedudukan Hukum Buruh terhadap Majikan*, Majalah Universitas Hasanudin, h.95

3. Asas objektif yaitu pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.
4. Asas adil dan setara yaitu penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Keahlian adalah kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu yang harus dimiliki oleh pencari kerja. Sementara keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional di dalam bidang tertentu yang bersifat kekaryaan yang dapat diperoleh dan ditingkatkan melalui proses belajar dan berlatih.⁵⁰ Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah. Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah negara Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja nasional dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan kesempatan kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan tenaga kerja di seluruh sektor dan daerah.

Terdapat beberapa prinsip perusahaan dalam menempatkan para pekerjanya yaitu sebagai berikut.⁵¹

- a. Prinsip kesatuan komando yaitu penyusunan setiap pekerja harus mengikuti garis tata hubungan atasan, mulai dari bawah sampai ke atas

⁵⁰Dedi Ismatullah, *Op.Cit.* h. 144.

⁵¹Prajudi, Atmosudirdjo, 1979, *Dasar-Dasar Ilmu Administrasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

hingga berakhir pada satu titik. Titik tersebut merupakan puncak organisasi. Seluruh arus komando atau perintah, laporan, arus informasi, arus kerja dan lainnya harus melalui garis hirarki yang jelas.

- b. Prinsip pembagian kerja yang meliputi pembagian kerja atas dasar wilayah atau daerah, pembagian kerja menurut produk atau barang, pembagian kerja menurut jumlah orang bawahan dan pembagian kerja menurut fungsi.
- c. Prinsip keseimbangan antara tugas, tanggung jawab dan kekuasaan yaitu pembagian tugas dan tanggung jawab setiap pekerja yang proporsional dengan jabatan yang diemban serta gaji yang diterima.
- d. Prinsip komunikasi yaitu adanya pertukaran informasi di antara pekerja sehingga pelaksanaan kegiatan dapat dipantau secara bersama-sama. Dengan demikian permasalahan yang muncul dengan mudah dapat dipecahkan.
- e. Prinsip kontinuitas atau kesinambungan yaitu setiap kegiatan harus dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan jadwal yang ditetapkan. Semua aturan yang menyangkut aktivitas pekerja diatur melalui sistem pembagian kerja yang terpadu sehingga tidak terganggu dengan keadaan cuti, libur hari raya dan sebagainya.
- f. Prinsip koordinasi yaitu melaksanakan komunikasi antar pekerja sehingga terjadi komunikasi yang baik dan menghindari miss management atau kesimpangsiuran.
- g. Prinsip saling asuh yaitu pelaksanaan pembinaan dari atasan kepada bawahan dalam rangka pengayoman. Pembinaan ini untuk menghindari konflik antar pekerja yang berakibat hancurnya hubungan antar pekerja.
- h. Prinsip delegasi atau pelimpahan kekuasaan yang terjadi dalam perusahaan karena atasan adakalanya berhalangan dan kegiatan perusahaan tidak dapat dilaksanakan oleh 1 (satu) orang pekerja. Pelimpahan wewenang dilaksanakan dengan syarat-syarat sebagai berikut: (a) wewenang dilimpahkan kepada orang yang tepat; (b) adanya kejelasan wewenang yang dilimpahkan; (c) adanya alasan terjadinya pelimpahan yang terbuka; (d) berdasarkan kebijakan yang tertulis dalam

bentuk Surat Keputusan; (e) merupakan bentuk dari pemberian wewenang didasarkan kepada hierarki kekuasaan; (f) didasarkan kepada kepercayaan dan (g) didasarkan kepada prestasi kerja.

- i. Prinsip pengamatan, pengawasan dan pengecekan yaitu dilakukan untuk mengetahui kinerja pekerja sehingga berbagai penyimpangan dapat diketahui. Jika ada masalah akan mudah diantisipasi dan dicarikan jalan keluarnya sesegera mungkin
- j. Asas tahu diri yaitu seluruh pekerja harus menyadari kedudukannya dalam perusahaan sehingga tidak melakukan pekerjaan yang bukan tugas dan tanggung jawabnya. Disamping itu pekerja juga harus memfokuskan diri kepada tanggung jawabnya yang utama dan melakukan kerja sama tanpa menyerobot tugas anggota lain.

5. Kajian Terhadap Asas-Asas atau Prinsip-prinsip yang Terkait dengan Penyusunan Norma

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan memberikan pengaturan tentang asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik guna mencapai tujuan hukum yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Asas hukum merupakan prinsip dasar yang membentuk sistem hukum suatu negara atau yurisdiksi dengan fungsi sebagai pedoman untuk merumuskan, menginterpretasi, dan menerapkan hukum sebagai pembantu penjaga keadilan, konsistensi, dan kepastian hukum dalam suatu masyarakat. Meskipun berbagai negara memiliki variasi asas hukum yang berbeda, namun prinsip-prinsip ini membentuk dasar penting dari sistem hukum masing-masing negara sebagai pembentuk kerangka kerja yang penting guna memastikan penerapan hukum secara adil, konsisten, dan sesuai dengan kepentingan masyarakat. Bagi pembentuk undang-undang (legislator), asas-asas hukum menjadi fondasi atau dasar pembentukan undang-undang. Legislator perlu meneliti dasar-pikiran dari asas hukum

seraya dapat merumuskannya dalam pembentukan undang-undang. Dalam ilmu hukum dikenal sebagai asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik.⁵²

Merujuk pada Pasal 5 serta penjelasan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menentukan bahwa Dalam membentuk Peraturan Perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik, yang meliputi:

1. Kejelasan tujuan adalah bahwa setiap Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus mempunyai tujuan yang jelas yang hendak dicapai. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai yaitu pengaturan tentang penggunaan tenaga kerja asing baik bagi pemerintah maupun non-pemerintah
2. Kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat adalah bahwa adalah bahwa setiap jenis Peraturan Perundang-undangan harus dibuat oleh lembaga negara atau pejabat Pembentuk Peraturan Perundang-undangan yang berwenang. Peraturan Perundang-undangan tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum apabila dibuat oleh lembaga negara atau pejabat yang tidak berwenang. Kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat dalam hal ini ialah Pemerintah Kabupaten Bangli.
3. Kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan adalah bahwa dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan. Kesesuaian antara jenis, hierarki dan materi muatan telah di harmonisasikan dan di sinkronisasikan dengan peraturan perundang-undangan yang terkait baik secara vertikal maupun horisontal.
4. Dapat dilaksanakan adalah bahwa setiap Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus memperhitungkan efektivitas Peraturan Perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofis,

⁵² Atmadja, I. D. G. (2018). *Asas-asas hukum dalam sistem hukum*. Kertha Wicaksana, 12(2), 145-155.

sosiologis, maupun yuridis. Peraturan daerah ini seyogyanya dapat dilaksanakan yang disebabkan telah memenuhi landasan filosofi, sosiologis dan yuridis.

5. Kedayagunaan dan kehasilgunaan adalah bahwa setiap Peraturan Perundang-undangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Adanya peraturan daerah Kabupaten Bangli yang mengatur terkait dengan penggunaan tenaga kerja asing merupakan suatu bentuk respon terhadap kebutuhan masyarakat merujuk pada fakta empiris yang menunjukkan adanya perusahaan yang menggunakan jasa tenaga kerjas asing.
6. Kejelasan rumusan adalah bahwa setiap Peraturan Perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan Peraturan Perundang-undangan, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya. Dalam menyusun peraturan daerah ini telah memperhatikan sistematika, pilihan kata atau istilah dan bahasa hukum yang sangat jelas karena didasarkan atas analisis dan kajian yang menyeluruh dan dengan memperhatikan fakta sosiologis di kabupaten Bangli.
7. Keterbukaan adalah bahwa dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan bersifat transparan dan terbuka. Dengan demikian, seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan masukan dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Penyusunan peraturan daerah ini tetap menjunjung tinggi prinsip transparansi dengan membuka partisipasi masyarakat khususnya masyarakat di Kabupaten Bangli.

Selain asas-asas yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, asas-asas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan prinsip dasar sebagai dasar materiil dalam pengaturan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia.

Khusus terkait dengan pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing didasari pada 5 (lima) prinsip: bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.

Pertama, Prinsip terbuka ialah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.

Kedua, Prinsip bebas adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.

Ketiga, Prinsip obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.

Keempat, Prinsip adil dan setara tanpa diskriminasi adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik

B. Praktik Empiris

1. Kajian terhadap Praktik Penyelenggaraan, Kondisi Yang Ada, serta Permasalahan yang Dihadapi Masyarakat

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 khususnya Pasal 27 ayat (2) menyatakan, bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Rumusan ini dapat dimaknai bahwa negara bertanggung jawab untuk memberikan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak kepada setiap warga sebagai hak konstitusionalnya. Bekerja merupakan cara manusia mendapatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia karena dengan bekerja akan dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang meskipun selalu harus dihadapkan dengan kenyataan terbatasnya lapangan kerja di negara ini.

Kewenangan di bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu kewenangan Pemerintah Kabupaten Bangli sebagai Daerah Otonom. Masalah akan timbul, apabila terdapat kesenjangan antara jumlah tenaga kerja yang besar dengan minimnya ketersediaan lapangan kerja yang ada. Dengan kata lain lapangan kerja yang ada tidak mampu menampung (mempekerjakan) tenaga kerja yang ada, lebih-lebih tenaga kerja yang tidak terampil atau berpendidikan.

Tabel II.1
Data Jumlah Pengangguran di Provinsi Bali dan Kabupaten Bangli

Kabupaten (Kab,Tot)	Banyaknya Pengangguran di Kabupaten Bangli (Jiwa)		
	2020	2021	2022
Kabupaten Bangli	2727	2659	1146
Provinsi Bali	144500	138669	131469

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Bali.

Tingkat pengangguran di Kabupaten Bangli merupakan paling rendah di Provinsi Bali. Tetapi dengan minimnya industry Perusahaan atau lapangan pekerjaan di Kabupaten Bangli, tingkat pengangguran perlu untuk mendapatkan perhatian yang serius. Berikut beberapa masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Bangli:

1. Persebaran Tenaga Kerja Tidak Merata dikarenakan terkonsentrasinya penduduk di Kota Denpasar dan Kabupaten Badung, juga merupakan penyebab timbulnya permasalahan ketenagakerjaan di Provinsi Bali. Banyaknya penduduk di kedua Kabupaten tersebut ini dapat meningkatkan investasi di daerah tersebut, namun menyebabkan daerah lain minim investasi. Berbagai usaha didirikan namun tetap tidak mampu untuk menekan jumlah pengangguran, malah sebaliknya semakin tinggi. Karena Kota Denpasar dan Kabupaten Badung telah menjadi daya tarik bagi pencari kerja. Padahal daerah di luar kedua daerah tersebut memiliki potensi alam yang melimpah dan belum diolah secara optimal.

2. Kesempatan Kerja Masih Terbatas. Berbagai sektor pekerjaan yang tersedia baik dibidang agraris, ekstraktif, industri, perdagangan dan jasa tidak mampu menampung besarnya jumlah angkatan kerja yang ada. Ketersediaan kesempatan kerja dibidang-bidang tersebut sangat terbatas bila dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja yang ada, sehingga perlu dilakukan secara rutin pelatihan kewirausahaan di Kabupaten Bangli.

Permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Bangli disebabkan oleh banyak faktor. Faktor utama yang menjadi penyebabnya adalah adanya kesenjangan yang begitu besar antara ketersediaan kesempatan atau lapangan pekerjaan dengan jumlah angkatan kerja yang ada. Pengangguran berdampak sangat negatif terhadap proses pembangunan perekonomian di Kabupaten Bangli.

2. Kajian Terhadap Implikasi Penerapan Sistem Baru Yang Akan Diatur Dalam Peraturan Daerah Terkait Dengan Aspek Kehidupan Masyarakat dan Dampaknya Terhadap Aspek Beban Keuangan Negara

Pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Bangli tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing merupakan sarana untuk mencapai sasaran-sasaran sebagai berikut:

1. Terwujudnya perencanaan Tenaga Kerja Asing;
2. Terwujudnya kebijakan produktivitas;
3. Terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan antara Tenaga Kerja Lokal dan Tenaga Kerja Asing; dan
4. Terwujudnya perlindungan Tenaga Kerja Lokal; dan
5. Terwujudnya pengaturan tentang Pembinaan Tenaga Kerja Asing.

Pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Bangli tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing membawa implikasi pada aspek keuangan daerah, sehingga sangat diperlukan adanya pengaturan sebagai dasar Penyelenggaraan Tenaga Kerja Asing oleh Pemerintah Kabupaten Bangli.

BAB III

EVALUASI DAN ANALISA PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT

Dalam pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Bangli tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing perlu melakukan evaluasi dan analisis terhadap beberapa peraturan perundang-undangan terkait, baik secara vertikal maupun secara horisontal. Dengan demikian, dalam Bab ini akan dilakukan analisis dan evaluasi atas peraturan perundang-undangan yang mengatur tenaga kerja asing.

A. Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Pengaturan terkait dengan penggunaan Tenaga Kerja Asing merupakan salah satu kebijakan yang memiliki dampak bagi peningkatan penanaman modal asing di suatu daerah. Hal ini dikarenakan, tingginya kemungkinan investor yang menanamkan modalnya di suatu negara menggunakan tenaga kerja dari negara asalnya. Tentunya, fenomena berdampak positif bagi pengembangan investasi di suatu daerah, tetapi berpeluang untuk mengurangi ruang kerja bagi tenaga kerja lokal.

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 menentukan bahwa, Tiap-tiap warga negara berhak atas pek pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian pada Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI 1945 menentukan bahwa, Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Lalu merujuk pada Pasal 28 E ayat (1) UUD NRI 1945 menentukan bahwa, Setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali.

Ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28E ayat (1) dalam UUD NRI 1945 merupakan wujud penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak bekerja yang merupakan bagian dari HAM warga negara Indonesia yang mendapat pengakuan negara secara konstitusional.

B. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dasar hukum penggunaan tenaga kerja asing telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Merujuk pada Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Cipta Kerja menentukan bahwa Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Lalu pada ayat (2) Pemberi Kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing. Kemudian, pada (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi

- a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
- b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
- c. Tenaga Kerja Asing yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, Perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.

Kemudian Pada ayat (4) Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki. Disamping itu, pada ayat (5) Tenaga Kerja Asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia. Terakhir pada ayat (6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketentuan rumusan pasal diatas dipertegas kembali pada Pasal 45 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja pada ayat (1) menentukan bahwa, Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing wajib:

- a. menunjuk Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing;

- b. melaksanakan pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing; dan
- c. memulangkan Tenaga Kerja Asing ke negara asalnya setelah Hubungan Kerjanya berakhir.

Kemudian pada ayat (2) menentukan bahwa Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki jabatan tertentu. Ketentuan pasal 45 dipertegas kembali dengan Pasal 47 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja pada ayat (1) yang menentukan bahwa, Pemberi Kerja wajib membayar kompensasi atas setiap Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakannya. Lalu, pada ayat (2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan. Kemudian pada ayat (3) Ketentuan mengenai besaran dan penggunaan kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

C. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Berdasarkan Pasal 1 angka 7 Peraturan Pemerintah tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing menentukan bahwa, Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah. Dipertegas pada Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang menentukan bahwa Pembayaran DKPTKA oleh Pemberi Kerja TKA merupakan penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah berupa retribusi daerah. Lalu pada ayat (2) DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi: pendapatan daerah kabupaten/kota

untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) kabupaten/kota yang kemudian dibayaran melalui bank yang ditunjuk oleh pemerintah daerah sebagaimana diatur dalam Pasal 24 ayat (3).

D. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Merujuk pada ketentuan Pasal 35 ayat 1 Permenaker No. 8 Tahun 2021 menentukan bahwa, Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib membayar DKPTKA yang besarnya US\$100 (seratus dolar Amerika Serikat) per jabatan per orang per bulan sebagai PNBPN atau pendapatan daerah berupa retribusi daerah. Lalu pada ayat (2) menentukan bahwa Kewajiban membayar DKPTKA tidak berlaku bagi:

- a. instansi pemerintah;
- b. perwakilan negara asing;
- c. badan internasional;
- d. lembaga sosial;
- e. lembaga keagamaan; dan
- f. jabatan tertentu di lembaga pendidikan

Kemudian ketentuan pasal tersebut dipertegas kembali pada ayat (6) yang menentukan bahwa Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai pendapatan daerah kabupaten/kota dikenakan untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) kabupaten/kota.

Lalu terkait dengan aspek pembinaan baik terhadap pengguna tenaga kerja asing dan tenaga kerja asing, Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerja dapat melakukan pembinaan sebagaimana diatur dalam Pasal 45 ayat 1 dan (2) Permenaker No. 8 Tahun 2021 yang menentukan bahwa, Pembinaan terhadap Pemberi Kerja TKA dalam penggunaan TKA serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi

dan kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya. Lalu pada ayat (2), Pembinaan terhadap Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam bentuk:

- a. sosialisasi mengenai tata cara penggunaan TKA sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
- b. penyuluhan mengenai kewajiban dan larangan dalam penggunaan TKA;
- c. penyusunan analisis pasar kerja terhadap penggunaan TKA;
- d. monitoring dan evaluasi Pengesahan RPTKA terhadap kesesuaian penggunaan TKA dengan jabatan yang diduduki TKA; dan/atau e. monitoring dan evaluasi pelaksanaan pendampingan TKA.

BAB IV

LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIDIS

A. Landasan Filosofis

Landasan filosofis pada prinsipnya memuat pandangan hidup, kesadaran dan cita-cita hukum serta cita-cita moral yang terdapat dalam Pancasila dan Pembukaan Undang Undang Dasar 1945. Peraturan Daerah harus memuat norma-norma hukum yang diidealkan (*ideal norms*) oleh suatu masyarakat ke arah mana cita-cita luhur kehidupan bermasyarakat dan bernegara hendak diarahkan. Karena itu idealnya Peraturan Daerah dapat digambarkan sebagai cermin dari cita-cita kolektif suatu masyarakat tentang nilai-nilai luhur dan filosofis yang hendak diwujudkan dalam kehidupan sehari-hari melalui pelaksanaan Peraturan Daerah dalam kenyataan.

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Dapat juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya. Oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun pada kenyataannya, keterbatasan akan lowongan kerja di dalam negeri menyebabkan banyaknya warga negara Indonesia/Pekerja Migran mencari pekerjaan ke luar negeri. Dari tahun ke tahun jumlah mereka yang bekerja di luar negeri semakin meningkat.

Berangkat dari hal tersebut tentunya pelayanan ketenagakerjaan sangatlah dibutuhkan sekiranya dapat menunjang kebijakan yang ada dalam penyelenggaraan kewenangan yang telah diberikan dari undang-undang

kepada pemerintahan daerah. Pada hakekatnya ketentuan-ketentuan hukum yang dibutuhkan dalam masalah ini adalah ketentuan- ketentuan yang mampu mengatur pemberian pelayanan penempatan bagi tenaga kerja secara baik. Pemberian pelayanan penempatan secara baik didalamnya mengandung prinsip murah, cepat, tidak berbelit-belit dan aman. Pengaturan yang bertentangan dengan prinsip tersebut memicu terjadinya penempatan tenaga kerja illegal yang tentunya berdampak kepada minimnya perlindungan bagi tenaga kerja yang bersangkutan.

B. Landasan Sosiologis

Landasan sosiologis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan daerah yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek. Landasan sosiologis sesungguhnya menyangkut fakta empiris mengenai perkembangan masalah dan kebutuhan masyarakat dan negara. Pembentukan peraturan daerah tentang Penyelenggaraan ketenagakerjaan, pada dasarnya tidak hanya bermakna filosofis, tetapi juga memiliki makna sosiologis.

Dalam penyusunan Peraturan Daerah khususnya yang mengatur tentang Penyelenggaraan Tenaga Kerja Asing, maka yang menjadi landasan sosiologis dalam perumusannya adalah dengan memperhatikan kenyataan di bawah ini. Bahwa peranan dan kedudukan tenaga kerja asing, diperlukan dalam pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal dengan adanya alih teknologi dan sumber daya manusia dari tenaga kerja asing terhadap tenaga kerja lokal.

Tabel IV.1

Jumlah Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Bangli Tahun 2023

NO	Badan Usaha	JUMLAH TK (OR)	Klasifikasi Sektor BU	Profesi/Jenis Pekerjaan
1	PT. Sari Rambut	3	Industri Pengolahan	1. Owner 1. Bussines Depelovment Manager

				1. Marketing Manager
JUMLAH		3		

Sumber : Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bangli

Selanjutnya, perlindungan tenaga kerja lokal dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tahap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha; Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka perlu adanya Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Bangli.

C. Landasan Yuridis

Secara normatif, negara Indonesia telah memiliki dasar hukum terkait dengan perlindungan tenaga kerja asing di Indonesia dengan adanya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Kedua peraturan perundang-undangan tersebut menjelaskan upaya pemerintah dalam memberikan ruang penggunaan tenaga kerja asing dengan berbagai pembatasan yang diantaranya, membayar dana kompensasi, hanya boleh menduduki jabatan tertentu, dan wajib melakukan alih teknologi.

Sebagai negara hukum yang menjunjung tinggi pengakuan HAM Adanya prinsip HAM dalam dunia kerja mengakibatkan pemenuhan hak bekerja bagi seluruh manusia wajib terlaksana tanpa diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan. Menurut Karel Vasak sebagaimana yang dikutip oleh Hernadi Affandi, hak individu untuk bebas dari campur tangan negara yang sewenang-wenang termasuk merupakan perlindungan bagi hak ekonomi, sosial, dan budaya guna terciptanya kondisi oleh negara yang akan memungkinkan setiap individu mengembangkan kemampuannya sampai maksimal.⁵³ Beberapa yang termasuk dalam rumpun HAM generasi kedua ialah hak atas pekerjaan dan

⁵³ Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia, 2007, Mengurai Kompleksitas Hak Asasi Manusia (Kajian Multi Perspektif), Cetakan Pertama, Pusham UII, Yogyakarta. h. 58-59

upah yang layak, dan hak atas jaminan sosial yang tergolong hak positif yang memerlukan peran negara dalam pemenuhannya.⁵⁴ Selain itu, adanya peran negara diharapkan mampu untuk menekan angka diskriminasi dalam dunia kerja.

Pada dasarnya, negara Indonesia secara yuridis telah memberikan legitimasi penggunaan tenaga kerja asing secara terbatas. Dalam UUD NRI 1945 Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 menentukan bahwa, Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan dipergunakannya tenaga kerja asing, secara konstitusional tidak diperkenankan untuk menyulitkan warga negara Indonesia sendiri untuk memperoleh pekerjaan.

Kemudian pada Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI 1945 menentukan bahwa, Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Baik bagi tenaga kerja asing maupun tenaga kerja Indonesia pada hubungan kerja seyogyanya merujuk pada konsep dasar hubungan kerja di Indonesia yaitu hubungan industrial Pancasila yang memberikan keadilan baik bagi pemberi kerja maupun pekerja termasuk tenaga kerja asing.

Lalu merujuk pada Pasal 28 E ayat (1) UUD NRI 1945 menentukan bahwa, Setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali.

Selain secara konstitusional pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mana sebagian pasalnya telah diubah dalam Undang-Undang Cipta Kerja telah mengatur secara spesifik terkait dengan penggunaan tenaga kerja asing yang diatur dalam Pasal 42, 45 dan 47 yang mewajibkan penggunaan tenaga kerja asing memiliki perencanaan, tidak untuk jabatan tertentu, serta membayar dana kompensasi. Ketentuan ini telah dipertegas kembali dalam Peraturan Pemerintah tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Permenaker No. 8 Tahun 2021 yang lebih spesifik mengatur tata cara permohonan pengesahan

⁵⁴ A. Widiada Gunakarya, 2017, Hukum Hak Asasi Manusia, ANDI, Yogyakarta. h. 20.

rencana penggunaan tenaga kerja asing serta mekanisme pembayaran dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing. Disamping itu, kedua peraturan tersebut mengatur pula peran pemerintah kabupaten/kota terutama dinas yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan untuk melakukan pembinaan terkait dengan penggunaan tenaga kerja asing di daerahnya.

BAB V

JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN

A. Jangkauan

Penggunaan tenaga kerja asing diharapkan mampu berdampak kepada peningkatan iklim penanaman modal asing serta peningkatan kualitas sumber daya manusia lokal dengan adanya alih teknologi. Untuk memberikan batasan-batasan agar tercapainya dampak tersebut perlu adanya pengaturan yang lebih spesifik guna memberikan kepastian hukum terkait dengan penggunaan tenaga kerja asing.

Secara spesifik jangkauan dari Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Bangli tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing ialah untuk memberikan kepastian hukum bagi pemberi kerja dan masyarakat dalam penggunaan tenaga kerja asing serta legalitas dari kedudukan dinas yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam melakukan pembinaan. Adanya kepastian hukum akan memberikan kejelasan dalam masyarakat guna memberikan kejelasan tentang tata cara, mekanisme, persyaratan serta proporsi bagi pemberi kerja yang akan menggunakan tenaga kerja asing.

B. Arah Pengaturan

Jika ditelisik dari perspektif kekuasaan yang berwenang dalam penetapan dan pelaksana pengaturan ini, maka arah pengaturan ini bersifat dari atas ke bawah (*top-down*). Hal ini bermakna bahwa regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat merupakan aturan yang kemudian secara teknis diturunkan kepada pemerintah daerah melalui instrumen Perda untuk kemudian disusun agar aturan mengenai Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam lingkup kabupaten/kota.

C. Ruang Lingkup Materi Muatan

Sesuai dengan permasalahan dan kondisi faktual pada masyarakat sebagai fenomena sosiologis sebagaimana diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka ruang lingkup dan pokok materi Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Bangli tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing adalah sebagai berikut :

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan:

- a. Daerah adalah Kabuapten Bangli.
- b. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Bangli.
- c. Bupati adalah Bupati Bangli.
- d. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah Kabupaten Bangli yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah.
- e. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah kabupaten Bangli.
- f. Dinas adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- g. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
- h. Pemberi Kerja TKA adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- i. Tenaga Kerja Pendamping TKA adalah tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk oleh Pemberi Kerja TKA dan dipersiapkan sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian.
- j. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu.
- k. Hasil Penilaian Kelayakan Pengesahan RPTKA yang selanjutnya disebut Hasil Penilaian Kelayakan adalah permohonan pengesahan RPTKA yang telah dinyatakan layak berdasarkan penilaian kelayakan.
- l. Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut Pengesahan RPTKA adalah persetujuan penggunaan TKA yang disahkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
- m. Sistem Online Pelayanan Penggunaan TKA yang selanjutnya disebut TKA Online adalah aplikasi teknologi informasi berbasis web untuk memberikan pelayanan kepada Pemberi Kerja TKA melalui sistem informasi ketenagakerjaan.
- n. Kawasan Ekonomi Khusus yang selanjutnya disingkat KEK adalah kawasan

- dengan batas tertentu dalam wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia yang ditetapkan untuk menyelenggarakan fungsi perekonomian dan memperoleh fasilitas tertentu.
- o. Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah.
 - p. Pembina Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pembinaan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 2

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib:
 - a. Mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia;
 - b. memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Dalam hal jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA.
- (3) Persyaratan Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri.

Pasal 3

- (1) Pemberi Kerja TKA meliputi:
 - a. instansi pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional;
 - b. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
 - c. perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
 - d. badan hukum dalam bentuk perseroan terbatas atau yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
 - e. lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan;
 - f. usaha jasa impresariat; dan
 - g. badan usaha sepanjang diperbolehkan undang-undang untuk menggunakan TKA.
- (2) Perseroan terbatas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dikecualikan untuk perseroan terbatas yang berbentuk badan hukum perorangan.

Pasal 4

- (1) Setiap TKA yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA harus:
 - a. dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu;
 - b. memiliki pendidikan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki;
 - c. memiliki kompetensi atau pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki; dan
 - d. mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA.
- (2) Pengaturan Jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan sesuai dengan penetapan Menteri.

Pasal 5

- (1) Pemberi Kerja TKA dapat mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain untuk jabatan yang sama sebagai:
 - a. direksi atau komisaris;
 - b. TKA pada sektor pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi;
 - c. TKA pada sektor ekonomi digital; atau
 - d. TKA pada sektor migas bagi kontraktor kontrak kerja sama.
- (2) Dalam hal Pemberi Kerja TKA akan mempekerjakan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masing-masing Pemberi Kerja TKA wajib memiliki Pengesahan RPTKA.
- (3) Setiap Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengajukan permohonan Pengesahan RPTKA secara daring sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam hal Pemberi Kerja TKA akan mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain, masing-masing Pemberi Kerja TKA wajib memiliki Pengesahan RPTKA.
- (3) Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) wajib mempekerjakan TKA sesuai dengan Pengesahan RPTKA

Pasal 7

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib:
 - a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA sebagaimana dimaksud pada huruf a sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan
 - c. memulangkan TKA ke negara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir.
- (2) Selain kewajiban Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemberi Kerja TKA wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan ayat (2) tidak berlaku bagi:
 - a. direksi dan komisaris;
 - b. kepala kantor perwakilan;
 - c. pembina, pengurus, dan pengawas yayasan; dan
 - d. TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan bersifat sementara.

Pasal 8

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib mendaftarkan TKA dalam program jaminan sosial nasional bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan atau program asuransi pada perusahaan asuransi bagi TKA yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan.
- (2) Program asuransi bagi TKA yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit menjamin perlindungan untuk jenis risiko kecelakaan kerja.

Pasal 10

Pemberi Kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.

Pasal 11

Pemberi Kerja TKA dilarang mempekerjakan TKA rangkap jabatan dalam perusahaan yang sama.

Pasal 12

- (1) Pemberi Kerja TKA dilarang mempekerjakan TKA pada jabatan yang mengurus personalia.
- (2) Jabatan yang mengurus personalia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan penetapan menteri.

Pasal 11

- (1) Untuk mendapatkan Pengesahan RPTKA, Pemberi Kerja TKA harus mengajukan permohonan secara daring.
- (2) Tata cara permohonan Pengesahan RPTKA dilaksanakan secara daring sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 12

Pengesahan RPTKA terdiri atas:

- a. RPTKA untuk pekerjaan bersifat sementara;
- b. RPTKA untuk pekerjaan lebih dari 6 (enam) bulan;
- c. RPTKA non-DKPTKA; dan
- d. RPTKA KEK.

Pasal 13

- (1) Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 tidak berlaku bagi:
 - a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu, atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
 - c. TKA yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja TKA pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
- (2) Untuk mempekerjakan TKA pada jenis kegiatan Perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi dan vokasi untuk jangka waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, Pemberi Kerja TKA harus menyampaikan data calon TKA secara daring sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Jabatan pada kegiatan perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi dan vokasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan penetapan Menteri
- (4) Jangka waktu bagi TKA yang bekerja pada jenis kegiatan perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi dan vokasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan paling lama 3 (tiga) bulan.
- (5) Pemberi Kerja TKA yang akan mempekerjakan TKA pada jenis kegiatan perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi dan vokasi melebihi jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) wajib memiliki Pengesahan RPTKA.
- (6) Dalam hal jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) telah berakhir dan Pemberi Kerja TKA tetap akan mempekerjakan TKA tersebut, Pemberi Kerja TKA harus mengajukan permohonan Pengesahan RPTKA.

Pasal 14

TKA yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja TKA pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, kunjungan bisnis, dan penelitian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf c dapat masuk dan tinggal di wilayah Indonesia dengan menggunakan visa dan izin tinggal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang keimigrasian.

Pasal 15

- (1) Pengesahan RPTKA untuk pekerjaan bersifat sementara diberikan untuk jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan dan tidak dapat diperpanjang.
- (2) Tata cara permohonan Pengesahan RPTKA untuk pekerjaan bersifat sementara dilaksanakan secara daring sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

- (1) Pengesahan RPTKA untuk pekerjaan lebih dari 6 (enam) bulan dan Pengesahan RPTKA non-DKPTKA diberikan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang.
- (2) Tata cara permohonan Pengesahan RPTKA untuk pekerjaan lebih dari 6 (enam) bulan dan Pengesahan RPTKA non-DKPTKA dilaksanakan secara daring sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 17

- (1) Pengesahan RPTKA KEK diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang.
- (2) Pengesahan RPTKA KEK untuk jabatan direksi atau komisaris, diberikan sekali dan berlaku selama TKA yang bersangkutan menjadi direksi atau komisaris.
- (3) Tata cara permohonan Pengesahan RPTKA KEK dilaksanakan secara daring sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 18

Pengesahan RPTKA non-DKPTKA diberikan kepada Pemberi Kerja TKA untuk instansi Pemerintah, perwakilan negara asing, badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu lembaga pendidikan.

Pasal 19

- (1) Permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA diajukan oleh Pemberi Kerja TKA secara daring.
- (2) Tata cara permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA dilaksanakan secara daring sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 20

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib membayar DKPTKA atas setiap TKA yang dipekerjakan.
- (2) Pembayaran DKPTKA dilakukan sesuai dengan jangka waktu TKA bekerja di wilayah Indonesia.
- (3) Pembayaran DKPTKA merupakan persyaratan Pengesahan RPTKA.
- (4) Ketentuan mengenai besaran, tata cara, dan penggunaan DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

- (1) Pembayaran DKPTKA oleh Pemberi Kerja TKA merupakan pendapatan daerah berupa retribusi daerah.
- (2) DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pendapatan daerah kabupaten/kota untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) kabupaten/kota.
- (3) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk pendapatan daerah dibayarkan melalui bank yang ditunjuk oleh Pemerintah Daerah.
- (4) Ketentuan mengenai besaran dan tata cara pembayaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan daerah tentang retribusi daerah.

Pasal 22

- (1) Kewajiban membayar DKPTKA tidak berlaku bagi:
 - a. instansi Pemerintah;
 - b. perwakilan negara asing;
 - c. badan internasional;
 - d. lembaga sosial;
 - e. lembaga keagamaan; dan
 - f. jabatan tertentu dilembaga pendidikan.
- (2) Jabatan tertentu di lembaga pendidikan yang dibebaskan pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f sesuai dengan penetapan Menteri.

Pasal 23

Pengendalian penggunaan TKA dilakukan melalui penggunaan data secara bersama dan terintegrasi secara daring melalui sistem informasi ketenagakerjaan dengan kementerian/lembaga dan/atau Pemerintah Daerah.

Pasal 24

Integrasi *online* antara Kementerian Ketenagakerjaan dengan:

- a. dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi atau kabupaten dilakukan dalam penggunaan data bersama yang terkait Pengesahan RPTKA dan pembayaran DKPTKA sebagai Pendapatan Daerah;
- b. lembaga pengelola dan penyelenggara perizinan berusaha terintegrasi secara elektronik (*online single submission*) untuk NIB, data Pemberi Kerja TKA, dan data Pengesahan RPTKA yang telah diterbitkan.

Pasal 25

- (1) Pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA dilaksanakan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.
- (2) Kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tingkat keahlian yang harus dikuasai, tingkat pendidikan yang harus dicapai, dan pengalaman kerja yang harus dimiliki oleh tenaga kerja Indonesia untuk dapat menduduki jabatan yang diduduki oleh TKA.
- (3) Kualifikasi jabatan meliputi unsur-unsur keterampilan dan keahlian kerja, pengetahuan kerja, pendidikan formal (umum dan khusus), pelatihan (jenis dan lamanya), pengalaman kerja, penguasaan bahasa, persyaratan fisik, bakat, kepribadian dan minat, kompetensi, dan persyaratan lain.

Pasal 26

- (1) Peningkatan pendidikan dapat dilakukan dengan menugaskan Tenaga Kerja Pendamping TKA untuk mengikuti program strata pendidikan tertentu sesuai dengan kualifikasi pendidikan minimum pada jabatan yang diduduki oleh TKA.
- (2) Peningkatan keahlian dapat dilakukan dengan menugaskan Tenaga Kerja Pendamping TKA untuk mengikuti program pelatihan kerja sesuai dengan kualifikasi kompetensi minimum jabatan yang diduduki oleh TKA.

Pasal 27

- (1) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA dapat dilaksanakan di dalam dan/atau di luar negeri.
- (2) Pendidikan bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA dilakukan pada lembaga pendidikan paling rendah terakreditasi B dan tanda kelulusannya diakui oleh pemerintah.
- (3) Pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA dilakukan pada lembaga pelatihan paling rendah terakreditasi B dan memperoleh sertifikat kompetensi dari lembaga sertifikasi profesi yang berlisensi.
- (4) Tenaga Kerja Pendamping TKA yang mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja mendapat sertifikat kelulusan pendidikan dan sertifikat pelatihan

dan/atau sertifikat kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 28

- (1) Alih teknologi dan alih keahlian dilakukan melalui pengalihan kemampuan dengan memanfaatkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang dipersyaratkan untuk melaksanakan jabatan.
- (2) Alih teknologi dan alih keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA untuk memiliki kemampuan dan kewenangan dan/atau lisensi untuk mengimplementasikan teknologi yang dipergunakan oleh TKA dalam melaksanakan pekerjaannya.
- (3) Program alih teknologi dan alih keahlian disusun berdasarkan standar kompetensi kerja pada jabatan yang diduduki oleh TKA.

Pasal 29

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA yang dilakukan oleh Pemberi Kerja TKA atau bekerja sama dengan lembaga pendidikan atau lembaga pelatihan bahasa Indonesia.
- (2) Pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia dilaksanakan melalui kerjasama dengan lembaga pendidikan atau lembaga pelatihan bahasa Indonesia paling rendah terakreditasi B.
- (3) Pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:
 - a. jabatan direksi dan komisaris;
 - b. jabatan kepala kantor perwakilan;
 - c. jabatan pembina, pengurus, dan pengawas yayasan; dan
 - d. TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan bersifat sementara.

Pasal 30

- (1) Dinas melakukan pembinaan terhadap Pemberi Kerja TKA dalam penggunaan TKA serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA.
- (2) Pembinaan terhadap Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam bentuk:
 - a. sosialisasi mengenai tata cara penggunaan TKA sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. penyuluhan mengenai kewajiban dan larangan dalam penggunaan TKA;
 - c. penyusunan analisis pasar kerja terhadap penggunaan TKA;

- d. monitoring dan evaluasi Pengesahan RPTKA terhadap kesesuaian penggunaan TKA dengan jabatan yang diduduki TKA; dan/atau
 - e. monitoring dan evaluasi pelaksanaan pendampingan TKA.
- (3) Pembinaan atas penggunaan TKA dilaksanakan oleh Pembina Ketenagakerjaan yang ditugaskan oleh dinas sesuai dengan lingkup tugas dan kewenangan masing-masing.

Pasal 31

Kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan menyampaikan surat pernyataan pemenuhan kewajiban oleh Pemberi Kerja TKA berdasarkan hasil pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan.

Pasal 32

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Bangli.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Bahwa urgensi dari Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Bangli tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing ialah guna merespon kebutuhan masyarakat agar memberikan jaminan kepastian hukum terkait dengan tata cara, mekanisme, dan persyaratan penggunaan tenaga kerja asing khususnya dalam kewenangan pemerintah Kabupaten Bangli sebagai pihak yang berwenang dalam hal membina serta memperoleh pendapatan daerah berupa retribusi dari penggunaan tenaga kerja asing.
2. Bahwa pada hakekatnya ketentuan-ketentuan hukum yang dibutuhkan ialah yang mampu mengatur pemberian pelayanan penempatan bagi tenaga kerja secara baik yang memiliki prinsip murah, cepat, tidak berbelit-belit dan aman guna tidak memicu terjadinya penempatan tenaga kerja ilegal yang tentunya berdampak kepada minimnya perlindungan bagi tenaga kerja Indonesia. Disamping itu, dengan memperhatikan kenyataan fakta sosiologis, bahwa peranan dan kedudukan tenaga kerja asing, diperlukan dalam pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal dengan adanya alih teknologi dan sumber daya manusia dari tenaga kerja asing terhadap tenaga kerja lokal. Kemudian landasan yuridis dengan merujuk pada perundang-undangan terkait yang secara hierarkis.
3. Bahwa jangkauan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Bangli tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing untuk memberikan kepastian hukum bagi pemberi kerja dan masyarakat dalam penggunaan tenaga kerja asing serta legalitas dari kedudukan dinas yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam melakukan pembinaan dengan arah pengaturan ini bersifat dari atas ke bawah (*top-down*). Hal ini bermakna bahwa regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat merupakan aturan yang kemudian secara teknis

diturunkan kepada pemerintah daerah melalui instrumen Perda untuk kemudian disusun agar aturan mengenai Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam lingkup kabupaten/kota.

B. Saran

1. Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Bangli tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing perlu diundangkan merujuk adanya Diundangkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Disamping itu adanya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing mempertegas pengaturan tentang penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia.
2. Pentingnya pengaturan lebih lanjut tentang penggunaan tenaga kerja asing dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bangli sebagai bentuk penjabaran lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dengan memperhatikan ciri khas masing-masing daerah demi terciptanya kepastian hukum di dalam masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adji Samekto, FX, 1998, *Pemberdayaan Masyarakat sebagai Implikasi Kesadaran HAM*. Jurnal Hukum & Pembangunan
- Ashri, Muhammad, 2018, *Hak Asasi Manusia: Filosofi, Teori & Instrumen Dasar*, Cetakan Pertama, CV. Social Politic Genius, Makassar.
- Asshiddiqie, Jimly, 2011, *Hukum Tata Negara & Pilar-Pilar Demokrasi*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeni, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Atmadja, I. D. G. (2018). *Asas-asas hukum dalam sistem hukum*. Kertha Wicaksana, 12(2).
- Dwi Kartika, Shanti, 2018, *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta.
- Ehrenberg and Smith dalam Vadenberghe. Ann-Sophie, *Labor Contracts*, Encyclopedia of Law and Economics, Vol. III. 2000.
- Eide, Asbjørn, et.al, 2001, *Economic, Social and Cultural Rights*, Second Revised Edition, Kluwer Law International, The Netherlands.
- Fuady, Munir, 2001, *Hukum Kontrak: dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Gunakarya, A. Widiada, 2017, *Hukum Hak Asasi Manusia*, ANDI, Yogyakarta.
- Hamidi. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*, UMM Press, Malang.
- Ismatullah, Dedi, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung,.
- Jurdi, Fajlurahman, 2019, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Cetakan Ke-1, Kencana, Jakarta.
- Kadir Muhammad, Abdur, 1990, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Lask, Radbruch, and Dabin, 1950, *The Legal Philosophies Of Lask, Radbruch, And Dabin*, translated by Kurt Wilk, Harvard University Press, United States of America.
- Manullang, E Fernando M., 2019, *Legisme, Legalitas dan Kepastian Hukum*, Edisi Kedua, Cetakan ke-3, Prenada Media Group, Jakarta.

- Marzuki, M Laica, 2008, *Kedudukan Hukum Buruh terhadap Majikan*, Majalah Universitas Hasanudin.
- Nonet, Philipe & Philipe Selznick, 2019, *Hukum Responsif*, Penerbit Nusa Media, Bandung.
- Palguna, I.D.G., 2020, *Welfare State vs Globalisasi (Gagasan Negara Kesejahteraan Indonesia)*, Edisi ke-1, Cetakan ke-2, PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Palmer, Tom G. (Ed), 2012, *After the Welfare State*, Student for Liberty/Atlas Atlas Economic Research Foundation/Jameson Books, Arlington/Washington, DC/Ottawa.
- Rawls, John, 1971, *A Theory of Justice*, (Revised Edition), Harvard University Press, United States of America, (yang selanjutnya disebut John Rawl I).
- Prajudi, Atmosudirdjo, 1979, *Dasar-Dasar Ilmu Administrasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia, 2007, Mengurai Kompleksitas Hak Asasi Manusia (Kajian Multi Perspektif), Cetakan Pertama, Pusham UII, Yogyakarta.
- Rawls, John, 2011, *Teori Keadilan*, Cetakan II, , (Diterjemahkan oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo), Pustaka Pelajar, Yogyakarta, (yang selanjutnya disebut John Rawl II).
- Saiful Bahri Johan, Teuku, 2018, *Perkembangan Ilmu Negara Dalam Peradaban Globalisasi Dunia*, Cetakan Pertama, Deepublish, Sleman.
- Sidharta dkk, 2018, *Aspek Hukum Ekonomi dan Bisnis*, Cetakan ke-1, Kencana Jakarta.
- Soepomo, Imam, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.

- Spicker, Paul, 2000, *The Welfare State: A General Theory*, SAGE Publications Ltd, SAGE Publications Inc, SAGE Publications India Pvt Ltd, London, California, New Delhi.
- Subawa, I Made, 2008, *Hak Asasi Manusia Bidang Ekonomi Sosial Dan Budaya Menurut Perubahan UUD 1945*. *Kertha Patrika*, 33(1), 1-7.
- Suharto, Edi, 2006, *Negara Kesejahteraan dan Reinventing Depsos*. In Makalah disampaikan pada Seminar yang bertema “Mengkaji Ulang Relevansi Welfare State dan Terobosan melalui Desentralisasi-Otonomi di Indonesia” dilaksanakan di Wisma MM UGM, Yogyakarta.
- Syafi’ie, M., 2016, *Instrumentasi Hukum HAM, Pembentukan Lembaga Perlindungan HAM di Indonesia dan Peran Mahkamah Konstitusi*, Jurnal Konstitusi, Vol. 9. No. 4.
- Telaumbanua, Dalinama, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);