

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan. Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja, dan buruh pada dasarnya harus dibedakan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran negara Tahun 2003 Nomor 39, tambahan lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No.13 Tahun 2003), adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelumnya, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 3 UU No. 13 Tahun 2003, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹ Dalam Pasal 1 Angka 18 dijelaskan pengertian tenaga kerja asing yakni tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

Pengertian perjanjian kerja, dalam bahasa belanda disebut *arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerdara memberikan pengertian sebagai berikut: “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hlm. 1.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 14 memberikan pengertian yakni: “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Selain pengertian normatif seperti tersebut diatas, Imam Soepomo (53 : 1983) berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.²

Dalam pembuatan perjanjian kerja pada dasarnya tidak dipersyaratkan bentuk tertentu apakah dalam bentuk tertulis atau tidak tertulis. Jadi seperti perjanjian lainnya, bentuk perjanjian kerja adalah bebas. Dalam KUHPPerdata-pun hanya dinyatakan bahwa apabila perjanjian kerja dibuat secara tertulis, segala biaya akte dan biaya tambahan lainnya menjadi tanggungan majikan.

Memang lebih bermanfaat apabila perjanjian kerja dibuat secara tulisan karena dapat dinyatakan rumusan tertentu dengan jelas. Bahwa masa kini dan terutama di masa yang akan datang di era globalisasi perjanjian kerja itu seluruhnya diadakan oleh kedua pihak (pekerja dengan pengusaha) secara tertulis. Dengan tegas dan jelasnya rumusan persyaratan kehendak kedua belah pihak akan timbul kepastian sehingga terhindar dari keragu-raguan. Begitu pula perjanjian kerja tertulis akan sangat bermanfaat/berfungsi sebagai tanda bukti tertulis, apabila terjadi perselisihan. Bahkan akan lebih baik dan terjamin keabsahannya apabila dibuat

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rajawali Pers, 2012, hlm. 64.

menjadi akte otentik dihadapan notaris. Selanjutnya perjanjian kerja dapat dibagi menjadi:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Pasal 1603 e Ayat 1 KUHPerdara yang mengatur perjanjian kerja waktu tertentu yaitu “Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atas peraturan-peraturan atau dalam peraturan perundang-undangan atau jika semua itu tidak ada menurut kebiasaan”.³

Namun tidak sedikit pelanggaran kerja waktu tertentu yakni pemutusan hubungan sepihak oleh pihak perusahaan sebagaimana kasus dalam Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 595 K/PDT.SUS/2010.

Kronologi kasusnya adalah Penggugat atau Pemohon Kasasi adalah PT. ASMIN KOALINDO TUHUP (Perseroan) diwakili oleh HARDIANTO, yang dahulu adalah Tergugat. Dan Tergugat atau Termohon Kasasi adalah KURT EUGENE KREIGER, yang dahulu adalah Penggugat. Termohon kasasi sekarang ini dahulu adalah Penggugat yang telah menggugat Pemohon Kasasi yang dahulu adalah Tergugat di muka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan kronologi permasalahan sebagai berikut:

Pada tanggal 19 September 2008, Penggugat dan Tergugat telah menandatangani dokumen Penawaran Kerja, yang berlaku sejak tanggal 6 Oktober 2008, untuk masa kerja 2 (dua) tahun dan dibuat dalam Bahasa Inggris.

³ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Bandung, Mandar Maju, 1999, hlm. 26.

Selama bekerja, Penggugat tidak pernah menerima surat peringatan menyangkut kinerjanya, namun pada tanggal 3 Juni 2009, Tergugat mengirimkan surat pemberitahuan tentang pemutusan hubungan kerja, yang akan berakhir pada tanggal 31 Agustus 2009, yang berarti bahwa hubungan kerja diakhiri secara sepihak sebelum masa kerja yang diperjanjikan berakhir. Terkait pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pihak Tergugat, maka Penggugat berhak atas Pembayaran gaji dari sisa masa kerja yang ada, yaitu 14 bulan, bonus sebesar 20% dari gaji tahunan, biaya kepulangan untuk Penggugat, istri beserta 1 orang anak ke daerah asalnya yakni Texas USA.

Sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja Penggugat yang dilakukan secara sepihak oleh Tergugat, Tergugat sama sekali tidak memberikan kompensasi terhadap Penggugat, Tergugat mengatakan karena sudah diputus hubungan kerjanya, maka Penggugat tidak punya hak apapun. Sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, pada tanggal 4 September 2009, Penggugat mengajukan permohonan Pencatatan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta.

Selama di lakukan pemeriksaan berkas atau bukti oleh mediator Hubungan Industrial dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta dan melihat fakta-fakta yang ada, disampaikan kepada Penggugat, surat Anjuran No.16/ANJ/D/XI / 2009 tertanggal 6 November 2009, yang amar anjurannya sebagai berikut adalah Bahwa Agar Pengusaha PT.Asmin Koalindo Tuhup untuk memberikan: Uang Pesangon, Uang Penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan, Gaji/Upah bulan Agustus dan September.

Sehubungan dengan surat Anjuran tersebut sama sekali tidak mendapatkan tanggapan apapun. Atas sikap Tergugat yang tidak memiliki itikad baik untuk membayar hak-hak Penggugat, sehingga Penggugat mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Terhadap gugatan tersebut Pengadilan mengambil putusan, yaitu putusan No. 24/PHI.G/2010/PHI.PN.JKT.PST. tanggal 30 Maret 2010 yang Mengabulkan gugatan dan Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat, yaitu hak-hak Penggugat yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja, yang terdiri dari uang pesangon, uang penggantian hak atas perumahan serta pengobatan dan perawatan, biaya kepulangan Penggugat beserta istri dan satu orang anaknya ke Texas, USA, serta 2 bulan gaji.

Kemudian berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 April 2010 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 15 April 2010 oleh Pemohon Kasasi yang dahulu sebagai Tergugat, sebagaimana tertuang dalam Akte Permohonan Kasasi No.51/Srt.KAS/PHI/2010/PN.JKT.PST. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 27 April 2010. Berdasarkan alasan dari pemohon Kasasi/Tergugat, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi yakni PT ASMIN KOALINDO TUHUP (Persero) dan Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat

No.24/PHI.G/2010/PHI.PN.JKT.PST. tanggal 30 Maret 2010. Dan menghukum Pemohon Kasasi yang dahulu adalah Tergugat untuk membayar hak kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Termohon Kasasi yang dahulu adalah Penggugat yakni sebesar 2 bulan gaji dan memulangkan ke Negara asal.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah tanggung gugat PT. ASMIN KOALINDO TUHUP (Persero) atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap KURT EUGENE KRIEGER telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana upaya hukum bagi Tenaga Kerja Asing tersebut atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian dalam penulisan hukum ini adalah :

1. Memperoleh kejelasan mengenai terpenuhinya tanggung gugat PT. ASMIN KOALINDO TUHUP (Persero) terhadap pelanggaran perjanjian kerja waktu tertentu tenaga kerja asing dalam Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 595 K/PDT.SUS/2010 menurut Undang-undang Ketenagakerjaan.
2. Untuk memperoleh kejelasan mengenai bagaimana upaya hukum bagi tenaga kerja asing atas pemutusan hubungan kerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Tujuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan teoritis antara lain:

1. Memberikan kontribusi dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan terkait perjanjian kerja waktu tertentu bagi tenaga kerja asing
2. Memberikan manfaat dalam ilmu pengetahuan khususnya Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Acara Peradilan Perdata khususnya pada perjanjian kerja waktu tertentu bagi tenaga kerja asing

1.4.2 Kegunaan Praktis

Tujuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan praktis antara lain:

1. Memberikan pemahaman kepada masyarakat khususnya tenaga kerja asing yang melakukan perjanjian kerja waktu tertentu.
2. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi penelitian berikutnya terkait dengan topik yang dibahas dalam penulisan penelitian ini.
3. Dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang diteliti dan menjadikan pembelajaran lanjutan kedepannya.

1.5 Keaslian

Tulisan yang diajukan merupakan tulisan asli, keaslian dalam penulisan penelitian ini didasarkan pada perbandingan antara penelitian yang satu dengan penelitian yang lain. Berikut perbandingan penulisan penelitian ini dengan

penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan Tenaga Kerja Asing yang diuraikan dalam bentuk tabel:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Uraian
1.	“Tinjauan Hukum Terhadap Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja Asing Di Pt. Intac Brass Indonesia” yang ditulis oleh Ario Tegar Subastian mahasiswa dari Universitas Stikubank Semarang, 2012. ⁴	Penelitian ini membahas mengenai prosedur perizinan penggunaan tenaga kerja asing di PT. Intac Brass Indonesia, membahas mengenai pelaksanaan program jaminan kesehatan yang diberikan kepada tenaga kerja asing di PT. Intac Brass Indonesia serta membahas mengenai kendala-kendala apa saja yang dihadapi PT. Intac Brass Indonesia dalam memperkerjakan tenaga kerja asing
2.	“Prosedur Penggunaan Tenaga Kerja Asing Oleh Pt. Philips Industries Batam” yang ditulis oleh Heru Prayetno mahasiswa	Penelitian ini membahas mengenai prosedur penggunaan tenaga kerja asing oleh PT. Philips Industries Batam, membahas mengenai alasan

⁴ Ario Tegar Subastian, *Tinjauan Hukum Terhadap Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja Asing Di Pt. Intac Brass Indonesia*, dikutip dari <http://eprints.unisbank.ac.id/id/eprint/2135> <diunduh tanggal 28 April 2015>

	dari Universitas Andalas Padang, tahun 2011. ⁵	penggunaan tenaga kerja asing oleh PT. Philips Industries Batam, serta membahas mengenai dampak penggunaan tenaga kerja asing itu bagi PT. Philips Industries Batam.
--	---	--

Berdasarkan uraian dari tabel penelitian di atas, tidak ada kesamaan antara judul dan rumusan masalah dalam penelitian diatas dengan penulisan penelitian yang dibuat. Penelitian terdahulu lebih membahas mengenai prosedur penggunaan tenaga kerja asing sedangkan penelitian yang dibuat membahas mengenai tanggung gugat perusahaan terhadap tenaga kerja asing.

1.6 Metode Penelitian

Metode adalah proses, prinsip-prinsip dan tata cara memecahkan suatu masalah, sedangkan penelitian adalah pemeriksaan secara hati-hati, tekun dan tuntas terhadap suatu gejala untuk menambah pengetahuan manusia, maka metode penelitian dapat diartikan sebagai proses prinsip-prinsip dan tata cara untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam melakukan penelitian.⁶

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan ini menggunakan penulisan Hukum Normatif, metode penelitian hukum normatif adalah suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dari sisi

⁵ Heru Prayetno, *Prosedur Penggunaan Tenaga Kerja Asing Oleh Pt. Philips Industries Batam*, dikutip dari <http://repository.unand.ac.id/17351> <diunduh tanggal 28 April 2015>

⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, Universitas Indonesia Press, 1986, hlm. 6.

normatifnya.⁷ Nama lain dari penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum doktriner, penelitian perpustakaan atau studi dokumen. Disebut penelitian hukum doktriner, karena penelitian ini ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis yakni peraturan-peraturan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan. Dikatakan sebagai penelitian kepustakaan karena lebih banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder yang ada di perpustakaan.⁸ Penulisan dalam penelitian ini didasarkan pada studi kasus pada Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 595 K/PDT.SUS/2010 yang membahas mengenai pelanggaran perjanjian kerja waktu tertentu tenaga kerja asing.

1.6.2 Metode Pendekatan

Pada penelitian hukum ini terdapat beberapa pendekatan. Metode pendekatan dilakukan agar peneliti mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu hukum yang sedang dibahas. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan komparatif (*historical approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).⁹ Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kasus (*case approach*) yakni dilakukan dengan cara menelaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi, yang telah menjadi putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, dan telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap serta menggunakan metode pendekatan undang-undang (*statute approach*) yakni

⁷ Johny Ibrahim, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Malang, Banyumedia, 2013, hlm. 57.

⁸ Suratman & Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung, Alfabeta, 2014, hlm. 51.

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana, 2011, hlm. 93.

dilakukan dengan menelaah semua undang-undang yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang dibahas dalam penelitian ini.

1.6.3 Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam penulisan dan penelitian ini antara lain menggunakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat otoritas yang terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.¹⁰ Bahan hukum primer yang digunakan dalam penulisan penelitian ini terdiri atas:

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- c. KUHPerdara
- d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi, Undang-Undang, buku-buku teks, kamus-

¹⁰ *Ibid*, hlm. 141.

kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan.¹¹ Yang berkaitan dengan pelanggaran perjanjian kerja waktu tertentu tenaga kerja asing.

1.6.4 Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum yang digunakan pada penulisan penelitian ini menggunakan metode analisis secara deskriptif yaitu merumuskan dan menafsirkan bahan-bahan hukum yang dikumpulkan sehingga dapat menjawab mengenai isu hukum yang dibahas dan hasilnya dipaparkan dalam bentuk penelitian. Penarikan kesimpulan dalam penulisan penelitian ini adalah analisis deduktif yaitu dengan cara menelaah peraturan undang-undang yang berkaitan dengan penelitian yang dibahas.

¹¹ *Ibid*, hlm. 141.