

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Tenaga kerja merupakan bagian penting bagi pembangunan bangsa suatu negara, dalam hal ini pun untuk meminimalisir pengangguran yang terjadi. Semakin banyaknya masyarakat yang bekerja harapannya adalah semakin kecil pula tingkat pengangguran di sebuah negara. Tantangan dalam ketenagakerjaan pun dari tahun ketahun semakin meningkat persaingan, dari mulai tingkat keahlian, ketersediaan sarana pelatihan yang tersedia, dan semakin banyaknya sektor yang harus diisi namun tak selaras dengan tenaga kerja yang tersedia.

Perkembangan global saat ini mendorong peningkatan mobilitas masyarakat dunia sehingga memiliki dampak yang beragam, baik yang menguntungkan maupun yang tidak menguntungkan hingga menimbulkan kerugian bagi kepentingan kehidupan bangsa. Dalam melaksanakan pembangunan nasional dan energi pekerjaan mempunyai peran dan kedudukan sangat penting mengacu pada perlindungan terhadap pekerja untuk menjamin hak-hak pekerja/hak-hak dasar dan jaminan pekerja kesetaraan kesempatan dan perlakuan tanpa kebutuhan melakukan diskriminasi atas dasar apapun mencapai kesejahteraan pegawai dan keluarganya sambil tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.

Dalam rangka perkembangan global yang terjadi saat ini, perpindahan ekonomi dan pergerakan pasar global menciptakan kebutuhan akan sumber daya manusia yang lebih banyak dan memiliki perbedaan. Sebagai salah satu negara dengan ekonomi yang berkembang pesat, Indonesia telah menyaksikan peningkatan yang cukup besar dalam masuknya tenaga kerja asing (TKA) guna memenuhi kebutuhan industri dan sektor tertentu. Hal ini menjadi perhatian utama karena menimbulkan dampak terhadap tenaga kerja lokal, kestabilan ekonomi, dan dinamika sosial<sup>1</sup>. Penempatan tenaga kerja asing sampai sekarang tidak banyak berbeda dari pada sebelum kemerdekaan. Keadaan ini akan berlangsung terus, jika pemerintah tidak mulai turut campur dalam penempatan tenaga itu dengan tegas. Didalam melaksanakan penempatan tenaga-tenaga asing itu, pemerintah berpendapat bahwa khusus untuk menghilangkan unsur-unsur kolonial dalam struktur ekonomi negara kita dalam lapangan usaha yang vital bagi perekonomian nasional. Untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional terutama dalam mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi dibidang tertentu yang tidak dapat tercakup oleh tenaga kerja Indonesia, maka tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia sepanjang dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu<sup>2</sup>. Pertumbuhan jumlah TKA di Indonesia telah menimbulkan berbagai permasalahan, termasuk persaingan ketat dalam pasar tenaga kerja, potensi pengusuran tenaga kerja lokal, dan pertanyaan tentang kontribusi

---

<sup>1</sup> Frankiano B. Randang, S. M. (2011), Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan dengan Tenaga Kerja Asing. *Servanda Jurnal Ilmiah Hukum Vol.5, No. 1, 66*.

<sup>2</sup> L. Hadi Adha, H. H. (2016). Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. *Jurnal Hukum Jatiswara Vol. 31, No. 1, 163*.

ekonomi dan sosial yang dibawa oleh TKA. Sementara di satu sisi, kehadiran TKA dapat membawa peningkatan teknologi dan keahlian. Di sisi lain, dapat menciptakan ketidaksetaraan dalam pembagian keuntungan ekonomi.

Menyadari kenyataan seperti ini harus diakui bahwa Indonesia masih memerlukan investor asing, demikian juga dengan pengaruh globalisasi peradaban di mana Indonesia sebagai negara anggota WTO harus membuka kesempatan masuknya tenaga kerja asing. Untuk mengantisipasi hal tersebut diharapkan ada kelengkapan peraturan yang mengatur persyaratan tenaga kerja asing, serta pengamanan penggunaan tenaga kerja asing. Peraturan tersebut harus mengatur aspek-aspek dasar dan bentuk peraturan yang mengatur tidak hanya di tingkat menteri dengan tujuan penggunaan tenaga kerja asing secara selektif dengan tetap memprioritaskan Tenaga Kerja Indonesia<sup>3</sup>.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak

---

<sup>3</sup> L. HAdi Adha, H. H. (2016). Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. *Jurnal Hukum Jatiswara Vol. 31, No. 1, 164.*

dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terkait mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja.

Tenaga Kerja Asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>4</sup> Pengertian tenaga kerja asing ditinjau dari segi undang-undang (Pengertian Otentik), yang dimana pada Pasal 1 angka 13 UU No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan di jelaskan bahwa: “Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia”.

Tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan professional pada bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja lokal serta sebagai tahapan dalam mempercepat proses pembangunan nasional maupun daerah dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing terhadap kehadiran TKA sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu

---

<sup>4</sup> Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009. hlm.27

perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.<sup>5</sup> Pada Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) secara filosofis yaitu asas manfaat, aspek keamanan, aspek legalitas, yaitu masuknya TKA harus mendapatkan ijin kerja dari Menteri Tenaga Kerja, sejalan dengan penggunaan TKA adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang profesional di bidang tertentu yang belum dapat terisi oleh TKI dengan percepatan ahli teknologi dan keahlian serta peningkatan investasi. Sehingga TKA di Indonesia tidak dapat dihindari penggunaannya, dan pada prinsipnya penggunaan TKA di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam dua hal yakni mereka TKA yang membawa modal (sebagai investor) dan membawa skill dalam hal transfer of knowledge. Selain kedua hal tersebut maka pada hakekatnya tidak di perkenankan dan harus mengutamakan penggunaan tenaga kerja dari Indonesia .<sup>6</sup> Dalam hal perkara pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja asing sering ditemukan permasalahan-permasalahan antara tenaga kerja dengan perusahaan, maupun pihak ketiga.

Berdasarkan latar belakang diatas yang sudah diuraikan, penulis akan mengkaji permasalahan yang ditemukan dalam putusan nomor 33 K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang dimana pemohon kasasi yang dahulunya sebagai tergugat MONTD'OR OIL TUNGKAL, LTD., melawan termohon kasasi yang dahulunya penggugat NIGEL PATRICK MACHIN, yang dimana Penggugat merupakan Tenaga Kerja Asing

---

<sup>5</sup> HR Abdussalam, Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta : Penerbit Restu Agung, 2008 . hlm.322

<sup>6</sup> C. Sumarprihatiningrum, Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, Jakarta : HIPSMI, 2006 Hlm.56.

("TKA") yang bekerja pada Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor MOTL/00080/HR/JUL/2014 tertanggal 3 Juli 2014 ("Perjanjian Kerja") dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT") yang telah disepakati antara Penggugat dengan Tergugat dan berlaku sejak tanggal 3 Juli 2014 hingga 2 Juli 2016. Di dalam Perjanjian Kerja disebutkan bahwa Penggugat bekerja sebagai "Tunggal Asset Manager" pada perusahaan Tergugat dengan upah sebesar USD 40.000,00 (empat puluh ribu US Dollar) per bulan. Dimana tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan kerja pada penggugat pada tanggal 20 Januari 2015 tanpa adanya membayar uang kompensasi.

Berdasarkan uraian diatas, penulis akan melakukan analisis terhadap perbandingan putusan hakim dengan judul "Analisis Pertimbangan Hakim dalam Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Asing di Indonesia (Studi Putusan Nomor 33 K/Pdt.Sus-PHI/2017).

## **B. Rumusan Masalah**

- 1 Apakah terdapat standar atau pedoman tertentu yang digunakan oleh hakim dalam mengevaluasi dan memutuskan suatu perkara putusan nomor 33 K/Pdt.Sus-PHI/2017?
- 2 Bagaimana perlindungan hukum terhadap perusahaan dalam pemutusan hubungan kerja tenaga kerja asing ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

- 1 Untuk menganalisis pertimbangan hakim pada putusan nomor 33 K/Pdt.Sus-  
PHI/2017.
- 2 Untuk menganalisis bagaimana perlindungan hukum terhadap perusahaan  
ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

### **D. Manfaat penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

- 1 Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan umum dan ilmu khusus, serta juga menambahkan wawasan dan ilmu untuk penulis serta untuk yang ingin meneliti lebih lanjut tentang mediasi terhadap pemutusan hubungan kerja tenaga kerja asing berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

- 2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai pembelajaran atau referensi bagi peneliti yang ingin meneliti hal yang sama dengan penelitian ini

dan juga sebagai penambah wawasan tentang aturan ketenagakerjaan yang mencakup aturan terkait tenaga kerja asing di Indonesia.

### **E. Kegunaan penelitian**

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kegunaan sebagai berikut :

- 1 Penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang hukum khususnya hukum ketenagakerjaan, selain itu juga dapat dijadikan acuan bagi peneliti lainnya.
- 2 Penelitian ini diharapkan memberikan pandangan baru atau ide serta pemikiran dalam studi ilmu hukum pada umumnya dan pada khususnya studi hukum perdata mengenai ketenagakerjaan khususnya tenaga kerja asing di Indonesia.
- 3 Penelitian ini diharapkan pemerintah dapat mengawasi tenaga kerja asing dalam penggunaan tenaga kerja di Indonesia.

### **F. Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah suatu cara atau tahapan secara ilmiah untuk suatu tujuan dan kegunaan tertentu untuk mendapatkan sebuah data<sup>7</sup>. Sementara menurut Ibnu Hadjar metode penelitian adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dikembangkan untuk memperoleh

---

<sup>7</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2019), hal. 2.



pengetahuan dengan menggunakan langkah yang reliable dan terpercaya<sup>8</sup>. Jadi, metode penelitian adalah suatu cara atau tahapan secara ilmiah yang tujuan dan kegunaannya untuk mengumpulkan sebaran data dengan langkah yang dapat diandalkan dan terpercaya. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan jawaban atas permasalahan diatas oleh karena itu penulis membutuhkan suatu metode penulisan hukum yang meliputi :

### 1 Metode Pendekatan

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan (*Statute approach*) dan Pendekatan Konseptual. Penelitian ini dilakukan dengan penelitian doktrinal atau normatif. Penelitian doktrinal atau normatif adalah penelitian yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma, yang terdiri dari asas asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran).

Penulis juga menggunakan pendekatan konsep untuk dapat mengidentifikasi isu hukum yang berkaitan dengan penelitian sehingga dapat membangun argumentasi-argumentasi hukum yang belandaskan doktrin-doktrin hukum.

### 2 Jenis dan Sumber Data

---

<sup>8</sup> Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar metodologi Penelitian Kwantitatif Dalam Pendidikan*, (Jakarta : RajaGrafindo, 1996), hal. 10.

Dalam melakukan penelitian yuridis normatif, untuk memecahkan isu hukum dan sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seharusnya, diperlukan sebagai sumber-sumber penelitian hukum yang dapat dibedakan menjadi bahan-bahan hukum sekunder dan bahan-bahan hukum tersier. Data sekunder dapat dibagi menjadi 3, yaitu :

a. Data Primer

Bahan hukum Primer dalam penelitian ini yaitu bahan-bahan hukum dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim . Adapaun bahan hukum sekunder yang digunakan oleh penulis yakni :

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

b. Data Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang penulis gunakan untuk mendukung bahan hukum primer dalam menganalisa permasalahan. Bahan hukum sekunder berasal dari buku-buku, jurnal, dokumen-dokumen, maupun informasi dari internet yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas.

c. Data Tersier

Data tersier adalah data yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum.

### 3 Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini Teknik Memperoleh Bahan Hukum dilakukan dengan studi kepustakaan (*library research*) dan dokumen studi yang memiliki relevansi dengan peraturan perundangan yang mengatur tentang objek kajian ini. Studi kepustakaan merupakan studi yang mencari dan mengumpulkan peraturan perundang-undangan terkait, kemudian membaca dan memetakan serta menyusun bahan-bahan tersebut dalam suatu kerangka. Selain itu pengumpulan bahan hukum juga dilakukan dengan literatur, makalah, dan lain-lain.

### 4 Teknik analisis data

Teknik analisis bahan hukum yang digunakan merupakan interpretasi sistematis dan interpretasi gramatikal. Penafsiran sistematis adalah menafsirkan undang-undang dengan jalan menghubungkan pasal yang satu dengan pasal yang lain dalam suatu perundang-undangan atau dengan undang-undang lain. Sedangkan Penafsiran gramatikal adalah menafsirkan undang-undang menurut arti perkataan (istilah). Antara bahasa dengan hukum terdapat hubungan yang erat sekali. Bahasa merupakan alat satu-satunya yang dipakai pembuat undang-undang untuk menyatakan kehendaknya, tetapi ada kalanya pembuat undang-undang tidak dapat merangkai kata-kata yang tepat..

## **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi yang berjudul Analisis Pertimbangan Hakim dalam Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Asing di Indonesia (Studi Putusan Nomor 33 K/Pdt.Sus-PHI/2017) adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tinjauan umum.

### **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini berisi analisis dari hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai rumusan masalah Analisis Pertimbangan Hakim dalam Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Asing di Indonesia (Studi Putusan Nomor 33 K/Pdt.Sus-PHI/2017).

### **BAB IV KESIMPULAN**

Pada bab ini berisikan beberapa kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.