

# Jurist-Diction

Volume 3 No. 1, Januari 2020

## Tenaga Kerja Asing Yang Berhenti Sebelum Masa Kerja Berakhir

**Giovanni Dinda Cahyawati**

Giovannidinda10@gmail.com

Universitas Airlangga

**How to cite:**

Giovanni Dinda Cahyawati, 'Tenaga Kerja Asing Yang Berhenti Sebelum Masa Kerja Berakhir' (2020) Vol. 3 No. 1 Jurist-Diction.

**Histori artikel:**

Submit 6 Desember 2019;  
Diterima 12 Desember 2019;  
Diterbitkan 1 Januari 2020.

**DOI:**

10.20473/jd.v3i1.17627

**Abstrak**

Pada dasarnya orang asing yang berada di Indonesia dapat membawa keuntungan bagi negara, di samping itu setiap warga negara asing yang beriktikad baik tinggal di Indonesia, mendapatkan hak untuk dilindungi dan diberikan jaminan keamanan yang meliputi jiwa, harta benda, dan usahanya. WNA berhak mendapatkan pekerjaan di Indonesia, tetapi terdapat kualifikasi agar dengan adanya WNA sebagai Tenaga Kerja Asing (Selanjutnya disebut TKA) yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memenuhi persyaratan sesuai dalam Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Selanjutnya disebut Permenaker Nomor 10 Tahun 2018). TKA yang bekerja di Indonesia sama halnya dengan pekerja asli Indonesia, mereka terikat hukum yang berlaku di Indonesia. Antara TKA dan perusahaan terikat kontrak pribadi, yang mana kontrak tersebut sama seperti kontrak antara pekerja asli Indonesia dengan perusahaan, sehingga apabila salah satu ada yang wanprestasi maka dikenakan hukuman yang berlaku di Indonesia. TKA yang melanggar kontrak dengan mengundurkan diri sebelum masa kerja berakhir, harus dikenakan ganti kerugian sebagai bentuk tanggungjawabnya.

**Kata Kunci:** Tenaga Kerja Asing; Tenaga Kerja Indonesia; Kontrak; Masa Kerja.

**Pendahuluan**

Pada dasarnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) mengatur mengenai perjanjian kerja antara Pengusaha dan Pekerja yang mana terdapat 2 (dua) jenis perjanjian yaitu:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Bagi perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu. Jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak pengusaha atau secara

tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Undang-undang hanya menetapkan bahwa jika perjanjian diadakan secara tertulis, biaya surat dan biaya tambahan lainnya harus dipikul oleh pengusaha. Apalagi perjanjian yang diadakan secara lisan, perjanjian yang dibuat tertulispun biasanya diadakan dengan singkat sekali, tidak memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 BW. Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang dijanjikan, dan pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, setia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Hukum perjanjian dan perikatan berada dalam ruang lingkup hukum perdata. Dalam hubungan ini terdapat dua istilah yang hampir sama, namun berbeda pengertiannya, yaitu perikatan dan perjanjian. Kata Perikatan mempunyai arti yang lebih luas daripada perjanjian. Karena perikatan tidak hanya mengandung pengertian hubungan hukum yang timbul dari perjanjian saja, tetapi juga perihal hubungan hukum yang sama sekali tidak bersumber pada suatu perjanjian, yaitu perihal perikatan yang timbul dari Undang-Undang.<sup>1</sup>

Pasal 1313 BW menyebutkan bahwa "suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih." Dari

---

<sup>1</sup> Edi Putra Tje'Aman, *Kredit Perbankan Suatu Tinjauan Yuridis* (Liberty 1986).[17].

ketentuan pasal tersebut bahwa persetujuan yang dimaksud adalah suatu persetujuan yang bersifat sepihak, yaitu persetujuan yang hanya menimbulkan kewajiban pada satu pihak saja.

Perjanjian atau kontrak merupakan salah satu dasar hukum yang menimbulkan perikatan. Definisi “perikatan” menurut doktrin (para ahli) adalah hubungan dalam bidang harta kekayaan di antara dua orang (atau lebih), dimana pihak yang satu wajib melakukan suatu prestasi, sedangkan pihak yang lain berhak atas prestasi itu.<sup>2</sup> Tidak semua perjanjian mengakibatkan perikatan, hanya perjanjian yang tergolong perjanjian obligatoir. Perjanjian obligatoir adalah perjanjian yang menimbulkan kewajiban bagi para pihak yang terkait.

Perikatan ini adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih dalam lapangan harta kekayaan, dimana satu pihak wajib memenuhi prestasi dan pihak lain berhak atas prestasi yang bersangkutan. Bertolak dari inti perikatan di atas, penjabarannya secara singkat dapat diurai, bahwa yang dimaksud perbuatan hukum tak lain adalah perbuatan yang menimbulkan akibat hukum. Dalam hal ini perjanjian tersebut meliputi pihak pertama yaitu majikan dan pihak kedua yaitu pekerja atau pekerja yang masing-masing harus memenuhi prestasinya.

Sebagaimana yang telah dikemukakan dalam Pasal 1234 BW, wujud prestasi itu ada tiga jenis, yaitu memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, dan tidak berbuat sesuatu. Hakekat prestasi sebagai suatu kewajiban yang terpikul dipunggang para pihak, haruslah dipenuhi. Kebenaran bahwa prestasi wajib dipenuhi dapat dilihat dalam Pasal 1235 BW yang menyebutkan bahwa perikatan-perikatan untuk memberikan sesuatu, maka dalam hal ini baik majikan maupun pekerja wajib menjalankan prestasi masing-masing. Pekerja tidak boleh berhenti ditengah jalan sebelum kontrak berakhir, sedangkan majikan harus membayar gaji sesuai dengan kesepakatan keduanya.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang

---

<sup>2</sup> Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komer-sial* (Kencana 2014).[11].

dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau waras.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 BW adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja anatar pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Unsur-unsur yang ada dalam suatu perjanjian kerja:<sup>3</sup>

1. Adanya unsur work atau pekerjaan; Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 1603a BW yang berbunyi: "*Pekerja wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya*". Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan ketrampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.
2. Adanya unsur perintah; Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien
3. Adanya upah; Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.
4. Waktu Tertentu; Yang hendak ditunjuk oleh perkataan waktu tertentu atau zekere tijd sebagai unsur yang harus ada dalam perjanjian kerja adalah bahwa hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak berlangsung terus-menerus atau abadi. Jadi bukan waktu tertentu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Waktu tertentu tersebut dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja, dapat pula tidak ditetapkan. Di samping itu, waktu

---

<sup>3</sup> Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perpekerjaan* (Raja Grafindo Persada 1999).[41].

tertentu tersebut, meskipun tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja mungkin pula didasarkan pada peraturan perundang-undangan atau kebiasaan.

Penetapan suatu perjanjian kerja antara pekerja dan majikan tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perpekerjaan yang telah dibuat oleh majikan dengan serikat pekerja yang ada pada perusahaannya. Demikian pula perjanjian kerja tidak boleh bertentangan. Baik perjanjian kerja maupun perjanjian perpekerjaan mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Hal demikian harusnya disadari karena dengan perjanjian kerja dan perjanjian perpekerjaan yang dibuat dan ditaati secara baik akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pihak pekerja maupun majikan.

Indonesia selain memiliki penduduk yang terdiri dari Warga Negara Indonesia (Kemudian disebut WNI) dan Warga Negara Asing (Kemudian disebut WNA). Warga adalah salah satu unsur yang wajib dalam terbentuknya negara, sehingga dalam diri seorang warga negara melekat suatu hak dan akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pihak pekerja maupun majikan.<sup>4</sup>

Indonesia selain memiliki penduduk yang terdiri dari Warga Negara Indonesia (Kemudian disebut WNI) dan Warga Negara Asing (Kemudian disebut WNA). Warga adalah salah satu unsur yang wajib dalam terbentuknya negara, sehingga dalam diri seorang warga negara melekat suatu hak dan kewajiban. Hak seseorang warga negara tidak dapat dikurangi sedikitpun, sedangkan kewajiban seorang warga negara adalah salah satunya adalah mempertahankan keamanan negara, seperti yang tertuang dalam pasal 30 ayat (1) UUD 1945.

WNA berhak mendapatkan pekerjaan di Indonesia, tetapi terdapat kualifikasi agar dengan adanya WNA sebagai Tenaga Kerja Asing (Selanjutnya disebut TKA) yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memenuhi persyaratan sesuai dalam Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata

---

<sup>4</sup> Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-persetujuan Tertentu* (Sumur 1981).[70].

Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Selanjutnya disebut Permenaker Nomor 10 Tahun 2018).

- a. memiliki pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan 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;
- d. memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan; dan
- e. memiliki Izin Tinggal Terbatas (“Itas”) untuk bekerja yang diterbitkan oleh instansi yang berwenang.

Pada prinsipnya, jika TKA tidak memenuhi syarat sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, maka TKA tersebut tidak dapat dipekerjakan oleh pemberi kerja. Ini karena untuk dapat mempekerjakan TKA, perusahaan atau pemberi kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. Hubungan kerja antara penyedia kerja dan TKA yang bekerja di Indonesia sama halnya seperti pekerja Indonesia. Keduanya terikat hak dan kewajiban masing-masing yang harus dipenuhi agar tidak terjadi pelanggaran terhadap kontrak kerja tersebut.

Karya ilmiah ini mengambil contoh dari Putusan Nomor 549K/Pdt.Sus/2012 yang mana dalam kasus ini seorang TKA yang berprofesi sebagai guru pada salah satu sekolah internasional di Indonesia mengundurkan diri sebelum masa kerja berakhir. Dan pihak sekolah sebagai tempat TKA tersebut bekerja, terpaksa mengeluarkan *Exit Permit Only* karena terus didesak pihak yang bersangkutan. Belakang yang membuat sekolah tersebut merasa dirugikan karena TKA tersebut justru pindah ke sekolah internasional lainnya.

### **Rumusan Masalah**

Terkait dengan latar belakang masalah yang ada, hal-hal yang ingin dikaji dan dibahas dalam penulisan skripsi oleh penulis, adalah:

1. Apakah TKA yang bekerja di Indonesia dapat mengundurkan diri sebelum masa kerja berakhir?
2. Upaya hukum apa yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja asing yang mengundurkan diri sebelum masa kerja berakhir?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk memberikan suatu bentuk perlindungan terhadap majikan yang mempekerjakan TKA dengan keahlian khusus dengan waktu tertentu, tetapi TKA tersebut mengundurkan diri sebelum masa kontrak berakhir dan pindah ketempat kerja yang lain, dengan posisi yang sama tetapi instansi yang berbeda. Hal ini sangat merugikan majikan atau sebagai tempat yang memberikan TKA tersebut pekerjaan, kerugian selain kehilangan tenaga kerja ahli, juga kerugian biaya yang telah dikeluarkan untuk TKA tersebut. Dalam penelitian ini memiliki manfaat penelitian secara teoritis karena penelitian ini dilakukan untuk kajian akademis. Hal ini dilakukan sebagai kepentingan akademis untuk mengkaji suatu rumusan masalah yang ditimbulkan dari isu hukum untuk diselesaikan dalam sebuah analisis hukum yang akan menghasilkan sebuah kajian akademis yang berbentuk jurnal ilmiah.

### **Pendekatan Masalah**

Dalam penelitian saya ini terkait dengan pentingnya perlindungan hukum terhadap penyedia kerja yang mempekerjakan TKA dan sanksi yang akan diberikan kepada TKA yang menyudahi masa kerja sebelum kontrak berakhir, maka saya menggunakan pendekatan perundang-undangan yang meliputi telaah yang digunakan melalui perundang-undangan yang berlaku secara Nasional. Sehingga dalam penelitian ini rumusan masalah dalam isu hukum tersebut dapat terpecahkan. Dan saya juga menggunakan pendekatan konseptual melalui pandangan-pandangan serta doktrin yang ada maka dapat disimpulkan suatu penemuan hukum berdasarkan ide-ide yang berkembang. Pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang ada sangkut pautnya dengan isu hukum yang sedang ditangani. Bagi penelitian untuk kegiatan akademis, peneliti perlu mencari ratio legis dan dasar ontologism lahirnya undang-undang tersebut. Sehingga dapat ditemukan suatu aturan yang relevan untuk memecahkan masalah tersebut.

Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dilakukan dengan mencari teori serta doktrin yang telah ada untuk dijadikan suatu acuan agar dapat memahami suatu

pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu yang sedang dihadapi.

Pendekatan Kasus (*Case Approach*) merupakan metode yang digunakan dengan melakukan studi kasus yang terkait dengan rumusan masalah yang akan dikaji, kemudian dikaitkan atau diteliti berdasarkan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku.<sup>5</sup>

### **Pengunduran Diri Oleh Tenaga Kerja Asing Sebelum Masa Kerja Berakhir**

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha dengan dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan Perjanjian Kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit, nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan perkataan lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri dari adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah, seperti yang tertuang dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.<sup>6</sup>

Hubungan antara majikan dan pekerja, sangat erat kaitannya dengan perjanjian perburuhan. Perjanjian tersebut mengikat antara majikan selaku orang yang membutuhkan bantuan untuk menjalankan aktivitas perusahaannya. Dan pekerja atau buruh yang mempunyai tanggung jawab moral dalam bekerja, dan memiliki hak untuk menerima upah atau bayaran. Dalam memberikan nama

---

<sup>5</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Pertama, Cet. VII (Kencana 2005). [119].

<sup>6</sup> Zainal Asikin, *et all* "Hubungan Kerja", dalam buku, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Raja Grafindo Persada 1993). [65].



perjanjian kerja, tidak semua penyebutannya sama, bahkan beberapa sarjana hukum berpendapat berbeda.

Perjanjian kerja menurut Wirdjono Projodikoro menyebutnya sebagai persetujuan perburuhan, seperti yang tercantum dalam Pasal 1601a BW.<sup>7</sup> Sedangkan Soebekti ada menyebutkan tentang Perjanjian Perburuhan yang sejati.<sup>8</sup>

Penetapan suatu perjanjian kerja antara buruh dan majikan tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan yang telah dibuat oleh majikan dengan serikat buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian pula perjanjian kerja tidak boleh bertentangan. Baik perjanjian kerja maupun perjanjian perburuhan mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Hal demikian harusnya disadari karena dengan perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan yang dibuat dan ditaati secara baik akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pihak buruh maupun majikan.

Pada Pasal 42 Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pemberi kerja ketika mempekerjakan tenaga kerja asing harus memiliki izin tertulis dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan akan tetapi memiliki izin tertulis tersebut tidak berlaku bagi semua penggunaan tenaga kerja asing artinya ketika perwakilan negara asing dalam hal menggunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler tidak diberikan kewajiban untuk memiliki izin tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kemudian pemberi kerja perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing. Tenaga kerja asing yang dipekerjakan di Indonesia hanya hubungan kerja dan waktu tertentu maksudnya adalah Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Hubungan kerja tersebut ada 3 unsur yang menentukan adanya

---

<sup>7</sup> Wirdjono Projodikoro, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-persetujuan Tertentu* (Sumur 1981).[67].

<sup>8</sup> Soebekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata* (Pembimbin Masa 1960).[131].

hubungan kerja, yaitu:<sup>9</sup> Adanya pekerjaan yang harus dilakukan, Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan/pengusaha), Dan adanya upah oleh karenanya tenaga kerja asing di Indonesia harus ada dalam hubungan kerja sebab tanpa adanya salah satu unsur dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja. Sementara untuk perjanjian kerja waktu tertentu tidak berlaku untuk pekerjaan yang tetap, kemudian harus dibuat dalam bentuk tulisan, jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu maksimum 2 tahun, dengan satu kali perpanjangan paling lama 1 tahun, pekerja kontrak dapat diperbaiki sebanyak satu kali selama 2 tahun dengan masa jeda satu bulan jadi hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Apabila masa kerjanya telah selesai maka tenaga kerja asing tidak dapat diperpanjang kemudian dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya. Kemudian pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia harus memperhatikan pada Pasal 43 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah menegaskan, pertama, pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. Kedua, Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat alasan penggunaan tenaga kerja asing, jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan, jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing, dan penunjukkan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan. Ketiga, ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing. Keempat Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur dalam keputusan menteri.

Pasal 49 Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan yang tertentu dimana jabatan-jabatan yang dilarang pada Pasal 49 Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur lebih lanjut pada

---

<sup>9</sup> Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja Yogyakarta* (Lakbang PRESSindo 2016).[194].

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang menegaskan bahwa jabatan-jabatan yang dilarang antara lain: jabatan anggota direksi, anggota dewan komisaris atau anggota pembina, anggota pengurus, anggota pengawas. Kemudian juga ditegaskan bahwa pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negeri asalnya setelah hubungan kerja dengan tenaga kerja asing telah berakhir masa kerja yang telah di perjanjikan. Kemudian pada Pasal 49 Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan mengenai penggunaan tenaga kerja asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping diatur lebih lanjut pada keputusan menteri. Surat keputusan pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing (Selanjutnya disingkat RPTKA).<sup>10</sup>

Diatur pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing di dalam Pasal 6, yang menegaskan bahwa pemberi kerja untuk mendapatkan rencana penggunaan tenaga kerja asing harus mulai dari mengajukan permohonan secara online kepada dirjen melalui direktur dengan mengunggah alasan penggunaan tenaga kerja asing, formulir rencana penggunaan tenaga kerja asing yang telah diisi, surat izin usaha dari instansi yang berwenang, akta dan keputusan pengesahan pendirian dan/atau perubahan dari instansi yang berwenang, bagan struktur organisasi perusahaan, rekomendasi jabatan yang akan diduduki oleh tenaga kerja asing dari instansi teknis sesuai dengan peraturan yang berlaku di instansi teknis terkait, keterangan domisili perusahaan dari pemerintah daerah setempat, Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) pemberi kerja tenaga kerja asing, surat penunjukkan TKI pendamping dan rencana program pendampingan, dan surat pernyataan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI sesuai dengan kualifikasi jabatan yang di duduki oleh tenaga kerja asing, bukti wajib lapor ketenagakerjaan yang masih

---

<sup>10</sup> Agus hamidah, *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Ghalia Indonesia 2010).[113].

berlaku sesuai dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan.

Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu hal tersebut telah dituangkan dalam Pasal 2 ayat (1) Perpres 20 Tahun 2018. Hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak. Ia merupakan hubungan hukum antara seorang majikan dengan seorang buruh. Dalam melakukan hubungan kerja haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Pelaksanaan pekerjaan tersebut juga harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja dan juga tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, kebiasaan setempat, dan ketertiban umum.<sup>11</sup> Hubungan kerja hanya lahir karena perjanjian kerja. Perjanjian kerja melahirkan perikatan. Perikatan yang lahir karena perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Pemberlakuan asas tersebut dikarenakan 2 (dua) hal. Pertama berdasarkan tinjauan sejarah keberadaan dan penggunaan TKA yang hanya untuk alih teknologi dan alih keahlian dalam rangka penanaman modal dan pembangunan. Kedua, berdasarkan penafsiran sistematis dan asas sementara waktu pada Pasal 42 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan yang secara tegas menyatakan bahwa TKA hanya dapat diperkerjakan untuk jabatan atau kedudukan dan waktu tertentu.

Undang-undang Ketenagakerjaan berlaku juga bagi para TKA. Hal ini dapat dilihat dari definisi tenaga kerja dan pekerja yang dikenal dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 1 angka 2 Undang-undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pasal 1 angka 3 Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

---

<sup>11</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Raja Grafindo Persada 2008).[40].

Selama TKA itu bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain di Indonesia, maka ia disebut sebagai pekerja, dalam hal ini pekerja apapun yang terikat suatu kontrak kerja, sehingga berlaku pula ketentuan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Hal ini dipertegas dengan dikenalnya istilah TKA dalam Pasal 1 angka 13 UU Ketenagakerjaan bahwa tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. TKA di Indonesia terlebih dahulu sebagaimana disebut dalam Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

Hubungan kerja TKA dengan pengusaha hanya dapat diperjanjikan dengan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu atau yang dikenal dengan kerja dengan sistem kontrak. Jika TKA dipekerjakan dengan sistem kontrak seperti ini, maka ada kewajiban baginya jika *resign* sebelum kontrak selesai, yaitu membayar ganti rugi sebesar sisa masa kontrak yang tidak ia selesaikan. Ketentuan ini dipertegas dalam Pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, 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.

Pasal dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, yakni Pasal 162 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan dan Pasal 154 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan. Perlu kami luruskan bahwa tidak ada ayat (4) dalam Pasal 154 Undang-undang Ketenagakerjaan. Berikut bunyi lengkap Pasal 154 Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan tidak diperlukan dalam hal:

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha,

- berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
  - d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu hal tersebut telah ditungakan dalam Pasal 2 ayat (1) Perpres 20 Tahun 2018. Hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak. Ia merupakan hubungan hukum antara seorang majikan dengan seorang buruh. Dalam melakukan hubungan kerja haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Pelaksanaan pekerjaan tersebut juga harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja dan juga tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, kebiasaan setempat, dan ketertiban umum.<sup>12</sup> Hubungan kerja hanya lahir karena perjanjian kerja. Perjanjian kerja melahirkan perikatan. Perikatan yang lahir karena perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja

Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Subyek hukum dalam perjanjian kerja pada dasarnya adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh.<sup>13</sup> Obyek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka ia akan mendapatkan upah. Sehingga antara TKA dan pengusaha terikat hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban, serta prestasi yang harus dipenuhi. Akibatnya apabila TKA tersebut menhundurkan diri sebelum masa kerja berakhir maka dapat dikenakan sanksi sebagai bentuk pertanggungjawaban.

---

<sup>12</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cetakan ke-5 (Raja Grafindo Persada 2008).[40].

<sup>13</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cetakan ke-1 (Sinar Grafika 2009).[40].

### **Upaya Hukum Yang Dilakukan Tenaga Kerja Asing Yang Mengundurkan Diri Sebelum Masa Kerja**

Pada prinsipnya jika TKA tidak memenuhi syarat sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, maka TKA tersebut tidak dapat dipekerjakan oleh pemberi kerja. Ini karena untuk dapat mempekerjakan TKA, perusahaan atau pemberi kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk, hal tersebut terdapat dalam Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jika perusahaan atau pemberi kerja mempekerjakan TKA tanpa mempunyai izin, berarti perusahaan tersebut telah melanggar ketentuan Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Atas pelanggaran tersebut, pemberi kerja dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta, hal tersebut sesuai dalam Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang merupakan suatu tindak pidana.

Pasal 29 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik (Selanjutnya disebut Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2018). Izin yang dimaksud adalah izin mempekerjakan TKA yang berupa pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Selanjutnya disingkat RPTKA). RPTKA adalah rencana penggunaan tenaga kerja asing pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. Dalam hal Pelaku Usaha akan mempekerjakan TKA, Pelaku Usaha harus terlebih dahulu mengajukan pengesahan RPTKA.

RPTKA tentunya memeriksa apakah TKA yang dipekerjakan memenuhi syarat atau tidak, baik syarat sponsor maupun administrasi. Jika tidak memenuhi syarat, maka RPTKA tidak disetujui. Jika didapati perusahaan mempekerjakan TKA yang tidak memenuhi syarat, maka syarat TKA tidak terpenuhi dan izin mempekerjakan TKA perusahaan itu bisa dicabut. pengajuan RPTKA, pejabat sebelum mensahkan RPTKA tentunya memeriksa apakah TKA yang dipekerjakan memenuhi syarat atau tidak, baik syarat sponsor maupun administrasi. Jika tidak memenuhi syarat, maka

RPTKA tidak disetujui. Jika didapati perusahaan mempekerjakan TKA yang tidak memenuhi syarat, maka syarat TKA tidak terpenuhi dan izin mempekerjakan TKA perusahaan itu bisa dicabut. Pegawai pengawas ketenagakerjaan seperti yang diatur dalam Pasal satu sampai tiga Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Selanjutnya disebut Perpres Nomor 20 Tahun 2018) juga berkewajiban mengawasi penggunaan TKA pada suatu perusahaan. Hal ini diatur dalam Pasal 36 Permenaker Nomor 10 Tahun 2018 yang berbunyi;

1. Pengawasan terhadap penggunaan TKA serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Tenaga Kerja Pendamping dilakukan melalui tahapan:
  - a. preventif edukatif;
  - b. represif nonyustisia; dan/atas
  - c. represif yustisia.
2. Tahapan preventif edukatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan upaya pencegahan melalui penyebarluasan norma, penasihatn teknis, dan pendampingan.
3. Tahapan represif nonyustisia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan dalam bentuk nota pemeriksaan dan/atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Tahapan represif yustisia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan selaku Penyidik Pegawai Negeri Sipil.

Selain itu, pengawasan atas penggunaan TKA juga dilaksanakan oleh pegawai imigrasi yang bertugas pada bidang pengawasan dan penindakan keimigrasian, secara terkoordinasi sesuai dengan lingkup tugas dan kewenangan masing-masing. Keimigrasian adalah hal ihwal lalu lintas orang yang keluar Wilayah Indonesia serta pengawasannya dalam rangka menjaga tegaknya kedaulatan negara. Ketentuan yang mengenai keimigrasian diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian, dalam Undang-Undang ini mengatur tentang lalu lintas orang yang keluar masuk ke wilayah Republik Indonesia dan pengawasan orang asing .

Orang asing atau mereka yang berstatus bukan warga negara Indonesia, untuk bepergian masuk dan keluar wilayah Indonesia diharuskan mendapatkan izin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang untuk itu. Pejabat yang



dimaksud adalah pejabat keimigrasian pada kantor perwakilan Republik Indonesia atau di tempat lainnya yang ditetapkan oleh pemerintah Republik Indonesia.

Di dalam pergaulan internasional telah berkembang hukum baru yang diwujudkan dalam bentuk konvensi internasional, negara Republik Indonesia menjadi salah satu negara yang peserta yang telah menandatangani konvensi tersebut, antara lain Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa melawan Kejahatan Transnasional yang terorganisasi, 2000 atau United Nations Convention Against Transnational Organized Crime, 2000, yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2009 beserta dua protokolnya yang menyebabkan peranan instansi Keimigrasian menjadi semakin penting karena konvensi tersebut telah mewajibkan negara peserta untuk mengadopsi dan melaksanakan konvensi tersebut.

Di pihak lain, pengawasan terhadap orang asing perlu lebih ditingkatkan sejalan dengan meningkatnya kejahatan internasional atau tindak pidana transnasional, seperti perdagangan orang, penyelundupan manusia, dan tindak pidana narkoba yang banyak dilakukan oleh sindikat kejahatan internasional yang terorganisasi.

Pengawasan terhadap orang asing tidak hanya dilakukan pada saat mereka masuk, tetapi juga selama mereka berada di Wilayah Indonesia termasuk kegiatannya. Pengawasan Keimigrasian mencakup penegakan hukum keimigrasian mencakup penegakan hukum keimigrasian, baik bersifat administratif maupun tindak pidana keimigrasian.

Untuk menjamin kemanfaatan dan melindungi berbagai kepentingan nasional, maka perlu ditetapkan prinsip, tata pengawasan, tata pelayanan atas masuk dan ke luar orang ke dan dari wilayah Indonesia sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan nasional Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Terhadap orang asing pelayanan dan pengawasan di bidang keimigrasian dilaksanakan berdasarkan prinsip yang bersifat selektif (*selective policy*). Berdasarkan prinsip ini, hanya orang-orang asing yang dapat memberikan manfaat bagi kesejahteraan rakyat, bangsa dan negara Republik Indonesia serta tidak membahayakan keamanan dan ketertiban serta tidak bermusuhan baik terhadap rakyat, maupun Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila

dan UUD 1945 yang diizinkan masuk atau keluar wilayah Indonesia. Orang asing karena alasan-alasan tertentu seperti sikap permusuhan terhadap rakyat dan negara Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, untuk sementara waktu dapat ditolak masuk ke wilayah Indonesia.

Berdasarkan *selective policy*, secara selektif dapat diatur izin tinggal bagi orang asing sesuai dengan maksud dan tujuannya berada di Indonesia. Terhadap warga negara Indonesia berlaku prinsip bahwa setiap warga negara Indonesia berhak keluar atau masuk kewilayah namun, hak-hak ini bukan sesuatu yang dapat dibatasi. Karena alasan-alasan tertentu dan untuk jangka waktu tertentu WNI dapat dicegah dari wilayah Indonesia dan dapat ditangkal masuk ke wilayah Indonesia.

Bagi kita adalah sangat penting untuk mengetahui apa yang menjadi kewenangan dan tugas pekerjaan daripada badan pengawas orang asing di Indonesia. Kebebasan bergerak daripada orang-orang asing dapat secara langsung dibatasi oleh pejabat yang berwenang. Kasus Putusan Nomor 549K/Pdt.Sus/2012 yang mana dalam kasus ini seorang TKA yang berprofesi sebagai guru pada salah satu sekolah internasional di Indonesia mengundurkan diri sebelum masa kerja berakhir. Guru TKA tersebut menjadi salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu. Sebelumnya antara TKA dan perusahaan dalam hal ini adalah pihak pemilik yayasan sekolah, harus memiliki perjanjian kerja sebagai hubungan kerja antara yang satu dengan yang lainnya. Perjanjian kerja dapat dilakukan oleh siapa saja dan kapan saja, termasuk perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha maupun perusahaan dengan TKA. Prinsipnya sama dengan perjanjian kerja yang dilakukan oleh pengusaha maupun perusahaan dengan tenaga kerja dalam negeri. Perjanjian kerja harus dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perjanjian kerja, ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Lalu Husni, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Raja Grafindo Persada 2006).[86].

Antara TKA dan perusahaan terikat kontrak pribadi, yang mana kontrak tersebut sama seperti kontrak antara pekerja asli Indonesia dengan perusahaan, sehingga apabila salah satu ada yang wanprestasi maka dikenakan hukuman yang berlaku di Indonesia. TKA yang melanggar kontrak dengan mengundurkan diri sebelum masa kerja berakhir, harus dikenakan ganti kerugian sebagai bentuk tanggungjawabnya. Adapun perhitungan ganti rugi kepada pihak lainnya yaitu sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Sebelum menghitung berapa jumlah ganti rugi yang harus TKA bayar, terlebih dahulu kita perlu memahami definisi upah dan komponen yang ada di dalamnya. Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan *bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan*.

Berdasarkan definisi di atas, maka upah terdiri dari hak pekerja yang dinyatakan dalam bentuk uang ditambah tunjangan. Jika dikaitkan dengan pertanyaan TKA, maka upah adalah gaji pokok termasuk tunjangan yang TKA peroleh setiap bulannya. Hal ini juga sejalan dengan yang dimaksud dengan upah minimum menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. mGuru TKA yang mengundurkan diri tersebut seharusnya masih harus menyelesaikan kontrak untuk beberapa bulan lagi. Dengan demikian, mengacu pada komponen upah dan aturan soal ganti rugi

### **Kesimpulan**

Pada prinsipnya hubungan antara perusahaan dengan TKA diikat dengan perjanjian kerja yang dibuat oleh TKA tersebut dalam perjanjian kerja ini diatur

mengenai jangka waktu kerja TKA bekerja diperusahaan. Jangka waktu kerja tersebut harus ditaati oleh perusahaan dan TKA, sehingga sebelum jangka waktu berakhir baik pengusaha maupun TKA tidak boleh mengakhiri perjanjian kerja. Adapun upaya hukum yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap TKA yang mengundurkan diri sebelum berakhirnya perjanjian kerja adalah dengan memperselisihkan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan Bipartit, Mediasi, dan Pengadilan hubungan industrial. Pengusaha dapat pula melaporkan kepengawas ketenagakerjaan.

### **Daftar Bacaan**

#### **Buku**

Bambang R. Joni S, *Hukum Ketenagakerjaan* (Pustaka Setia Bandung 2013).

Danim Sudarman, *Transformasi Sumber Daya Manusia: Analisis Fungsi Pendidikan Dinamika Prilaku dan Kesejahteraan Manusia Indonesia Masa Depan* (Bumi Aksara 1995).

Djumaldi F. X, *Perjanjian Kerja* (Penerbit Sinar Grafika 2010).

G, Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan* (Armico 1982).

Hamidi Jazim dan Charles Christian, *Hukum Keimigrasian Bagi Orang Asing di Indonesia* (Sinar Grafika 2011).

Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial* (Kencana 2014).

Abdul K. Hakim, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Usupress 2010).

Abdul K Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Citra Aditya Bakti 2010).

Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan* (Alumni 2013).

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

Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-persetujuan Tertentu* (Sumur 1981).

- Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).
- Ridwan Marpaung, *Kamus Populer Pekerja Sosial* (STKS1988).
- Sentanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia* (Mutiara 1982).
- Soebekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata* (Pembimbing Masa 1995).
- Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Djambatan 1999).
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat* (Rajawali 1985).
- Suhadi, Gunarto, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas (Admajata Yogyakarta 2006).
- Sunindhia, Y.W dan Ninik Widiyanti, *Managemen Tenaga Kerja* (Bima Aksara 1987).
- Tje'Aman, Edi Putra, *Kredit Perbankan Suatu Tinjauan Yuridis* (Liberty 1986).
- Uwiyono, Aloysius, Siti Hajati Hoesen, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Raja Grafindo Persada 2014).
- Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Raja Grafindo Persada 1999).

### **Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

*BurgerlijkWetboek*

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

Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 90, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6215).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

152      **Giovanni Dinda:** Tenaga Kerja Asing

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

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Nomor : Kep-150/ Men/ 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Rugi Kerugian di Perusahaan.

Putusan Mahkamah Agung No. 549 K/Pdt.Sus/2012