

TINJAUAN YURIDIS KEWAJIBAN PENGGUNAAN BAHASA INDONESIA BAGI TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA

Akbar Rakhmat Irhamulloh Abbas

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
akbarrakhmat@rocketmail.com

Arinto Nugroho, S.Pd, S.H, M.H

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
arintonugroho.13@gmail.com

Abstrak

Bahasa merupakan identitas dari suatu Negara. Hal ini merupakan makna yang tersirat dari Pasal 36 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Pasal ini merupakan dasar pembuatan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 Tentang Bendera, Bahasa dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan (UU 24/2009). Dengan adanya penghapusan peraturan kewajiban penggunaan bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing yang diatur dalam Pasal 36 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 (Permenaker 16/2015) mengindikasikan konflik norma dengan UU 24/2009. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis persyaratan tenaga kerja asing yang diatur dalam Pasal 36 Permenaker 16/2015 dengan tidak mewajibkan tenaga kerja asing menggunakan Bahasa Indonesia bertentangan dengan Pasal 33 UU 24/2009 dan menganalisis akibat hukum apabila Pasal 36 Permenaker 16/2015 bertentangan dengan Pasal 33 UU 24 tahun 2009. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Pendekatan masalah yang digunakan untuk menjawab isu hukum dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan historis. Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Metode analisis bahan hukum adalah secara preskriptif, dan untuk menjawab isu hukum digunakan metode hierarki perundang-undangan dan azas preferensi. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa penghapusan peraturan kewajiban penggunaan bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing di Indonesia yang diatur dalam Pasal 36 Permenaker 16/2015 bertentangan dengan aturan yang di atasnya, yaitu UU 24/2009 sehingga berdampak pada identitas Negara Indonesia dan juga pada tujuan penggunaan tenaga kerja asing, yaitu alih teknologi peningkatan kualitas tenaga kerja lokal Indonesia. Akibat hukum dari konflik norma antara Pasal 36 Permenaker 16/2015 dengan UU 24/2009 adalah batal demi hukumnya Pasal 36 Permenaker 16/2015, dikarenakan peraturan bertingkat lebih tinggi mengesampingkan peraturan tingkat rendah sesuai dengan azas *Lex superiori derogat legi inferiori* yaitu UU 24/2009 mengesampingkan Pasal 36 Permenaker 16/2015.

Kata Kunci : Penghapusan, Bahasa Indonesia, Tenaga Kerja Asing

Abstract

Language is the identity of a State. This is the implicit meaning of Article 36 of the Constitution State Republic of Indonesia 1945. This Article is the basis for the enactment of Law Number 24 Year 2009 concerning Flag, Language and Symbol of a Country, and also National Anthem (UU 24/2009). The abolition of regulation of the obligation for foreign labor of using Indonesian language as provided in Article 36 Minister of Manpower Regulation Number 16 Year 2015 (Permenaker 16/2015) Indicates conflict of norms with UU 24/2009. The pururpose of this research are to analyze the requirement foreign worker which provided in article 36 Permaenaker 16/2015 which not obligated the foreign worker in using bahasa is contradict to article 33 UU 24/2009 and to analyze the legal consequence in case that article 36 permenaker 16/2015 contradict to article 33 UU 24/2009. The type of research is normative juridical research. The problem approach used to address legal issues in this research is the statute, conceptual, and historical approaches. The legal materials used are primary, secondary and tertiary legal materials. The analysis method of legal materials is prescriptive, and to answer legal issues used hierarchy method of legislation and the principle of preference. The results of the discussion show that the abolition of regulations of the obligation for foreign labor of using Indonesian language which is provided in Article 36 Permenaker 16/2015 contradict to UU 24/2009, thus affecting to the identity of Indonesia also affecting to the purpose of foreign labor usage, that is the transfer of technology and to improve the quality of local Indonesian labor. The legal consequence of the conflict of norms between Article 36

Permenaker 16/2015 to UU 24/2009 is null and void the Article 36 Permenaker 16/2015, because higher level rules override lower level rules according to the principle of *Lex superiori derogat legi inferiori* that is UU 24/2009 override Article 36 Permenaker 16/2015.

Keywords: Abolition, Indonesian Language, Foreign Labor.

PENDAHULUAN

Setiap negara selalu berusaha meningkatkan pembangunan, kesejahteraan dan kemakmuran rakyatnya. Usaha tersebut dilakukan dengan berbagai cara yang berbeda antara negara satu dengan lainnya. Dalam perwujudan usahanya, negara-negara di Asia Tenggara yang membentuk organisasi regional bernama *Association of South-East Asian Nations* (ASEAN) yang bertujuan mempercepat pertumbuhan ekonomi, sosial dan kebudayaan bangsa Asia Tenggara; meningkatkan stabilitas dan keamanan regional dan mematuhi prinsip-prinsip piagam PBB; serta memelihara kerja sama bidang organisasi regional maupun internasional.”¹

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) adalah salah satu perwujudan usaha kebangkitan negara-negara ASEAN dari kemerosotan ekonomi pada tahun 1997. *Declaration of ASEAN Concord II* atau lebih dikenal dengan istilah *Bali Concord II* merupakan awal kesepakatan negara-negara ASEAN dalam menyetujuinya MEA.² Dalam mewujudkan MEA berbagai usaha dilakukan oleh negara ASEAN, salah satunya dengan disusunnya cetak biru dari MEA yang diketahui sebagai *Asean Economic Community Blueprint* (AEC Blueprint) pada tahun 2007. Dengan adanya cetak biru MEA tersebut, negara-negara ASEAN bersepakat untuk membentuk sebuah pasar tunggal dan basis produksi yang memiliki 5 (lima) elemen utama, yaitu; aliran bebas barang; aliran bebas jasa; aliran bebas investasi; aliran modal yang lebih bebas; aliran bebas tenaga kerja yang terampil.”³

Penelitian ini akan difokuskan pada pembahasan elemen yang terakhir 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 diatur dalam Pasal 33, yang berbunyi, “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: 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”.⁴

lebih lanjut, pengaturan tersebut juga diatur dalam Pasal 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: mempererat kerja sama di antara anggota ASEAN University Network (AUN) untuk meningkatkan mobilitas mahasiswa dan staf pengajar di kawasan ASEAN; dan 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 memperkuat kemampuan riset setiap negara anggota ASEAN dalam rangka meningkatkan keterampilan, penempatan kerja dan pengembangan jejaring informasi pasar tenaga kerja di antara negaranegara ASEAN.”⁵

Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang dapat digarisbawahi adalah adanya visa dan *employment pass* untuk kawasan ASEAN. Dengan demikian, tenaga kerja asing akan mudah untuk keluar masuk negara-negara ASEAN, termasuk Indonesia. Tenaga kerja asing akan sangat mudah mencari kerja di Indonesia. Ini merupakan ancaman tersendiri bagi tenaga kerja lokal dalam mencari kerja. Masyarakat Indonesia cenderung lebih menghargai dan memilih tenaga kerja asing dari pada tenaga kerja lokal, sebagaimana dikatakan oleh Saleh Daulay, Anggota Komisi IX Dewan Perwakilan Rakyat mengatakan: "Dalam kunjungan kami ke Batam menyebut bahwa di sana ada pekerja asal China yang digaji Rp12 juta sebulan. Dengan posisi yang sama sebagai accounting, pekerja lokal hanya digaji Rp6 juta".⁶

Mahdi dan Vinaricha lebih lanjut menjelaskan bahwa banyak tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan besar asing sektor pertambangan di Indonesia, baik yang ada di sektor minyak, gas dan mineral lainnya seperti Chevron, Total, Petrosea, Newmont dan Thiess. Faktanya pekerjaan sekelas supervisor di salah satu perusahaan besar dan terkenal tersebut ditempati oleh

¹ Dilla Syafitri, 2015, *Pengertian, Dibentuknya dan Tujuan Didirikan ASEAN*, (Online) <http://www.bukupedia.net/2015/09/pengertian-dibentuknya-dan-tujuan-didirikan-asean.html>, diakses 20 September 2016 Pukul 21.15 WIB

² Santoso Wibowo dan Rahmi Artati, 2012, *Penguatan Infra Struktur Keuangan Bagi UMKM: Menyongsong MEA 2015*, Jurnal INFOKOP Volume 21, Jakarta, Deputi Bidang Pengkajian Sumberdaya UKMK Kementerian Koperasi dan UKM, hal. 37.

³ Jose Antonio Morato Tavares, 2009, *Cetak Biru Komunitas Ekonomi Asean*, (Online) <http://aeccenter.kemendag.go.id/media/176978/cetak-biru-komunitas-ekonomi-asean.pdf> hal. 7, diakses 20 September 2016 Pukul 21.47 WIB

⁴ *Ibid*, hal. 19.

⁵ *Loc.cit*.

⁶ Siti Sarifah Alia, 2016, *Menaker Ditantang Beberkan Data Pekerja Asing di Indonesia*, (Online) <http://nasional.news.viva.co.id/news/read/800189-menaker-ditantang-beberkan-data-pekerja-asing-di-indonesia> diakses 27 Oktober 2016 Pukul 05.29 WIB

tenaga kerja asing.⁷ Tenaga kerja asing lebih dipandang memiliki kemampuan dan diminati oleh perusahaan yang ada di Indonesia dibanding tenaga kerja Indonesia.

Indonesia telah menjadi target bagi para tenaga kerja asing, bahkan sebelum MEA dimulai. Pemerintah Indonesia telah berupaya dalam menyikapi serbuan tenaga kerja asing. Upaya pemerintah dapat dilihat dari adanya aturan yang mengatur tenaga kerja asing, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003). Lebih tepatnya pengaturan tenaga kerja asing diatur dalam Bab VIII Pasal 42 sampai dengan Pasal 49 UU No. 13/2003 yang mengatur secara khusus mengenai tenaga kerja asing. Pengaturan tenaga kerja asing tidak hanya sebatas UU No. 13/2003, tetapi juga ditambah dengan peraturan lainnya, yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

Tenaga kerja asing yang akan bekerja di Indonesia harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh pemerintah Indonesia sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Permenakertrans No. 12/2013). Lebih tepatnya diatur dalam Pasal 26 Permenakertrans No. 12/2013 yang berbunyi: "Tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut: memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh tenaga kerja asing; memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikat kompetensi atau pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki tenaga kerja asing paling kurang 5 (lima) tahun; bersedia membuat pernyataan untuk mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja Indonesia pendamping; dan dapat berkomunikasi dalam Bahasa Indonesia. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi jabatan Komisaris, Direksi, usaha jasa impresariat, dan pekerjaan yang bersifat sementara. Tenaga kerja Indonesia pendamping sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c harus memiliki latar belakang bidang pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki tenaga kerja asing." Saat ini, Permenakertrans No. 12/2013 ini telah diganti dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 (Permenaker No. 16/2015) tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Tenaga kerja asing yang akan bekerja di Indonesia harus memenuhi syarat-syarat yang telah diatur dalam Pasal 36 Permenaker No. 16/2015 yang berbunyi: "Tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi tenaga kerja tenaga kerja asing wajib mematuhi persyaratan sebagai berikut: memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh tenaga kerja asing; memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki tenaga kerja asing paling kurang 5 (lima); membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja Indonesia pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan; memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak bagi tenaga kerja asing yang sudah bekerja lebih

dari 6 (enam) bulan; memiliki bukti polis asuransi pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia; dan kepesertaan Jaminan Sosial Nasional bagi tenaga kerja asing yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi jabatan Komisaris, Direksi, usaha jasa impresariat, dan pekerjaan yang bersifat sementara."

Perbedaan paling mendasar antara Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang lama dan yang baru adalah adanya ayat yang dihapus mengenai syarat keharusan tenaga kerja asing menggunakan Bahasa Indonesia dalam bekerja di Indonesia. Dalam Permenaker No. 16/2015, tenaga kerja asing tidak diharuskan menguasai Bahasa Indonesia. Hal ini bertentangan dengan Pasal 36 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UD NRI 1945) yang berbunyi "Bahasa Negara ialah Bahasa Indonesia". Lebih lanjut, penghapusan menguasai Bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia juga bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan (UU No. 24/2009). Sebagaimana telah dijelaskan dalam Pasal 33 UU no 24/2009 yang berbunyi: "Bahasa Indonesia wajib digunakan dalam komunikasi resmi di lingkungan kerja pemerintah dan swasta. Pegawai di lingkungan kerja lembaga pemerintah dan swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang belum mampu berbahasa Indonesia wajib mengikuti atau diikutsertakan dalam pembelajaran untuk meraih kemampuan berbahasa Indonesia."

Penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia pada prinsipnya dibutuhkan dalam 2 hal, yakni tenaga kerja asing mempunyai modal (*investor*) dan/atau mempunyai keahlian dalam rangka *transfer of knowledge* atau *transfer of know how* atau biasa disebut alih teknologi.⁸ Penggunaan TKA tidak lain dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan sumber daya manusia Indonesia, dalam jangka waktu tertentu, diharapkan TKA dapat alih teknologi khususnya transfer of knowledge dan telah dikuasai atau sekurang-kurangnya dipahami dengan baik oleh tenaga kerja Indonesia. Keberadaan TKA tidak dapat dihindari harus memperhatikan kepentingan pasar kerja bebas (globalisasi) dan kepentingan nasional (national interest) bahwa dalam pembangunan nasional diperlukan modal/investasi, teknologi, dan tenaga kerja ahli asing, karena tenaga kerja Indonesia belum mampu menyediakan tenaga kerja ahli, baik secara kuantitas maupun kualitas.⁹ Hal ini diakomodir oleh Pasal 45 ayat (a) UU 13/2003 yang menentukan bahwa pemberi kerja atau pengusaha wajib menunjuk tenaga kerja dalam negeri sebagai pendamping TKA guna alih teknologi dan alih keahlian dari TKA yang bersangkutan. Adapun selain kedua hal tersebut sebenarnya tidak diperbolehkan

⁸ Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, hal. 111.

⁹ Admin, 2016, *Ini 8 Profesi yang Bebas Bekerja Lintas Negara ASEAN*, (Online) <http://meacenter.kkp.go.id/id/2016/03/07/ini-8-profesi-yang-bebas-bekerja-lintas-negara-asean/>, diakses 16 Juli 2017 Pukul 09.40 WIB

⁷ Mahdi bin Achmad Mahfud dan Vinaricha Sucika Wiba, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan dan Perkembangannya*, Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie, hal. 54-55.

menggunakan tenaga kerja asing dan harus mengutamakan tenaga kerja dalam negeri.

Latar belakang pembuatan Permenaker No.16/2015 disebabkan karena permintaan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dan permintaan pemerintah. Tujuannya adalah agar dapat meningkatkan investasi dan mempermudah tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Pramono Anung, Sekretaris Kabinet mengatakan: “memang disampaikan secara spesifik oleh presiden untuk membatalkan persyaratan berbahasa Indonesia untuk pekerja asing di Indonesia. Ini dilakukan supaya investasi bisa mengalir lancar”.¹⁰ Lebih Lanjut, Hanif Dhakiri, Menteri Ketenagakerjaan menegaskan: “Penghapusan syarat bisa berbahasa bagi tenaga kerja asing supaya investasi tidak terhambat. Selama ini, banyak perusahaan yang mengeluh mengenai syarat tersebut, sehingga membatalkan berinvestasi di Indonesia”.¹¹

Apabila keharusan menguasai Bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia dihapus, maka proses penyaluran alih teknologi akan menjadi terhambat, ini tidak sesuai dengan tujuan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia. Disamping itu dalam suatu negara hukum, Peraturan Perundang-undangan yang lebih rendah, dalam hal ini Peraturan Menteri tidak boleh menyimpang dari Undang-Undang (UU) sebagai jenis Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi. Lebih lanjut, hal ini dapat mengikis nilai budaya dan identitas bangsa Indonesia.

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis persyaratan tenaga kerja asing yang diatur dalam Pasal 36 Permenaker No. 16/2015 dengan tidak mewajibkan tenaga kerja asing menggunakan Bahasa Indonesia bertentangan dengan Pasal 33 UU No. 24/2009 dan Menganalisis akibat hukum apabila Pasal 36 Permenaker No. 16/2015 bertentangan dengan Pasal 33 UU No. 24 tahun 2009.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum yang dihadapi dan Penelitian ini dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah.¹² Penelitian hukum normatif terdapat tiga permasalahan yaitu kekosongan norma, kekaburan norma, dan konflik norma. Kekosongan norma adalah keadaan dimana ketiadaan norma hukum dalam pengaturan suatu hal. Kekaburan norma adalah keadaan dimana norma sudah ada tetapi tidak memiliki arti

yang jelas atau norma tersebut menimbulkan lebih dari satu makna yang membuat norma tersebut kabur atau tidak jelas. Konflik norma adalah keadaan dimana suatu norma telah dibuat tetapi bertentangan atau tidak sesuai dengan norma hukum lainnya.

Bahan hukum primer dalam penelitian ini diperoleh Bahan hukum yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer berupa perundang-undangan dan putusan pengadilan. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku, jurnal hukum, dan internet yang berkaitan konflik norma Permenaker No. 16/2015 dengan UU No. 24/2009.

Teknik Pengumpulan bahan hukum primer dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier, Penelusuran bahan hukum tersebut dilakukan dengan membaca peraturan perundang-undangan terkait konflik norma, mencari asas serta teori yang berhubungan dengan isu hukum yang dibahas, serta penelusuran bahan hukum dengan melalui media internet.

Analisa yang digunakan terhadap bahan-bahan hukum yang terkumpul adalah dengan dianalisis secara preskriptif, yakni merumuskan dan mengajukan pedoman-pedoman dan kaedah-kaedah yang harus dipatuhi oleh praktek hukum dan dogmatik hukum, dan bersifat kritis yang selanjutnya digunakan untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi. Analisa bahan hukum dilakukan dengan cara melakukan seleksi data sekunder atau bahan hukum, kemudian melakukan klasifikasi menurut penggolongan bahan hukum dan menyusun data hasil penelitian tersebut secara sistematis yang dilakukan secara logis. Artinya, ada hubungan keterkaitan antara bahan hukum satu dengan bahan hukum lainnya untuk mendapatkan gambaran umum dari hasil penelitian.¹³

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tenaga kerja asing menurut UU No. 13/2003 adalah “warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia”. Tujuan penggunaan tenaga kerja asing adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan profesional pada bidang-bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia. Kedua, untuk mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan terutama di bidang industri. Ketiga, memberikan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Terakhir ialah meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia.

Walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.

Penggunaan tenaga kerja asing yang bersifat sementara dan untuk pekerjaan tertentu saja sesuai yang

¹⁰ Indra Akunto, 2015, *Pemerintah Hapus Syarat Mampu Berbahasa Indonesia untuk Pekerja Asing*, (Online) <http://nasional.kompas.com/read/2015/08/21/20043911/Pemerintah.Hapus.Syarat.Mampu.Berbahasa.Indonesia.untuk.Pekerja.Asing> diakses 11 April 2017 Pukul 09.30 WIB

¹¹ Tri Wahyuni, 2015, *Alasan Menaker Hapus Syarat TKA Bisa Berbahasa Indonesia*, (Online) <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2015/08/31/074800426/Alasan.Menaker.Hapus.Syarat.TKA.Bisa.Berbahasa.Indonesia>, diakses 26 Maret 2017 Pukul 09.40 WIB

¹² Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum*, Surabaya: Kencana, hal. 35

¹³ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Op.cit.* hal. 181.

diatur dalam Pasal 42 ayat 4 UU No. 13/2003 yang menyebutkan bahwa “Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu”. Pasal ini memiliki makna bahwa masih adanya perhatian pemerintah untuk melindungi, menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia, karena tenaga kerja asing tidak diizinkan untuk bekerja selain jabatan yang diizinkan oleh peraturan perundang-undangan.

Perhatian pemerintah untuk melindungi, menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia dapat kita lihat juga dari kewajiban tenaga kerja asing yang harus memenuhi beberapa syarat apabila mau bekerja di Indonesia, hal ini tertuang dalam Pasal 26 ayat 1 Permenakertrans No. 12/2013 yang menyebutkan: “memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh tenaga kerja asing; memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikat kompetensi atau pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki tenaga kerja asing paling kurang 5 (lima) tahun; Bersedia membuat pernyataan untuk mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja Indonesia pendamping; dan Dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia”. Kemudian, aturan ini diganti dengan Pasal 36 ayat 1 Permenaker No. 16/2015 yang menyebutkan: “memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh tenaga kerja asing; memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikat kompetensi atau pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki tenaga kerja asing paling kurang 5 (lima) tahun; bersedia membuat pernyataan untuk mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja Indonesia pendamping; memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak bagi tenaga kerja asing yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan; memiliki bukti polis asuransi pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia; kepesertaan Jaminan Sosial Nasional bagi tenaga kerja asing yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan.”

Untuk memperketat masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia, pemerintah mewajibkan syarat-syarat baru yang lebih ketat. Hal ini dipertegas oleh Menteri Ketenagakerjaan Hanif Dhakiri yang mengatakan bahwa “kita pastikan hanya menerima tenaga kerja asing yang profesional dan mempunyai keahlian yang tinggi.”¹⁴ Diantaranya aturan tenaga kerja asing harus memiliki sertifikat kompetensi atau berpengalaman kerja minimal 5 tahun agar dapat mengetahui secara mendetail dan keseluruhan terhadap apa saja yang harus diperbuat. Kemudian, memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan didudukinya sehingga dapat mengerjakan pekerjaannya dengan profesional. Lebih lanjut, tenaga kerja asing membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja Indonesia sehingga kedepannya negara Indonesia mempunyai

sumber daya manusia yang profesional dan handal dalam bidangnya.

Sebelum dihapusnya Pasal 26 ayat 1 huruf d Permenakertrans No. 12/2013 ini bertujuan untuk menjaga kebudayaan bangsa Indonesia. Menurut Roberth Rouw, Anggota Komisi IX Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia mengatakan: “Penghapusan syarat wajib berbahasa Indonesia bagi para pekerja asing di Indonesia itu tidak sesuai dengan konsep Trisakti yang Presiden Jokowi gadang-gadang saat ini, terutama pada poin berkepribadian dalam budaya”.¹⁵ Penghapusan peraturan mengenai kewajiban penggunaan bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing ini seperti merendahkan budaya dan bahasa Indonesia di negara sendiri. Lebih lanjut, Jusuf Kalla, Wakil Presiden Negara Republik Indonesia mengatakan: “Tes bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing merupakan upaya untuk melindungi tenaga kerja lokal dalam menghadapi MEA dan kerjasama dengan negara-negara lain.”¹⁶

Dengan masuknya era MEA dan kerjasama dengan negara-negara lain, membuat Indonesia menjadi target utama dari tenaga kerja asing karena faktor perkembangan negara yang lambat disebabkan sumber daya manusia yang belum bisa digunakan secara maksimal sehingga Indonesia masih membutuhkan sumber daya manusia yang profesional. Oleh karena itu, peraturan mengenai kewajiban penggunaan bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing merupakan upaya untuk melindungi tenaga kerja lokal dari tenaga kerja asing.

Pihak yang memperkerjakan tenaga kerja asing atau pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan baik miliknya sendiri atau bukan miliknya dan berkedudukan di wilayah Indonesia. Apabila pengusaha ingin memperkerjakan tenaga kerja asing, maka pengusaha wajib memenuhi persyaratan yang tertuang dalam Pasal 42 sampai dengan Pasal 48 UU No. 13/2003 yang dijelaskan oleh Abdul Khakim: memiliki ijin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk; memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk; menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku; menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping untuk teknologi dan alih keahlian; melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing; membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan; memulangkan tenaga kerja asing ke Negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.”¹⁷

¹⁵ Ferdinand Waskita, 2015, *Penghapusan Syarat Wajib Bahasa Indonesia untuk Pekerja Asing Tak Sesuai Trisakti*, (Online) <http://www.tribunnews.com/nasional/2015/08/23/penghapusan-syarat-wajib-bahasa-indonesia-untuk-pekerja-asing-tak-sesuai-trisakti>, diakses 11 April 2017 Pukul 08.50 WIB

¹⁶ Abrar, 2015, *Penghapusan Tes Bahasa Indonesia untuk Pekerja Asing*, (Online) <http://news.metrotvnews.com/read/2015/08/22/423662/penghapusan-tes-bahasa-indonesia-untuk-pekerja-asing-dikritik> diakses 26 Maret 2017 Pukul 08.30 WIB

¹⁷ Abdul Khakim, *Op.cit.* hal. 25-26

¹⁴ Michael Agustinus, 2015, *Cara Menteri Ketenagakerjaan Cegah Serbuan Pekerja Asing ke RI*, (Online) <https://finance.detik.com/ekonomi-bisnis/3017193/cara-menaker-cegah-serbuan-pekerja-asing-ke-ri>, diakses 26 Maret 2017 Pukul 08.15 WIB

Poin i menjelaskan Pasal 42 ayat 1 UU No. 13/2003, yang mewajibkan pihak yang memperkerjakan tenaga kerja asing untuk memiliki ijin dari tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Hal bertujuan agar penggunaan tenaga kerja asing dilakukan secara selektif dan memenuhi kualifikasi baik itu pengetahuan, keahlian, ketrampilan di bidang tertentu dan pemahaman budaya Indonesia dalam rangka optimalisasi pendayagunaan tenaga kerja Indonesia.¹⁸ Selain itu, Surat ijin mempekerjakan tenaga kerja asing adalah surat keputusan yang merupakan dasar diperbolehkannya seorang warga negara asing untuk bekerja di perusahaan di wilayah Indonesia. Perlunya pemberian ijin penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia dilaksanakan secara tepat dan selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal dan dalam rangka alih teknologi. Hal ini ditujukan agar tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan tenaga kerja Indonesia dengan proses alih teknologi dan peningkatan keahlian.

Poin iii menjelaskan Pasal 44 ayat 1 UU No. 13/2003 yang mewajibkan pihak yang memperkerjakan tenaga kerja asing untuk menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi. Lebih lanjut, menurut Abdul Khakim: "Standar kompetensi yang dimaksud adalah kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja asing, antara lain, pengetahuan, keahlian, ketrampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia."¹⁹ Poin ini menjelaskan bahwa kualifikasi yang harus dimiliki tenaga kerja asing tidak hanya pengetahuan, keahlian dan ketrampilan saja, akan tetapi pengetahuan dan pemahaman terhadap budaya Indonesia menjadi faktor penting bagi tenaga kerja asing, terutama dalam menggunakan bahasa Indonesia. Lebih lanjut, Poin iv dan v menjelaskan Pasal 45 ayat 1 UU No. 13/2003, yang mewajibkan pihak yang memperkerjakan tenaga kerja asing untuk menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian. Lebih lanjut, menurut Abdul Khakim Pasal 45 ayat 1 UU No. 13/2003 mewajibkan pihak yang memperkerjakan tenaga kerja asing untuk: "melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja warga negara Indonesia pendamping sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki tenaga kerja asing"

Dengan demikian, pengalihan teknologi dan keahlian tenaga kerja asing ke tenaga kerja Indonesia dapat dilaksanakan secara efektif. Karena selain tenaga kerja asing mempunyai pengetahuan dan keahlian, tenaga kerja asing diwajibkan untuk mengalih teknologikan pengetahuan dan keahliannya kepada tenaga kerja Indonesia serta tenaga kerja asing dapat menggunakan bahasa Indonesia.

Pengaturan kewajiban berbahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing dalam Undang-Undang Nomor 24 tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan. Penelitian ini berfokus mengenai kewajiban tenaga kerja asing berkomunikasi menggunakan bahasa Indonesia yang bermula pada Pasal

33 UU No. 24/2009 menyebutkan: "Bahasa Indonesia wajib digunakan dalam komunikasi resmi di lingkungan kerja pemerintah dan swasta; pegawai di lingkungan kerja lembaga pemerintah dan swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang belum mampu berbahasa Indonesia wajib mengikuti atau diikutsertakan dalam pembelajaran untuk meraih kemampuan berbahasa Indonesia."

Adanya peraturan ini dibuat dikarenakan bahasa memegang peran yang sangat dominan dalam memudahkan pengalihan teknologi. Menurut Lilis Hartini: "bahasa adalah suatu sistem lambang bunyi yang digunakan oleh anggota suatu masyarakat untuk bekerja sama. Bahasa berperan sebagai sebuah sistem, lambang dan bunyi untuk berinteraksi dan mengidentifikasi diri. Tanpa bahasa manusia tidak dapat berinteraksi dan tidak dapat mengembangkan pengetahuannya, dan tanpa interaksi manusia tidak dapat bekerja sama dengan manusia lain."²⁰ Bahasa sangat penting dalam proses komunikasi. penggunaan bahasa sebagai alat komunikasi bertujuan agar mudah dipahami oleh mitra bicara. Bahasa bisa dirumuskan sebagai alat untuk merumuskan maksud kita. Dengan menyamakan bahasa dalam komunikasi maka akan mempermudah proses alih teknologi.

Setiap bangsa mempunyai bahasa sebagai alat berkomunikasi. Bangsa Indonesia mempunyai bahasa tersendiri untuk menjembatani proses komunikasi antar penduduk, yaitu dengan bahasa Indonesia. tertuang dalam Pasal 36 UUD NRI 1945 yang berbunyi "Bahasa Negara ialah Bahasa Indonesia" ini menjadikan bahasa Indonesia adalah satu-satunya bahasa resmi yang dipakai dalam segala ranah bersosialisasi dalam kehidupan masyarakat. Bahasa Indonesia juga berfungsi sebagai bahasa resmi kenegaraan, bahasa persatuan, sekaligus identitas bangsa Indonesia.

Pasal 36 UUD NRI 1945 dan Pasal 33 UU No. 24/2009 merupakan cikal bakal dari munculnya peraturan yang mewajibkan tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia wajib berkomunikasi menggunakan bahasa Indonesia, aturan tersebut dibuat oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu tepatnya pada Pasal 26 Permenakertrans No. 12/2013. Dengan adanya peraturan ini, Indonesia dapat menyaring tenaga kerja asing yang akan hendak bekerja di Indonesia, tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia mempunyai kualifikasi yang baik dan dapat dengan mudah mengalih teknologikan ilmu dan profesionalnya kepada tenaga kerja lokal, sehingga tujuan utama dari penggunaan tenaga kerja asing akan tercapai.

Pengaturan kewajiban berbahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 12 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Adanya Pasal 36 UUD NRI 1945 dan Pasal 24 UU No. 24/2009 menjadi dasar pembuatan Pasal 26 Permenakertrans No. 12/2013 yang menyebutkan: "tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut: memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh tenaga kerja asing; memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikat

¹⁸ *Ibid.* hal. 25

¹⁹ *Ibid.* hal. 26

²⁰ Lilis Hartini, 2014, *Bahasa & Produk Hukum*, Bandung: Refika Aditama, hal. 3.

kompetensi atau pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki tenaga kerja asing paling kurang 5 (lima) tahun; bersedia membuat pernyataan untuk mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja Indonesia pendamping; dan dapat berkomunikasi dalam Bahasa Indonesia. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi jabatan Komisaris, Direksi, usaha jasa impresariat, dan pekerjaan yang bersifat sementara. Tenaga kerja Indonesia pendamping sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c harus memiliki latar belakang bidang pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki tenaga kerja asing.”

Pasal 26 ayat 1 huruf a Permenakertrans No. 12/2013 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja asing wajib memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh tenaga kerja asing. Tujuannya agar tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia mempunyai pengetahuan dan berkompeten di jabatan yang akan diduduki olehnya. Pasal 26 ayat 1 huruf b Permenakertrans No. 12/2013 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja asing wajib memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikat kompetensi atau pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki tenaga kerja asing paling kurang 5 (lima) tahun. Tujuannya agar tenaga kerja asing tersebut profesional dan memahami secara keseluruhan mengenai keahlian kerja yang mendalam terhadap yang jabatan yang akan didudukinya.

Pasal 26 ayat 1 huruf c Permenakertrans No. 12/2013 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja asing wajib bersedia membuat pernyataan untuk mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja Indonesia pendampingnya. Tujuannya agar tenaga kerja asing tersebut mau dan mempunyai kewajiban untuk menyalurkan semua pengetahuan, teknologi, profesional dan keahliannya kepada tenaga kerja Indonesia yang akan mendampinginya. Terakhir Pasal 26 ayat 1 huruf d Permenakertrans No. 12/2013 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja asing wajib dapat berkomunikasi dalam Bahasa Indonesia. Tujuannya agar proses pengalihan pengetahuan, teknologi, profesional dan keahliannya dapat dilakukan dengan mudah dan lancar, tanpa ada kesalahpahaman.

Pasal 26 ayat 1 huruf d Permenakertrans No. 12/2013 merupakan poin yang sangat penting karena apabila tenaga kerja asing tidak dapat berkomunikasi menggunakan bahasa Indonesia maka prosesnya akan lama dan susah, terlebih lagi sering terjadinya kesalahpahaman dalam penafsiran. Sebuah contoh apabila tenaga kerja lokal hanya bisa menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa Inggris, akan tetapi tenaga kerja asing tersebut tidak bisa menggunakan bahasa Inggris dan bahasa Indonesia, dia hanya dapat menggunakan bahasa Mandarin, maka proses pengalihannya akan sangat lama dan juga susah, terlebih lagi akan sering terjadi kesalahpahaman dalam pengalihan pengetahuan, teknologi, profesional dan keahliannya. Lebih lanjut, setiap tenaga kerja yang mau bekerja di selain negaranya, maka hal pertama kali yang harus dipelajari adalah bahasanya, karena dengan mempelajari bahasa berarti kita menghormati budaya dan negara tersebut, layaknya tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, hal

pertama yang dipelajari adalah bahasa negara yang akan dia tuju.

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan menyatakan bahwa adanya peraturan mengenai kewajiban tenaga kerja asing dapat berkomunikasi bahasa Indonesia yang diatur dalam Permenakertrans No. 12/2013 ternyata membuat dampak positif juga bagi bangsa Indonesia, yaitu: “menyaring tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia; memperkuat nilai budaya dan menjaga kedaulatan negara Indonesia melalui bahasa yang satu; menambah lapangan kerja”²¹

Berdasarkan pendapat yang dinyatakan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, poin 1 adalah menyaring tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia. Menurut Menteri Ketenagakerjaan Hanif Dhakiri menyatakan “Jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia mencapai angka 74 ribu”.²² Ini merupakan jumlah yang cukup banyak, oleh karena itu dengan adanya aturan mengenai kewajiban tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dengan bahasa Indonesia maka tenaga kerja asing yang mau bekerja di Indonesia bisa tersaring sesuai kualifikasi tersebut. Poin 2 yaitu memperkuat nilai budaya dan menjaga kedaulatan negara Indonesia melalui bahasa yang satu, ini merupakan bentuk menghargai dan menjaga sebuah kedaulatan negara, oleh karena itu sebelum bekerja sangat diwajibkan untuk memahami bahasa dari negara yang dituju. Poin 3 yaitu Menambah lapangan kerja, dengan adanya tenaga kerja asing yang mau bekerja di Indonesia dan tenaga kerja asing tersebut diwajibkan dapat menggunakan bahasa, maka akan ada lowongan kerja sebagai guru bahasa Indonesia bagi orang asing.

Perubahan tentang ketidakwajiban penggunaan bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Setelah adanya Permenakertrans No. 12/2013, tak lama kemudian muncul Permenaker No. 16/2015 yang menggantikan Permenakertrans No. 12/2013. Perubahan paling mencolok salah satunya terdapat dalam syarat tenaga kerja asing yang diatur dalam Pasal 36 Permenaker No. 16/2015 yang berbunyi: “tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi tenaga kerja tenaga kerja asing wajib mematuhi persyaratan sebagai berikut: memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh tenaga kerja asing; memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki tenaga kerja asing paling kurang 5 (lima); membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja Indonesia pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan; memiliki Nomor Pokok Wajib

²¹ Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, 2015, *Tenaga Kerja Asing dan Bahasa Indonesia*, (Online) <http://badanbahasa.kemdikbud.go.id/ukbi/v2/index.php/berita/106-tenaga-kerja-asing-dan-bahasa-indonesia>, diakses 20 Maret 2017 Pukul 08.40 WIB

²² Ivansyah, 2016, *Menteri Hanif: Jumlah Tenaga Kerja Asing Masih Terkontrol*, (Online) <https://m.tempco.co/read/news/2016/12/27/078830782/menteri-hanif-jumlah-tenaga-kerja-asing-masih-terkontrol>, diakses 20 Maret 2017 Pukul 08.45 WIB

Pajak bagi tenaga kerja asing yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan; memiliki bukti polis asuransi pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia; dan kepesertaan Jaminan Sosial Nasional bagi tenaga kerja asing yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi jabatan Komisaris, Direksi, usaha jasa impresariat, dan pekerjaan yang bersifat sementara.”

Perbedaan paling mendasar antara Permenakertrans No. 12/2013 dengan Permenaker No.16/2015 adalah adanya ayat yang dihapus mengenai syarat kewajiban tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia, sehingga peraturan tersebut tidak mewajibkan tenaga kerja asing yang akan bekerja di Indonesia wajib dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia. Lebih lanjut, dengan dihapusnya peraturan mengenai wajibnya tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia menjadikan pertentangan dengan peraturan yang telah dibuat sebelumnya, yaitu terdapat dalam Pasal 33 UU No. 24/2009 yang menyatakan bahwa: “bahasa Indonesia wajib digunakan dalam komunikasi resmi di lingkungan kerja pemerintah dan swasta; pegawai di lingkungan kerja lembaga pemerintah dan swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang belum mampu berbahasa Indonesia wajib mengikuti atau diikutsertakan dalam pembelajaran untuk meraih kemampuan berbahasa Indonesia.”

Lebih lanjut, sesuai dengan yang dikatakan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, yaitu: “menyaring tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia; memperkuat nilai budaya dan menjaga kedaulatan negara Indonesia melalui bahasa yang satu; menambah lapangan kerja”²³ Apabila tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia tidak diwajibkan untuk menggunakan bahasa Indonesia, maka penyaringan tenaga kerja asing akan menjadi lemah. tentunya akan banyak sekali tenaga kerja asing yang datang ke Indonesia dengan tujuan mencari kerja sehingga tenaga kerja lokal akan kesusahan dalam mendapatkan pekerjaan di negara nya sendiri. Kemudian Menurut Menteri Pendidikan dan Kebudayaan: “bahasa itu nyawa suatu bangsa dan negara. Dengan bahasa, kita jadi lebih dihargai oleh masyarakat negara tersebut dan dapat beradaptasi dengan mudah. kewajiban penggunaan bahasa negara di suatu negara agar bisa bekerja di negara tersebut sudah diterapkan di banyak negara.”²⁴

Nilai budaya yang ada di Indonesia akan terkikis, masyarakat Indonesia akan lebih menghargai bahasa Inggris atau bahasa negara lain seperti Mandarin, Vietnam dan lain-lain berdasarkan negara mana yang paling banyak mengirim tenaga kerjanya ke Indonesia. Tenaga kerja asing dituntut untuk menguasai bahasa negara tersebut untuk mempermudah proses pengalihan

pengetahuan, teknologi, profesional dan keahliannya dari tenaga kerja asing. Hal ini dipertegas oleh Rieke Diah Pitaloka, anggota Komisi IX Dewan Perwakilan Rakyat menyatakan: “kewajiban berbahasa Indonesia bagi Tenaga Kerja Asing yang diatur di Permenakertrans No. 12/2013, Ketentuan tersebut sangat penting untuk mempercepat alih ilmu dan teknologi dari TKA ke tenaga kerja dalam negeri, sekaligus untuk meminimalkan benturan budaya akibat kendala bahasa.”²⁵

Lebih lanjut, Menurut Hanif Dhakiri, Menteri Ketenagakerjaan mempertegas bahwa: “perusahaan pengguna tenaga kerja asing wajib melakukan alih teknologi dari tenaga kerja asing ke tenaga kerja Indonesia. Alih teknologi tentu hanya bisa dilakukan apabila tenaga kerja asing bisa berbahasa Indonesia.”²⁶ Selain itu, lowongan kerja bagi tenaga kerja lokal akan menjadi berkurang karena sudah terpenuhi dengan tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia. Bukanlah suatu rahasia lagi apabila para pengusaha Indonesia lebih senang menggunakan tenaga kerja asing dari pada tenaga kerja lokal.

Latar belakang adanya perubahan tentang ketidakwajiban penggunaan bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing dalam Permenaker No. 16/2015 dari Permenakertrans No. 12/2013 ini dikarenakan 2 hal, yaitu permintaan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dan permintaan Presiden. Ini diakui oleh Hanif Dhakiri, Menteri Ketenagakerjaan.²⁷ Lebih lanjut, Hanif Dhakiri, Menteri Ketenagakerjaan mengatakan: “arahan Presiden itu sudah ditindaklanjuti dengan Permenaker Nomor 16 yang disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. Dalam regulasi itu tenaga kerja asing tidak lagi dikenakan syarat berbahasa Indonesia.”²⁸ Kemudian, Pramono Anung, Sekretaris Kabinet membenarkan bahwa: “benar, Memang disampaikan secara spesifik oleh Presiden untuk membatalkan persyaratan berbahasa Indonesia untuk pekerja asing di Indonesia.”²⁹

Adanya kewajiban dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing yang bekerja di

²⁵ Ihsanudin, 2015, *Rieke Diah Pitaloka Kritik Jokowi Soal Bahasa Indonesia Pekerja Asing*, (Online) <http://www.tribunnews.com/nasional/2015/08/24/rieke-diah-pitaloka-kritik-jokowi-soal-bahasa-indonesia-pekerja-asing>, diakses 20 Maret 2017 Pukul 08.50 WIB

²⁶ Anggi Kusumadewi, 2015, *Syarat Bahasa Bagi Pekerja Asing Dihapus, Republik Indonesia Dukung Investor*, (Online) <http://www.cnnindonesia.com/nasional/20150831111151-20-75568/syarat-bahasa-bagi-pekerja-asing-dihapus-ri-dukung-investor/>, diakses 20 Maret 2017 Pukul 09.00 WIB

²⁷ Neneng Zubaidah, 2015, *Ternyata Aturan Pekerja Asing Wajib Bahasa Indonesia Sudah Dicabut*, (Online) <http://nasional.sindonews.com/read/1036111/15/ternyata-aturan-pekerja-asing-wajib-bahasa-indonesia-sudah-dicabut-1440319282>, diakses 20 Maret 2017 Pukul 09.10 WIB

²⁸ Indra Akunto, 2015, *Pemerintah Hapus Syarat Mampu Berbahasa Indonesia untuk Pekerja Asing*, (Online) <http://nasional.kompas.com/read/2015/08/21/20043911/Pemerintah.Hapus.Syarat.Mampu.Berbahasa.Indonesia.untuk.Pekerja.Asing> diakses 11 April 2017 Pukul 09.30 WIB

²⁹ Mega Putra Ratya, 2015, *Jokowi Minta Syarat Bisa Bahasa Indonesia untuk Pekerja Asing Dihapus*, (Online) <http://news.detik.com/berita/2997619/jokowi-minta-syarat-bisa-bahasa-indonesia-untuk-pekerja-asing-dihapus>, diakses 26 Maret 2017 Pukul 08.30 WIB

²³ Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, 2015, *Tenaga Kerja Asing dan Bahasa Indonesia*, (Online) <http://badanbahasa.kemdikbud.go.id/ukbi/v2/index.php/berita/106-tenaga-kerja-asing-dan-bahasa-indonesia>, diakses 20 Maret 2017 Pukul 08.40 WIB

²⁴ Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, 2015, *Tenaga Kerja Asing dan Bahasa Indonesia*, (Online) <http://badanbahasa.kemdikbud.go.id/ukbi/v2/index.php/berita/106-tenaga-kerja-asing-dan-bahasa-indonesia>, diakses 20 Maret 2017 Pukul 08.40 WIB

Indonesia dianggap menurunkan iklim investasi di Indonesia dan sulitnya memperkejakan tenaga kerja asing di Indonesia, sehingga peraturan mengenai kewajiban tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia dalam Permenaker No. 16/2015 dihapuskan. Hal ini dipertegas oleh Pramono Anung, Sekretaris Kabinet menyatakan bahwa: “ini dilakukan supaya investasi bisa mengalir lancar. Presiden ingin semua regulasi yang menjadi barrier direvisi.”³⁰ keputusan ini tak terlepas dari keinginan presiden untuk meningkatkan investasi di Indonesia. Sebab, aturan itu menjadi salah satu pembatas bagi investor dari negara lain.

Persyaratan tenaga kerja asing yang diatur dalam Pasal 36 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 dengan tidak mewajibkan tenaga kerja asing menggunakan Bahasa Indonesia bertentangan dengan Pasal 33 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009

Pasal 33 ayat (1) UU No. 24/2009 menyebutkan bahwa “Bahasa Indonesia wajib digunakan dalam komunikasi resmi di lingkungan kerja pemerintah dan swasta”. Pasal ini telah jelas menyatakan bahwa bahasa Indonesia wajib digunakan dalam komunikasi setiap tenaga kerja tak terkecuali tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia baik itu dilingkungan pemerintah dan swasta. Selanjutnya, terdapat Pasal 26 Permenaker No. 12/2013 tentang syarat yang harus dipenuhi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia yang mana terdapat ayat yang mewajibkan bagi tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia. Pasal yang mewajibkan tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia tersebut adalah Pasal 26 ayat (1) huruf d Permenakertrans No. 12/2013 yang berbunyi “dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia” dengan adanya peraturan ini maka setiap tenaga kerja asing yang akan kerja di Indonesia wajib dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia.

Dalam perkembangannya, APINDO dan pemerintah mempunyai beberapa alasan yang membuat peraturan mengenai kewajiban bagi tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia dihapus. yaitu salah satunya adalah dapat mengurangi iklim investasi baik dari dalam negeri ataupun dari luar negeri, sehingga APINDO dan pemerintah meminta agar peraturan mengenai kewajiban tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia dihapus. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Pramono Anung, Sekretaris Kabinet mengatakan: “Memang disampaikan secara spesifik oleh presiden untuk membatalkan persyaratan berbahasa Indonesia untuk pekerja asing di Indonesia. Ini dilakukan supaya investasi bisa mengalir lancar”.³¹

³⁰ Haryo Wisanggeni, 2015, *Pekerja Asing Tak Perlu Kuasai Bahasa Indonesia, Proteksi Pekerja Lokal Lemah*, (Online) <http://www.rappler.com/indonesia/103391-kitas-bahasa-indonesia-tenaga-kerja-asing>, diakses 11 April 2017 Pukul 09.30 WIB

³¹ Indra Akunto, 2015, *Pemerintah Hapus Syarat Mampu Berbahasa Indonesia untuk Pekerja Asing*, (Online) <http://nasional.kompas.com/read/2015/08/21/20043911/Pemerintah.Hapus.Syarat.Mampu.Berbahasa.Indonesia.untuk.Pekerja.Asing> diakses 11 April 2017 Pukul 09.30 WIB

Lebih Lanjut, hanif Dhakiri, Menteri Ketenagakerjaan menegaskan: “Penghapusan syarat bisa berbahasa bagi tenaga kerja asing supaya investasi tidak terhambat. Selama ini, banyak perusahaan yang mengeluh mengenai syarat tersebut, sehingga membatalkan berinvestasi di Indonesia”.³² Berdasarkan hal tersebut, muncul peraturan baru, yaitu Permenaker No.16/2015 yang menggantikan Permenakertrans No. 12/2013. Perbedaan paling mencolok adalah dihapusnya pasal 26 ayat (1) huruf d Permenakertrans No. 12/2013 yaitu tentang wajibnya tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia.

Terjadi pertentangan norma antara pengaturan dalam UU No. 24/2009 dengan Permenaker No. 16/2015. Untuk menyelesaikan persoalan tersebut maka digunakan asas preferensi. Identifikasi aturan hukum seringkali dijumpai keadaan aturan hukum seperti ini, yaitu konflik antar norma hukum. Dalam menghadapi konflik antar norma hukum, maka berlakulah asas penyelesaian konflik (asas preferensi), yaitu: *lex specialis derogat legi generali* adalah asas penafsiran hukum yang menyatakan bahwa hukum yang bersifat khusus (*lex specialis*) mengesampingkan hukum yang bersifat umum (*lex generalis*). *lex superior derogat legi inferiori* artinya peraturan yang lebih tinggi mengesampingkan yang rendah. *lex posterior derogat legi priori* adalah peraturan perundang-undangan yang lebih baru mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang lebih lama.

Berkaitan dengan asas preferensi, maka dapat dijelaskan melalui Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (UU No. 12/2011). Pasal 7 ayat (1) UU No. 12/2011 memuat mengenai jenis dan hirarki perundang-undangan yang terdiri atas: “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat; Undang-Undang / Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu); Peraturan Pemerintah; Peraturan Presiden; Peraturan Daerah Provinsi; Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.”

Pasal 7 ayat (2) UU No. 12/2011, dimana kekuatan hukum peraturan perundang-undangan sesuai dengan hierarki sebagaimana dimaksud pada ayat (1). Hal tersebut memperkuat posisi hierarki perundang-undangan nasional sebagaimana disebutkan dalam penjelasan Pasal 7 ayat (2) UU No. 12/2011 menyatakan bahwa: “Dalam ketentuan ini yang dimaksud dengan “hierarki” adalah penjenjangan 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”. Penjelasan di atas secara jelas memperlihatkan bahwa terdapat asas *lex superior derogat legi inferiori* yang tidak boleh bisa dilanggar dalam hierarki peraturan perundang-undangan. Secara jelas dan gamblang bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak

³² Tri Wahyuni, 2015, *Alasan Menaker Hapus Syarat TKA Bisa Berbahasa Indonesia*, (Online) <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2015/08/31/074800426/Alasan.Menaker.Hapus.Syarat.TKA.Bisa.Berbahasa.Indonesia>, diakses 26 Maret 2017 Pukul 09.40 WIB

boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

Hubungan antara norma yang mengatur pembuatan norma lain, dan norma lain tersebut dapat dikatakan juga sebagai hubungan super dan subordinasi dalam konteks perundang-undangan. Norma yang menentukan pembuatan norma yang lain dapat disebut “superior”, sedang norma yang dibuat tersebut adalah “inferior”. Tata hukum secara khusus ini bukanlah merupakan sistem norma yang dikordinasikan satu dengan lainnya, tetapi merupakan hierarki dari norma-norma yang memiliki level berbeda. Hierarki norma tersebut disusun oleh fakta bahwasannya pembuatan norma yang lebih rendah ditentukan oleh norma yang lebih tinggi dan tidak boleh bertentangan. Hal ini menjadi alasan utama terdapatnya validitas dari keseluruhan tata hukum yang membentuk kesatuan hierarki hukum. Adanya sifat bertentangan dari hukum yang lebih rendah mengakibatkan batalnya daya ikat hukum tersebut. Peraturan perundang-undangan secara hierarki yang berada di atas dianggap sebagai dasar yang benar sehingga peraturan yang berada di bawah tidak boleh bertentangan.

Kewajiban tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia merupakan sebuah aturan yang tersusun dari beberapa peraturan perundang-undangan yang ada. Bermula dari Pasal 36 UU NRI 1945 yang menyatakan “Bahasa Negara ialah Bahasa Indonesia”. selanjutnya dalam Pasal 33 ayat (1) UU No. 24/2009 yang menyebutkan bahwa “Bahasa Indonesia wajib digunakan dalam komunikasi resmi di lingkungan kerja pemerintah dan swasta”. Terakhir pada pasal 26 ayat (1) huruf d Permenakertrans No. 12/2013 yang menyebutkan bahwa tenaga kerja asing wajib “Dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia”. Ketiga aturan ini memberikan gambaran secara jelas dan berkesinambungan mengenai kewajiban tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia apabila ingin bekerja di Indonesia.

Adanya aturan kewajiban tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia merupakan upaya pemerintah menekan jumlah tenaga kerja asing yang tidak memenuhi kualifikasi keahlian sesuai dengan keahlian dalam pekerjaannya. Perlu dilakukan pengawasan dan pemantauan setiap tenaga kerja asing agar dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia dengan tujuan apa yang diharapkan dalam pemanfaatan tenaga kerja asing yaitu dapat mengalihkan alih teknologi dalam bentuk alih ilmu pengetahuan dapat terlaksana. Pada dasarnya berbicara teknologi yang dialihkan dan keahlian yang dialihkan, sebenarnya yang dibutuhkan adalah bagaimana setiap tenaga kerja Indonesia dapat mengetahui pekerjaan apa yang dikerjakan oleh tenaga kerja asing itu atau bahkan mampu menggantikan posisi yang ditempati oleh tenaga kerja asing yang bersangkutan, dengan demikian jika tenaga kerja Indonesia tidak dapat menggantikan posisi pekerjaan yang ditangani oleh tenaga kerja asing disini berarti telah terjadi “kegagalan konsep” yang tertuang dalam setiap peraturan perundang-undangan yang selalu menegaskan “setiap penggunaan tenaga kerja asing harus menunjuk tenaga kerja Indonesia pendamping”, tetapi pada kenyataannya jauh dari harapan. Menurut Rosyidah Rakhmawati, dalam bukunya

menyatakan: “sumber daya manusia dalam jumlah besar dengan tingkat pendidikan rendah; minimnya jumlah modal yang tersedia; tingkat teknologi masih rendah; kurangnya keterampilan (skill) dan knowledge; manajemen organisasi dan pemasaran lemah; sosial dan budaya yang kurang mendukung; sistem pendidikan kurang terencana baik.”³³

Berdasarkan kutipan di atas, kegagalan pengalihan teknologi dan keahlian bisa terjadi apabila sosial dan budaya yang kurang mendukung serta sumber daya manusia dengan tingkat pendidikan yang rendah. Dalam konteks ini adalah tenaga kerja Indonesia tidak mengetahui maksud dari bahasa yang di gunakan tenaga kerja asing, Sementara tenaga kerja asing tidak dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia. Sehingga pemanfaatan tenaga kerja asing yaitu mengalihkan alih teknologi dalam bentuk alih ilmu pengetahuan tidak dapat terlaksana. Hal ini diperkuat dengan adanya penggunaan tenaga kerja asing yang bekerja sebagai pelatih sepak bola tim nasional Indonesia,

Hal selanjutnya yang dibahas merupakan aturan terbaru Permenaker No. 16/2015 yang menggantikan Permenakertrans No. 12/2013. Hal yang paling mencolok disini adalah penghapusan peraturan kewajiban bagi tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia yang diatur dalam Pasal 36 Permenaker No.16/2015. Dalam Pasal tersebut, ayat yang mengatur mengenai kewajiban tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia dihapus. Hal ini disebabkan karena permintaan APINDO dan juga permintaan Presiden untuk meningkatkan iklim investasi di Indonesia. Meskipun begitu, penelitian ini tetap berfokus pada norma yang bertentangan mengenai kewajiban penggunaan bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing di Indonesia.

Menjawab permasalahan pertama, jika dikaitkan dengan asas preferensi merupakan langkah praktis dalam penyelesaian konflik norma tersebut. Dalam hal ini, asas yang paling tepat adalah *lex superiori derogat legi inferiori*, yaitu peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi akan mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah. Hal ini jelas berlaku karena pengaturan mengenai tidak wajibnya tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia yang diatur dalam Permenaker No. 16/2015 dianggap tidak sesuai dengan aturan yang diatur dalam UU No. 24/2009 sebagai peraturan yang lebih tinggi atau bahkan dianggap menyelisih karena tidak sesuai dari apa yang dimaksud dalam UU No. 24/2009.

Dalam hal sebuah peraturan terdapat indikasi saling bertabrakan atau bertentangan antara satu dengan yang lainnya, maka aturan manakah yang dapat digunakan, hal tersebut tentu menjadi pertanyaan. Menurut Kusnu Goesniadhie, dalam bukunya yang berjudul Harmonisasi Sistem Hukum: Mewujudkan Tata Pemerintahan Yang Baik, mengatakan: “Mekanisme penyelesaian konflik peraturan dilakukan melalui pengujian peraturan perundang-undangan tersebut. Peraturan yang dianggap

³³ Rosyidah Rakhmawati, 2004, *Hukum Penanaman Modal di Indonesia*, Malang: Bayu Media, hal. 86

bertentangan dengan kepentingan umum dan/atau bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi dapat diuji oleh dua lembaga melalui dua model kewenangan, yaitu *Judicial Review* oleh mahkamah agung dan *Executive Review* oleh pemerintah yang dilakukan oleh Departemen Dalam Negeri”.³⁴

Berdasarkan kutipan diatas, karena yang bertentangan adalah Permenaker No. 16/2015, dengan UU No. 24/2009, maka yang dapat digunakan adalah *Executive Review* (uji materi oleh lembaga eksekutif). Pada dasarnya ada 2 lembaga yang berwenang untuk melakukan uji materi, hal ini dijelaskan oleh Kusnu Goesniadhie, yang menjelaskan: “Selain Mahkamah Agung, kewenangan *Judicial Review* juga dimiliki oleh Mahkamah Konstitusi yang berwenang menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar.”³⁵ Lebih lanjut, Kusnu Goesniadhie mengatakan: “Mahkamah Agung sebagai lembaga yang menjalankan kekuasaan kehakiman diberi kewenangan oleh Undang-Undang Dasar 1945 untuk melakukan pengujian peraturan perundang-undangan dibawah Undang-Undang terhadap Undang-Undang”.³⁶

Hal yang dapat dilakukan terhadap aturan tersebut dengan melakukan sebuah uji materi baik di Mahkamah Konstitusi untuk Undang-Undang yang bertentangan dengan UUD NRI 1945 ataupun kepada Mahkamah Agung jika dapat peraturan perundang-undangan yang tidak sesuai dengan Undang-Undang yang lebih tinggi. Adanya pertentangan dalam sebuah aturan akan mengakibatkan ketidakpastian secara hukum. Masyarakat juga dimungkinkan menjadi bingung dalam patuh dan tunduk pada ketentuan aturan yang saling bertentangan tersebut.

Akibat Hukum apabila Pasal 36 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 bertentangan dengan Pasal 33 Undang Undang Nomor 24 Tahun 2009

Pertentangan kedua ketentuan antara Permenaker No. 16/2015 dengan UU No. 24/2009 tersebut tentunya dapat menimbulkan akibat hukum tertentu terhadap kewajiban penggunaan bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing di Indonesia yang telah diberikan sebelum lahirnya Permenaker No. 16/2015. Secara spesifik, kewajiban penggunaan bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing di Indonesia merupakan ketentuan yang telah diberikan sebelum lahirnya Permenaker No. 16/2015. Secara umum, akibat hukum merupakan segala akibat yang terjadi dari segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh subyek hukum terhadap obyek hukum atau akibat lain yang dikarenakan kejadian tertentu oleh hukum yang bersangkutan telah ditentukan atau dianggap sebagai hukum.³⁷

Berdasarkan uraian ini, untuk mengetahui telah muncul atau tidaknya suatu akibat hukum, maka perlu

diperhatikan adanya perbuatan yang dilakukan oleh subyek hukum atau terdapat akibat tertentu dari suatu perbuatan, yang mana akibat itu telah diatur oleh hukum dan adanya perbuatan yang seketika dilakukan bersinggungan dengan pengembangan hak dan kewajiban yang telah diatur dalam undang-undang. Contoh dalam hal ini seorang tenaga kerja yang mau bekerja di luar negeri, karena di luar negeri tersebut ada peraturan yang mewajibkan untuk bekerja menggunakan bahasa tersebut, maka akibat hukumnya orang yang mau bekerja tersebut wajib menguasai bahasa negara yang dia datangi.

Pertentangan aturan Permenaker No. 16/2015 yang menghapus kewajiban tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia secara jelas bertentangan dengan UU No. 24/2009 sehingga menimbulkan akibat hukum. Adanya akibat hukum dalam hal ini adalah batal demi hukum peraturan penghapusan kewajiban tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia, hal ini dikarenakan Pasal 33 ayat (1) UU No. 24/2009 mengesampingkan Pasal 36 Permenaker No.16/2015.

Terdapat 3 asas yang dapat diterapkan dalam penyelesaian pertentangan aturan hukum, yaitu: *Lex specialis derogat legi generali* adalah asas penafsiran hukum yang menyatakan bahwa hukum yang bersifat khusus (*lex specialis*) mengesampingkan hukum yang bersifat umum (*lex generalis*); *Lex superiori derogat legi inferiori* artinya peraturan perundang-undangan bertingkat lebih tinggi mengesampingkan peraturan perundang-undangan tingkat lebih rendah; *Lex posteriori derogat legi priori* adalah peraturan perundang-undangan yang lebih baru mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang lebih lama.

Ketiga asas tersebut merupakan asas preferensi hukum yang biasa digunakan dalam menyelesaikan *antinomie* aturan hukum.³⁸ Pada Konteks pertentangan aturan hukum antara Permenaker No. 16/2015 dengan UU No. 24/2009, untuk menyelesaikannya dapat digunakan salah satu dari asas preferensi hukum tersebut, yaitu dengan asas *lex superiori derogat legi inferiori*. Asas *Lex specialis derogat legi generali* tidak tepat digunakan dalam konteks ini, karena asas *Lex specialis derogat legi generali* merujuk pada dua peraturan perundang-undangan yang secara hierarki mempunyai kedudukan yang sama, tetapi ruang lingkup materi muatan antara peraturan perundang-undangan itu tidak sama, yaitu yang satu merupakan pengaturan secara khusus dari yang lain.³⁹ Asas *Lex posteriori derogat legi priori* juga tidak dapat digunakan, karena penggunaan asas ini mensyaratkan bahwa yang diperhadapkan adalah 2 peraturan perundang-undangan dalam hierarki yang sama.⁴⁰

Akibat Hukum batal demi hukumnya peraturan penghapusan kewajiban tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia dalam Pasal 36 Permenaker No. 16/2015 disebabkan oleh dilanggarnya asas *lex superiori derogat legi inferiori*, yaitu peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi akan

³⁴ Kusnu Goesniadhie, 2010, *Harmonisasi Sistem Hukum: Mewujudkan Tata Pemerintahan yang Baik*, Malang: Nasa Media, hal. 164

³⁵ *Ibid*, hal. 164-165

³⁶ *Ibid*, hal. 165

³⁷ Pipin Syarifin, 2009 *Pengantar Ilmu Hukum*, Bandung: CV. Pustaka Setia, hal. 71

³⁸ Philipus Hadjon dan Tatik Sri Djatmiati, 2009, *Argumentasi Hukum*, Yogyakarta: Gadjah Mada University, hal. 31

³⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Op.cit.* hal. 99

⁴⁰ *Ibid*, hal. 101

mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah. Sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (2) UU No. 12/2011 yang menjelaskan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Menurut Kusnu Goesniadhi, mengatakan: “Mekanisme penyelesaian konflik peraturan dilakukan melalui pengujian peraturan perundang-undangan tersebut. Peraturan yang dianggap bertentangan dengan kepentingan umum dan/atau bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi dapat diuji oleh dua lembaga melalui dua model kewenangan, yaitu *Judicial Review* oleh mahkamah agung dan *executive review* oleh pemerintah yang dilakukan oleh Departemen Dalam Negeri”.⁴¹

Akibat hukum batal demi hukumnya peraturan penghapusan dikarenakan Pasal 33 ayat (1) UU No. 24/2009 mengesampingkan Pasal 36 Permenaker No.16/2015 diperlukan mekanisme pengujian peraturan perundang-undangan, maka yang dapat digunakan adalah *Judicial Review* (uji materi). Pada dasarnya ada 2 lembaga yang berwenang untuk melakukan uji materi, hal ini dijelaskan oleh Kusnu Goesniadhi, yang menjelaskan: “Selain Mahkamah Agung, kewenangan *Judicial Review* juga dimiliki oleh Mahkamah Konstitusi yang berwenang menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar.”⁴² Lebih lanjut, Kusnu Goesniadhi mengatakan: “Mahkamah Agung sebagai lembaga yang menjalankan kekuasaan kehakiman diberi kewenangan oleh Undang-Undang Dasar 1945 untuk melakukan pengujian peraturan perundang-undangan dibawah Undang-Undang terhadap Undang-Undang”.⁴³

Berdasarkan kutipan diatas, hemat saya dari adanya pertentangan penghapusan aturan kewajiban tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia dalam Permenaker No. 16/2015 dengan UU No. 24/2009 yakni pengajuan Uji Materi Pasal 36 Permenaker No. 16/2015 dengan Pasal 33 UU No. 24/2009 ke Mahkamah Agung. Sebagai fokus penelitian bahwa penghapusan kewajiban tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia yang diatur dalam Permenaker No. 16/2015 tidak sesuai dengan aturan Pasal 33 UU No. 24/2009 yang menyatakan “Bahasa Indonesia wajib digunakan dalam komunikasi resmi di lingkungan kerja pemerintah dan swasta”.

Mahkamah Agung adalah lembaga yang diberi tugas menyelesaikan konflik norma yang timbul dari lahirnya suatu produk perundang-undangan. Dalam menjalankan fungsinya, Mahkamah Agung bersifat pasif menanti datangnya permohonan keberatan dari para pihak yang berkepentingan. Pengujian materi mengenai penghapusan aturan kewajiban tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia dalam Pasal 36 Permenaker No. 16/2015 diajukan oleh pihak yang menganggap haknya dirugikan oleh berlakunya peraturan perundang-undangan dibawah Undang-Undang, hal ini sesuai dengan Pasal 31 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Mahkamah Agung (UU No. 3/2009)

yang menjelaskan bahwa: “Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya dapat dilakukan oleh pihak yang menganggap haknya dirugikan oleh berlakunya peraturan perundang-undangan dibawah Undang-Undang yaitu: Perseorangan warga negara Indonesia; Kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang. Badan hukum publik atau badan hukum privat”.

Dalam menjawab permasalahan ini, bahwa pengajuan materi penghapusan aturan kewajiban tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia yang diatur dalam Permenaker No. 16/2015 dilakukan oleh tenaga kerja lokal atau indonesia secara individual maupun oleh serikat pekerja/serikat buruh serta Warga Negara Indonesia. Hal ini dikarenakan para tenaga kerja lokal dan Warga Negara Indonesia merasa dirugikan dengan penghapusan kewajiban tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia yang berimbas pada terhambatnya pengalihan teknologi dan terkikisnya budaya bangsa Indonesia, lebih lanjut penghapusan aturan kewajiban tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia bertentangan dengan pasal 33 UU No. 24/2009 yang menyatakan “Bahasa Indonesia wajib digunakan dalam komunikasi resmi di lingkungan kerja pemerintah dan swasta”.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai penghapusan aturan kewajiban tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia bertentangan dengan UU No. 24/2009 yang mewajibkan penggunaan bahasa Indonesia dalam komunikasi resmi di lingkungan kerja di Indonesia: Penghapusan aturan kewajiban tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia yang diatur dalam Pasal 36 Permenaker No. 16/2015 bertentangan dengan Pasal 33 UU No. 24/2009 dengan menggunakan asas *Lex superiari derogat legi inferiari*, yaitu perundang-undangan yang lebih tinggi mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah. Sebagaimana diatur pada Pasal 7 ayat (2) UU No. 12/2011 menjelaskan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi sehingga dalam hal ini UU No. 24/2009 mengesampingkan Permenaker No. 16/2015.

Akibat hukum dari adanya pertentangan itu, maka penghapusan aturan kewajiban tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia yang diatur dalam Permenaker No. 16/2015 dinyatakan batal demi hukum. Saran dari adanya akibat hukum dari pertentangan penghapusan aturan kewajiban tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia yang diatur dalam Permenaker No. 16/2015 dengan UU No. 24/2009 adalah pengajuan Uji Materi Pasal 36 Permenaker 16/2015 dengan Pasal 33 UU No. 24/2009 ke Mahkamah Agung dengan dasar kewenangan Mahkamah Agung yang dijelaskan dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004.

⁴¹ Kusnu Goesniadhi, *Op.cit.* hal. 164

⁴² *Ibid*, hal. 164-165

⁴³ *Ibid*, hal. 165

Saran

Berkaitan adanya permasalahan di atas, maka diharapkan kepada Pemerintah dalam membuat peraturan perundang-undangan lebih melihat pada peraturan di atasnya, sehingga tidak menyebabkan saling bertentangan antara peraturan perundang-undangan. Khususnya terkait kewajiban tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia yang dapat menyebabkan tujuan dari penggunaan tenaga kerja asing itu bisa tidak tercapai dan dapat melemahkan identitas budaya Indonesia.

Diharapkan kepada tenaga kerja lokal / Warga Negara Indonesia untuk tetap memperjuangkan haknya secara maksimal dalam aturan kewajiban tenaga kerja asing dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia sesuai UU No. 24/2009, mengingat bahwa tenaga kerja lokal / Warga Negara Indonesia mempunyai hak yang mana tercantum dan dilindungi dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussalam, H.R. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Penerbit Restu Agung.
- Abrar. 2015. *Penghapusan Tes Bahasa Indonesia untuk Pekerja Asing*. (Online) <http://news.metrotvnews.com/read/2015/08/22/423662/penghapusan-tes-bahasa-indonesia-untuk-pekerja-asing-dikritik>. diakses 26 Maret 2017
- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Agustinus, Michael. 2015. *Cara Menteri Ketenagakerjaan Cegah Serbuan Pekerja Asing ke RI*. (Online) <https://finance.detik.com/ekonomi-bisnis/3017193/cara-menaker-cegah-serbuan-pekerja-asing-ke-ri>. diakses 26 Maret 2017
- Akunto, Indra. 2015. *Pemerintah Hapus Syarat Mampu Berbahasa Indonesia untuk Pekerja Asing*. (Online) <http://nasional.kompas.com/read/2015/08/21/20043911/Pemerintah.Hapus.Syarat.Mampu.Berbahasa.Indonesia.untuk.Pekerja.Asing>. diakses 11 April 2017
- Alia, Siti Sarifah. 2016. *Menaker Ditantang Beberkan Data Pekerja Asing di Indonesia*. (Online) <http://nasional.news.viva.co.id/news/read/800189-menaker-ditantang-beberkan-data-pekerja-asing-di-indonesia>. diakses 27 Oktober 2016
- Bambang, Joni. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan, Cet 1*. Bandung: Pustaka Setia.
- Budiono, Abdul Rachmad. 1995. *Hukum Perburuahan di Indonesia, Cetakan I*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Chaer, Abdul dan Agustina, Leonie. 2004. *Sosiolinguistik, Perkenalan Awal*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith. 1967. *Human Relation At Work*. New York: Hill Book Company.
- Depdikbud. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Djumena, Erlangga. 2015. *Menaker: Tenaga Kerja Asing Harus Bisa Bahasa Indonesia*. (Online) <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2015/01/16/132400726/Menaker.Tenaga.Kerja.Asing.Harus.Bisa.Bahasa.Indonesia>. diakses 3 Oktober 2016
- Elfindri dan Nasri, Bachtiar. 2004. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Padang: Andalas University Press.
- Fajar, Mukti dan Achmad, Yulianto. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fuller Lon L. 1969. *The Morality Of Law*. London: Yale University Press.
- Goesniadhei, Kusnu. 2010. *Harmonisasi Sistem Hukum: Mewujudkan Tata Pemerintahan yang Baik*. Malang: Nasa Media
- Hadjon, Philipus dan Djatmiati, Tatik Sri. 2009. *Argumentasi Hukum*. Yogyakarta: Gadjah Mada University
- Hartini, Lilis. 2014. *Bahasa & Produk Hukum*. Bandung: Refika Aditama.
- Ihsanudin. 2015. *TKI Saja Wajib Bisa Berbahasa Negara Penempatan*. (Online) <http://nasional.kompas.com/read/2015/08/23/21110631/Rieke.TKI.Saja.Wajib.Bisa.Berbahasa.Negara.Penempatan>. diakses 3 Oktober 2016
- Ivansyah. 2016. *Menteri Hanif: Jumlah Tenaga Kerja Asing Masih Terkontrol*. (Online) <https://m.tempo.co/read/news/2016/12/27/078830782/menteri-hanif-jumlah-tenaga-kerja-asing-masih-terkontrol>. diakses 20 Maret 2017
- Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cetakan IV*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Kusumo, Bambang S. Widagdo. 2006. *Mengurai Benang Kusut Hukum Perburuahan dan Himpunan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*. Sidoarjo: CV Annadia.
- Kusumadewi, Anggi. 2015. *Syarat Bahasa Bagi Pekerja Asing Dihapus, Republik Indonesia Dukung Investor*. (Online) <http://www.cnnindonesia.com/nasional/20150831111151-20-75568/syarat-bahasa-bagi-pekerja-asing-dihapus-ri-dukung-investor/>. diakses 20 Maret 2017
- Mahfud, Mahdi bin Achmad dan Wiba, Vinaricha Sucika. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan dan Perkembangannya*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.
- Manan, Bagir. 2004. *Hukum Positif Indonesia*. Yogyakarta: FH UII Press.
- Manulung, Sendjun H. 1998. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Citra.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2011. *Penelitian Hukum*. Surabaya: Kencana.
- Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. 2015. *Tenaga Kerja Asing dan Bahasa Indonesia*. (Online) <http://badanbahasa.kemdikbud.go.id/ukbi/v2/index.php/berita/106-tenaga-kerja-asing-dan-bahasa-indonesia>. diakses 20 Maret 2017
- Mulyana, Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rakhmawati, Rosyidah. 2004. *Hukum Penanaman Modal di Indonesia*. Malang: Bayu Media.
- Ratya, Mega Putra. 2015. *Jokowi Minta Syarat Bisa Bahasa Indonesia untuk Pekerja Asing Dihapus*. (Online) <http://news.detik.com/berita/2997619/jokowi-minta-syarat-bisa-bahasa-indonesia-untuk-pekerja-asing-dihapus>. diakses 26 Maret 2017

- Republik Indonesia : Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Republik Indonesia : Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Republik Indonesia : Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 Tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara serta Lagu Kebangsaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5035).
- Republik Indonesia : Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- Republik Indonesia : Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 964)
- Ridwan. 2003. *Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: UII Press.
- Rifa'i, Ahmad. 2011. *Penemuan Hukum Oleh Hakim: Dalam Perspektif Hukum Progressif*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Shanon, Claude & Weaver, Warren. 1949. *The Mathematical Theory of Communication*. America: Univ of Illionis Press.
- Subijanto. 2011. Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*.
- Suprpto, Tommy. 2006. *Pengantar Teori Komunikasi, Cetakan Ke-1*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Syafitri, Dilla. 2015. *Pengertian, Dibentuknya dan Tujuan Didirikan ASEAN*. (Online) <http://www.bukupedia.net/2015/09/pengertian-dibentuknya-dan-tujuan-didirikan-asean.html>. diakses 20 September 2016
- Syamsuddin, Aziz. 2013. *Proses dan Teknik Penyusunan Undang-Undang*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Syarifin, Pipin. 2009. *Pengantar Ilmu Hukum*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Tavares, Jose Antonio Morato. 2009. *Cetak Biru Komunitas Ekonomi Asean*. (Online) <http://aeccenter.kemendag.go.id/media/176978/cetak-biru-komunitas-ekonomi-asean.pdf> hal. 7. diakses 20 September 2016
- Wahyu, Wibowo. 2001. *Manajemen Bahasa*. Jakarta: Gramedia.
- Wahyuni, Tri. 2015. *Alasan Menaker Hapus Syarat TKA Bisa Berbahasa Indonesia*. (Online) <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2015/08/31/074800426/Alasan.Menaker.Hapus.Syarat.TKA.Bisa.Berbahasa.Indonesia>. diakses 26 Maret 2017
- Waskita, Ferdinand. 2015. *Penghapusan Syarat Wajib Bahasa Indonesia untuk Pekerja Asing Tak Sesuai Trisakti*. (Online) <http://www.tribunnews.com/nasional/2015/08/23/penghapusan-syarat-wajib-bahasa-indonesia-untuk-pekerja-asing-tak-sesuai-trisakti>. diakses 11 April 2017
- Widjaja. 2000. *Ilmu Komunikasi: Pengantar Studi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo, Santoso dan Artati, Rahmi. 2012. *Penguatan Infra Struktur Keuangan Bagi UMKM: Menyongsong MEA 2015*. Jurnal INFOKOP Volume 21. Jakarta. Deputi Bidang Pengkajian Sumberdaya UKMK Kementerian Koperasi dan UKM.
- Wisanggeni, Haryo. 2015. *Pekerja Asing Tak Perlu Kuasai Bahasa Indonesia, Proteksi Pekerja Lokal Lemah*. (Online) <http://www.rappler.com/indonesia/103391-kitas-bahasa-indonesia-tenaga-kerja-asing>. diakses 11 April 2017
- Zubaidah, Neneng. 2015. *Ternyata Aturan Pekerja Asing Wajib Bahasa Indonesia Sudah Dicabut*. (Online) <https://nasional.sindonews.com/read/1036111/15/ternyata-aturan-pekerja-asing-wajib-bahasa-indonesia-sudah-dicabut-1440319282>. diakses 20 Maret 2017