

ABSTRAK

Indonesia merupakan Negara berkembang dengan sumber daya manusia yang melimpah, namun banyaknya sumber daya manusia di Indonesia tidak menjamin banyak juga tenaga kerja yang ahli. Karena alasan kurangnya sumber daya manusia yang ahli, banyak perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing, yakni warga Negara asing pemegang visa dengan tujuan untuk bekerja di wilayah Indonesia. Tujuan untuk penggunaan tenaga kerja asing adalah untuk alih teknologi dan alih kemampuan dari tenaga kerja asing untuk tenaga kerja Indonesia. Dalam menggunakan tenaga kerja asing perusahaan harus memperoleh izin terlebih dahulu dari pemerintah dan perusahaan hanya boleh mempekerjakan tenaga kerja asing dalam jangka waktu tertentu dan dalam jabatan tertentu. Perusahaan harus membuat perjanjian kerja dengan tenaga kerja asing, yang dibuat dengan jangka waktu tertentu yang biasa disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan hubungan kerja berlangsung sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja. Pelaksanaan perjanjian ini tidak terlepas dari resiko pengakhiran perjanjian kerja secara sepihak. Penelitian ini dilakukan untuk memaparkan pertanggung jawaban terhadap pelanggaran perjanjian kerja secara sepihak. Secara otomatis akan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Rumusan masalah ini membahas tentang apakah tanggung gugat PT. Asmin Koalindo Tuhup (Persero) atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Kurt Eugene Krieger telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan bagaimana upaya hukum bagi Tenaga Kerja Asing tersebut atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Jenis penelitian hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penulisan hukum normatif.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan, bahwa seharusnya tanggung gugat yang dapat dilakukan oleh pihak PT. Asmin Koalindo Tuhup (Persero) yaitu dengan membayarkan kompensasi ganti rugi sampai batas waktu yang di perjanjikan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan belum memenuhi kewajibannya yang harus dilakukan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

Kata kunci: Tenaga kerja asing, perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Teoritis	7
1.4.2 Kegunaan Praktis	7
1.5 Keaslian	7
1.6 Metode Penelitian	9
1.6.1 Jenis Penelitian.....	9
1.6.2 Metode Pendekatan	10
1.6.3 Bahan Hukum	11
1.6.4 Analisis Bahan Hukum	12
BAB II TINJUAN UMUM PERJANJIAN KERJA WAKTU DAN TENAGA KERJA ASING	13
2.1 Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	13
2.1.1 Pihak-Pihak Dalam Ketenagakerjaan.....	14
2.2 Tenaga kerja	17
2.2.1 Tenaga Kerja Asing	17
2.2.2 Penggunaan Tenaga Kerja Asing.....	19
2.3 Perjanjian Kerja	20
2.3.1 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	23
2.3.2 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu	24
2.4 Pemutusan Hubungan Kerja	25
2.4.1 Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....	27
2.5 Tanggung Jawab Perusahaan.....	30
2.6 Litigasi dan Non Litigasi	31
2.6.1 Litigasi	31
2.6.2 Non Litigasi.....	32

BAB III PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DAN UPAYA HUKUM BAGI TENAGA KERJA ASING	33
3.1 Tanggung Gugat PT. ASMIN KOALINDO TUHUP (Persero) atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Terhadap KURT EUGENE KRIEGER.....	33
3.2 Upaya Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak	44
BAB IV PENUTUP	52
4.1 Kesimpulan.....	52
4.2 Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	