

KEPASTIAN HUKUM JANGKA WAKTU PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BAGI TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA

Hanna Messiah Rahmah

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
Jl. MT. Haryono Nomor 169, Malang
Email: hanna.rahmah@gmail.com

Abstract

ASEAN Economic Community (AEC) is right at our door, which will make ASEAN as one single market and production base. On of its five cores is the free flow of skilled labor, which means that Indonesia might be flooded with foreign workers as the AEC starts. A strong regulation which could provides legal certainty is urgently needed regarding this matter. Therefore this research will try to describe and analyse about the legal certainty of two regulations related to the span of the working contract of foreign worker in Indonesia. This research is using normative method to analyse the legal issue, which is conflict of norms, between Indonesia Labor Act number 13 year 2003 and Ministerial Regulation number 12 year 2013 regarding Procedures for the Use of Foreign Labor. Due to the conflict of norms, there are no legal certainty, which could lead to dualism of law. Thus the Ministerial Regulation number 12 year 2013 regarding Procedures for the Use of Foreign Labor should be put aside. The span of the working contract of foreign worker should be based on Indonesia Labor Act number 13 year 2003.

Key words: *legal certainty, working contract, foreign labor.*

Abstrak

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) akan segera diberlakukan, dimana ASEAN akan bertransformasi menjadi sebuah pasar tunggal sekaligus basis produksi. Salah satu elemen utama dari pemberlakuan MEA adalah adanya aliran bebas tenaga kerja terampil, yang berarti bahwa Indonesia harus bersiap-siap untuk serbuan tenaga kerja asing. Peraturan yang tegas dan mampu memberikan kepastian hukum benar-benar dibutuhkan terkait dengan serbuan tenaga kerja asing ini. Penelitian ini akan mencoba untuk mendeskripsikan dan menganalisa mengenai kepastian hukum jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu bagi tenaga kerja asing di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, dimana *legal issue* yang diangkat adalah pertentangan peraturan yang ada dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Nomor 12 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pertentangan peraturan tersebut menyebabkan adanya ketidakpastian hukum yang dapat mengakibatkan dualisme hukum. Peraturan menteri Nomor 12 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing harus dikesampingkan demi terwujudnya kepastian hukum. Jangka

waktu perjanjian kerja tertentu bagi tenaga kerja asing harusnya didasarkan pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata kunci: Kepastian hukum, perjanjian kerja, tenaga kerja asing.

Latar Belakang

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) merupakan salah satu perwujudan kebangkitan negara-negara ASEAN dari keterpurukan ekonomi pada tahun 1997. MEA pertama kali disepakati oleh negara-negara ASEAN dalam *Declaration of ASEAN Concord II* atau lebih dikenal dengan istilah *Bali Concord II*.¹ Salah satu usaha negara-negara ASEAN untuk mewujudkan MEA adalah disusunnya cetak biru dari MEA (*AEC Blueprint*) pada tahun 2007. Berdasarkan cetak biru MEA tersebut, negara-negara ASEAN bersepakat untuk membentuk sebuah pasar tunggal dan basis produksi yang memiliki 5 (lima) elemen utama, yaitu:

- i. Aliran bebas barang;
- ii. Aliran bebas jasa;
- iii. Aliran bebas investasi;
- iv. Aliran modal yang lebih bebas;
- v. Aliran bebas tenaga kerja terampil².

Jurnal ini akan difokuskan pada pembahasan elemen yang terakhir yaitu terkait aliran bebas tenaga kerja terampil. Sebagaimana dikutip dari cetak biru MEA, maka beberapa tindakan yang perlu dilaksanakan terkait aliran bebas tenaga kerja terampil tersebut adalah:

“33. Dalam rangka mengizinkan mobilitas yang terkelola serta memfasilitasi masuknya tenaga kerja yang terlibat dalam perdagangan barang, jasa dan investasi sesuai dengan peraturan yang berlaku di Negara penerimaan, ASEAN tengah mengupayakan tindakan:

- i. Memfasilitasi penerbitan visa dan employment pass bagi tenaga kerja terampil ASEAN yang bekerja di sektor-sektor yang berhubungan dengan perdagangan dan investasi antar negara ASEAN.

34. Dalam rangka memfasilitasi arus bebas perdagangan jasa (selambat-lambatnya pada tahun 2015), ASEAN juga tengah mengupayakan harmonisasi dan standarisasi, untuk memfasilitasi pergerakan tenaga kerja di kawasan ASEAN, dengan tindakan:

¹ Y. Santoso Wibowo dan Rahmi Artati, **Penguatan Infra Struktur Keuangan Bagi UMKM: Menyongsong MEA 2015**, Jurnal INFOKOP Volume 21, Jakarta, Deputi Bidang Pengkajian Sumberdaya UMKM Kementrian Koperasi dan UKM, 2012, hlm. 37.

² Sekretariat ASEAN, **AEC Blueprint**, <http://www.asean.org/archive/5187-10.pdf>, diakses 28 Desember 2014 pukul 15.00 WIB.

- i. Mempererat kerja sama di antara anggota ASEAN University Network (AUN) untuk meningkatkan mobilitas mahasiswa dan staf pengajar di kawasan ASEAN; dan
- ii. Mengembangkan kompetensi dasar dan kualifikasi untuk pekerjaan dan keterampilan pelatihan yang dibutuhkan dalam sektor jasa prioritas (selambat-lambatnya tahun 2009); dan pada sektor jasa lainnya (dari tahun 2010 hingga 2015); dan
- iii. Memperkuat kemampuan riset setiap negara anggota ASEAN dalam rangka meningkatkan keterampilan, penempatan kerja dan pengembangan jejaring informasi pasar tenaga kerja di antara negara-negara ASEAN.”³

Berdasarkan uraian tersebut maka yang harus kita garisbawahi adalah adanya visa dan *employment pass* (EP) untuk kawasan ASEAN. Adanya visa dan EP khusus wilayah ASEAN akan sangat mempermudah tenaga kerja asing untuk keluar masuk negara-negara ASEAN, termasuk Indonesia. Mudahhanya tenaga kerja asing untuk masuk ke Indonesia tentunya merupakan ancaman tersendiri bagi tenaga kerja lokal yang masih mencari kerja. Bukan lagi rahasia apabila masyarakat kita cenderung lebih menghargai tenaga kerja asing daripada tenaga kerja lokal. Sebagaimana dijelaskan oleh Mahdi dan Vinaricha⁴ bahwa,

“Kebanyakan tenaga kerja asing ada di sektor pertambangan, baik minyak gas ataupun pertambangan mineral lainnya. Chevron, Total, Petrosea, Newmont, Thiess adalah contoh perusahaan asing yang banyak mempekerjakan tenaga kerja asing. Dalam kenyataannya pekerjaan sekelas supervisor di salah satu perusahaan tersebut ditempati oleh tenaga kerja asing.”

Pernyataan tersebut sejalan dengan pemberitaan di situs Republika Online⁵ yang menyebutkan bahwa cukup banyak wisatawan asing di wilayah Bali yang kemudian bekerja di Bali sebagai pemandu wisata, pelatih selancar, dan sebagainya, dengan dalih untuk membantu memajukan pariwisata di Bali.

Uraian tersebut menunjukkan bahwa bahkan sebelum MEA dimulai, Indonesia sudah menjadi negara target bagi para tenaga kerja asing. Pemerintah sebenarnya tidak tinggal diam dalam menyikapi serbuan tenaga kerja asing

³ *Ibid.*

⁴ Mahdi bin Achmad Mahfud dan Vinaricha Sucika Wiba, **Hukum Ketenagakerjaan dan Perkembangannya**, CV. R.A.De.Rozarie, Surabaya, 2014, hlm. 54-55.

⁵ Yudha Manggala P. Putra, 13 April 2014, **Tenaga Kerja Asing Ilegal Perlu Ditindak**, <http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/daerah/14/04/13/n3y349-tenaga-kerja-asing-ilegal-perlu-ditindak>, diakses 28 Februari 2015 pukul 19.00 WIB.

tersebut. Peranan pemerintah dapat dilihat dari adanya usaha pembatasan dan pengawasan tenaga kerja asing, sebagaimana dituangkan dalam bab VIII pasal 42 sampai dengan pasal 49 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) yang khusus mengatur mengenai penggunaan tenaga kerja asing.

Pengaturan mengenai tenaga kerja asing tidak hanya terbatas dalam UUK, namun juga diperkuat dengan beberapa instrumen hukum lainnya antara lain beberapa Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia di awal tahun 2015 terkait dengan jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh Tenaga Kerja Asing dalam berbagai bidang usaha di Indonesia, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2015 tentang Standar Operasional Prosedur Penerbitan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Pelayanan Terpadu Satu Pintu Di Badan Koordinasi Penanaman Modal.

Menurut Agusmidah⁶ peraturan-peraturan tersebut merupakan salah satu upaya pemerintah untuk memperketat mekanisme dan prosedur perizinan bagi tenaga kerja asing sebagai bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja lokal agar tetap dapat memperoleh pekerjaan yang layak dalam berbagai tingkatan di berbagai bidang, dan juga untuk melindungi sumber daya alam Indonesia agar tidak dikuasai oleh pihak asing.

Peraturan-peraturan terkait dengan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) selain membatasi jabatan serta bidang kerja, juga membatasi perihal waktu kerja mereka di Indonesia. Sesuai dengan ketentuan pasal 42 ayat (4) UUK, tenaga kerja asing di Indonesia hanya dapat bekerja untuk jabatan dan waktu tertentu. Pasal 56 ayat (2) UUK memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang salah satunya dibuat berdasarkan jangka waktu. Dengan demikian tenaga kerja asing dapat bekerja di Indonesia dengan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu.

Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu dibatasi dengan adanya pasal 59 ayat (4) UUK yang menentukan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan boleh diperpanjang oleh para pihak sebanyak 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling

⁶ Agusmidah, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori**, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 111.

lama 1 (satu) tahun saja. Ketentuan ini pada kenyataannya tidak didukung oleh ketentuan pasal 23 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya dalam jurnal ini disebut sebagai Permen TKA). Permen TKA adalah peraturan pelaksana dari UUK terkait dengan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia.

Pasal 23 Permen TKA mengatur mengenai jangka waktu yang dapat diberikan dalam Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), dimana jangka waktu tersebut dapat dibuat sampai selama 5 (lima) tahun, bahkan dapat diperpanjang pula untuk kurun waktu yang sama dengan pertimbangan tertentu. Ketentuan tersebut tentunya tidak sejalan dengan ketentuan di dalam UUK terkait jangka waktu maksimum dari perjanjian kerja waktu tertentu yang hanya dapat dibuat selama 2 (dua) tahun dan diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu 1 (satu) tahun saja.

Jangka waktu perjanjian kerja yang dibuat oleh pemberi kerja dan tenaga kerja asing pada prakteknya menjadi tidak sesuai dengan peraturan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam pasal 59 ayat (4) UUK, dan cenderung dibuat untuk jangka waktu yang lebih dari 3 (tiga) tahun.⁷

Jurnal ini diarahkan untuk mendeskripsikan dan menganalisa mengenai kepastian hukum jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu bagi tenaga kerja asing di Indonesia, serta peraturan mana yang seharusnya digunakan sebagai rujukan dalam membuat perjanjian kerja waktu tertentu bagi tenaga kerja asing demi mencapai kepastian hukum, dan demi memperkokoh perlindungan hukum baik bagi para pekerja asing maupun pekerja lokal, serta pemberi kerja pada umumnya, terutama menjelang diberlakukannya MEA di akhir tahun 2015 nanti.

Metode penelitian yang digunakan dalam jurnal ini adalah metode yuridis normatif. Jenis penelitian yuridis normatif dipilih karena menurut penulis jenis penelitian tersebut adalah yang paling cocok untuk meneliti terkait dengan konflik norma yang terjadi dan memperoleh jawaban untuk rumusan masalah yang akan diteliti.

⁷ Lihat Lampiran 1, Contoh perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan tenaga kerja asing yang dibuat untuk masa kerja selama 4 (empat) tahun.

Peneliti akan mencoba mengkaji peraturan-peraturan yang ada terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu bagi tenaga kerja asing dengan menggunakan teori kepastian hukum dari Lon L. Fuller dan juga teori hierarki perundang-undangan dari Hans Kelsen dan Nawiasky, serta menggunakan asas preverensi. Kajian tersebut digunakan untuk mengetahui kepastian hukum jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu bagi tenaga kerja asing di Indonesia, serta peraturan mana yang seharusnya dijadikan rujukan bagi masyarakat pada umumnya dan pemberi kerja serta tenaga kerja pada khususnya, saat menentukan jangka waktu dalam membuat perjanjian kerja waktu tertentu.

Teori Kepastian Hukum Lon L. Fuller

Teori kepastian hukum Lon L. Fuller berdasarkan pada 8 (delapan) hal yang berarti kegagalan dalam pembentukan undang-undang, yaitu:

- “a. A failure to achieve rules at all, so that every issue must be decided on an ad hoc basis.*
- b. A failure to publicize, or at least to make available to the affected party, the rules he is expected to observe.*
- c. The abuse of retroactive legislation, which not only cannot itself guide action, but undercuts the integrity of rules prospective in effect, since it puts them under the threat of retrospective change.*
- d. A failure to make rules understandable.*
- e. The enactment of contradictory rules.*
- f. Rules that requires conduct beyond the powers of affected party.*
- g. Introducing such frequent changes in the rules that the subject cannot orient his action by them.*
- h. A failure to congruence between rules as announced and their actual administrations.”⁸*

Kedelapan hal tersebut apabila diterjemahkan ke bahasa Indonesia, menjadi:

- a. Kegagalan untuk mencapai keteraturan itu sendiri, sehingga setiap permasalahan memerlukan keputusan yang berdasarkan *ad hoc*;
- b. Kegagalan publikasi, atau setidaknya gagal untuk mempublikasikannya kepada pihak-pihak terkait yang diharapkan dapat mengerti dan memahami peraturan tersebut;

⁸Lon L. Fuller, **The Morality of Law**, revised edition, Yale University Press, London, 1969, hlm. 39.

- c. Pemberlakuan peraturan secara surut, yang mana peraturan tersebut bukan hanya tidak mampu untuk mengarahkan masyarakat namun juga menjadikan masyarakat ragu terhadap integritas dari peraturan itu sendiri;
- d. Kegagalan membuat peraturan yang dapat dipahami;
- e. Pemberlakuan peraturan-peraturan yang bertentangan satu sama lain;
- f. Peraturan yang mensyaratkan sesuatu yang tidak sesuai dengan kemampuan pihak terkait;
- g. Perubahan peraturan yang terlalu sering, sehingga subyek dari peraturan tersebut sulit untuk menyesuaikan diri dengan peraturan yang ada;
- h. Kegagalan untuk melakukan penyesuaian terhadap peraturan yang ada dengan pelaksanaan di lapangan.

Teori Hierarki Perundang-undangan dan Asas Preverensi

Teori hierarki perundang-undangan dikemukakan oleh Hans Kelsen, dalam teori tersebut Kelsen mengemukakan bahwa norma memiliki jenjang-jenjang dan lapisan-lapisan dalam sebuah hierarki tata susunan. Menurut teori ini, norma yang jenjangnya lebih rendah bersumber dan didasarkan pada norma yang memiliki jenjang lebih tinggi. Teori ini juga menegaskan bahwa norma tertinggi adalah norma yang tidak berdasar dan merupakan suatu hipotesis serta fiktif, dan disebut dengan norma dasar (*grundnorm/basic norm/fundamental norm*).⁹

Teori dari Kelsen tersebut kemudian dikembangkan oleh Hans Nawiasky, dengan menerapkannya ke dalam hukum negara. Pengembangan dari Nawiasky tersebut dituangkan dalam pengelompokan norma hukum ke dalam 4 golongan, yaitu (1) Norma fundamental negara (*Staatsfundamentalnorm*), (2) Aturan dasar/pokok negara (*Staatsgrundgesetz*), (3) Undang-undang formal (*Formell Gesetz*), dan (4) Aturan pelaksana dan otonom (*Verordnung und autonome Satzung*).¹⁰

Penggunaan teori hierarki perundang-undangan untuk menganalisa permasalahan yang diangkat dalam jurnal ini akan diperkuat dengan penggunaan

⁹ Aziz Syamsuddin, **Proses dan Teknik Penyusunan Undang-undang**, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 21.

¹⁰ *Ibid*, hlm. 23.

asas preverensi sebagai asas yang umum digunakan sebagai penyelesaian konflik peraturan. Asas preverensi pada pokoknya mengandung 3 (tiga) asas, yaitu:

a. *Lex specialis derogat legi generalis*

Asas ini berarti bahwa peraturan perundang-undangan yang bersifat khusus mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang bersifat umum.

b. *Lex superiori derogat legi inferiori*

Asas ini berarti bahwa peraturan perundang-undangan yang derajatnya lebih tinggi mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang derajatnya lebih rendah.

c. *Lex posteriori derogat legi priori*

Asas ini berarti bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih baru mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang lebih lama.¹¹

Pembahasan

Issue hukum dari permasalahan sebagaimana disampaikan dalam latar belakang tersebut adalah terdapatnya konflik peraturan, dimana ketentuan peraturan yang satu bertentangan dengan peraturan lainnya, dalam mengatur permasalahan yang sama, dalam hal ini terkait penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia.

Kedua peraturan tersebut adalah Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya dalam jurnal ini akan disebut sebagai UUK) dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Negara Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya dalam jurnal ini akan disebut sebagai Permen TKA).

UUK dalam pasal 42 ayat (4) menyatakan dengan jelas bahwa tenaga kerja asing di Indonesia hanya bisa bekerja untuk jabatan tertentu dan dalam jangka waktu tertentu. Jangka waktu tertentu ini apabila kita kaitkan dengan pasal 56 ayat (2) UUK yang menentukan bahwa perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu tertentu adalah termasuk dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Ketentuan-

¹¹ Ari Purwadi, **Harmonisasi Pengaturan Perencanaan Pembangunan Antara Pusat dan Daerah Era Otonomi Daerah**, <http://jurnal-perspektif.org/index.php/perspektif/article/view/117/109>, diakses 20 Mei 2015 pukul 20.00 WIB.

ketentuan tersebut memberikan kejelasan bahwa hubungan kerja antara pemberi kerja TKA dengan tenaga kerja asing harus didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu.

UUK selanjutnya mengatur dalam pasal 59 ayat (4) tentang jangka waktu pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu, sebagaimana dapat dilihat dalam bunyi ayat tersebut:

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.”¹²

Ketentuan mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu menjadi jelas, yaitu dapat dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang selama 1 (satu) tahun.

Permen TKA, yang merupakan peraturan pelaksana dari UUK, mengatur tentang tata cara penggunaan tenaga kerja asing, dimana salah satu persyaratan atas penggunaan tenaga kerja asing adalah dengan pengajuan RPTKA. RPTKA adalah rencana penggunaan tenaga kerja asing yang diajukan oleh pemberi kerja TKA, yang di dalamnya harus mencantumkan jabatan apa yang akan diduduki oleh tenaga kerja asing, dan juga berapa lama jangka waktu bekerja tenaga kerja asing tersebut. RPTKA terkait jabatan dan jangka waktu bekerja tenaga kerja asing tersebut harus mendapatkan pengesahan dari Menteri.

Jangka waktu yang diperbolehkan dalam pengajuan RPTKA adalah selama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang pula selama 5 (lima) tahun sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja di Indonesia.¹³ Ketentuan mengenai jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing ini bertentangan dengan ketentuan mengenai jangka waktu dari perjanjian kerja waktu tertentu, yang seharusnya merupakan dasar dari hubungan kerja antara pemberi kerja dengan tenaga kerja asing.

8 (delapan) syarat kegagalan pembentukan hukum yang dikemukakan oleh Lon L. Fuller adalah tolok ukur yang digunakan dalam jurnal ini untuk menganalisa kepastian hukum yang ada terkait dengan pertentangan peraturan

¹² Pasal 59 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang **Ketenagakerjaan**.

¹³ Pasal 23 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 12 Tahun 2013 tentang **Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing**.

yang telah diuraikan di atas. Analisa penulis berdasarkan kedelapan syarat tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kegagalan untuk mencapai keteraturan itu sendiri, sehingga setiap permasalahan memerlukan keputusan yang berdasarkan *ad hoc*;

UUK lebih banyak mengatur mengenai kewajiban-kewajiban dari pemberi kerja TKA dan beberapa larangan umum untuk penggunaan tenaga kerja asing. Permen TKA sebagai peraturan pelaksana atas ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing, mengatur secara terperinci mengenai tata cara penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia. Permen TKA juga melampirkan bentuk-bentuk formulir yang harus diajukan dan dilengkapi oleh pemberi kerja TKA.

Kedua peraturan tersebut pada dasarnya sudah merupakan peraturan yang cukup baik dan memadai. Permasalahan dalam penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia pada umumnya berasal dari pelanggaran yang dilakukan oleh masyarakat itu sendiri, baik dari pihak pemberi kerja TKA maupun tenaga kerja asing.

Contoh pelanggaran yang terjadi di masyarakat antara lain adalah terkait pembuatan perjanjian kerja yang hanya menggunakan bahasa asing, sehingga hakim dalam memutuskan harus melakukan penafsiran tersendiri atas peraturan yang ada, dan menimbulkan perbedaan putusan untuk kasus yang serupa.¹⁴

Pihak pemerintah telah berupaya semaksimal mungkin dalam meminimalisir pelanggaran yang ada, salah satunya dengan membuat sistem pelayanan penggunaan tenaga kerja asing *online*. Sistem *online* tersebut ditujukan untuk mempermudah pemberi kerja TKA dalam mengurus perijinan terkait penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia, dengan harapan apabila sistem telah dipermudah, maka pelanggaran pun akan berkurang.

¹⁴ Baca juga Vidya Prahassacitta, 23 April 2014, **Dualisme Putusan Mahkamah Agung terhadap Pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Tenaga Kerja Asing**, <http://business-law.binus.ac.id/2014/04/23/dualisme-putusan-mahkamah-agung-terhadap-pelanggaran-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-tenaga-kerja-asing/>, diakses 3 April 2015 pukul 14.00 WIB.

Uraian ini menjelaskan bahwa keteraturan belum sepenuhnya tercapai, namun bukan berarti bahwa keteraturan itu sendiri tidak terwujud. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa persyaratan kegagalan pembentukan peraturan perundangan yang pertama ini tidak terpenuhi oleh UUK dan Permen TKA.

- b. Kegagalan publikasi, atau setidaknya gagal untuk mempublikasikannya kepada pihak-pihak terkait yang diharapkan dapat mengerti dan memahami peraturan tersebut;

Publikasi peraturan perundang-undangan diatur dalam pasal 170 sampai dengan pasal 187 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (selanjutnya dalam jurnal ini disebut sebagai Perpres Nomor 87 Tahun 2014). Perpres Nomor 87 Tahun 2014 menggunakan istilah penyebarluasan.

Penyebarluasan peraturan perundang-undangan secara umum diharuskan untuk dilakukan sejak peraturan tersebut masih berupa rancangan. Tujuan dari penyebarluasan rancangan peraturan perundang-undangan tersebut selain agar diketahui secara umum, adalah untuk mendapatkan masukan-masukan dari masyarakat dan para pihak yang berkepentingan.¹⁵

Penyebarluasan peraturan perundang-undangan tersebut dilakukan lewat berbagai macam cara, yaitu tidak hanya melalui media elektronik dan media cetak, namun juga melalui forum pertemuan dan dialog secara langsung juga jaringan dokumentasi dan informasi hukum. Media elektronik yang dimaksud mencakup media televisi, media radio, dan juga media internet. Penyebarluasan melalui media cetak adalah dengan cara menyebarkan versi cetak dari peraturan-peraturan itu sendiri, baik yang masih berupa rancangan maupun yang sudah diundangkan. Penyebarluasan melalui forum pertemuan dan dialog langsung antara lain dengan

¹⁵ Pasal 170 ayat (1) dan (2) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 2014 tentang **Peraturan Pelaksanaan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan**.

penyelenggaraan uji publik, sosialisasi, diskusi, lokakarya, seminar, ceramah, dan berbagai pertemuan ilmiah sejenis.¹⁶

Berbagai macam usaha pemerintah untuk menyebarluaskan peraturan perundang-undangan yang baru dapat dikatakan sudah cukup sebagai usaha publikasi kepada masyarakat. Peraturan perundang-undangan terbaru sekalipun saat ini cukup mudah untuk diperoleh, terutama melalui jaringan internet pada situs-situs yang telah disediakan oleh pemerintah, seperti misalnya situs www.jdih.setjen.kemendagri.go.id dan situs www.setneg.go.id.

- c. Pemberlakuan peraturan secara surut, yang mana peraturan tersebut bukan hanya tidak mampu untuk mengarahkan masyarakat namun juga menjadikan masyarakat ragu terhadap integritas dari peraturan itu sendiri;

Hukum positif di Indonesia pada dasarnya menggunakan asas non-retroaktif, yaitu dimana hukum atau perundang-undangan tidak boleh berlaku surut. Dasar dari asas non-retroaktif tersebut dapat kita temukan dalam pasal 28 huruf I ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD RI 1945) yang berbunyi:

“Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak untuk memerdekakan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun.”¹⁷

Pengaturan mengenai penggunaan asas non-retroaktif dalam hukum Indonesia dipertegas khususnya dalam ranah hukum pidana, sesuai dengan ketentuan pasal 1 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) yang menyebutkan bahwa:

“Suatu perbuatan tidak dapat dipidana, kecuali berdasarkan kekuatan ketentuan perundang-undangan pidana yang telah ada”¹⁸

¹⁶ Pasal 171 ayat (1), (2), (3), dan (4) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 2014 tentang **Peraturan Pelaksanaan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan**.

¹⁷ Pasal 28 huruf I ayat (1) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

¹⁸ _____, **Kitab Undang-undang Hukum Pidana**, Fokusindo Mandiri, Bandung, 2010, hlm. 3.

Ketentuan-ketentuan tersebut menunjukkan bahwa secara umum, dan khususnya dalam ranah hukum pidana, hukum di Indonesia menganut asas non-retroaktif.

d. Kegagalan membuat peraturan yang dapat dipahami;

Kata-kata “dapat dipahami” merupakan terjemahan dari kata “*understandable*”, yang berasal dari kata “*understand*”. Pengertian dari “*understand*” itu sendiri adalah:

*“To know; to apprehend the meaning; to appreciate; as to understand the nature and effect of an act. To have a full and clear knowledge of; to comprehend”*¹⁹

Pengertian tersebut berarti bahwa “*understand*” adalah untuk mengetahui dan memahami dasar dari pembuatan peraturan dan juga akibat yang diharapkan dari pemberlakuan peraturan itu sendiri.

UUK maupun Permen TKA sama-sama memiliki bagian penjelasan yang dilampirkan bersama dengan peraturan pokoknya. Penjelasan ini menurut penulis adalah salah satu upaya pemerintah agar peraturan yang dikeluarkan dapat dipahami dengan lebih baik oleh masyarakat secara umum, terutama oleh para pihak yang berkepentingan.

e. Pemberlakuan peraturan-peraturan yang bertentangan satu sama lain;

UUK dalam pasal 42 ayat (4) mengatur bahwa penggunaan tenaga kerja asing dibatasi jangka waktunya dan juga jabatannya, dan karena adanya batasan jangka waktu tersebut maka hubungan kerja antara pemberi kerja TKA dan tenaga kerja asing harus didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu, sesuai dengan pengertian dari perjanjian kerja waktu tertentu itu sendiri.²⁰ Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk jangka waktu selama maksimal 2 (dua) tahun dan jika dibutuhkan dapat diperpanjang sampai selama 1 (satu) tahun, namun perpanjangan tersebut hanya boleh dilakukan sebanyak 1 (satu) kali saja.²¹

¹⁹ Henry Campbell Black, **Black’s Law Dictionary**, Edisi Ke 6, West Publishing Co., United States of America, 1990, hlm. 1526.

²⁰ Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang **Ketenagakerjaan** yang menyebutkan pengertian dari perjanjian kerja waktu tertentu.

²¹ Pasal 59 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang **Ketenagakerjaan** yang mengatur jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu.

Permen TKA yang mengatur mengenai persyaratan dan tata cara menggunakan tenaga kerja asing, mengatur bahwa RPTKA yang merupakan rencana penggunaan tenaga kerja asing yang dibuat oleh pemberi kerja TKA dapat dibuat untuk jangka waktu sampai dengan 5 (lima) tahun, dan dapat pula diperpanjang sampai dengan jangka waktu yang sama, yaitu 5 (lima) tahun, sesuai dengan kebutuhan di pasar tenaga kerja pada saat itu.

RPTKA yang telah disahkan oleh Menteri yang berwenang, menjadi dasar bagi pemberi kerja TKA untuk membuat *draft* perjanjian kerja dengan tenaga kerja asing, yang mana *draft* tersebut akan digunakan untuk mengajukan permohonan IMTA. Jangka waktu dalam *draft* perjanjian kerja tersebut pada umumnya didasarkan pada hasil pengesahan RPTKA.

Hasil dari penggunaan jangka waktu RPTKA dalam pembuatan *draft* perjanjian kerja antara pemberi kerja dan tenaga kerja asing tentunya bervariasi, dan tidak semuanya sesuai dengan pasal 59 ayat (4) UUK yang mensyaratkan bahwa jangka waktu maksimal dari sebuah perjanjian kerja waktu tertentu adalah 3 (tahun) bahkan setelah diperpanjang.

Contoh perjanjian kerja yang melampaui batas waktu yang ditentukan oleh UUK tersebut telah penulis lampirkan dalam jurnal ini. Perjanjian kerja yang termaksud, dibuat antara pemberi kerja TKA yang ada di Indonesia dan tunduk pada hukum Indonesia dengan tenaga kerja asing yang berasal dari India, dalam 2 (dua) bahasa yaitu bahasa Indonesia dan bahasa Inggris. Jangka waktu perjanjian tersebut dapat dilihat pada klausul “Masa Kerja”, yaitu selama 4 (empat) tahun.

Perbedaan pengaturan terkait jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing dalam UUK dan Permen TKA ini menunjukkan adanya pertentangan peraturan antara 2 (dua) peraturan perundang-undangan yang mana keduanya masih sama-sama berlaku dan sepatutnya saling menunjang.

- f. Peraturan yang mensyaratkan sesuatu yang tidak sesuai dengan kemampuan pihak terkait;

Persyaratan-persyaratan terkait dengan penggunaan tenaga kerja asing baik menurut UUK maupun Permen TKA menurut penulis adalah

merupakan persyaratan yang sewajarnya dan tidak berlebih-lebihan. Persyaratan jangka waktu maksimal 2 (dua) tahun untuk jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu dalam UUK adalah untuk melindungi tenaga kerja dan pemberi kerja.

Persyaratan-persyaratan yang ada telah cukup mewakili kepentingan-kepentingan masing-masing pihak, baik itu pihak pemberi kerja TKA, pihak tenaga kerja asing itu sendiri, dan juga pihak tenaga kerja Indonesia yang meskipun tidak disebutkan secara eksplisit, namun berkat adanya persyaratan-persyaratan tersebut menjadi terlindungi hak-haknya.

- g. Perubahan peraturan yang terlalu sering, sehingga subyek dari peraturan tersebut sulit untuk menyesuaikan diri dengan peraturan yang ada;

UUK yang diundangkan sejak tanggal 25 Maret 2003, hingga saat jurnal ini dibuat, penulis tidak menemukan adanya perubahan ataupun tambahan untuk UUK. Permen TKA yang merupakan peraturan pelaksana dari UUK justru adalah merupakan produk perubahan terakhir atas peraturan-peraturan pelaksana sebelumnya, yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yang juga merupakan perubahan atau perbaikan dari beberapa peraturan, yaitu:

1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.228/MEN/2003 Tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.20/MEN/III/2004 Tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing; dan
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.21/MEN/III/2004 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing Sebagai Pemandu Nyanyi/Karaoke.

Perubahan dalam peraturan pelaksana UUK terkait dengan penggunaan tenaga kerja asing sampai akhirnya tercapai bentuk terakhir Permen TKA sedikitnya telah terjadi sebanyak 2 (dua) kali dalam kurun waktu kurang lebih 10 (sepuluh) tahun. Lon L. Fuller memang tidak

memberikan patokan untuk mengukur seberapa seringkah “sering” itu, namun apabila kita melihat kembali ke dalam peraturan-peraturan itu sendiri, perubahan yang dilakukan adalah untuk menyesuaikan peraturan dengan keadaan dan situasi masyarakat yang berkembang dengan pesat.

- h. Kegagalan untuk melakukan penyesuaian terhadap peraturan yang ada dengan pelaksanaan di lapangan.

Penulis menyimpulkan berdasarkan analisa dari ketujuh persyaratan sebelumnya, bahwa penyesuaian peraturan dengan kenyataan atau pelaksanaan di lapangan dalam hal jangka waktu perjanjian kerja tertentu tidak bisa tercapai. Kesimpulan tersebut terutama berdasarkan hasil analisa yang menunjukkan adanya perbedaan ketentuan antara UUK dan Permen TKA, yang mengatur mengenai jangka waktu dari penggunaan tenaga kerja asing dilihat dari segi perjanjian kerjanya.

Contoh perjanjian kerja tenaga kerja asing yang dilampirkan dalam jurnal ini menjadi bahan hukum yang mendukung hasil analisa penulis. Pada klausul masa kerja dalam perjanjian kerja tersebut ditetapkan bahwa masa kerja tenaga kerja asing termaksud adalah selama 4 (empat) tahun.²² Masa kerja selama 4 (empat) tahun tersebut melampaui jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu yang diatur dalam UUK hanya selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang selama 1 (satu) tahun sebanyak 1 (satu) kali.

Hasil analisa menurut teori kepastian hukum Lon L. Fuller yang menunjukkan bahwa setidaknya ada 2 (dua) dari 8 (delapan) syarat kegagalan pembentukan peraturan perundangan yang terpenuhi. Terpenuhinya persyaratan tersebut yang disebabkan adanya konflik peraturan menimbulkan ketidakpastian hukum di masyarakat. Ketidakpastian hukum ini dapat memicu terjadinya dualisme hukum yang justru akan semakin membingungkan masyarakat pada umumnya, dan terutama pihak-pihak yang terkait dengan peraturan-peraturan terkait.

Penulis selanjutnya mencoba untuk menganalisa konflik peraturan yang ada dengan menggunakan teori hierarki perundang-undangan dari Hans Kelsen dan Hans Nawiasky. Teori hierarki perundang-undangan yang dikemukakan oleh

²² Lihat Lampiran 1.

Hans Kelsen pada pokoknya menyebutkan bahwa terdapat jenjang-jenjang dalam norma. Hans Nawiasky yang mengaplikasikan teori dari Kelsen tersebut pada tata susunan perundang-undangan negara, menyebutkan bahwa dalam tata susunan perundang-undangan setiap negara pada umumnya terdapat 4 (empat) kelompok peraturan, yaitu:

1. Norma Fundamental Negara ((*Staats fundamental norm*)
2. Aturan Dasar Negara (*staats grund gezets*)
3. Undang-undang Formal (*formell gezets*)
4. Peraturan Pelaksanaan dan Peraturan Otonom (*Verordnung & Autonome Satzung*).

Hierarki perundang-undangan yang terdapat dalam tata urutan perundang-undangan Indonesia secara jelas terdapat dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Jenis dan hierarki perundang-undangan tersebut sesuai dengan urutan dari derajat atau kekuatannya adalah:

1. UUD RI 1945
2. Tap MPR RI
3. Undang-undang dan/atau peraturan pemerintah pengganti undang-undang
4. Peraturan Pemerintah
5. Peraturan Presiden
6. Peraturan Daerah tingkat Provinsi
7. Peraturan Daerah tingkat Kabupaten atau Kota.²³

Peraturan Menteri sebagaimana dapat dilihat dalam hierarki tersebut tidak disebutkan secara eksplisit dalam tata susunan peraturan perundang-undangan Indonesia. Pengertian peraturan menteri dapat kita temukan dalam penjelasan pasal 8 ayat (1) Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yaitu:

“Peraturan yang ditetapkan oleh menteri berdasarkan materi muatan dalam rangka penyelenggaraan urusan tertentu dalam pemerintahan”²⁴

²³ Pasal 7 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang **Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.**

²⁴ Penjelasan Pasal 8 ayat (1) Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang **Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.**

Posisi dari UUK dan Permen TKA berdasarkan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan tersebut menjadi jelas. Posisi atau derajat dari UUK adalah lebih tinggi daripada Permen TKA.

Konflik peraturan antara UUK dan Permen TKA bukanlah satu-satunya konflik dalam peraturan hukum yang ada. Asas-asas yang biasa digunakan dalam menyelesaikan konflik antara peraturan perundang-undangan satu dengan lainnya dikenal dengan istilah asas preverensi, yaitu:

a. *Lex specialis derogat legi generalis*

Asas ini berarti bahwa peraturan perundang-undangan yang bersifat khusus mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang bersifat umum.

b. *Lex superiori derogat legi inferiori*

Asas ini berarti bahwa peraturan perundang-undangan yang derajatnya lebih tinggi mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang derajatnya lebih rendah.

c. *Lex posteriori derogat legi priori*

Asas ini berarti bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih baru mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang lebih lama.²⁵

Asas preverensi tersebut yang paling tepat digunakan untuk menyelesaikan konflik antar peraturan perundang-undangan sebagaimana yang terjadi antara UUK dan Permen TKA, adalah asas yang kedua, yaitu *Lex superiori derogat legi inferiori*. Asas ini menjadi tepat untuk digunakan dalam penyelesaian konflik ketentuan antara UUK dengan Permen TKA karena adanya perbedaan jenjang antara kedua peraturan tersebut.

Perbedaan jenjang antara UUK dengan Permen TKA telah dianalisa pada uraian sebelumnya. Hasil dari analisa tersebut adalah bahwa UUK yang merupakan undang-undang memiliki derajat lebih tinggi daripada Permen TKA. Berdasarkan teori hierarki peraturan perundang-undangan dari Nawiasky, maka UUK berada pada kelompok norma Undang-Undang Formal, yang posisinya tepat di bawah kelompok aturan dasar negara, yaitu UUD 1945 dan Tap MPR. Permen

²⁵ Ari Purwadi, *Loc.cit.*

TKA yang merupakan peraturan menteri, berada pada kelompok terakhir yaitu kelompok Peraturan Pelaksanaan dan Peraturan Otonom.

Berdasarkan perbedaan jenjang tersebut, apabila asas *preverensi Lex superiori derogat legi inferiori* diterapkan ke dalamnya, maka sepatutnya ketentuan dalam pasal 59 ayat (4) juncto pasal 42 ayat (4) UUK mengesampingkan ketentuan dalam pasal 23 Permen TKA. Hal ini berarti bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang digunakan sebagai dasar hubungan kerja antara pemberi kerja TKA dengan tenaga kerja asing, harus dibuat untuk jangka waktu yang sesuai dengan ketentuan dalam pasal 59 ayat (4) UUK, yaitu maksimal selama 2 (dua) tahun, dan boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu 1 (satu) tahun saja.

Penggunaan asas *Lex superiori derogat legi inferiori* juga didukung oleh Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, dimana dalam penjelasan pasal 7 ayat (2) disebutkan bahwa:

“Dalam ketentuan ini yang dimaksud dengan “hierarki” adalah perjenjangan setiap jenis peraturan perundang-undangan yang didasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.”²⁶

Penjelasan pasal tersebut menegaskan bahwa dalam hukum positif di Indonesia memang menganut asas *preverensi lex superiori derogat legi inferiori*, dimana peraturan yang jenjangnya lebih rendah harus dikesampingkan oleh peraturan yang jenjangnya lebih tinggi.

Simpulan

Hasil analisa menurut teori kepastian hukum Lon L. Fuller yang menunjukkan bahwa setidaknya ada 2 (dua) dari 8 (delapan) syarat kegagalan pembentukan peraturan perundangan yang terpenuhi. Terpenuhinya persyaratan tersebut yang disebabkan adanya konflik peraturan menimbulkan ketidakpastian hukum di masyarakat.

²⁶ Penjelasan pasal 7 ayat (2) Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang **Pembentukan Peraturan Perundang-undangan**.

Hasil analisa berdasarkan teori hierarki perundang-undangan dari Hans Kelsen dan Hans Nawiasky, serta merujuk pada Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menunjukkan bahwa Permen TKA berada di jenjang yang lebih rendah daripada UUK. Asas preverensi yang dapat diterapkan dalam perbedaan jenjang tersebut adalah *Lex superiori derogat legi inferiori*, yang berarti bahwa peraturan yang jenjangnya lebih tinggi mengesampingkan peraturan yang jenjangnya lebih rendah. Dengan demikian maka peraturan yang seharusnya dirujuk dalam menentukan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu bagi tenaga kerja asing adalah pasal 59 ayat (4) UUK.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- _____, 2010, **Kitab Undang-undang Hukum Pidana**, Fokusindo Mandiri, Bandung.
- Abdul Rachmad Budiono, 2011, **Hukum Perburuhan**, Indeks, Jakarta.
- Abdulkadir Muhammad, 2004, **Hukum dan Penelitian Hukum**, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Agusmidah, 2010, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori**, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Aloysius Uwiyono, 2014, **Asas-asas Hukum Perburuhan**, Rajawali Pers, Jakarta.
- Aziz Syamsuddin, 2013, **Proses Dan Teknik Penyusunan Undang-undang**, Sinar Grafika, Jakarta.
- Bambang Waluyo, 1991, **Penelitian Hukum dalam Praktek**, Sinar Grafika, Jakarta.
- Djumialdji, 2010, **Perjanjian Kerja**, Sinar Grafika, Jakarta.
- Henry Campbell Black, 1990, **Black's Law Dictionary**, Edisi ke 6, West Publishing Co., United States of America.
- Jumadi, 2008, **Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja**, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Lalu Husni, 2003, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Lon L. Fuller, 1969, **The Morality of Law**, revised edition, Yale University Press, London.
- Mahdi bin Achmad Mahfud dan Vinaricha Sucika Wiba, 2014, **Hukum Ketenagakerjaan dan Perkembangannya**, CV. R. A. De. Rozarie, Surabaya.
- Mahdi Bin Achmad Mahfud, 2014, **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran dalam Perspektif Hak Asasi Manusia**, disertasi Program Studi Doktor Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang.

Otje Salman dan Anthon F. Susanto, 2004, **Teori Hukum (Mengingat, Mengumpulkan, dan Membuka Kembali)**, Refika Aditama, Bandung.

Peter Mahmud Marzuki, 2007, **Penelitian Hukum**, Kencana, Jakarta.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2013, **Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat**, Rajawali Pers, Jakarta.

Umar Said Sugiarto, 2013, **Pengantar Hukum Indonesia**, Sinar Grafika, Jakarta.

Artikel

Ari Purwadi, 2013, **Harmonisasi Pengaturan Perencanaan Pembangunan Antara Pusat dan Daerah Era Otonomi Daerah**, Jurnal Hukum Perspektif Volume XVIII Nomor 2, Mei 2013, Universitas Wijaya Kusuma, Surabaya, <http://jurnal-perspektif.org/index.php/perspektif/article/view/117/109>.

Y. Santoso Wibowo dan Rahmi Artati, 2012, **Penguatan Infra Struktur Keuangan Bagi UMKM: Menyongsong MEA 2015**, Jurnal INFOKOP Volume 21, Deputi Bidang Pengkajian Sumberdaya UKMK Kementerian Koperasi dan UKM, Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang **Pembentukan Peraturan Perundang-undangan**.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2000 tentang **Pengadilan Hak Asasi Manusia**.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang **Hak Asasi Manusia**.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang **Ketenagakerjaan**.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang **Jaminan Sosial Tenaga Kerja**.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 2014 tentang **Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.**

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 12 Tahun 2013 tentang **Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.**

Naskah Internet

Sekretariat ASEAN, **AEC Blueprint**, <http://www.asean.org/archive/5187-10.pdf>.

Yudha Manggala P. Putra, **Tenaga Kerja Asing Ilegal Perlu Ditindak**, <http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/daerah/14/04/13/n3y349-tenaga-kerja-asing-ilegal-perlu-ditindak>.

Vidya Prahassacitta, **Dualisme Putusan Mahkamah Agung Terhadap Pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Tenaga Kerja Asing**, <http://business-law.binus.ac.id/2014/04/23/dualisme-putusan-mahkamah-agung-terhadap-pelanggaran-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-tenaga-kerja-asing/>.