

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Teori Pertimbangan Hakim**

Pertimbangan hakim adalah suatu tahapan dimana majelis hakim mempertimbangkan fakta-fakta yang terungkap selama proses persidangan berlangsung. Pertimbangan hakim merupakan salah satu aspek terpenting dalam menentukan terwujudnya nilai dari suatu putusan hakim yang mengandung keadilan dan mengandung kepastian hukum, disamping itu juga mengandung manfaat bagi para pihak yang bersangkutan sehingga pertimbangan hakim ini harus disikapi dengan teliti, baik, dan cermat. Apabila pertimbangan hakim tidak teliti, baik, dan cermat maka putusan hakim yang berasal dari pertimbangan hakim tersebut akan dibatalkan oleh Pengadilan Tinggi/Mahkamah Agung<sup>9</sup>.

Pertimbangan hakim merupakan aspek terpenting dalam mewujudkan nilai dari suatu putusan hakim yang mengandung keadilan dan mengandung kepastian hukum. Ketentuan mengenai pertimbangan hakim diatur dalam pasal 197 ayat (1) huruf d kitab undang – undang hukum acara pidana yang menentukan: “pertimbangan di susun secara ringkas mengenai fakta dan keadaan berserta alat pembuktian yang diperoleh dari pemeriksaan di sidang yang menjadi dasar penentuan-penentuan terdakwa. Hakim dalam pemeriksaan suatu perkara juga memerlukan adanya

---

<sup>9</sup> Mukti Arto, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*, cet V (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2004), hal. 140

pembuktian, dimana hasil dari pembuktian itu kan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memutus perkara. Pembuktian merupakan tahap yang paling penting dalam pemeriksaan di persidangan. Pembuktian bertujuan untuk memperoleh kepastian bahwa suatu peristiwa/fakta yang diajukan itu benar-benar terjadi, guna mendapatkan putusan hakim yang benar dan adil. Hakim tidak dapat menjatuhkan suatu putusan sebelum nyata baginya bahwa peristiwa/fakta tersebut benar-benar terjadi, yakni dibuktikan kebenarannya, sehingga nampak adanya hubungan hukum antara para pihak.<sup>10</sup>

Hakim tidak boleh menjatuhkan hukuman yang lebih rendah dari batas minimal dan juga hakim tidak boleh menjatuhkan hukuman yang lebih tinggi dari batas maksimal hukuman yang telah ditentukan oleh Undang-Undang. Dalam memutus putusan, ada beberapa teori yang dapat digunakan oleh hakim. Menurut Mackenzie, ada beberapa teori atau pendekatan yang dapat di pergunakan oleh hakim dalam mempertimbangkan penjatuhan putusan dalam suatu perkara, yaitu sebagai berikut :<sup>11</sup>

#### 1 Teori Kepastian Hukum

Kepastian Hukum Dalam hal ini kepastian hukum menginginkan hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan secara tegas bagi setiap peristiwa konkret dan tidak boleh terdapat penyimpangan. Kepastian hukum memberikan perlindungan kepada

---

<sup>10</sup> Ibid, hal. 141

<sup>11</sup> Ahmad Rifai, Penemuan Hukum, Jakarta, Sinar Grafka, 2010, hal. 102

masyarakat dan tindakan sewenang-wenang dari pihak lain, dan hal ini berkaitan dalam usaha ketertiban di masyarakat.

## 2 Teori Keseimbangan

Teori keseimbangan yaitu keseimbangan antara syarat-syarat yang ditentukan oleh Undang-Undang dan kepentingan pihak-pihak yang tersangkut atau berkaitan dengan perkara.

## 3 Teori Pendekatan Seni dan Intuisi

Penjatuhan putusan oleh hakim merupakan diskresi atau kewenangan dari hakim. Sebagai diskresi, dalam penjatuhan putusan, hakim akan menyesuaikan dengan keadaan dan hukuman yang wajar bagi setiap pelaku tindak pidana atau dalam perkara perdata, hakim akan melihat keadaan pihak yang berperkara, yaitu penggugat dan tergugat, dalam perkara perdata pihak terdakwa atau Penuntut Umum dalam perkara pidana. Penjatuhan putusan, hakim mempergunakan pendekatan seni, lebih ditentukan oleh instink atau intuisi daripada pengetahuan dari Hakim.

## 4 Teori Pendekatan Keilmuan

Titik tolak dari ilmu ini adalah pemikiran bahwa proses penjatuhan pidana harus dilakukan secara sistematis dan penuh kehati-hatian khususnya dalam kaitannya dengan putusan-putusan terdahulu dalam rangka menjamin konsistensi dari putusan hakim

## 5 Teori Pendekatan Pengalaman

Pengalaman dari seorang hakim merupakan hal yang dapat membantunya dalam menghadapi perkara-perkara yang di hadapinya sehari-hari.

## 6 Teori Ratio Decidendi

Teori ini didasarkan pada landasan filsafat yang mendasar yang mempertimbangkan segala aspek yang berkaitan dengan pokok perkara yang di sengkatakan kemudian mencari peraturan perundang-undangan yang relevan dengan pokok perkara yang disengkatakan sebagai dasar hukum dalam penjatuhan putusan serta pertimbangan hakim harus didasarkan pada motivasi yang jelas untuk menegakkan hukum dan memberikan keadilan bagi para pihak yang berperkara.

## 7 Teori Kebijaksanaan

Aspek dari teori ini adalah menekankan bahwa pemerintah, masyarakat, keluarga dan orang tua ikut bertanggung jawab untuk membimbing, mendidik, membina dan melindungi terdakwa, agar kelak dapat menjadi manusia yang berguna bagi keluarga, masyarakat dan bangsanya.

Dalam memutus suatu perkara pidana, hakim harus memutus dengan seadil-adilnya dan harus sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku. Menurut Van Apeldoorn, hakim itu haruslah<sup>12</sup> :

- a. Menyesuaikan Undang-Undang dengan faktor-faktor konkrit, kejadian-kejadian konkrit dalam masyarakat.
- b. Menambah Undang-Undang apabila perlu.

## **B. Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja**

### **1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

Dalam kehidupan sehari – hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja. Yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati / diperjanjikan sebelumnya. Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja sendiri merupakan awal mulanya hilang mata pencaharian, yang artinya pekerja atau buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan sebab pekerja/buruh serta keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan kesusahan akibat dari PHK itu sendiri. Melihat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika

---

<sup>12</sup> E. Utrech an Moch Saleh Djindang, Pengantar dalam Hukum Indonesia, Jakarta, Sinar Harapan, 1980, hal. 204

pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman PHK<sup>13</sup>. Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Bab XII Pasal 150 disebutkan bahwa :

“ Pemutusan Hubungan Kerja ialah ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang – undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Menurut Halim A Ridwan bahwa :

“Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.”<sup>14</sup>

Sedangkan menurut pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep- 15A/Men/ 1994 bahwa :

“PHK ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.”

Pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologi, ekonomis, finansial, sebab :

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi peker/buruh telah kehilangan mata pencaharian;
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya;

---

<sup>13</sup> Mohd, Syaufi, Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial, Jakarta, : Sarana Bhakti Persada, 2009. hlm. 76.

<sup>14</sup> Halim, A. Ridwan, Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, Cet. II, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 136.

- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.<sup>15</sup>

## 2. Syarat-Syarat Pemutusan Hubungan Kerja

Syarat-syarat pemutusan hubungan kerja di perusahaan tidak terdapat dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dalam praktiknya perjanjian kerja dibuat sepihak oleh pengusaha tanpa menjelaskan syarat-syarat pemutusan hubungan kerja. Dalam waktu tertentu pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan tertentu. Sehingga ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, pihak yang dirugikan adalah para pekerja/buruh yang telah diakhiri masa kerjanya secara sepihak oleh perusahaan. Pengusaha memanfaatkan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha dalam ketentuan Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, yaitu: *“Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”*.

Pemutusan hubungan kerja atau berakhirnya hubungan kerja karena pekerja meninggal dunia. Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, maka hubungan kerja dan perjanjian kerja berakhir dan terjadi pemutusan hubungan kerja. Status pekerja/buruh yang meninggal dunia tidak dapat digantikan oleh siapapun, termasuk ahli warisnya. Pemutusan hubungan kerja atau berakhirnya hubungan kerja tersebut berlaku bagi pekerja/buruh dengan status pekerja waktu tertentu, pekerja waktu tidak tertentu, pekerja borongan dan/atau pekerja harian lepas.

---

<sup>15</sup> Azri Wijayanti, *Op.Cit.* hlm. 159

Pemutusan hubungan kerja atau berakhirnya hubungan kerja, karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Batas waktu berakhirnya hubungan kerja terdapat dalam hubungan kerja pada perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan diatur dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, termasuk berakhirnya pekerja/buruh karena meninggal dunia.

### **3. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja**

Menurut Ketentuan Umum Pasal 1 Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan kerja disebutkan, “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak “. Menurut Ketentuan Umum Pasal 1 Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 disebutkan, “ Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak “.

Terkait PHK sebagaimana Pasal 56 Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 menjelaskan fungsi Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus, “ ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja “.



Undang - Undang Republik Indonesia Nomor : 12 Tahun 1964 terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja mengamanatkan sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan PHK sedapat mungkin dicegah dengan segala daya upaya.
- b. Perundingan antara pihak yang berselisih relatif lebih dapat diterima oleh pihak penyelesaian yang dipaksakan oleh pemerintah.
- c. Intervensi pemerintah dalam proses PHK akan dilakukan menakala terjadi jalan buntu antara dua pihak. Bentuk campur tangan ini adalah pengawasan preventif, yaitu tiap-tiap PHK oleh pengusaha diperlukan ijin dari Pemerintah.
- d. Akibat PHK secara besar-besaran karena tindakan pemerintah, maka pemerintah akan berusaha meringankan beban tenaga kerja itu dan akan diusahakan penyaluran mereka pada perusahaan atau tempat Kerja lain.
- e. PHK akibat modernisasi, efisiensi, yang disetujui oleh pemerintah, mendapat perhatian pemerintah sepenuhnya dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran tenaga kerja itu ke perusahaan lain.

Dalam hubungan kerja, terkadang situasi yang tidak diharapkan terjadi karena berbagai hal. Meskipun perusahaan dan karyawan telah berupaya semaksimal mungkin, ada suatu waktu perusahaan harus bertindak tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak disiplin. Hal ini bertujuan untuk memberikan contoh sehingga karyawan lain lebih berhati-hati dalam pekerjaannya.

Pasal 151 Ayat 1 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan menyebutkan,

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Maka dari itu, adanya surat peringatan (SP) membantu agar PHK tidak terjadi secara mendadak, atau bahkan karyawan memperbaiki kinerjanya dan mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Aturan surat peringatan untuk karyawan sendiri diatur pada Pasal 161, dengan bunyi sebagai berikut:

“Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut”.

Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan peraturan di atas, jangka waktu berlakunya surat peringatan adalah 6 (enam) bulan, yang dianggap cukup dalam menilai apakah karyawan sudah melakukan perbaikan atas kesalahannya. Akan tetapi, semisal karyawan telah mendapatkan SP pertama dan perilakunya membaik. Lalu ia melakukan kesalahan lain setelah lewat 6 (enam) bulan dari surat peringatan pertama, maka surat peringatan (yang kedua) tersebut tetap dianggap sebagai surat peringatan pertama.

#### **4. Akibat Pemutusan Hubungan Kerja**

Sehubung dampak PHK sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar

pekerja/buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak – haknya sesuai dengan ketentuan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 150 Tahun 2000 didalam terdapat ketentuan tentang Hak – hak pekerja akibat PHK pada perusahaan. Hak – hak pekerja akibat PHK lain :

a. Uang Pesangon

Uang pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja ( Pasal 22 ).

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang penghargaan masa kerja atau dalam peraturan sebelumnya disebut dengan uang jasa adalah uang penghargaan oleh pengusaha kepada pekerja yang besarnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja ( Pasal (23).

c. Uang Ganti Rugi

Ganti kerugian adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti dari hak-hak yang belum diambil istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat di mana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan hal-hal lain yang ditetapkan oleh

Panitia Daerah atau Panitia Pusat sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (Pasal 24).

Hak – hak pekerja atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugi sebagaimana dimaksud diatas ditetapkan berdasarkan pada ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika PHK terjadi karena pekerja mengundurkan diri secara sepihak atas kemauan sendiri, maka pekerja yang bersangkutan hanya berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja/jasa dan ganti kerugian;
- b. Dalam hal PHK perseorangan terjadi bukan kesalahan pekerja tetapi dapat menerima PHK tersebut, maka pekerja berhak mendapat Pesangon paling sedikit 2 kali sesuai ketentuan pasal 22, uang pengahrgaan masa kerja/jasa sesuai ketentuan pasal 23, dan ganti kerugian sesuai pasal 24, kecuali kedua belah pihak menentukan lain;
- c. Dalam hal PHK massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugia terus-menerus disertai bukti laporan keuangan yang diaudit oleh Akuntan Publik paling sedikit 2 ( dua ) tahun terakhir, atau keadaan memaksa besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dang anti kerugian ditetapkan berdasarkan ketentuan 22, 23, 24 kecuali kedua belah pihak menentukan lain;

Dalam hal PHK massal karena perusahaan tutup akibat efisiensi, maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan pasal 22,

uang penghargaan masa kerja sesuai dengan pasal 23, dan ganti kerugian berdasarkan ketentuan pasal 24, kecuali kedua belah pihak menentukan lain.

Dalam hal terjadi PHK karena perubahan status, atau perubahan pemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat-syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja lama, dan pekerja tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja, maka kepada pekerja dibayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai pasal 22, 23, dan 24.

### **C. Tinjauan Umum Tenaga Kerja Asing**

#### **1. Pengertian Tenaga Kerja**

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan<sup>16</sup> yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dari pengertian tersebut tampak perbedaan yakni dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak lagi memuat kata-kata baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat

---

<sup>16</sup> Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. 3

memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Pengurangan kata di dalam maupun di luar hubungan kerja pada pengertian tenaga kerja tersebut sangat beralasan karena dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada yang di dalam dan ada pula di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian yang umum. Demikian halnya dengan penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, dengan demikian dengan sekaligus menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri.<sup>17</sup>

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja di sini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.<sup>18</sup>

## **2. Pengertian Tenaga Kerja Asing**

Pengertian tenaga kerja asing (TKA) sebenarnya dapat ditinjau dari segala segi, dimana salah satunya yang menentukan kontribusi terhadap daerah dalam

---

<sup>17</sup> Ibid, hlm.16

<sup>18</sup> Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, hlm 12-13

bentuk retribusi dan juga menentukan status hukum serta bentuk-bentuk persetujuan dari pengenaan retribusi. Tenaga kerja asing adalah tiap orang bukan negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>19</sup>

Pengertian tenaga kerja asing ditinjau dari segi undang-undang (pengertian otentik), yang dimana pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, menyebutkan bahwa tenaga kerja kerja adalah warga negara asing pemegang visa kerja warga negara Indonesia yang ditunjuk dan dipersiapkan sebagai pendamping tenaga kerja asing. Sedangkan menurut 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.

### **3. Tujuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing**

Tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan profesional pada bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia serta sebagai tahapan dalam mempercepat proses pembangunan nasional maupun daerah dengan jalan mempercepat ahli ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing

---

<sup>19</sup> Abdul Hakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2009, hlm. 27

terhadap kehadiran tenaga kerja asing sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.<sup>20</sup>

Tujuan pengaturan mengenai tenaga kerja asing jika ditinjau dari aspek Hukum Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan tingkatan. Sehingga dalam mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia harus dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan.<sup>21</sup>

Mempekerjakan tenaga kerja asing adalah suatu hal yang ironi, sementara di dalam negeri masih banyak Tenaga Kerja Indonesia yang menganggur. Akan tetapi, karena beberapa sebab, mempekerjakan tenaga kerja asing tersebut tidak dapat dihindarkan.

Menurut Budiono, ada beberapa tujuan penempatan tenaga kerja asing di Indonesia, yaitu:<sup>22</sup>

- a. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidangbidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia.

---

<sup>20</sup> HR Abdussalam, Hukum Ketenagakerjaan, Restu Agung, Jakarta, 2008, hlm. 322.

<sup>21</sup> Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 111.

<sup>22</sup> Budiono, Abdul Rachmat, Hukum Perburuhan Di Indonesia, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta, 1995, hlm. 115



- b. Mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan, terutama di bidang industri.
- c. Memberikan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia.
- d. Meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia.

