

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS HUKUM**

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi  
*Nomor: 429/SK/BAN-PT/Akred/S/XI/2014*

**Status Pekerja bagi Tenaga Kerja Asing di Indonesia Akibat Perjanjian Kerja dalam  
Bahasa Asing Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang  
Ketenagakerjaan**

OLEH

**ADINDA MAHARANI PUTRI  
2013200022**

PEMBIMBING

Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN.



Penulisan Hukum

Disusun Sebagai Salah Satu Kelengkapan  
Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana  
Program Studi Ilmu Hukum

2017



Disetujui Untuk Diajukan Dalam Sidang  
Ujian Penulisan Hukum Fakultas Hukum  
Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing

(Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN.)

Dekan,

(Dr. Tristam Pascal Moellono, S.H., M.H., LL.M)



## PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya, maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Adinda Maharani Putri

No. Pokok : 2013 200 022

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah / karya penulisan hukum yang berjudul:

**“Status Pekerja bagi Tenaga Kerja Asing di Indonesia Akibat Perjanjian Kerja dalam Bahasa Asing Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”**

adalah sungguh-sungguh merupakan karya ilmiah/ Karya Penulisan Hukum yang telah Saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dan atau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang:

- a. Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- b. Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan itikad baik;

Seandainya dikemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat-akibat dan sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 12 Desember 2017

Mahasiswa Penyusun Karya Ilmiah/ Karya Penulisan Hukum



Adinda Maharani Putri  
2013200022

## ABSTRAK

Penggunaan tenaga kerja asing di pasar kerja Indonesia hanyalah untuk jabatan dan waktu tertentu. Hal tersebut diatur secara jelas dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya. Dalam praktiknya perjanjian kerja waktu tertentu antara pengusaha dengan tenaga kerja asing sering dibuat dengan tidak memenuhi ketentuan yang berlaku. Perjanjian kerja tersebut sering dibuat tidak tertulis dan tidak dalam bahasa Indonesia. Hal ini menimbulkan permasalahan hukum ketika terjadi perselisihan hubungan industrial terkait pemutusan hubungan kerja terkait dengan status hubungan kerja dan kompensasi PHK.

Memang peraturan perundang-undangan tidak mengatur secara khusus mengenai perjanjian kerja waktu tertentu bagi tenaga kerja asing sehingga pelanggaran atas perjanjian kerja waktu tertentu tersebut mengakibatkan perjanjian kerja tersebut dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Hal tersebut tidaklah tepat karenaseharusnya terhadap perjanjian kerja waktu tertentu bagi tenaga kerja asing berlaku *lex specialis*

Di Indonesia, banyak kasus yang terjadi akibat perjanjian kerja yang dibentuk tanpa bahasa Indonesia. Beberapa kasus diselesaikan dengan jalur mediasi maupun jalur pengadilan, yang memiliki hasil penyelesaian berbeda-beda. Maka dari itu, peran hakim maupun mediator diperlukan untuk mengisi kekosongan hukum yang ada.

## DAFTAR ISI

<b>Abstrak</b> .....	i
<b>Kata Pengantar</b> .....	ii
<b>Daftar Isi</b> .....	vii
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	11
1.3. Tujuan Penelitian .....	11
1.4. Kegunaan Penelitian .....	11
1.5. Metode Penelitian .....	11
1.6. Sistematika Penulisan .....	14
<b>BAB II</b> .....	16
<b>TINJAUAN TENTANG PEKERJA BAGI TENAGA KERJA</b>	
<b>ASING DI INDONESIA AKIBAT PERJANJIAN KERJA DIBUAT</b>	
<b>DALAM BAHASA ASING</b> .....	16
2.1. Globalisasi dan Perdagangan Bebas International .....	16
2.1.1. Globalisasi Ekonomi Sebagai Awal Munculnya	
Perdagangan Bebas ( <i>Free Trade</i> ) .....	16
2.1.2. Perdagangan Bebas International .....	21
2.2. Pasar Kerja di Indonesia .....	27
2.2.1. Kondisi Pasar Kerja Indonesia Saat Ini .....	27
2.2.2. Tenaga Kerja Indonesia .....	32
2.2.3. Tenaga Kerja Asing .....	34
2.3. Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian Kerja .....	40
2.3.1. Perjanjian Kerja .....	40
2.3.2. Unsur-Unsur dalam Perjanjian Kerja .....	41
2.3.3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	44

<b>BAB III .....</b>	<b>45</b>
<b>AKIBAT HUKUM DIBENTUKNYA PERJANJIAN KERJA</b>	
<b>DALAM BAHASA ASING DENGAN TENAGA KERJA</b>	
<b>ASING DI INDONESIA .....</b>	<b>45</b>
3.1. Formalitas Perjanjian Kerja yang Mempekerjakan	
Tenaga Kerja Asing .....	45
3.2. Akibat Hukum dari Pelanggaran Terhadap Formalitas	
Perjanjian Kerja yang Menggunakan Bahasa Asing	
dengan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.....	59
3.3 Keabsahan Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dengan Perjanjian	
Kerja Waktu Tidak Tertentu di Indonesia .....	70
<b>BAB IV .....</b>	<b>74</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>74</b>
4.1. Kesimpulan .....	74
4.2. Saran .....	75
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas Kehendak dan limpahan Rahmatnya Penulis dapat menyelesaikan Penulisan Hukum yang berjudul:

**“Status Pekerja Bagi Tenaga Kerja Asing di Indonesia Akibat Perjanjian Kerja dalam Bahasa Asing Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.”**

Penulisan Hukum ini merupakan hasil karya Penulis yang Penulis dedikasikan untuk seluruh pihak yang memegang peran penting dalam proses pencarian jati diri Penulis semasa menempuh pendidikan S1 di Fakultas Hukum Univeristas Katolik Parahyangan dan di dalam proses Penulisan Hukum ini.

Pada kesempatan ini Penulis ingin mengucapkan Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat **Ibu Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN.** selaku Dosen Pembimbing yang dengan kemurahan hatinya dengan sabar telah memberikan arahan, bantuan dan meluangkan waktu untuk membimbing Penulis sehingga Penulisan Hukum ini dapat terselesaikan.

Ucapan Terima Kasih tak terhingga juga Penulis ucapkan kepada:

1. **Ibu Wurianalya Maria Novenanty, S.H., LL.M.**, selaku Dosen Penguji dalam sidang akhir dan **Ibu Dewi Sukma Kristianti, S.H., M.H.**, selaku Dosen Pembimbing Proposal Seminar Penulis. Terima kasih atas segala bantuan, saran dan waktu yang telah Ibu-Ibu berikan.
2. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan Penulis berbagai Ilmu yang bermanfaat bagi Penulis selama perkuliahan.
3. Seluruh Staff Tata Usaha, Pekarya, dan Tete Koperasi Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang secara langsung dan tidak langsung juga membantu kelancaran Penulisan Hukum ini.

Ucapan Terima Kasih lainnya juga Penulis ucapkan kepada pihak-pihak yang telah berkontribusi dalam kehidupan Penulis sehingga Penulis dapat menyelesaikan Penulisan Hukum ini sebagai syarat kelulusan dan mendapatkan gelar Sarjana, Kepada:

1. Keluarga Penulis tercinta ( **Noverry Bachtiar, Ade Irmayanti, Anindya Utami Putri, Alesyia Tharfaira Putri, Mas Adi, Adam Harits Adiputra, Rini Bachtiar**) yang selalu memberi dukungan secara moral dan materiil kepada Penulis, yang senantiasa memberikan semangat, nasihat, dukungan dan doa kepada Penulis sehingga Penulis selalu bersemangat dalam menjalani hidup dan mampu menyelesaikan studi serta menyelesaikan Penulisan Hukum ini.
2. **Salomo Renaldo Sibarani, S.H.**, yang selalu memberikan Penulis motivasi dan membantu Penulis untuk menyelesaikan studi dan menyelesaikan Penulisan Hukum ini walaupun awalnya bertentangan dengan apa yang ia inginkan, disebabkan satu dan lain masalah yang membuat kita menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Seseorang yang spesial bagi Penulis, yang setia menemani, mendukung, dan membantu Penulis dalam menjalani perkuliahan di Fakultas Hukum UNPAR, yang selalu membantu Penulis disaat Penulis sedang ada masalah, walaupun Salomo menyebalkan, nyinyir, kasar, dan emosian tapi Salomo tetap yang terbaik bagi Penulis, walaupun hubungan ini penuh cobaan dan lika-liku yang tidak ada ujungnya, namun Salomo tetap setia dan memberikan cintanya serta menemani Penulis sampai waktu yang tidak ditentukan. #eaaaaa
3. **Gella Aradea, Resa Rahmania, Vebiyola, Clarissa Presty, Nadia Fazria, Erick Yendarsa**, sahabat Penulis seperantauan ke Bandung, yang setia menemani Penulis, dan melewati masa-masa kelam perkuliahan.
4. Sahabat-sahabat Penulis sejak SMP dan SMA hingga Penulis selesai menjalani studi perkuliahan di Fakultas Hukum UNPAR (**Vediyana Ultissia, Rizka Antoni, Devi Febriana, Dara Puspa Seruni, Ridha Syalli, Mutia Rahmi, Safira Maulani, Yulia Nofitasari, Lingga Dea, Kakcae, Anisa**) geng Ladies yang senantiasa memberi dukungan serta doa untuk Penulis dari dekat maupun jauh;
5. **Raudhah Mariyah** sahabat Penulis yang sejak semester 1 sudah menemani Penulis, selalu ada untuk Penulis disaat senang maupun sedih, yang selalu siap sedia membantu Penulis dan memahami isi hati dan kehidupan Penulis dari a-z, dan tak lupa juga telah memberikan pengalaman positif maupun negatif dalam kehidupan Penulis. **Andhika Primasatya** sahabat Penulis yang selalu standby untuk Penulis mendengarkan keluh kesah selama perkuliahan, yang selalu bawel kepada Penulis dalam permasalahan percintaan, yang selalu mengerti kondisi Penulis tanpa diberitahu. **Rianti Syafira** sahabat



Penulis yang selalu mengisi hari-hari Penulis dengan petuah-petuah kehidupan, partner bendahara HMPSIH 16/17, yang mau mendengarkan keluh kesah Penulis, yang selalu mengingatkan Penulis kembali ke jalan yg benar. **Cut Farrah Dhiba** sahabat Penulis yang hobi marah dan selalu galak tapi selalu mempunyai saran yang *wise* dan patut didengarkan, mengenalkan Penulis pada hal-hal yang baru, mendengarkan keluh kesah Penulis dan membantu Penulis menyelesaikan masalah, namun tetap galak. **Praisyy** sahabat Penulis yang selalu menghibur dan dengan senang hati kosan nya didatangi menjadi tempat Penulis berkeluh kesah di akhir-akhir perkuliahan ini, yang membantu Penulis dalam Penulisan Hukum ini lebih kurang seperti asdos, partner jumawa, dan bernasib kurang lebih sama dalam urusan percintaan maupun urusan lain. **Arrum Mawarni** sahabat Penulis yang paling nyentrik, yang selalu mengajarkan Penulis bagaimana hidup sesuai yg kita inginkan dan apa adanya, yang selalu *easy going*, yang mau mendengarkan keluh kesah Penulis apapun itu. **Nadya Nur Azizah** sahabat Penulis yang memiliki kepribadian kurang lebih sama dengan Penulis, yang selalu sedia menemani Penulis dan teman-teman, yang paling sabar, yang paling kuat dan tangguh, yang selalu mau mendengarkan isi hati Penulis. **Olivia Bella** sahabat Penulis yang paling positif, yang selalu menyemangati dan mendukung Penulis dalam segala hal. **Joselyne** sahabat penulis yang paling berbeda dari yang lain, yang bisa dibanggakan karena memiliki banyak prestasi. **Princessa** sahabat penulis yang paling paling komplit, walaupun terkadang suka *error*. **Viona Amalia dan Bella Nur** dua kombo sahabat Penulis yang selalu membantu dan mengingatkan Penulis dalam pengerjaan Penulisan Hukum ini. **Moelyanti** sahabat penulis yang selalu membuat Penulis tertawa setiap bertemu.

Anak-anak “Arisan Orang Kaya” yang Penulis sayangi dan cintai yang membuat Penulis bersemangat dalam menjalankan pendidikan di Universitas Katolik Parahyangan, terima kasih atas segalanya, terima kasih atas waktu, tenaga, pundak dan telinga kalian yang tidak pernah lelah mendengarkan keluh kesah Penulis setiap hari.

6. **Aviona Luthfiranti** sahabat penulis sejak semester 1 yang selalu bersedia menemani Penulis kemanapun dan kapanpun, selalu mendengarkan keluh-kesah Penulis, sudah seperti ibu bagi Penulis di kampus. **Ugani Sianipar** sahabat Penulis sejak semester 1 yang manja namun dewasa, yang memiliki suara bagus serta talenta musik yang

mengagumkan. **Monang** sahabat Penulis yang selalu melawak, yang emosian namun selalu bersedia mendengarkan keluh-kesah Penulis, mau menemani Penulis apabila Penulis sedang galau. **Elvira Meilariny** sahabat Penulis yang selalu rempong namun *on time*, yang selalu siap sedia kapanpun dimanapun. **Riska Dewi** sahabat Penulis sejak semester 1, yang dulu selalu mendengarkan keluh-kesah Penulis, berbagi pengalaman. **Derin Sinulingga, Jodie Mahendra, Jody Sandwiaji, Shavril Aurian, Gerald Janurius** sahabat Penulis yang selalu punya bahan untuk membuat tertawa.

7. **Aziz Dwi, Fiandrey Immanuel, Cut Aviva, Omar Saladin, Hangga Radiansyah, Friendly Hutabarat, Fadil Malik, Dodoy, Jessica Adidarma, Irene Theodora** sahabat Penulis yang membantu Penulis berproses di partai merah untuk belajar menjadi pribadi yang lebih baik.
8. **Ring 1 HMPSIH 2016/2017 (Aziz Dwi, Bunga Dwi, Monang, Rafdi Ghani, Rianti Syafira, Aviona Luthfiranti, Vinka Rinjai, Dewi Galih, Tizia, Karen, Vio, Louis, Elvira Meilariny, Ugani Sianipar, Friendly Hutabarat, Viona Amalia, Cut Aviva, Shavril Aurian, Fadil Malik, Fauzan, Derin Sinulingga)** yang telah memberi kesan bagi Penulis selama proses perkuliahan, sahabat-sahabat seperjuangan Penulis yang selalu memberikan semangat, motivasi dan dukungan kepada Penulis sehingga Penulis bersemangat menjalankan pendidikan di Universitas Katolik Parahyangan, terima kasih karena kalian telah mengajarkan Penulis bekerja dalam Tim yang hebat dan perduli dengan sesama.
9. **Sandra Augusta, Valeska Syifa, Alita Byanti, Adri Arasyarif, Rafdi Ghani, Nino Hoya, Martin Parlinggoman, Fitriany, Louis, Arka, Massangger, Kay, Andrew Ryan, Tizia, Karen, Kartika Yolanda, Haura Yasmine, Vinka, Dewi, Bunga, Audrey Sugiri, Nabila Zulfikri, Chico, Jessica Sadik, Gina Soraya, Denita, Melita, dan teman-teman angkatan 2013 lainnya,** sahabat-sahabat Penulis yang menjadi teman seperjuangan selama proses perkuliahan di FH UNPAR, terima kasih atas dukungan, doa dan kebersamaannya selama ini, semoga kita sukses selalu dan dapat berkumpul kembali suatu saat nanti.
10. **Senior-Senior FH UNPAR (Kak Tari, Kak Lita, Kak Ranya, Kak Thasya, Bang Hermon, Kak Lea, Bang Julian, Bang Fahri, Bang Galang, Bang Aman, Kak Erma,**

**Bang Bako, Bang Amung, Kak Putri, Kak Angel, dll)** , senior Penulis yang membantu Penulis dalam proses perkuliahan di FH UNPAR.

11. **Sasha Alfiansyah, Meisa Sianipar, Nadhira Maudy, Yasmin Fairuz, Renatha Inna, Nadya Pramesti, Bianca Pangau, Shinta Sembiring, Sarah Arnia, Tasia Clementia,** adik-adik angkatan 2015 yang baik hati dan tidak sombong serta penurut yang Penulis sayangi, terima kasih sudah menjadi adik-adik yang menghibur.
12. Serta seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, terima kasih atas dukungan, doa dan kebersamaannya selama ini, semoga kita dapat berkumpul kembali dalam keadaan sehat dan bahagia.

Bandung, 12 Desember 2017

Adinda Maharani Putri

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.<sup>1</sup> Menurut Payaman J. Simanjuntak pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>2</sup>

Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disebut UU Tenaker disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “*Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.*” Pengertian tenaga kerja dalam UU Tenaker tersebut menggantikan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “*Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.*”<sup>3</sup>

Tenaga kerja di Indonesia terbagi dua, yaitu Tenaga Kerja Indonesia (selanjutnya disebut TKI) dan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut TKA). TKI adalah tenaga kerja yang berkewarganegaraan Indonesia bekerja di Indonesia. Berbeda dengan TKA, yang merupakan warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia, pengertian dari TKA tercantum dalam Pasal 1 ayat (13) UU Tenaker.<sup>4</sup>

Banyak perusahaan di Indonesia memperkerjakan TKA bertujuan untuk meningkatkan hubungan ekonomi dengan negara maju maupun berkembang

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 35

<sup>2</sup> *Ibid*

<sup>3</sup> *Ibid*, hlm. 27.

<sup>4</sup> Pasal 1 ayat (13) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan : “Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.”

lain serta agar negara lain memiliki kepercayaan untuk berinvestasi, menanamkan modal, serta mengembangkan usaha di Indonesia. Biasanya, para pemilik modal asing selain menanamkan modal di Indonesia juga menyertakan tenaga kerja dari negaranya. Dengan banyaknya investor asing yang menanamkan modal di Indonesia dapat meningkatkan pembangunan nasional Indonesia sendiri.

Para tenaga kerja yang bekerja di Indonesia, baik TKI maupun TKA berhak untuk mendapatkan hak-hak perlindungan. Pemenuhan hak dalam bekerja adalah konkretisasi dan implementasi pemenuhan hak-hak masyarakat Indonesia yang normatif sebagai pekerja seperti upah, jaminan keselamatan dan kesehatan mereka.<sup>5</sup> Tenaga kerja tidak hanya dapat dipandang sebagai alat produksi saja, melainkan lebih dari itu, yakni dipandang sebagai tenaga kerja yang harus diperlakukan secara manusiawi. Oleh karena itu, sudah selayaknya diberikan perlindungan bagi tenaga kerja. Perlindungan tersebut bertujuan agar tenaga kerja merasa aman dalam melakukan pekerjaan sehari-hari sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan menghindarkan tenaga kerja dari persoalan yang mungkin dapat menghambat kreatifitasnya. Dengan demikian, perlindungan pekerja itu akan mencakupi:<sup>6</sup>

1. Norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja dan lingkungan, serta cara-cara melakukan pekerjaan.
2. Norma kesehatan kerja dan higienis kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan dan perawatan tenaga kerja yang sakit.
3. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, pekerja wanita, anak, kesusilaan, ibadah menurut agama dan keyakinan masing-

---

<sup>5</sup> Majda El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008. Hlm. 180.

<sup>6</sup> Kartasapoetra, G. Dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1982, hlm. 43-44.

masing yang diakui pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan, dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan mori kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

4. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan akibat pekerjaan berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Dari norma-norma diatas telah termuat dalam Pasal 86 ayat (1) UU Tenaker yang berbunyi, "*Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama*". Bentuk hak lain yang berhak didapatkan oleh para tenaga kerja antara lain, yaitu :

1. hak untuk bekerja,
2. hak untuk mendapatkan pendapatan yang layak,
3. hak mendapatkan pembinaan pembinaaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja,
4. hak untuk menjadi anggota perserikatan tenaga kerja yang bertujuan untuk melindungi segala bentuk kepentingan para tenaga kerja.

Bentuk konkrit dari hak-hak perlindungan yang didapatkan oleh tenaga kerja seperti yang telah dijelaskan dalam bentuk norma tersebut harus menjadi acuan bagi pemberi kerja dengan tenaga kerja, sehingga perlu dituangkan dalam perjanjian kerja sebagai syarat bekerja serta bukti bahwa pekerja akan mendapatkan perlindungan tersebut.

Pemberi kerja yang hendak memperkerjakan seorang tenaga kerja wajib membuat sebuah perjanjian kerja. Dalam Pasal 1601 KUHPerdara berisi pengertian perjanjian kerja yang berbunyi. "*Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.*" Dalam UU Tenaker, Pasal 1 angka 14

berbunyi, “*Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.*”

Menurut Iman Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan maikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>7</sup> Dalam Pasal 51 ayat (1) yang berisi bahwa perjanjian kerja dibentuk secara tertulis maupun lisan.<sup>8</sup>

Secara normatif perjanjian kerja dalam bentuk tertulis lebih menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.<sup>9</sup> Dengan terbentuknya perjanjian kerja terbentuk pula sebuah hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja .

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 UU Tenaker disebutkan bahwa, “*hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.*” Dengan demikian, jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Hubungan kerja bisa terbentuk dengan TKI maupun TKA, berdasarkan perjanjian yang dibentuk para pihak. Dalam konteks yang mencakup global seperti World Trade Organization selanjutnya disebut WTO. Negara Indonesia mulai bergabung dengan organisasi ini semenjak 22 tahun yang lalu kurang

---

<sup>7</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 62

<sup>8</sup> Pasal 51 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan : “Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.”

<sup>9</sup> Lalu Husni, *Op.cit*, hlm. 66

lebih. Terdapat beberapa Negara lain yang bergabung dalam organisasi ini yang bertujuan agar perdagangan jasa internasional tidak diskriminatif dan lebih bebas.

Konsekuensi dari terlibatnya Indonesia sebagai negara anggota WTO adalah Indonesia harus mengubah cara berpikir (mindset) dari sebuah yurisdiksi tunggal yang memiliki kedaulatan penuh atas kebijakan perdagangan, menjadi sebuah entitas yang wajib memperhatikan keseimbangan perlakuan terhadap negara lain dalam melakukan kegiatan perdagangan. World Trade Organization adalah sebuah komitmen atas manifestasi kawasan integrasi ekonomi ini akan bertentangan dengan komitmen-komitmen lainnya yang dideklarasikan sebelumnya terutama atas komitmen dengan World Trade Organization (WTO) yang tertuang dalam General Agreement on Tariffs and Trade (GATT)<sup>10</sup>.

Seluruh negara anggota ASEAN merupakan negara partisipan dalam WTO, yang terikat pada prinsip yang melarang diskriminasi terhadap mitra dagangnya, dinamakan juga prinsip Most Favored Nation (MFN). Prinsip *Most Favoured Nation (MFN)* termuat dalam pasal I *GATT*. Prinsip *MFN* menyatakan bahwa suatu kebijakan perdagangan harus dilaksanakan atas dasar *non-diskriminatif*. Menurut prinsip ini, semua negara anggota terikat untuk memberikan negara-negara lainnya perlakuan yang sama dalam pelaksanaan dan kebijakan impor dan ekspor serta yang menyangkut biaya-biaya lainnya. Perlakuan yang sama tersebut harus dijalankan dengan segera dan tanpa syarat (*immediately and unconditionally*) terhadap produk yang berasal atau yang diajukan kepada semua anggota *GATT*<sup>11</sup>. Sehingga

---

<sup>10</sup> World Trade Organization, ( [https://www.wto.org/english/thewto\\_e/whatis\\_e/tif\\_e/org6\\_e.htm](https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/org6_e.htm) )

<sup>11</sup> Gunther Jaenicke, *General Agreement on Tariffs and Trade* (1946), dalam Bernhard (ed), *Encyclopedia of Public International Law*, Instalment 5 (1983), hlm 22



suatu negara tidak boleh memberikan perlakuan istimewa kepada negara lainnya, atau melakukan tindakan diskriminasi terhadapnya.<sup>12</sup>

Berikut prinsip National Treatment yang terdapat dalam Pasal III *GATT*. Menurut prinsip ini, produk dari suatu negara yang diimpor ke dalam suatu negara harus diperlakukan sama seperti halnya produk dalam negeri.<sup>13</sup> Prinsip ini sifatnya berlaku luas. Prinsip ini juga berlaku terhadap semua macam pajak dan pungutan-pungutan lainnya, selain itu berlaku pula terhadap perundang-undangan, pengaturan dan persyaratan-persyaratan (hukum) yang mempengaruhi penjualan, pembelian, pengangkutan, distribusi atau penggunaan produk-produk di pasar dalam negeri. Prinsip ini juga memberikan perlindungan terhadap proteksionisme sebagai akibat upaya-upaya atau kebijakan administratif atau legislatif.<sup>14</sup>

Indonesia selain bergabung menjadi anggota WTO juga terdaftar sebagai anggota ASEAN. ASEAN terbentuk pada tanggal 8 Agustus 1967 di Bangkok oleh beberapa Negara yaitu Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura dan Muangthai dengan penandatanganan Deklarasi ASEAN atau Deklarasi Bangkok oleh kelima Menteri Luar Negeri negara-negara tersebut. Negara-negara anggota ASEAN sepenuhnya memiliki kedaulatan ke dalam maupun keluar, sedangkan musyawarah, kepentingan bersama, saling membantu dengan semangat ASEAN adalah landasan utama kerjasama ini.<sup>15</sup>

Indonesia kini tengah berpacu dengan waktu dalam menyambut pelaksanaan pasar bebas Asia Tenggara atau biasa disebut dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang akan dimulai pada tahun 2015. ASEAN telah menyepakati sektor-sektor prioritas menuju momen tersebut. MEA merupakan wujud kesepakatan dari negara-negara ASEAN untuk membentuk suatu kawasan bebas perdagangan dalam rangka meningkatkan daya saing ekonomi

---

<sup>12</sup> Olivier Long, *Law and Its Limitations in the GATT Multilateral Trade System*, Martinus Nijhoff Publishers, 1987, hlm 8-11, dikutip dalam buku Huala Adolf, *Hukum Perdagangan Internasional*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, hlm 108.

<sup>13</sup> Olivier Long, *Op. cit.*, hlm 9, dikutip dalam buku Huala Adolf, *Hukum Perdagangan Internasional*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, hlm 111.

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

<sup>15</sup> Alfian dkk. 1986. *Latar Belakang Terbentuknya ASEAN*. Jakarta: Seknas ASEAN Deplu RI, hlm 1

kawasan dengan menjadikan ASEAN sebagai basis produksi dunia serta menciptakan pasar regional bagi kurang lebih 500 juta penduduknya. Menghadapi perdagangan bebas ASEAN, langkah pertama yang harus dilakukan pemerintah adalah meningkatkan daya saing produk Indonesia mengingat jumlah penduduk Indonesia yang sangat besar berpotensi menjadi pasar bagi produk sejenis dari negara tetangga. Peningkatan daya saing ini mencakup baik produk unggulan maupun yang bukan unggulan. Di samping itu, parlemen Indonesia dapat membantu tugas pemerintah dimaksud dengan mempersiapkan berbagai regulasi yang bertujuan melindungi pasar Indonesia dari serbuan barang produk negara-negara ASEAN, selain produk barang yang menjadi sasaran utama, tenaga kerja juga termasuk hal yang diutamakan oleh pemerintah. MEA menjadi peluang besar bagi para tenaga kerja Asia untuk mencari pekerjaan diluar negaranya sendiri. Namun tetap Indonesia memprioritaskan tenaga kerja dari WNI sendiri, MEA mempermudah WNA untuk bekerja di Indonesia maupun Negara lain<sup>16</sup>

Prinsip-prinsip yang diterapkan dalam WTO, ASEAN dan MEA berdampak pada aktifitas perdagangan internasional sehari-hari, seperti banyak orang Indonesia yang bermigrasi untuk bekerja di luar negeri begitupun sebaliknya. Semakin banyak warga Negara asing yang hendak bekerja di Indonesia. Maka dari itu peraturan yang dibentuk di Indonesia mengenai Ketenagakerjaan turut mengatur tentang TKA yang hendak bekerja di Indonesia.

Perjanjian kerja yang berlaku di Indonesia dalam UU Tenaker dibedakan menjadi 2 jangka waktu antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selanjutnya disebut PKWT dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu selanjutnya PKWTT. Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak

---

<sup>16</sup> H Wangke, Info Singkat Hubungan nternasional Pusat Pengkajian, 2014, ([www.dpr.go.id](http://www.dpr.go.id))

tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.<sup>17</sup>

Dalam Pasal 59 ayat (1) UU Tenaker menyebutkan 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 yang sementara sifatnya ;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman ;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Ketentuan perjanjian kerja bagi TKI maupun TKA ditentukan oleh pemberi kerja. Bagi TKI bisa memiliki perjanjian kerja dalam bentuk PKWT maupun PKWTT sebab TKI adalah warga negara Indonesia asli yang bisa menetap di Indonesia sampai kapanpun. Namun, untuk TKA hanya diperbolehkan bekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, berkaitan dengan jangka waktu diatur dalam Pasal 59 ayat 4 UU Tenaker yang berbunyi *“Perjanjian kerja waktu tertentu 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.”*

Untuk TKA yang bekerja di Indonesia telah ditetapkan bahwa hanya diperkerjakan dengan PKWT dan tidak menjadi pekerja tetap. Tercantum dalam Pasal 42 ayat 4 UU Tenaker yang berbunyi *“Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu”*. Serta dalam Pasal 42 ayat 6 UU Tenaker yang berbunyi *“Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa*

---

<sup>17</sup> Lalu Husni, *Op.cit*, hlm. 7

*kerjanya habis dan tidak dapat di perpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.”*

Untuk membentuk sebuah perjanjian kerja dengan TKA, ketentuannya tercantum dalam Pasal 57 UU Tenaker, berbunyi :

- 1) “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- 3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.”

Penggunaan bahasa Indonesia dalam setiap kesepakatan atau perjanjian dengan pihak asing diatur dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara serta Lagu Kebangsaan yang berbunyi :

- 1) “Bahasa Indonesia wajib digunakan dalam nota kesepahaman atau perjanjian yang melibatkan lembaga negara, instansi pemerintah Republik Indonesia, lembaga swasta Indonesia atau perseorangan warga negara Indonesia.
- 2) Nota kesepahaman atau perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang melibatkan pihak asing ditulis juga dalam bahasa nasional pihak asing tersebut dan/atau bahasa Inggris.”

Tercantum pada Pasal 57 ayat (1) dan (2) UU Tenaker serta dalam Pasal 31 UU No. 24 Tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara serta Lagu Kebangsaan bahwa perjanjian dengan pihak asing wajib menggunakan bahasa Indonesia begitu pula ketentuan dalam perjanjian kerja dengan TKA, perjanjian kerja atau kontrak kerja tersebut harus menggunakan Bahasa Indonesia disertai dengan Bahasa Latin. Apabila tidak menggunakan Bahasa Indonesia atau bilingual, maka TKA tersebut akan dinyatakan sebagai PKWTT atau yang dimaksud dengan pekerja tetap. Sedangkan, pada Pasal 42 diatur bahwa TKA hanya bisa bekerja di perusahaan Indonesia dengan jabatan tertentu dalam waktu tertentu.

Dapat dilihat bahwa dalam UU Tenaker memiliki ketidaksesuaian antara Pasal 42 dengan Pasal 57 tentang hubungan kerja TKA dengan perusahaan-perusahaan yang tunduk pada ketentuan yang berlaku di Indonesia. Dari ketidaksesuaian Pasal 42 dengan Pasal 57 menimbulkan beberapa akibat yang salah satunya merupakan status pekerja bagi TKA tersebut. Persoalan mengenai beralihnya status TKA akibat dari perjanjian kerja tidak hanya membingungkan mengenai status pekerja TKA tetap atau tidak, namun berdampak mengenai izin tinggal bagi TKA tersebut, dari TKA yang memiliki izin tinggal terbatas karena bekerja di Indonesia dalam waktu tertentu saja, seketika diharuskan memiliki izin tinggal tetap yang berakibat dari status TKA tersebut menjadi pekerja tetap di Indonesia.

Sebuah contoh kasus untuk mendukung penulisan ini, di Jakarta terdapat perusahaan yang memperkerjakan TKA untuk bekerja di perusahaan tersebut. TKA yang hendak berkerja di perusahaan ini berasal dari Spanyol. Sebelum mereka sepakat dibuat sebuah perjanjian kerja dalam Bahasa Inggris namun tercantum kesepakatan bahwa TKA tersebut bekerja dalam waktu tertentu saja. Mengacu pada Pasal 57 UU Tenaker bahwa perjanjian kerja harus tertulis dalam Bahasa Indonesia atau dibuat dalam bentuk bilingual. Tercantum pada pasal tersebut bahwa apabila bertentangan dengan ayat (1) maka tenaga kerja dinyatakan sebagai pekerja tetap. Pada aturannya, seorang TKA tidak bisa menjadi seorang pekerja tetap, hanya menjadi seorang pekerja kontrak dengan waktu yang ditentukan.

Perihal TKA yang bekerja di Indonesia memiliki beberapa syarat dan ketentuan, sebelum membuat perjanjian kerja harus ditetapkan terlebih dahulu apakah TKA tersebut tunduk pada Hukum Positif Indonesia atau tunduk pada hukum negara asalnya, sebab TKA tersebut tunduk pada hukum negara mana itu, sangat berpengaruh pada ketentuan dalam memperkerjakan seorang TKA di Indonesia.

Berdasarkan permasalahan yang ada maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Status**

## **Pekerja bagi Tenaga Kerja Asing di Indonesia Akibat Perjanjian Kerja dalam Bahasa Asing Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.”**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang penelitian ini, timbul beberapa permasalahan hukum, yaitu :

1. Perjanjian kerja untuk TKA merupakan perjanjian kerja formal dengan ketentuan dalam 57 UU Tenaker. Apa akibat yang timbul dari dilanggarnya formalitas perjanjian kerja tersebut?
2. Terhadap TKA yang bekerja di Indonesia, apakah hukum Indonesia dapat berlaku bagi TKA tersebut?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian penulisan ini agar dapat mengetahui beberapa hal dalam kepastian hukum, yakni bagaimana Tenaga Kerja Asing dalam Kepastian Hukum atas status kerja bagi TKA yang bekerja di Indonesia apabila perjanjian kerjanya dibentuk dalam Bahasa Asing bukan dalam Bahasa Indonesia atau bilingual, Pengaturan tentang Izin Tinggal bagi Tenaga Kerja Asing yang status kerjanya beralih dari kontrak ke pekerja tetap, serta hukum yang berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Penulisan hukum ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu hukum khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Sebagai masukan bagi pemerintah dalam membuat peraturan-peraturan mengenai ketenagakerjaan khususnya untuk Tenaga Kerja Asing yang hendak bekerja di Indonesia
- b. Sebagai gambaran bagi masyarakat mengenai pelaksanaan pemakaian Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia
- c. Sebagai masukan bagi pengusaha yang ingin memperkerjakan Tenaga Kerja Asing agar lebih memperhatikan lagi perjanjian kerja yang dibentuk antar para pihak.

### **1.5. Metode Penelitian**

Dalam hal mengerjakan tugas akhir yang berjudul “Status Pekerja bagi Tenaga Kerja Asing di Indonesia Akibat Perjanjian Kerja dalam Bahasa Asing Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, Penulis menggunakan metode Yuridis-Normatif. Metode Penelitian Yuridis-Normatif adalah metode atau cara yang digunakan di dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada.<sup>18</sup> Tahapan pertama penelitian hukum normatif adalah penelitian yang ditujukan untuk mendapatkan hukum obyektif (norma hukum), yaitu dengan mengadakan penelitian terhadap masalah hukum. Tahapan kedua penelitian hukum normatif adalah penelitian yang ditujukan untuk mendapatkan hukum subjektif (hak dan kewajiban)<sup>19</sup>. Dalam penelitian hukum yuridis normatif, metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis terbagi ke dalam 2 macam yaitu :

- A. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, seperti peraturan perundang-undangan. Sehingga untuk meneliti permasalahan hukum yang terjadi, maka bahas primer terdiri dari:

---

<sup>18</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2009. Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, Cetakan ke-11. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada, hlm 13-14.

<sup>19</sup> Hardijan Rusli, 2006, Metode Penelitian Hukum Normatif : Bagaimana. Law Review Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan, Volume V. No. 3. Hlm, 50.

- 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 4) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 tentang “*Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara serta Lagu KeBangsaan*”
- 5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja
- 6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing
- 7) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 50 Tahun 2010 tentang Pedoman Pemantauan Tenaga Kerja Asing Di Daerah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 Tentang “*Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*”.
- 8) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

B. Bahan Hukum Sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti, rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Jurnal hukum yang berkaitan dengan penelitian
- b. Website resmi

Di dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Dengan pendekatan tersebut, penulis akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek



mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabnya. Macam-macam pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum adalah <sup>20</sup> :

- Pendekatan undang-undang
- Pendekatan kasus
- Pendekatan historis
- Pendekatan komparatif
- Pendekatan konseptual

Cara pengumpulan bahan atau data dalam penelitian ini dilakukan melalui:

1. Studi kepustakaan, yang dilakukan untuk memperoleh data sekunder di bidang hukum;
2. Studi lapangan, yang dimaksudkan untuk menguatkan data sekunder yang diperoleh, artinya terhadap hal-hal praktis dan teknis berkaitan dengan data sekunder yang masih belum jelas akan ditelusuri melalui penguatan pemahaman praktis.
3. Analisis Bahan/Data, Seluruh data dikumpulkan secara sistematis sebagai hasil studi kepustakaan dan studi lapangan yang kemudian dianalisis secara kualitatif karena penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan yang menggunakan data sekunder. Metode kualitatif adalah tata cara penelitian yang menghasilkan penelitian yang bersifat deskriptif-analitis, artinya data tidak akan disajikan dalam bentuk angka-angka, namun hasil analisis akan disajikan berbentuk deskriptif yang memberikan gambaran tentang suatu gejala atau permasalahan yang terjadi berkaitan dengan Tenaga Kerja Asing yang perjanjian kontrak dengan perusahaan dibentuk dalam Bahasa Asing.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan ini, saya ingin menjabarkan secara singkat mengenai penelitian ini, yang kemudian dibagi ke dalam 4 bab. Bab-bab tersebut dapat digambarkan secara singkat sebagai berikut :

---

<sup>20</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2009, Penelitian Hukum. Jakarta. Kencana Prenada Media Group, hlm 93.

Pada BAB I akan dibahas mengenai Pendahuluan yang terdiri dari :

- a. Latar Belakang
- b. Rumusan Masalah
- c. Tujuan Penelitian
- d. Kegunaan Penelitian
- e. Metode Penelitian
- f. Sistematika Penulisan

Pada BAB II akan dibahas mengenai Tinjauan Yuridis Terhadap Status Pekerja Bagi Tenaga Kerja Asing di Indonesia Akibat Perjanjian Kerja

Pada BAB III akan dibahas mengenai Akibat Hukum Dibentuknya Perjanjian Kerja Dalam Bahasa Asing Dengan Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Pada BAB IV akan dibahas mengenai Penutup yang terdiri dari :

- a. Kesimpulan
- b. Saran