SKRIPSI

ANALISIS PUTUSAN HAKIM PERKARA NOMOR. 11/Pdt.SUS-PHI/2021/PN.Mtr TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TENAGA KERJA ASING

DISUSUN OLEH :

PUTRI ANANDA
2019F1A092

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

TAHUN AJARAN 2022/2023

LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBINGS

ANALISIS PUTUSAN HAKIM (NO. 11/Pdt.SUS-PHI/2021/PN.Mtr) TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TENAGA KERJA ASING

Oleh :
Putri Ananda
2019F1A092

Menyetujui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Assoc. Dr. Hilman Syahrial Haq, SH.,LLM	**Edi Yanto, SH.,MH**
NIDN, 0822098301	**NIDN, 0809058503**

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DISEMINARKAN DAN DI UJI OLEH TIM PENGUJI

PADA HARI KAMIS TANGGAL 26 DESEMBER TAHUN 2022

Oleh:

DEWAN PENGUJI

Ketua

ANIES PRIMA DEWI,SH., M.H
NIDN. 08208078501

Anggota I

Assoc. Prof. Dr. HILMAN SYAHRIAL HAQ, SH., L.LM
NIDN. 0822098301

Anggota II

EDI YANTO, SH., M.H
NIDN. 0809058503

Mengetahui
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Mataram
Dekan

Assoc. Prof. Dr. HILMAN SYAHRIAL HAQ, SH., L.LM
NIDN. 0822098301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan Ini Saya Menyatakan Bahwa:

1. Skripsi yang berjudul :

   ANALISIS PUTUSAN HAKIM PERKARA NOMOR. 11/Pdt.SUS-PHI/2021/PN.Mtr TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TENAGA KERJA ASING. Skripsi ini merupakan karya tulis asli yang saya ajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan skripsi tersebut telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Jika dikemudian hari terbukti bahwa karya saya tersebut bukan hasil karya tulis asli saya atau hasil jiplakan dari orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

Mataram, 26 Desember 2022

Yang membuat pernyataan

PUTRI ANANDA
NIM. 2019F1A092

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT
Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : http://www.lib.ummat.ac.id E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : PUTRI ANANDA
NIM : 2019F1A092
Tempat/Tgl Lahir : Marongge 28 Oktober 2000
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
No. Hp : 0859 6772 0370
Email : Mariyamnk28@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis* saya yang berjudul :

ANALISIS PUTUSAN HAKIM PERKARA NOMOR 11/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mtr TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TENAGA KERJA ASING.

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 4/6 §

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milih orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya ***bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum*** sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikain surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 01 February 2023
Penulis

Putri Ananda
NIM. 2019F1A092

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos.,M.A.
NIDN. 0802048904

*pilih salah satu yang sesuai

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT
Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : http://www.lib.ummat.ac.id E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : PUTRI ANANDA
NIM : 2019F1A092
Tempat/Tgl Lahir : Marongge 28 Oktober 2000
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
No. Hp/Email : 0859 6272 0370
Jenis Penelitian : ☑ Skripsi ☐ KTI ☐ Tesis ☐ .....

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama ***tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta*** atas karya ilmiah saya berjudul:

Analisis Putusan Hakim Perkara Nomor 11/Pdt. sus - PHI/2021/PN Mtr Terhadap Pemutusan Hubungan kerja Tenaga kerja Asing.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 01 February 2023
Penulis

Putri Ananda
NIM. 2019F1A092

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos.,M.A.
NIDN. 0802048904

MOTTO

Hasil bisa saja mengkhianati usaha. Tapi yang nggak berusaha nggak akan berhasil. Semangat berusaha biarpun nggak tahu kapan berhasilnya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, serta kekuatan sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul " ANALISIS PUTUSAN HAKIM PERKARA NOMOR 11/Pdt.SUS PHI/2021/PN.Mtr TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TENAGAKERJA ASING" Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat penulisan skripsi dalam jenjang perkuliahan Strata 1 Universitas Muhammadiyah Mataram. Dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan kesulitan serta tidak lepas dari kekurangan, baik aspek kualitas maupun aspek kuantitas dari materi penelitianyang disajikan. Semua ini didasarkan dari keterbatasan kami. Untuk itu dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucap rasa terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Drs. Abdul Wahab, MA. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hilman Syahrial Haq, S.H.,LL.M selaku Dekan Falkutas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram dan sekaligus sebagai dosen pembimbing satu saya yang telah meluangkan waktu serta memberikan arahan dan bimbingan kepada penyusun sehingga skripsi dapat terselesaikan tepat waktu.
3. Ibu Anies Prima Dewi, S.H., M.H Selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Hukum Muhammadiyah Mataram dan sekaligus sebagai ketua penguji skipsi terimakasih atas masukan serta saran perbaikannya.
4. Bapak Edi Yanto, SH.,M.H. Selaku Ketua Kaprodi Falkutas Hukum Universitas Muhammdiyah Mataram dan sekaligus sebagai dosen kedua yang telah meluangkan waktu serta memberikan arahan dan bimbingan kepada penyusun sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu.
5. Seluruh Staf pengajar serta dosen program Studi Ilmu Hukum yang telah mengenalkan, membekali, membimbing atau memberikan ilmunya kepada

penyusun, sehingga penyusun dapat menyelesaikan Pendidikan di program Ilmu Hukum Instansi yang terkait telah memberikan data-data yang diperlukan dalam penelitian yang dilakukan.

6. Untuk kedua orang tua saya Restu dan ibu Saya Idayati dan saudara ku Mia Mirada, Riska Wulandari Erlin Sugiarta terimaksih atas Do'a semangat dan cinta kasih sayangnya serta seluruh keluarga yang selalu mendukung dan membantu.
7. Terimakasih buat pacar saya, dan untuk sahabat-sahabat saya yang selalu memberi dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam Menyusun skripsi ini baik yang terlibat maupun yang tidak secara langsung.

Semoga ALLAH SWT senantiasa membalas segala kebakan atas ketulusan yang telah diberikan. Penyusun sadar bahwa penyusunan skripsi ini banyak sekali kekurangan baik dari segi subtansi maupun penulisan. Maka dari itu penyusun dengan senang hati menerima kritik dan saran yang membangun untuk bisa menjadi lebih baik lagi.

Mataram, Januari 2022 Penulis

PUTRI ANANDA

2019F1A1092

ABSTRAK

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dan buruh setelah adanya perjanjian kerja yang memuat unsur hak dan kewajiban para pihak. Pemutusan Hubungan Kerja terjadi tidak hanya karena pengurangan pekerja saja, tetapi juga karena pekerja melakukan kesalahan berat ataupun perusahaan pailit. Sehingga dalam penelitian ini dapat dirumuskan bagaimana pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga Kerja Asing (TKA) didalam Putusan 11/Pdt.SUS-PHI\2021/PN.Mtr sesuai dengan hukum positif, kemudian apa yang menjadi dasar gugatan pengugat di dalam Putusan Nomor 11/Pdt.SUS-PHI\2021/PN.Mtr. dan bagaimana pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara Nomor 11/Pdt.SUS-PHI\2021/PN.Mtr. Jenis penelitian ini adalah Normatif data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan dan Undang-Undang 11 Tahun 2020 Cipta Kerja telah mengatur dimulai dari alasan dilakukannya PHK sampai tata cara dan penyelesaian pemutusan hubungan kerja serta diperinci di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Tenaga Kerja Asing. apabila tidak mencapai kesepakatan di dalam Peraturan Pemerintah tersebut maka penyelesaian lebih lanjut diatur dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial Didalam Putusan Nomor 11/Pdt.SUS-PHI2021/PN.Mtr. yang menjadi dasar pengugat yaitu didasari dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berlaku selama 2 tahun. Tenaga kerja ini tidak terima karena setelah di PHK secara sepihak, dengan alasan tenaga kerja lalai akan pekerjaanya dan tenaga kerja Asing ini hanya diberi upah 11 bulan sebagaimana tertulis dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Didalam Putusan Nomor 11/Pdt.SUS-PHI2021/PN.Mtr. Hakim menimbang dan mengabulkan gugatan penggugat yang dimana penggugat mengajukan tuntutan sebanyak 14 dan yang dikabulkan hanya 3 tuntutan pengugat, karna penggugat berhasil membuktikan dalil gugatanya sesuai dengan alat bukti, sedangkan tuntutan yang ditolak sebanyak 11 karena penggugat tidak berhasil membuktikan dalil gugatannya.

KATA KUNCI : ***ANALISIS PUTUSAN HAKIM, (NO. 11/Pdt.sus-PHI/2021/PN.Mtr) TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TENAGA KERJA***

ABSTRACT

An employment relationship is a relationship between workers and laborers after the existence of a work agreement that contains elements of the rights and obligations of the parties. Termination of employment occurs not only because of the reduction of workers but also because workers make serious mistakes or the company goes bankrupt. Therefore this study concerns Mtr is following positive law, then what is the basis for the plaintiff's claim in Decision Number 11/Pdt.SUS-PHI\2021/PN.Mtr. and how the judge's consideration in deciding case Number 11/Pdt.SUS-PHI\2021/PN.Mtr. Normative data are employed in this kind of research. The research being done is qualitative and descriptive. The findings of this study show that in settling employment termination disputes, Law Number 13 of 2003 Manpower and Law 11 of 2020 Job Creation have regulated everything from the grounds for termination to the methods and settlement of termination, which are covered in detail in Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Foreign Workers. Suppose no agreement is reached on the Government Regulation. In that case, further settlement is regulated in the mechanism for resolving industrial relations disputes under the provisions of Law Number 2 of 2004 concerning the settlement of industrial relations disputes In Decision Number 11/Pdt.SUS-PHI2021/PN.Mtr is the basis for the plaintiff based on a Specific Time Work Agreement (PKWT) valid for two years. This worker did not accept because, after being terminated unilaterally, the workers were negligent in their work. This foreign worker was only given 11 months' wages as written in the Specified Time Work Agreement. In Decision Number 11/Pdt.SUS-PHI2021/PN.Mtr. The plaintiff submitted 14 claims, which the judge evaluated and approved. Only 3 of the plaintiff's claims were allowed. After all, the plaintiff successfully established his claim in light of the evidence, as opposed to 11 claims that were denied because the plaintiff was unable to establish his claim.

Keywords: *Judge's decision (no. 11/pdt.sus-phi/2021/pn.mtr), termination of workers' employment relationship*

MENGESAHKAN
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA
MATARAM
KEPALA
UPT P3B
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
Humaira, M.Pd
NIDN. 0803048601

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING ii

LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI iii

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN iv

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME v

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

KARYA ILMIAH vi

MOTTO vii

KATA PENGATAR viii

ABSTRAK x

ABSTRACT xi

DAFTAR ISI xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang 1
B. Rumusan masalah 5
C. Tujauan penelitian 6
D. Manfaat penelitian 6
E. Originalitas Kasus/ Penelitian Terdahulu 5 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang TKA 11
   1. Pengertian Tenaga Kerja Asing 11
   2. Dasar Hukum Penggunaan TKA 12
   3. Syarat Dan Ketentuan TKA 16
   4. Hak Dan Kewajiban TKA 17
B. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja 20

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja 20
2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerjan 21
C. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial 23
1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial 23
2. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial 23
3. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 24
4. Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial..... 25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian..... 28
B. Metode Pendekatan 28
C. Jenis Dan Sumber Bahan Hukum 29
D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum 29
E. Analisis Bahan Hukum 30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan pemutusan hubungan kerja dalam hukum positif 31
B. Dasar Gugatan Penggugat Dalam Perkara Nomor 11/Pdt.SUS-PHI/2021/PN.Mtr 42
C. Pertimbangan Hakim Dalam Memutuskan Perkara Nomor 11/Pdt.SUS-PHI\2021/PN.Mtr. 45

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 56
B. Saran..... 58

DAFTAR PUSTAKA

BAB 1
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Melihat dari besarnya jumlah sumber daya manusia yang dimiliki oleh Indonesia. Seharusnya bangsa Indonesia mampu mengolah sumber daya alam yang dimiliki secara mandiri, namun karena sumber daya manusia yang dimiliki sebagian besar masih belum memenuhi kriteria yang dinginkan oleh pemberi kerja, terlebih lagi karena kualitas dan keahlian juga jenjang pendidikan yang masih rendah mengakibatkan ketidakmapuan tenaga kerja tersebut dalam hal mengolah sumber daya alam yang ada. Hal ini akan menghambat pembangunan perekonomian di Indonesia. Saat ini Negara Indonesia berada dalam era globalisasi yang sangat membawa pengaruh pada majunya suatu perkembangan yang diantaranya baik pada bidang teknologi maupun informasi yang terus-menerus akan mengalami pembaharuan. Selain itu Indonesia juga saat ini sedang menyelenggarakan segala upaya untuk membangun perekonomian ke arah yang lebih baik. Melimpahnya sumber daya alam yang dimiliki Indonesia seharusnya menjadi sesuatu yang menguntungkan bagi lndonesia, hanya saja Indonesia masih berada dalam keterbatasan pada tersedianya tenaga ahli yang memiliki keahlian dan kemampuan dalam hal mengolah sumber daya alam yang ada di Indonesia.[1]

Seiring dengan meningkatnya pembangunan nasional dalam segala sektor nasional, melatarbelakangi terjadinya problematika khususnya di bidang ketenagakerjaan yang segi dimensi ekonomis. Sehingga membuat setiap

[1] Syarif H,S, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan Peraturan-Peraturanya*,Sinar Grafika, Jakarta, 2003. Hlm. 17-18

perusahaa sangat membutuhkan tenaga ahli yang memiliki kemampuan dan menguasai ilmu pengetahuan di dalam lingkungan perusahaanya.

Tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional karena sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. berdasarkan posisi dan peran tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sejalan dengan tujuan tersebut dalam era globalisasi dan meningkatnya pembangunan disegala sektor kehidupan, maka tentunya diperlukan pula kualitas sumber daya manusia yang handal dan profesional di bidangnya. Tenaga kerja lokal yang telah di didik dan di latih melalui program pelatihan kerja dapat berperan secara total dan profesional, akan tetapi ada kalanya suatu perusahaan di Indonesia juga membutuhkan tenaga kerja asing untuk melakukan pekerjaan yang sifatnya khusus sesuai dengan keahliannya, sehingga tuntutan mempekerjakan tenaga kerja asing juga tidak dapat dielakkan. Ketentuan dan persyaratan harus ada sebelum mempekerjakan tenaga kerja asing untuk membatasi atau menjaga baik kepentingan negara maupun kepentingan tenaga kerja asing itu sendiri. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang tenaga kerja asing serta Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Tenaga Kerja Asing.[2]

[2] http://www.hukumonline.com/berita/baca/it52f4b985f1512/inilah-aturan-baru-penggunaan-tenaga-kerja-asing diakses tgl.8 September 2022.

Masalah pemutusan hubungan kerja merupakan topik yang menarik karena pada umumnya dapat menjadi mimpi buruk bagi setiap karyawan. Setiap karyawan melakukan segala upaya untuk menghindari kehilangan pekerjaannya. Karena pekerjaan dipandang sebagai cara untuk memenuhi kebutuhan serta cara untuk meningkatkan status sosial dan harga diri, kehilangan kesempatan kerja dapat menandakan awal dari penderitaan.[3] Tenaga kerja asing menguntungkan tenaga kerja Indonesia dengan membagikan ilmunya dan membiarkan tenaga kerja Indonesia mempelajarinya, maka tenaga kerja asing harus dilindungi. sehingga, perekonomian Indonesia akan maju karena pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja asing sesuai dengan ketentuan Pasal 45 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing adalah pengusaha atau pemberi kerja tidak melanggar hukum. Untuk mewujudkan keadilan di Indonesia dan menjamin Indonesia aman bagi tenaga kerja asing, perlu diberikan perlindungan hukum yang sama kepada tenaga kerja asing agar mereka mendapat perlakuan yang sama..[4]

Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 61 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dapat diakhiri karena berbagai sebab, antara lain kematian pekerja, berakhirnya masa kerja, penetapan pengadilan, atau peristiwa tertentu yang ditentukan dalam undang-undang tersebut. Namun dalam kenyataannya, sering terjadi pekerja diberhentikan sebelum masa kontrak berakhir dan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam

[3] G Kartasapoetra dan Rience G. Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*,cet.1, (Bandung: Armico Bandung, 1982), Hlm. 73.

[4] Syahmardan, *Jurnal Legalitas Indonesia* (Direktorat Jendral Peraturan Perundang-Undangan Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia 2011). Hlm 500.

perjanjian kerja sebelumnya., adapun perjanjian kerja berakhir tidak didasarkan pada Pasal 61 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Kenyataannya, PKWT bagi TKA seringkali menimbulkan persoalan. Salah satunya adalah seringnya pengusaha membuat PKWT dengan TKA terkait jangka waktu penggunaan TKA tersebut. Tenaga kerja asing hanya diperbolehkan dipekerjakan di Indonesia dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, sesuai Pasal 42 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. PKWT hanya dapat diperpanjang satu kali, paling lama 2 (dua) tahun, menurut Pasal 59 Ayat (4) dan (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. PKWT juga hanya dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali, paling lama dari 1 (satu) tahun. Namun dalam prakteknya, masih banyak perjanjian kerja yang ditandatangani oleh pemberi kerja dan tenaga kerja asing yang tidak menentukan batas waktu atau melampaui batas waktu yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Padahal tenaga kerja asing ada di Indonesia, kehadiran mereka hanya diperlukan untuk kebutuhan teknolog dan ahli keterampilan sedangkan tenaga kerja lokal kurang memiliki kapasitas untuk mengisi posisi tersebut.[5]

Hal tersebut dapat dilihat dari Putusan Mahkamah Agung Nomor 11/Pdt.Sus- PHI/2021/PN. Mtr yang merupakan putusan dalam perkara perselisian hubungan industrial terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Dalam perkara tersebut tindakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat merupakan tindakan secara sepihak dan

[5]Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, *Pemahaman Pasal-Pasal Utama Undang-Undang Ketenagakerjaan* (UU No.13/2003) (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2003). Hlm.13.

sewenang-wenang, karena tidak sesuai prosedur yang benar secara hukum dan tidak dilakukan perundingan terlebih dahulu dan tapa mendapat penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaturan pemutusan hubungan kerja dalam Hukum Positif?
2. Apakah yang menjadi dasar gugatan penggugat dalam perkara Nomor. 11/Pdt.SUS-PHI/2021/PN.Mtr?
3. Apasajakah yang menjadi pertimbangan hakim didalam memutuskan perkara Nomor. 11/Pdt.SUS-PHI/2021/PN.Mtr?

C. Tujauan Penelitian

Adapaun tujuan dari penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaturan pemutusan hubungan kerja dalam hukum positif.
2. Untuk mengetahui dasar gugatan penggugat dalam perkara Nomor. 11/Pdt.SUS-PHI/2021/PN.Mtr.
3. Untuk mengetahui pertimbangan hakim di dalam memutuskan perkara Nomor. 11/Pdt.SUS-PHI/2021/PN.Mtr.

D. Manfaat Penelitian.

Adapun manfaat dalam penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman kita tentang hukum ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan penyelesaian sengketa hak pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja asing.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini antara lain:

a. Bagi Masyarakat

Kajian ini bermanfaat bagi sejumlah pihak terkait, seperti masyarakat umum, pengusaha pemberi kerja, penyedia jasa tenaga kerja, dan pekerja yang terkena dampak, agar mengetahui kewajiban dan hak hukum yang berlaku bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia. . UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Bagi Pemerintah

Pemerintah dapat menggunakannya sebagai masukan untuk membuat kebijakan tentang bagaimana aturan berlaku bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia yang lebih tegas dan jelas. Tentunya aturan tersebut harus dilaksanakan semaksimal mungkin.

3. Manfaat Akademis

penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah syarat dalam mencapai kebulatan studi Stara Satu (S1) pada Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

E. Originalitas Kasus/ Penelitian Terdahulu

Banyak skripsi yang telah ditulis yang membahas isu-isu terkait pemutusan hubungan kerja, namun topik dan fokus skripsi ini sangat berbeda dengan apa yang akan penulis bahas dalam skripsi ini:

Nama
Arwinny, Universitas Hasanudin Fakultas Hukum Administrasi Negara Makassar 2010
Judul
Skripsi, Kajian Yuridis Terhadap Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Yang Ditandatangani Oleh Tenaga Kerja Asing.
Rumusan Masalah
1. Apakah Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang ditandatangani oleh Tenaga Kerja Asing (TKA) masih berlaku? 2. Bagaimana ketentuan PHK dalam hal pemutusan hubungan kerja di PT Eastetn Pearl Flour Mills?
Persamaan
Bicara tentang konflik dalam hubungan kerja antara majikan dan karyawan. Tata Cara Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Terkait Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja
Perbedaan
Peneliti lebih menekankan masalah Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan oleh PT Eater Pearl Flour Mills dalam tesis ini.
Kesimpulan
Hasil penelitian penulis mengungkapkan bahwa sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Surat Keputusan Hubungan Kerja yang ditandatangani oleh TKA tidak sah. Dikarenakan proses pemutusan hubungan kerja di PT Eastern Pearl Flour Mills tidak sesuai dengan ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja dan penandatanganan oleh Tenaga Kerja Asing selaku Direksi PT Eastern Pearl Flour Mills, maka Insan perusahaan tidak memiliki kewenangan untuk memutuskan dan menandatangani surat keputusan tersebut. dokumen pemutusan hubungan kerja. Selain itu, cara-cara yang digunakan di PT Eastern Pearl Flour Mills untuk melaksanakan pemutusan hubungan kerja terkait ketentuan PHK adalah melanggar ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pemutusan hubungan kerja terjadi di PT Eastern Pearl Flour Mills. Pearl Flour Mills tanpa ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Nama
Rudiantoro, Universitas Jember, Fakultas Hukum, 2016
Judul
Skripsi, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan
Rumusan Masalah
1. Apakah bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja? 2. Apakah tanggung jawab perusahaan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak? 3. Apakah upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak?
Persamaan
Memeriksa konflik dalam hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh. serta berbicara tentang mengakhiri hubungan kerja secara sepihak.
Perbedaan
Dalam skripsiini, peneliti hanya membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak berbasis UU No.13 Tahun 2003.
Kesimpulan
1. Ada dua jenis perlindungan hukum yang tersedia bagi karyawan: perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum defensif. Perlindungan hukum yang berfungsi sebagai pencegah terhadap perilaku ilegal. Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan tindakan penangguhan dalam jangka waktu tertentu dengan tetap wajib membayar upah dan menegakkan hak-hak pekerja untuk mencegah pemutusan hubungan kerja. Selain itu, Perlindungan Hukum Refensif yaitu penyelesaian sengketa terbagi menjadi dua jalur yaitu penyelesaian di luar pengadilan, meliputi mediasi dalam Pasal 1 Ayat (11) dan Konsiliasi dalam Pasal 1 Ayat (13) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jalur kedua adalah Pengadilan Hubungan Industrial. UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 Ayat 17 menyatakan: 2. Ada dua kategori tugas yang berlaku bagi pelaku usaha yang melakukan PHK (dua). Yang pertama adalah kewajiban pemberi kerja selama proses pemutusan hubungan kerja. Pasal 151 Ayat (1) dan ayat (2) melarang pengusaha melakukan PHK sepihak, sehingga belum terjadi pemutusan hubungan kerja. Apabila pengusaha tidak tetap melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa mendirikan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Akibatnya, PHK perusahaan adalah ilegal menurut hukum. Selain itu, kewajiban pemberi kerja setelah pemutusan hubungan kerja meliputi hak untuk melakukannya setelah kontrak berlaku tetap dan hak untuk memberikan hak kepada pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (1).) UU No. 13 tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003

3. Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak memiliki 2 (dua) pilihan penyelesaian perselisihannya: baik melalui Pengadilan Hubungan Industrial maupun Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan. Pertama, harus melalui proses bipartit, yang memiliki tiga tahapan: persiapan, negosiasi, dan finalisasi. Setelah negosiasi, jika negosiasi gagal, lanjutkan dengan tripartit, cara penyelesaiannya adalah mediasi untuk mencapai kesepakatan berdasarkan Pasal 13 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jika tidak dapat menemukan titik temu, maka konsiliasi untuk mencapai kesepakatan berdasarkan Pasal 23 Ayat (1). Apabila kesepakatan tidak tercapai, Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengarahkan para pihak untuk melanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial, dimana perselisihan tersebut kemudian dapat diselesaikan dengan salah satu dari dua cara: oleh hakim di bawah Pasal 81 atau oleh hakim kasasi menurut Pasal 113.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja Asing

1. Pengertian Tenaga Kerja Asing (TKA)

Pengertian tenaga kerja asing dapat dilihat dari berbagai segi, salah satunya menentukan kontribusi daerah berupa iuran serta status hukum dan bentuk kesepakatan pembebanan iuran. Tenaga Kerja Asing didefinisikan sebagai setiap orang yang bukan warga negara Indonesia dan mampu bekerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, untuk memberikan jasa atau barang kepada masyarakat. [6]

Pengertian tenaga kerja asing ditinjau dari segi undang-undang (Pengertian Otentik), yang dimana pada Pasal 1 Angka 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa: "*Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia*". Sungguh ironis untuk mempekerjakan pekerja asing ketika masih banyak pengangguran di negara ini. Namun, tidak dapat dihindari untuk mempekerjakan pekerja asing ini karena sejumlah alasan. Menurut Budiono, "ada beberapa tujuan penempatan TKA di Indonesia, yaitu: [7]

1. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja berkualitas dan berpengalaman di beberapa bidang yang belum dapat dipenuhi oleh TKI.
2. Mempercepat transfer ilmu pengetahuan atau teknologi, khususnya di bidang industri, untuk memajukan pembangunan nasional.

---

[6] Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, Hlm.27.

[7] Budiono, Abdul Rachmat, 1995, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta, hlm. 115

3. Meningkatkan pilihan pekerjaan yang tersedia bagi pekerja migran dari Indonesia.
4. Meningkatkan investasi asing untuk mendukung pendanaan pembangunan Indonesia.

2. Dasar Hukum Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Tujuan pengaturan tenaga kerja asing dalam undang-undang ketenagakerjaan adalah untuk menjamin dan memberikan kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai bidang dan tingkatan. Karenanya, mempekerjakan tenaga kerja asing diatur dengan mekanisme dan prosedur yang ketat. Secara umum ada beberapa regulasi yang mengatur penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia diantaranya:[8]

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

   Dalam Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan:[9]

   1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
   2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
   3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsules
   4) Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
   5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
   6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh Tenaga Kerja Asing lainnya.

[8] Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Dinamika dan Kajian Teori*). Jakarta: Ghalia Indonesia 2010. Hlm, 111.

[9] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 45 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.:

1) Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagi tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; dan
2) Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dididuduki oleh Tenaga Kerja Asing.
3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki jabatan direksi atau komisaris.

Dalam Pasal 47 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

1) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakannya.
2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan.[10]
3) Ketentuan mengenai jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri
4) Ketentuan mengenai besarnya kompensasi dan penggunaannya diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam Pasal 49 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping diatur dengan Keputusan Presiden.

2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

   a. Pasal 81 Angka 4

      1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.

[10] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan

2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing
3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) tidak berlaku bagi: [11]
   a) Direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
   b) Pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau;
   c) Tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurusi personalia.
6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada Ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

b. Pasal 81 Angka 7

1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib:
   a) Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing
   b) Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing dan
   c) Memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.
2) Ketentuan seagaimana dimaksud pada Ayat (1) huruf a dan huruf b tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan tertentu.

c. Pasal 81 Angka 9

a) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.
b) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan internasional, lembaga sosial,

[11] Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Http://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/omnibus-law-uu-cipta-kerja/penggunaan-tenaga-kerja-asing-2 diakses tgl, 25 Oktober 2022.

lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan.

c) Ketentuan mengenai besaran dan penggunaan kompensasi sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

d. Pasal 81 Angka 10

Ketentuan lebih lanjut mengenai penggunaan Tenaga Kerja Asing diatur dalam Peraturan Pemerintah.

3. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Tenaga Kerja Asing, Pasal 5.

a) Pemberi Kerja TKA dapat mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain untuk jabatan yang sama sebagai direksi atau komisaris; atau TKA pada sektor pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi, sektor ekonomi digital, dan sektor migas bagi kontraktor kontrak kerja sama.[12]
b) Dalam hal Pemberi Kerja TKA akan mempekerjakan TKA sebagaimana dimaksud pada Ayat (1), TKA tersebut harus mendapatkan persetujuan dari Pemberi Kerja TKA pertama.
c) TKA sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dipekerjakan paling lama sampai dengan berakhirnya jangka waktu sebagaimana tercantum dalam Pengesahan RPTKA Pemberi Kerja TKA pertama.
d) Jabatan tertentu pada sektor pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi, sektor ekonomi digital, dan sektor migas bagi kontraktor kontrak kerja sama yang dapat dirangkap sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) huruf b ditetapkan oleh Menteri setelah mendapat masukan dari kementerian atau lembaga terkait.[13]

Dalam Pasal 6.

a) Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
b) Dalam hal Pemberi Kerja TKA akan mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain, masing-masing Pemberi Kerja TKA wajib memiliki Pengesahan RPTKA.
c) Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) wajib mempekerjakan TKA sesuai dengan Pengesahan RPTKA.

[12] Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021, Http://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/omnibus-law-uu-cipta-kerja/penggunaan-tenaga-kerja-asing-2 diakses tgl, 25 Oktober 2022.

[13] Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021, Http://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/omnibus-law-uu-cipta-kerja/penggunaan-tenaga-kerja-asing-2 diakses tgl, 25 Oktober 2022

Dalam Pasal,7

a) Pemberi Kerja TKA wajib:

1. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
2. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA sebagaimana dimaksud pada huruf a sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan memulangkan TKA ke negara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir.

3. Syarat dan Ketentuan TKA

Aturan Turunan dari Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2021 Cipta Kerja, salah satunya mengatur tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA). Hal tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 34 Tahun 2021. Peraturan Pemerintah ini mengatur lima hal, meliputi syarat penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA), jangka waktu Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), jabatan dan waktu tertentu, pendidikan dan pelatihan bagi pekerja lokal pendampig TKA, serta pembinaan dan pengawasan TKA**.**

Beberapa syarat dan ketentuan TKA adalah :

a) Setiap TKA Pemberi Kerja harus menekankan penggunaan hukum ketenagakerjaan Indonesia di semua jenis jabatana yang ada.
b) Dalam hal permasalahan sebagaimana tidak dapat diselesaikan oleh petugas tenaga kerja Indonesia, maka permasalahan tersebut dapat diselesaikan oleh TKA.
c) Penerapan TKA sebagaimana dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar tenaga kerja di dalam negeri.
d) TKA hanya dapat dipekerjakan oleh TKA Pemberi Kerja sesuai dengan kesepakatan pekerjaan yang akan dilakukan dalam jangka waktu tertentu dan sesuai dengan jabatan tertentu yang akan diembannya.

e) Jabatan saat ini, yang dapat dilaksanakan oleh TKA, dilembagakan kembali oleh Menteri setelah mendapat dukungan dari lembaga/lembaga terkait.
f) TKA Pemberi Kerja dapat mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh TKA Pemberi Kerja organisasi lain untuk proyek bersama sebagai: a. direktur atau komite; atau b. TKA di bidang pendidikan kejuruan dan pelatihan suara, ekonomi digital, dan pengadaan usaha patungan.
g) Dalam hal TKA Pemberi Kerja menjual TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), TKA yang bersangkutan harus menerima pembayaran dari Awal TKA Pemberi Kerja.
h) TKA dipekerjakan paling lama sampai dengan berakhirnya jangka waktut selesai, sama seperti pada Pengesahan RPTKA Pemberi Kerja TKA yang pertama.
i) Jabatan pelatihan tertentu pada sektor pendidikan vokasi , sektor ekonomi digital, dan sektor migas bagi kontraktor kontrak kerja sama yang ditetapkan oleh Menteri.

4. Hak dan Kewajiban TKA

a. Adapun Hak Tenaga Kerja Asing yaitu:[14]

1) Hak atas persamaan yang tidak terbatas dan kebebasan dari prasangka.
2) Hak Kesejahteraan. Menurut Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Pekerja saat ini memiliki akses terhadap jaminan sosial berupa BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.
3) Hak untuk memiliki keterampilan dan kredensial seseorang yang diakui. Pekerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
4) Hak untuk memilih pekerjaan. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau berganti pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam maupun di luar negeri.
5) Hak Buruh Perempuan. Pegawai perempuan dan pekerja yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun tidak diperkenankan bekerja dari pukul 07.00 sampai dengan pukul 23.00 s.d.
6) Menyatakan bahwa 7 jam sehari setara dengan 40 jam seminggu selama 6 hari kerja, atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu selama 5 hari kerja",

[14] Undang-Undang RI. Nomor 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

7) Kebebasan beragama. bahwa pekerja atau buruh berhak atas kesempatan untuk menjalankan ibadah keagamaan yang ditentukan oleh agamanya
8) Hak atas perlindungan kerja. Setiap pekerja atau buruh berhak atas perlindungan di tempat kerja yang meliputi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Moral dan Kesopanan, Perlakuan yang sesuai dengan Martabat dan Nilai Kemanusiaan, serta Nilai Keagamaan.
9) Hak atas kompensasi. Setiap pekerja/buruh berhak atas imbalan yang setara dengan upah minimum provinsi, upah minimum kota, atau upah minimum sektoral, yang disesuaikan untuk memberikan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
10) Hak dalam hubungan kerja. bahwa setiap pekerja atau buruh berhak mendirikan dan bergabung dengan serikat pekerja atau serikat buruh.
11) Hak pesangon, setiap pekerja atau buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

b. Adapun kewajiban Tenaga Kerja asing sebagai berikut:[15]

1) Kewajiban Pemberitahuan mogok kerja, Kewajiban ini telah di atur dalam Pasal 140 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi *"Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja atau buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang setempat"* Artinya, Pekerja wajib memberitahukan kepada pengusaha dengan cara tulisan bahwa pekerja ingin melakukan mogok kerja dan diberikan kepada pengusaha sebelum tujuh hari mogok kerja dilakukan.
2) Kewajiban pelaksanaan musyawarah, Kewajiban ini telah diatur dalam Pasal 136 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang berbunyi *"Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah mufakat"*. Artinya, Pekerja dan pengusaha wajib melakukan musyawarah ketika terjadi perselisihan antara keduanya maupun dari pihak pekerja atau pihak pengusaha yang melakukan perselihan, musyawarah dilakukan demi kemaslahatan bersama.
3) Kewajiban menajalankan pekerjaan kewajibannya sebagai pekerja sesuai dengan Kewajiban ini juga diatur dalam Pasal 102 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang berbunyi Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja atau buruh dan serikat pekerja atau serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis,

[15] Undang-Undang RI. Nomor 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

mengenmbangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.[16]

4) Kewajiban mengetahui isi perjanjian, serta kewajiban ini juga di atur dalam Pasal 126 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi *"Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama"* Artinya Pekerja maupun pengusaha wajib saling mengetahui isi perjanjian yang mereka sepakati tanpa adanya kerahasiaan dari pihak pekerja maupun pengusaha.

B. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah pemutusan hubungan kerja karena suatu peristiwa tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Mengingat ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa PHK adalah upaya terakhir perusahaan untuk kelangsungan hidup finansial. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha tidak diperbolehkan memecat pekerjanya sesuka hati kecuali jika mereka dapat membuktikan bahwa pekerja tersebut telah melakukan pelanggaran hukum yang serius dan pengadilan telah memutuskan bahwa mereka melakukannya.

Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh suatu perselisihan akan berdampak pada kedua belah pihak, terutama bagi pekerja yang dari segi ekonomi dianggap lebih lemah kedudukannya daripada pemberi

[16] Undang-Undang RI. Nomor 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

kerja. Efek dari pemutusan hubungan kerja seorang pekerja akan bersifat psikologis, ekonomi, dan finansial sebab:

a. Pekerja yang kehilangan pekerjaan, kehilangan sumber pendapatan mereka.
b. Butuh banyak uang untuk mencari pekerjaan pengganti.
c. Kehilangan biaya hidup keluarganya dan dirinya sendiri sebelum mencari pekerjaan pengganti.

Imam Soepomo berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja bagi buruh adalah awal dari akhir memiliki pekerjaan, awal dari akhir dapat menyekolahkan anak, dan seterusnya, terkait dengan akibat yang ditimbulkan.

2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Meliputi PHK yang bersifat demi hukum, karena melanggar aturan PHK sepihak dan kondisi tertentu. Setiap jenis PHK menimbulkan konsekuensi hukum yang berbeda-beda dalam hal besaran pesangon. Baik Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta, kerja serta peraturan turunannya mengamanatkan semua pihak mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam setiap hubungan industrial di perusahaan. Setelah semua upaya sudah dilakukan, PHK tidak dapat dihindari, maka ada sejumlah ketentuan yang diperhatikan. Praktisi Hukum Ketenagakerjaan yang juga mantan Hakim *Ad Hoc PHI* Pengadilan Negeri Jakarta Pusat periode 2006-2016, Juanda Pangaribuan, mengatakan ada 4 jenis PHK sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja yaitu:

1. PHK yang sifatnya demi hukum, misalnya pekerja atau buruh meningal dunia, pensiun, atau permohonan perusahaan untuk

memPHK pekerja ditolak pengadilan hubungan industrial (PHI) karena tidak terbukti.

2. PHK karena melanggar perjanjian kerja (PK), perjanjian kerja Bersama (PKB), peraturan perusahaan (PP), Undang-Undang (UU). Misalnya pekerja atau buruh melakukan pelanggaran setelah diterbitkan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Dalam perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Cipta Kerja mengatur surat peringatan harus diterbitkan secara berurutan dari pertama sampai ketiga, tidak boleh langsung menerbitkan surat peringatan ketiga. Atau bisa juga PHK karena melanggar surat peringatan pertama dan terakhir (SPPT) karena pekerja melakukan pelanggaran berat atau mendesak tanpa pesangon. "*Melalui SPPT bisa dilakukan PHK untuk pelanggaran bersifat berat atau mendesak. Dalam pasal 52 ayat (2) Peratun Pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 ini disebut pelanggaran yang bersifat mendesak"*
3. PHK sepihak, antara lain pekerja atau buruh yang dikualifikasikan mengundurkan diri, misalnya tidak masuk 5 hari berturut-turut tanpa alasan. Atau PHK yang dilakukan perusahaan dengan melanggar mekanisme dan alasan PHK sebagaimana diatur dalam PK/PKB/PP/UU. PHK sepihak ini bisa juga karena kemauaan perusahaan, bukan bukan karena aturan. Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan turunannya memberikan peluang besar bagi pengusaha untuk melakukan PHK sepihak. Dalam melakukan PHK, Undang-Undang Cipta Kerja memandatkan kepada pengusaha hanya perlu memberitahukan alasan PHK itu kepada pekerta atau buruh. Berbeda dari ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumdiubah Undang-Undang Cipta Kerja yang mengharuskan ada penetapan Lembaga penyelsaian hubungan industrial sebelum PHK. [17] *"sebelumnya kalua tidak ada penetapan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) itu PHKnya batal demi hukum"*
4. PHK karena kondisi tertentu, misalnya pekerja atau buruh mengalami sakit berkepanjangan, atau perusahaan pailit, melakukan efisiensi atau mengalami kerugian. Setiap jenis PHK itu memunculkan konsekuensi hukum yang berbeda dalam hal pembayaran kompensasi atau pesangon, bahkan ada yang tidak dapat pesangon. Misalnya, untuk PHK karena pelanggaran berat atau mendesak, maka tidak berhak atas pesangon dan penghargaan masa kerja, tapi hanya mendapat uang penggantian hak dan uang pisah. Hal ini sebagaimana disebut dalam Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

C. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

[17] https://www.hukumonline.com/berita/a/mengenali-4-jenis-phk-dalam-hubungan-industrial-lt612c88d9aec00/. Diakses Tgl 28 Oktober 2022

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan mengakibatkan perselisihan antara pengusaha, atau kelompok pengusaha, dan pekerja, buruh, atau serikat pekerja karena perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja. , dan ketidaksepakatan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan.[18]

2. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Jeni-jenis penyebab perselisihan Industrial yaitu: [19]

a. Perselisihan hak, adalah ketidaksepakatan atas penerapan atau interpretasi ketentuan undang-undang, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang diakibatkan oleh tidak terpenuhinya hak.
b. Perselisihan kepentingan adalah Perselisihan di tempat kerja yang diakibatkan oleh perubahan kondisi kerja yang dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, serta perbedaan pendapat tentang pembuatan perjanjian.
c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena adanya perbedaan pendapat mengenai bagaimana salah satu pihak memutuskan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pihak dari pekerja maupun pihak pengusaha. Pekerja dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengusaha melakukan kesalahan berat terhadap pekerja. Pengusaha dapat melakukan PHK dengan alasan, Pekerja memasuki usia pensiun, Pekerja melakukan kesalahan, Pekerja meninggal dunia, Pekerja tersangkut tindak pidana, Penutupan perusahaan.
d. Perselisihan antar serikat pekerja merupakan perselisihan antara serikat pekerja yang terdapat di dalam satu perusahaan. Jadi dalam suatu perusahaan terdapat kemungkinan memiliki lebih dari satu serikat pekerja, hal ini dikarenakan untuk membentuk suatu serikat pekerja tidak memerlukan anggota yang banyak. Sebagaimana ditentukan dalam Pasl 5 ayat 2 yang menyatakan *"Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekuran-kurangnya 10 orang pekerja/buruh"*. Dari ketentuan syarat di atas maka sudah barang tentu besar kemungkinan dalam suatu perusahaan yang memiliki ratusan atau ribuan akan terdapat beberapa serikat pekerja atau serikat buruh yang bernaung dibawah *"bendera"* yang berbeda.

[18] Imam Syahputra Tunggal, *Hukum Ketenagaan Indonesia*, Jakarta: Harvarindo, 2004,Hlm,25
[19] Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Jakarta: DSS Publishing, 2006,Hlm. 21.

3. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja

Perselisihan-perselisihan hubungan industrial tersebut oleh para pihak haruslah dilakukan agar tidak terjadinya pelanggaran atas hak orang lain, penyelesaian dapat dilakukan melalui lembaga-lembaga berikut:[20]

a. **Lembaga Bipartit** adalah penyelesaian perundingan dua arah yang melibatkan pihak pemberi kerja dengan pihak pekerja, pihak pengusaha dengan serikat pekerja, atau serikat pekerja dengan serikat pekerja, untuk menyelesaikan perselisihan antara pihak yang berselisih secara musyawarah untuk mufakat tanpa mengganggu pihak lain. Perselisihan hubungan industrial harus dilakukan oleh pengusaha, pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat,". Sebelum melanjutkan ke tahap upaya penyelesaian berikutnya, upaya penyelesaian Lembaga Bipartit harus diselesaikan. Hal ini diperjelas dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
b. **Lembaga Mediasi** Para pihak yang bersengketa dapat mengusulkan penyelesaian melalui lembaga mediasi apabila perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan melalui lembaga bipartit. Jika penyelesaian melalui lembaga bipartit gagal, maka harus digunakan lembaga mediasi. Perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui mediasi dengan bantuan mediator yang merupakan perwakilan dari instansi pemerintah yang membidangi pasar tenaga kerja. Ketika upaya penyelesaian melalui musyawarah gagal, lembaga mediasi adalah pekerja perantara jenis baru yang peran dan fungsinya diperlukan untuk mengeluarkan rekomendasi.
c. **Lembaga Konsiliasi** Selain menggunakan lembaga mediasi, pejabat juga dapat menggunakan lembaga arbitrase atau lembaga konsiliasi yang berfungsi sebagai lembaga pilihan untuk menyampaikan penyelesaian. Dalam hal penyelesaian melalui musyawarah atau perjanjian bipartit tidak berhasil, para pihak yang terkena dapat mengajukan sengketa melalui badan arbitrase atau cara lain.
d. **Lembaga Arbitrase** Para pihak yang bersengketa harus menyetujui secara tertulis untuk menyelesaikan perselisihan mereka melalui lembaga arbitrase sebelum perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui salah satunya. Perlunya persetujuan tertulis dalam penyelesaian perkara ini melalui lembaga arbitrase timbul karena apa yang dikeluarkan oleh lembaga arbitrase untuk menyelesaikan sengketa bukan hanya sekedar rekomendasi tetapi merupakan keputusan yang mengikat dan final secara hukum. Selain itu, dan ini berkaitan dengan masalah yurisdiksi, jika penyelesaian telah dipilih melalui lembaga arbitrase, pengadilan tidak memiliki kewenangan untuk menyelesaikan sengketa tersebut.

---

[20] Sudjana, E., 2005, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, PPMI, Jakarta, Hlm 16

4. Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial

Pada akhir persidangan, setelah tahapan pembuktian dan kesimpulan para pihak, hakim mengeluarkan putusannya atas gugatan tersebut. Putusan hakim dapat berupa mengabulkan gugatan seluruhnya, sebagian, tidak menerima gugatan, atau menolak gugatan. Apabila penggugat dapat memberikan bukti-bukti yang dipersyaratkan oleh Pasal 164 HIR dan 1865 KUH Perdata untuk mendukung gugatannya, maka gugatan akan dikabulkan. Semua tuntutan dalam gugatan itu dapat dikabulkan, atau hanya sebagian saja yang dapat, semua tergantung pada pertimbangan majelis hakim. Sebaliknya, jika majelis hakim memutuskan bahwa penggugat tidak dapat membuktikan dalilnya, maka majelis hakim akan menolak gugatan itu mentah-mentah dalam putusannya. Hakim telah melihat pokok perkara atau inti gugatan sebelum memutuskan menerima atau menolaknya. Sehingga pokok permasalahan atau inti gugatan menjadi pertimbangan dalam memutuskan menerima atau menolak gugatan.

Apabila majelis hakim menetapkan bahwa gugatan itu cacat formil, maka keputusan hakim yang tidak menerima gugatan itu dicabut. Terdakwa biasanya mencatat kesalahan formal ini dan mengajukannya sebagai pengecualian. Pengecualian bagaimanapun, juga akan diputuskan pada saat yang sama dengan penghakiman terakhir. Majelis hakim tidak akan mempertimbangkan pokok perkara karena gugatan secara formil cacat jika hakim menerima eksepsi. Majelis hakim dalam perkara ini memutuskan gugatan tersebut tidak dapat diterima. Tanpa dianggap *nebis in idem*, terdakwa dapat menerima putusan hakim dan mengajukan

gugatan baru. Jika terdakwa tidak setuju dengan keputusan hakim, ia juga dapat mencari jalan hukum.

Berikut adalah beberapa contoh cacat formil dalam suatu gugatan yang dapat mempengaruhi putusan hakim yang menyebabkan gugatan ditolak:

1. Gugatan Dikabulkan, dikabulkannya suatu gugatan adalah dengan syarat bila dalil gugatnya dapat dibuktikan oleh penggugat sesuai alat bukti sebagaimana diatur dalam Pasal 1865 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ("KUHPerdata") Pasal 164 *Het Herzien Inlandsch* Reglement ("HIR"). Dikabulkannya gugatan ini pun ada yang dikabulkan sebagian, ada yang dikabulkan seluruhnya, ditentukan oleh pertimbangan majelis hakim.
2. Gugatan Ditolak, bahwa bila penggugat dianggap tidak berhasil membuktikan dalil gugatannya, akibat hukum yang harus ditanggungnya atas kegagalan membuktikan dalil gugatannya adalah gugatannya mesti ditolak seluruhnya. Jadi, bila suatu gugatan tidak dapat dibuktikan dalil gugatannya bahwa tergugat patut dihukum karena melanggar hal-hal yang disampaikan dalam gugatan, maka gugatan akan ditolak.
3. Gugatan Tidak Dapat Diterima, bahwa ada berbagai cacat formil yang mungkin melekat pada gugatan, antara lain, gugatan yang ditandatangani kuasa berdasarkan surat kuasa yang tidak memenuhi syarat yang digariskan Pasal 123 Ayat (1) HIR jo. Surat Edaran Mahkamah Agung, Nomor. 4 Tahun 1996: [21]
   a) Gugatan tidak memiliki dasar hukum.
   b) Gugatan error in person dalam bentuk diskualifikasi atau *plurium litis consortium*
   c) Gugatan mengadung cacat atau obscuur libel atau
   d) Gugatan melanggar yurisdiksi (kompetensi) absolute atau relative dan sebagainya.

[21] https://www.hukumonline.com/klinik/a/putusan-hakim-dalam-acara-perdata-cl3157. Diakses Tgl, 29 Oktober 2022

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum normatif, yaitu suatu metode pelaksanaan penelitian hukum yang menggunakan hukum sebagai kerangka norma. Prinsip norma, persyaratan hukum, putusan pengadilan, perjanjian, dan doktrin semuanya tercakup dalam sistem norma (ajaran) yang bersangkutan. Peter Muhmud Marzuki mengklaim bahwa penelitian hukum normatif adalah metode untuk mengidentifikasi kode hukum, prinsip hukum, dan doktrin hukum untuk mengatasi masalah hukum tertentu. Penelitian hukum normatif dilakukan untuk mengembangkan preskripsi untuk memecahkan masalah yang telah dihadapi dalam bentuk argumentasi, teori, atau konsep baru.

B. Metode Pendekatan

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

a. Pendekatan perundang-undangan, adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Tenaga Kerja Asing merupakan dua undang-undang yang disebutkan dalam analisis peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan hukum tersebut.
b. Pendekatan Kasus adalah Dalam hal ini Putusan MA Nomor 11/Pdt.sus-PHI/2021/PN.Mtr, dimana kasus Tenaga Kerja Asing dari Spanyol

khususnya akan dibahas oleh peneliti, merupakan kasus yang telah menghasilkan putusan pengadilan dengan kekuatan hukum tetap.

C. Jenis Dan Sumber Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer, terdiri atas peraturan perundang-undangan, peraturan pemerintah dan keputusan pengadilan. Bahan hukum yang digunakann penelitian dalam penelitian ini antara lain seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021.
b. Bahan Hukum Skunder diperoleh melalui melakukan studi kepustakaan dari berbagai literatur primer, antara lain buku-buku hukum, tesis, dan disertasi, serta jurnal-jurnal hukum.
c. Bahan hukum tersier, berupa bahan pelengkap sumber hukum primer dan sekunder, seperti kamus bahasa, kamus hukum, dan website resmi di internet.

D. Teknik Pengumpulan Bahan,

Studi Kepustakaan yaitu mempelajari, menelaah berbagai buku refrensi, literatur, serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti.

E. Analisis Bahan Hukum.

Adapun Analisis hukum yang saya gunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu:

a. Deskriptif, yaitu dengan cara menafsirkan dan menguraikan data yang sudah saya peroleh dari dokumen Putusan Pengadilan, serta jurnal Hukum,

kemudian mejelaskan data-data hasil penelitian yang saya lakukan kepada aturan-aturan hukum yang berlaku diIndonesia dengan memperhatikan permasalahan-permasalahan yang akan dibuat dalam bentuk deskriftif

b. Kualitatif artinya tahap menganalisi data dilakukan melalui proses mendengar, membaca dan mempelajari data-data yang telah diperoleh akan memperioritaskan data yang memiliki nilai kualitas lebih baik dan dapat dipertanggung jawabkan