

**STUDI KOMPARATIF PERLINDUNGAN HUKUM DOMESTIK DAN
PENEGAKKAN HAK ASASI MANUSIA TERHADAP TENAGA KERJA ASING:
INDONESIA DAN THAILAND**

¹Luisa Oktaviana Turnip, ²Antonio Bryan, ³Janine Marieta Ajesha Nugraha

Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran

¹luisa20001@mail.unpad.ac.id, ²antonio20001@mail.unpad.ac.id,

³janine21001@mail.unpad.ac.id

ABSTRAK

Hubungan diplomatik antara Thailand dan Indonesia yang sudah terjalin selama 73 tahun menandakan pentingnya perlindungan atas penghormatan hubungan tersebut. Maka dapat diwujudkan melalui perlindungan atas hak-hak pekerja migran dalam negara masing-masing (*respective countries*). Secara internasional, tenaga kerja migran dilindungi haknya melalui *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families*. Indonesia dan Thailand memiliki Komisi HAM yang memiliki tugas untuk dapat melaksanakan pengawasan reguler. Berbeda dengan Indonesia, Thailand tidak memiliki badan penyelesaian sengketa HAM. Dengan adanya pengaturan secara internasional seperti *ASEAN Migrant Workers Protection* yang menjadi pembentukan kebijakan HAM di ASEAN diharapkan dapat mengharmonisasikan hukum dalam regional ASEAN dalam hal ini Indonesia dan Thailand. Studi ini bertujuan untuk membandingkan perlindungan hukum domestik dan penegakan hak asasi manusia terhadap tenaga kerja asing di Indonesia dan Thailand. Melalui analisis perbandingan antara kedua negara, penelitian ini menyoroti perbedaan dalam kerangka hukum yang mengatur hak-hak tenaga kerja asing serta efektivitas penegakan hak asasi manusia dalam konteks ketenagakerjaan.

Kata Kunci : *Perlindungan Hukum, Penegakan HAM, Tenaga Kerja Asing, Indonesia, Thailand*

ABSTRACT

Diplomatic relations between Thailand and Indonesia which have existed for 73 years show the importance of maintaining respect in these relations. So that this can be realized through protecting the rights of migrant workers in their respective countries (each country). Internationally, the rights of migrant workers are protected through the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families. Indonesia and Thailand have Human Rights Commissions which are tasked with carrying out regular supervision. In contrast to Indonesia, Thailand does not have a human rights dispute resolution body. With the existence of international arrangements such as the ASEAN Migrant Workers Protection, which is the formation of human rights policies in ASEAN, it is hoped that it can harmonize the laws and regulations in the ASEAN region, in this case Indonesia and Thailand. This research aims to compare domestic legal protection and enforcement of human rights for foreign workers in

Indonesia and Thailand. Through a comparative analysis between the two countries, this research highlights differences in the legal framework governing the rights of foreign workers as well as the effectiveness of human rights enforcement in the employment context.

Keywords: *Legal Protection, Human Rights Enforcement, Foreign Workers, Indonesia, Thailand.*

I. PENDAHULUAN

Sebagai anggota masyarakat, manusia menunjukkan ragam sifat dan kepribadian yang bervariasi, sejalan dengan kepentingan individu masing-masing. Seringkali, perbedaan kepentingan ini dapat menimbulkan konflik yang potensial menyebabkan perpecahan dalam komunitas. Oleh karena itu, setiap individu sebagai bagian dari masyarakat diharapkan mengikuti norma, tata cara, dan aturan yang berlaku untuk menjaga keteraturan sosial. Aturan-aturan ini berfungsi sebagai panduan untuk berperilaku dalam konteks sosial dan dirancang untuk memastikan terciptanya kepatuhan dan keadilan dalam masyarakat. Dalam konteks negara, norma-norma ini diwujudkan dalam bentuk regulasi atau ketentuan hukum, seperti konstitusi, peraturan perundang-undangan, dan peraturan lainnya. Politik hukum nasional sendiri sudah membuktikan kedudukan negara Indonesia sebagai negara hukum melalui Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (“**UUD 1945**”).

Sebagai bagian dari hukum nasional, usaha untuk mempertahankan dan melindungi hak asasi manusia (“**HAM**”) jatuh kepada tanggung jawab negara. Dengan mempertimbangkan urgensinya perlindungan hak asasi manusia tersebut, maka konstitusi harus memuat pengaturan hak asasi manusia agar ada jaminan negara terhadap hak-hak warga negara. Salah satu perubahan penting dalam Amandemen UUD 1945 adalah pengaturan hak warga negara lebih komprehensif dibanding UUD 1945 pra-amandemen yang mengatur secara umum dan singkat. Hak asasi manusia merupakan nilai-nilai yang telah diakui secara universal. Berbagai instrumen internasional

mewajibkan negara-negara peserta untuk memberikan jaminan perlindungan dan pemenuhan hak warga negara. Indonesia merupakan hukum yang memiliki sejarah panjang dalam perjuangan perlindungan hak asasi manusia. Sebagai negara hukum yang demokratis, Indonesia telah meratifikasi berbagai instrumen hukum internasional. Perubahan mendasar dalam politik penegakan hak asasi manusia setelah reformasi 1998 tetapi tidak dapat dilepaskan dari sejarah panjang perjuangan sebelumnya. Oleh karena itu, dalam paham negara hukum, jaminan perlindungan HAM dianggap sebagai ciri yang mutlak harus ada di setiap negara yang dapat disebut *rechtsstaat*.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Mengingat pentingnya peran serta tenaga kerja dalam pembangunan, sangatlah esensial untuk mengembangkan sektor ketenagakerjaan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan partisipasi tenaga kerja dalam pembangunan, serta memastikan peningkatan perlindungan bagi tenaga kerja dan keluarganya, sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan yang dihormati. Perlindungan bagi tenaga kerja ini dirancang untuk menjamin pemenuhan hak-hak dasar bagi para pekerja dan buruh, termasuk memastikan adanya kesetaraan dalam peluang dan perlakuan yang adil, bebas dari segala bentuk diskriminasi. Tujuannya adalah untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja, buruh, dan keluarganya, sambil tetap mengakomodasi dan menghargai perkembangan terkini di dunia usaha. Dalam konteks nasional, perwujudan perlindungan hak atas tenaga kerja di Indonesia ini secara khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di sisi lain, perlindungan hak atas pekerja secara internasional, khususnya dalam penggunaannya di lingkup ASEAN, salah satunya diatur dalam ASEAN *Consensus on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers* dan *ILO’s Handbook*.

Di era globalisasi, batasan antar negara semakin samar, memudahkan aliran migrasi internasional, termasuk bagi para pekerja. Ada dua alasan utama yang mendorong migrasi tenaga kerja lintas negara. Pertama, banyak pekerja dari negara berkembang pindah ke negara maju untuk menawarkan jasa, keterampilan, atau keahlian mereka. Umumnya, arus migrasi ini berasal dari negara dengan kelebihan tenaga kerja menuju negara yang membutuhkan tenaga kerja lebih banyak. Alasan kedua adalah terkait dengan pemasaran teknologi atau investasi, di mana tenaga kerja berpindah seiring dengan perpindahan modal atau teknologi. Meskipun upaya perlindungan bagi pekerja migran ini terus diupayakan, banyak di antara mereka yang tetap menghadapi kerentanan dan risiko serius selama bekerja di luar negara asal mereka.

Dalam pelaksanaannya, hampir semua negara menyediakan tenaga kerja kepada negara lain serta menerima pekerja asing bagi negaranya sendiri berdasarkan kebutuhan tertentu. Dalam kawasan Asia Tenggara, Thailand dan Indonesia merupakan negara-negara yang memiliki peran besar dalam menyediakan dan menerima tenaga kerja migran tersebut. Hubungan diplomatik antara Thailand dan Indonesia yang sudah terjalin selama 73 tahun menandakan pentingnya perlindungan atas penghormatan hubungan tersebut. Hal ini dapat diwujudkan melalui perlindungan atas hak-hak pekerja migran dalam negara masing-masing (*respective countries*). Secara internasional, tenaga kerja migran dilindungi haknya melalui *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families*.

II. METODE

Dalam penelitian kali ini, penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Penelitian ini mengkaji peraturan perundang-undangan (*lex*) yang mengatur masyarakat dan pendapat para ahli mengenai nilai-nilai yang tertanam dan berlaku dalam kehidupan bermasyarakat. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi

kepustakaan, yaitu pengumpulan bahan hukum dengan cara melakukan studi sistematis. Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif yang dimaksud sebagai pendeskripsian dan penguraian menggunakan kalimat logis dengan sumber bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan. Analisis tersebut dilakukan dengan sistematis guna menghasilkan kesimpulan yang dapat menjawab identifikasi masalah dalam penelitian ini.

III. HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Penegakkan Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia merupakan hak-hak dasar yang dibawa manusia semenjak lahir sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa, maka perlu dipahami bahwa hak asasi manusia tersebut tidaklah bersumber dari negara dan hukum, tetapi semata-mata bersumber dari Tuhan sebagai pencipta alam semesta beserta isinya, sehingga hak asasi manusia itu tidak bisa dikurangi (*non derogable right*). Oleh karena itu, yang diperlukan oleh negara dan hukum adalah suatu pengakuan dan jaminan perlindungan terhadap hak asasi manusia tersebut. Hak Asasi Manusia (HAM) umumnya dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

- a. Hak Sipil dan Politik (*Civil and Political Rights*), yang artinya adalah hak yang berkaitan dengan kebebasan individu sebagai warga dari suatu negara yang demokratis, yang meliputi perlindungan dari tirani penguasa yang sewenang-wenang, persamaan di hadapan hukum, kebebasan untuk memilih dan dipilih dalam proses demokrasi, kebebasan berpendapat,
- b. Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (*Economic, Social, and Cultural Rights*), yang artinya hak yang berkaitan dengan hak individu dalam pemenuhan kebutuhan hidup, yang meliputi hak atas pekerjaan, hak atas pemeliharaan kesehatan, hak atas lingkungan yang sehat, hak atas jaminan sosial, dan seterusnya. Hak ekonomi, sosial, dan budaya mempunyai relevansi yang sangat besar dengan hukum ketenagakerjaan, hak mendapatkan pekerjaan yang layak, sedangkan bentuk hak sipil dan politik yang ada relevansinya dengan hukum ketenagakerjaan di antaranya adalah hak berserikat bagi pekerja hak mogok, dan hak untuk tidak mendapatkan diskriminasi di tempat kerja.

Sejalan dengan amanat Konstitusi, Indonesia berpandangan bahwa pemajuan dan perlindungan

HAM harus didasarkan pada prinsip bahwa hak-hak sipil, politik, ekonomi, sosial budaya dan hak pembangunan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, baik dalam penerapan, pemantauan, maupun pelaksanaannya. Upaya pemajuan dan perlindungan HAM harus dilakukan melalui suatu konsep kerja sama Internasional yang berdasarkan pada prinsip saling menghormati, kesederajatan, dan hubungan antar negara.

Dalam penyelenggaraan ketatanegaraan di Indonesia hak asasi tersebut diwujudkan dalam suatu legitimasi hukum. Bentuk legitimasi tersebut terdapat pada norma-norma yang terdapat dalam UUD 1945 yang tidak hanya mengatur organisasi kekuasaan lembaga negara dan hubungan antar kekuasaan lembaga negara yang melahirkan kewenangan konstitusional tetapi juga mengatur hubungan negara dengan warga negara dalam konteks kewenangan negara tersebut yang berhadapan dengan hak konstitusional warga negaranya.

Dalam hubungan tersebut, hak warga negara diatur dalam UUD 1945 sebagai bentuk perlindungan hak warga negara yaitu hak konstitusional warga negara atas tindakan negara dalam penyelenggaraan negara. Hak tersebut tidak boleh dilanggar dan menjadi koridor pembatas tindakan negara dalam penyelenggaraan negara baik hak asasi maupun hak konstitusional warga negara.

Berdasarkan UU No.39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dalam Pasal 1 bahwa Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia;

Berdasarkan beberapa rumusan pengertian HAM tersebut, diperoleh suatu kesimpulan bahwa HAM merupakan hak

yang melekat pada diri manusia yang bersifat kodrati dan fundamental sebagai suatu anugerah Tuhan yang harus dihormati, dijaga dan dilindungi oleh setiap individu, masyarakat atau negara. Dengan demikian hakikat penghormatan dan perlindungan terhadap HAM ialah menjaga keselamatan eksistensi manusia secara utuh melalui aksi keseimbangan yaitu keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta keseimbangan antara kepentingan perseorangan dan kepentingan umum.

2. Tenaga Kerja Lokal

Tenaga Kerja Lokal Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Sumarsono, tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja. Pengertian tenaga kerja ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri maupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja.

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan pekerjaan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Menurut Murti, tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Payaman Simanjuntak tenaga kerja (*manpower*) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, mengurus rumah tangga, golongan lain-lain atau penerima pendapatan.

Mulyadi juga memberikan definisi tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa

yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap penduduk yang mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan batas usia minimal angkatan kerja yaitu 15 tahun.

3. Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Pengertian Tenaga Kerja Asing (TKA) sebenarnya dapat ditinjau dari segala segi, dimana salah satunya yang menentukan kontribusi terhadap daerah dalam bentuk retribusi dan juga menentukan status hukum serta bentuk-bentuk persetujuan dari pengenaan retribusi. Tenaga Kerja Asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pengertian tenaga kerja asing ditinjau dari segi Undang-Undang, yang dimana pada pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi bahwa tenaga kerja asing adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Mempekerjakan tenaga kerja asing adalah suatu yang ironi. sementara di dalam negeri masih banyak masyarakat yang menganggur. Akan tetapi, karena beberapa sebab, mempekerjakan TKA tersebut tidak dapat dihindarkan. Menurut Budiono, ada beberapa tujuan penempatan TKA di Indonesia, yaitu:

- a. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidang-bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh TKI.
- b. Mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan, terutama di bidang industri.
- c. Memberikan perluasan kesempatan kerja bagi TKI.
- d. Meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia.

Tenaga ahli yang didatangkan dari luar negeri oleh perusahaan

pemerintah/swasta hendaknya benar-benar tenaga ahli yang terampil sehingga dapat membantu proses pembangunan ekonomi dan teknologi di Indonesia. Untuk itu proses alih teknologinya kepada TKL baik dalam jalur manajerial maupun profesionalnya harus mendapat pengawasan yang ketat dengan memberikan sertifikasi kepada tenaga ahli tersebut. Oleh karena itu pemerintah telah mengaturnya dalam peraturan Menteri nomor 10 tahun 2018 bahwa setiap TKA yang bekerja di Indonesia wajib:

- a. Memiliki Pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.
- b. Memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki TKA.
- c. Mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja pendamping.

Setiap TKA yang bekerja di Indonesia wajib memiliki Visa Tinggal Terbatas (VITAS) untuk bekerja. Vitas dapat diajukan oleh pemberi kerja TKA atau TKA itu sendiri kepada Menteri atau pejabat yang berwenang. Arti vitas itu sendiri Menurut Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 adalah keterangan tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang di perwakilan Republik Indonesia atau di tempat lain yang ditetapkan oleh pemerintah Republik Indonesia yang memuat persetujuan bagi orang asing untuk melakukan perjalanan ke wilayah Indonesia dan menjadi dasar untuk pemberian Izin Tinggal Terbatas (ITAS) dalam rangka bekerja. Menurut Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Izin Tinggal Terbatas (ITAS) adalah izin yang diberikan kepada orang asing tertentu untuk berada dan tinggal di wilayah Indonesia dalam jangka waktu tertentu untuk bekerja.

Sedangkan pengertian Pekerja Migran menurut Pasal 2 ayat (1) Konvensi Internasional Tentang Perlindungan Hak-Hak Semua Buruh Migran Dan Anggota Keluarganya Tahun 1990, yang menyebutkan istilah buruh migran mengacu pada seseorang yang akan, tengah atau telah melakukan pekerjaan yang dibayar dalam suatu negara dimana ia bukan menjadi warga negara. Arti pekerja migran adalah orang yang bermigrasi atau berpindah dari wilayah kelahiran atau lokasi tinggal yang bersifat tetap untuk keperluan bekerja. Guna keperluan bekerja tersebut, pekerja migran akan menetap di

tempat bekerja tersebut dalam kurun waktu tertentu. Pekerja migran internasional itu adalah perseorangan yang bermigrasi ke luar negeri untuk keperluan bekerja.

A. Pembahasan

1. Kebijakan dan Regulasi Hak Asasi Manusia untuk Pekerja Migran di Thailand dan Indonesia

a. Pengaturan di Indonesia

i. Pengaturan dan perlindungan hukum tenaga kerja di Indonesia

Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, Pertama, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (*heterotom*) dan hukum yang bersifat otonom. Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi. Hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah, jika dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mapan. Hukum memberi manfaat terhadap prinsip perbedaan sosial serta tingkat ekonomi bagi pekerja yang kurang beruntung, antara lain seperti tingkat kesejahteraan, standar pengupahan serta syarat kerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan selaras dengan makna keadilan menurut ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, bahwa : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Lebih lanjut dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam penempatan tersebut disebutkan: Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk

memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Pengakuan hak asasi manusia dalam regulasi nasional juga dapat dilihat dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang menyatakan bahwa pelindungan pekerja migran Indonesia bertujuan untuk:

- i. menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga Negara dan Pekerja Migran Indonesia; dan
- ii. menjamin pelindungan hukum, ekonomi, dan social Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya. Berdasarkan hal di atas, semua calon pekerja migran dan/atau pekerja migran Indonesia memiliki hak yang sama dalam memperoleh perlindungan HAM. Artinya tidak ada perbedaan perlakuan antara pekerja migran formal dengan informal atau pekerja migran yang legal dan illegal.

Demikian pula ketentuan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, bahwa : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” ; Kedua, hukum normatif pada tingkat implementasi memberikan kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui aparat penegak hukum dan melaksanakan penindakan terhadap pihak-pihak yang tidak mematuhi ketentuan hukum.

Hukum ketenagakerjaan (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003) ditetapkan sebagai payung hukum bidang hubungan industrial dan direkayasa untuk menjaga ketertiban, serta sebagai kontrol sosial, utamanya memberikan landasan hak bagi pelaku produksi (barang dan jasa), selain sebagai payung hukum ketenagakerjaan diproyeksikan untuk alat dalam membangun kemitraan. Hal ini tersurat dalam ketentuan Pasal 102 (2) dan (3) UU. No. 13 Tahun 2003). Ketentuan ini terlihat sebagai aturan hukum yang harus dipatuhi para pihak (tanpa ada penjelasan lebih lanjut apa yang dimaksudkan dengan makna kemitraan). Sekilas dalam ketentuan Pasal 102 (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa : “...pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan...” Hal ini belum memberi kejelasan yang konkrit bagi masyarakat industrial yang umumnya awam dalam memahami ketentuan hukum. Ironinya hukum hanya dilihat sebagai abstraktif semata.

Demikian pula terhadap Pasal 102 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa pada intinya pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial berkewajiban untuk menjalankan pekerjaan demi kelangsungan produksi, memajukan perusahaan, dan sisi lain menerima hak sebagai apresiasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, selain menjalankan fungsi lainnya, melalui serikat pekerja untuk memperjuangkan kesejahteraan anggota serta keluarganya dengan tetap menjaga ketertiban dan kelangsungan produksi barang dan/atau jasa dan berupaya mengembangkan keterampilan serta memajukan perusahaan.

ii. **Regulasi tentang Tenaga Kerja Asing di Indonesia**

Tenaga kerja merupakan salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap semua perkembangan perekonomian nasional, Oleh karena itu hukum ketenagakerjaan harus dapat menjamin kepastian hukum, nilai keadilan, asas kemanfaatan, ketertiban, perlindungan dan penegakan hukum.

Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, pertama, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (*heterotom*) dan yang kedua, hukum yang bersifat otonom.

Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi. Hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah.

Oleh karena itu dalam upaya melindungi tenaga kerja lokal, pemerintah membuat peraturan-peraturan dalam

mempekerjakan tenaga kerja asing, salah satunya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagai pengganti dari Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping yang dicabut dan dinyatakan tidak berlaku sebagaimana tertera pada pasal 38 huruf a Perpres TKA tahun 2018.

Penerbitan Perpres TKA mengundang kontroversi di Masyarakat, banyaknya tanggapan mengenai Perpres ini yaitu pihak pro dan kontra itu sendiri. Adanya beberapa pasal dalam Perpres ini yang mengundang kontroversi dalam masyarakat, yang diduga menampakkan adanya disharmonisasi dengan norma hukum di atasnya, juga mengandung konsekuensi merugikan hak-hak tenaga kerja lokal. Pasal yang dimaksud tersebut, antara lain :

1. Pasal 9 yang berbunyi “Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 merupakan izin untuk memperkerjakan TKA”. Dengan adanya Pasal 9 Perpres TKA berarti pengesahan RPTKA merupakan izin memperkerjakan TKA. Adapun dalam UU Ketenagakerjaan, izin mempekerjakan TKA dan RPTKA diatur dalam pasal yang berbeda. Izin mempekerjakan TKA diatur dalam Pasal 42 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, sedangkan RPTKA diatur dalam Pasal 43 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, Artinya pengesahan RPTKA bukan merupakan izin untuk memperkerjakan TKA. Dalam hal ini, substansi dalam Pasal 9 Perpres TKA seharusnya bukan dalam bentuk Peraturan Presiden, namun harus dituangkan dalam bentuk perubahan Pasal 42 ayat (1) dan Pasal 43 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
2. Pasal 10 ayat (1) yang berbunyi : “ Pemberi Kerja TKA tidak wajib memiliki RPTKA untuk mempekerjakan TKA yang merupakan :
 - a. Pemegang saham yang menjabat sebagai anggota Direksi atau Anggota Dewan Komisaris pada Pemberi kerja TKA.
 - b. Pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
 - c. TKA pada jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh pemerintah”.

Pengecualian ini tidak sesuai Pasal 43 ayat

(3) UU Ketenagakerjaan yang mengatur pengecualian hanya bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional, dan perwakilan negara asing. Pasal 10 ayat (1) Perpres TKA memperluas pengecualian dalam UU Ketenagakerjaan dan mengatur norma baru yang belum diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Perpres TKA seharusnya merupakan peraturan pelaksanaan dari UU Ketenagakerjaan dan bukan membuat norma baru. Dalam hal ini, perluasan pengecualian tersebut seharusnya diatur dalam bentuk perubahan UU Ketenagakerjaan, bukan dalam Peraturan Presiden.

Selanjutnya, dalam pasal 10 ayat (1) yang mencantumkan adanya ketidakwajiban memiliki RPTKA untuk mempekerjakan TKA yang dikualifikasikan tersebut, berdampak pada kepastian lama waktu bekerjanya TKA di Indonesia, RPTKA memuat lamanya waktu Penggunaan TKA, jika RPTKA tidak ada maka dari mana masyarakat mengetahui Durasi TKA tersebut bekerja untuk jabatan atau jenis pekerjaan tersebut. Pada ayat (1) huruf C Oleh Indra Munaswar menunjukkan adanya Bias pengaturan, sebab pasal ini tidak menjelaskan secara rinci definisi pekerjaan yang dibutuhkan pemerintah. Bahkan dalam Peraturan Presiden pengaturan mengenai jenis pekerjaan yang dimaksudkan akan ditetapkan oleh Menteri, yaitu dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permen) atau Keputusan Menaker (Kepmen).

Pengaturan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ahli Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Bentuk Perlindungan hukum ada 2

yaitu Perlindungan Hukum Preventif dan Perlindungan Hukum Represif, demikian juga dalam Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja asing di Indonesia, Bentuk Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing adanya:

- 1) Perizinan,
- 2) Perjanjian Kerja,
- 3) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 4) Pengawasan dan Sanksi Administratif

iii. Syarat TKA yang Bekerja di Indonesia

Tenaga Kerja Asing (“TKA”) adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Filosofi ketenagakerjaan Indonesia adalah melindungi tenaga kerja berkewarganegaraan Indonesia yang bekerja di Indonesia sehingga jika ada kebutuhan yang khusus dan sangat membutuhkan untuk memakai tenaga kerja asing, harus dibuat persyaratan yang ketat agar tenaga kerja Indonesia terhindar dari kompetisi yang tidak sehat. Demikian yang dijelaskan oleh Togar S.M. Sijabat dalam artikel Adakah Batas Usia Bagi Tenaga Kerja Asing?.

Setiap TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja TKA harus:

- a. memiliki pendidikan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki;
- b. memiliki kompetensi atau pengalaman kerja paling sedikit 5 tahun sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki; dan
- c. mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA.

Selain persyaratan di atas, TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki. Jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh TKA ditetapkan oleh menteri setelah mendapat masukan dari kementerian/lembaga terkait.

Mengacu pada ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sebelum TKA bisa dimasuk dan bekerja di Indonesia TKA harus memiliki izin terlebih dahulu. Setiap pemberi kerja/pengusaha yang mempekerjakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Izin tersebut adalah izin RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing). Bahwa pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA harus

memiliki RPTKA. RPTKA tersebut digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing) sesuai amanat undang-undang.

1. Perizinan

TKA yang akan bekerja di Indonesia khusus wilayah Batam sebelum masuk ke Indonesia harus mengurus dokumen-dokumen penting terlebih dahulu yang berkaitan dengan izin masuk. Pengurusan dokumen TKA dilakukan dan diurus oleh pemberi kerja/pengusaha yang akan mempekerjakan TKA. TKA harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Harus Berbadan Sehat Dalam arti sebelum bekerja di PT. X TKA wajib melakukan tes kesehatan diri atau sering disebut (*Medical Check Up*)
- b. Mempunyai keahlian yang sesuai dengan jabatan yang diberikan karena TKA tersebut hanya akan ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan keahliannya.
- c. Tidak mempunyai catatan kriminal kepolisian.

Berdasarkan pasal 81 No.4 Perubahan Pasal 42 UU Cipta Kerja, Pemberi kerja wajib membuat RPTKA untuk mendapatkan rekomendasi mengurus Visa dan Izin tinggal untuk bekerja. Pasal 5 ayat (2) PP PTKA, Apabila tenaga kerja asing memiliki pekerjaan lain maka harus mendapatkan persetujuan dari Pemberi Kerja TKA pertama. Pasal 5 ayat (3) PP PTKA, Apabila tenaga kerja asing memiliki pekerjaan lain maka dipekerjakan paling lama sampai dengan berakhirnya jangka waktu sebagaimana tercantum pada RPTKA Pemberi kerja TKA pertama.

2. Perjanjian Kerja

Salah satu bentuk perjanjian adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja umumnya termasuk kedalam jenis golongan perjanjian yang dibuat di bawah tangan (akta di bawah tangan) atas dasar kesepakatan kedua belah pihak. Seperti yang dilakukan di PT. X terhadap perjanjian kerja yang dibuat terhadap perusahaan dengan TKA adalah

merupakan perjanjian (akta) di bawah tangan karena dibuat oleh para pihak tanpa melibatkan pejabat yang berwenang seperti notaris, PPAT, dan atau pejabat yang berwenang lainnya. Berdasarkan pasal 8 ayat (1) PP PKWT, TKA di Indonesia hanya bisa mendapatkan waktu tertentu paling lama 5 (lima) Tahun dan selesainya suatu Pekerjaan tertentu sampai pekerjaan tersebut selesai. Dalam pasal 81 UU No.13 perubahan Pasal 57 UU Cipta Kerja, Perjanjian Kerja wajib tertulis.

Selain perlindungan sebagaimana yang tertuang dalam perjanjian kerja, terhadap tenaga kerja asing juga mendapatkan jaminan sosial. Ketentuan yang mengatur tentang hak jaminan sosial bagi pekerja asing adalah Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 pada pokoknya menentukan bahwa peserta jaminan sosial adalah setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia.

Pasal 36 ayat (1) huruf f Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 35 Tahun 2015 menentukan bahwa tenaga kerja asing yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan wajib diberikan perlindungan melalui jaminan sosial nasional.

Pengaturan Tenaga Kerja Asing (TKA) tertuang dalam Pasal 42 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa "Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk". Pasal 42 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

Dalam hukum domestik di Indonesia, terdapat batasan penggunaan tenaga kerja asing yang dimaksudkan untuk mengalih ilmu pengetahuan dan skill (*transfer of knowledge*), dan keberadaan tenaga kerja asing diharapkan dapat mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi. Berbagai persyaratan yang harus dipenuhi sebagai syarat apabila pengusaha/perusahaan ingin menghadirkan tenaga kerja asing.

b. Pengaturan di Thailand

Sama halnya dengan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, pengaturan ketenagakerjaan di Thailand juga memiliki sifat yang komprehensif dan progresif dalam melindungi hak-hak pekerja serta menetapkan standar yang adil dalam hubungan antara pekerja dan

pengusaha. Peran utamanya adalah untuk memastikan perlindungan terhadap pekerja melalui ketentuan-ketentuan seperti upah minimum, jam kerja, jaminan sosial, dan keselamatan kerja. Selain itu, hukum ketenagakerjaan Thailand juga mengatur proses perundingan bersama antara serikat pekerja dan pengusaha untuk mencapai kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak. Melalui implementasi yang konsisten dan penegakan hukum yang efektif, hukum dan regulasi ketenagakerjaan di Thailand berperan penting dalam memastikan adanya keadilan dan kesejahteraan di tempat kerja serta mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.

Kantor Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Thailand atau *The Office of the National Human Rights Commission of Thailand* (NHRCT), yang berdiri pada tahun 1999 dan mulai beroperasi pada bulan Juli 2001, merupakan organisasi independen yang didirikan berdasarkan Konstitusi tahun 1997 dengan mandat untuk pemajuan dan perlindungan hak asasi manusia. NHRCT menyiapkan laporan pelanggaran hak asasi manusia yang mencakup rincian spesifik pelanggaran tersebut dan saran untuk tindakan perbaikan yang tepat. Untuk melakukan penyelidikannya, NHRCT mempunyai wewenang untuk meminta dokumen atau bukti yang relevan dari siapa pun atau memanggil siapa pun untuk memberikan pernyataan fakta. Meskipun Komisi tidak mempunyai kewenangan untuk menegakkan atau memberikan sanksi atas ketidakpatuhan pelanggar, Komisi dapat membawa kasus tersebut ke Pengadilan Kehakiman, Pengadilan Tata Usaha Negara, dan Mahkamah Konstitusi untuk ditinjau ulang.

Institusi nasional lainnya yang relevan dengan pemajuan dan perlindungan hak asasi manusia dan supremasi hukum di Thailand termasuk Kantor Komisi Nasional Anti-Korupsi, Kantor Ombudsman Thailand, Komisi Reformasi Hukum, Komite Parlemen untuk Keadilan dan Hak Asasi Manusia, dan

Komite Parlemen Urusan Kelompok Rentan, Mahkamah Konstitusi Kerajaan Thailand, dan Kantor Komisi Pemilihan Umum Thailand. Ada juga beberapa badan di Senat, termasuk Komite Tata Kelola Pemerintahan yang Baik; Komite Hak Asasi Manusia, Hak dan Kebebasan dan Perlindungan Konsumen; Komite Kehakiman dan Kepolisian; Komite Pembangunan Politik dan Partisipasi Masyarakat.

i. Pengaturan Hak Tenaga Kerja di Thailand

Di Thailand, kepastian hukum dalam sektor ketenagakerjaan dijamin melalui *The Labour Protection Act B.E. 2541 (1998)*, yang berlaku untuk pekerja lokal dan asing. Undang-undang ini bertujuan untuk menjamin perlakuan adil, keselamatan, dan kondisi kerja yang layak bagi semua pekerja. Salah satu aspek yang diatur dalam undang-undang ini adalah Jam Kerja dan Hari Libur, di mana jam kerja biasanya dibatasi hingga 8 jam per hari atau 48 jam seminggu, dengan hak atas setidaknya satu hari libur per minggu dan 13 hari libur nasional per tahun. Thailand juga menerapkan kebijakan upah minimum yang berbeda-beda berdasarkan provinsi, sambil menetapkan pembayaran lembur wajib jika pekerjaan melebihi jam kerja standar. Selain itu, undang-undang tersebut juga mengatur hak dan kesejahteraan karyawan, termasuk hak atas perlakuan adil, perlindungan dari diskriminasi, dan akses terhadap dana kesejahteraan.

ii. Pengaturan Hak Tenaga Kerja Asing di Thailand

Dalam konteks tenaga kerja asing, Thailand melalui hasil resolusi Kabinet pada 26 Juli 2006 telah membentuk *Migrant Worker Assistance Centers* (MWACs), yang membantu memperluas akses informasi dan bantuan bagi pekerja migran. Badan ini memberikan nasehat, konsultasi, dan sosialisasi informasi khususnya isu-isu terkait ketenagakerjaan, serta mengkoordinasikan lembaga-lembaga terkait untuk pekerja migran di Thailand. Hal ini juga menunjukkan niat untuk mengatasi masalah perdagangan manusia dan mempromosikan hak-hak buruh. Staf ILO dan MWG melakukan penilaian di lima provinsi: Chiang Mai, Tak, Nakhon Ratchasima, Samut Prakan dan Ranong selama tahun 2017 untuk membantu mengidentifikasi bidang-bidang utama untuk memperkuat kapasitas operasional MWAC.

Meskipun tidak menandatangani dan

meratifikasi *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families*, hal tersebut tidak berarti Thailand tidak berusaha untuk menjaga, menghormati, serta melindungi hak-hak tenaga kerja migran di negaranya. Hal ini dibuktikan dengan berlakunya berbagai undang-undang yang mengatur keamanan, kenyamanan, dan kepastian hukum bagi para tenaga kerja asing, antara lain:

1. *The Labour Protection Act B.E 2541 (1998)*

Hak-hak pekerja asing dan pekerja Thailand di Thailand saat ini dilindungi berdasarkan *The Labour Protection Act B.E. 2541 (1998)* dan perubahannya sama halnya dengan pekerja Thailand. Tujuan dari Undang-Undang ini adalah untuk menjunjung standar moral yang tinggi dan memperlakukan karyawan secara adil. Undang-undang ini telah diamandemen secara rinci untuk menjamin perlindungan pekerja yang lebih baik, memperbaiki kondisi kerja, dan memberikan sanksi kepada pengusaha yang gagal menaati peraturan tersebut. Amandemen terbaru adalah *the Labour Protection Act B.E. 2562 (2019) No.7.*

2. *Working of Alien Act, B.E. 2551 (2008)*

Dalam Undang-Undang ini, yang dimaksud "alien" berarti orang perseorangan yang bukan berkewarganegaraan Thailand. Undang-undang ini memuat peraturan mengenai pengajuan permohonan izin kerja atas nama orang asing, masa berlaku izin kerja yang berbeda, tugas *Committee Considering Working of Aliens*, konsekuensi dari pelanggaran Keputusan Kerajaan, dan larangan pekerjaan bagi orang asing di Thailand.

3. *Foreign Business Act, B.E 2542 (1999)*

Undang-undang ini mempunyai beberapa ketentuan yang berkaitan dengan pembatasan hak dan kebebasan individu dalam lingkup *foreign business*. Dalam Undang-Undang ini, yang dimaksud dengan "Orang Asing"

adalah:

1. Orang perseorangan yang bukan berkewarganegaraan Thailand.
2. Badan hukum tidak terdaftar di Thailand.
3. Badan hukum yang terdaftar di Thailand memiliki karakteristik seperti Memiliki setengah atau lebih saham modal badan hukum tersebut dimiliki oleh orang-orang yang berada di bawah (1) atau (2), atau badan hukum yang memiliki orang-orang di bawah (1) atau (2) berinvestasi dengan nilai setengah atau lebih dari total modal badan hukum; dan Persekutuan terbatas atau persekutuan biasa yang terdaftar dengan orang di bawah (1) sebagai mitra pengelola atau manajer.

iii. Syarat TKA yang bekerja di Thailand

Work permits atau izin kerja juga diatur dalam regulasi ketenagakerjaan di Thailand. Work permit merupakan suatu hak yang harus dapat diperoleh para pekerja asing apabila mereka memenuhi beberapa syarat, seperti: Visa Non-Imigran yang sah yang diperoleh dari kedutaan atau konsulat Thailand berdasarkan negara asalnya; Tawaran pekerjaan yang dikonfirmasi dari perusahaan Thailand yang terdaftar dengan pernyataan posisi, sifat pekerjaan, dan rincian pekerjaan lainnya; serta kualifikasi dan pengalaman dari pelamar yang relevan dengan peran pekerjaan tersebut. Work Permits sendiri terbagi menjadi beberapa jenis,

Selain kriteria umum tersebut, industri-industri tertentu mempunyai persyaratan atau batasan sendiri. Hal ini diatur melalui *Working of Alien Act, B.E. 2551 (2008)*, dan *Foreign Business Act, B.E. 2542 (1999)* yang memberikan pedoman tambahan mengenai ketenagakerjaan di sektor tertentu, antara lain:

- (1) Persyaratan Profesional dan Keahlian

Beberapa profesi mungkin memerlukan sertifikasi atau lisensi khusus. misalnya, peran di bidang teknik, perawatan kesehatan, atau pendidikan seringkali memiliki persyaratan profesional yang ketat.

- (2) Pembatasan Kuota dan Kewarganegaraan

Terdapat pembatasan jumlah pekerja asing yang dapat dipekerjakan oleh suatu perusahaan di Thailand, sering kali didasarkan pada ukuran perusahaan dan rasio pekerja Thailand terhadap pekerja asing. Selain itu, industri tertentu mungkin memiliki batasan berdasarkan kebangsaan, sejalan dengan

perjanjian internasional atau kebijakan nasional.

(3) *Restricted Occupations*

Pemerintah Thailand membatasi pekerjaan tertentu khusus untuk warga negara Thailand. hal ini biasanya mencakup peran padat karya, pekerjaan di bidang pertanian, kerajinan tangan, atau posisi ritel yang tidak memerlukan keterampilan khusus.

iv. Konsekuensi Ketidapatuhan Regulasi

Penting bagi pekerja asing dan majikan mereka di Thailand untuk mematuhi kebijakan dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Ketidapatuhan terhadap undang-undang tersebut dapat berdampak serius pada kehidupan profesional dan pribadi mereka. Menurut *Thai Labour Protection Act B.E. 2541 (1998)* dan *the Working of Alien Act, B.E. 2551 (2008)*, pelanggaran terhadap peraturan ketenagakerjaan dapat mengakibatkan denda finansial yang signifikan, tergantung pada tingkat pelanggaran seperti upah yang kurang, tidak mematuhi peraturan jam kerja, atau mengabaikan standar keselamatan kerja. Pelanggaran yang lebih serius bahkan dapat berujung pada deportasi berdasarkan *the immigration Act, B.E. 2552 (1979)*, serta masuk ke dalam daftar hitam, mencegah kembali ke Thailand untuk tujuan pekerjaan. Di samping itu, dalam beberapa kasus, ketidapatuhan juga dapat mengakibatkan tuntutan pidana, terutama jika pelanggaran tersebut dianggap merugikan warga negara Thailand atau perekonomian mereka. Dengan demikian, pemahaman dan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan sangatlah penting untuk memastikan pengalaman kerja yang sah dan produktif di Thailand, sambil menjaga keadilan dan kompetitivitas pasar kerja.

c. Pengaturan Secara Internasional

- i. Ketentuan Internasional yang mengatur mengenai Hak Pekerja Asing
 1. ASEAN Consensus on the Protection and Promotion of the Rights of

Migrant Workers (“ASEAN Migrant Workers Protection”)

“The ASEAN Way”, suatu slogan yang menjadi spirit pembentukan kebijakan Hak Asasi Manusia di regional ASEAN, yang didasari atas kedaulatan masing-masing Negara, serta adanya perbedaan sistem kenegaraan masing-masing Negara. ASEAN Migrant Workers Protection pada hakikatnya bukan merupakan suatu perjanjian internasional, namun keberadaannya harus diakui dan dianggap sebagai prinsip bagi Negara anggota untuk menentukan arah kebijakan hak asasi manusia, khususnya dalam hal tenaga kerja asing. *Chapter 7 ASEAN Migrant Workers Protection* menunjukkan komitmen setiap negara anggota bahwa HAM Tenaga Kerja Asing dipandang serius, dan merupakan suatu hak mendasar yang perlu dicapai bersama, tanpa mengenyampingkan yurisdiksi masing-masing Negara. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa negara-negara anggota ASEAN akan berkolaborasi untuk dapat mengharmonisasikan hukum demi kepentingan bersama dalam regional ASEAN.

Adapun beberapa hak dasar yang sudah diakui di dalam ASEAN Migrant Workers Protection adalah:

- a. Dapat dikunjungi oleh Keluarganya. Masing-masing *Receiving States* dapat mengatur ketentuan mengenai jangka waktu yang dapat diberikan kepada Keluarga tenaga kerja tersebut;
- b. Tenaga Kerja Asing memiliki hak untuk dapat memegang paspornya sendiri. Untuk dokumen-dokumen yang dikeluarkan oleh badan/perusahaan tempat Tenaga Kerja Asing tersebut bekerja disesuaikan kembali dengan pengaturan masing-masing *Receiving States*;
- c. Apabila terbukti bersalah, dan divonis penjara/ditahan di penjara, Tenaga Kerja Asing memiliki hak yang setara dengan warga sipil lainnya, dan harus diperlakukan sama dengan warga sipil lainnya. Ketentuan ini harus tunduk pada hukum, peraturan, dan kebijakan nasional *Receiving States*;
- d. Tenaga Kerja Asing memiliki hak untuk mengajukan pengaduan kepada pihak yang relevan, dan/atau meminta bantuan kepada kedutaan besar, maupun institusi terkait yang berada di *Receiving States*;
- e. Tenaga Kerja Asing memiliki hak untuk bergajian, dengan tunduk pada hukum,

peraturan, dan kebijakan nasional *Receiving States*.

Selain hak dasar, juga diatur mengenai hak-hak khusus yang dimiliki oleh Tenaga Kerja Asing:

- a. Tenaga Kerja Asing dapat mengakses mengenai *employment* dari institusi/badan terkait dari *Sending States* maupun *Receiving States*;
- b. Tenaga Kerja Asing memiliki hak untuk diterbitkannya kontrak kerja atau dokumen terkait penting lainnya yang dikeluarkan oleh *Employers* yang harus tertulis secara jelas mengenai ketentuan di dalam kontrak tersebut;
- c. Tenaga Kerja Asing harus diperlakukan secara *fair* sesuai dengan hukum, peraturan, dan kebijakan nasional *Receiving States*;
- d. Tenaga Kerja Asing harus mendapatkan hak tunjangan yang sama sesuai dengan ketentuan berlaku. Tenaga Kerja Asing juga harus mendapatkan gaji yang sesuai dengan perjanjian kerja;
- e. Tenaga Kerja Asing memiliki hak untuk melakukan *transfer* pendapatan mereka dengan metode apapun sepanjang sesuai dengan peraturan *receiving states* maupun *sending states*;
- f. Tenaga Kerja Asing memiliki hak untuk menggugat protes, maupun memberikan kuasa sesuai dengan ketentuan berlaku di *Receiving State* terhadap pemutusan hubungan kerja dan/atau wanprestasi sesuai dengan hukum, peraturan, dan kebijakan *receiving state*.
- g. Tenaga Kerja Asing memiliki hak untuk bergabung ke dalam Serikat Pekerja, dengan tunduk pada hukum, peraturan, dan kebijakan *receiving state*.

Namun begitu, perlu digaris bawahi kembali bahwa dokumen ini bukanlah suatu perjanjian internasional, melainkan suatu konsensus. Implikasi dari bentuk tersebut

adalah tidak dapat dipaksakan kepada masing-masing negara pihak.

2. ILO's Handbook

Pengaturan mengenai hak pekerja migrant diatur di dalam *Migrant Workers' Rights (A Handbook)* yang dicetus oleh *International Labour Organization* ("ILO") pada tahun 2007. Dalam *handbook* tersebut tidak mengatur secara yuridis mengenai secara materil hak-hak yang dimiliki oleh Pekerja Migran, namun dari ketentuan yang terdapat di dalam *handbook* tersebut terkandung referensi yang dapat digunakan oleh para buruh/serikat pekerja sebagai pedoman dalam melakukan kegiatannya. Tidak hanya kepada pekerja, namun *handbook* tersebut dapat digunakan oleh berbagai Negara guna menentukan arah kebijakan, khususnya mengenai perekrutan tenaga kerja asing. Tentunya Indonesia dan Thailand harus memandang *handbook* maupun instrumen ILO lainnya untuk dijadikan kerangka ataupun setidaknya acuan dalam pembentukan kebijakan *foreign labour employment* dan mekanismenya.

2. Analisis Kasus

a. Problem Statement

Dalam praktiknya, Indonesia dan Thailand memiliki perbedaan di dalam melaksanakan penjaminan Hak Asasi Manusia. Salah satu yang paling mencolok adalah mengenai badan/institusi yang dimiliki sebagai instrumen untuk dapat melaksanakan pelaksanaan HAM. Indonesia dan Thailand memiliki Komisi HAM yang memiliki tugas untuk dapat melaksanakan pengawasan reguler, dan penerimaan pelaporan HAM dalam rangka menjaga kesetaraan HAM warga sipil. Berbeda dengan Indonesia, Thailand tidak memiliki badan penyelesaian sengketa HAM. Indonesia memiliki Pengadilan HAM Permanen maupun *Ad Hoc*. Pengadilan HAM memiliki tugas untuk mengadili apakah terdapat praktik penyelewengan hukum terhadap pelaksanaan HAM, baik yang dilakukan oleh sekitar, pribadi ke pribadi, maupun dalam konteks ini dilakukan terhadap Hak Tenaga Kerja Asing. Namun begitu, tidak semata-mata hanya Pengadilan HAM saja yang memiliki kewenangan yurisdiksi untuk dapat memeriksa dan mengadili perkara tersebut. Dalam konteks penyelidikan dan memutus mengenai sengketa pekerja, pada umumnya dilakukan oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

Keduanya memiliki instrumen pengadilan yang menilai, memeriksa, dan memutus hubungan pekerja dengan perusahaan/*recruiter/employer*. Di Indonesia, dikenal dengan Pengadilan Hubungan Industrial (*Industrial Relation Court*), sementara di Thailand dikenal dengan *Labor Court*. Pengadilan tersebut memiliki kewenangan untuk menangani perkara yang terjadi antar *employer* dengan *employee*. Perlu dicatat bahwa pengadilan ini tidak memiliki yurisdiksi untuk menangani perkara mengenai Hak Asasi, namun perlu disadari bersama bahwa terdapat prinsip dan praktik *competence-competence*. Dengan demikian, harmonisasi hukum dapat dikatakan menjadi solusi, namun pengaplikasiannya adalah suatu tantangan tersendiri.

b. Solusi dalam Penyelesaian untuk Mengatasi Masalah Pelanggaran Hak Tenaga Kerja

Pekerja migran memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian negara melalui devisa yang mereka kirimkan. Namun, perolehan keuntungan ini tentu tidak diterima secara cuma-cuma. Sebagai gambaran, banyak pekerja migran asal Indonesia yang berada di luar negeri sering menghadapi kendala, seperti kurangnya perlindungan hukum, kepemilikan dokumen resmi yang tidak memadai, pengawasan yang tidak cukup dari Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), serta kesulitan dalam mengakses komunikasi dengan Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI). Selain itu, Menteri Ketenagakerjaan juga menyatakan 6 (enam) masalah terkait tata kelola implementasi jaminan sosial Pekerja Migran Indonesia (PMI), antara lain:

- (1) Perlindungan yang belum mencakup PMI yang mengalami kecelakaan kerja dan memerlukan perawatan di negara tempat mereka bekerja.
- (2) Manfaat dari Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian yang masih belum sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 82 Tahun

2019 yang merevisi PP No. 44 Tahun 2015 tentang program JKK dan JKM;

- (3) Persyaratan tambahan dalam pengajuan klaim yang tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) bagi PMI;
- (4) Belum adanya dukungan bagi anak-anak PMI yang belum bersekolah dan bagi orang tua PMI yang mengalami kecacatan total atau meninggal dunia;
- (5) Terbatasnya akses bagi PMI untuk memperpanjang kepesertaan dan melakukan pembayaran iuran dari negara tempat mereka bekerja; dan
- (6) Sistem pengajuan klaim yang masih manual, membuat sulitnya pelacakan kemajuan klaim yang diajukan.

Untuk mengatasi enam masalah yang dihadapi pekerja migran, Menteri Ketenagakerjaan telah mengusulkan beberapa langkah. Ini termasuk mendorong penerapan Pasal 29 ayat (4) dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, yang berfokus pada kerjasama antara BPJS Ketenagakerjaan dengan lembaga pemerintah dan/atau swasta. Tujuannya adalah untuk menanggung risiko yang belum atau tidak bisa ditangani oleh BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, ada dorongan bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk merumuskan rencana aksi guna menerapkan peraturan menteri yang berkaitan dengan jaminan sosial bagi PMI. Terakhir, pelaksanaan pelaporan sesuai Pasal 38 Permenaker No. 18 Tahun 2018 dianggap penting sebagai landasan dalam mengevaluasi pelaksanaan jaminan sosial bagi PMI. Di sisi lain, terdapat pula upaya pemerintah Indonesia untuk melindungi pekerja migran di luar negeri melalui pengeluaran Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan pekerja Migran Indonesia dan peraturan Pemerintah Nomor 59 tahun 2021 tentang Pelaksanaan perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Berdasarkan ketentuan tersebut, perlindungan pekerja migran Indonesia ditujukan untuk menjamin pemenuhan hak pekerja sebelum, selama, dan setelah bekerja.

i. Peran ILO dan lembaga lainnya untuk mengatasi & mencegah permasalahan pelanggaran HAM dan hak tenaga kerja antara Indonesia dan Thailand ?

International Labour Organisation (ILO) mendefinisikan “pekerja migran” “pekerja migran” sebagai seseorang yang bermigrasi, atau telah bermigrasi, dari sebuah negara ke negara lain, dengan gambaran untuk dipekerjakan oleh orang lain selain dirinya sendiri, termasuk siapa pun yang diterima secara reguler, sebagai seorang migran, untuk pekerjaan.

ILO didirikan pada tahun 1919 sebagai tanggapan terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh negara-negara industrial. Gagasan tentang peraturan perburuhan internasional muncul sebagai akibat pencerminan etis dan ekonomis dari kehilangan manusia dalam Revolusi Industri. Pembukaan Konstitusi ILO tahun 1919 membuka dengan penegasan bahwa perdamaian universal yang bertahan lama dapat dicapai hanya apabila hal tersebut didasarkan pada keadilan sosial.

Lebih benar dari sebelum-sebelumnya dalam dunia yang semakin global, prinsip-prinsip ini masih menjadi dasar ideologis bagi ILO. Kewajiban ILO untuk melindungi pekerja migran telah terpengaruh secara tradisional melalui elaborasi dan pengawasan standar-standar perburuhan internasional. Harus diingat bahwa kecuali dinyatakan sebaliknya bagi kategori-kategori pekerja tertentu, seluruh Konvensi dan Rekomendasi ILO diterapkan secara umum, dan berlaku bagi semua pekerja, baik warga negara maupun bukan warga negara. Hal ini berarti bahwa Konvensi-Konvensi dan Rekomendasi-Rekomendasi ILO berlaku bagi semua pekerja migran, baik yang bersifat sementara atau permanen, dan bahkan apabila mereka berada dalam situasi ireguler.

Konvensi ILO ditulis pada tahun 1949 dan Konvensi tersebut tidak mencakup beberapa kategori pekerja dari definisi pekerja migran yang mencerminkan tren

migrasi pada saat itu. Kategori-kategori pekerja yang tidak termasuk dalam Konvensi ILO adalah:

- a. pekerja-pekerja perbatasan;
- b. artis-artis dan anggota-anggota profesi liberal yang masuk ke sebuah negara hanya selama waktu yang singkat;
- c. pelaut;
- d. orang-orang yang mempekerjakan diri sendiri (berwirausaha);
- e. orang-orang yang datang khusus dengan tujuan pelatihan atau pendidikan;
- f. orang-orang dalam bisnis atau penugasan khusus, untuk organisasi mereka, di negara lain, untuk sebuah periode waktu yang terbatas atau tertentu, dan yang diharuskan untuk meninggalkan negara tersebut setelah pekerjaan atau penugasan mereka selesai; dan
- g. pekerja-pekerja yang tinggal di sebuah negara secara ilegal. Sebagian besar kategori-kategori ini sekarang telah dimasukkan kedalam Konvensi Persatuan Bangsa-Bangsa tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota-Anggota Keluarga Mereka, 2000, yang mencerminkan pemahaman terkini tentang tren migrasi baik dari sudut pandang negara pengirim maupun negara tujuan.

Kategori-kategori pekerja yang tercakup adalah :

- a. pekerja-pekerja perbatasan, yang tinggal di Negara tetangga, dimana mereka pulang setiap harinya atau setidaknya sekali seminggu;
- b. pekerja musiman;
- c. pelaut yang bekerja di kapal yang terdaftar di sebuah Negara yang bukan negara asal mereka;
- d. pekerja-pekerja di instalasi lepas laut yang berada dibawah yurisdiksi sebuah Negara yang bukan negara asal mereka;
- e. pekerja yang banyak bepergian;
- f. migran yang dipekerjakan untuk sebuah proyek tertentu; dan
- g. pekerja yang mempekerjakan dirinya sendiri (berwirausaha).

IV. KESIMPULAN

Di tengah era globalisasi, di mana aliran migrasi internasional semakin meningkat, upaya untuk melindungi hak-hak pekerja migran menjadi semakin mendesak. Negara-negara seperti Indonesia dan Thailand, yang memiliki peran penting dalam menyediakan dan menerima tenaga kerja migran,

perlu memastikan perlindungan yang memadai bagi para pekerja tersebut sesuai dengan standar internasional. Dalam pengaturan hak asasi manusia untuk pekerja migran di Thailand dan Indonesia, kedua negara memiliki kerangka regulasi yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja migran. Di Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia memberikan dasar hukum yang kuat untuk memastikan perlindungan HAM bagi pekerja migran. Di sisi lain, Thailand memiliki undang-undang dan lembaga, seperti *The Labour Protection Act*, *The Foreign Business Act*, *The Working of Alien Act*, serta *Migrant Worker Assistance Centers*, yang bertujuan untuk memperkuat perlindungan pekerja migran. Selain itu, kedua negara juga berkomitmen pada tingkat internasional, seperti melalui ASEAN Consensus on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers dan instrumen dari International Labour Organization (ILO).

Perbedaan dalam pelaksanaan penjaminan Hak Asasi Manusia (HAM) antara Indonesia dan Thailand menjadi tantangan tersendiri dalam upaya memastikan perlindungan yang adekuat bagi pekerja migran. Indonesia memiliki Pengadilan HAM yang berperan dalam mengadili praktik penyelewengan HAM, termasuk yang terkait dengan pekerja migran, sementara Thailand tidak memiliki badan penyelesaian sengketa HAM yang setara. Namun, kedua negara memiliki instrumen pengadilan yang menilai hubungan antara pekerja dan perusahaan. Harmonisasi hukum dan meningkatkan implementasi regulasi menjadi solusi potensial untuk mengatasi masalah pelanggaran hak tenaga kerja. Selain itu, perlu ada langkah konkret untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja migran, termasuk melalui peningkatan akses terhadap layanan kesehatan, pendidikan, dan perlindungan sosial, serta penguatan kerjasama antara pemerintah dan lembaga

terkait di dalam dan di luar negeri.

Peran International Labour Organisation (ILO) dan lembaga lainnya sangat penting dalam mengatasi dan mencegah pelanggaran Hak Asasi Manusia dan hak tenaga kerja antara Indonesia dan Thailand. Meskipun beberapa konvensi ILO tidak mencakup semua kategori pekerja migran, upaya ILO untuk mengembangkan standar perburuhan internasional yang inklusif telah membantu memperluas cakupan perlindungan bagi semua pekerja, termasuk pekerja migran. Melalui kerjasama antara negara-negara anggota dan lembaga internasional lainnya, termasuk kerjasama dengan Indonesia dan Thailand, upaya bersama dapat dilakukan untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja migran serta mencegah pelanggaran HAM yang terkait dengan migrasi kerja. Dengan demikian, kerjasama lintas-batas dan implementasi standar perburuhan internasional yang komprehensif menjadi kunci dalam memastikan hak-hak pekerja migran dihormati dan dilindungi dengan baik.

V. DAFTAR PUSTAKA

1. Adam Nugraha Nasution, Skripsi: Pengaruh Tenaga Kerja Asing Terhadap Kondisi Buruh Di Indonesia Bandung: Universitas Pasundan. 2017.
2. Annisa Amalia, Skripsi: Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing (Studi Komparasi Antara Hukum Islam Dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018.
3. Dany Try Hutama Hutabarat, dll, "Memahami Dan Mendeskripsikan Hubungan Negara Hukum Dengan HAM", *Journal of Humanities Social Sciences and Business (JHSSB)*, Vol. 1 No. 2, Januari, 2022.
4. Haryono, "Globalisasi dan Migrasi Tenaga Kerja Indonesia (Studi Deskriptif Sosiologi Kependudukan)", *Jurnal Hermeneutika*, Vol. 3, No. 2, November, 2017.
5. Joko ismono, Hubungan Kerja dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan, jurnal hukum Vol.2 No.1 , 2018.
6. Krismena Natalina Panjaitan, Pembinaan Karier Ketenagakerjaan dalam Perbankan (Studi Kasus di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karangayu Semarang), (Semarang: Universitas Diponegoro, 2010.

7. Laurensius Arliman S, Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Jurnal Selat Vol.5 No.1. 2017.
8. Monika Suhayati, Kontroversi Perpres Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Jurnal Hukum Vol. 10 No. 9, 2018.
9. Putu Genta Prayoga Mahardika Dan I Made Sarjana, Kajian Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018, Vol.9 No.9, 2019.
10. Rahardjo Wahyu Arif, “Diplomasi Ketenagakerjaan Thailand dalam Kasus Buruh Migran Laos”, Jurusan Ilmu Hubungan Internasional Universitas Wahid Hasyim.
11. Syaifuddin Zuhdi, Wisnu Tri Nugroho, Roudlotul Jannah, Meninjau Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Sebagai Rangka Perbaikan Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, Vol. 4 No. 1, April 2019.
12. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) bagi PMI.
13. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
14. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
15. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ahli Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
16. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
17. Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
18. Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
19. Undang-undang Dasar Republik Indonesia 1945.
20. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
21. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
22. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
23. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
24. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
25. Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: Citra Aditya Bakti). 2009.
26. Budiono Abdul Rachmat, Hukum Perburuhan Di Indonesia, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada). 1995.
27. Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Depok: PT RajaGrafindo Persada.
28. Jimly Asshiddiqie, *Demokrasi dan Hak Asasi Manusia*, (Jakarta : Mahkamah Konstitusi), 2010.

29. Mulyadi S, Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 2014.
30. Murti Sumarni & John Suprihanto, Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan, (Yogyakarta: Liberty). 2014.
31. Rozali Abdullah, Perkembangan HAM dan Keberadaan Peradilan HAM di Indonesia, (Jakarta: Ghalia Indonesia), 2002.
32. Sonny Sumarsono, Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Graha Ilmu), 2009.
33. Tim ICCE UIN Jakarta. Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani, (Jakarta: Prenada Media), 2003.