



**SKRIPSI**

**PERKERJAAN TERTENTU DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU ANTARA PENGUSAHA DENGAN PEKERJA ASING**

*CERTAIN JOBS IN A CERTAIN TIME OF WORK AGREEMENTS BETWEEN  
EMPLOYER AND FOREIGN WORKER*

**YUNIEKOWATI**

**NIM : 150710101488**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS HUKUM**

**2019**

**SKRIPSI**

**PEKERJAAN TERTENTU DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU ANTARA PENGUSAHA DENGAN PEKERJA ASING**

*CERTAIN JOBS IN A CERTAIN TIME OF WORK AGREEMENTS BETWEEN  
EMPLOYER AND FOREIGN WORKER*

**YUNI EKOWATI**

**NIM : 150710101488**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS HUKUM**

**2019**

**MOTTO**

“Sebagai manusia, kehebatan kita tidak banyak terletak pada kemampuan untuk mengubah dunia yang mana itu adalah mitos pada zaman atom tapi pada kemampuan untuk mengubah diri kita sendiri”

(Mahatma Gandhi)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> [www.kutipkata.com/pengarang/mahatma-gandhi/](http://www.kutipkata.com/pengarang/mahatma-gandhi/) (Diakses pada tanggal 12 Juli 2019 Pukul 18:30 WIB)

## PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini untuk orang-orang terdekat, tercinta, terkasih dan tersayang yang tiada lebih selalu memberikannya baik secara moral, material dan spiritual:

1. Kedua orang tuaku, Ayahanda Jamal Ludin dan Ibunda Sutiye Anafitroh yang selalu memberikan tuntunan kasih sayang disetiap langkahku, mendoakan disetiap ikhtiarku, serta mengarahkan disetiap tujuanku.
2. Almamater yang kubanggakan Fakultas Hukum Universitas Jember, tempatku belajar dan melangkah dalam mengejar cita-cita.
3. Bapak/Ibu Guru SD, SMP dan SMA serta Bapak/Ibu Dosen yang telah ikhlas dan penuh ketulusan dalam memberikan pengajaran, bimbingan, serta pembekalan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.

**PRASYARAT GELAR**

**PERKERJAAN TERTENTU DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU ANTARA PENGUSAHA DENGAN PEKERJA ASING**

*CERTAIN JOBS IN A CERTAIN TIME OF WORK AGREEMENTS BETWEEN  
EMPLOYER AND FOREIGN WORKER*

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada  
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember

**YUNI EKOWATI**

**NIM : 150710101488**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS HUKUM**

**2019**

**PROPOSAL SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI  
TANGGAL**

**Oleh :**

**Dosen Pembimbing Utama,**

**Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.**  
**NIP. 196912301999031001**

**Dosen Pembimbing Anggota,**

**H. Eddy Mulyono, S.H., M.Hum.**  
**NIP. 196802191992011001**

**PENGESAHAN**

**PEKERJAAN TERTENTU DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU ANTARA PENGUSAHA DENGAN PEKERJA ASING**

Oleh :

**YUNI EKOWATI**

**NIM : 150710101488**

**Dosen Pembimbing Utama,**

**Dosen Pembimbing Anggota,**

**Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.**  
**NIP. 196912301999031001**

**H. Eddy Mulyono, S.H., M.Hum.**  
**NIP. 196802191992011001**

**Mengesahkan,  
Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi  
Universitas Jember  
Fakultas Hukum  
Dekan,**

**Dr. NURUL GHUFRON, S.H., M.H.**  
**NIP. 197409221999031003**

**PENETAPAN PANITIA PENGUJI**

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 4

Bulan : Juli

Tahun : 2019

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

**PANITIA PENGUJI :**

**Ketua,**

**Sekretaris,**

**Totok Sudaryanto, S.H., M.S.**  
**NIP : 195701221982031002**

**Dr. Aan Efendi, S.H., M.H.**  
**NIP: 198302032008121004**

**ANGGOTA PANITIA PENGUJI:**

1. **Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.** : .....  
**NIP. 196912301999031001**

2. **H. Eddy Mulyono, S.H.,M.Hum.** : .....  
**NIP. 196802191992011001**

**PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

**Nama : YUNI EKOWATI**

**NIM : 150710101488**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa karya tulis yang berjudul : **PERKERJAAN TERTENTU DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU ANTARA PENGUSAHA DENGAN PEKERJA ASING**; adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikapilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember,  
Yang menyatakan,

**YUNI EKOWATI**  
**NIM : 150710101488**

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang berkat limpahan rahmat, taufiq dan hidayahNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **PERKERJAAN TERTENTU DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU ANTARA PENGUSAHA DENGAN PEKERJA ASING;** . Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini dibutuhkan kerja keras dan ketekunan dalam menghadapi berbagai tantangan yang ditemui dalam penulisannya. Setiap Do'a dan dorongan semangat yang baik dari orang-orang terdekat merupakan anugrah terindah yang dapat menemani disetiap pengerjaan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat, apresiasi dan terimakasih kepada:

1. Dr. Aries Harianto, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berkenan meluangkan banyak waktunya untuk membimbing, mengarahkan, memberikan ilmu pengetahuan, dan memberikan dorongan semangat serta mendampingi hingga akhir penyusunan skripsi ini;
2. H. Eddy Mulyono, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mendampingi, mengarahkan dan memberikan nasihat serta ilmu pengetahuan hingga terselesaikannya skripsi ini;
3. Bapak Totok Sudaryanto, S.H., M.S. selaku Ketua Panitia Penguji atas kesediaannya untuk menjadi Dosen Penguji sehingga dapat memberikan evaluasi dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini;
4. Dr. Aan Efendi S.H.,M.H. selaku Sekretaris Panitia Penguji yang telah memberikan pengarahan serta memberikan berbagai masukan positif dalam penulisan skripsi ini;
5. Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember, Dr. Dyah Ochterina Susanti, S.H., M.H., selaku Penjabat Wakil Dekan I, Bapak Echwan Irianto, S.H., M.H., selaku Penjabat Wakil Dekan II, Dr. Aries Harianto, S.H., M.H., selaku Penjabat Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember;

6. Bapak Samsudi, S.H.,M.H. selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang secara baik telah membimbing, mengarahkan, memantau, serta mengiringi penulis dalam menempuh perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Jember;
7. Bapak Totok Sudaryanto, S.H., M.S., dan Ibu Warah Atika, S.H., M.Hum., selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Hukum Tata Negara atas segala kesempatan dan fasilitas yang diberikan selama menempuh perkuliahan;
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Jember secara keseluruhan yang dalam setiap perkuliahan penulis selalu diberikan ilmu pengetahuan terutama di bidang hukum secara baik dan penuh kesabaran;
9. Semua pegawai dan karyawan di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Jember yang senantiasa melayani serta memberikan bantuan selama penulis menjalani perkuliahan;
10. Keluargaku tercinta, terkasih dan tersayang, Ayahanda Jamal Ludin, Ibunda Sutinah, Ibunda Sutiye Ana Fitroh dan Ayahanda Sugiono, Adikku tersayang Nuansa Cita Rudyana serta Nenek terkasih dan semua kerabat dan sanak saudara yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu;
11. Para sahabatku yang tergabung dalam Perkumpulan Para Penggiat Usaha-usaha Positif dan Generasi Kreatif, Frida Yuliawan, Luluk Dwi Lestari, Maulinda Yuliani, Anggung Setiawan A.Md., Santi Ayuning Tyas, S.Si., M. Saiful Khoiri, M. Rhois Alamsyah, David Galih Raga Siwi, M.Si., Boby Setyawan, A.Ma.Pust., Wenda Nur Pambudi, Meilita Hekmawati, terima kasih atas motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung mampu mendorong saya untuk lebih semangat.
12. Kakak-kakak senior Achmad Zakki Faruqi S.T., Hasan Asy'ari S.H., dan semua senior yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bimbingan, arahan serta ilmu pengetahuan yang telah diberikan selama ini;
13. Teman-teman yang kusayangi, Ulfia Dwi Novita, S.Farm., Faizah Oktavita Adinda, Ardi Prasetyo, S.H., Musta'anul KhusniS.H.,Sherly Lidya Anggraeni, Arum Ayu Lestari, Ulin Nuha Akbar, Vica Carlina Putri, Jaya Nurahman, Nur Silvia, Yuniar Okky Elviandhini, Jamilatur Rohma, Dicky

Handriatama, Delsi Seprianari Sawitri, Sovi Alfian, Aldi Ramadan, Nicko Yudistira yang sampai saat ini tetap menjadi teman terbaik, terima kasih atas Do'a, dorongan semangat, keceriaan, canda tawa dan rasa peduli selama ini;

14. Teman-teman yang kusayangi di Universitas Jember yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas panjatan Doa dan dorongan semangatnya selama ini;

15. Teman-teman yang tergabung dalam kelompok KKN Tematik Wisata dan Wirausaha 86 Desa, Jumpong Kecamatan Wonosari, Kabupaten Bondowoso, Anjel, Mas Amin, Sam Farid, Marlis dan Reno yang telah memberikan semangat baru sehingga membuat penulis termotivasi dalam menuangkan ide kreatif dalam penulisan skripsi ini;

16. Semua pihak yang penulis tidak dapat uraikan satu persatu, terima kasih atas bantuannya selama ini baik dari segi panjatan Do'a ataupun dorongan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga semua amalan baik berupa Do'a, nasihat, arahan, dorongan semangat dan bantuan yang telah diberikan nantinya akan dibalas dengan balasan yang setimpal oleh Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat senantiasa bermanfaat bagi penulis, pembaca serta berbagai pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini.

Jember,

Penulis

## RINGKASAN

Tenaga kerja adalah penduduk dengan usia kerja yang telah ditetapkan yang dapat memproduksi barang atau jasa dan sesuai dengan permintaan dari mereka. Adanya permintaan tenaga kerja karena terdapat kebutuhan yang sudah didasarkan atas kesediaan membayarkan upah tertentu sebagai imbalannya. Kurva permintaan tenaga kerja menggambarkan jumlah maksimum tenaga kerja yang seorang pengusaha bersedia untuk memperkerjakan pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu. Selain itu tenaga kerja di Indonesia juga termasuk Tenaga Kerja Asing dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan profesional 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. Penggunaan Tenaga Kerja Asing pada perusahaan dapat menimbulkan problematika tersendiri. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 secara tegas menyatakan bahwa Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan dalam hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga penggunaannya secara otomatis tunduk pada ketentuan mengenai PKWT. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antara pengusaha dan Tenaga Kerja Asing didasarkan atas PKWT. Perjanjian kerja tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Rumusan masalah meliputi : (1) Apa jenis pekerjaan tertentu yang diperuntukkan bagi Tenaga Kerja Asing yang termasuk dalam objek pekerjaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu? (2) Bagaimana akibat hukumnya apabila terjadi pelanggaran atas objek pekerjaan tertentu tersebut jika mempunyai objek pekerjaan di luar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ?. Tujuan umum dari penulisan ini adalah untuk memenuhi syarat-syarat dan tugas guna mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember, menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang hukum khususnya Hukum Tata Negara. Metode

penelitian dalam penulisan skripsi ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif artinya permasalahan yang diangkat, dibahas dan diuraikan dalam penelitian ini difokuskan dengan menerapkan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Tipe penelitian yang dipergunakan adalah yuridis normatif, sedangkan pendekatan masalah menggunakan pendekatan undang-undang dan pendekatan konseptual, dengan bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan bahan nonhukum. Berdasarkan hasil penelitian penulis dapat suatu pembahasan tentang apa yang telah diteliti maka dapat disimpulkan bahwa Secara tegas disebutkan dalam Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya untuk jabatan tertentu dan dalam hubungan kerja waktu tertentu atau tidak tetap. Sementara di lain pihak Undang-Undang ini memungkinkan beralihnya PKWT menjadi PKWTT yang tidak membedakan bagi TKI maupun TKA. Jika mengacu kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, TKA hanya dapat dipekerjakan dalam hubungan kerja waktu tertentu, namun karena telah terjadinya pelanggaran atas PKWT, maka hubungan kerja TKA dapat beralih menjadi pekerja berdasarkan waktu tidak tertentu atau pekerja tetap.

**DAFTAR ISI**

HALAMAN SAMBUNG DEPAN.....	i
HALAMAN SAMBUNG DALAM.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PERSYARATAN GELAR.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN.....	vi
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI.....	viii
HALAMAN PERNYATAAN.....	ix
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH.....	x
HALAMAN RINGKASAN.....	xiii
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	4
1.3    Tujuan Penelitian.....	4
1.4    Manfaat Penelitian.....	5
1.5.1    Tipe Penelitian .....	6
1.5.2    Pendekatan Masalah .....	6
1.6    Bahan Hukum.....	7
1.6.1    Bahan Hukum Primer.....	7
1.6.2    Bahan Hukum Sekunder .....	8
1.6.3    Bahan Non Hukum.....	8
1.7    Analisis Bahan Hukum.....	8
<b>BAB II.....</b>	<b>10</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1    Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja Asing .....	10

2.2	Pekerja .....	11
2.3	Pengusaha .....	13
2.4	Perjanjian Kerja .....	15
2.4.1	Isi Perjanjian Kerja.....	17
2.4.2	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) .....	17
2.4.3	Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).....	19
2.4.4	Syarat Sah Perjanjian Kerja .....	20
2.5	Perlindungan Hukum.....	22
BAB III .....		24
PEMBAHASAN .....		24
3.1	Jenis Pekerjaan Tertentu yang diperuntukkan bagi Tenaga Kerja Asing yang termasuk dalam objek pekerjaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	24
3.2	Akibat Hukum Penggunaan Tenaga Kerja Asing diluar Objek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	49
BAB IV .....		54
PENUTUP.....		54
4.1	Kesimpulan.....	54
4.2	Saran .....	55
DAFTAR PUSTAKA .....		56
LAMPIRAN.....		59

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada dasarnya dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam. Untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Bekerja adalah upaya seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dalam hal mencari nafkah, baik pekerjaan yang diusahakan sendiri dalam hal ini bekerja atas modal dan tanggung jawab sendiri maupun bekerja pada orang lain yang bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan harus tunduk dan patuh pada orang lain tersebut yang telah memberikan pekerjaan.<sup>2</sup> Dalam ketenagakerjaan antara pekerja dan pemberi kerja mempunyai hubungan timbal balik yang sama-sama menguntungkan kedua belah pihak. Pekerja bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa sedangkan Pemberi kerja membayar upah atas jasa atau barang yang dihasilkan untuk digunakan, inilah yang disebut sebagai hubungan kerja.

Hubungan kerja secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan dengan orang yang memberi pekerjaan atas dasar perjanjian. Sebagaimana yang tercantum dalam pengertian hubungan kerja pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “ Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah” artinya hubungan kerja dapat terjadi apabila pekerja dan pemberi kerja telah melakukan suatu kesepakatan dengan tujuan perjanjian kerja.

Perjanjian kerja merupakan landasan awal bagi pekerja dan pemberi kerja dalam melakukan hubungan kerja, dengan adanya suatu perjanjian kerja maka terciptalah suatu hukum bagi pekerja dan pengusaha sehingga mengakibatkan timbulnya hak dan kewajiban antara pihak pekerja dan pemberi kerja dalam melakukan hubungan kerja, Pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13

---

<sup>2</sup> Zainal Asikin, Agustian Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhandie, *Dasar - Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT GajaGrafindo Persada, 2005, hlm 1

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “ Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak” dengan adanya perjanjian maka lahirlah hak dan kewajiban para pihak dalam melakukan suatu hubungan kerja.

Dewasa ini Indonesia bersama negara lain anggota ASEAN memiliki tujuannya menjadikan kawasan Asia Tenggara sebagai kawasan yang makmur dengan pembangunan serta pengembangan ekonomi yang merata di tiap-tiap negara yang menjadi anggotanya. Oleh karena tujuan dalam perkembangan menuju level yang signifikan menuju taraf yang lebih memadai maka Indonesia terbuka lebar dalam menerima barang dan jasa dari negara lain.

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>3</sup> Dalam Pasal 5 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan atau jabatan tertentu. Pengertian tenaga kerja asing ditinjau dari segi undang-undang, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di jelaskan bahwa: “Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia”. Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing tersebut tidak dapat dihindarkan. Menurut Budiono, ada beberapa tujuan penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, yaitu:<sup>4</sup>

1. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidang-bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh TKI.
2. Mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan, terutama di bidang industri.

---

<sup>3</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009, hlm.27

<sup>4</sup> Budiono, Abdul Rachmat, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.1995 hlm. 115

3. Memberikan perluasan kesempatan kerja bagi TKI.
4. Meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di 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, teknologi dan meningkatkan investasi asing terhadap kehadiran TKA sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.<sup>5</sup>

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Menurut Pasal 59 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Perjanjian Kerja Waktu tertentu hanya boleh dilakukan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut, harus memberitahukan maksudnya untuk memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum Perjanjian berakhir. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang melebihi waktu 3 (tiga) tahun, maka perjanjian kerjanya batal demi hukum dan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dengan kata lain menjadi pekerja tetap.

Tujuan pengaturan mengenai Tenaga Kerja Asing jika ditinjau dari aspek hukum Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi

---

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

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.

Pada Pasal 46 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu. serta dalam Pasal 5 ayat (1) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2018 menyebutkan bahwa TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan tertentu. Hal tersebut mengakibatkan ketidakjelasan dalam penempatan kerja Tenaga Kerja Asing tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan menyusun suatu karya tulis berupa skripsi dengan judul “**Pekerjaan Tertentu dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pengusaha dan Pekerja Asing**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apa jenis pekerjaan tertentu yang diperuntukkan bagi Tenaga Kerja Asing yang termasuk dalam objek pekerjaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu?
2. Bagaimana akibat hukumnya apabila terjadi pelanggaran atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian skripsi ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan memahami terkait jenis pekerjaan yang diperuntukkan bagi Pekerja Asing yang bekerja di Perusahaan Indonesia sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

2. Untuk mengetahui dan memahami akibat hukum yang diterima apabila terjadi pelanggaran objek pekerjaan tertentu yang mempunyai objek pekerjaan di luar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis yaitu sebagai pengembangan ilmu di bidang Hukum Ketenagakerjaan khususnya berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pengusaha dan Pekerja Asing;
2. Secara Praktis yaitu untuk memberikan sumbangsih pemikiran bagi pembentuk peraturan perundang-undangan dan/atau pemerintah guna melakukan suatu penyempurnaan berbagai peraturan peundang-undangan khususnya dalam hal ketenagakerjaan yang diharapkan memberikan suatu kepastian, keadilan dan kemanfaatan bagi masyarakat.

#### 1.5 Metode Penelitian

Penulisan dalam suatu penelitian ilmiah jelas harus menggunakan metode, karena ciri khas ilmu adalah dengan metode. Metode berarti penyelidikan yang berlangsung menurut suatu rencana tertentu. Menempuh suatu jalan tertentu untuk mencapai suatu tujuan, artinya penelitian tidak bekerja secara acak-acakan. Langkah-langkah yang diambil harus jelas serta ada pembatasan-pembatasan tertentu untuk menghindari jalan yang menyesatkan dan tidak terkendalikan. Oleh karena itu, metode ilmiah timbul dengan membatasi secara tegas bahasa yang dipakai oleh ilmu tertentu.<sup>6</sup> Penulisan karya tulis ilmiah tidak akan pernah lepas dari metode penelitian, karena hal tersebut merupakan pedoman dalam menganalisa suatu permasalahan agar memperoleh kesimpulan terakhir yang mendekati kebenaran objektif dan nantinya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Mengenai metode penelitian yang dimaksud meliputi tipe penelitian, pendekatan masalah, bahan hukum dan analisis hukum.

---

<sup>6</sup> Johnny Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, 2008, hlm 294.

### 1.5.1 Tipe Penelitian

Penelitian hukum dilakukan untuk mencari pemecahan atas isu hukum yang timbul oleh karena itulah, penelitian hukum merupakan suatu penelitian di dalam kerangka *know-how* di dalam hukum.<sup>7</sup> Dalam melakukan suatu penelitian hukum dibutuhkan kemampuan untuk mengidentifikasi masalah hukum, melakukan penalaran hukum, menganalisis masalah yang dihadapi dan kemudian memberikan pemecahan atas masalah tersebut.<sup>8</sup> Sebagai konsekuensi pemilihan topik permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian yang objeknya adalah permasalahan hukum, maka tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif, yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.<sup>9</sup> Titik fokus pada penelitian ini berkaitan dengan kaidah-kaidah atau norma-norma yang berlaku pada hukum positif yang kemudian dihubungkan dalam suatu permasalahan yang terdapat dalam pembahasan, yang berkaitan dengan adanya suatu diskriminasi aturan hukum yang ditunjukkan oleh pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu dalam hal perolehan tunjangan hari raya atas pemutusan hubungan kerja.

### 1.5.2 Pendekatan Masalah

Pada suatu penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, dimana dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya.<sup>10</sup> Berkaitan dengan hal tersebut penulis menggunakan 2 (dua) macam pendekatan, yaitu:

#### 1. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Pendekatan undang-undang ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu

---

<sup>7</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016, hlm 83

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm 60

<sup>9</sup> Johnny Ibrahim, *Op., Cit.*, hlm 295

<sup>10</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, hlm 133

undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dan Undang-Undang Dasar atau antara regulasi dan undang-undang, serta membuka kesempatan bagi peneliti untuk memahami kandungan filosofi yang ada dibelakang undang-undang itu. Dengan demikian peneliti tersebut akan dapat menyimpulkan mengenai ada tidaknya benturan filosofis antara undang-undang dengan isu hukum yang dihadapi.<sup>11</sup>

## 2. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dari doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.<sup>12</sup> Pandangan-pandangan dan doktrin yang sesuai dengan penelitian yang dijadikan argumentasi hukum untuk memecahkan isu hukum dalam penelitian ini adalah berkenaan dengan konsep mengenai pengaturan tentang pengenaan perolehan tunjangan hari raya terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

### 1.6 Bahan Hukum

Sumber bahan hukum merupakan suatu alat untuk memecahkan suatu permasalahan atau isu hukum dan sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogianya diperlukan sebagai sumber-sumber penelitian. Berkaitan dengan sumber bahan hukum yang digunakan terbagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non hukum.

#### 1.6.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.<sup>13</sup> Adapun sumber bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini antara lain :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

---

<sup>11</sup>*Ibid.*, hlm 133-134

<sup>12</sup>*Ibid.*, hlm 136

<sup>13</sup>*Ibid.*, hlm 181

2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
4. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

#### 1.6.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi,<sup>14</sup> yaitu berkaitan dengan buku-buku teks (*textbooks*) yang ditulis para ahli hukum yang berpengaruh (*de herseende leer*), jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum, yurisprudensi, dan hasil-hasil simposium mutakhir yang berkaitan dengan dengan topic penelitian.<sup>15</sup> Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku yang relevan dengan pokok permasalahan yang dibahas serta berupa pendapat para ahli hukum, pendapat para sarjana, dan jurnal-jurnal hukum.

#### 1.6.3 Bahan Non Hukum

Bahan hukum tersier atau disebut juga bahan non hukum merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, *encyclopedia*, dan lain-lain.<sup>16</sup> Bahan non hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah kamus hukum dan bahan-bahan lain yang diambil dari internet sebagai bahan pendukung sekaligus pelengkap bagi bahan hukum primer dan sekunder.

### 1.7 Analisis Bahan Hukum

Metode sebagaimana yang digunakan penulis dalam melakukan analisis terhadap bahan hukum adalah metode deduktif-induktif, yaitu suatu metode yang menggambarkan hal-hal yang bersifat umum dan berakhir pada hal-hal yang

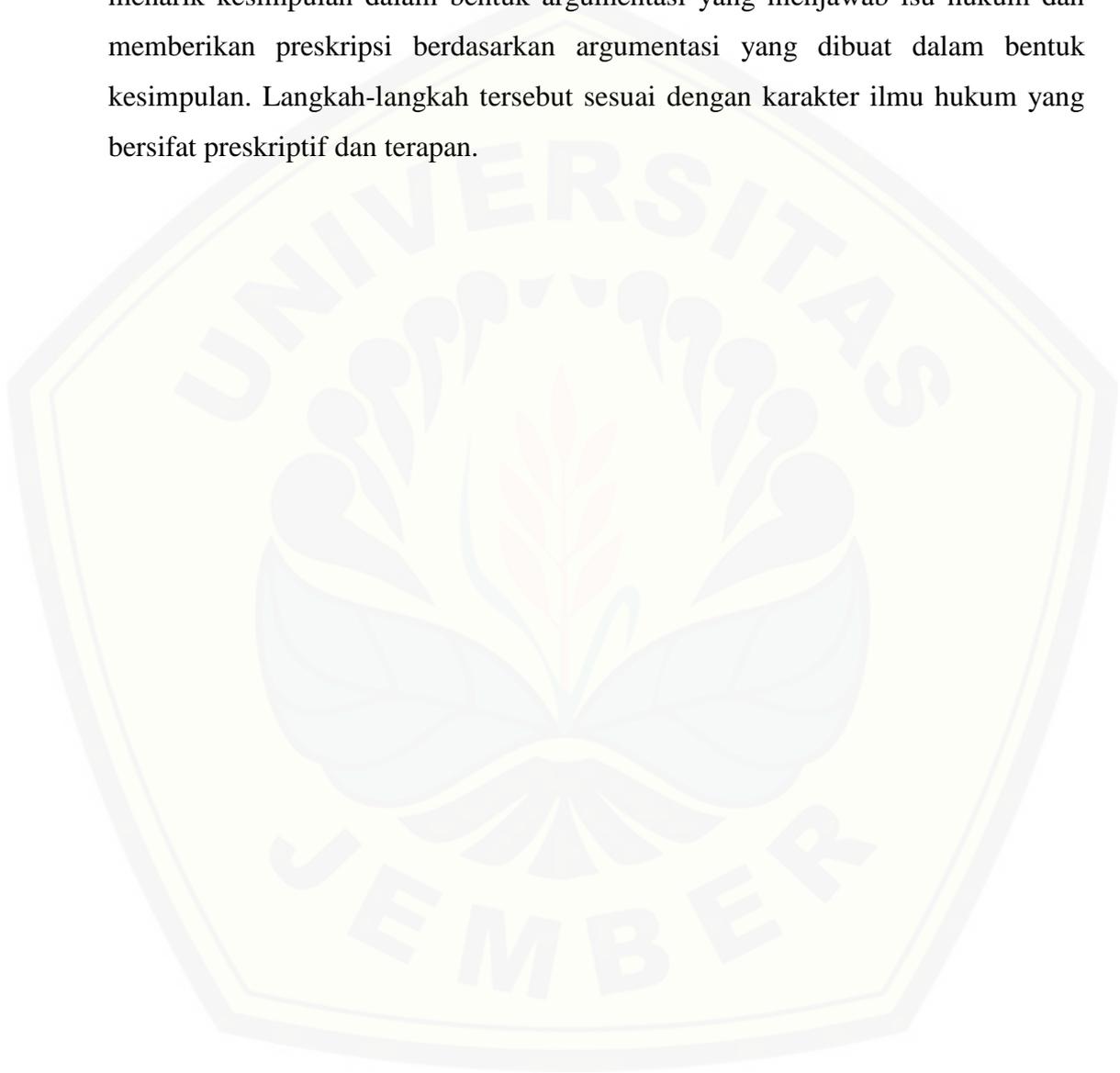
---

<sup>14</sup>*Ibid.*,

<sup>15</sup> Johnny Ibrahim, *Op.Cit.*, hlm 296

<sup>16</sup>*Ibid.*, hlm 296

bersifat khusus. Langkah-langkah dalam melakukan penelitian hukum tersebut dilakukan dengan cara mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminasi hal-hal yang tidak relevan dengan tujuan untuk menetapkan isu hukum yang relevan. Kemudian langkah selanjutnya yaitu menelaah atas isu hukum yang diajukan, lalu menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum dan memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang dibuat dalam bentuk kesimpulan. Langkah-langkah tersebut sesuai dengan karakter ilmu hukum yang bersifat preskriptif dan terapan.



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja Asing

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh.<sup>17</sup> Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, pegawai negeri baik sipil maupun swasta, karyawan. Semua istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu orang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya.

Pengertian tenaga kerja asing sebenarnya dapat ditinjau dari segala segi, dimana salah satunya yang menentukan kontribusi terhadap daerah dalam bentuk retribusi dan juga menentukan status hukum serta bentuk-bentuk persetujuan dari pengenaan retribusi. 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>18</sup> Pengertian tenaga kerja asing ditinjau dari segi undang-undang (Pengertian Otentik), yang dimana pada Pasal 1 angka 13 UU No 13 Tahun 2003 adalah warga Negara Asing pemegang visa kerja warga Negara Indonesia yang ditunjuk dan dipersiapkan sebagai pendamping Tenaga Kerja Asing. Pemberi

---

<sup>17</sup> Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika. 2009. Hlm. 1.

<sup>18</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, 2009, Bandung, Hlm. 27

kerja Tenaga Kerja Asing merupakan badan hukum atau badan-badan lainnyadituangkan dalam bentuk perjanjian. Kemudian dengan adanya perjanjian dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja maka lahirlah hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak.

## 2.2 Pekerja

Pengertian pekerja atau buruh menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam pengertian tersebut terdapat dua unsur, yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hal ini berbeda dengan pengertian tenaga kerja yang sangat luas, yaitu meliputi setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai swapekerja maupun yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan.<sup>19</sup> Pengertian tenaga kerja juga dapat dilihat didalam ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dengan demikian tenaga kerja merupakan orang yang dinyatakan sebagai orang yang cakap untuk berkerja sedangkan pekerja adalah orang yang bekerja dengan tujuan mendapatkan upah atau imbalan.

Setiap pekerja mempunyai hak dan kewajiban sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, dimana hak merupakan suatu hal yang selayaknya diterima oleh pekerja sesuai kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja. Sedangkan kewajiban

---

<sup>19</sup>Koesparmono Irsan, Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Erlangga, 2016, hlm.

merupakan suatu yang wajib dilaksanakan oleh pekerja sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja.<sup>20</sup>

Hak-hak bagi pekerja menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Hak mendapat upah atau gaji;
- b. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan;
- c. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya;
- d. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi;
- e. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama;
- f. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja/Serikat Buruh;
- g. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan;
- h. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan;
- i. Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan;
- j. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi arbitrase, dan penyelesaian melalui pengadilan. Menurut Konvensi ILO 1948 ada empat macam hak tenaga kerja, yaitu hak berserikat, hak berunding kolektif, hak mogok, dan hak mendapat upah.<sup>21</sup>

Sedangkan kewajiban-kewajiban pekerja menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan antara lain sebagai berikut:

- a. Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan;
- b. Wajib mematuhi peraturan perusahaan;
- c. Wajib mematuhi perjanjian kerja;
- d. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan;

---

<sup>20</sup> Danang Sunyoto, *Op., Cit.*, hlm 35

<sup>21</sup> *Ibid.*, hlm 36-46

- e. Wajib menjaga rahasia perusahaan;
- f. Wajib mematuhi peraturan majikan;
- g. Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.<sup>22</sup>

### 2.3 Pengusaha

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan baik milik sendiri maupun bukan milik sendiri. Secara umum istilah pengusaha adalah orang yang melakukan suatu usaha, yang sebelumnya istilah yang dipergunakan dalam peraturan perundang-undangan adalah majikan yaitu orang atau badan yang memperkerjakan buruh.<sup>23</sup> Pengertian Pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Maksud dari ketentuan pada pasal tersebut adalah :

- a. Orang perseorangan adalah orang pribadi yang menjalankan atau mengawasi operasional perusahaan;
- b. Persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum seperti CV, Firma, Maatschap, dan lain-lain, baik yang bertujuan untuk mencari keuntungan maupun tidak;
- c. Badan hukum (*recht person*) adalah suatu badan yang oleh hukum dianggap sebagai orang, dapat mempunyai harta kekayaan secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum dan berhubungan hukum dengan pihak lain.

---

<sup>22</sup>*Ibid.*, hlm 46

<sup>23</sup>*Ibid.*, hlm 28

Contohnya Perseroan Terbatas (PT), yayasan (*stichting*) koperasi, pemerintah daerah, maupun negara.<sup>24</sup>

Sebagai pemberi kerja, pengusaha merupakan seorang majikan yang hubungannya berkaitan dengan pekerja atau buruh. Oleh karena itu tidak hanya pekerja dan buruh saja yang memiliki hak dan kewajiban, pengusaha juga memiliki hak dan kewajiban namun dengan sudut pandang yang berbeda, dan hal ini muncul ketika sudah terjadi kesepakatan atau perjanjian yang dilakukan dengan pekerja atau buruh. Menurut Soerdarjadi hak-hak pengusaha antara lain sebagai berikut:

1. Mendapatkan hasil produksi yang lebih baik;
2. Memberikan perintah yang layak;
3. Menempatkan dan memindahkan pada posisi yang diinginkan;
4. Hak penolakan atas tuntutan kerja.<sup>25</sup>

Sedangkan kewajiban-kewajiban pekerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan antara lain sebagai berikut:

1. Membayar upah kepada pekerja atau buruh sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Menanggung biaya yang dikeluarkan dalam membuat perjanjian kerja yang tertulis;
3. Membayar kompensasi terhadap tenaga asing yang diperkerjakan dan wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir;
4. Memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja penyandang cacat yang dipekerjakannya dengan garis dan derajat kecacatannya;
5. Memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja bagi pekerja atau buruh perempuan yang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 serta menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00;

---

<sup>24</sup>*Ibid.*,

<sup>25</sup>*Ibid.*, hlm 53-54

6. Memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh;
7. Memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;
8. Membayar upah kerja lembur terhadap pekerja atau buruh yang dipekerjakan pada hari libur resmi berdasarkan kesepakatan;
9. Membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk apabila memperkerjakan pekerja atau buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang;
10. Memberitahukan dan menjelaskan isi serta naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja atau buruh;
11. Memberitahukan secara tertulis kepada pekerja atau serikat kerja, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan;
12. Membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima apabila terjadi pemutusan hubungan kerja;
13. Dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, atau berdasarkan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota.<sup>26</sup>
14. Memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan.

#### **2.4 Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja merupakan suatu wadah yang menghubungkan para pihak dalam hubungan kerja di mana kedudukannya merupakan “undang-undang” bagi para pihak yang membuat perjanjian, dengan kata lain hubungan kerja antara yang memberi pekerjaan dengan pekerja diikat oleh adanya perjanjian kerja sehingga mereka yang melakukan perjanjian terikat dengan apa yang sudah dituangkan dalam perjanjian tersebut.<sup>27</sup> Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13

---

<sup>26</sup> *Ibid.*, hlm 55-59

<sup>27</sup> Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dan Pemberi Kerja*, Jakarta: Rajawali Press, 2016, hlm 239

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud perjanjian kerja adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Dengan demikian perjanjian kerja merupakan syarat timbulnya hubungan kerja dan dengan adanya perjanjian kerja maka munculah hak dan kewajiban bagi para pihak dalam hal ini pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja. Oleh karena itu kedudukan perjanjian kerja sangatlah penting dan strategis untuk melindungi para pihak karena perjanjian kerja harus dibuat dengan baik dan penyusunannya dibuat dengan memperhatikan kepentingan para pihak.<sup>28</sup>

Menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>29</sup> Sedangkan menurut Shamad, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.<sup>30</sup>

Pengertian tersebut semakin menegaskan bahwa perjanjian kerja merupakan dasar bagi pekerja untuk mengikatkan diri kepada pemberi kerja atau pengusaha yang nantinya dengan itu akan melahirkan suatu hubungan kerja. Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu adanya keterikatan pekerja atau buruh kepada pemberi kerja atau pengusaha untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi, apabila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain. Hal ini sering disebut oleh para ahli hukum sebagai “hubungan diperatas (*dienstverhouding*)”.<sup>31</sup>

Berkaitan dengan bentuk perjanjian kerja sesuai yang ditentukan dalam Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan dan tertulis. Dan mengenai jenis

---

<sup>28</sup> *Ibid.*,

<sup>29</sup> Lalu Husni, *Op., Cit.*, hlm 54

<sup>30</sup> Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, *Op., Cit.*, hlm 13

<sup>31</sup> *Ibid.*,

perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 56 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam yaitu Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

#### 2.4.1 Isi Perjanjian Kerja

Pada dasarnya semua perjanjian mempunyai format yang sama yakni terdiri dari judul, para pihak, pembukaan, isi, penutup, tempat dan tanggal perjanjian dibuat serta tanda tangan para pihak dan saksi-saksi. Perbedaan antara satu perjanjian dengan perjanjian lainnya adalah para pihak dan isi perjanjian itu sendiri. Dalam Perjanjian Kerja, hal-hal yang diatur adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja, yaitu :

1. Jenis Pekerjaan;
2. Besarnya jumlah upah yang diterima oleh pekerja;
3. Cuti dan istirahat tahunan yang diberikan bagi para pekerja yang telah memenuhi syarat, baik cuti tahunan maupun cuti untuk hari-hari tertentu bagi pekerja perempuan;
4. Perlindungan kerja / Jamsostek;
5. Waktu mulai dan berakhirnya hubungan kerja;
6. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan lain-lain.

Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan tegas menyebutkan bahwa isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, maksudnya isi perjanjian baik kualitas maupun kuantitasnya tidak boleh rendah dari peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundangan yang berlaku. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa unsur-unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, perintah dan upah.

#### 2.4.2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Menurut Payaman Simanjuntak, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah sebagai berikut:

“Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif lebih

pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan lama seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya”<sup>32</sup>

Sesuai dengan penyebutannya bahwa perjanjian ini dibuat dengan waktu yang terbatas masa berlakunya, dan jika dilihat dalam ketentuan yang ada pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa dalam membuat perjanjian ini harus dilakukan secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia. Serta berkaitan dengan syarat pembuatannya antara lain :

1. Mempunyai jangka waktu tertentu;
2. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu;
3. Tidak berkaitan mengenai pekerjaan dalam masa percobaan.

Menurut ketentuan Pasal 59 ayat 1 bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dengan demikian perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian kerja yang bersifat sementara dan mempunyai batas waktu tertentu dan apabila dikaji secara keseluruhan perjanjian ini bisa dikatakan sebagai perjanjian kontrak. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja tetap apabila menyimpangi ketentuan yang sudah di syaratkan, hal tersebut diatur pada Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: Kep.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, antara lain yaitu :

---

<sup>32</sup>*Ibid.*, hlm 249

1. PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
2. Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
3. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
4. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.
5. Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

Dari ketentuan pasal tersebut menjelaskan bahwa status pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu apabila menyimpangi ketentuan yang sudah di syaratkan dan memenuhi ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

#### 2.4.3 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau biasa disebut perjanjian kerja tetap atau perjanjian yang terus menerus pada dasarnya tidak dibatasi oleh waktu yang secara tegas ditentukan dalam perjanjian kerja, karena yang membatasi waktu perjanjian kerja ini adalah usia pekerja yang sudah memasuki masa pensiun.<sup>33</sup> Dalam hal ini pekerja yang melakukan suatu hubungan kerja atas landasan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja tetap, relatif lebih baik dan sangat jelas masa kerjanya dan memiliki hak-hak lebih dibandingkan dengan pekerja yang melakukan hubungan kerja yang diikat dengan perjanjian

---

<sup>33</sup>*Ibid.*, hlm 252

kerja waktu tertentu. Secara hukum perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja tetap terjadi karena beberapa hal yaitu sebagai berikut :

1. Kesepakatan para pihak, yaitu antara pekerja atau buruh dan pengusaha.
2. Tidak terpenuhinya dan atau akibat adanya pelanggaran terhadap ketentuan ketenagakerjaan.<sup>34</sup>

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat dibuat secara lisan dan tertulis, namun pada dasarnya perjanjian yang dilakukan secara lisan dapat merugikan para pihak pekerja karena tidak ada yang bisa dijadikan bukti jika sewaktu-waktu terjadi perselisihan.<sup>35</sup> Berbeda jika perjanjian kerja dibuat secara tertulis karena itu akan menimbulkan kepastian hukum bagi para pihak dan dapat dijadikan bukti jika sewaktu-waktu terjadi perselisihan.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.<sup>36</sup> Syarat masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan.

#### 2.4.4 Syarat Sah Perjanjian Kerja

Seperti layaknya perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus memenuhi syarat sah perjanjian, karena untuk mempunyai kekuatan hukum yang dapat dipatuhi oleh para pihak, maka perjanjian atau persetujuan harus bersifat *legality binding* yaitu sesuai dengan syarat-syarat yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>37</sup> Menurut ketentuan yang tercantum pada Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;

---

<sup>34</sup>*Ibid.*, hlm 17

<sup>35</sup>*Ibid.*,

<sup>36</sup><http://www.hukumtenagakerja.com/perjanjian-kerja/perjanjian-kerja-untuk-waktu-tidak-tertentu/> Diakses pada tanggal 10 Maret 2019 pukul 11:00 WIB

<sup>37</sup> Koesparmono Irsan, Armansyah, *Op., Cit.*, hlm 64

- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Ketentuan pada huruf a dan huruf b apabila tidak dapat dipenuhi maka secara otomatis dapat dibatalkan sedangkan pada ketentuan huruf c dan huruf d apabila tidak terpenuhi maka secara otomatis batal demi hukum.

Apabila ditelaah lebih jauh mengenai ketentuan pada Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan itu mengadopsi ketentuan yang tercantum pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, bahwa perjanjian dianggap sah apabila memenuhi empat syarat yaitu:

1. Adanya suatu kesepakatan oleh para pihak dalam mengikatakan diri;
2. Adanya kecakapan dalam membuat suatu perjanjian atau perikatan;
3. Adanya suatu pokok persoalan tertentu atau hal tertentu;
4. Adanya sebab yang tidak dilarang atau sebab yang halal.

Syarat pertama yaitu adanya kesepakatan. Sepakat yang dimaksudkan disini yaitu adanya kesepakatan antar pihak dalam melakukan perjanjian. Menurut Subekti sepakat merupakan bentuk perizinan, yaitu kedua subjek hukum yang mengadakan perjanjian itu harus sepakat, setuju mengenai hal-hal pokok dari perjanjian yang diadakan itu.<sup>38</sup> Syarat kedua yaitu adanya kecakapan. Kedua belah pihak yang membuat dan melaksanakan perjanjian haruslah cukup umur, selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau waras.<sup>39</sup> Syarat ketiga adanya hal tertentu, yaitu semua orang bebas melakukan hubungan kerja, asalkan objek perjanjiannya jelas ada, yaitu melakukan pekerjaan.<sup>40</sup> Syarat keempatnya *causa* yang diperbolehkan atau sebab yang halal yaitu diperbolehkan menunjuk pada objek hubungan kerja

---

<sup>38</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008, hlm 43

<sup>39</sup> Lalu Husni, *Op., Cit.*, hlm 58

<sup>40</sup> Asri Wijayanti, *Op., Cit.*, hlm 45

dengan membolehkan melakukan pekerjaan apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.<sup>41</sup>

Dengan demikian perjanjian kerja dinyatakan sah apabila keseluruhan ketentuan diatas telah terpenuhi.

## 2.5 Perlindungan Hukum

Perlindungan berasal dari kata lindung yang berarti bernaung, bersembunyi. Perlindungan berarti tempat berlindung. Berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya ditunjukan untuk melindungi hak-haknya.<sup>42</sup> Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945, yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan dituangkan pula dalam ketentuan Pasal 28D ayat (1), yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Pasal 28 D ayat (2), yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan dilindungi Undang-Undang Dasar Tahun 1945.<sup>43</sup>

Sebagaimana diketahui bahwa hubungan hukum antara pekerja atau buruh dan pengusaha tidaklah sama karena posisi dan kedudukan mereka yang tidak seimbang, oleh karena itu perlu diberikan perlindungan hukum. Salah satu fungsi hukum adalah untuk memberikan perlindungan hukum kepada masyarakat dan perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan.<sup>44</sup> Philipus M.Hadjon mengemukakan bahwa perlindungan hukum yang harus diberikan oleh pemerintah dan/atau penguasa kepada rakyat dibedakan atas dua macam yakni perlindungan preventif dan perlindungan represif: “pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk

---

<sup>41</sup> *Ibid.*,

<sup>42</sup> Khairani, *Op., Cit.*, hlm 86

<sup>43</sup> *Ibid.*, hlm 87

<sup>44</sup> *Ibid.*, hlm 88

definitif. Dengan demikian perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya suatu sengketa. Sedangkan sebaliknya perlindungan refresif bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa, atau bisa dikatakan bahwa upaya perlindungan hukum represif dilakukan melalui peradilan, baik peradilan umum maupun peradilan administrasi negara”<sup>45</sup>.

Dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa upaya perlindungan hukum terbagi menjadi dua macam yaitu upaya perlindungan hukum secara preventif yang dalam hal ini merupakan upaya pencegahan agar sengketa itu tidak terjadi dan upaya perlindungan hukum secara refresif dimana ada upaya penanganan atau tindak lanjut ketika sengketa tersebut telah terjadi.

---

<sup>45</sup>*Ibid.*, hlm 88-89

## **BAB IV PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

1. Peraturan Penggunaan TKA adalah mengarahkan aktivitas-aktivitas yang dapat dilakukan oleh TKA, yaitu pembatasan penggunaan TKA pada jabatan tertentu, pembatasan hanya pada pekerjaan tertentu dan juga pembatasan masa kerja, mencegah dampak negatif kehadiran TKA terhadap lingkungan sosial dalam hal ini budaya asing yang dibawa oleh TKA, melindungi TKI dalam penekanan sebagai agen *transfer of knowledge* dan *transfer of teknologi*, tidak mempersempit lapangan kerja bagi TKI, memperketat persyaratan masuknya TKA, dan meningkatkan daya saing TKI hingga dapat mempunyai kualitas atau keahlian yang sebanding dengan TKA. Penggunaan TKA menganut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sehingga hanya dapat menempati pekerjaan dalam lingkup pekerjaan tertentu. pekerjaan tertentu yang dimaksudkan ialah dengan syarat pekerjaan yang sekali selesai, pekerjaan yang mempunyai kurun waktu selesai paling lama 3 tahun atau merupakan pekerjaan membuat produk baru, Sejalan ini Penggunaan TKA diatur dalam Pasal 46 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi bahwa tenaga kerja asing hanya dapat menempati jabatan tertentu dan selanjutnya diatur dalam peraturan menteri meskipun jabatan-jabatan tertentu yang tidak dapat diduduki oleh tenaga kerja asing telah diatur, namun mengenai Pekerjaan tertentu belum diatur secara rinci. sehingga dalam penempatan tenaga kerja asing dan tenaga kerja indonesia masih rancu.
2. Pelaksanaan pembatasan hubungan kerja TKA berdasarkan perundang-undangan yang berlaku masih banyak memiliki kelemahan. Terutama dalam hal pembatasan waktu ikatan kerja, Penggunaan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan waktu tertentu yaitu tenaga kerja asing dapat dipekerjakan maksimal 2 tahun dan dapat diperpanjang satu kali selama 1 tahun sehingga penggunaan tenaga kerja asing hanya dapat dipekerjakan total selama 3 tahun.

Pasal 59 ayat 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa apabila melanggar ketentuan dapat dilakukan sanksi administratif dan otomatis menjadi tenaga kerja ilegal serta tidak mendapatkan hak-hak yang seharusnya didapatkan.

#### **4.2 Saran**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih membuka peluang bagi pemberi kerja untuk dapat terus menggunakan TKA dalam pekerjaan tertentu yang diperuntukkan bagi TKA. Oleh karena itu perlunya diatur tentang Pekerjaan Tertentu secara rinci yang diperuntukkan bagi Tenaga kerja asing sehingga tenaga kerja indonesia tidak merasa terancam akan kedudukan kerjanya mengingat tenaga kerja asing hanya sebagai tenaga kerja pembantu untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja indonesia sebagai bentuk pembangunan Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

**1. Sumber Buku**

Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.

Agusmidah, 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori.*, Bogor: Ghalia Indonesia.

Ahmadi Miru, 2008, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Aries Harianto, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Yogyakarta: LakBang PRESSindo.

Asri Wijayanti, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.

Budiono, Abdul Rachmat, 1995, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Danang Sunyoto, 2013, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

Departemen Pendidikan Nasional, 2011, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, Cetakan Empat.

Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika.

Husni Lalu., 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

HR Abdussalam, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Penerbit Restu Agung.

Johnny Ibrahim, 2008, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing.

Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dan Pemberi Kerja*, Jakarta: Rajawali Press.

Koesparmono Irsan, Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Erlangga.

Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Zainal Asikin, Agustian Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhandie, 2005, *Dasar - Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT GajaGrafindo Persada.

## 2. Sumber Undang-Undang

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

## 3. Sumber Internet

1. <http://www.hukumtenagakerja.com/perjanjian-kerja/perjanjian-kerja-untuk-waktu-tidak-tertentu/> Diakses pada tanggal 10 Maret 2019 pukul 11.00 WIB
2. Devi Lestyasari, *Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur*, Surabaya: Fakultas Ekonomi, Unesa) Tersedia Di: [Jurnalmahasiswa. Unesa.Ac.Id/Article/ 5910/53 / Article.Pdf](http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/article/5910/53/article.pdf). Diakses pada tanggal 10 Maret 2019 pukul 11.00 WIB
3. Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Daftar Alur Pelayanan Perizinan Penggunaan Tka*, <http://tka-online.naker.go.id/alur.asp>. Diakses pada tanggal 11 Maret 2019 pukul 10.00 WIB
4. Safri Haliding, “Pengawasan Tenaga Kerja Asing” ,<http://thinktank.matagaruda.org/read/74/pengawasan-tenaga-kerja-asing> Diakses pada tanggal 11 Maret 2019 pukul 10.00 WIB
5. [www.kutipkata.com/pengarang/mahatma-gandhi/](http://www.kutipkata.com/pengarang/mahatma-gandhi/) (Diakses pada tanggal 12 Juli 2019 Pukul 18:30 WIB)

#### 4. Sumber Jurnal

1. Siti Rahmawati, Akibat Hukum Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Ilegal menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana.
2. Cecilia Puspa Halim. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing terhadap pelanggaran perjanjian kerja waktu tertentu.

