

**PENGATURAN PERJANJIAN KERJA BAGI TENAGA  
KERJA ASING YANG BEKERJA DI PERUSAHAAN  
DI INDONESIA**



**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
Program Studi Hukum Program Sarjana**

**Oleh**

**SAPARYANTO  
NIM 502016287**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2020**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS HUKUM**

**PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN**

**JUDUL SKRIPSI : PENGATURAN PERJANJIAN KERJA BAGI  
TENAGA KERJA ASING YANG BEKERJA DI  
PERUSAHAAN DI INDONESIA**



**NAMA : Saparyanto**  
**NIM : 50 2016 287**  
**PROGRAM STUDI : Hukum Program Sarjana**  
**PROGRAM KEKHUSUSAN : Hukum Perdata**

**Pembimbing,**  
**1. Dr. Hj. Sri Suatmiati, SH., M.Hum**  
**2. Helwan Kasra, SH., M.Hum**

()  
()

**Palembang, Februari 2020**

**PERSETUJUAN OLEH TIM PENGUJI:**

**Ketua : Nur Husni Emilson, SH., Sp.N., MH**

**Anggota :1. H. Zulfikri Nawawi, SH., MH**

**2. Yudistira Rusydi, SH., M.Hum**

()  
()  
()

**DISAHKAN OLEH**  
**DEKAN FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**



**Nur Husni Emilson, SH., Sp.N., MH**  
**NBM/NIDN : 858994/021708620**

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Saparyanto  
Nim : 502016287  
Tempat Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 20 Juli 1996  
Program Studi : Hukum Program Sarjana  
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Menyatakan bahwa karya ilmiah/skripsi saya yang berjudul:

### **PENGATURAN PERJANJIAN KERJA BAGI TENAGA KERJA ASING YANG BEKERJA DI PERUSAHAAN DI INDONESIA.**

Adalah bukan merupakan karya tulis orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah kami sebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapatkan sanksi akademis.

Palembang, 27 Februari 2020

Yang Menyatakan



Saparyanto

## ABSTRACT

### THE REGULATIONS OF EMPLOYEMENT AGREEMENT FOR FOREIGN WORKERS IN INDONESIAN COMPANIES

SAPARYANTO

Foreign workers are foreigners who have the visa to work in Indonesia, they can work in Indonesia in the certain period of time and particular positions.

The objective of this research was to find out how the regulations of foreign workers agreement in Indonesia were and how the legal efforts to resolve the conflicts between foreign workers and Indonesian companies when violations occurred. This study was a normative law research which was conducted by investigating and analyzing some literature reviews and constitution book.

Based on the result, it was found that the regulations of foreign workers employment in Indonesia was stipulated in Law Number 13 of 2003 about Labor article 42-49. This labor employment law generates some regulations, they are: *Kepmennakertrans* Number 228 of 2003 on legalization methods of Foreign Manpower Utilization Plan (*RPTKA*), *Kepmennakertrans No.100/MEN/IV/2004* on the Implementation of labor agreement in a certain period of time. *Kepmennakertrans* Number 20 of 2004 on Issuance of Expatriate Employment Permit (*IMTA*), *Kepmennakertrans* Number *PER/02/MEN/ III/2008*, *Kepmennakertrans* Number 40 of 2012 on Forbidden certain positions for foreign workers. *Kepmennakertrans* Number 707 of 2012 on Positions to be taken by foreign workers, Presidential Regulation Number 20 of 2018 on Foreign workers employment, Labor Ministry Regulation Number 10 of 2018 on Procedure of foreign workers employment. Ministerial Decree Number 228 of 2019 on Certain positions to be held by foreign wokers and legal efforts to resolve the conflicts between foreign workers and Indonesian companies when violations occurred as stipulated in Law Number 2 of 2004 on Industrial realtions conflict resolution through: bipartite, mediation, conciliation, arbitration, and industrial relation trial.

**Keywords: Regulations, Employment Agreement, Foreign Workers, Companies.**

## **ABSTRAK**

### **PENGATURAN PERJANJIAN KERJA BAGI TENAGA KERJA ASING YANG BEKERJA DI PERUSAHAAN DI INDONESIA**

**SAPARYANTO**

Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing yang memiliki visa guna bekerja di Indonesia. Tenaga kerja asing di Indonesia dapat bekerja di Indonesia dalam waktu dan jabatan tertentu.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimanakah pengaturan perjanjian tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia dan mengkaji bagaimanakah upaya hukum penyelesaian perselisihan antara tenaga kerja asing dan perusahaan di Indonesia apabila salah satu pihak melanggar isi perjanjian. Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yang dilakukan dengan cara mengkaji dan menganalisis bahan-bahan kepustakaan yang berupa literatur dan buku perundang-undangan.

Berdasarkan hasil penelitian dipahami bahwa pengaturan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 42 – 49. UUK ini melahirkan peraturan terkait tenaga kerja asing di Indonesia, antara lain Kepmennakertrans Nomor 228 Tahun 2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), Kepmennakertrans Nomor 100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Kepmennakertrans Nomor 20 Tahun 2004 tentang Tata Cara Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA), Kepmennakertrans Nomor PER/02/MEN/ III/2008, Kepmennakertrans Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan – Jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing, Kepmennakertrans Nomor 707 Tahun 2012 tentang Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing, Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu Yang Dapat Diduduki Tenaga Kerja Asing. Selain itu, Undang-Undang Ketenagakerjaan ini juga menjelaskan upaya hukum yang dapat dilakukan apabila salah satu pihak baik tenaga kerja asing maupun perusahaan di Indonesia melanggar isi perjanjian diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Perindustrial. Upaya hukum itu dapat berupa penyelesaian bipartite, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan pengadilan hubungan perindustrial.

**Kata Kunci: Pengaturan, Perjanjian Kerja, Tenaga Kerja Asing, Perusahaan.**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Syukur alhamdulillah Segala puji bagi Allah Swt yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGATURAN PERJANJIAN KERJA BAGI TENAGA KERJA ASING YANG BEKERJA DI PERUSAHAAN DI INDONESIA”** dengan baik.

Selawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah saw yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang ini. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Hukum di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang,
2. Wakil Rektor I, II, III, dan IV Universitas Muhammadiyah Palembang,

3. Bapak Nur Husni Emilson., S.H., Sp.N., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang,
4. Wakil Dekan I, II, III, dan IV Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang,
5. Bapak Mulyadi Tanzili, S.H., M.H. selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang,
6. Dr. Sri Suatmiati,S.H., M.Hum. selaku pembimbing skripsi yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, memberikan banyak ilmu tentang ilmu hukum sekaligus memotivasi penulis untuk terus melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi di luar negeri,
7. Bapak Helwan Kasra, S.H., M.Hum. selaku penasihat akademik sekaligus pembimbing skripsi yang telah banyak membantu penulis baik dalam proses perkuliahan maupun penulisan skripsi ini,
8. Bapak/Ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan,
9. Rini Susanti, S.Pd., M.A. yang merupakan dosen yang sangat luar biasa, bahkan contoh bagi penulis untuk tetap rendah hati dan tidak pernah menyombongkan diri atas apa yang dimiliki dan selalu memberikan masukan,dukungan, serta semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan cepat dan melanjutkan S-2 dan S-3 di luar negeri. Selain

itu yang membuat penulis menjadi semangat adalah beliau juga bersedia menjadi ayuk angkat penulis,

10. Dr. H. Ahmad Fickry Faisya, S.K.M., M.Kes. dan Ummi Syafrida, S.K.M., M.Kes. yang selalu memberikan masukan, memberikan semangat dan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menuntut ilmu serta memotivasi penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan cepat dan dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang S-2 dan S-3 di Luar Negeri serta menjadi orang tua angkat bagi penulis,
11. Muhammad Sayuti, S.H. merupakan pengacara yang sangat luar biasa, bahkan contoh bagi penulis untuk tetap rendah hati dan tidak pernah menyombongkan diri atas apa yang dimiliki dan selalu memberikan masukan, dukungan, serta semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan cepat dan melanjutkan S-2 dan S-3 di luar negeri. Selain itu yang membuat penulis menjadi semangat adalah beliau juga bersedia menjadi kakak angkat penulis,
12. A. David Ramzani, A.md.,K.L. merupakan teman, saudara, bahkan sahabat penulis yang selalu memotivasi penulis untuk tidak kenal lelah dan terus bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini bahkan memberikan motivasi dan harapan kepada penulis untuk dapat melanjutkan studi ke jenjang S-2 dan S-3 ke luar negeri,
13. Seluruh teman di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016 yang selalu mengisi mengisi kehidupan sehari-hari penulis menjadi sangat menyenangkan,



14. Seluruh staf dan karyawan di Fakultas Hukum dan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan bantuan kepada penulis.
15. Seluruh staf Lembaga Bahasa dan staf Kantor Urusan Internasional Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan bantuan kepada penulis.
16. Kedua orang tua, papa tercinta Taufik dan mama tersayang Roilah yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis,
17. Segenap keluarga dan teman yang telah menyemangati dan membantu penyelesaian skripsi ini,

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengalaman dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran dan masukan serta kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang Hukum.

Palembang, 27 Februari 2020

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sapar yanto', written over a light blue watermark that also says 'Sapar yanto'.

**Sapar yanto**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINAL SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Ruang Lingkup dan Tujuan .....	6
D. Kerangka Konseptual .....	7
E. Metode Penelitian .....	9
F. Sistematika Penulisan .....	13
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tenaga Kerja Asing .....	15
1. Pengertian Tenaga Kerja Asing .....	15
2. Peraturan Terkait Tenaga Kerja Asing di Indonesia	17
B. Perjanjian Kerja .....	18
1. Pengertian Perjanjian Kerja .....	18

2. Syarat Sah Perjanjian Kerja .....	19
3. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja .....	21
4. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja .....	22
5. Asas-Asas Perjanjian Kerja .....	22
6. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) .....	24
C. Perusahaan .....	30
1. Pengertian Perusahaan .....	30
2. Bentuk-Bentuk Perusahaan .....	31
3. Peraturan Perusahaan di Indonesia .....	31
D. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	34
1. Pengertian Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	34
2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	34

### **BAB III : PEMBAHASAN**

A. Pengaturan Perjanjian Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing Yang Bekerja di Perusahaan di Indonesia .....	39
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .....	40
2. Permenakertrans Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara penggunaan Tenaga Kerja Asing	44
3. Perbedaan Pengaturan TKA dan TKI .....	53
4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	55

B. Upaya Penyelesaian Perselisihan Antara Tenaga Kerja Asing dengan Perusahaan di Indonesia Jika Salah Satu Pihak Melanggar Isi Perjanjian Kerja .....	55
1. Proses Penyelesaian Perselisihan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 .....	58
2. Contoh Kasus Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Hubungan Kerja Waktu Tertentu: Studi Kasus Berdasarkan Putusan MA. Nomor 29/PK/Pdt.Ssus/2010 .....	65
<b>BAB IV : PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	85
B. Saran .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Era Globalisasi saat ini telah mempengaruhi perekonomian dunia dalam pranata yang sangat luas, era globalisasi juga menuntut ASEAN menciptakan integrasi secara menyeluruh di kawasan Asia Tenggara. Integrasi ini di Asia Tenggara ini disebut dengan ASEAN VISION 2020. Unsur utama dari ASEAN Vision 2020 salah satunya adalah keberadaan ASEAN Economic Community 2015 atau disebut dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 (selanjutnya disebut MEA).<sup>1</sup>

Kutipan diatas mengungkapkan bahwa perkembangan global dewasa ini mendorong meningkatnya mobilitas penduduk dunia yang menimbulkan berbagai dampak, baik yang menguntungkan maupun yang merugikan kepentingan dan kehidupan bangsa dan negara Republik Indonesia. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Dalam konsideran Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

---

<sup>1</sup> Budi Nababan, 2014, *Pembentukan Peraturan Daerah Tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Sebagai Persiapan Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN*, hlm.34.

Setiap negara selalu berusaha meningkatkan pembangunan, kesejahteraan dan kemakmuran rakyatnya. Usaha tersebut dilakukan dengan berbagai cara yang berbeda antara satu negara dan negara lainnya. Salah satu usaha yang selalu dilakukan oleh sebuah negara ialah menarik sebanyak mungkin investasi asing masuk ke negaranya. Indonesia sebagai sebuah negara kepulauan yang memiliki sumber daya alam yang melimpah mulai dari pertanian, peternakan, perikanan, kehutanan, sampai dengan pertambangan. Tidak serta merta sumber daya alam yang melimpah itu dapat diambil dengan sendirinya ataupun diolah. terkait dengan itu, perlu dibangun infrastruktur seperti sarana prasarana untuk mengelolah sumber daya alam itu oleh negara Indonesia melalui pemerintah. Indonesia yang dikenal sebagai negara yang sedang berkembang memerlukan banyak sokongan yang tidak hanya mengandalkan modal dalam negeri tetapi juga membutuhkan bantuan dari negara-negara lain termasuk negara tetangga, sokongan itu dapat berupa kerja sama dan juga menerima masukan dari modal asing sehingga mampu maju dan bersaing di pasar kerja bebas.

Adanya isu Penanaman Modal Asing (PMA) yang berkembang di Indonesia dewasa ini semakin ramai dibicarakan. Penanaman modal merupakan segala kegiatan menanamkan modal, baik oleh penanam modal dalam negeri maupun penanam modal asing untuk melakukan usaha di wilayah negara Republik Indonesia. Hal ini mengingat bahwa demi kelangsungan pembangunan nasional dibutuhkan banyak dana. Keadaan ini yang makin mendorong untuk mengupayakan semaksimal mungkin menarik penanaman modal asing ke Indonesia.<sup>2</sup>

Masuknya penanaman modal asing tersebut telah memungkinkan masuknya atau digunakannya tenaga kerja warga negara asing. Hal itu akan membuat Indonesia harus siap menghadapi serbuan arus liberalisasi

---

<sup>2</sup> Johannes Pandji Anoraga. 2010, "*Perusahaan Multinasional dan Penanaman Modal Asing*", Jakarta: Pustaka Jaya, hlm. 46.

yang menyangkut kemampuan untuk mempersiapkan kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga kerja agar mampu bersaing merebut pasar kerja lokal dan internasional.<sup>3</sup>

Orang Asing dapat dengan mudah masuk ke negeri ini salah satunya adalah adanya pemberlakuan kebijakan bebas visa kunjungan yang diberlakukan sejak pertengahan tahun 2015 silam. Dikeluarkannya Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 21 Tahun 2016 tentang Bebas Visa Kunjungan, bagi 169 Negara. Berdasarkan data perlintasan orang asing, bebas visa Kunjungan Singkat berjumlah 5.170.883, Bebas Visa Kunjungan berjumlah 701.894, Visa kunjungan berjumlah 1.615.996. Visa/30 hari berjumlah 240.715, Visa/7 hari berjumlah 541.395. Visa Non Subyek Negara/30 hari, Visa non Subyek Negara/7 hari 5.061 Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi RI (Kemnakertrans) mencatat bahwa sepanjang tahun 2016 ada 74.183 TKA di Indonesia (per November 2016). Diantara TKA tersebut, TKA asal Tiongkok menjadi yang terbesar, yakni sebanyak 21.271 TKA diikuti oleh Jepang sebanyak 12.490 TKA dan Republik Korea sebanyak 8.424 TKA.<sup>4</sup>

Dengan dikeluarkannya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu Yang Boleh Diduduki Oleh Orang Asing, maka semakin kecil kesempatan tenaga kerja lokal untuk mendapatkan pekerjaan di negaranya sendiri.

Arus masuk Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut TKA) ke Indonesia tidak dapat dihindari hanya dengan memperhatikan kepentingan pasar kerja bebas (*globalisasi* dan *liberalisasi*) serta kepentingan nasional (*national interest*), bahwa dalam pembangunan nasional diperlukan modal/investasi, teknologi dan tenaga ahli asing, karena pasar kerja dalam negeri belum sepenuhnya mampu menyediakan tenaga ahli/skill baik secara kuantitas maupun kualitas.<sup>5</sup>

Dengan masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia untuk bekerja maka sepatutnya perlu dibuat suatu perjanjian kerja layaknya seperti perjanjian kerja

---

<sup>3</sup> Agus Hamidah. 2011, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: USU Press, hlm. 112.

<sup>4</sup> Nevey Varida Ariani. 2018, "*Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Illegal Di Indonesi*", Jakarta: Badan Penelitian Dan Pengembangan Hukum Dan Hak Asasi Manusia KEMENKUMHAM R.I. hlm. 01.

<sup>5</sup> Saiful Anwar. 2007. "*Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha*", Medan: Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, hlm. 13.

pada umumnya. Perjanjian kerja itu dapat dilakukan oleh siapa saja dan kapan saja, termasuk perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha maupun perusahaan dengan warga negara asing. Prinsipnya sama dengan perjanjian kerja yang dilakukan oleh pengusaha maupun perusahaan dengan tenaga kerja dalam negeri.

Perjanjian kerja harus dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perjanjian kerja, ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>6</sup>

Tenaga kerja asing (TKA) dipekerjakan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Masa kerja warga negara asing (WNA) atau TKA bergantung pada perjanjian kerjanya. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama. Pembaruan PKWT ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Tenaga Kerja Asing (“TKA”) itu dipekerjakan dengan sistem kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) sebagaimana ditentukan dalam Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah seharusnya dibuat secara tertulis sesuai dengan isi dari pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Lalu Husni. 2006, “*Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*”, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm.86.

<sup>7</sup> Ibid, hlm. 87



Lebih lanjut diatur pula bahwa TKA yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya. Hal itu berarti pada dasarnya, masa kerja warga negara asing (WNA) atau TKA bergantung pada perjanjian kerja waktu tertentu. Karena perjanjian kerja TKA dibuat untuk waktu tertentu, maka perjanjian kerja tersebut berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perlu diketahui, PKWT itu didasarkan atas:

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- b. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama, pembaruan PKWT ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini adalah mengenai Pengaturan perijinan kerja bagi tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan di Indonesia. Adapun pertanyaan penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Pengaturan Perjanjian kerja bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Perusahaan di Indonesia?
2. Bagaimanakah upaya hukum penyelesaian perselisihan antara tenaga kerja asing dengan perusahaan di Indonesia jika salah satu pihak melanggar isi perjanjian kerja?

### **C. Ruang Lingkup dan Tujuan**

Dalam skripsi ini penulis melakukan pembatasan masalah agar penulisan skripsi ini terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang telah dijabarkan. Oleh karena itu, ruang lingkup dari penelitian skripsi ini adalah bidang hukum perdata yang menitikberatkan pada analisis hukum terhadap pengaturan perjanjian kerja bagi tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan di Indonesia, Selain itu, penulis juga akan membahas hal lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini.

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. untuk mengetahui pengaturan perjanjian kerja bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Perusahaan di Indonesia
2. untuk mengetahui upaya hukum penyelesaian perselisihan antara tenaga kerja asing dengan perusahaan di Indonesia jika salah satu pihak melanggar isi perjanjian

Hasil penelitian ini dipergunakan untuk melengkapi pengetahuan teoretis yang diperoleh selama studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan

informasi bagi ilmu pengetahuan khususnya hukum perdata, sekaligus sebagai buah pemikiran yang di persembahkan kepada almamater.

#### **D. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan pengertian dasar dalam suatu penulisan yang memuat istilah-istilah, batasan-batasan serta pembahasan yang akan dijabarkan dalam penulisan karya ilmiah agar tidak terjadi kesimpangsiuran penafsiran serta untuk mempermudah pengertian. Oleh karena itu dalam uraian di bawah ini akan dikemukakan penjelasan dan batasan-batasan istilah yang berkaitan dengan judul skripsi sebagai berikut.

1. Perjanjian atau kontrak (Pasal 1313 KUH Perdata) menyatakan, “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.
2. Sementara itu, *Black’s Law Dictionary* merumuskan kontrak sebagai berikut.  
“*an agreement between two or more persons which creates an obligation, to do or not to do a particular thing.*” Berdasarkan kutipan tersebut, dapat dipahami bahwa kontrak adalah perjanjian antara 2 (dua) orang atau lebih yang menciptakan kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan tertentu.
3. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya, perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak, yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mengenai

hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak, yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Apabila salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya, pada ketentuannya, tidak akan terjadi perjanjian kerja karena pada aturannya, pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan. Hal itu berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Di dalam Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Tenaga Kerja Asing di definisikan dalam Pasal 1 yang berbunyi: sebagai warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di Indonesia. Adapun visa, menurut Pasal 1 angka (18) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, diberikan arti sebagai keterangan tertulis yang diberikan pejabat berwenang yang memuat persetujuan bagi orang asing untuk melakukan perjalanan ke wilayah Indonesia atau dasar pemberian izin tinggal. Ada empat macam visa yang diakui dalam Undang-Undang Keimigrasian, yakni visa diplomatik, visa dinas, visa kunjungan, dan visa tinggal terbatas. Visa untuk pekerja masuk dalam lingkup visa tinggal terbatas.
5. Perusahaan menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang Perusahaan, adalah Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja

buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan Pasal 1 huruf b adalah setiap bentuk usaha yang tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berpendudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba. Jadi, bila ada sebuah organisasi yang bertujuan menghasilkan laba dan dilakukan secara terus-menerus di negara Indonesia, organisasi tersebut disebut badan usaha. Ini bisa dalam bentuk CV, perusahaan, firma, dan sebagainya.

## **E. Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah suatu cara bertindak menurut sistem aturan atau tatanan yang bertujuan agar kegiatan praktis terlaksana secara rasional dan terarah sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal dan optimal. Metode penelitian memiliki peran penting untuk mendapatkan data yang akurat dan terpercaya.

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penyusunan penelitian skripsi ini adalah metode penelitian normatif karena penelitian ini dilakukan dengan cara mengkaji dan menganalisis bahan-bahan kepustakaan yang berupa literatur dan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas oleh penulis dalam skripsi ini. Adapun hal yang akan dibahas

berkaitan pengaturan perjanjian kerja bagi tenaga kerja asing yang bekerja diperusahaan di Indonesia.

## **2. Sifat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian yang bersifat deskriptif. Menurut Abdul Kadir Muhammad penelitian hukum deskriptif bersifat pemaparan dan bertujuan untuk memperoleh gambaran (deskripsi) lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu dan pada saat tertentu yang terjadi dalam masyarakat<sup>8</sup>. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi jelas dan terinci dalam menjelaskan pengaturan perjanjian kerja bagi tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan di Indonesia.

## **3. Alat Pengumpulan Data**

Adapun data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Penelitian kepustakaan dilakukan untuk mendapatkan data sekunder dengan cara membaca, menelaah, dan mengutip peraturan perundang-undangan, buku-buku dan literatur yang erat berkaitan dengan masalah yang menjadi pembahasan. Penelitian kepustakaan ini terdiri atas beberapa bahan yaitu meliputi sebagai berikut.

- 1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian memiliki kekuatan mengikat, meliputi peraturan perundang-undangan dan peraturan lain

---

<sup>8</sup> Abdulkadir Muhammad, "*Hukum dan Penelitian*", Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm.52.

yang terikat dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini antara lain:

- a) Undang-Undang Dasar 1945;
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- c) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- d) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 228 Tahun 2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA);
- e) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
- f) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 20 Tahun 2004 tentang tata cara izin memperkerjakan tenaga kerja asing (IMTA);
- g) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER/02/MEN/ III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Bab VIII pasal 22 Ayat (1) izin memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA);
- h) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 Tentang Jabatan-Jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing;

- i) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 707 Tahun 2012 Tentang Jabatan yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
- j) Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- k) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- l) Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang Dapat Diduduki Tenaga Kerja Asing;

## 2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan implementasinya, seperti hasil penelitian-penelitian, hasil karya ilmiah dari kalangan praktisi hukum, makalah-makalah seminar, dan lain-lain.

## 3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum yang memberikan penjelasan lebih lanjut dari bahan hukum primer dan sekunder, yaitu seperti kamus hukum, majalah, buletin, dan internet (*virtual searching*).

## 4. Analisis data

Untuk menyesuaikan analisis data dengan permasalahan yang menjadi pokok pembahasan penelitian skripsi ini, maka penelitian dalam skripsi ini dianalisis secara kualitatif. Analisis dilakukan dengan cara menafsirkan data secara bermutu dalam bentuk penulisan kalimat yang teratur, logis, dan



efektif sehingga memudahkan interpretasi data dan pembahasan hasil penelitian. Hal itu bermanfaat untuk menjawab permasalahan yang ada dalam perumusan permasalahan yang kemudian digunakan untuk menyimpulkan penelitian dalam skripsi ini.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Sesuai dengan Pedoman Buku Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang, penulisan skripsi ini secara keseluruhan disusun dalam 4 (empat) bab dengan sistematika sebagai berikut.

Bab I Pendahuluan, berisi, latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup dan tujuan, kerangka konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka, menerapkan tinjauan pustaka yang menyajikan pengertian tenaga kerja asing dan peraturannya, perjanjian kerja, perusahaan, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bab III Pembahasan, berisikan paparan tentang hasil penelitian yang menguraikan dan menganalisa permasalahan yang diteliti mengenai bagaimanakah pengaturan hukum terhadap tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan di Indonesia dan bagaimanakah upaya hukum penyelesaian perselisihan antara tenaga kerja asing dengan perusahaan di Indonesia jika salah satu pihak melanggar isi perjanjian.

Bab IV Penutup, merupakan akhir dari pembahasan skripsi ini yang berisi kesimpulan dan saran-saran.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU-BUKU

- Anoraga, Pandji. Johannes. 2010. *Perusahaan Multinasional dan Penanaman Modal Asing*, Jakarta: Pustaka Jaya
- Anwar, Saiful. 2007. *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha*, Medan: Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara.
- Ariani, Nevey Varida. 2018. *Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Illegal di Indonesi*, Jakarta: Badan Penelitian Dan Pengembangan Hukum Dan Hak Asasi Manusia KEMENKUMHAM R.I
- Asyhadie, Zaeni. dan Rahmawati Kusuma. 2019. *hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktek di Indonesia*, Jakarta: Prenada Media.
- Badruzaman, Mariam Darus. 2001. *Kompilasi Hukum Perikatan*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Hakim, Abdul. 2014. *Asas-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Idnonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- . 2015. *Hukum dan Penelitian*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Hamidah, Agus. 2010. *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- . 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- . 2011. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: USU Press.
- Husni, Lalu. 2006. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- . 2007. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Meliala, Qiram Syamsudin. 1985. *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, Yogyakarta: Liberty.

Nababan, Budi. 2014. *Pembentukan Peraturan Daerah Tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Sebagai Persiapan Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN*.

Purwosutjipto. 1985. *Hukum Dagang Indonesia*, Jakarta: Djambatan,

Tambusai, Muzni. 2005. *Seri Pembinaan Hubungan Industrial*, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional,

Victaurine, Nadya. 2011. *Implementasi Pembatasan Hubungan Kerja Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: Universitas Indonesia

## **B. SUMBER INTERNET**

Aswin. “*pilihan hukum bagi warga negara asing yang bekerja di Indonesia*”, di <https://aswinsh.wordpress.com>, (diakses 30 desember 2019).

Atikah, Lilis. “*Skripsi PKWT*”. di <http://repository.unpas.ac.id>, (diakses tanggal 25 Desember 2019).

Junaidingrum. “*Hukum Acara Pengadilan Hubungan*”. di <http://professionaladvocate.blogspot.co.id>, (diakses tanggal 8 januari 2020).

Kansil. “*Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Asing Pada Beberapa Perusahaan di Yogyakarta Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958*”. di <http://pustakanet.wordpress.com>, (diakses 15 Desember 2019).

Syahmardan. “*Tenaga Kerja Asing di Indonesia, Kebijakan dan Implementasi*”. di <http://ditjenpp.kemenkumham.go.id>, (diakses tanggal 29 desember 2019).

Yuniarti, Siti. “*Tenaga Kerja Asing*”. di <http://business-law.binus.ac.id>, (diakses tanggal 18 Desember 2019).

### **C. UNDANG-UNDANG**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Mahkamah Agung Republik Indonesia. “Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 294 K/PDT.SUS/2007 tanggal 27 maret 2008 dalam perkara antara Nicholas Michel Fincher dan PT Hanjaya Mandala Sampoerna,Tbk.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 169/PHI/G/2006/PN.JKT.PST, 4 Januari 2007 dalam perkara antara Nicholas Michael Fincher dan PT Hanjaya Mandala Sampoerna, Tbk.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.