

Jurist-Diction

Volume 2 No. 1, Januari 2019

Article history: Submitted 2 December 2018; Accepted 6 January 2019; Available online 27 January 2019

PERLINDUNGAN PEKERJA LOKAL YANG DIPAKSA BERBAHASA ASING OLEH PEMIMPIN PERUSAHAAN YANG TENAGA KERJA ASING

Hanin Alya' Labibah dan M. Hadi Subhan
labibaha8@gmail.com, hadi_unair@yahoo.com
Universitas Airlangga

Abstract

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

Keywords: Local Workers; Foreign Language; Company Leader; Foreign Workers.

Abstrak

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

Kata Kunci: Pekerja Lokal; Bahasa Asing; Pemimpin Perusahaan; Tenaga Kerja Asing.

Pendahuluan

Pada intinya tenaga kerja merupakan salah satu tiang bagi perusahaan karena peran tenaga kerja dalam perusahaan sangat penting karena tenaga kerja sebagai tata kelola dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Tenaga kerja mendukung terselenggarakannya operasional kegiatan di suatu perusahaan agar semua kegiatan perusahaan berjalan dengan efektif dan efisien. Tanpa adanya tenaga kerja perusahaan tidak dapat melaksanakan roda usahanya.

Secara umum tenaga kerja dapat dibagi dua meliputi tenaga kerja lokal dan tenaga kerja asing. Tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja pendamping tenaga kerja asing. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 angka 13 tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

Bahasa merupakan bagian penting dalam dunia kerja. Pada intinya Bahasa Indonesia merupakan kewajiban yang digunakan dalam komunikasi resmi di lingkungan kerja baik pemerintah maupun swasta. Dalam penjelasan Pasal 33 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa, Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan yang dimaksud dengan “lingkungan kerja swasta” adalah mencakup perusahaan yang berbadan hukum Indonesia dan perusahaan asing yang beroperasi di Indonesia. Mengenai kewajiban untuk menggunakan Bahasa Indonesia dalam berkomunikasi dapat dilihat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2014 tentang Pengembangan, Pembinaan, dan Perlindungan Bahasa dan Sastra, Serta Peningkatan Fungsi Bahasa Indonesia. Peraturan Pemerintah tersebut mengatakan bahwa Bahasa Indonesia merupakan bahasa resmi negara yang mana mempunyai beberapa fungsi, salah satunya yaitu sarana komunikasi di tingkat nasional.

Sehubungan dengan pembahasan pekerja lokal yang bekerja dalam perusahaan asing, penulis menitikberatkan suatu perusahaan asing yang berbentuk Perseroan Terbatas, pengaturan terkait PT diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

Pada dasarnya, perusahaan yang memperkerjakan TKA bisa mempunyai posisi sebagai staf keahlian khusus maupun pemimpin perusahaan, seperti direktur dan manajer perusahaan. Dalam hal pemimpin perusahaan, maka wajib bisa berbahasa Indonesia, berdasarkan Pasal 26 ayat (1) huruf C

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing bahwa setiap Pemberi Kerja TKA wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada Tenaga Kerja Asing.

Dalam suatu hubungan industrial wajib menggunakan bahasa Indonesia baik dalam komunikasi maupun dalam pembuatan norma-norma otonom seperti peraturan perusahaan, perjanjian kerja, dan perjanjian kerja bersama. Akan tetapi terdapat beberapa perusahaan yang mungkin pemimpinnya adalah ekspatria yang mana perusahaan tersebut adalah perusahaan modal asing. Kemudian direktur perusahaan tersebut membuat ketentuan bahwa pekerja lokalnya harus dapat berbahasa asing, padahal dalam ketentuannya pemimpin tersebutlah yang harus dapat berbahasa Indonesia. Dengan demikian ini sebagai pokok permasalahan dalam penulisan ini.

Metode Penelitian

Tipe penelitian hukum yang penulis gunakan dalam tulisan ini adalah tipe penelitian Doctrical Research, yang mana penelitian ini menghasilkan sebuah penjelasan yang sistematis mengenai aturan hukum, menganalisa hubungan-hubungan antar hukum, menjelaskan bidang-bidang yang sulit, dan mungkin memprediksi perkembangan yang akan datang.¹

Keharusan Pemimpin Perusahaan TKA Dapat Berbahasa Indonesia

Dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 Tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara serta Lagu Kebangsaan ini mewajibkan orang asing yang akan bekerja di Indonesia atau yang akan menjadi warga negara Indonesia harus mempunyai kemampuan berbahasa Indonesia, serta mewajibkan menggunakan bahasa Indonesia dalam komunikasi di lingkungan kerja pemerintah dan swasta. Dalam penjelasan pasal 33 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 Tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara serta

¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Kencana 2008).[32].

Lagu Kebangsaan yang dimaksud dengan “lingkungan kerja swasta” adalah mencakup perusahaan yang berbadan hukum Indonesia dan perusahaan asing yang beroperasi di Indonesia.

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

Dalam Peraturan Presiden 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing salah satu keharusan perusahaan atau pemberi kerja TKA adalah memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia bagi TKA. Tujuannya agar TKA ada komunikasi yang baik antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja yang ada dalam perusahaan tersebut atau tenaga kerja lokal. Karena dalam sebuah perusahaan harus menggunakan tenaga kerja lokal terlebih dahulu pada semua jenis jabatan yang tersedia, apabila jabatan tersebut belum bisa diduduki oleh tenaga kerja lokal maka dapat diduduki oleh TKA. Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasal 3 telah dijelaskan bahwa pemberi kerja TKA yang memperkerjakan satu (1) orang TKA harus dapat menyerap atau mempekerjakan tenaga kerja lokal sekurang-kurangnya sepuluh (10) orang pada perusahaan pemberi kerja TKA tersebut, perbandingannya 90% untuk tenaga kerja lokal dan 10% untuk TKA.

Pada PT.X yang perusahaannya tentang perkapalan, perusahaan ini

adalah asli milik orang Jepang akan tetapi perusahaan tersebut menanam modal di Indonesia sehingga menjadi Perusahaan Terbuka. Direktur dalam PT tersebut adalah orang Jepang akan tetapi sudah berdomisili di Indonesia orang Jepang ini hanya dapat berbahasa Indonesia dengan sedikit, sehingga orang Jepang ini selalu berbicara dengan staf lokalnya menggunakan bahasa Jepang. Kemudian pemimpin tersebut membuat aturan bahwa pekerja lokalnya harus berbahasa asing yaitu bahasa Jepang. Mengenai pemaksaannya untuk berbahasa asing tidak terdapat di dalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, maupun Perjanjian Kerja Bersama akan tetapi terdapat di dalam surat edaran *inter memo office* yang disampaikan oleh pemimpin perusahaan X kepada pekerja lokalnya.

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

Pada dasarnya maksud adanya ketentuan untuk dapat berbahasa Indonesia adalah untuk terjadi *transfer of knowledge* (alih pengetahuan) dan *transfer of technology* (alih teknologi) bagaimana seorang TKA tersebut dapat mengalihkan pengetahuannya kepada pekerja lokal apabila TKA tersebut

tidak dapat berbahasa Indonesia. Dengan demikian, jangan dipandang bahwa seseorang yang bekerja dalam perusahaan ini dapat berbahasa Jepang, misalnya saja orang Korea belum tentu dapat berbahasa Jepang, tetapi orang Korea dapat berbahasa Korea. Karena ada ketentuan yang menyatakan bahwa seorang TKA wajib untuk melakukan pengalihan pengetahuan. Buktinya bahwa TKA wajib ada tenaga kerja lokal pendamping sesuai dengan Pasal 45 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pemberi TKA wajib menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing.

Terdapat perusahaan yang pemimpinnya tidak dapat berbahasa Indonesia sehingga mewajibkan tenaga kerja lokal untuk dapat berbahasa asing yang pemimpin dapat berbahasa tersebut, misalnya perusahaan yang pemimpinnya adalah orang Jepang maka tenaga kerja lokal tersebut harus dapat berbahasa Jepang. Dalam hal ini terdapat pelanggaran terhadap Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 tentang Bendera, bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan karena dalam Undang-Undang ini bahasa Indonesia diwajibkan untuk digunakan komunikasi dalam lingkungan kerja, yang telah disebutkan dalam Pasal 33. Ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 tentang Bendera, bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan ini tidak hanya untuk pekerja biasa melainkan untuk semuanya baik direktur maupun pemimpin perusahaan. Pelanggaran yang kedua terdapat dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang sebenarnya tidak mewajibkan untuk berbahasa Indonesia, akan tetapi terdapat pasal yang tersirat yang mewajibkan bahwa pemberi kerja TKA wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA, yang terdapat dalam Pasal 26 ayat (1) huruf c.

Kemudian terdapat pelanggaran yang ketiga yaitu pelanggaran terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Dalam Pasal yang mana setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh

informasi yang diperlukan untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, apabila pemimpin perusahaan yang TKA memberikan informasi menggunakan bahasa asing (misalnya bahasa Jepang) kepada tenaga kerja lokal (Indonesia), maka ini melanggar hak orang Indonesia tersebut karena mendapatkan informasi tetapi tidak mengerti bahasanya, sama halnya tidak mendapatkan informasi. Kemudian dalam Pasal 40 setiap orang berhak untuk bertempat tinggal serta berkehidupan yang layak. Secara khusus, dalam konteks ketenagakerjaan, ada sejumlah ketentuan dasar yang memberikan perlindungan bagi hak-hak buruh atau pekerja. Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, merupakan suatu pasal mengenai hak dasar yang terbilang paling tua dalam sejarah hak-hak dasar sejak Indonesia berdiri, yakni² “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Serta ketentuan dalam Pasal 28 UUD NRI 1945 yang menegaskan bahwa kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-Undang.

Upaya Hukum Pekerja Lokal

Perlindungan terhadap buruh/pekerja merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari perlindungan terhadap warga negara sebagai kewajiban negara.³ Hak-hak dasar sebagai manusia harus terpenuhi dengan mendapatkan perlindungan dimana saja mereka berkerja untuk mendapatkan hak-hak dasarnya. Baik berbeda status warga negaranya maupun sama status warga negaranya, sehingga mereka mendapatkan kehidupan yang layak sebagai seseorang manusia sesuai dengan Pasal 28 D Ayat 3 UUD NRI 1945, bahwa: “Setiap warga negara memiliki Hak untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Jenis-jenis upaya hukum dapat melalui jalur perdata dan administrasi, jalur perdata ini merupakan

² Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan* (Setara Press 2016).[30].

³ Fatkhul Muin, ‘Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia’ (2015) II Cita Hukum.[2].

penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan upaya pengawasan ketenagakerjaan yang merupakan lingkup hukum administrasi.

Sedangkan perlindungan hukum sendiri dapat dibedakan menjadi 2 (dua) antara lain perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif adalah suatu perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah yang mempunyai tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya suatu pelanggaran. Yang kemudian telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang memiliki maksud untuk mencegah suatu adanya pelanggaran dan memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan kewajiban bagi para pihak, dengan adanya perlindungan preventif ini merupakan suatu bentuk perlindungan hukum yang diarahkan untuk terlindunginya hak-hak seseorang dari kemungkinan terjadinya suatu pelanggaran secara melawan hukum.⁴ Sedangkan pengertian untuk perlindungan represif adalah bentuk perlindungan hukum setelah terjadinya perselisihan. Yang mana tujuan hukum dari perlindungan ini adalah untuk menyelesaikan sengketa, penanganan dalam menyelesaikan sengketa tersebut dilakukan oleh badan peradilan yang berwenang baik secara absolut maupun relatif.⁵

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

⁴ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Negara* (Gajah Mada University Press 2011), [76].

⁵ *ibid.*

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

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

Para pihak dapat melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dengan dua mekanisme yakni penyelesaian secara sukarela (*voluntary*) dan penyelesaian wajib (*compulsory*). Penyelesaian secara sukarela dapat dilakukan melalui mekanisme Konsiliasi dan Arbitrase. Sedangkan penyelesaian wajib dilakukan melalui perundingan bipartit, mediasi dan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (Pengadilan PHI) yang dibentuk pada Pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung (MA).⁶

Dalam Pasal dijelaskan bahwa konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui

⁶ Marsen Sinaga, *Pengadilan Perburuhan di Indonesia*, (Perhimpunan Solidaritas Buruh 2006).[83].

musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.⁷ Konsiliator penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini berasal dari pihak ketiga, di luar pegawai instansi yang bertanggungjawab pada bidang ketenagakerjaan dan perselisihan hak tidak dapat ditangani oleh konsiliator. Dengan demikian penyelesaian melalui konsiliasi ini dimaksudkan untuk menyelesaikan perselisihan secara damai.

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku dalam bidang bisnis, sedangkan penyelesaian hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini merupakan pengaturan khusus untuk penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial, yang mana sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogat legi generali*, yang artinya peraturan perundang-undangan yang bersifat khusus mengesampingkan peraturan yang bersifat umum. Sebagai peraturan perundang-undangan yang bersifat khusus Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan pengertian Arbiter Hubungan Industrial dalam Pasal 1 angka 15 yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.⁸

Penyelesaian secara wajib (*compulsory*) dapat menempuh beberapa upaya hukum, yaitu: Bipartit, Mediasi, Pengadilan Hubungan Industrial. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya

⁷ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁸ *ibid.*

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

Mediasi merupakan penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator dalam hal ini adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.⁹

Selain melalui mediasi, upaya hukum yang dapat ditempuh adalah melalui pengadilan Hubungan Industrial atau dengan kata lain litigasi. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 angka 17, Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

Mediasi dan/atau Konsiliasi ini dapat dilakukan apabila pekerja lokal tidak mengikuti aturan dari pemimpin perusahaan atau keberatan dengan

⁹ *ibid.*

aturan untuk dapat berbahasa asing, yang kemudian pekerja lokal tersebut di PHK oleh pemimpin perusahaan, maka hal ini tidak lagi timbul perselisihan kepentingan melainkan berubah menjadi perselisihan PHK. Yang mana awalnya terjadi suatu perselisihan kepentingan yaitu pemimpin perusahaan yang mewajibkan pekerja lokal untuk berbahasa asing. Yang mana tidak terdapat suatu alasan untuk PHK karena tidak berbahasa asing dalam lingkungan kerja. Kemudian apabila mediasi atau konsiliasi ini gagal maka akan diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Sedangkan untuk arbitrase ini dapat dilakukan apabila terdapat perselisihan kepentingan yaitu pemimpin perusahaan yang mewajibkan pekerja lokalnya untuk berbahasa asing, dengan demikian ini sama halnya merupakan syarat bekerja dalam suatu perusahaan ini yang mana wajib untuk berbahasa asing bagi pekerja lokal. Suatu perselisihan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena putusan dari arbitrase mengikat para pihak dan bersifat final.

Pekerja lokal yang dipaksa pemimpin perusahaan TKA untuk berbahasa asing dapat pula melakukan pelaporan pengawasan ketenagakerjaan. Upaya pengawasan ketenagakerjaan ini merupakan lingkup dari hukum administrasi. Pengawasan Ketenagakerjaan ini adalah unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja. Pengawasan ketenagakerjaan sendiri memiliki pengertian yaitu kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-Undang ketenagakerjaan. Di dalam penjelasan Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud independen adalah pegawai pengawas dalam mengambil keputusan tidak terpengaruh oleh pihak lain. Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya wajib menjaga segala sesuatu yang menurut sifatnya patut untuk dirahasiakan serta tidak

menyalahgunakan wewenangnya.

Pekerja lokal yang telah melaporkan ke pengawasan ketenagakerjaan bahwa telah terjadi pelanggaran pada perusahaan, kemudian pengawas ketenagakerjaan akan memeriksa perusahaan tersebut. Dan apabila telah terjadi pelanggaran dalam suatu perusahaan upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pegawai pengawas adalah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja yaitu upaya memberikan peringatan atau teguran tertulis dalam bentuk nota pemeriksaan kepada pengusaha atau perusahaan (non yustisial).¹⁰ Setiap pengawas ketenagakerjaan wajib membuat nota pemeriksaan setelah melakukan pemeriksaan, yang mana nota pemeriksaan ini digunakan untuk menuangkan hasil dari pemeriksaan, kemudian hasil dari pemeriksaan ini akan dicatat dalam buku akta pengawas milik perusahaan yang telah melanggar norma ketenagakerjaan.¹¹

Perusahaan setelah dilakukan pemeriksaan jika benar telah terdapat pelanggaran, maka pegawai pengawas akan memberikan sanksi berupa nota pemeriksaan I kepada perusahaan tersebut. Jangka waktu dalam pelaksanaan nota pemeriksaan I diberikan batas waktu yang patut dan wajar paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak nota pemeriksaan I diterima. Sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan Pasal 31 apabila nota pemeriksaaan I tidak dilaksanakan dalam batas waktu yang telah ditentukan, maka pengawas ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan wajib menerbitkan nota pemeriksaan II, yang memuat tentang peringatan untuk melaksanaakn isi nota pemeriksaan I, jangka waktu pelaksanaan nota pemeriksaan II, akibat hukum tidak dilaksanakannya nota pemeriksaan II, tempat dan tanggal pembuatan nota pemeriksaan II, serta tanda tangan pengawas ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan

¹⁰ Khoirul Hidaayah, 'Optimalisai Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang' (2015) 7 de jure Jurnal Syariah dan Hukum. [106].

¹¹ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

dan diketahui oleh Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan. Untuk jangka waktu nota pemeriksaan II paling lama 14 (empat belas) hari sejak nota pemeriksaan II diterima.

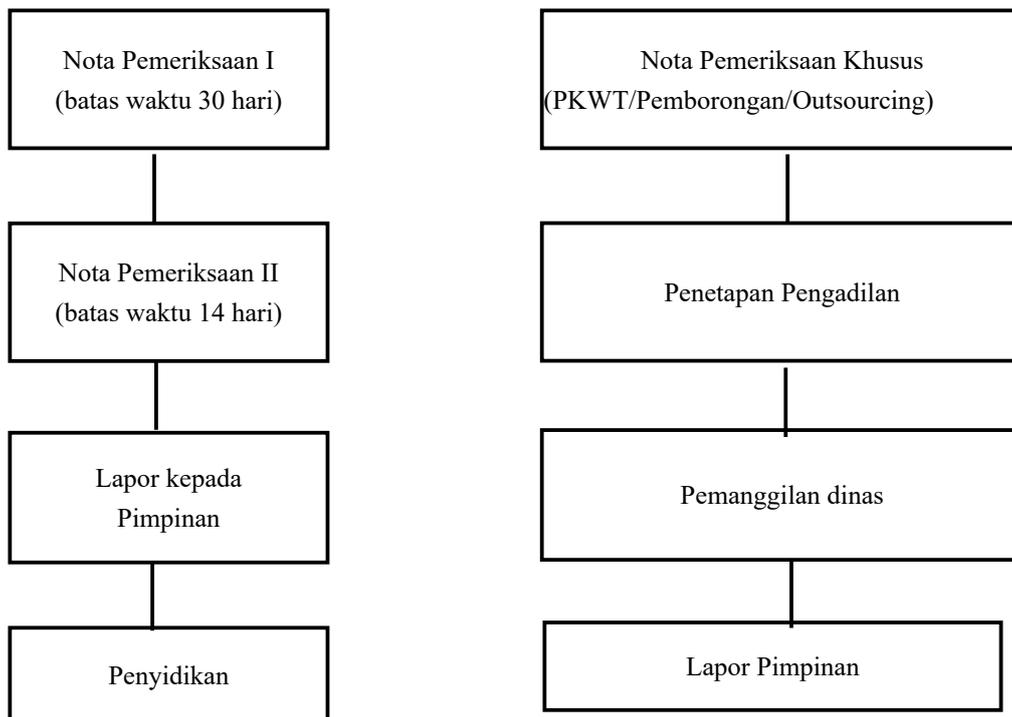
Kemudian pada tahapan selanjutnya sesuai Pasal 33 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan apabila nota pemeriksaan II tidak dilaksanakan oleh pengusaha, maka pengawas ketenagakerjaan melaporkan kepada Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan, kemudian setelah menerima laporan Pimpinan Unit Kerja Pengawasan ketenagakerjaan dapat memerintahkan melakukan tindakan penyidikan, mengambil tindakan hukum sesuai kewenangan dalam peraturan perundang-undangan, dan menerbitkan rekomendasi kepada pejabat yang berwenang untuk mengambil tindakan hukum.

Dalam hal tindakan penyidikan (*Yustisial*) dilakukan apabila pengusaha atau perusahaan tidak memperhatikan, setelah dilakukannya upaya pembinaan dan peringatan oleh pegawai pengawas. Selanjutnya akan dibuatkan berita acara projustitia oleh pegawai pengawas melalui proses penyidikan untuk diajukan ke Pengadilan, apabila peringatan dalam bentuk nota pemeriksaan I dan II tidak diperhatikan oleh pengusaha atau perusahaan. Berdasarkan Pasal 34 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan, yang mana terkait dengan nota pemeriksaan khusus pengawas ketenagakerjaan dapat membuatnya hanya memuat perjanjian kerja waktu tertentu dan/ atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Nota pemeriksaan khusus ini dibuat berdasarkan pemeriksaan khusus terhadap norma kerja perjanjian kerja waktu tertentu dan/ atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

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

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

Bagan.1 Ringkasan nota pemeriksaan



Kesimpulan

Pemimpin Perusahaan yang Warga Negara Asing (TKA) tidak dapat dibenarkan, apabila membuat aturan agar pekerja lokal wajib berbahasa asing di lingkungan kerja. Karena pada dasarnya Bahasa Indonesia wajib digunakan untuk komunikasi resmi dalam lingkungan kerja, baik swasta maupun pemerintah dan sebagai sarana komunikasi tingkat nasional. Ketentuan ini tidak hanya berlaku untuk pekerja biasa melainkan juga berlaku untuk semuanya baik direksi maupun pemimpin perusahaan. Yang sebenarnya tidak diwajibkan untuk berbahasa Indonesia, akan tetapi terdapat pengaturan yang tersirat bahwa pemberi kerja atau perusahaan

wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA. Pada dasarnya tujuan adanya ketentuan mengenai dapat berbahasa Indonesia adalah untuk terjadinya transfer of knowledge antara TKA dengan pekerja lokal. Apabila pemimpin perusahaan TKA memaksa pekerja lokal untuk berbahasa asing, maka pemimpin perusahaan tersebut akan melanggar beberapa ketentuan antara lain:

- a. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
- b. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 Tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, Serta Lagu Kebangsaan;
- c. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja lokal yang dipaksa oleh pemimpin perusahaan TKA untuk berbahasa asing yaitu dapat melalui bipartit yang mana ini merupakan penyelesaian perselisihan yang wajib dilakukan terlebih dahulu oleh para pihak dengan cara musyawarah sehingga hasinnya memuaskan para pihak, kedua yaitu melalui mediasi atau konsiliasi atau arbitrase. Untuk mediasi atau konsiliasi ini dapat dilakukan apabila pekerja lokal tidak mengikuti aturan pemimpin atau keberatan dengan adanya aturan untuk dapat berbahasa asing, yang kemudian pekerja lokal tersebut di PHK oleh pemimpin perusahaan, maka dalam hal ini tidak lagi timbul perselisihan kepentingan melainkan berubah menjadi perselisihan PHK. Sedangkan untuk arbitrase dapat dilakukan apabila terdapat perselisihan kepentingan. Perselisihan PHK ini dapat diselesaikan dengan melalui konsiliasi, mediasi, dan pengadilan hubungan industrial. Perselisihan PHK ini tidak dapat diselesaikan melalui arbitrase. Dan pekerja lokal juga dapat melaporkan ke pengawas ketenagakerjaan, kemudian pengawas ketenagakerjaan akan memberikan sanksi administrasi kepada perusahaan tersebut berupa nota pemeriksaan.

Daftar Bacaan

Buku

Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan* (Setara Press 2016).

Marsen Sinaga, *Pengadilan Perburuhan di Indonesia* (Perhimpunan Solidaritas Buruh 2006).

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)* (Kencana 2005).

_____, *Penelitian Hukum* (Kencana 2008).

Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Negara* (Gajah Mada University Press 2011).

Uwiyono Aloysius, *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Raja Grafindo 2014).

Jurnal

Fatkhul Muin, 'Perlindungan Hukum Terhadap tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia)' (2015) 2 Jurnal Cita Hukum.

Hidaayah, Khoirul Hidaayah, 'Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang' (2015) 7 de jure Jurnal Syariah dan Hukum.

Peter Mahmud Marzuki, 'Penelitian Hukum' (2001) 16 Yuridika.

Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

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

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

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

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

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

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

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

HOW TO CITE: Hanin Alya' Labibah, M. Hadi Subhan, 'Perlindungan Pekerja Lokal yang dipaksa Berbahasa Asing oleh Pemimpin Perusahaan yang Tenaga Kerja Asing' (2019) Vol. 2 No. 1 Jurist-Diction.