

## *Jurist-Diction*

Volume 2 No. 1, Januari 2019

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

### **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA ASING DALAM HAL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBELUM MASA KONTRAK BERAKHIR**

**Nanda Rizky Meifilanti**  
Nandarizky142@gmail.com  
Universitas Airlangga

#### ***Abstract***

*This thesis examines the form of legal protection against foreign employees who work in Indonesian companies. This legal protection is given when the company carries out the termination before the contract period ends where the reason for termination of employment before the contract period ends beyond the provisions contained in Law Number 13 of 2003. Foreign employees can only be employed with a specified time which in a certain time work agreement cannot require a probationary period in the employment relationship between foreign employees and entrepreneur or employers. This thesis used the type of doctrinal research, normative juridical research. The results generated from this paper are to find out the legal consequences of employment termination by the company against foreign employees before the contract period expires and can find out the legal efforts that can be made by foreign employees to obtain their rights. This thesis refers to the Law which is related to the use of foreign employees in Indonesia.*

**Keywords:** *Foreign Employees; Legal Protection; Certain Time; Termination of Employment; Legal Work for Foreign Employees.*

#### **Abstrak**

Mengkaji mengenai bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan Indonesia, perlindungan hukum ini diberikan ketika perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir yang mana alasan pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir tersebut di luar ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Tenaga kerja asing hanya dapat dipekerjakan dengan waktu tertentu yang mana dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan dalam hubungan kerja antara tenaga kerja asing dengan pengusaha atau pemberi kerja. Skripsi ini menggunakan tipe penelitian doctrinal research, yuridis normatif. Adapun hasil yang dihasilkan dari skripsi ini adalah untuk mengetahui akibat hukum pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan terhadap tenaga kerja asing sebelum masa kontrak berakhir dan dapat mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan tenaga kerja asing untuk mendapatkan hak-haknya. Skripsi ini mengacu pada Undang-Undang yang berkaitan dengan penggunaan bagi tenaga kerja asing di Indonesia.

**Kata Kunci:** Tenaga Kerja Asing; Perlindungan Hukum; Waktu Tertentu; Pemutusan Hubungan Kerja; Upaya Hukum Tenaga Kerja Asing.

#### **Pendahuluan**

Indonesia dalam mewujudkan kesejahteraan sosial bagi seluruh masyarakatnya memerlukan bantuan dari negara-negara lain. Sebagai negara berkembang, Indonesia tentu dihadapkan dengan keluar-masuknya tenaga kerja asing yang bekerja di suatu perusahaan Indonesia dengan harapan dapat membantu pembangunan serta

merupakan kepentingan nasional. Dalam pembangunan nasional diperlukan modal atau investasi, teknologi dan tenaga ahli asing karena pasar kerja dalam negeri belum sepenuhnya mampu menyediakan tenaga ahli baik secara kuantitas maupun kualitas.<sup>1</sup> Persoalan mengenai masuknya tenaga kerja asing tidak bisa dihindari karena berbagai macam faktor yang ada. Salah satunya adalah faktor globalisasi.

Pada era globalisasi menjadi suatu kenyataan yang harus dihadapi setiap negara, salah satunya negara Indonesia. Perkembangan dari faktor globalisasi juga mendorong terjadinya pergerakan tenaga kerja antara negara yang satu dengan negara yang lain. Terjadinya pergerakan tenaga kerja ini dapat dikarenakan oleh perusahaan-perusahaan yang telah melakukan investasi di suatu negara dan membutuhkan suatu pengawasan oleh pemilik perusahaan tersebut. Selain itu, untuk menjaga investasinya, pemilik perusahaan juga membutuhkan tenaga kerja yang memang sudah terampil dan berpengalaman di bidangnya untuk mengelola investasinya di negara tujuan. Dengan alasan kepentingan perusahaan, pemilik modal membawa beberapa tenaga kerja dari negara asalnya atau negara lain untuk dipekerjakan sebagai tenaga kerja asing di negara tujuan.<sup>2</sup> Adapun manfaat bagi negara Indonesia sendiri yang diperoleh dari pemilik perusahaan asing untuk membawa serta tenaga kerja asing adalah untuk mempercepat pembangunan ekonomi nasional.

Sampai saat ini maupun waktu yang akan datang, masih dimungkinkan adanya tenaga kerja asing yang ditempatkan di Indonesia. Hal ini dikarenakan kehadiran tenaga kerja asing memberikan berbagai macam dampak positif bagi Indonesia, antara lain sebagai berikut:<sup>3</sup>

1. Adanya keterampilan baru dengan alih teknologi yang dilakukan oleh tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia;

---

<sup>1</sup> Departmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, *Pemahaman Pasal-Pasal Utama Undang-undang Ketenagakerjaan (UU No 13/2003)* (Departmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2003). [13].

<sup>2</sup> Syahmardan, *Jurnal Legislasi Indonesia* (Direktoral Jenderal Peraturan Perundang-Undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia 2011). [500].

<sup>3</sup> Miranda S. Goeltom, 'Kompetisi Profesi Dalam Era Globalisasi: Tantangan dan Kiat Indonesia' (1997) 7 *Jurnal Studi Indonesia*. [16].

2. Memiliki pengetahuan mengenai pasar luar negeri;
3. Memiliki kemampuan bernegosiasi dengan pedagang di luar negeri terutama pada usaha kecil menengah yang umumnya kemampuan lobbying dan informasi yang dimiliki cenderung masih kurang.

Namun, meskipun tenaga kerja asing membawa berbagai macam dampak positif bagi Indonesia, terdapat pula dampak negatif, seperti:

1. Hilangnya devisa negara;
2. Kebudayaan dan sosial dapat diakses dengan berbagai cara;
3. Hilangnya kesempatan kerja untuk tenaga kerja Indonesia apabila alih pengetahuan dan keterampilan yang seharusnya diwujudkan dengan adanya Tenaga kerja asing tidak terpenuhi.

Dalam penggunaan tenaga kerja asing, diperlukan adanya ketentuan dan persyaratan untuk membatasi maupun melindungi kepentingan negara maupun kepentingan tenaga kerja asing itu sendiri. Pengaturan mengenai tenaga kerja asing terdapat di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan tenaga kerja asing, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki Tenaga kerja asing, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga kerja asing, Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pemberian Visa dan Izin Tinggal Bagi Tenaga kerja asing. Tujuan pengaturan mengenai tenaga kerja asing ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan, pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberikan kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan level.<sup>4</sup> Adanya pengaturan mengenai tenaga kerja asing bukan untuk mendiskriminasi, namun agar sebuah negara tetap mengutamakan tenaga kerja dalam negeri. Dengan adanya pengaturan ini dalam hal hubungan kerja, tenaga kerja asing di Indonesia hanya dapat menduduki jabatan

---

<sup>4</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Dinamika dan Kajian Teori)* (Ghalia Indonesia 2010). [111].

tertentu dengan waktu tertentu sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Tenaga kerja asing perlu dilindungi dikarenakan tenaga kerja asing juga menguntungkan bagi tenaga kerja Indonesia dalam hal memberikan pengetahuan yang dimilikinya untuk dipelajari oleh tenaga kerja Indonesia, hal ini tentu membuat perekonomian di Indonesia semakin maju karena keahlian yang dimiliki tenaga kerja asing tersebut sejalan dengan ketentuan dalam Pasal 45 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja asing juga untuk mencegah pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja. Tenaga kerja asing perlu diberikan perlindungan hukum yang sama dalam memperoleh perlakuan yang sama agar supaya tercapainya keadilan di negara Indonesia dan memastikan Indonesia aman bagi tenaga kerja asing.

Perjanjian kerja dapat berakhir karena suatu tertentu sesuai dengan yang tercantum pada Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yakni apabila pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu, adanya putusan pengadilan, atau kejadian tertentu yang tercantum dalam hubungan kerja. Namun, dalam praktik sering terjadi pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir dan tidak sesuai dengan waktu yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak sebelumnya, adapun perjanjian kerja berakhir tidak didasarkan pada Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

### **Metode Penelitian**

Tipe penelitian dalam penyusunan skripsi ini menggunakan penelitian doctrinal research, didasarkan pada metode penelitian yuridis normatif, yaitu pendekatan secara teoritis melalui studi kepustakaan dengan berpijak pada peraturan perundang-undangan yang ada yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terutama yang mengatur tentang perlindungan terhadap tenaga kerja asing atas pelanggaran perjanjian kerja serta peraturan perundang-undangan lainnya yang mengatur tentang tenaga kerja asing, teori-teori atau pendapat ahli hukum yang berkaitan dengan materi penulisan yang akan dibahas. Sedangkan, tipe penelitian secara normatif maksudnya adalah untuk menguraikan norma-norma

dalam pasal-pasal yang ada. Dalam skripsi ini akan membahas tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing yang bekerja pada perusahaan di Indonesia yang mana tenaga kerja asing tersebut diberhentikan atau diputus hubungannya sebelum masa kontrak berakhir.

### **Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga kerja asing Sebelum Masa Kontrak Berakhir**

Dalam buku “Pengantar Ekonomi Sumber daya Manusia” milik Payaman Simanjuntak, tenaga kerja diartikan sebagai penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang sedang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus urusan rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja secara praktis menurutnya hanya dibedakan oleh batas umur/ usia. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja secara praktis menurut Payaman Simanjuntak hanya dibedakan oleh batas umur/usia.<sup>5</sup> Sedangkan pengertian mengenai tenaga kerja asing sendiri diatur dalam Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: “tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia”. Menurut Budiono, penempatan tenaga kerja asing di Indonesia memiliki beberapa tujuan, salah satunya adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan profesional pada bidang-bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja dalam negeri.<sup>6</sup> Dengan adanya alasan tersebut, mempekerjakan Tenaga Kerja Asing tidak dapat dihindarkan, para pemberi kerja biasanya membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai pengalaman bekerja dengan baik dan ahli dalam bidang pekerjaan tersebut.

Hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh, yang menjadi landasan hukum perikatannya adalah perjanjian kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

---

<sup>5</sup> Sedjun H Manulalang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Rineka Citra 1998). [03].

<sup>6</sup> Budiono, Abdul Rachmat, *Hukum Perburuhan Di Indonesia* (Rajagrafindo Persada 1995). [115].

yaitu: “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.” Dalam membuat suatu perjanjian kerja, tidak ada bentuk khusus yang dipersyaratkan oleh Undang-Undang. Sehingga, perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau dibuat secara tertulis, yaitu surat perjanjian tersebut ditandatangani oleh kedua belah pihak.<sup>7</sup> Unsur-unsur dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh didasarkan pada perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu adanya suatu pekerjaan, perintah dan upah.<sup>8</sup>

Bentuk perjanjian kerja untuk tenaga kerja asing hanya dapat diadakan untuk jabatan dan waktu tertentu, hal ini dikarenakan adanya pengaturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 42 ayat (4). Jangka waktu bagi tenaga kerja asing untuk bekerja di wilayah Indonesia adalah didasarkan pada jangka waktu yang tercantum dalam perjanjian kerja atau perjanjian pekerjaan. Adapun jabatan tertentu yang dilarang diduduki diatur dalam Lampiran Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012. Mengenai alasan adanya pembatasan jabatan tertentu yang tidak boleh diduduki oleh Tenaga Kerja Asing untuk mencegah adanya hal-hal yang tidak diinginkan, misalnya Tenaga Kerja Asing dilarang menduduki jabatan Direktur Personalia untuk mencegah adanya keberpihakan terhadap sesamanya sehingga menyebabkan tenaga kerja dalam negeri kesulitan untuk mencari pekerjaan. Sedangkan jabatan yang dapat diduduki oleh Tenaga Kerja Asing adalah sebagai berikut:

1. Kepmenakertrans Nomor 247 Tahun 2011 pada kategori konstruksi
2. Kepmenakertrans Nomor 462 Tahun 2012 pada kategori pendidikan
3. Kepmenakertrans Nomor 463 Tahun 2012 pada kategori industri pengolahan golongan bahan kimia dan barang dari bahan kimia
4. Kepmenakertrans Nomor 464 Tahun 2012 pada kategori perdagangan besar dan eceran serta reparasi mobil dan motor
5. Kepmenakertrans Nomor 707 Tahun 2012 pada kategori transportasi dan pergudangan golongan pokok angkutan udara
6. Kepmenakertrans Nomor 708 Tahun 2012 pada kategori kesenian, hiburan, rekreasi

---

<sup>7</sup> Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).[24].

<sup>8</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Sinar Grafika 2009).[36].

7. Kepmenakertrans Nomor 354 Tahun 2013 pada kategori industri pengolahan golongan pokok industri minuman
8. Kepmenakertrans Nomor 355 Tahun 2013 pada kategori pengadaan air, pengolahan sampah dan daur ulang, pembuangan dan pembersihan limbah
9. Kepmenakertrans Nomor 356 Tahun 2013 pada kategori industri tekstil
10. Kepmenakertrans Nomor 357 Tahun 2013 pada kategori industri pakaian jadi
11. Kepmenakertrans Nomor 358 Tahun 2013 pada kategori industri makanan
12. Kepmenakertrans Nomor 359 Tahun 2013 pada kategori industri pengolahan barang logam bukan mesin dan peralatannya
13. Kepmenaker Nomor 12 Tahun 2015 pada kategori pertanian, kehutanan dan perikanan golongan peternakan
14. Kepmenaker Nomor 13 Tahun 2015 pada kategori jasa persewaan, ketenagakerjaan, agen perjalanan dan penunjang usaha lainnya
15. Kepmenaker Nomor 14 Tahun 2015 pada kategori pengolahan industri furnitur
16. Kepmenaker Nomor 15 Tahun 2015 pada kategori industri pengolahan sub golongan industri alas kaki
17. Kepmenaker Nomor 16 Tahun 2015 pada kategori penyediaan akomodasi dan penyediaan makan minum
18. Kepmenaker Nomor 17 Tahun 2015 pada kategori pengolahan sub golongan industri rokok dan cerutu
19. Kepmenaker Nomor 26 Tahun 2015 pada kategori pengolahan sub industri gula

Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing harus mempunyai persyaratan perizinan yang telah ditentukan dalam Undang-Undang yaitu pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing harus mempunyai Rencana Penggunaan Tenaga kerja asing (untuk selanjutnya disebut dengan RPTKA) yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, hal ini sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. RPTKA memuat keterangan alasan menggunakan tenaga kerja asing, jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan, jangka waktu penggunaan dan penunjukkan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan sebagaimana diatur dalam Pasal 43 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Selain RPTKA, tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia juga wajib memiliki Vitas untuk bekerja. Vitas atau Visa Tinggal Terbatas menurut Perpres No. 20 Tahun 2018 pasal 1 angka 5 yaitu keterangan tertulis yang diberikan oleh

pejabat yang berwenang memuat persetujuan bagi orang asing untuk melakukan perjalanan ke wilayah Indonesia dan menjadi dasar untuk pemberian Izin Tinggal Terbatas dalam rangka bekerja. Izin Tinggal Terbatas atau Itas merupakan salah satu syarat bagi tenaga kerja asing untuk dapat bekerja di Indonesia. Itas adalah izin yang diberikan kepada orang asing tertentu untuk berada dan tinggal di Wilayah Indonesia dalam jangka waktu tertentu untuk bekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 6 Perpres 20 Tahun 2018. Dalam hal mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia, pemberi kerja wajib menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping, hal ini ditujukan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing seperti yang terdapat pada Pasal 45 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Ketentuan kerja bagi tenaga kerja asing sendiri yang mana hanya dapat bekerja pada waktu tertentu saja tidak sama dengan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Hal ini dikarenakan apabila dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu masa kerjanya dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, kemudian dapat diperbaharui 1 (satu) kali dalam jangka waktu 2 (dua) tahun. Sedangkan, jangka waktu bagi tenaga kerja asing tidak didasarkan pada jangka waktu dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, melainkan didasarkan pada jangka waktu yang tercantum dalam perjanjian kerja antara tenaga kerja asing dengan Pemberi Kerja.

Dengan adanya ketentuan pada Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 apabila dicermati secara hukum sama sekali tidak memberikan suatu pilihan bahwa tenaga kerja asing dapat dipekerjakan selain dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dengan kata lain adanya kata “hanya” dalam Pasal tersebut mengisyaratkan adanya “larangan” untuk mengikat tenaga kerja asing dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Hal ini berarti pengusaha atau pemberi kerja tidak dapat memutuskan hubungan kerja secara sepihak sebelum masa kontrak yang dibuat dalam perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berakhir. Berdasarkan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan perjanjian kerja berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Lebih lanjut dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja yang dibuat oleh kedua belah pihak. Selain membayar ganti rugi sebesar upah pekerja/buruh sampai berakhirnya kontrak kerja yang dibuat oleh keduanya, pemberi kerja yang memberhentikan tenaga kerja asing Sesuai dengan Pasal 48 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 wajib memulangkan kembali tenaga kerja asing ke negara asal setelah perjanjian berakhir.

### **Upaya Hukum Bagi Tenaga kerja asing Yang Di PHK Sebelum Masa Kontrak Berakhir**

Pekerja/buruh yang bekerja pada suatu perusahaan di Indonesia tentunya memiliki hak-hak yang harus dipenuhi dan dilindungi, begitu juga hak-hak bagi Tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia. Hak-hak bagi pekerja/buruh biasa disebut dengan hak normatif. Hak normatif sendiri adalah hak dasar yang didapatkan oleh pekerja/buruh dalam suatu hubungan kerja, dimana hak-hak tersebut dilindungi oleh peraturan perundang-undangan. Adapun hak-hak bagi tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada umumnya adalah hak atas upah, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sama sesuai dengan harkat dan

martabat manusia berdasarkan nilai-nilai agama. Adanya perlindungan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja untuk memberikan jaminan serta memberikan rasa aman bagi pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya yang merupakan sesuatu yang sangat penting bagi pekerja/buruh. Hal ini berkaitan dengan banyaknya kasus meninggalnya pekerja/buruh yang setiap harinya mencapai rata-rata 6.000 orang atau 2,2 juta orang per tahun akibat sakit maupun kecelakaan yang diakibatkan dengan pekerjaan mereka.<sup>9</sup>

Pengertian mengenai jaminan sosial sendiri diatur dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (untuk selanjutnya disebut Undang-Undang BPJS) yaitu sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Selain upah sebagai hak yang harus diberikan kepada pekerja/buruh, hak jaminan keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan hak yang tidak kalah penting bagi pekerja/buruh, hal ini dimaksudkan untuk mencapai kesejahteraan atau kehidupan yang layak. BPJS terbagi menjadi 2 (dua) yaitu BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang BPJS dan BPJS Ketenagakerjaan yang terdapat pada Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang BPJS. Penyelenggaraan jaminan sosial dibawah BPJS Ketenagakerjaan didasarkan atas adanya prinsip kepersertaan yang bersifat wajib. Berdasarkan Pasal 14 Undang-Undang BPJS menyatakan bahwa setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, diwajibkan untuk menjadi peserta dalam program jaminan sosial. Dengan adanya ketentuan tersebut maka seluruh tenaga kerja termasuk Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia wajib menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam hubungan kerja yang dibuat oleh tenaga kerja asing dengan pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing, betapapun harmonisnya suatu hubungan kerja yang dibuat antara peker/buruh dengan pengusaha, perselisihan

---

<sup>9</sup> Rudi Suardi, *System Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (PPM 2005).[1].

yang terjadi tidak mudah untuk dihindari.<sup>10</sup> Berdasarkan Black's Laws Dictionary, Dispute didefinisikan sebagai: "A conflict or controversy, especially one that has given rise to a particular lawsuit".<sup>11</sup> Perselisihan timbul karena adanya ketidaksesuaian pendapat mengenai apa yang sudah diperjanjikan oleh kedua belah pihak. Hubungan kerja yang harmonis akan meminimalisir adanya pertentangan di tempat kerja. Dengan demikian, antara pengusaha dengan pekerja/buruh tidak akan ada rasa saling bermusuhan, yang ada adalah rasa saling menghormati, saling mengerti apa saja yang menjadi hak dan kewajibannya masing-masing, dan saling membantu meningkatkan nilai tambah dari suatu perusahaan tempatnya bekerja dalam menghadapi persaingan.<sup>12</sup>

Bagi Tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia, segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja asing, baik tindakan maupun perbuatan yang dilakukan selalu tunduk pada aturan yang berlaku di Indonesia. Sehingga segala peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia dapat menjadi perlindungan dan payung hukum bagi tenaga kerja asing, termasuk dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini mengacu pada Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Undang-Undang No. 2 tahun 2004 terdapat beberapa subjek dan objek terkait perselisihan hubungan industrial. Subjek dalam perselisihan hubungan industrial antara lain:

1. Pengusaha/gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh;
2. Pengusaha/gabungan pengusaha dengan serikat pekerja/gabungan serikat pekerja; dan
3. Serikat pekerja dengan serikat pekerja yang lain dalam satu perusahaan.

Sedangkan terkait dengan objek atau jenis perselisihan hubungan industrial, UU No. 2 tahun 2004 mengembangkan dan melembagakan 4 (empat) jenis

---

<sup>10</sup> A. Uwiyono, *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Dikaitkan dengan Pola Hubungan Perburuhan (Studi Perbandingan antara Indonesia-Belanda)* dalam Hukum dan Pembangunan, Jakarta, No. 5 Tahun XXII Oktober 1992. h. 476.

<sup>11</sup> Bryan A. Garner-Editor in Chief, *Blacks's Laws Dictionary Seventh Edition* (Minn 1999). [485].

<sup>12</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Sinar Grafika 2009).[24].

perselisihan hubungan industrial, yaitu:

1. Perselisihan hak;
2. Perselisihan kepentingan;
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja;
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial terlebih dahulu harus melalui perundingan bipartite, kemudian apabila perundingan bipartite gagal, para pihak atau salah satu pihak dapat mengupayakan melalui upaya tripartit melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Lebih lanjut apabila upaya di luar pengadilan sudah dilakukan namun masih belum mencapai kesepakatan antara para pihak, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri tempat pekerja/buruh bekerja.

Dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja asing sebelum masa kontrak berakhir, pihak yang merasa dirugikan dapat terlebih dahulu mengupayakan penyelesaian di luar pengadilan. Para pihak yang bersengketa bermusyawarah dengan cara negoisasi untuk mencapai mufakat melalui perundingan bipartite. Apabila upaya bipartite gagal maka para pihak dapat mengupayakan penyelesaian perselisihan melalui upaya tripartit dengan mediasi atau konsiliasi. Jika upaya di luar pengadilan sudah dilakukan namun para pihak atau salah satu pihak merasa dirugikan haknya, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri tempat pekerja/buruh bekerja.

Berkaitan dengan penyelesaian perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja, apabila putusan dari pengadilan hubungan industrial dirasa kurang tepat, maka pekerja/buruh dalam hal ini tenaga kerja asing dapat mengajukan permohonan kasasi mengenai putusan dari pengadilan hubungan industrial tersebut. Pengadilan perselisihan hubungan industrial dapat memeriksa kembali sengketa tersebut pada peradilan yang lebih tinggi, karena persoalan pemutusan hubungan kerja merupakan persoalan yang sensitif dan kompleks dan berhubungan langsung dengan kelangsungan pendapatan seseorang.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Dinamika dan Kajian Teori)* (Ghalia Indonesia 2010). [185].

## **Kesimpulan**

Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja atau pengakhiran hubungan kerja secara sepihak sebelum jangka waktu dalam perjanjian kerja yang dibuat tersebut berakhir. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terlebih dahulu harus dirundingkan oleh kedua belah pihak mengenai alasan maupun pelaksanaan hak dan kewajiban bagi keduanya. Apabila perusahaan atau pemberi kerja melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja asing maka pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja harus membayarkan ganti rugi sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu perjanjian kerja berakhir sebagaimana diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan pemberi kerja wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah perjanjian kerja antara kedua belah pihak berakhir, ketentuan ini terdapat pada Pasal 48 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Tenaga kerja asing yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak yang tercantum dalam perjanjian kerja berakhir, terhadap hal tersebut dapat dilakukan upaya hukum non litigasi maupun upaya hukum litigasi. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja terkait dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu para pihak terlebih dahulu melakukan upaya hukum melalui perundingan bipartite antara kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan. Apabila perundingan bipartite gagal, para pihak dapat melakukan upaya tripartit melalui mediasi atau konsiliasi. Apabila upaya tersebut telah dilakukan namun belum mencapai kesepakatan, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pekerja/buruh bekerja.

## **Daftar Bacaan**

### **Buku**

- A. Uwiyono, Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Dikaitkan dengan Pola Hubungan Perburuhan (Studi Perbandingan antara Indonesia Belanda) (dalam Hukum dan Pembangunan 1992).

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Sinar Grafika 2009).

Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Dinamika dan Kajian Teori)* (Ghalia Indonesia 2010).

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Sinar Grafika 2009).

Bryan A. Garner-Editor in Chief, *Blacks's Laws Dictionary Seventh Edition* (Minn 1999).

Departmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, *Pemahaman Pasal-Pasal Utama Undang-undang Ketenagakerjaan (UU No 13/2003)* (Departmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2003).

Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008). Miranda S. Goeltom, 'Kompetisi Profesi Dalam Era Globalisasi: Tantangan dan Kiat Indonesia' (1997) 7 *Jurnal Studi Indonesia*.

Rudi Suardi, *System Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (PPM 2005). Sedjun H Manulalang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Rineka Citra 1998).

Syahmardan, *Jurnal Legislasi Indonesia (Direktoral Jenderal Peraturan Perundang-Undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia 2011)*.

### **Jurnal**

Miranda S. Goeltom, 'Kompetisi Profesi Dalam Era Globalisasi: Tantangan dan Kiat Indonesia' (1997) 7 *Jurnal Studi Indonesia*.

### **Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Burgerlijk Wetboek (BW).

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

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4866).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5216).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5716).

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga kerja asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 39).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu yang dilarang diduduki Tenaga kerja asing.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga kerja asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 882).

Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pemberian Visa dan Izin Tinggal Bagi Tenaga kerja asing.

**HOW TO CITE:** Nanda Rizky Meifilanti, 'Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Berakhir' (2019) Vol. 2 No. 1 Jurist-Diction.