

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TERHADAP TENAGA KERJA ASING SEBELUM BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (STUDI KASUS PUTUSAN NO. 595 K/PDT.SUS/2010)

Tito Aditya Nurgraha

Universitas Pancasila Jakarta

Abstrak

Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di pasar kerja Indonesia hanyalah untuk jabatan dan waktu tertentu. Hal tersebut diatur secara jelas dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) dan peraturan pelaksanaannya. Dalam praktiknya perjanjian kerja waktu tertentu antara pengusaha dengan tenaga kerja asing sering dibuat dengan tidak memenuhi ketentuan yang berlaku. Pengaturan penggunaan TKA di Indonesia berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 dimaksudkan agar dapat memajukan kualitas sumber daya manusia dalam negeri. Adapun pembatasan tersebut dilakukan melalui sistem perizinan, pembatasan penggunaan TKA dalam jabatan tertentu, serta pembatasan penggunaan TKA hanya dalam hubungan kerja waktu tertentu. Sedangkan, pengaturan PKWT bagi TKA berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tidak dapat diimplementasikan secara mutlak dalam hal terjadinya pelanggaran atas PKWT tenaga kerja asing. Hal tersebut dikarenakan adanya inkonsistensi antara ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang membatasi hubungan kerja TKA hanya dalam hubungan kerja waktu tertentu, sementara di lain hal UU No. 13 Tahun 2003 juga memungkinkan beralihnya PKWT demi hukum menjadi PKWTT, dalam hal PKWT tidak dipenuhi oleh pemberi kerja.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja, Tenaga Kerja Asing, Pemutusan Hubungan Kerja

Abstract

The use of foreign workers (TKA) in the Indonesian labor market is only for certain positions and time. It is clearly regulated in Law no. 13 of 2003 on Manpower (Law No. 13 of 2003) and its implementing regulations. In practice, certain time labor agreements between employers and foreign workers are often made by not meeting the applicable requirements. The restrictions are made through licensing system, limitation of foreign worker use in certain positions, and limitation of foreign worker use only in certain time working relationship. Meanwhile, PKWT arrangements for foreign workers based on Law no. 13 of 2003 can not be implemented in absolute terms in the event of a violation of PKWT of foreign workers. This is due to the inconsistency between the provisions in Law no. 13 of 2003 which limits the employment relationship of foreign workers only in certain time working relationship, while in others Law no. 13 Year 2003 also allows the transfer of PKWT by law into PKWTT, in case PKWT is not fulfilled by the employer.

Keywords: employment agreement, foreign workers, termination of employment.

Pendahuluan

Kehadiran pekerja asing dalam perekonomian nasional suatu negara, secara teoritis dimaksudkan untuk menciptakan kompetisi yang pada gilirannya akan menciptakan efisiensi dan meningkatkan daya saing perekonomian.¹ Meskipun liberalisasi yang dilakukan dalam rangka World Trade Organization (WTO) dimaksudkan untuk mengatur *free movement of personel*, namun demikian, saat ini masih dikaitkan dengan kepemilikan perusahaan, artinya apabila pihak asing diizinkan untuk membeli atau mendirikan suatu perusahaan maka pihak asing diizinkan untuk membeli atau mendirikan suatu perusahaan maka pihak asing tersebut juga diperbolehkan untuk membawa atau mempekerjakan tenaga ahli atau pimpinan perusahaan.²

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diundangkan pada 25 Maret 2003 dimaksudkan untuk mengatur pembangunan ketenagakerjaan sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi perkembangan dunia usaha.³ Dipandang dari filosofi dan spirit globalisasi pada negara berkembang, digunakannya TKA dimaksudkan untuk *transfer of knowledge* dan alih teknologi; karenanya adalah tepat jika TKA di Indonesia dibatasi dalam jabatan dan perjanjian kerja waktu tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan suatu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁴ Berbicara tentang ketenagakerjaan tidak terlepas dari masalah hubungan kerja. Dengan adanya campur tangan Pemerintah dalam masalah hubungan kerja, maka hukum ketenagakerjaan bergeser arahnya dari hubungan privat menjadi hubungan publik, akan tetapi tetap menjamin kebebasan tenaga kerja misalnya memilih bidang kerja yang sesuai.⁵

Perjanjian kerja merupakan pangkal tolak daripada perkembangan hukum ketenagakerjaan baik saat ini maupun untuk masa yang akan datang.⁶ Sekalipun tidak ada

¹ Tim Perbankan dan Enquiry Point, "Tenaga Kerja Asing Pada Perbankan Nasional", *Buletin Hukum Perbankan dan Kebanksentralan*, Vol. 5, Nomor 3, Desember 2007, hal. 1.

² *Ibid.*

³ Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, Penjelasan.

⁴ Indonesia, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu*, PP No. PER-02/MEN/1993, Pasal 1 a.

⁵ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 1, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), hlm. 13.

⁶ *Ibid.*

kewajiban untuk membuat perjanjian kerja, namun dalam praktek perjanjian kerja dibuat oleh pekerja dan pengusaha untuk terwujudnya kepastian dan keadilan terhadap perjanjian kerja.⁷

Dalam pemutusan hubungan kerja waktu tertentu, masalah terjadi jika buruh mengajukan inisiatif pengakhiran hubungan kerja, sebelum jangka waktu yang disepakati atau pekerjaan tertentu yang disepakati dalam perjanjian kerja berakhir. Jadi latar timbulnya permasalahan ganti kerugian dalam pemutusan hubungan kerja oleh buruh, dikarenakan salah satu pihak (buruh) dianggap merugikan pihak lain (majikan) akibat tidak ditepatinya ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja berupa hak dan kewajiban para pihak yang disepakati.⁸ Adapun pengertian Pemutusan Hubungan Kerja menurut Pasal 1 butir 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.

Masalah Pemutusan Hubungan Kerja menjadi topik yang menarik perhatian sejalan dengan terjadinya krisis ekonomi di Indonesia. Umumnya bagi setiap pekerja, pengakhiran atau Pemutusan Hubungan Kerja bisa jadi sebuah mimpi buruk. Setiap pekerja sedapat mungkin mengupayakan agar dirinya tidak sampai kehilangan pekerjaan. Kehilangan kesempatan kerja dapat berarti awal dari sebuah penderitaan, karena dengan bekerja diartikan sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga merupakan sarana untuk meningkatkan status sosial dan harga diri. Lebih dari itu dengan bekerja diharapkan seseorang tidak lagi menjadi beban bagi keluarga, masyarakat dan bangsa.

Pemutusan hubungan kerja memiliki pengaturan sendiri, namun undang-undang yang mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja juga memiliki beberapa kelemahan, dan *law Inforcement* yang terdapat di lapangan juga masih sangat rendah, sehingga infrastruktur penegakan hukum tidak mampu untuk melaksanakan apa yang telah diatur di dalam undang-undang yang seharusnya menjadi pelindung buruh. Tindakan pemutusan hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan dan melalui prosedur sebagaimana diatur dalam Peraturan Perundang-undangan. Bahkan Pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mensyaratkan bahwa maksud Pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau buruh dan atau pekerja itu sendiri apabila ia tidak menjadi serikat pekerja atau serikat buruh.

⁷ G. Kartasapoetra dan Rience G. Widianingsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet. 1, (Bandung: Armico Bandung, 1982), hlm. 73.

⁸ Masalah ganti rugi dalam PHK oleh buruh pada perjanjian kerja waktu tertentu secara yuridis diatur dalam Pasal 16 ayat (2) jo Pasal 17, 19, dan 20 PMTK No. PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

Dalam pembahasan ini penulis akan mengangkat kasus pada PT. Asmin Koalindo Tuhup (Perseroan), dimana PT. Asmin Koalindo Tuhup (Perseroan), selaku pemberi kerja melakukan pelanggaran PKWT dengan Kurt Eugene Krieger, Warga Negara Amerika, selaku TKA. Pada kasus tersebut, pemberi kerja mempekerjakan TKA melebihi jangka waktu PKWT yang telah ada sebelumnya, meskipun pemberi kerja tetap menempuh perizinan yang diperlukan, hingga kemudian pemberi kerja melakukan PHK secara sepihak sehingga mengakibatkan TKA mengajukan tuntutan ganti rugi dimana di dalamnya turut menuntut upah pesangon yang lazim dikenal sebagai penggantian kerugian atas PHK secara sepihak oleh pengusaha atau pemberi kerja bagi pekerja tetap atau pekerja dengan hubungan berdasarkan PKWTT. Dengan dipekerjakannya TKA melebihi jangka waktu yang disebutkan dalam PKWT, hal ini mengakibatkan TKA dianggap dipekerjakan secara diam-diam sehingga membuat PKWT demi hukum berubah menjadi PKWTT.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka pertanyaan penelitian dalam penulisan ini, adalah Bagaimana pengaturan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia, Bagaimana pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bagi Tenaga Kerja Asing berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Apakah Putusan No. 595 K/Pdt.Sus/2010 telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Pendekatan Teori

Kerangka teori dalam penelitian hukum ini sangat dibutuhkan dan bersifat fundamental untuk dapat mengkaji, menganalisa, dan menemukan jawaban atas tujuan penelitian tesis ini yaitu kepastian hukum oleh Gustav Radbruch. Berbicara mengenai cita-cita hukum, tidak dapat dipungkiri bahwa pemikiran dari seorang ahli hukum, filsuf hukum dan sekaligus juga seorang birokrat dan politisi Jerman dari Mazhab Relativisme, yaitu Gustav Radbruch sangat berpengaruh di dunia hukum.⁹ Menurut Radbruch, hukum sebagai gagasan kultural tidak bisa formal, tetapi harus diarahkan kepada cita-cita hukum yaitu keadilan, untuk mengisi cita keadilan itu, harus menoleh kepada kegunaannya sebagai unsur kedua dari cita hukum. Pengertian kegunaan hanya dapat dijawab dengan menunjukkan pada konsepsi-konsepsi yang berbeda tentang negara dan hukum.¹⁰ Kepastian hukum sebagai salah satu tujuan hukum dapat dikatakan sebagai bagian dari upaya mewujudkan keadilan. Bentuk nyata dari kepastian hukum adalah pelaksanaan atau penegakan hukum terhadap suatu tindakan tanpa memandang siapa yang melakukan. Dengan adanya kepastian hukum setiap orang dapat memperkirakakan apa yang akan dialami jika melakukan tindakan hukum tertentu. Kepastian diperlukan untuk mewujudkan prinsip persamaan dihadapan hukum tanpa diskriminasi.

Dalam upaya mengarahkan pembahasan terhadap permasalahan yang ada diperlukan pendekatan teoritis dengan memakai Teori Kepastian Hukum. Sudah umum bilamana kepastian sudah menjadi bagian dari suatu hukum, hal ini lebih diutamakan untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan jati diri serta maknanya, karena tidak lagi dapat digunakan sebagai pedoman perilaku setiap orang. Kepastian sendiri

⁹ W. Friedman, *Legal Theory*, diterjemahkan oleh Muhammad Arifin dengan judul *Teori dan Filsafat Hukum-Idealisme Filosofis dan Problema Keadilan* (Susunan II), (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1994), hlm. 42-45.

¹⁰ Moh. Mahfud MD, *Penegakan Hukum dan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik*, Bahan pada Acara Seminar Nasional "Saatnya Hati Nurani Bicara" yang diselenggarakan oleh DPP Partai HANURA. Mahkamah Konstitusi Jakarta, 8 Januari 2009.

hakikatnya merupakan tujuan utama dari hukum. Apabila dilihat secara historis banyak perbincangan yang telah dilakukan mengenai hukum semenjak Montesquieu mengeluarkan gagasan mengenai pemisahan kekuasaan. Keteraturan masyarakat berkaitan erat dengan kepastian dalam hukum, karena keteraturan merupakan inti dari kepastian itu sendiri.

Dari keteraturan akan menyebabkan seseorang hidup secara berkepastian dalam melakukan kegiatan yang diperlukan dalam kehidupan masyarakat. Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.

Lon Fuller dalam bukunya *the Morality of Law* mengajukan 8 (delapan) asas yang harus dipenuhi oleh hukum, yang apabila tidak terpenuhi, maka hukum akan gagal untuk disebut sebagai hukum, atau dengan kata lain harus terdapat kepastian hukum. Kedelapan asas tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Suatu sistem hukum yang terdiri dari peraturan-peraturan, tidak berdasarkan putusan-putusan sesat untuk hal-hal tertentu;
- 2) Peraturan tersebut diumumkan kepada publik
- 3) Tidak berlaku surut, karena akan merusak integritas sistem;
- 4) Dibuat dalam rumusan yang dimengerti oleh umum;
- 5) Tidak boleh ada peraturan yang saling bertentangan;
- 6) Tidak boleh menuntut suatu tindakan yang melebihi apa yang bisa dilakukan;
- 7) Tidak boleh sering diubah-ubah;
- 8) Harus ada kesesuaian antara peraturan dan pelaksanaan sehari-hari.¹¹

Pendapat Lon Fuller di atas dapat dikatakan bahwa harus ada kepastian antara peraturan dan pelaksanaannya, dengan demikian sudah memasuki ranah aksi, perilaku, dan faktor-faktor yang mempengaruhi bagaimana hukum positif dijalankan.

Metode Penelitian

Dalam penulisan tesis ini digunakan metode penelitian hukum normatif. Metode penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang didasarkan pada literatur atau studi dokumen yang diambil dari bahan-bahan pustaka atau yang dikenal dengan library

¹¹ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*, (Yogyakarta: Liberty, 2009), hlm. 21.

research. Bahan dalam penulisan ini terdiri dari 2 (dua) yaitu bahan hukum dan bahan nonhukum. Adapun bahan-bahan hukum yang dipergunakan dalam penulisan ini meliputi:

1. Bahan-bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat dan berlaku umum. Dalam hal ini bahan-bahan hukum yang digunakan penulis adalah peraturan perundang-undangan sebagai berikut:
 1. Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 3. Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping ;
 4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2015 dan Nomor 35 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing,
 5. Peraturan Perundang-undangan terkait lainnya.
2. Bahan-bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, antara lain:
 1. Sendjun H. Manulang, dalam bukunya yang berjudul Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia;
 2. G. Kartasapoetra dan Rience G. Widianingsih, dalam bukunya yang berjudul Pokok-pokok Hukum Perburuhan;
 3. Abdul Khakim, dalam bukunya yang berjudul Hukum Ketenagakerjaan Indonesia;
 4. H.S, Syarif, dalam bukunya yang berjudul Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan Peraturan- peraturannya;
 5. Gatot Supramono, dalam bukunya yang berjudul Hukum Orang Asing di Indonesia.Dalam hal bahan hukum sekunder yang digunakan penulis adalah buku-buku atau literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.
3. Bahan-bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Dalam hal ini bahan hukum tersier yang digunakan penulis yaitu dan kamus hukum lengkap.

Selain bahan hukum di atas, dalam penulisan ini terdapat bahan-bahan non hukum karena dianggap perlu. Bahan nonhukum tersebut seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia, jurnal, hasil penelitian dan disiplin ilmu lainnya sepanjang mempunyai relevansi dengan objek permasalahan yang akan diteliti. Bahan-bahan non hukum tersebut untuk memperluas wawasan peneliti dan/atau memperkaya sudut pandang peneliti. Bahan-bahan nonhukum yang dipergunakan dalam penulisan ini meliputi Kamus Besar Bahasa Indonesia.

Hasil Penelitian

A. Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Istilah TKA sudah menjadi fenomena yang lumrah, dilihat dari perkembangannya, latar belakang digunakannya TKA di Indonesia mengalami perubahan sesuai zamannya.¹² Situasi keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja sangat terpengaruh pada bagaimana

¹² Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika & Kajian Teori*, Cet. 1, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 111.

globalisasi mempengaruhi kinerja tenaga kerja.¹³ Dalam teorinya, ini lebih sering terjadi karena peranan modal asing, atau yang biasa dikenal dengan *foreign direct investment*, dimana pada praktiknya penanam modal asing memiliki kepemilikan saham pada suatu perusahaan (PMA).¹⁴

Dalam teorinya, penanaman modal asing dianggap meningkatkan modal tenaga kerja lokal, dalam hal keterampilan dan pengetahuan. Hal ini terjadi melalui suatu proses yang disebut dengan alih teknologi atau dalam literatur sering dikenal dengan *technology spillover*. Terdapat beberapa cara atau saluran yang dapat digunakan oleh perusahaan dengan modal asing dalam menciptakan alih teknologi ini; pertama, melalui apa yang sering dikenal dengan efek demonstrasi. Dalam cara ini, tenaga kerja lokal yang bekerja dalam perusahaan lokal mendapatkan alih teknologi dari kegiatan observasi perusahaan tersebut dengan teknologi yang digunakan oleh perusahaan asing. Kedua, dengan kegiatan pelatihan yang biasanya sering dilakukan oleh perusahaan asing, karena mereka biasanya sering membawa teknologi baru yang sebelumnya belum dikenal di pasar domestik. Kedua cara ini meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja lokal, dan dengan adanya kemungkinan perpindahan tenaga kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya, maka kegiatan alih teknologi ini dapat lebih jauh tersebar.¹⁵

Penggunaan TKA mempunyai kelebihan dan kekurangan tersendiri, kelebihan di antaranya yaitu:¹⁶

1. Dengan adanya TKA, perusahaan yang sebelumnya hampir mati, setelah adanya TKA dapat berjalan lancar sehingga dapat memberi lapangan kerja bagi TKI;
2. TKI memperoleh kesempatan pendidikan dan pelatihan dari TKA;
3. TKI dapat mengambil banyak contoh cara kerja TKA yang teliti, disiplin dan menghargai waktu kerja;
4. Dengan adanya TKA, lama kelamaan dapat mentransfer teknologi dan ilmu pengetahuan yang dimiliki TKA dengan mula-mula mereka dapat menduduki jabatan terpenting dalam perusahaan, kemudian ilmu TKA dapat dialihkan dan secara perlahan jabatan tersebut berangsur-angsur dapat diisi atau digantikan oleh TKI.

Di samping kelebihan tersebut, kekurangan penggunaan TKA adalah:¹⁷

¹³ Dionisius Narjoko, "Policy Brief: Menanggapi Akibat Globalisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kerja: Pengalaman dari Sektor Tekstil dan Garmen Indonesia," terdapat di situs <http://www.dlsu.edu.ph/research/centers/aki/_pdf/_onGoingProjects/_indonesia/pbEmploymentDrivers.pdf>, diakses 20 Januari 2018.

¹⁴ Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Penanaman Modal*, UU No. 25 Tahun 2007, LN No. 67 Tahun 2007, TLN No. 4724, Pasal 1 butir 3 jo. Pasal 1 butir 8 jo. Pasal 5 ayat (3).

¹⁵ Rosyidah Rakhmawati, *Hukum Penanaman Modal di Indonesia*, Cet. 2. (Malang: Bayumedia Publishing, 2004), hlm. 15.

¹⁶ H.S, Syarif, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan Peraturan-peraturannya*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), hlm. 23.

1. Dapat menimbulkan kesulitan dalam bekerja sama karena pola budaya yang berbeda, terlebih apabila TKI kurang menguasai bahasa asing atau keahlian tertentu;
2. Jika perusahaan terus menerus menggunakan TKA, dikhawatirkan tidak adanya kesempatan kerja bagi TKI untuk maju menggantikan kedudukan-kedudukan yang paling penting yang biasanya diduduki oleh TKA; serta
3. Antara TKA dan TKI untuk pekerjaan yang memiliki kesamaan sifat, nilai dan tanggung jawab, masih terdapat diskriminasi dalam hal pemberian upah.

Melihat dari kegunaannya, pelaksanaan alih ilmu dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, namun pada praktiknya tidak semulus yang dibayangkan karena TKI yang mendampingi TKA terkadang tidak menguasai bahasa asing sehingga menimbulkan kesalahan penafsiran (*error in interpretation*) dan parahnya dimungkinkan timbulkan *miscommunication*. Keadaan ini harus disadari oleh pihak pengusaha dengan menyaring calon-calon tenaga pendamping yang *capable*, *professional* dan *applicable*.¹⁸ Sebelum lebih lanjut menjabarkan mengenai penggunaan TKA di Indonesia, terlebih dahulu akan dijelaskan definisi dari TKA itu sendiri. UU 13/2003 menyebutkan bahwa pengertian TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

Menurut Sumarprihatiningrum, TKA adalah orang asing yang bukan warga negara Indonesia, karena kemampuan dan kualifikasi yang dimilikinya sangat dibutuhkan untuk melakukan kegiatan dan atau pekerjaan di dalam negeri guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Tujuan pengaturan mengenai TKA ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan level. Karenanya dalam mempekerjakan TKA dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan serta pengawasan.¹⁹

Dengan berlakunya UU 13/2003, mengakibatkan dicabutnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Bab VIII Pasal 42 hingga Pasal 49 UU 13/2003 menjadi acuan dasar dalam penempatan TKA di Indonesia saat ini ditambah berbagai peraturan pelaksana. Berdasarkan Pasal 42 hingga Pasal 49 UU 13/2003 tersebut, terdapat sejumlah peraturan yang harus dikeluarkan agar

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 25.

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 27.

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 28.

proses penggunaan TKA dapat terlaksana sesuai dengan jalur hukum yang sudah ditetapkan. Sejumlah peraturan yang diperintahkan oleh UU 13/2003 itu antara lain:

1. Keputusan Menteri tentang Jabatan Tertentu dan Waktu Tertentu;
2. Keputusan Menteri tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
3. Keputusan Menteri tentang Jabatan dan Standar Kompetensi;
4. Keputusan Menteri tentang Jabatan-Jabatan Tertentu yang Dilarang Dijabat oleh Tenaga Kerja Asing;
5. Keputusan Menteri tentang Jabatan-Jabatan Tertentu di Lembaga Pendidikan yang Dibebaskan dari Pembayaran Kompensasi;
6. Peraturan Pemerintah tentang Besarnya Kompensasi dan Penggunaannya;
7. Keputusan Presiden tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping.

Peraturan-peraturan yang menjadi landasan atau dasar hukum pembatasan dan prosedur penggunaan TKA di Indonesia dari waktu ke waktu di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing ("UU 3/1958");
2. Keputusan Presiden Nomor 23 Tahun 1974 tentang Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang ("Keppres No. 23/1974");
3. Keputusan Presiden Nomor 75 tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang ("Keppres No. 75/1995");
4. Kepmenakertrans Nomor Kep.173/Men/2000 tentang Jangka Waktu Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang ("Kepmenakertrans No. 173/Men/2000");
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU 13/2003");
6. Kepmenakertrans Nomor 228/Men/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing ("Kepmenakertrans No. 228/Men/2003");
7. Kepmenakertrans Nomor 20/Men/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing ("Kepmenakertrans No. 20/Men/III/2004");
8. Kepmenakertrans Nomor 21/Men/III/2004 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagai Pemandu Nyanyi/Karaoke;
9. Permenakertrans Nomor 02/Men/XII/2004 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Asing;
10. Permenakertrans Nomor Per-07/Men/IV/2006 tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh IMTA ("Permenakertrans No. Per-07/Men/IV/2006");
11. Permenakertrans Nomor Per-15/Men/IV/2006 tentang Perubahan atas Permenakertrans Nomor Per-07/Men/IV/2006 tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh IMTA ("Permenakertrans No. Per-15/Men/IV/2006"); dan peraturan pelaksanaan yang terbaru yaitu Permenakertrans Nomor Per.02/Men/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan TKA ("Permenakertrans No. Per.02/Men/III/2008").

Hukum ketenagakerjaan Indonesia memberi ketentuan dasar dalam penempatan TKA di Indonesia, beberapa yang penting adalah:²⁰

²⁰ Gatot Supramono, *Hukum Orang Asing di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm. 29-31.

1. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk, kecuali bagi perwakilan negara asing yang mempekerjakan TKA sebagai pegawai diplomatik dan konsuler tidak wajib memiliki izin.
2. Pemberi kerja orang perserorangan dilarang mempekerjakan TKA.
3. TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
4. Pemberi kerja yang menggunakan TKA harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri.

B. Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bagi Tenaga Kerja Asing berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU No. 13 Tahun 2003 secara jelas telah mengatur bahwa penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disingkat TKA) di pasar kerja Indonesia hanyalah untuk jabatan dan waktu tertentu. Hubungan kerja antara TKA dengan pengusaha hanya untuk hubungan kerja waktu tertentu, sehingga perjanjian kerja yang berlaku ialah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat PKWT). Ketentuan- ketentuan PKWT telah diatur secara jelas dalam UU No. 13 Tahun 2003. Namun terdapat perbedaan-perbedaan pengaturan mengenai PKWT bagi TKA dengan PKWT bagi tenaga kerja dalam negeri. Dalam hal ini PKWT bagi TKA berlaku asas *lex specialis*.

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) UU No. 13 Tahun 2003 yang secara tegas menyatakan bahwa TKA hanya dapat diperkerjakan untuk jabatan atau kedudukan dan waktu tertentu.

Kekhususan tersebut antara lain. Pertama, jenis pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh TKA sebagai pekerja waktu tertentu tidak terikat pada ketentuan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003, namun untuk jenis pekerjaan dengan jabatan tertentu yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pembatasan mengenai jenis jabatan yang mutlak tidak boleh dijabat oleh TKA ialah jabatan yang terkait dengan personalia sesuai dengan ketentuan Pasal 46 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003. Kedua, jangka waktu PKWT bagi TKA tidak berlaku maksimal selama 3 (tiga) tahun namun lebih lama yaitu bisa lebih dari 5 (lima tahun). Hal tersebut secara tidak langsung diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja

Asing (selanjutnya Permenakertrans No. PER.02/MEN/III/2008) yang mengatur Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dan Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Dimana RPTKA berlaku untuk jangka waktu selama lima tahun dan dapat diperpanjang. Selanjutnya RPTKA tersebut kemudian akan diikuti dengan penerbitan IMTA yang berlaku untuk jangka waktu 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang.

C. Analisis Kasus

Dalam putusan Mahkamah Agung No. 595K/PDT.SUS/2010, adapun duduk perkara perselisihan hubungan industrial terkait PHK tersebut bermula dari adanya hubungan kerja antara PT Asmin Koalindo Tuhup dengan Kurt Eugene Krieger didasarkan pada PKWT yang dibuat hanya dalam bahasa Inggris pada tanggal 6 September 2008 yang berlaku mulai tanggal 6 Oktober 2008 untuk jangka waktu dua tahun. Sebagai TKA yang dipekerjakan secara resmi, Kurt Eugene Krieger memegang KITAS dan IMTA yang masing-masing berakhir pada tanggal 17 Oktober 2009. Namun sebelum jangka waktu tersebut berakhir PT Asmin Koalindo Tuhup mengakhiri hubungan kerja tersebut dengan alasan disharmonisasi pada tanggal 31 Agustus 2009. Terhadap perselisihan ini sudah diupayakan penyelesaian secara bipartit dan tripartit melalui mediasi sebagaimana diwajibkan dalam UU No. 2 Tahun 2004 namun tidak mencapai perdamaian.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat kemudian melalui Putusannya No. 24/PHI.G/2010/PHI.PN.JKT.PST tanggal 30 Maret 2010 telah memutus perkara perselisihan hubungan industrial terkait pemutusan hubungan kerja antara PT Asmin Koalindo Tuhup dengan Kurt Eugene Krieger dengan putusan sebagai berikut:

MENGADILI

1. Mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat putus dan berakhir sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum tergugat untuk membayar kepada penggugat, yaitu hak-hak penggugat yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tergugat kepada penggugat, yang terdiri dari uang pesangon, uang penggantian hak atas perumahan serta pengobatan dan perawatan, biaya kepulangan penggugat beserta istri dan satu orang anaknya ke Texas, USA, serta gaji bulan Agustus 2009 dan September 2009, yang keseluruhannya berjumlah sebesar USD 47.500,00 (empat puluh tujuh ribu lima ratus USD);

4. Menolak gugatan penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Menghukum tergugat untuk membayar biaya perkara yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp 247.000,00 (dua ratus empat puluh tujuh ribu rupiah).

Dari putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut dapat disimpulkan bahwa majelis hakim tingkat pertama menyatakan bahwa tidak dipenuhinya syarat pembuatan PKWT dalam bahasa Indonesia menyebabkan TKA tersebut dianggap menjadi pekerja tetap. Hal tersebut mengakibatkan Kurt Eugene Krieger berhak untuk memperoleh kompensasi PHK layaknya pekerja tetap dengan memperoleh uang pesangon, uang penggantian hak serta pengobatan. Kemudian atas Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 24/PHI.G/2010/PHI.PN.JKT.PST tersebut diajukan upaya hukum kasasi oleh PT Asmin Koalindo Tuhup. Mahkamah Agung melalui putusannya 595K/PDT.SUS/2010 tanggal 29 Juli 2010 telah mengeluarkan putusan yang berkekuatan hukum tetap. Majelis hakim agung pada Mahkamah Agung kemudian mengeluarkan putusan sebagai berikut:

MENGADILI

1. Mengabulkan permohonan kasasi dari pemohon kasasi: PT Asmin Koalindo Tuhup, tersebut;
2. Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 24/PHI.G/2010/PHI.PN.JKT. PST tanggal 30 Maret 2010;

MENGADILI SENDIRI

1. Mengabulkan gugatan penggugat/pekerja dari pemohon kasasi untuk sebagian;
2. Menghukum tergugat/pengusaha membayar hak kompensasi PHK kepada penggugat/pekerja sebesar USD 24.500,00;
3. Menolak gugatan selain dan selebihnya;
4. Menghukum biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada penggugat/pekerja sebesar Rp 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah).

Dalam putusan tersebut, Mahkamah Agung telah membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa perselisihan hubungan industrial terkait PHK dan mengadili sendiri perkara tersebut. Putusan Mahkamah Agung yang menerima permohonan kasasi dengan membatalkan putusan pengadilan di bawahnya dan kemudian mengadili sendiri perkara tersebut merupakan dengan mengabulkan sebagian gugatan penggugat merupakan variasi dari putusan kasasi Mahkamah Agung yang sering terjadi dalam praktik.

Adapun Putusan No. 595 K/Pdt.Sus/2010, menurut penulis telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Adapun alasan penulis dikarenakan perjanjian kerja antara PT Asmin Koalindo Tuhup dengan Kurt Eugene Krieger merupakan perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan Pasal 42 ayat (4) yang menyebutkan bahwa “Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan

tertentu dan waktu tertentu”. Dalam membuat PKWT harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yaitu kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pendapat penulis juga dikuatkan dengan adanya alat bukti surat, yaitu KITAS dan IMTA sebagai salah satu persyaratan izin kerja yang harus dimiliki oleh Kurt Eugene Krieger yang menerangkan bahwa KITAS dan IMTA tersebut memiliki jangka waktu yang terbatas sampai dengan tanggal 17 Oktober 2009. Keberadaan KITAS dan IMTA tersebut secara tegas menunjukkan bahwa hubungan kerja antara Kurt Eugene Krieger dengan PT Asmin Koalindo Tuhup dibuat dalam hubungan kerja waktu tertentu. Dengan berdasarkan pada alat bukti KITAS dan IMTA tersebut, maka menurut penulis bahwa majelis hakim pada pengadilan tingkat pertama telah salah menerapkan hukum atas ketentuan Pasal 42 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 karena TKA hanya berhak untuk dipekerjakan dalam hubungan kerja tidak tetap. Namun penulis sependapat dengan Majelis Hakim Agung dalam melakukan penemuan hukum telah menggunakan penafsiran sistematis dan teleogikal dari ketentuan Pasal 42 ayat (2) dan ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003. Dalam penafsiran tersebut majelis hakim agung menafsirkan tujuan pembentukan Pasal 42 UU No. 13 Tahun 2003 dan kemudian mengaitkan ketentuan-ketentuan dalam peraturan pelaksanaan dari UU No. 13 Tahun 2003 yaitu Permennakertras No. PER.02/MEN/III/2008.

Selanjutnya dengan mendasarkan pada alat bukti surat KITAS dan IMTA tersebut, majelis hakim agung kemudian menentukan besarnya ganti rugi kompensasi PHK yang harus dibayarkan oleh PT Asmin Koalindo Tuhup kepada Kurt Eugene Krieger. Oleh karena, TKA bukanlah pekerja tetap dan hanya dapat dipekerjakan dalam hubungan kerja tidak tetap, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja secara sepihak wajib untuk membayarkan ganti rugi yang besarnya berupa sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja. Majelis hakim agung menggunakan jangka waktu berakhirnya perjanjian kerja yang tercantum pada KITAS dan IMTA yaitu pada tanggal 17 Oktober 2009 untuk menghitung besarnya ganti rugi dan bukan jangka waktu berakhirnya perjanjian kerja

pada PKWT yaitu pada tanggal 6 Oktober 2010. Dengan demikian PT Asmin Koalindo Tuhup harus membayarkan ganti rugi berupa sisa gaji bulan September dan Oktober 2009 kepada Kurt Eugene Krieger. Selain itu karena Kurt Eugene Krieger merupakan TKA maka PT Asmin Koalindo Tuhup juga dibebankan kewajiban untuk membayar biaya pengembalian pulang ke negara asal Kurt Eugene Krieger beserta keluarganya sesuai dengan ketentuan Pasal 48 UU No. 13 Tahun 2003.

Berdasarkan penjelasan di atas, adapun analisis penulis terkait putusan Majelis Hakim Agung dalam Putusan No. 595 K/Pdt.Sus/2010 sudah memberikan kepastian hukum. Dimana, berdasarkan pendapat Jimly Asiddiqie, kepastian hukum mengutamakan peraturan dilaksanakan sesuai dengan redaksi peraturan tanpa terkecuali. Interpretasi yang sedikit saja berbeda dengan redaksi dianggap melanggar hukum. Tetapi, pada dasarnya tujuan hukum adalah terciptanya keadilan masyarakat. Saat kepastian hukum justru bertentangan dengan keadilan masyarakat maka kewibawaan hukum dipertanyakan. Selain harus ada kepastian hukum, tujuan hukum adalah untuk mewujudkan keadilan dan keteraturan. Keadilan, kepastian hukum, dan keteraturan itu harus diwujudkan secara simultan agar tercipta kedamaian hidup bersama.

Menurut Gustav Radbruch, kepastian hukum merupakan salah satu tujuan hukum dapat dikatakan sebagai bagian dari upaya mewujudkan keadilan. Bentuk nyata dari kepastian hukum adalah pelaksanaan atau penegakan hukum terhadap suatu tindakan tanpa memandang siapa yang melakukan. Dengan adanya kepastian hukum setiap orang dapat memperkirakan apa yang akan dialami jika melakukan tindakan hukum tertentu. Kepastian diperlukan untuk mewujudkan prinsip persamaan dihadapan hukum tanpa diskriminasi. Dalam upaya mengarahkan pembahasan terhadap permasalahan yang ada diperlukan pendekatan teoritis dengan memakai Teori Kepastian Hukum. Sudah umum bilamana kepastian sudah menjadi bagian dari suatu hukum, hal ini lebih diutamakan untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan jati diri serta maknanya, karena tidak lagi dapat digunakan sebagai pedoman perilaku setiap orang. Kepastian sendiri hakikatnya merupakan tujuan utama dari hukum. Apabila dilihat secara historis banyak perbincangan yang telah dilakukan mengenai hukum semejak Montesquieu mengeluarkan gagasan mengenai pemisahan kekuasaan. Keteraturan masyarakat berkaitan erat dengan kepastian dalam hukum, karena keteraturan merupakan inti dari kepastian itu sendiri.

Daftar Pustaka

Buku

- Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika & Kajian Teori*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1993.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008.
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2007.
- Soejono, Wiwoho. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bina Aksara, 1987.
- Subekti, R. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa: 1979.
- Supramono, Gatot. *Hukum Orang Asing di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2012.
- Syarif, H.S. *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan Peraturan-peraturannya*. Jakarta: Sinar Grafika, 1996.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta; Sinar Grafika, 2010.

Perundang-undangan

- Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*. UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279.
- _____. *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing*. UU No. 3 Tahun 1958, LN No. 8 Tahun 1958.
- _____. *Undang-undang Republik Indonesia tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. UU No. 2 Tahun 2004.
- _____. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu*. PP No. PER-02/MEN/1993.
- _____. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia tentang Jangka Waktu Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang*. Kepmenaker No. 173 Tahun 2000.