

**Rumainur, SH, MH, Ph.D**

***PERLINDUNGAN HUKUM  
TERHADAP TENAGA KERJA  
ASING UNTUK PENEGAKAN  
HAK ASASI MANUSIA***



**TAMPUNIAK MUSTIKA EDUKARYA  
JAKARTA 2018**



**Rumainur, SH, MH, Ph.D**

**PERLINDUNGAN HUKUM  
TERHADAP TENAGA KERJA  
ASING UNTUK PENEGAKAN  
HAK ASASI MANUSIA.**

**Tampuniak Mustika Edukarya  
Jakarta 2018**

Perpustakaan Nasional : Katalog Dalam Terbitan (KDT)

RUMAINUR

Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing  
Untuk Penegakan Hak Asasi Manusia /oleh Rumainur. --

-

--- Ed. 1., Cet.1—Jakarta : Mei, 2018

viii, 108 hlm., 21 cm.

ISBN 978-602-60554-3-9

1. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing I.

Rumainur

Hak cipta 2018, pada penulis

---

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi  
buku ini dengan cara apapun, termasuk dengan cara  
penggunaan mesin fotokopi, tanpa izin sah dari penerbit

---

RUMAINUR

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA  
ASING UNTUK PENEGAKAN HAK ASASI MANUSIA

---

Hak penerbitan pada CV. Tampuniak Mustika Edukarya,

Jl. TB. Simatupang, Kav.38 Jakarta, Indonesia 12540

Telp : (021) 2791 2713, /Fax : (021) 2791 2778

Email : tampuniak@gmail.com

---

Disain Cover oleh Febryna Mulya

---

Dicetak di Pusat Kajian Pengembangan dan Pembangunan

Indonesia Raya, Jakarta, telp/fax : (021) 7804057/ 021-7804864

## **KATA PENGANTAR**

Peranan literatur bagi mahasiswa dalam mengenal, memahami dan mempelajari bidang ilmu tertentu dipandang sangat penting. Akan tetapi seringkali berbagai literatur yang dibutuhkan oleh mahasiswa sangat sulit di dapatkan untuk menunjang studinya. Akibat masih kurangnya referensi buku yang ditulis oleh para ahli maupun para pemerhati yang berkecimpung dalam dunia pendidikan dan pengajaran.

Buku ini mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Untuk Penegakan Hak Asasi manusia, bagaimana perkembangan dan implementasi Peraturan Tenaga Kerja Asing dalam mengembangkan perekonomian kearah perbaikan perlindungan terhadap hak-hak buruh. Buku ini memfokuskan pada pengalaman Indonesia dan analisis satu kasus dalam mengembangkan dan mengimplementasikan pemberian perlindungan hukum berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No.38 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Perlindungan hukum boleh dikatakan secara dasar merupakan pakaianya suatu hak dan kewajiban manusia senagai subjek hukum, pantaslah konsepsi perlindungan hukum

hukum, secara global termasuk permasalahan tenaga kerja Asing di Indonesai tidak bisa dilepaskan dari Hak Asasi Manusia, bahkan prinsip-prinsip konstitusi yang dituangkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 .

Buku ini tidak mungkin selesai tanpa dukungan terus-menerus dari orang-orang yang hendak saya ucapkan terima kasih dengan tulus. Pertama kepada istri Elvida Veronica, S.E dan ananda Muhammad Raihan Jannatun Na'im. yang selalu berdoa untuk keberhasilan saya yang mana menjadi tantangan berat bagi saya setelah berkecimpung dalam dunia akademis. Setelah 16 tahun bekerja di bidang yang berbeda.

Saran-saran dari semua pihak sangat kami harapkan demi penyempurnaan substansi buku ini. Akhirnya semoga Tuhan Yang Maha Kuasa melimpahkan taufik dan Hidayah-Nya kepada kita semua, amin.

**Jakarta , Maret 2018**

**Rumainur, SH, MH, Ph.D**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
<b>BAB I : PENGANTAR</b>	<b>1</b>
A Latar Belakang	1
B Kerangka Teori	14
C Kerangka Konseptual	17
<b>BAB II : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ASING</b>	<b>20</b>
A Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Asing	20
B Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Undang- Undang No. 13 Tahun 2003, Undang- Undang No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian dan Undang –Undang No. 12 Tahun 2006 tentang Kewarganegaraan, Undang- Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.	46
<b>BAB III : PERLINDUNGAN HUKUM MELALUI PROSES PERADILAN DALAM PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL</b>	<b>64</b>

## **(KAJIAN PUTUSAN LEMBAGA PERADILAN**

A	Substansi Gugatan Penggugat	64
B	Tanggapan Tergugat	80
C	Pertimbangan Hukum dan Putusan Majelis	88
<b>BAB IV</b>	<b>: ANALISIS YURIDIS TERHADAP TENAGA KERJA ASING YANG BEKERJA DI INDONESIA</b>	<b>111</b>
A	Keberadaan Tenaga Kerja Asing Menurut Perundang-Undangan di Indonesia	111
B	Status Hubungan Hukum Tenaga Kerja Asing Dengan Perusahaan	116
C	Penerapan Hukum Oleh Lembaga Peradilan Mengenai Hak-Hak Tenaga Kerja Asing	119
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>135</b>
	<b>LAMPIRAN :</b>	
	– Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 35 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing	
	<b>BIODATA PENULIS</b>	



# **BAB I**

## **PENGANTAR**

### **A. LATAR BELAKANG**

Pasca telah berjalannya demokrasi di Indonesia saat ini, menimbulkan iklim-iklim baru dengan lahirnya “liberalisasi ekonomi”. Munculnya liberalisasi ekonomi sungguh di satu sisi membawa angin segar bagi investor-investor dari luar negeri untuk membuka usahanya dari berbagai sektor dan akan terbukanya lapangan kerja bagi warga Indonesia, namun di lain hal justru mengkhawatirkan para tenaga kerja asal Indonesia itu sendiri, terutama untuk sekarang ini Indonesia dihadapkan adanya kondisi masuknya program “masyarakat ekonomi ASEAN” (MEA), yaitu minimnya upah dan masuknya tenaga kerja asing sebagai konsekuensi, Indonesia telah ikut “perdagangan ekonomi bebas”, seperti GATT dan WTO.

Perkembangan globalisasi dan industrialisasi saat ini mendorong pergerakan aliran modal dan investasi ke berbagai sendi-sendi kehidupan di penjuru dunia, termasuk di dalam aspek Ketenagakerjaan, yang mengakibatkan terjadinya migrasi penduduk atau pergerakan tenaga kerja antar negara. Dalam mewujudkan tertib hukum di dalam mempekerjakan tenaga kerja asing dalam pembangunan daerah serta meningkatkan mutu tenaga kerja lokal. Untuk keperluan tersebut, para pemilik modal sebagai pengusaha perlu membawa serta beberapa tenaga kerja dari negara asal atau negara lain untuk bekerja sebagai Tenaga Kerja Asing (TKA), maka diperlukan suatu peraturan yang mengatur tenaga kerja asing, dari peraturan ketenagakerjaan dalam rangka mencegah masuknya tenaga kerja asing ilegal yang dapat merugikan perekonomian daerah serta mengurangi lapangan kerja bagi tenaga kerja lokal. Oleh karena itu perlunya suatu pengawasan dalam menciptakan program peningkatan produktivitas tenaga kerja lokal dan pendapatan daerah merupakan suatu keharusan Pemerintah Indonesia memang tidak

menutup mata atas iklim terbukanya ekonomi pasar bebas, sebagai langkah antisipatif Pemerintah bertanggung jawab untuk mengeluarkan segala regulasi atau peraturan-peraturan disatu sisi melindungi tenaga kerja Indonesia dan disisi lainnya tenaga kerja asing, adapun beberapa regulasi yang telah dikeluarkan sebagai berikut:

1. Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang (TKWNAP)

Berbeda dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menggunakan istilah tenaga kerja asing terhadap warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Negara Kesatuan Republik Indoensia (NKRI), dalam Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang (TKWNAP), menggunakan istilah tenaga warga negara asing pendatang, yaitu tenaga kerja warga negara asing yang memiliki visa tinggal

terbatas atau izin tinggal terbatas atau izin tetap untuk maksud bekerja (melakukan pekerjaan) dari dalam wilayah Republik Indonesia (Pasal 1 angka 1). Istilah TKWNAP ini dianggap kurang tepat, karena seorang tenaga kerja asing bukan saja datang (sebagai pendatang) dari luar wilayah Republik Indonesia, akan tetapi ada kemungkinan seorang tenaga kerja asing lahir dan bertempat tinggal di Indonesia karena status keimigrasian orang tuanya (berdasarkan asas *ius soli* atau *ius sanguinis*).

Pada prinsipnya, Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang penggunaan tenaga kerja warga negara asing pendatang adalah mewajibkan pengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia di bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia kecuali jika ada bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia belum atau tidak sepenuhnya diisi oleh tenaga kerja Indonesia, maka penggunaan tenaga kerja warga negara asing pendatang diperbolehkan sampai batas waktu tertentu (Pasal 2). Ketentuan

ini mengharapkan agar tenaga kerja Indonesia kelak mampu mengadap *skill* tenaga kerja asing yang bersangkutan dan melaksanakan sendiri tanpa harus melibatkan tenaga kerja asing. Dengan demikian penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.

## 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing (UUPTKA). Dalam perjalanannya, pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing tidak lagi diatur dalam undang-undang tersendiri, namun sudah merupakan bagian dari kompilasi dalam UU Ketenagakerjaan yang baru. Dalam UUK, pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dimuat pada Bab VIII,

Pasal 42 sampai dengan Pasal 49. Pengaturan tersebut dimulai dari kewajiban pemberi kerja yang menggunakan TKA untuk memperoleh izin tertulis; memiliki rencana penggunaan TKA yang memuat alasan, jenis jabatan dan jangka waktu penggunaan TKA; kewajiban penunjukan tenaga kerja WNI sebagai pendamping TKA; hingga kewajiban memulangkan TKA ke negara asal setelah berakhirnya hubungan kerja.

UUK menegaskan bahwa setiap pengusaha dilarang mempekerjakan orang-orang asing tanpa izin tertulis dari Menteri. Pengertian Tenaga Kerja Asing juga dipersempit yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Di dalam ketentuan tersebut ditegaskan kembali bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Untuk memberikan kesempatan kerja yang lebih luas kepada tenaga kerja Indonesia (TKI), pemerintah membatasi penggunaan tenaga kerja asing dan melakukan pengawasan.

Selanjutnya dijelaskan bahwa untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional terutama dalam mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi di bidang tertentu yang tidak dapat tercover oleh tenaga kerja Indonesia, maka tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia sepanjang dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Mempekerjakan tenaga kerja asing dapat dilakukan oleh pihak manapun sesuai dengan ketentuan kecuali pemberi kerja orang perseorangan. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk kecuali terhadap perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler. Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu bagi tenaga kerja asing ditetapkan dengan keputusan Menteri, yaitu Keputusan Menteri Nomor : KEP-173/MEN/2000 tentang Jangka Waktu Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang.

Terhadap setiap pengajuan/rencana penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia harus dibatasi baik dalam jumlah maupun bidang-bidang yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing. Hal itu bertujuan agar kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia bukanlah dianggap sebagai ancaman yang cukup serius bagi tenaga kerja Indonesia, justru kehadiran mereka sebagai pemicu bagi tenaga kerja Indonesia untuk lebih professional dan selalu menambah kemampuan dirinya agar dapat bersaing baik antara sesama tenaga kerja Indonesia maupun dengan tenaga kerja asing. Oleh karenanya UUK, membatasi jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing. Terhadap tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu yang selanjutnya diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 223 Tahun 2003 tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi.



Jabatan-jabatan yang dilarang (*closed list*) ini harus diperhatikan oleh si pemberi kerja sebelum mengajukan penggunaan tenaga kerja asing. Selain harus mentaati ketentuan tentang jabatan, juga harus memperhatikan standar kompetensi yang berlaku. Ketentuan tentang jabatan dan standar kompetensi didelegasikan ke dalam bentuk Keputusan Menteri. Namun dalam prakteknya, kewenangan delegatif maupun atributif ini belum menggunakan aturan yang sesuai dengan UUK.

Kahadiran tenaga kerja asing dapat dikatakan sebagai salah satu pembawa devisa bagi negara dimana adanya pembayaran kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan. Pembayaran kompensasi ini dikecualikan pada pemberi kerja tenaga kerja asing merupakan instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan. Besanya dana kompensasi untuk tenaga kerja Indonesia di luar negeri sebesar US\$15, sedangkan kompensasi

untuk tenaga kerja asing di Indonesia sebesar US\$100 Dalam rangka pelaksanaan *Transfer of Knowledge* dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia, kepada pemberi kerja diwajibkan untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping (Pasal 49 UUK). Mengenai hal ini diatur dengan Keputusan Presiden yang sampai saat ini belum ditetapkan.

### 3. Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Peraturan Menteri ini dikelurakan dalam rangka pelaksanaan Pasal 42 ayat (1) UUK. Dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing ini maka beberapa peraturan sebelumnya terkait dengan pelaksanaan Pasal 42 ayat (1) UUK ini yakni : Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.228/MEN/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.20/MEN/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.21/MEN/III/2004 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Sebagai Pemandu Nyanyi/Karaoke; Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/III/2006 tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA); Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.15/MEN/IV/2006 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/III/2006 tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA); Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.34/MEN/III/2006 tentang Ketentuan Pemberian Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) Kepada Pengusaha Yang Mempekerjakan Tenaga Kerja

Asing Pada Jabatan Direksi atau Komisaris; dicabut dan dinyatakan tidak berlaku (Pasal 44).

Di sisi lain pemerintah juga tidak dapat menutup mata, di mana situasi dan kondisi Indonesia masih belum dapat menciptakan lapangan kerja bagi sebagian dari pencari kerja. Pemberian izin penggunaan tenaga kerja asing dimaksudkan agar pengguna tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pemberdayaan tenaga kerja lokal secara optimal.

Akan tetapi, demi kepastian hukum dan keadilan hukum, para tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia juga berhak mendapat jaminan dan perlindungan hukum yang sama akan hak-haknya selama bekerja di Indonesia, melihat pada konteks sekarang ini, akan menjadi pertanyaan dalam benak diri kita, mungkin kita sepakat tenaga kerja asing secara illegal perlu ditindak secara hukum dan perlunya tindakan preventif baik itu pembatasan dan pencegahan, akan tetapi bagaimana bila tenaga kerja asing bekerja dengan prosedur yang sah menurut hukum

dan perundang-undangan yang berlaku, dilanggar hak-hak hukumnya, apakah peran serikat buruh bisa merespon hal ini, bila tidak, kenapa bisa demikian, bukankah tenaga kerja asing telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2013, setidaknya Pemerintah telah ikut andil memberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan keahliannya dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya bagaimana bila tenaga kerja asing menuntut haknya yang dilanggar oleh perusahaannya dan bagaimana sikap lembaga peradilan terhadap masalah ini, karena menurut faktanya, tidak sedikit tenaga kerja asing melakukan upaya hukum yaitu mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Salah satunya tenaga kerja asing yang mengajukan gugatannya adalah Andrew Ivan Ward, Pria berkebangsaan Australia ini dikontrak untuk mengelola sebuah sekolah internasional kerjasama Australia-Indonesia. Baru setahun menjalani masa kerja, Andrew mendapatkan surat 'peringatan'. Manajemen yayasan pendidikan mengklaim mendapat keluhan dari orang tua murid. Merasa di-PHK,

Andrew meminta bayaran sisa kontraknya. Setelah melalui Sudin Ketenagakerjaan Jakarta Selatan, kedua belah pihak akhirnya bersengketa hingga ke PHI. Begitu juga dalam salah satu contoh dalam buku ini, penulis menjadikan objek studi kasus Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. Sehat Utama Agung terhadap warga negara Amerika Serikat, Michael Allan Epstein sebagai Konsultan Chiropractic secara sepihak, bahkan tidak tersedianya perjanjian kerja dan membawa dampak terhadap izin tinggal di Indonesia.

## **B. Kerangka Teori**

Penting buat penulis untuk menguraikan dari pandangan ahli hukum tentang perlindungan hukum. Menurut CST Kansil, perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta

lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.



Sedangkan menurut Lili Rasjidi dan IB. Wya Putra berpendapat bahwa hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif.

### **C. Kerangka Konseptual**

Berbicara tentang konseptual, disini penulis lebih menitikberatkan kepada suatu kesimpulan sementara yang dipadatkan menjadi definisi dari berbagai ragam objek-objek yang terlihat dan tersakan oleh panca indera kita, konseptual disini. Bahwa dalam tulisan ini, konseptual yang dihadirkan sebagai berikut :

- 1 Orang asing adalah orang yang bukan warga negara Indonesia.
- 2 Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa yang bekerja di Indonesia.

- 3 Pemberi tenaga kerja asing adalah badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja asing dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain
- 4 Izin mempekerjakan tenaga kerja asing adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk oleh pemberi kerja
- 5 Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
- 6 Kekuasaan Kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia..
- 7 *Judex Factie* adalah majelis hakim pada tingkat pertama yang wajib memeriksa bukti-bukti dari suatu

kejadian perkara dan menerapkan aturan serta ketentuan hukum lainnya terhadap fakta-fakta dari perkara tersebut.

- 8 Obscur Libels adalah surat gugatan yang tidak jelas dan tidak dapat dijawab dengan mudah oleh pihak tergugat sehingga menyebabkan gugatan tidak dapat diterima.



## **BAB II**

### **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ASING**

#### **A. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Asing**

Menurut teori tradisonal, subyek hukum adalah orang yang merupakan subyek dari suatu kewajiban hukum atau suatu hak. Jika hak (*berechtigung*) dipahami bukan semata sebagai hak refleks, melainkan wewenang hukum untuk mendesak dipenuhinya kewajiban hukum, yakni wewenang untuk berpartisipasi dalam penciptaan keputusan pengadilan yang membentuk sebuah norma individual yang memerintahkan eksekusi sanksi sebagai reaksi terhadap tidak dipatuhinya suatu kewajiban, jika seseorang mempertimbangkan bahwa subyek dari wewenang hukum untuk menciptakan atau menerapkan norma hukum sama sekali tidak selalu disebutkan sebagai hukum, maka akan lebih mudah untuk membatasi konsep subyek hukum.

Kehadiran hukum dalam masyarakat diantaranya untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bertubrukan satu sama lain itu oleh hukum dintegrasikan sedemikian rupa bisa ditekan sekecil-kecilnya. Pengorganisasian kepentingan-kepentingan itu dilakukan dengan membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut. Memang dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tersebut hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi kepentingan dilain pihak.

Sudah lazim bila kita melawankan konsep “kewajiban” dengan “hak” dan memberikan prioritas peringkat kepada hak. Dalam lingkup hukum, kita berbicara tentang hak dan kewajiban dan bukan kewajiban dan hak, seperti halnya dalam lingkup moral, dimana penekanan yang lebih besar diberikan pada kewajiban dan kita berbicara tentang hak sebagai sebagai sesuatu yang berbeda dari hukum. Namun hak adalah hukum, hukum dalam arti subyektif yang berlawanan dengan hukum dalam

pengertian obyektif, yakni suatu tatanan hukum atau sistem norma.

Ciri-ciri yang melekat pada hak menurut hukum menurut Fitzgerald adalah sebagai berikut :

- 1 Hak itu dilekatkan kepada seseorang yang disebut sebagai pemilik atau subjek dari hak itu. Ia juga disebut sebagai orang yang memiliki title atas barang yang menjadi sasaran dari hak.
- 2 Hak itu tertuju kepada orang lain, yaitu yang menjadi pemegang kewajiban. Antara hak dan kewajiban terdapat hubungan korelatif.
- 3 Hak yang ada pada seseorang ini mewajibkan pihak lain untuk melakukan (*commission*) atau tidak melakukan (*omission*) sesuatu perbuatan. Ini bisa disebut sebagai isi dari hak.
- 4 *Commission* dan *omission* itu menyangkut sesuatu yang bisa disebut sebagai objek dari hak.

5 Setiap hak menurut hukum itu mempunyai title, yaitu suatu peristiwa tertentu yang menjadi alasan melekatnya haknya itu pada pemilikinya.

Biasanya, isi dari kewajiban hukum adalah berupa perilaku satu orang individu semata, namun ia juga bisa berupa perilaku dari dua individu atau lebih. Ini terjadi bila suatu kewajiban dapat dipenuhi oleh individu oleh yang satu atau yang lain dan jika kewajiban itu tidak dipenuhi, berarti tidak satupun dari individu itu yang memenuhi kewajiban ini atau jika kewajiban itu hanya bisa dipenuhi dengan bekerja sama antara kedua individu itu, dan kewajiban ini dilanggar atau tidak dipenuhi jika kerjasama tersebut tidak berlangsung. Selain konsep kewajiban hukum, teori tradisional juga menggunakan konsep subyek atau pemegang kewajiban dengan cara yang sama seperti ia menggunakan selain konsep hak subyektif, konsep subyek atau pemegang hak. Keduanya tercantum dalam konsep tentang seseorang yang memiliki hak dan kewajiban yang ditetapkan



oleh tatanan hukum. Biasanya,. Individu yang perilakunya memperlihatkan kewajiban sebagai sesuatu yang berbeda darinya.

Korelasinya hak dan kewajiban dalam tatanan hukum baik secara normatif dan empiris, perkembangan tenaga kerja asing di Indonesia, melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan dan tenaga kerja memiliki hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan secara seimbang. Pada prinsipnya filosofi penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam 2 hal, yakni mereka yang membawa modal sebagai inestor dan membawa skill dalam rangka *transfer of knowledge atau transfer of knowhow*.

Penggunaan tenaga kerja asing, akan lebih baik untuk mengerti, apa itu tenaga kerja asing ? 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. Pengertian tenaga kerja asing ditinjau dari segi undang-undang, yang dimana pada Pasal 1 angka 13 Undang-Undang No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan di jelaskan bahwa: “Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

Tenaga kerja asing secara yuridis ketika akan dan sudah melakukan pekerjaannya di Indonesia berdasarkan kompetensi dan keahliannya, sejajar dengan hak-hak pekerja lainnya yang berasal dari Indonesia, baik itu dalam hal –hal Perjanjian Kerja dan implementasinya, jaminan sosial yang paling penting adalah hak-hak hukum tenaga kerja asing ketika mengalami tindakan diskriminasi ataupun pelanggaran hukum oleh perusahaan untuk menggugat di hadapan Pengadilan ataupun lainnya, terlebih lagi

Indonesia kini mempunyai hukum positif, yaitu Undang-Undang No. 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan Konvensi International Mengenai Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, sebagaimana ditegaskan dalam Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012, adalah perwujudan peran aktif pemerintah Indonesia dalam usaha penegakan Hak asasi Manusia.

Di samping itu dengan diratifikasinya konvensi perlindungan tenaga kerja migran tersebut, berdampak perlakuan hukum baik itu sistem dan perangkat-perangkatnya baik secara normatif dan empirik kepada tenaga kerja asing dan keluarganya.

Peratifikasian perjanjian tersebut, secara massal juga akan berimplikasi pada tata ketenagakerjaan asing di Indonesia,

terutama dalam kaitannya dengan penyediaan instrument hukum yang memadahi bagi perlindungan hak dan kewajiban tenaga kerja asing yang terdapat di Indonesia. Selama ini kebijakan ketenagakerjaan asing disandarkan pada ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pada BAB VII tentang penggunaan tenaga kerja asing, dengan tidak mengatur sistem perlindungan hukum dan hak Tenaga Kerja Asing di dalamnya, karena pengaturan tersebut disandarkan pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang berlaku umum untuk seluruh tenaga kerja yang bekerja di Indonesia.

Kembali kepada hak, seperti sudah diuraikan tentang konsep hak dalam hukum, yang direduksi melalui peraturan perundang-undangan atau hukum positif. Tenaga kerja asing mendapat perlakuan yang sama akan hak-hak nya sebagai pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2013, seperti hak mendapatkan upah, hak untuk cuti atau libur,

beribadah, hak untuk mendapatkan perjanjian, jaminan sosial, termasuk dengan konsekuensinya akibat hubungan kerja yang masih berjalan atau berakhir terdapat pelanggaran hukum untuk menuntut ke Pengadilan. Pada hak yang terakhir, tenaga kerja asing dalam mengupayakan untuk mendapatkan haknya akibat perlakuan diskriminasi dan pelanggaran hukum oleh perusahaan, maka akan berdampak pula bagi tenaga kerja asing dengan masalah waktu, yaitu menuntut haknya di hadapan Pengadilan, yang mana akan berbenturan dengan pihak Keimigrasian.

Menurut hukum positif, istilah asing dapat kita jumpai di beberapa peraturan yang terkait dengan tenaga kerja asing, yaitu :

- 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal;
- 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas

- Dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing;
- 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER. 2/MEN/XII/2004 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing.
  - 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 223/MEN/2003 Jabatan-Jabatan di Lembaga Pendidikan Yang Dikecualikan Dari Kewajiban Membayar Kompensasi;
  - 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER. 02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
  - 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Adanya peraturan tersebut diatas, dan juga maraknya orang asing yang bekerja di Indonesia, selain juga mempunyai kewajiban dengan perilaku untuk tunduk kepada hukum dan perundang-undangan di Indonesia, maka tenaga kerja asing pun juga mempunyai dan mendapatkan perlindungan hukum atas hak-haknya, Indonesia sendiri melalui Undang-Undang Dasar 1945, melalui Pasal 28 D, menegaskan “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, dengan acuan konstitusi tersebut, bisa ditafsirkan, bahwa bangsa Indonesia sebagai bangsa beradab sebagaimana dalam filosofi Pancasila, sudah sepatutnya tenaga kerja asing mendapatkan perlindungan atas hak-haknya.

Sebagai bentuk penjelasan dari Pasal 28 D di atas, maka dalam ketentuan Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dalam Pasal 6 dinyatakan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa

diskriminasi dari pengusaha”. Berkaitan dengan kesejahteraan tenaga kerja, dalam ketentuan Pasal 99 dinyatakan bahwa “setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Adapun yang berkaitan dengan pengupahan dinyatakan dalam ketentuan Pasal 88 Ayat (1) bahwa "setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ketiga ketentuan tersebut bersifat umum, dalam pengertian berlaku untuk setiap tenaga kerja, baik tenaga kerja Indonesia maupun tenaga kerja asing.

Ketiga ketentuan tersebut juga memberi satu penegasan tentang prinsip persamaan (*equality*) sebagai dasar kebijakan ketenagakerjaan. Perbedaan hak ketenagakerjaan tidak boleh disandarkan atas pertimbangan suku agama dan ras maupun status kewarganegaraan, namun berdasarkan atas peran dan tanggung jawab pekerjaan yang diemban. Kendatipun dalam undang-undang ini terdapat pengaturan secara tersendiri terkait



dengan penggunaan tenaga kerja asing dalam Bab VIII, namun tidak terdapat ketentuan yang bersifat khusus tentang hak-hak yang melekat pada tenaga kerja asing, sehingga apa yang menjadi hak tenaga kerja asing, pada prinsipnya adalah hak yang juga melekat pada tenaga kerja Indonesia.

Hak tenaga kerja sebagai hak yang melekat terhadap diri pekerja selama dia menjalani perjanjian kerja, secara konseptual dibagi atas tiga komponen, yakni hak yang bersifat ekonomis, hak yang bersifat politis dan hak yang bersifat kesehatan. Adapun hak-hak pekerja di Indonesia berdasarkan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara garis besar meliputi :

a. Hak atas upah

Yakni hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan

menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Ketentuan Pasal 88 menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam hal ini yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/ buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi :

- a. makanan dan minuman;
- b. sandang;
- c. perumahan;
- d. pendidikan;

e. kesehatan;

f. rekreasi; dan

g. jaminan hari tua.

Termasuk dalam hak ini adalah hak atas upah lembur terhadap pekerja yang bekerja di atas dan/atau di luar jam kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 78 Ayat (2), bahwa “pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 Ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur”. Hak ini termasuk di dalamnya adalah hak untuk berpindah pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih menjanjikan, sebagaimana dituangkan dalam Pasal 31, bahwa “setiap tenaga kerja mempunyai Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau diluar negeri”.

b. Hak atas kesejahteraan

Yakni suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Berdasarkan ketentuan Pasal 86 dinyatakan bahwa:

Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Ketentuan di atas dipertegas melalui Pasal 99 Ayat (1) yang menyatakan bahwa “setiap pekerja dan keluarganya berhak

untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”, serta Pasal 100 Ayat (1) yang menyatakan bahwa “untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan”.

Termasuk dalam hak ini adalah kesempatan untuk melaksanakan ibadah menurut agama dan kepercayaannya masing-masing, sebagaimana tertuang dalam Pasal 80 yang menyatakan bahwa “pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”.

c. Hak atas peningkatan kompetensi kerja

Tertuang dalam Pasal 11 bahwa “setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”, dan Pasal 12 Ayat

(3) bahwa “setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya”.

d. Hak atas pengakuan kompetensi kerja

Tertuang dalam Pasal 18 Ayat (1), bahwa “tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan di tempat kerja”, serta pada Pasal 23 yang menyatakan bahwa “tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi”.

e. Hak atas perlakuan khusus terhadap penyandang cacat

Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 67, yang menyatakan bahwa ”pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”

f. Hak atas cuti dan istirahat

Setiap pekerja dijamin haknya untuk dapat menikmati waktu istirahat dan memperoleh cuti sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 79 Ayat (1), yang secara terperinci dalam Pasal 79 Ayat (2) meliputi :

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu;
- c. Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan

masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun. Hak dalam huruf d ini hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.

h. Hak untuk berserikat

Ketentuan Pasal 104 Ayat (1) menggariskan bahwa “setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja” Adapun dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012, merupakan bentuk pengesahan atas keikutsertaan Indonesia dalam *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, yang telah ditandatangani pada 22 September 2004,



terjadi perluasan lingkup hak tenaga kerja khususnya tenaga kerja asing (migran).

Melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012, Indonesia memberi jaminan terhadap kesetaraan dalam pelaksanaan Hak Asasi Manusia kepada setiap pekerja dan keluarganya, dengan tidak membuka ruang diskriminasi berdasarkan status kewarganegaraan pekerja. Secara garis besar UU Nomor 6 Tahun 2012 menetapkan bahwa terdapat 18 (delapan belas) hak buruh migran dan keluarganya yang harus dilindungi dalam pelaksanaan perjanjian kerja, yakni :

- a. Hak untuk hidup;
- b. Hak atas kebebasan untuk meninggalkan, masuk dan menetap di negara manapun;
- c. Hak untuk bebas dari penyiksaan;
- d. Hak untuk bebas dari perbudakan;
- e. Hak atas kebebasan berpikir, berkeyakinan dan beragama;

- f. Hak atas kebebasan berekspresi;
- g. Hak atas privasi;
- h. Hak untuk bebas dari penangkapan yang sewenang-wenang
- i. Hak diperlakukan sama di muka hukum;
- j. Hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama dalam hak terkait kontrak/hubungan kerja;
- k. Hak untuk berserikat dan berkumpul
- l. Hak mendapatkan perawatan kesehatan
- m. Hak atas akses pendidikan bagi anak pekerja migran;
- n. Hak untuk dihormati identitas budayanya;
- o. Hak atas kebebasan bergerak
- p. Hak membentuk perkumpulan;
- q. Hak berpartisipasi dalam urusan pemerintahan di negara asalnya
- r. Hak untuk transfer pendapatan;
- s. Hak-hak tambahan bagi para pekerja migran yang tercakup dalam kategori-kategori pekerjaan tertentu

(pekerja lintas batas, pekerja musiman, pekerja keliling, pekerja proyek, dan pekerja mandiri).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Terhadap setiap tenaga kerja yang bekerja di Indonesia diberlakukan ketentuan Jamsostek ini. Perlindungan ini tidak hanya terhadap tenaga kerja asing yang bersangkutan melainkan juga keluarganya. Bagi tenaga kerja asing yang telah mendapatkan Jamsostek di negara asalnya, maka terhadap pengusaha tidak diwajibkan mengikutsertakan tenaga kerja asing yang bersangkutan dalam program Jamsostek di Indonesia. Sedangkan bagi tenaga kerja asing yang tidak mendapatkan

Jamsostek di negara asalnya, pengusaha memberikan jaminan berupa :

- a. kecelakaan kerja
- b. sakit mengandung/hamil
- c. bersalin
- d. jaminan hari tua dan meninggal dunia

Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Jamsostek tersebut adalah merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga yang hilang. Di samping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi risiko – risiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya.

Perlindungan-perlindungan terhadap tenaga kerja asing sebagaimana tersebut di atas, semakin meningkat seiring ditetapkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2012, Indonesia mengesahkan *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* (Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya).

Konvensi Internasional ini merupakan Resolusi Nomor A/RES/45/158 dari Perserikatan Bangsa-Bangsa yang telah disahkan tanggal 18 Desember 1990, dan Indonesia baru menandatangani pada tanggal 22 September 2004 di New York.

Konvensi Internasional ini berisikan peningkatan hak-hak seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya. Pekerja migran yang dimaksud di sini adalah mengacu pada seseorang yang akan, tengah, atau telah melakukan aktivitas yang dibayar di suatu Negara di mana ia bukan merupakan warga negara tentang tenaga kerja asing di Indonesia harus ditinjau dan disesuaikan dengan poin-poin yang terkandung dalam konvensi internasional tersebut.

Tenaga kerja asing dengan meliputi segala hak-haknya berdasarkan konsep hak asasi manusia yang melintas sebagai subyek hukum, tentu tidak dipandang hanya berdasarkan hak semata, akan tetapi juga di dasarkan kewajiban, yang mana perlu

suatu kapasitas dalam melakukan tindakan hukum, dalam hal ini orang asing yang bekerja di Indonesia. Disini kewajiban bagi orang asing yang bekerja di Indonesia, pertama-pertama adalah kewajiban hukum, yang berarti keharusan. Mengingat, bahwa Pemerintah Indonesia juga berkeinginan untuk membatasi dan mengawasi tenaga kerja asing melalui kebijakan-kebijakannya dan regulasi yang ada, maka kewajiban tenaga kerja asing disini adalah mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku apapun konteksnya, seperti ketenagakerjaan dan keimigrasian, sehingga tenaga kerja asing berproduksi tenaga kerja asing secara sah.

**B. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian dan Undang –Undang No. 12 Tahun 2006 tentang Kewarganegaraan, Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.**

Berbicara tentang perlindungan hukum, maka secara garis besar terdapat acuan yang vital yaitu konsep tentang negara

hukum, yang kelanjutannya tidak bisa dilepaskan dari penghormatan hak asasi manusia dan pemenuhannya sebagai manusia yang berharkat dan bermatabat, sangat sulit untuk menghilangkan konsep hak asasi manusia jika itu negara hukum, sebaliknya sangat sulit disebut sebagai negara hukum, jika tidak ada perlindungan hak asasi manusia.

Didalam Pasal 1 ayat (3) Dalam Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa “Indonesia ialah negara hukum”. Dikaitkan dengan kalimat diatas arti negara hukum tidak terpisahkan dari pilarnya yaitu kedaulatan hukum. Disamping itu para pendiri negara dalam membentuk pemerintah negara Indonesia telah menentukan pilar lainnya, yaitu kedaulatan rakyat. Hal yang demikian mewujudkan perpaduan integral secara komonis antara paham kedaulatan hukum dan kedaulatan rakyat. Kemudian hal tersebut dikontradiktifkan dan dipisahkan secara tegas antara negara hukum pada satu pihak dan negara kekuasaan dipihak lain yang dapat menjelma seperti dalam



bentuk diktatur atau bentuk lainnya semacam itu, yang tidak dikehendaki baik dilaksanakan di persada pertiwi.

Gagasan Negara Hukum itu dibangun dengan mengembangkan perangkat hukum itu sendiri sebagai suatu sistem yang fungsional dan berkeadilan, dikembangkan dengan menata supra struktur dan infra struktur kelembagaan politik, ekonomi dan social yang tertib dan teratur, serta dibina dengan membangun budaya dan kesadaran hukum yang rasional dan impersonal dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Sedangkan A.V. Dicey menguraikan adanya tiga ciri penting dalam setiap Negara Hukum yang disebutnya dengan istilah “*The Rule of Law*”, yaitu:

- a. *Supremacy of Law.*
- b. *Equality before the law.*
- c. *Due Process of Law.*

Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrument untuk mengatur hak dan kewajiban subjek hukum agar masing-masing subjek hukum dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar. Disamping itu, hukum juga berfungsi sebagai instrument perlindungan bagi subjek hukum.

Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia.

Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum.

Mengenai perlindungan hukum, alangkah baik kita harus tahu terlebih dahulu apa arti perlindungan itu sendiri, menurut kamus umum Bahasa Indonesia, perlindungan berarti tempat

berlindung, atau perbuatan (hal) melindungi, misalnya memberikan perlindungan kepada orang lemah.

Aristoteles mengatakan bahwa manusia adalah “*zoon politicon*”, makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat, oleh karena tiap anggota masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*).

Menurut CST Kansil, perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.

Menurut Satjpto Rahardjo, Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Sedangkan pada pendapat yang lain, yaitu Philipus M.Hadjon, Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari

sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Perlindungan Hukum *Preventif*

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Perlindungan Hukum *Represif*

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman

tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Pandangan-pandangan tentang perlindungan hukum tersebut diatas, pada kesimpulannya tidak jauh pada diri manusia dengan harkat dan martabatnya dalam setiap melakukan perbuatan sesama manusia dalam konteks negara hukum. Upaya-upaya perlindungan hukum dalam tatanan teks dan konteks, dalam hal ini tenaga kerja asing di Indonesia, setidaknya-tidaknya tidak hanya berurusan dengan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan semata, akan tetapi berkaitan pula dengan Undang-Undang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Kewarganegaraan dan Undang-Undang Kepolisian.

Mengenai tenaga kerja asing dari berbagai perundang-undangan yang berlaku, dimana Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada prinsipnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja asing sebagai upaya pemenuhan jaminan hak asasi tenaga kerja adalah sama kedudukannya

dengan tenaga kerja asal Indonesia sebagaimana hak-hak yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahkan dari itu sepanjang tenaga kerja asing bekerja di Indonesia secara sah atau *illegal*, akan tetap mendapatkan perlindungan hukum yang optimal, seperti menuntut ke Pengadilan Hubungan Industrial, karena ada beberapa tenaga kerja asing diperlakukan secara melawan hukum oleh suatu perusahaan yang mensponsorinya bekerja di Indonesia.

Sebagai negara demokrasi yang menjunjung tinggi penghormatan terhadap hak asasi manusia, Pemerintah Indonesia wajib memberikan perlindungan hukum tidak hanya terhadap warga Negara Indonesia saja, tetapi juga terhadap warga negara asing di Indonesia. Di dalam berbagai Instrumen peraturan nasional, Pemerintah Indonesia selalu menjamin hak asasi manusia. Salah bentuk perlindungan hukum bagi warga negara asing dapat kita temukan dalam Pasal 86 Undang-Undang No. 6

Tahun 2011 tentang Keimigrasian, dimana ketentuan tindakan administrasi keimigrasian tidak diberlakukan terhadap korban perdagangan orang dan penyelundupan manusia dan di dalam Pasal 88, mengatakan bahwa Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengupayakan agar korban perdagangan orang dan penyelundupan manusia yang berkewarganegaraan asing segera dikembalikan ke negara asal mereka dan diberikan surat perjalanan apabila mereka tidak memilikinya.

Suatu bentuk perlindungan hukum yang diberikan negara kepada orang asing dapat kita temukan dalam Pasal 77, dimana orang asing yang dikenai tindakan administratif keimigrasian, dimana orang asing yang dikenai tindakan administratif keimigrasian, dapat mengajukan keberatan pada Menteri. Hal ini menunjukkan bahwa setiap tindakan atau keputusan yang dibuat oleh Pemerintah harus dapat dipertanggung jawabkan dan mencegah terjadinya suatu bentuk tindakan atau keputusan sewenang – wenang yang mungkin dibuat oleh pejabat



pemerintah yang dapat menimbulkan kerugian bagi orang asing di Indonesia.

Selain perlindungan dari sisi keimigrasian, bentuk perlindungan hukum yang diberikan negara terhadap orang asing dapat kita temukan baik dalam sikap ataupun tindakan pemerintahan. Hal ini terlihat dapat beberapa instrumen hukum yang dikeluarkan pemerintah seperti mengeluarkan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2009 tentang Pengesahan *Protocol Asing The Smuggling of Migrants By Land, Sea and Air, Suplementig The United Nations Convention Against Transnational Organized Crime* (Protokol Menentang Penyelundupan Migran melalui Darat, Laut, dan Udara, Melengkapi Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Menentang Tindak Pidana Transnational yang Terorganisasi) dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers anMembers of Their Families* (Konvensi Internasional

Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya). Di dalam kedua undang-undang tersebut tergambar jelas bahwa pemerintah menaruh perhatian penting terhadap perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia tidak terlepas Warga Negara Asing yang berada di Indonesia.

Perlindungan terhadap orang asing tidak hanya diberikan melalui peraturan perundang-undangan di bidang keimigrasian saja., tetapi juga di bidang investasi, perkawinan, usaha, dan ketenagakerjaan yang menjamin hak warga negara asing selama bekerja dan berada di Indonesia. Walaupun demikian banyaknya kewenangan instansi pemerintah dalam mengatur keberadaan dan kegiatan orang asing di Indonesia menimbulkan ketidaknyaman dan ketidaknyamanan dan kepastian hukum.

Perlindungan hukum melalui ranah hukum positif di Indonesia, Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 juga berperan aktif terhadap orang asing yang bekerja di Indonesia yang secara sah, disini bisa dilihat, dari Pasal 2, yang menyebutkan “ fungsi

kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat”.

**Dan Pasal 4, yang menyebutkan :**

“Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.”

**Pasal 5**

(1) Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.

**Pasal 13, yang menyebutkan “**

Tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah e. Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

## **Pasal 14**

- (1). Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, Kepolisian Negara Republik Indonesia bertugas :
- c. Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan;
  - i. Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.
  - j. melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan/atau pihak yang berwenang;
  - k. memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian.

Melihat Pasal-Pasal tersebut diatas, tampak bahwa Kepolisian Republik Indonesia melalui hukum positifnya berkewajiban untuk memberikan perlindungan hukum baik secara aktif maupun pasif tanpa adanya diskriminasi. Peran yang diemban Kepolisian tersebut, memang abstrak akan tetapi hal-hal itu mengandung keluasan yang beradab sebagai perwakilan

negara di bidang keamanan dan ketertiban sekaligus juga ikut serta menghormati hak-hak asasi manusia.

Bahkan lebih dari itu, Kepolisian Negara Republik Indonesia telah mengeluarkan sebuah Peraturan berdimensi hak asasi manusia, yaitu Peraturan Kapolri No. 8 Tahun 2009 tentang Implementasi Prinsip dan Standar Hak Asasi Manusia Dalam Penyelenggaraan Tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia. Jadi secara teoritis melalui regulasi, perlindungan hukum yang diberikan kepada orang asing yang bekerja di Indonesia tergolong juga sebagai masyarakat tetap mendapatkan perlindungan hukum, hal ini juga bisa dilihat bagaimana orang asing yang bekerja di Indonesia menjadi korban kejahatan, berhak melapor dan meminta perlindungan, apabila itu mengancam jiwa dirinya dan keluarganya.

Tanggung jawab negara terhadap orang asing juga merupakan masalah yang cukup kontroversial dalam hukum internasional. Di dalamnya terdapat dua pandangan yang

saling berbeda , yaitu pandangan negara sedang berkembang dan negara maju. Negara berkembang cenderung untuk tidak mengakui perlakuan yang khusus kepada warga negara asing di dalam negerinya. Mereka menekankan perlunya persamaan perlakuan sebagaimana seorang warganya. Negara-negara maju umumnya menginginkan perlindungan yang lebih besar terhadap warganya di luar negeri.

Setiap warga negara mempunyai hak dan kewajiban yang sama, karena warga negara merupakan unsur yang hakiki dan unsur pokok dari suatu negara yang memiliki hak dan kewajiban yang harus dilindungi dan dijamin pelaksanaannya. Oleh karena itu, dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2006 tentang Kewarganegaraan Republik Indonesia mendorong orang asing menjadi respon, sehingga mereka mengajukan permohonan untuk memperoleh kewarganegaraan Indonesia.

Sejak diterbitkannya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2006 tentang kewarganegaraan ini mendorong orang asing untuk

mengajukan permohonan sebagai warga negara Indonesia, mengingat undang-undang ini memberi kemudahan bagi mereka, dengan adanya ini, terutama ditemukan bagi orang asing yang bekerja di Indonesia melakukan perbuatan hukum dengan melakukan perkawinan dengan pria atau wanita asal Indonesia, hal ini merupakan aspek penghormatan hak asasi manusia untuk berkeluarga dan pengembangan untuk mendapatkan keturunan dari Pemerintah Indonesia, tetapi disamping itu diimbangi kewajiban untuk taat atau janji setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam Undang-Undang Dasar 1945, tepatnya Pasal 27 ayat 2, menyebutkan “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hak asasi manusia sebagaimana disebutkan dalam **Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, menyebutkan :**

“hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah NYA yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum dan pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”.

Kemanapun seseorang dan tempat dimana dia berpijak, orang asing pun yang bekerja di Indonesia, apalagi Pemerintah Indonesia telah menerbitkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers anMembers of Their Families* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya), berarti dari dimensi hak asasi manusia, orang asing yang bekerja di Indonesia mendapatkan pengakuan dan jaminan perlindungan hukum dengan sandaran, hak asasi pribadi, hak asasi hukum, hak asasi ekonomi, hak asasi peradilan dan lain-lainnya.



## BAB III

### PERLINDUNGAN HUKUM MELALUI PROSES PERADILAN DALAM PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (KAJIAN PUTUSAN LEBAGA PERADILAN

#### A. Substansi Gugatan Penggugat

Mengupayakan untuk mendapatkan keadilan bagi seseorang yang dilanggar haknya, maka otomatis orang tersebut sebagai subyek hukum dengan segala kecakapannya untuk bertindak, mempunyai kewenangan atas hak yang dimilikinya, yaitu persamaa di depan hukum (*equality before the law*). Kewenangan ini penting ketika menuntut haknya. Salah satunya adalah seorang warga negara asing asal Amerika Serikat yang bekerja di Indonesia yang menggugat PT. Sehat Utama Agung di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar. Adapun isi atau substansi Gugatan Penggugat adalah alasan-alasan atau peristiwa hukum sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat merupakan tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh Tergugat sebagai tenaga Konsultan Chiropractic sejak Bulan Agustus 2009.
2. Bahwa kedudukan Penggugat sebagai Tenaga Kerja Asing terus diperpanjang oleh Tergugat hingga ke perpanjangan kedua yaitu berdasarkan Surat Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing No. Kep. 569/0255/IMTA/KPPT tanggal 6 Juni 2011 yang berlaku sejak 31 Juli 2011 hingga 31 Juli 2012.
3. Bahwa selama Penggugat bekerja sebagai Tenaga Kerja Asing pada Tergugat, Tergugat tidak pernah melengkapi Penggugat dengan Perjanjian Kerja. Ketika tahun 2009, Penggugat pernah disodori sebuah kontrak kerja oleh Tergugat yang kemudian dikembalikan kepada Tergugat karena membutuhkan beberapa revisi, namun kontrak kerja tersebut tidak pernah diperlihatkan kembali pada Penggugat dan Tergugat tidak juga pernah meminta

Penggugat untuk menandatangani kontrak kerja hingga dikeluarkannya IMTA terakhir tertanggal 6 Juni 2011.

4. Bahwa selama 2 (dua) tahun bekerja pada Tergugat, Penggugat selalu melakukan pekerjaannya dengan baik dan tidak pernah mendapatkan surat peringatan dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat.
5. Bahwa pada tanggal 23 September 2011, Tergugat mengirimkan surat kepada Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat memutuskan untuk menghentikan sponsor atas KITAS milik Penggugat tanpa disertai alasan yang jelas. Dalam surat tersebut juga disebutkan agar Penggugat menyerahkan beberapa dokumen keimigrasian untuk pemrosesan *Exit Permit Only*.
6. Bahwa Penggugat tidak merasa melakukan kesalahan apapun terhadap perusahaan sehingga tetap melaksanakan pekerjaannya seperti sediakala hingga akhirnya pada tanggal 26 Oktober 2011 Tergugat kembali mengirimkan

surat dengan Perihal Pemutusan Hubungan Kerja dan meminta Penggugat untuk menyerahkan dokumen keimigrasian untuk pemrosesan *Exit Permit Only*. Sama halnya seperti surat pertama tertanggal 23 September 2011, Tergugat tidak mencantumkan alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukannya terhadap Penggugat.

7. Bahwa sejak dikeluarkannya surat tanggal 23 September 2011 oleh Tergugat, Penggugat tidak menerima upah dari Tergugat namun Penggugat tetap melakukan pekerjaannya pada Tergugat.
8. Bahwa meski mendapat perlakuan tidak adil dan diberhentikan oleh Tergugat tanpa alasan yang jelas, Penggugat tetap bekerja sambil menempuh langkah hukum yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan tenaga kerja yang dialaminya yaitu dimana melalui kuasa hukumnya, Penggugat mengirimkan surat pada tanggal 2 November 2011 yang menanggapi pemutusan hubungan kerja dan juga meminta adanya pertemuan atau negosiasi

untuk membahas hal ini namun tidak pernah mendapatkan tanggapan apapun baik lisan maupun tertulis dari Tergugat.

9. Bahwa Penggugat kemudian menerima surat panggilan dari Kantor Keimigrasian yang pada dasarnya meminta Penggugat untuk meninggalkan Indonesia sehubungan adanya pemberitahuan pencabutan sponsor dari Tergugat.
10. Bahwa Penggugat meminta kebijakan Kantor Keimigrasian untuk tetap diperbolehkan tinggal di Indonesia mengingat permasalahan ketenagakerjaannya yang belum selesai, namun Kantor Keimigrasian menolak permintaan Penggugat tersebut sehingga pada tanggal 15 November 2011 Penggugat harus meninggalkan Indonesia.
11. Bahwa pada tanggal 15 Desember 2011 Penggugat melalui kuasa hukumnya mengirimkan surat kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Badung untuk mencatatkan perselisihan ketenagakerjaannya.

12. Bahwa Disnaker Kabupaten Badung kemudian memfasilitasi perundingan Bipatrit antara Penggugat dan Tergugat mengingat perundingan Bipatrit belum pernah dilakukan, yang mana setelah perundingan Bipatrit sebanyak dua kali disimpulkan bahwa Penggugat dan Tergugat tidak mampu mencapai kata sepakat dikarenakan masing-masing pihak tetap pada pendirian semula sebagaimana tercantum dalam Risalah Perundingan Bipatrit tertanggal 23 Februari 2012.
13. Bahwa dikarenakan tidak adanya kata sepakat, Disnaker Kabupaten Badung pun meneruskan perselisihan antara Penggugat dan Tergugat kepada Disnakertrans Propinsi Bali untuk diselesaikan melalui Mediasi dengan melibatkan Mediator dari Disnakertrans Propinsi Bali.
14. Bahwa pada tanggal 26 Maret 2012 telah diadakan mediasi antara Penggugat dan Tergugat dengan Mediator Bapak I Gede Raka, S.E., dengan hasil perundingan

“belum tercapai kata sepakat, para pihak tetap pada pendiriannya”.

15. Bahwa kemudian terkait perselisihan antara Penggugat dan Tergugat yang tidak mencapai kata sepakat, pada tanggal 16 April 2012 Disnakertrans Propinsi Bali mengeluarkan Anjuran yang isinya adalah sebagai berikut:

- a. Agar Pengusaha membayar hak-hak Pekerja sebagaimana yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tentang Ketenagakerjaan, dan hak-hak normatif lainnya.
- b. Agar Pekerja menerima Pemutusan Hubungan Kerja dari Pengusaha dengan menerima hak-haknya sebagaimana yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tentang Ketenagakerjaan, dan hak-hak normatif lainnya.

c. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;

16. Bahwa anjuran Mediator Disnakertrans Propinsi Bali dirumuskan berdasarkan fakta tidak adanya perjanjian kerja tertulis antara Penggugat dan Tergugat sehingga perjanjian kerja waktu tertentu yang terjadi harus dianggap perjanjian kerja waktu tidak tertentu sebagaimana ditentukan dalam Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana justru bertentangan dengan Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

17. Bahwa Penggugat merupakan tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh Tergugat sebagai tenaga Konsultan Chiropraktik sebagaimana tercantum dalam Surat Ijin



Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing No.  
Kep.569/0255/IMTA/KPPT tanggal 6 Juni 2011.

18. Bahwa sebagaimana disebutkan dalam butir 3 Gugatan ini, Tergugat dan Penggugat tidak melengkapi hubungan kerja mereka dengan menggunakan Perjanjian kerja, namun hal ini tidak serta merta membuat Pasal 57 ayat (2) yang menyatakan bahwa “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”, dapat diberlakukan mengingat sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu”, sehingga hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tetap masuk ke dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

19. Bahwa dengan tidak adanya perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat maka jangka waktu hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah sesuai dengan Surat Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing No. Kep.569/0255/ IMTA/KPPT tanggal 6 Juni 2011 yaitu hingga 31 Juli 2012.
20. Bahwa sebagai akibat dari pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat melahirkan kewajiban bagi Tergugat untuk membayar ganti rugi kepada Penggugat sebesar upah Penggugat sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dikarenakan Tergugat melakukan pengakhiran hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu hubungan kerja, sebagaimana rumusan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
21. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat yaitu terhitung sejak Agustus 2009 hingga Oktober 2011 (2 tahun 2 bulan), Tergugat membayarkan upah Penggugat

secara mingguan dengan kesepakatan yaitu sebesar 45% dari total pendapatan Tergugat atas jasa yang diberikan oleh Penggugat dalam ruang lingkup pekerjaannya, yang mana atas pembayaran upah setiap minggu dari Tergugat kepada Penggugat selalu diterbitkan tanda terima yang mencantumkan keterangan “*Salary*” atau dalam bahasa Indonesia berarti upah atau gaji.

22. Bahwa dalam Pasal 157 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan “Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari”, dalam Pasal 157 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pun disebutkan “Dalam hal upah pekerja/ buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan

ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota”.

23. Bahwa sebagaimana ditunjukkan dalam tanda terima upah yang diterima oleh Penggugat selama kurun waktu satu tahun yaitu sejak September 2010 hingga Agustus 2011, pendapatan Tergugat dari jasa yang diberikan oleh Penggugat adalah sebesar Rp2.056.850.000 (dua miliar lima puluh enam juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah) dengan pendapatan rata-rata mingguan sebesar Rp39.555.000 (tiga puluh sembilan juta lima ratus lima puluh lima ribu rupiah). Dari jumlah tersebut, 45%-nya merupakan upah Penggugat yaitu sebesar Rp925.582.500 (sembilan ratus dua puluh lima juta lima ratus delapan puluh dua ribu lima ratus rupiah) dengan upah rata-rata mingguan sebesar Rp17.799.663 atau dibulatkan menjadi sebesar Rp17.800.000 (tujuh belas juta delapan ratus ribu rupiah).

24. Bahwa terhitung dari tanggal dikeluarkannya surat penghentian sponsor atas KITAS Penggugat tertanggal 23 September 2011 Penggugat masih menyisakan 308 hari kerja atau 44 minggu hingga berakhirnya Surat Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing No.Kep. 569/0255/IMTA/KPPT tanggal 6 Juni 2011.
25. Bahwa pengakhiran hubungan kerja sepihak yang dilakukan Tergugat mewajibkan Tergugat untuk membayar ganti rugi kepada Penggugat sebesar upah Penggugat sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja yaitu total sebesar Rp783.200.000,00 (Tujuh Ratus Delapan Puluh Tiga Juta Dua Ratus Ribu Rupiah) dengan rincian upah rata-rata mingguan sebesar Rp17.800.000 (tujuh belas juta delapan ratus ribu rupiah) dikalikan sisa masa kerja selama 44 minggu.
26. Bahwa akibat dari perbuatan Tergugat memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat dan tidak membayarkan ganti rugi secara sukarela membuat

Penggugat harus menanggung biaya jasa advokat dan biaya lain yang timbul dalam penanganan perkara tenaga kerja ini sebanyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

27. Bahwa akibat dari perbuatan Tergugat memutuskan hubungan kerja dengan Peggugat tanpa alasan yang jelas, nyata-nyata telah menimbulkan kerugian bagi Peggugat. Selain kerugian sebagaimana tersebut di atas, Peggugat pun harus menanggung kerugian immateriil berupa tercemarnya nama baik Peggugat, terganggunya aktivitas dan pekerjaan sehari-hari serta terganggunya ketenangan dan kenyamanan hidup Peggugat yang sejatinya tidak dapat dinilai dengan materi/uang, akan tetapi agar gugatan ini tidak ilusioner maka sangatlah beralasan untuk mengganti kerugian tersebut dengan sejumlah uang sebesar Rp1.000.000.000,- (satu miliar rupiah).

28. Bahwa untuk menjamin gugatan Penggugat ini, maka sudah sepatutnya Penggugat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Negeri Denpasar untuk dapat meletakkan sita terhadap Bangunan kantor Tergugat yang terletak di Istana Kuta Galeria Valet 2 No. 5 – 6, Jalan Raya Patih Jelantik, Kuta – Badung berikut seluruh benda bergerak yang ada di dalamnya.

29. Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar agar memberikan putusan sebagai berikut:

- a. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- b. Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan pekerjaan dengan waktu tertentu yang sah menurut hukum;
- c. Menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi secara tunai dan sekaligus dalam waktu 7 (tujuh) hari

kalender sejak putusan dibacakan kepada Penggugat sebesar Rp780.780.000,00 (tujuh ratus delapan puluh juta tujuh ratus delapan puluh ribu rupiah);

- d. Menghukum Tergugat untuk menanggung biaya yang harus dikeluarkan Penggugat untuk jasa advokat dan biaya lain yang timbul dalam penanganan perkara tenaga kerja ini secara tunai dan sekaligus dalam waktu 7 (tujuh) hari kalender sejak putusan dibacakan kepada Penggugat yaitu sebesar Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah);
- e. Menghukum Tergugat untuk membayar kerugian immateriil yang telah diderita oleh Penggugat secara tunai dan sekaligus dalam waktu 7 (tujuh) hari kalender sejak putusan dibacakan kepada Penggugat yaitu sebesar Rp1.000.000.000,-(satu miliar rupiah);
- f. Menghukum Tergugat untuk membayar bunga moratoir sebesar 12% pertahun dari total ganti rugi yang harus dibayar oleh Tergugat sebesar



- Rp780.780.000 (tujuh ratus delapan puluh juta tujuh ratus delapan puluh ribu rupiah) atau sebesar Rp7.807.800 (tujuh juta delapan ratus tujuh ribu delapan ratus rupiah) per-bulan terhitung sejak gugatan ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial sampai dengan dilaksanakannya putusan ini;
- g. Menyatakan hukum bahwa sita atas benda bergerak milik Tergugat adalah sah dan berharga;
  - h. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

Atau :

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Denpasar berpendapat lain, maka Penggugat memohon keadilan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)

## **B. Tanggapan Tergugat**

Bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

### Dalam Eksepsi

1. Gugatan Penggugat *obscuur libel*, karena tidak menjelaskan dasar petitum dalam posita;

Menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi secara tunai dan sekaligus dalam waktu 7 hari kalender sejak putusan dibacakan kepada Penggugat sebesar Rp780.780.000,- petitum gugatan tersebut tidak jelas dan tidak sempurna karena sama sekali tidak ada ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan adanya kewajiban dari Majelis untuk memaksa Tergugat dalam 7 (tujuh) hari membayar ganti rugi secara tunai;

Bahwa Pasal 110 dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatakan, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan Hak dan Perselisihan PHK mempunyai hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu 14 hari kerja;

Dengan demikian adalah wajar Majelis tidak menerima tuntutan Penggugat karena petitum tidak sesuai dengan dalil-dalil gugatan;

2. Dasar Gugatan Penggugat Tidak Jelas dan kabur (*Obscuur libel*);

Bahwa dalam posita No. 25 Penggugat, Menyatakan pengakhiran hubungan kerja sepihak yang dilakukan Tergugat mewajibkan Tergugat untuk membayar ganti kepada Penggugat sebesar upah Penggugat sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja yaitu

total sebesar Rp783.200.000,00 (tujuh ratus delapan puluh tiga juta dua ratus ribu rupiah) dengan rincian upah rata-rata mingguan sebesar Rp17.800.000,- (tujuh belas juta delapan ratus ribu rupiah) dikalikan sisa masa kerja selama 44 minggu, sementara dalam petitum gugatan No. 3 ganti rugi yang diminta adalah sebesar Rp780.780.000,- (tujuh ratus delapan puluh juta tujuh ratus delapan puluh ribu rupiah);

Dengan demikian dalil jumlah kerugian yang dibuat dalam posita dan jumlah kerugian yang dituntut dalam petitum No. 3 gugatannya saling bertentangan dan tidak jelas dan tidak sempurna dengan demikian adalah wajib Majelis tidak menerima tuntutan Penggugat karena petitum tidak sesuai dengan dalil-dalil gugatan;

Bahwa petitum butir 4 gugatan Penggugat menyatakan :

Menghukum Tergugat untuk menanggung biaya yang harus dikeluarkan Penggugat untuk jasa Advokat dan biaya lain yang timbul dalam penanganan perkara tenaga kerja ini secara tunai dan sekaligus dalam waktu 7 (tujuh) hari kalender sejak putusan dibacakan kepada Penggugat yaitu sebesar Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah);

Bahwa orang atau pihak yang beracara di Pengadilan tidak wajib menggunakan jasa pengacara, karena tidak satupun Undang-Undang yang mewajibkan orang beracara di Pengadilan harus menggunakan jasa pengacara, dengan demikian tidak ada alasan hukum dari Penggugat untuk meminta ganti rugi biaya jasa hukum advokat dan membebankannya kepada Tergugat. Hal ini sesuai dengan putusan Mahkamah Agung RI No. 635 K/Sip/1973, tanggal 4 Juli 1974 menyatakan : “bahwa mengenai honorarium advokat tidak ada

sesuatu peraturan dalam HIR yang mengharuskan seorang berperkara minta

bantuan dari seorang pengacara, maka upah tersebut tidak dapat dibebankan

kepada pihak lawan". Dengan demikian adalah sepatutnya Majelis tidak menerima gugatan Penggugat.

Petitum Penggugat No. 5 :

Meminta Tergugat dihukum untuk membayar kerugian immateriil yang telah diderita Penggugat secara tunai dan sekaligus dalam waktu 7 hari kalender sejak putusan dibacakan sebesar Rp1.000.000.000,- (satu miliar rupiah).

Penggugat dalam gugatannya tidak dapat menjelaskan secara sempurna apa yang dimaksud dengan ganti rugi immateriel dan tidak dapat membuktikan secara terukur jumlah dari kerugian immateriel tersebut; Hal ini sesuai dengan putusan Mahkamah Agung RI No.

117K/Sip/1971, tanggal 2 Juni 1971 yang kaidah hukumnya menyatakan sebagai berikut :

“gugatan atas ganti rugi yang tidak dijelaskan dengan sempurna dan tidak disertai dengan pembuktian yang meyakinkan mengenai jumlah ganti kerugian yang harus diterima oleh Penggugat, tidak dapat dikabulkan oleh Pengadilan”;

Bahwa petitum Penggugat No. 6 meminta Tergugat dihukum untuk membayar bunga moratoir sebesar Rp12% per tahun dari total ganti rugi yang harus dibayar oleh Tergugat sebesar Rp780.780.000,- (tujuh ratus delapan puluh juta tujuh ratus delapan puluh ribu rupiah) per-bulan terhitung sejak gugatan ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial sampai dengan dilaksanakan putusan ini.

Bahwa petitum No. 6 dari Penggugat adalah tidak berdasar dan tidak jelas sama sekali karena dalam petitumnya Penggugat mendasarkan pembayaran bunga atas dasar jumlah kerugian sebesar Rp780.780.000,- (tujuh ratus delapan puluh juta tujuh ratus delapan puluh ribu rupiah) sementara dalam posita Penggugat No. 25 dinyatakan kerugian yang diderita adalah sebesar Rp783.200.000,- (tujuh ratus delapan puluh tiga juta dua ratus ribu rupiah) dengan demikian maka semakin nyata ketidakjelasan dan kabur apa yang dituntut Penggugat dengan bunga moratorium 12% dari jumlah yang mana? Dilain sisi Penggugat mendalilkan pembayaran bunga sebesar 12% dari kerugian yang diderita belum mempunyai kekuatan hukum, dengan demikian adalah wajar Majelis tidak menerima tuntutan Penggugat.

### 3. Mengenai Tuntutan atas Peletakkan Sita Jaminan



Mengingat Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak memberikan kewenangan kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mengenakan sita jaminan kecuali dalam hal pelaksanaan atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap atau Perjanjian Bersama maka adalah patut dan beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk mengenyampingkan serta tidak mempertimbangkannya.

### **C. Pertimbangan Hukum Dan Putusan Majelis**

Bahwa dalam teknis hukum acara dalam tingkat kasasi, pada umumnya setiap pihak yang berperkara, bagi yang mengajukan upaya hukum kasasi, pihak tersebut mengajukan memori kasasi, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman dan Undang-Undang No 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung. Oleh karena itu dalam perkara yang menjadi objek

studi kasus ini, memori yang diajukan oleh Penggugat Michel Alan Epstein melalui kuasa hukum adalah sebagai berikut :

- 1 Hakim *Judex Facti* telah menjatuhkan putusan dengan menggunakan aturan yang nyata-nyata telah dicabut dan tidak berlaku sebagai dasar pertimbangannya.

Bahwa di dasar pertimbangannya, *Judex Factie* menyatakan bahwa berdasarkan Pasal 9 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 20/Men/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing jangka waktu berlakunya IMTA diberikan sama dengan masa berlakunya ijin tinggal.

Bahwa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 20/Men/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing telah dicabut dan

dinyatakan tidak berlaku 4 (empat) tahun lalu oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Per.02/ MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia sebagaimana yang telah tercantum dalam Ketentuan Penutup Pasal 44 Peraturan ini.

Bahwa tindakan Hakim *Judex Facti* yang telah secara keliru dan gegabah menggunakan peraturan yang telah dicabut dan dinyatakan tidak lagi berlaku sebagai dasar untuk tidak menerima gugatan dari Pemohon Kasasi/Penggugat patut dipertanyakan mengingat Hakim selaku corong hukum tidak seharusnya melakukan kesalahan yang sangat fatal.

Bahwa untuk menanggapi dalil Pemohon Kasasi/Penggugat yang mendasarkan jangka waktu perjanjian kerjanya berdasarkan IMTA No. Kep.

569/0255/IMTA/ KPPT tanggal 6 Juni 2011 (Perpanjangan ke – II) karena tidak adanya perjanjian kerja tertulis antara pihak Pekerja/Pemohon Kasasi/Penggugat dengan pihak Perusahaan/Termohon Kasasi/Tergugat, Hakim Judex Facti dalam pertimbangan hukumnya telah mengesampingkan fakta-fakta yuridis dan fakta-fakta materiil sehingga akhirnya secara keliru telah menyimpulkan bahwa masa berlaku IMTA tidak serta merta menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dan Tergugat.

Adapun fakta-fakta yuridis dan fakta-fakta materiil yang telah dikesampingkan oleh Hakim Judex Facti adalah sebagai berikut:

- a. Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk Jabatan Tertentu dan Waktu Tertentu, Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan Hakim *Judex Facti* dalam memberikan pertimbangan hukumnya mengesampingkan aturan ini. Maksud dari kata “Jabatan Tertentu” dan “Waktu Tertentu” sudah tentu menunjuk pada sesuatu yang pasti. Kepastian dari “Jabatan Tertentu” dan “Waktu Tertentu” telah tertuang dalam IMTA yang dikeluarkan oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang. IMTA No. Kep. 569/0255/IMTA/KPPT tanggal 6 Juni 2011 yang merupakan perpanjangan kedua, telah memberikan Ijin kepada Termohon Kasasi/Tergugat untuk memperkerjakan Pemohon Kasasi/Penggugat dalam jabatan tertentu: konsultan chiropraktik dan waktu tertentu: 31 Juli 2011 hingga 31 Juli 2012; Apabila kemudian jangka waktu berlakunya IMTA tidak bisa dipersamakan sebagai jangka waktu perjanjian kerja dalam hal perjanjian kerja tidak ada sebagaimana yang disimpulkan oleh Hakim *Judex Facti*, lalu di mana

letak kepastian hukum dari unsur “waktu tertentu” atas penggunaan tenaga kerja asing dalam hal ini mengingat unsur “waktu tertentu” adalah hal yang mutlak ada dalam penggunaan tenaga kerja asing. Hakim *Judex Facti* telah keliru dalam mempertimbangkan unsur “waktu tertentu” dalam perkara ini;

- b. Pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing harus memiliki RPTKA, Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Per.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia) Sebagaimana kemudian diuraikan dalam Pasal 5 Peraturan yang sama, salah satu lampiran untuk mendapatkan pengesahan RPTKA, pemberi kerja tenaga kerja asing haruslah mengisi Formulir RPTKA yang didalamnya termuat:

- Identitas pemberi kerja Tenaga Kerja

Asing/Perusahaan;

- Jabatan/kedudukan Tenaga Kerja Asing;
- Besarnya upah Tenaga Kerja Asing;
- Jumlah Tenaga Kerja Asing.
- Uraian jabatan Tenaga Kerja Asing.
- Lokasi Kerja.
- Jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing.
- Penunjukkan tenaga kerja Warga Negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan; dan
- Rencana program pendidikan dan pelatihan Tenaga Kerja Indonesia.

c. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis (IMTA) dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk (vide: Pasal 42 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan) Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia tidak dapat dilakukan secara serta merta. Perusahaan yang hendak mempekerjakan Tenaga Kerja Asing haruslah memiliki izin tertulis yang disebut IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing); Sebelum mengurus Ijin untuk Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, seorang Pemberi Kerja terlebih dahulu harus mendapatkan rekomendasi visa dengan melampirkan beberapa persyaratan termasuk salah satunya copy keputusan pengesahan RPTKA. Rekomendasi Visa ini dibutuhkan untuk proses selanjutnya yaitu untuk mengajukan Permohonan IMTA;

Adapun dokumen yang harus dilampirkan untuk mengajukan permohonan IMTA adalah sebagai berikut:



- Copy draft Perjanjian Kerja;
- Bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA melalui Bank yang
  - ditunjuk oleh Menteri;
- Copy polis asuransi;
- Copy surat pemberitahuan tentang persetujuan pemberian visa; dan foto
  - berwarna ukuran 4 x 6 sebanyak 2 (dua) lembar.

Dari seluruh dokumen tersebut, salah satu dokumen yang secara kuat menunjukkan jangka waktu penggunaan tenaga kerja adalah Bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA melalui Bank yang ditunjuk oleh Menteri telah diajukan sebagai bukti dalam perkara ini namun alat bukti ini keberadaannya tidak dipertimbangkan sama sekali oleh Hakim *Judex Facti* dalam menjatuhkan putusannya; Sebagaimana yang telah dipaparkan dalam Kesimpulan dari Pemohon Kasasi/ Penggugat yang merupakan refleksi dari alat bukti yang diajukan, jangka waktu

penggunaan tenaga kerja yang dimohonkan ijinnya oleh Pemberi Kerja dalam hal ini Termohon Kasasi/Tergugat, tertuang secara eksplisit di dalam bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA yaitu dalam Slip Setoran Dana Pengembangan Keterampilan Kerja Departemen Tenaga Kerja (DPKK Depnaker) yang mencantumkan waktu penggunaan tenaga kerja selama 12 Bulan dengan tanggal yang spesifik yaitu 31 Juli 2011 hingga 31 Juli 2012. Jangka waktu penggunaan tenaga kerja dalam hal ini tentu saja sama dengan jangka waktu kerja dari Pemohon Kasasi/Penggugat mengingat nama dari Pemohon Kasasi/Penggugat tertulis secara pasti di dalam DPKK ini;

Namun lagi-lagi, Hakim Judex Facti secara gegabah sama sekali tidak mempertimbangkan alat bukti ini dalam menjatuhkan putusannya; Sebagai tambahan, selain bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA, Pemohon Kasasi/Penggugat pun melampirkan Copy Draft Perjanjian Kerja yang tidak pernah ditandatangani baik oleh Pemohon

Kasasi/Penggugat maupun oleh Termohon Kasasi/Tergugat sebagai alat bukti namun tidak dipertimbangkan oleh Hakim *Judex Facti* yang mana sangat disesalkan mengingat keberadaan draft Perjanjian Kerja telah pula diakui oleh Termohon Kasasi/Tergugat di dalam persidangan, lebih lanjut Termohon Kasasi/Tergugat juga mengakui bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat mengembalikan draft Perjanjian Kerja untuk meminta perbaikan, namun Perjanjian Kerja tersebut tidak pernah dikembalikan oleh Termohon Kasasi/Tergugat.

Hakim *Judex Facti* seharusnya bisa melihat tindakan Termohon Kasasi/ Tergugat selaku Pemberi Kerja yang tidak memenuhi kewajibannya untuk melengkapi setiap tenaga kerja yang dipekerjakannya dengan Perjanjian Kerja sebagai salah satu itikad tidak baik dan sewenang-wenang terhadap Pekerjaannya, Untuk catatan, 3 (Tiga) orang saksi yang diajukan Pemohon Kasasi/Penggugat kesemuanya merupakan mantan pekerja dari Termohon Kasasi/Tergugat yang juga diberhentikan

secara sewenang-wenang oleh Termohon Kasasi/Tergugat. Sudah seharusnya Hakim Judex Facti mampu mempertimbangkan alat bukti saksi ini untuk melengkapi itikad tidak baik dari Termohon Kasasi/Tergugat;

- d. IMTA perpanjangan digunakan sebagai dasar untuk Memperpanjang KITAS (vide: Pasal 28 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Per.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia) Secara telak, Pasal ini mematahkan kesimpulan Hakim Judex Facti yang menyatakan bahwa “jangka waktu berlakunya IMTA diberikan sama dengan masa berlakunya ijin tinggal” mengingat IMTA No. Kep. 569/0255/IMTA/ KPPT tanggal 6 Juni 2011 yang mengizinkan Termohon Kasasi/Tergugat untuk mempekerjakan Pemohon Kasasi/Penggugat merupakan IMTA Perpanjangan ke – II

sehingga secara PASTI dapat dikatakan bahwa IMTA ini merupakan dasar untuk memperpanjang KITAS dan bukan sebaliknya.

Namun, alih-alih menggunakan ketentuan ini sebagai dasar untuk memberikan pertimbangan dalam menjatuhkan putusan, Hakim Judex Facti lebih memilih aturan yang sudah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku yaitu Bahwa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 14 Kep. 20/Men/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sebagai dasar hukumnya.

Bahwa pada dasarnya mengenai unsur “waktu tertentu” dalam hubungan ketenagakerjaan telah ditegaskan secara ber-kesinambungan di dalam dokumen-dokumen pendukung Penggunaan Tenaga Kerja Asing diantaranya Permohonan

RPTKA, Pengesahan RPTKA, Bukti Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing, dan IMTA. Dengan kata lain, setiap dokumen tersebut mencantumkan jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing yang hendak dipekerjakan oleh Pemberi Kerja, jangka waktu ini berasal dari permohonan Pemberi Kerja yang kemudian disetujui oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang dengan berdasarkan pada aturan yang berlaku.

Bahwa dalam Kesimpulan, Pemohon Kasasi/Penggugat telah berkali-kali menggunakan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Per.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia sebagai dasar hukum dalam menegaskan

dalil-dalil Pemohon Kasasi/ Penggugat, namun secara gegabah, keliru, dan ceroboh Hakim *Judex Facti* telah menggunakan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 20/Men/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang telah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku sebagai dasar hukum untuk menjatuhkan putusannya.

Melihat keteledoran Hakim *Judex Facti* yang dilakukan secara fatal dalam memberikan pertimbangan hukumnya, patut dipertanyakan apakah Hakim *Judex Facti* tidak menguasai materi Ketenagakerjaan yang seharusnya dikuasai dengan sangat baik oleh Hakim *Judex Facti* atau Hakim *Judex Facti* memiliki kepentingan lain di dalam memutuskan putusan ini;

2. Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat mengakui adanya perbedaan antara perhitungan pada Posita dan Petitum akibat kesalahan dari Pemohon Kasasi/Penggugat namun Termohon Kasasi/Tergugat tidak dirugikan akibat perbedaan ini mengingat jumlah yang terdapat pada Petitum lebih kecil daripada Posita dan pada dasarnya perhitungan ini tidak jauh berbeda.

Sungguh tidak bijak rasanya apabila fakta-fakta telah memperlihatkan kesalahan Termohon Kasasi/Tergugat namun gugatan tidak diterima akibat perbedaan posita dan petitum yang tidak mendasar mengingat perbedaan posita dan petitum dalam perkara ini bukanlah perbedaan mendasar seperti halnya perbedaan identitas tanah/ orang yang bisa menyebabkan kekeliruan objek.

3. Hakim *Judex Facti* telah keliru menyimpulkan perhitungan ganti rugi yang dilakukan Pemohon



Kasasi/Penggugat dengan perhitungan harian yang kemudian mempertanyakan status Penggugat sebagai karyawan harian.

Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya mengenal hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Meskipun salah satu bentuk PKWT adalah Pekerja Harian Lepas, namun status Pemohon Kasasi/ Penggugat tidaklah dapat dikategorikan sebagai Pekerja Harian Lepas sebagaimana yang diatur dalam Permenaker No. PER.06/MEN/1985.

Hakim *Judex Facti* telah sangat salah dalam mempertimbangkan hal ini mengingat ketentuan yang dijadikan dasar oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dalam melakukan perhitungan ini yaitu Pasal 157 ayat

(2) adalah ketentuan upah yang dibayarkan atas dasar perhitungan harian dan bukan ketentuan mengenai karyawan harian.

4. Bahwa Hakim *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dengan menyamakan perhitungan ganti rugi dengan uang pesangon dan mendasarkan pertimbangan hukumnya pada Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (2), dan (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanyalah berlaku bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu tidak Tertentu dan bukan untuk pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, karena:

- a. Perhitungan uang pesangon dalam Pasal 156 (2) menentukan perhitungan pesangon dengan masa kerja hingga 8 (delapan) tahun atau lebih dan perhitungan uang penghargaan masa kerja dalam Pasal 156 ayat 3 menentukan perhitungan pesangon dengan masa kerja hingga 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih. Tentu saja ketentuan ini tidak dapat diterapkan pada pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mengingat berdasarkan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, jadi masa kerja dari pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maksimal hanya 3 (tiga) tahun.

Bahwa perhitungan ganti rugi untuk Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah ditentukan secara khusus dalam Pasal 62 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan, “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”.

Sehingga berdasarkan aturan tersebut di atas, pihak Perusahaan dalam hal ini Termohon Kasasi/Tergugat memiliki kewajiban untuk

membayar ganti kerugian sebesar Rp780.780.000,00 (tujuh ratus delapan puluh juta tujuh ratus delapan puluh ribu rupiah) kepada Pemohon Kasasi/Penggugat karena telah memberhentikan kontrak kerja dengan mengirimkan surat penghentian sponsor atas KITAS pada tanggal 23 September 2011 dan 26 Oktober 2011 yang mana sebelum jangka waktu kontrak kerja berakhir pada tanggal 31 Juli 2012.

Bahwa Hakim *Judex Facti* dengan amar putusannya yang menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima atas dasar kesimpulan gugatan Pemohon Kasasi/ Penggugat yang tidak jelas meski telah disugahi fakta materiil dan fakta yuridis yang akurat telah membuktikan bahwa Hakim *Judex Facti* telah lalai dalam melaksanakan kewajiban

hukum untuk menggali, mengikuti, dan memahami  
rasa keadilan yang ada dalam masyarakat

Dengan alasan-alasan yang dikemukakan dalam  
Memori Kasasinya, Pemohon Kasai, Mahkamah  
Agung berpendapat:

Mengenai alasan ke-1 sampai 4:

Bahwa Alasan tersebut tidak dapat dibenarkan,  
oleh karena setelah memeriksa secara saksama  
memori kasasi tanggal 2 November 2012 dan  
jawaban memori tanggal 20 Desember 2012  
dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*  
dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada  
Pengadilan Negeri Denpasar tidak salah  
menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai  
berikut:

Bahwa keberatan-kebertan dari Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan, karena *Judec Facti* telah tepat dan benar dalam menilai, menimbang, dan menerapkan hukumnya;

Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak jelas karena tidak dapat menunjukkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, hal mana dapat dibuktikan tidak adanya bukti yang sah secara hukum menunjukkan adanya hubungan kerja tersebut;

Bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, ternyata putusan *Judex Facti* dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi MICHAEL ALLAN EPSTEIN tersebut harus ditolak dan memutuskan :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi:  
**MICHAEL ALLAN EPSTEIN** tersebut;
2. Menghukum Pemohon Kasasi/Penggugat untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ini sejumlah Rp500.000,-(lima ratus ribu rupiah);



## **BAB IV**

### **ANALISIS YURIDIS TERHADAP TENAGA KERJA ASING YANG BEKERJA DI INDONESIA**

#### **A. Keberadaan Tenaga Kerja Asing Menurut Perundang-Undangan di Indonesia**

Suatu kenyataan yang tidak bisa dipungkiri dalam lalu lintas antar negara, antar benua atau international membawa efek perluasan kesempatan dalam melakukan investasi perdagangan, tak terkecuali masuknya orang-orang asing sebagai imbasnya untuk bekerja di suatu negara yang bukan negaranya. Derasnya arus migrasi tenaga kerja pada dasarnya merupakan resultan dari tiga kondisi yang berbeda di masing-masing negara maju, negara industri baru dan negara miskin dan berkembang. Keberhasilan pembangunan ekonomi di negara maju telah mendorong tingkat upah dan kondisi lingkungan kerja ketaraf yang lebih baik lagi. Di negara industri baru, percepatan pembangunan ekonomi menyebabkan permintaan akan tenaga kerja yang berketrampilan

harus didatangkan dari negara maju, sedangkan untuk pekerjaan yang lebih mementingkan otot datang dari negara miskin dan berkembang.

Datangnya orang asing yang bekerja di Indonesia, memang harus diporsikan untuk melakukan pembatasan dan pengawasan akan tetapi tidak boleh mengurangi perlindungan hukum kepada orang asing yang bekerja di Indonesia. Terlebih lagi, Indonesia kini telah memiliki Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers anMembers of Their Families* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya). Dilihat dari aspek hukum sebagai jalan pembatasan dan juga pengawasan oleh Pemerintah, melalui hukum positifnya, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan pengaturan yang juga ikut merespon kebutuhan orang asing yang bekerja di Indonesia. Undang-Undang No. 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai dasar dapat ditemukan pada Pasal 42 sampai Pasal 49.

Eksistensi keberadaan tenaga kerja asing di Indonesia, ternyata telah diimbangi oleh berbagai peraturan perundang-undangan yang ada, seperti Peraturan Presiden No. 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 16 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang merupakan pengganti Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 12 Tahun 2013 dan merupakan pelaksanaan dari Pasal 42 ayat 1, Pasal 43 ayat 4, Pasal 44 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2013, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 3 Tahun 2015 tentang Standar Operasional Prosedur Penerbitan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Badan Koordinasi Penanaman Modal Asing yang merupakan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 4 huruf b Peraturan Menteri

Ketenagakerjaan Nomor 25 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Bidang Ketenagakerjaan di Badan Koordinasi Penanaman Modal. Dengan peraturan-peraturan tersebut, boleh dikatakan menurut penulis merupakan dalam rangka pembatasan dan pengawasan secara menyeluruh serta lebih ke administratif, yang demikian memang sangat diperlukan untuk memberikan kelegalan tenaga kerja asing di Indonesia. Akan tetapi menurut hemat penulis, perlu dibuatkan sebuah peraturan yang saling mengisi dengan beraspek perlindungan hukum untuk tenaga kerja asing, misalkan bagaimana tenaga kerja asing yang sedang bekerja diperlakukan secara semena-mena atau di PHK kan secara sepihak yang secara otomatis membawa dampak izin tinggalnya, artinya disini Pemerintah perlu mengupayakan dan memberikan ruang kepada tenaga kerja asing untuk melakukan tuntutan hukum ke Pengadilan, sehingga jangan sampai tenaga kerja asing kehilangan hak-haknya secara hukum hanya disebabkan persoalan izin tinggalnya, apalagi dikaitkan dengan perlindungan

hak asasi manusia, tenaga kerja asing tersebut mempunyai hak *equality before the law* dan Pemerintah Indonesia pun telah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers anMembers of Their Families* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya). Seperti dalam Perkara No. 06/G/PHI/2012/PN.Denpasar jo Putusan No. 56K/Pdt.Sus/2013, yang menjadi objek kajian ini, dimana Penggugat Michael Allan Epstein warga Amerika Serikat yang bekerja di PT. Sehat Utama Agung sebagai Tergugat, Gugatannya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet otvankelijk verklaard*). Dengan Putusan Majelis Hakim baik pada tingkat pertama dan tingkat kasasi, setidaknya yang menimpa Penggugat dirasakan tidak adil, tentu masih mempunyai hak untuk mengajukan upaya hukum, baik mengajukan peninjauan kembali atau mengajukan Gugatan ulang. Sangat tidak bijaksana atau tidak arif serta mencerminkan ketidakadilan, bila Michael Allan Epstein mengajukan upaya

hukum, terbentur dengan pihak imigrasi yang tentunya juga melaksanakan undang-undang untuk mendeportasikan, oleh karena itu, disinilah apa yang penulis maksudkan perlunya dibuat peraturan tentang bagaimana orang asing diberikan kesempatan untuk menuntaskan urusan hak dan hukumnya di Peradilan Indonesia.

## **B. Status Hubungan Hukum Tenaga Kerja Asing Dengan Perusahaan**

Hubungan hukum pada dasarnya diawali subyek hukum yang dilekati hak dan kewajiban dalam bertindak untuk melaksanakan suatu kepentingan. Perjanjian merupakan salah satu konteksnya dalam hubungan hukum. Hubungan hukum disini yang perlu ditinjau dalam analisis oleh penulis, bagaimana hubungan hukum Michael Allan Epstein dengan PT. Sehat Utama Agung.

Berdasarkan fakta-fakta hukum, Micahel Allan Epstein dan PT. Sehat Utama Agung sesungguhnya hubungan hukum

tersebut dipertegas melalui Perjanjian Kerja dan hal ini sudah sesuai dengan Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”.

Hubungan hukum dalam melakukan pekerjaan dengan perjanjian kerja antara Michael Allan Epstein dan PT. Sehat Utama Agung, harus mengacu kepada Pasal 43 ayat 2, yang menyebutkan :

Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 sekurang-kurangnya memuat keterangan :

- 1 Alasan penggunaan tenaga kerja asing
- 2 Jabatan dan/atau kedudukan dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan
- 3 Jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing

- 4 Penunjukkan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.

Dan juga memperhatikan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Perjanjian kerja yang diberlakukan antara Micahel Allan Epstein dengan PT. Sehat Utama Agung harus berlandaskan pada Pasal 42 ayat 4, yang menyebutkan “tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, waktu tertentu disini, telah dibiasakan adalah sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Maka menurut hukum status hubungan kerja antara Michael Allan Epstein dengan PT. Sehat Utama Agung adalah sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau sistem kontrak, selain itu. Jadi norma tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mempunyai dua fungsi, dimana yang satu sesuai apa yang dipersyaratkan



dalam Pasal 58 ayat 1 dan 2 dan Pasal 59 ayat 1 dan seterusnya, sedangkan yang lainnya dikarenakan status tenaga kerja asing. Penulis menilai berdasarkan hukum positif tersebut, ketiadaan perjanjian kerja dikarenakan belum ditandatangani oleh kedua belah pihak, secara substansi hukum, bukan berarti tidak ada hubungan kerja atau hubungan kerja tersebut tidak jelas atau kabur, justru kejelasan status hubungan kerja, bisa menjadi petunjuk sebagai alat bukti kepada RPTKA, yang dibuatkan oleh PT. Sehat Utama Agung, KITAS dan IMTA, yang mana dalam praktek peradilan, Mahkamah Agung telah menjatuhkan Putusan No. 595K/Pdt.Sus/2010 antara PT. Asmin Koalindo Tunup dengan Kurt Eugene Krieger warga Amerika Serikat.

### **C. Penerapan Hukum Oleh Lembaga Peradilan Mengenai Hak-Hak Tenaga Kerja Asing**

Dalam suatu negara yang berdasarkan atas hukum (rechstaat), kekuasaan kehakiman merupakan badan yang sangat menentukan isi dan kekuatan kaidah-kaidah hukum positif. Kekuasaan kehakiman diwujudkan dalam tindakan

pemeriksaan, penilaian dan penetapan nilai perilaku manusia tertentu serta menentukan nilai suatu konkret dan menyelesaikan persoalan atau konflik yang ditimbulkan secara imparial berdasarkan hukum sebagai patokan objektif.

Dalam kenyataan konkret, kewenangan kekuasaan kehakiman, dilaksanakan oleh hakim. Istilah hakim itu sendiri mempunyai dua pengertian yaitu yang pertama adalah orang yang mengadili suatu perkara di pengadilan dan pengertian yang kedua adalah orang yang bijak.

Dalam diri hakim diemban suatu amanah agar peraturan perundang-undangan diterapkan secara benar dan adil dan apabila penerapan peraturan perundang-undangan akan menimbulkan ketidakadilan, maka hakim wajib berpihak kepada keadilan (*moral justice*) dan mengesampingkan hukum atau peraturan perundang-undangan (*legal justice*). Hukum yang baik adalah hukum yang sesuai dengan hukum yang hidup dalam masyarakat (*the living law*) yang tentunya sesuai pula atau

merupakan pencerminan dari nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat (*social justice*). Keadilan yang dimaksudkan disini bukanlah keadilan yang bersifat formil, tetapi keadilan yang bersifat materiil atau substantif yang sesuai dengan hati nurani hakim.

Menindaklanjuti dari penerapam hukum oleh Lembaga Peradilan terhadap peristiwa hukum yang terjadi pada tenaga kerja asing, maka penulis memberikan persepsi tersendiri pada perkara dimaksud, dimana tenaga kerja asing dalam perkara yang diputuskan oleh Mahkamah Agung No. 53K/Pdt.Sus/2013, yaitu Michael Allan Epstein yang menggugat PT. Sehat Utama Agung sebagai perusahaan dimana Michael Allan Epstein bekerja dan juga sebagai sponsor, tidak mencerminkan keadilan, hal ini bisa dilihat dalam pertimbangan Mahkamah Agung, yaitu :

1. Bahwa keberatan-keberatan dari pemohon kasasi tidak dapat dibenarkan, karena *judex factie* telah tepat dan

benar dalam menilai, menimbang dan menerapkan hukumnya.

2. Bahwa Gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak jelas karena tidak dapat menunjukkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, hal mana dapat dibuktikan tidak adanya bukti yang secara hukum menunjukkan adanya hubungan kerja tersebut.

Berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas, menurut penulis, mengandung kelemahan hukum dan tidak memperhatikan kewajiban bagi hakim untuk menggali terhadap suatu peristiwa hukum secara terang, sehingga sangat tidak adil bagi Michael Allan Epstein, yang dikarenakan Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial menerapkan sebuah aturan yang dijadikan pertimbangan hukum untuk memutus suatu perkara yang tidak mempunyai kekuatan daya mengikat lagi atau sudah tidak berlaku lagi, yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 20/Men/III/2004

tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing yang sudah digantikan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. Per.02/Men/III/2008.

Atas pemikiran Majelis Hakim *judex factie*. Dari pertimbangan hukum tersebut, jelas Majelis Hakim yang dibenarkan juga oleh Mahkamah Agung, penulis menilai bahwa Majelis Hakim dalam perkara tersebut, menjalankan fungsi menerapkan hukum apa adanya (*rechttoepasing*), fungsi ini menempatkan hakim semata-mata menempelkan atau memberikan tempat suatu peristiwa hukum dengan ketentuan yang ada. Sederhana sekali pertimbangan hukum Mahkamah Agung atau simple tanpa melakukan pemeriksaan mendalam secara utuh, yang semestinya, Mahkamah Agung yang berfungsi mengawasi segala bentuk dan isi putusan *judex factie* tidak melakukan dengan peran aktifnya untuk mengabaikan selama ini ada semacam doktrin, bahwa perkara perdata hakim bersifat pasif.

Padahal menurut Undang-Undang No. 48 Tahun 2009, Pasal 5 ayat 1, menyebutkan “ Hakim dan hakim konstitusi wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Dari kaidah itu, sudah sangat jelas sebagai hukum positif, semestinya Mahkamah Agung melakukan penilaian atas pertimbangan hukum *judex factie* yang aturan sudah dicabut, namun dipakai sebagai pertimbangan hukum, jelas merupakan kekeliruan oleh pelaku Kekuasaan Kehakiman dengan tugas dan wewenangnya dengan menggali berarti adanya sikap dan tindak perilaku hakim yang secara sederhana dilakukan penelitian untuk tidak diam saja atau pasif dalam memeriksa dan memutus perkara Michael Allan Epstein, bahwa *judex factie* benar-benar salah dalam menerapkan hukum, terlebih lagi adanya kurang cermatan.. Penulis menilai fungsi dari hakim yang hanya menerapkan hukum apa adanya yang dilakukan Mahkamah Agung, bertentangan dengan Pasal 5 ayat 1 tersebut diatas dan bahkan menurut Sunarto :

Selama ini kuat anggapan yang menyatakan bahwa hakim perdata harus selalu bersikap pasif, sedangkan yang aktif hanyalah pihak-pihak yang berperkara atau kuasanya. Anggapan demikian itu sepenuhnya tidak tepat. Prinsip hakim bersifat aktif di dalam perkara perdata dimaksudkan untuk menjamin kelancaran jalannya proses persidangan, meminimalisir terjadinya Gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*) dan untuk menjamin agar putusan yang dijatuhkan tersebut dapat dilaksanakan.

Jadi dengan hanya berdasarkan secara singkat saja oleh Mahkamah Agung dalam memberikan pertimbangan hukum yang tidak melakukan penelitian, menunjukkan secara nyata Mahkamah Agung sebagai Badan Peradilan Tertinggi, adanya cara penyelesaian suatu perkara dalam hal ini tenaga kerja asing yang menimpa Michael Allan Epstein masih terbelenggu keadilan prosedural semata atau teknis sifatnya.

Pada sisi lainnya dalam pertimbangan hukum Mahkamah Agung, penulis menilai Majelis Hakim sungguh mendesain perkara Michael Allan Epstein benar-benar secara formal atau hanya keadilan produseral semata, yakni Gugatan tidak didasari hubungan hukum yang jelas atau kabur, karena tidak adanya perjanjian. Kembali dipertanyakan disini, Mahkamah Agung cenderung memperlihatkan persoalan hukum ini begitu sederhana sekali tanpa melakukan pemeriksaan mendalam, sehingga benar-benar ditemukan norma “menggali” dalam Pasal 5 ayat 1. Jika Michael Allan Epstein bekerja pada PT. Sehat Utama Agung tanpa adanya perjanjian kerja, semestinya Mahkamah Agung memainkan peranan aktifnya untuk meninjau agar ditemukan dasar dan peristiwa hukumnya. Hubungan hukum antara Michael Allan Epstein dengan PT. Sehat Utama Agung sebenarnya telah ada perjanjian kerja, akan tetapi belum ditandatangani oleh kedua belah pihak, disini Mahkamah Agung tidak melakukan penelitian untuk menilai sebagai petunjuk, yaitu sebagaimana dalam Pasal 53 Undang-Undang No.. 13 Tahun



2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan “segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha”.

Dari norma tersebut, semestinya Mahkamah Agung bisa melakukan penelusuran hukum sehingga bisa ditemukan konteks penemuan hukumnya terhadap Gugatan Michael Allan Epstein, konteks tersebut bisa ditelusuri pada perjanjian kerja itu akan tetapi tidak terjadi kesepakatan dalam klausul-klausul yang ada, sehingga Michael Allan Epstein dan PT. Sehat Utama Agung belum dan/atau tidak menandatangani perjanjian kerja. Ketiadaan perjanjian kerja secara formal yang dipersepsikan oleh Mahkamah Agung tidak jelas atau kabur, adalah tidak berdasar, dikarenakan tidak ada literature hukum dimanapun, bila pihak-pihak yang mengadakan hubungan kerja tanpa ada perjanjian kerja adalah tidak sah atau cacat hukum, betul dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian

kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”, tetapi redaksi norma tersebut bukanlah dimaksud menunjukkan akibat sah atau tidak sah suatu hubungan hukum, melainkan suatu bentuk upaya perlindungan dan adanya kepastian hukum. Justru itulah penulis menilai, Mahkamah Agung seharusnya respon untuk “menggali” mencari dan menemukan petunjuk-petunjuk hubungan hukum Michael Allan Epstein dengan PT. Sehat Utama Agung, dengan merujuk adanya upah dan perintah.

Mahkamah Agung dalam mengadili dan memutus Gugatan Michael Allan Epstein bisa menjari jalan untuk menegakkan keadilan, bukan semata-mata teknis formal suatu pemeriksaan perkara dengan menyatakan Gugatan tidak dapat diterima, maka Fungsi hakim sebagai penemu hukum, hakim bertindak sebagai nenerjemahkan atau memberi makna agar suatu aturan hukum atau suatu pengertian hukum dapat secara aktual sesuai dengan peristiwa hukum konkret yang terjadi dan untuk menghindari penyalahgunaan, maka penemuan hukum dapat dilakukan

dengan instrument atau metode penafsiran, analogi, penghalusan hukum, konstruksi hukum dan *argumentum a contrario*.

Untuk mendukung dilakukannya penemuan hukum yang memang penulis meninjaunya dalam Putusan Mahkamah Agung ini, menurut Sudikno Mertokusumo :

“Ketentuan undang-undang tidak dapat diterapkan begitu saja secara langsung pada peristiwanya. Untuk dapat menerapkan ketentuan undang-undang yang berlaku umum dan abstrak sifatnya itu pada peristiwanya yang konkrit dan khusus sifatnya, ketentuan undang-undang itu harus diberi arti, dijelaskan atau ditafsirkan dan diarahkan atau disesuaikan dengan peristiwanya. Peristiwa hukumnya harus dicari lebih dahulu dari peristiwa konkritnya kemudian undang-undangnya ditafsirkan untuk dapat diterapkan”.

Memperhatikan pandangan Sudikno Mertokusumo diatas, maka dapat disimpulkan hakim itu harus aktif, bergerak berpikir

secara progresif, penulis mengutip pandangan dari Satjipto Rahardjo, yang mengatakan :

Untuk melihat perilaku manusia sebagai hukum, diperlukan kesediaan untuk mengubah konsep mengenai hukum, yaitu tidak hanya menganggapnya sebagai peraturan tetapi juga sebagai perilaku. Selama ini kita bersikukuh bahwa hukum itu semata-mata adalah peraturan. Tidak ada yang lain, maka sulitlah untuk memahami bahwa hukum juga bisa muncul dalam bentuk perilaku

Sedangkan menurut Utrecht, bahwa penemuan hukum itu adalah dalam hal suatu perundang-undangan belum jelas atau belum mengaturnya, hakim harus bertindak berdasar inisiatif sendirinya sendiri untuk menyelesaikan perkara tersebut. Akan tetapi, inisiatif disini bukanlah dimaksudkan sebebas-bebasnya dalam mengadili dan memutus suatu perkara. Penulis sangat menyayangkan kurangnya kejelian dan kecermatan Mahkamah Agung dalam memeriksa secara utuh permasalahan hukum

Michael Allan Epstein sebagai tenaga kerja asing, salah satunya Mahkamah Agung tidak memperhatikan pertimbangan *judex factie* “masa berlakunya IMTA tidak serta merta menjadi kontrak kerja atau perjanjian kerja”

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 43 ayat 2, dijelaskan “rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat 1 sekurang-kurangnya memuat keterangan : c. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing. Dari norma tersebut dilanjutkan atau dilaksanakan lebih jelas melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.02/MEN/III/2008 yang telah diganti dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 12 Tahun 2008 dan dinyatakan tidak berlaku lagi oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Melalui hukum positif tersebut, dengan tegas dijelaskan, pada Pasal 1 butir 4, yang menyebutkan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja

Asing adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, dan pada Pasal 3 ayat 1, menyebutkan “pemberi kerja yang akan memperkerjakan TKA harus memiliki RPTKA” dan pada ayat 2 nya, menyebutkan “RPTKA sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan IMTA”.

Hukum positif tersebut diatas, penulis menilai, Mahkamah Agung tidak “menggali” untuk menemukan hukum atas hubungan hukum Michael Allan Epstein dengan PT. Sehat Utama Agung, dengan merujuk kepada Pasal 43 ayat 2, norma tersebut memang tidak bisa dipersamakan dengan perjanjian kerja, akan tetapi merupakan bahan hukum yang bisa menjadi petunjuk sebagai dasar adanya hubungan kerja. Secara logika, penulis menganggap demi pengawasan dan pembatasan tenaga kerja asing, menurut hukum formalitas, sangat mustahil tanpa ada RPTKA bisa tenaga kerja asing bekerja di Indonesia, terlebih

lagi mendapat IMTA. Jadi apa yang penulis tinjau mengenai penerapan hukum oleh Mahkamah Agung tentang hubungan kerja antara Michael Allan Epstein dengan PT. Sehat Utama Agung tidak jelas atau kabur adalah sangat keliru, padahal norma tersebut bersifat kepastian hukum, tinggal bagaimana diaplikasikan dalam Perjanjian Kerja dan begitu jelas dalam RPTKA “jangka waktu kerja” ditafsirkan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Selain itu pula, Mahkamah Agung semestinya dalam konteks penemuan hukum, menerjemahkan atau menafsirkan dengan melihat kepada norma Pasal 53 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PT. Sehat Utama Agung dibebankan kewajiban hukum untuk mengadakan perjanjian kerja dan terus berupaya mencari solusi agar terjadi kesepakatan dan saling menandatangani perjanjian kerja.

Oleh karena itu, kelemahan – kelemahan dari penerapan hukum oleh Mahkamah Agung didasari menggunakan fungsi

hakim yang pertama sekedar menerapkan hukum apa adanya (*rechttoepassing*), bukan menggunakan fungsi hakim sebagai penemu hukum, memang dalam konteks kebebasan hakim bisa dibenarkan dengan jalan demikian, akan tetapi hakim sebagai wakil Tuhan dalam menegakkan keadilan, tentu mencari jalan lain agar keadilan itu bisa didapat oleh Michael Allan Epstein. Kondisi demikian, atas Gugatan Michael Allan Epstein dan permohonan kasasinya tidak dapat diterima, maka Putusan Mahkamah Agung belum menjunjung keadilan. Setiap putusan yang dijatuhkan oleh hakim seyogyanya mengandung 3 (tiga) komponen dari tujuan hukum dan putusan hakim yang ideal menurut Gustav Radbruch adalah putusan yang mengandung unsure-unsur *gerechtigheit* (keadilan), *zweckmassigkeit* (kemanfaatan) dan *rechtssicherheit* (kepastian hukum) secara proporsional. Untuk itu minimal terdapat satu tujuan yang harus menjadi prioritas dari setiap pengaturan hukum.



## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

Basah, Sjachran, Perlindungan Hukum Terhadap Sikap Tindak  
Administrasi Negara, Bandung : Alumni, 1992

Hastuti, Hesty, Permasalahan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia,  
Jakarta : BPHN-Departemen Hukum dan HAM, 2005.

Hamidi, Jazim dan Charles Christian, Hukum Keimigrasian Bagi  
Orang Asing Di Indonesia, Jakarta : Sinar Grafika, 2015.

Ibrahim, Johny, Teori dan Metodologi Penelitian Hukum  
Normatif, Cet. Ke 2, Malang : Bayumedia Publishing,  
2002.

Kansil, C.S.T, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum  
Indonesia, Jakarta : Balai Pustaka, 1989.

Kelsen, Hans, Teori Hukum Murni Dasar-Dasar Ilmu Hukum  
Normatif, Bandung : Nusamedia, 2014.

M.Hadjon, Philipus, , Perlindungan Hukum Bagi Rakyat  
Indonesia, Surabaya : Bina Ilmu , 1989.

Mertokusumo, Sudikno, Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum,  
Bandung : Citra Aditya Bakti, 1993.

Manan,Bagir, Wajah Hukum Di Era Reformasi, Bandung : Citra  
Aditya Bakti, 2000.

Poerwadarminta, W.J.S, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Cet.  
IX,, Jakarta : Balai Pustaka, 1986.

Rasjidi, Lili dan IB Wysa Putra, Hukum Sebagai Suatu Sistem,  
Bandung : Remaja Rusdakarya, 1993.

Rahardjo, Satjipto, Ilmu Hukum, Bandung : Citra Aditya Bakti,  
2000.

Rasjidi, Lili dan Ira Thania Rasjidi, Dasar-Dasar Filsafat dan  
Teori Hukum, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2004

Soekanto, Soerjono, Pengantar Penelitian Hukum, Cet. 1, Jakarta  
: UI Press, 1981.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum  
Normatif Suatu Tinjauan Singkat, Jakarta : Rajawali  
Press, 1985.

Sapoetra, G. Karta, Hukum Perburuhan di Indonesia  
Berdasarkan Pancasila,, Jakarta : Bina Aksara, 2004.

Soeroso, R, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta : Sinar Grafika,  
2006.

## **PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992  
Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja,

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi  
Manusia.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan  
Kehakiman.

Undang-Undang No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan  
Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak  
Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 16 Tahun 2015 tentang  
Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik  
Indonesia Nomor : PER. 02/MEN/XII/2004 Tentang  
Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi  
Tenaga Kerja Asing , Jakarta, Indonesia, 2004.

## **JURNAL/MAJALAH**

Dudu Duswara Machmudin, Peranan Keyakinan Hakim Dalam Memutus Suatu Perkara di Pengadilan, Majalah Varia Peradilan Edisi No. 251 Oktober 2006, IKAHI,

Rifqy Ridho Pahlevy dan Noor Fatimah Mediawati, Perlindungan Tenaga Kerja Asing Pasca Lahirnya Undang-Undang No. 6 Tahun 2012 di Kabupaten Sidoarjo, Jurnal Ilmu Hukum Rechtsidee, Vol. 2 No. 1, 1 Januari – Juni 2015.

## **INTERNET**

Implementasi dan Kebijakan Tenaga Kerja Asing”, Artikel diambil dari [www.kemenkumham.go.id](http://www.kemenkumham.go.id), Ditjen Peraturan Perundang-Undangan

“PHI Tak Haram Bagi Ekspatriat” [www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com).

Teori Perlindungan Hukum, diambil dari [www.ilmuhukum.net](http://www.ilmuhukum.net)

Pengertian Judex Factie dan Judex Juris Menurut Para Ahli,  
diambil dari [www.pengertianmenurut Para Ahli.com](http://www.pengertianmenurut Para Ahli.com)

Arti Obscuur Libels, diambil dari [www.glosary.com](http://www.glosary.com)

Sahala, Sumiati, Perlindungan Hukum Teerhadap Tenaga Kerja  
Asing dan Perlakuan hukum Negara-Negara Lain  
Terhadap Tenaga Kerja Asal Indonesia, diambil dari  
[google.com](http://google.com)

## **PUTUSAN**

Putusan NO.6/ G/2012/ PHI. DENPASAR diambil dari Direktori  
Putusan Mahkamah Agung.

Putusan Mahkamah Agung No. 56K/Pdt.Sus/2013 diambil dari  
Direktori Putusan Mahkamah Agung.

## **DAFTAR LAMPIRAN**







**MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 35 TAHUN 2015  
TENTANG  
PERUBAHAN ATAS PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN  
NOMOR 16 TAHUN 2015 TENTANG TATA CARA PENGGUNAAN  
TENAGA KERJA ASING**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,**

- Menimbang** : a. bahwa Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing sudah tidak sesuai lagi dengan kondisi perkembangan ketenagakerjaan, sehingga perlu dilakukan perubahan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);

2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2009 tentang Kawasan Ekonomi Khusus (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 147, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5066);
5. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5216);
6. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2011 tentang Mata Uang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 64, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5223);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2012 tentang Jenis dan Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Berlaku Pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5333);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5358);

10. Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 162);
11. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 19);
12. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2015 tentang Tata Cara Mempersiapkan Pembentukan Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Pemerintah, dan Rancangan Peraturan Presiden serta Pembentukan Rancangan Peraturan Menteri di Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 411);
13. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 964);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERUBAHAN ATAS PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 16 TAHUN 2015 TENTANG TATA CARA PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 964) diubah sebagai berikut:

1. Pasal 3 dihapus.
2. Di antara Pasal 4 dan Pasal 5 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 4A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 4A

Pemberi kerja TKA yang berbentuk Penanaman Modal Dalam Negeri dilarang mempekerjakan TKA dengan jabatan Komisaris.

3. Ketentuan Pasal 16 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 16

RPTKA untuk pekerjaan bersifat sementara diberikan untuk:

- a. pembuatan film yang bersifat komersial dan telah mendapat izin dari instansi yang berwenang;
  - b. melakukan audit, kendali mutu produksi, atau inspeksi pada cabang perusahaan di Indonesia untuk jangka waktu lebih dari 1 (satu) bulan;
  - c. pekerjaan yang berhubungan dengan pemasangan mesin, elektrikal, layanan purna jual, atau produk dalam masa penjangkakan usaha.
4. Ketentuan Pasal 37 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 37

- (1) Setiap pemberi kerja TKA wajib memiliki IMTA yang diterbitkan oleh Direktur.
  - (2) TKA yang menduduki jabatan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris atau anggota Pembina, anggota Pengurus, anggota Pengawas yang berdomisili di luar negeri tidak wajib memiliki IMTA.
  - (3) Kewajiban memiliki IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan TKA sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
5. Ketentuan Pasal 40 ayat (2) dihapus, sehingga Pasal 40 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 40

- (1) DKP-TKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (1) huruf a ditetapkan sebesar US \$ 100 (seratus) dollar Amerika per-jabatan/bulan untuk setiap TKA yang dibayarkan dimuka.
  - (2) Dihapus.
  - (3) Pemberi kerja TKA yang mempekerjakan TKA kurang dari 1 (satu) bulan wajib membayar DKP-TKA sebesar 1 (satu) bulan penuh.
  - (4) Formulir pembayaran DKP-TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
    - a. nama pemberi kerja TKA;
    - b. nama TKA;
    - c. jabatan TKA;
    - d. jangka waktu penggunaan TKA;
    - e. jumlah yang dibayarkan.
  - (5) Pembayaran DKP-TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pemberi kerja TKA dan disetorkan pada rekening DKP-TKA pada Bank Pemerintah yang ditunjuk oleh Menteri.
  - (6) DKP-TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP).
6. Ketentuan Pasal 46 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 46

- (1) IMTA untuk pekerjaan bersifat sementara diberikan untuk:
  - a. pembuatan film yang bersifat komersial dan telah mendapat izin dari instansi yang berwenang;
  - b. melakukan audit, kendali mutu produksi, atau inspeksi pada cabang perusahaan di Indonesia untuk jangka waktu lebih dari 1 (satu) bulan;

c. pekerjaan yang berhubungan dengan pemasangan mesin, elektrikal, layanan purna jual, atau produk dalam masa penajajakan usaha.

(2) IMTA untuk pekerjaan bersifat sementara diberikan untuk jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan dan tidak dapat diperpanjang.

7. Ketentuan Pasal 66 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 66

Pemberi kerja TKA yang mempekerjakan TKA pada jabatan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris atau anggota Pembina, anggota Pengurus, anggota Pengawas yang berdomisili di Indonesia wajib memiliki IMTA sejak tanggal diterbitkan keputusan pengesahan pendirian dan/atau perubahan dari instansi yang berwenang.

8. Di antara Pasal 66 dan Pasal 67 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 66A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 66A

Ketentuan lebih lanjut mengenai pendampingan TKI dalam rangka alih teknologi dan keahlian diatur lebih lanjut dengan Keputusan Dirjen.

9. Di antara BAB XI dan BAB XII disisipkan 1 (satu) bab, yakni BAB XIA dan di antara Pasal 66A dan Pasal 67 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 66B sehingga berbunyi sebagai berikut:

BAB XIA  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 66B

Pada saat Peraturan Menteri ini diundangkan, pemberi kerja TKA yang telah melakukan pembayaran DKP-TKA berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing bagi:

- a. jabatan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris atau anggota Pembina, anggota Pengurus, anggota Pengawas yang berdomisili di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2);
- b. pekerjaan yang bersifat sementara diberikan untuk memberikan bimbingan, penyuluhan, dan pelatihan dalam penerapan dan inovasi teknologi industri untuk meningkatkan mutu dan desain produk industri serta kerja sama pemasaran luar negeri bagi Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (1) huruf a, memberikan ceramah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (1) huruf c, mengikuti rapat yang diadakan dengan kantor pusat atau perwakilan di Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (1) huruf d, TKA dalam uji coba kemampuan dalam bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (1) huruf f, pekerjaan yang sekali selesai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (1) huruf g;

tidak dapat ditarik kembali.



Pasal II

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 23 Oktober 2015

MENTERI KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

M. HANIF DHAKIRI

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 23 Oktober 2015

DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2015 NOMOR 1599

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA  
KEPALA BIRO HUKUM,



BUDIMAN, SH  
NIP. 19600324 198903 1 001



**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA**

**NOMOR 2 TAHUN 2011**

**TENTANG**

**PERUBAHAN ATAS UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2008  
TENTANG PARTAI POLITIK**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang:

- a. bahwa dalam rangka menguatkan pelaksanaan demokrasi dan sistem kepartaian yang efektif sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diperlukan penguatan kelembagaan serta peningkatan fungsi dan peran Partai Politik;
- b. bahwa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik perlu diubah sesuai dengan tuntutan dan dinamika perkembangan masyarakat;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu membentuk Undang-Undang tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik.

Mengingat:

1. Pasal 20, Pasal 21, Pasal 22E ayat (3), Pasal 24C ayat (1), Pasal 28, Pasal 28C ayat (2), dan Pasal 28J Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4801).

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

dan

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan:

UNDANG-UNDANG TENTANG PERUBAHAN ATAS UNDANG-UNDANG  
NOMOR 2 TAHUN 2008 TENTANG PARTAI POLITIK.

### **Pasal I**

Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4801) diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 angka 7 diubah sehingga Pasal 1 berbunyi sebagai berikut:

**“Pasal 1**

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

1. Partai Politik adalah organisasi yang bersifat nasional dan dibentuk oleh sekelompok warga negara Indonesia secara sukarela atas dasar kesamaan kehendak dan cita-cita untuk memperjuangkan dan membela kepentingan politik anggota, masyarakat, bangsa dan negara, serta memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
  2. Anggaran Dasar Partai Politik, selanjutnya disingkat AD, adalah peraturan dasar Partai Politik.
  3. Anggaran Rumah Tangga Partai Politik, selanjutnya disingkat ART, adalah peraturan yang dibentuk sebagai penjabaran AD.
  4. Pendidikan Politik adalah proses pembelajaran dan pemahaman tentang hak, kewajiban, dan tanggung jawab setiap warga negara dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.
  5. Keuangan Partai Politik adalah semua hak dan kewajiban Partai Politik yang dapat dinilai dengan uang, berupa uang, atau barang serta segala bentuk kekayaan yang dimiliki dan menjadi tanggung jawab Partai Politik.
  6. Menteri adalah Menteri yang membidangi urusan hukum dan hak asasi manusia.
  7. Kementerian adalah Kementerian yang membidangi urusan hukum dan hak asasi manusia.”
- 
2. Ketentuan Pasal 2 ayat (1) dan ayat (5) diubah, di antara ayat (1) dan ayat (2) disisipkan 2 (dua) ayat yakni ayat (1a) dan ayat (1b)

serta pada ayat (4) ditambahkan 4 (empat) huruf yakni huruf g, huruf h, huruf i, dan huruf m, sehingga Pasal 2 berbunyi sebagai berikut:

## **“Pasal 2**

- 1) Partai Politik didirikan dan dibentuk oleh paling sedikit 30 (tiga puluh) orang warga negara Indonesia yang telah berusia 21 (dua puluh satu) tahun atau sudah menikah dari setiap provinsi.
  - (1a) Partai Politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didaftarkan oleh paling sedikit 50 (lima puluh) orang pendiri yang mewakili seluruh pendiri Partai Politik dengan akta notaris.
    - (1b) Pendiri dan pengurus Partai Politik dilarang merangkap sebagai anggota Partai Politik lain.
- 2) Pendirian dan pembentukan Partai Politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyertakan 30% (tiga puluh per seratus) keterwakilan perempuan.
- 3) Akta notaris sebagaimana dimaksud pada ayat (1a) harus memuat AD dan ART serta kepengurusan Partai Politik tingkat pusat.
- 4) AD sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memuat paling sedikit:
  - a. asas dan ciri Partai Politik;
  - b. visi dan misi Partai Politik;
  - c. nama, lambang, dan tanda gambar Partai Politik;
  - d. tujuan dan fungsi Partai Politik;

- e. organisasi, tempat kedudukan, dan pengambilan keputusan;
  - f. kepengurusan Partai Politik;
  - g. mekanisme rekrutmen keanggotaan Partai Politik dan jabatan politik;
  - h. sistem kaderisasi;
  - i. mekanisme pemberhentian anggota Partai Politik;
  - j. peraturan dan keputusan Partai Politik;
  - k. pendidikan politik;
  - l. keuangan Partai Politik; dan
  - m. mekanisme penyelesaian perselisihan internal Partai Politik.
- 5) Kepengurusan Partai Politik tingkat pusat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun dengan menyertakan paling sedikit 30% (tiga puluh per seratus) keterwakilan perempuan.”

3. Ketentuan Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) huruf c, huruf d, dan huruf e diubah, sehingga Pasal 3 berbunyi sebagai berikut:

### **“Pasal 3**

- 1) Partai Politik harus didaftarkan ke Kementerian untuk menjadi badan hukum.
- 2) Untuk menjadi badan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Partai Politik harus mempunyai:
  - a. akta notaris pendirian Partai Politik;
  - b. nama, lambang, atau tanda gambar yang tidak mempunyai persamaan pada pokoknya atau keseluruhannya dengan nama, lambang, atau tanda gambar yang telah dipakai

secara sah oleh Partai Politik lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan;

- c. kepengurusan pada setiap provinsi dan paling sedikit 75% (tujuh puluh lima per seratus) dari jumlah kabupaten/kota pada provinsi yang bersangkutan dan paling sedikit 50% (lima puluh per seratus) dari jumlah kecamatan pada kabupaten/kota yang bersangkutan;
- d. kantor tetap pada tingkatan pusat, provinsi, dan kabupaten/kota sampai tahapan terakhir pemilihan umum; dan
- e. rekening atas nama Partai Politik.”

4. Ketentuan Pasal 4 ayat (1) diubah sehingga Pasal 4 berbunyi sebagai berikut:

#### **“Pasal 4**

- 1) Kementerian menerima pendaftaran dan melakukan penelitian dan/atau verifikasi kelengkapan dan kebenaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dan Pasal 3 ayat (2).
- 2) Penelitian dan/atau verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lama 45 (empat puluh lima) hari sejak diterimanya dokumen persyaratan secara lengkap.
- 3) Pengesahan Partai Politik menjadi badan hukum dilakukan dengan Keputusan Menteri paling lama 15 (lima belas) hari sejak berakhirnya proses penelitian dan/atau verifikasi.
- 4) Keputusan Menteri mengenai pengesahan Partai Politik sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia.”

5. Ketentuan Pasal 5 diubah sehingga Pasal 5 berbunyi sebagai berikut:

**“Pasal 5**

- (1) AD dan ART dapat diubah sesuai dengan dinamika dan kebutuhan Partai Politik.
- (2) Perubahan AD dan ART sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan hasil forum tertinggi pengambilan keputusan Partai Politik.
- (3) Perubahan AD dan ART sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus didaftarkan ke Kementerian paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak terjadinya perubahan tersebut.
- (4) Pendaftaran perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menyertakan akta notaris mengenai perubahan AD dan ART.”

6. Ketentuan Pasal 16 ayat (2) diubah sehingga Pasal 16 berbunyi sebagai berikut:

**“Pasal 16**

- (1) Anggota Partai Politik diberhentikan keanggotaannya dari Partai Politik apabila:
  - a. meninggal dunia;
  - b. mengundurkan diri secara tertulis;
  - c. menjadi anggota Partai Politik lain; atau
  - d. melanggar AD dan ART.
- (2) Tata cara pemberhentian keanggotaan Partai Politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur di dalam AD dan ART.

(3) Dalam hal anggota Partai Politik yang diberhentikan adalah anggota lembaga perwakilan rakyat, pemberhentian dari keanggotaan Partai Politik diikuti dengan pemberhentian dari keanggotaan di lembaga perwakilan rakyat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.”

7. Di antara ayat (3) dan ayat (4) Pasal 19 disisipkan 1 (satu) ayat yakni ayat (3a), sehingga Pasal 19 berbunyi sebagai berikut:

**“Pasal 19**

- (1) Kepengurusan Partai Politik tingkat pusat berkedudukan di ibu kota negara.
- (2) Kepengurusan Partai Politik tingkat provinsi berkedudukan di ibu kota provinsi.
- (3) Kepengurusan Partai Politik tingkat kabupaten/kota berkedudukan di ibu kota kabupaten/kota.
- (3a) Kepengurusan Partai Politik tingkat kecamatan berkedudukan di ibu kota kecamatan.
- (4) Dalam hal kepengurusan Partai Politik dibentuk sampai tingkat kelurahan/desa atau sebutan lain, kedudukan kepengurusannya disesuaikan dengan wilayah yang bersangkutan.”

8. Ketentuan Pasal 23 ayat (2) diubah sehingga Pasal 23 berbunyi sebagai berikut:

**“Pasal 23**



- (1) Pergantian kepengurusan Partai Politik di setiap tingkatan dilakukan sesuai dengan AD dan ART.
- (2) Susunan kepengurusan hasil pergantian kepengurusan Partai Politik tingkat pusat didaftarkan ke Kementerian paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak terbentuknya kepengurusan yang baru.
- (3) Susunan kepengurusan baru Partai Politik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri paling lama 7 (tujuh) hari terhitung sejak diterimanya persyaratan.”

9. Ketentuan Pasal 29 ayat (1) huruf c dan huruf d serta ayat (2) diubah, dan di antara ayat (1) dan ayat (2) disisipkan 1 (satu) ayat yakni ayat (1a), sehingga Pasal 29 berbunyi sebagai berikut:

#### **“Pasal 29**

- (1) Partai Politik melakukan rekrutmen terhadap warga negara Indonesia untuk menjadi:
  - a. anggota Partai Politik;
  - b. bakal calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
  - c. bakal calon kepala daerah dan wakil kepala daerah; dan
  - d. bakal calon Presiden dan Wakil Presiden.
- (1a) Rekrutmen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui seleksi kaderisasi secara demokratis sesuai dengan AD dan ART dengan mempertimbangkan paling sedikit 30% (tiga puluh per seratus) keterwakilan perempuan.

- (2) Rekrutmen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d dilakukan secara demokratis dan terbuka sesuai dengan AD dan ART serta peraturan perundang-undangan.
  - (3) Penetapan atas rekrutmen sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (1a), dan ayat (2) dilakukan dengan keputusan pengurus Partai Politik sesuai dengan AD dan ART.”
10. Ketentuan Pasal 32 diubah sehingga Pasal 32 berbunyi sebagai berikut:

**“Pasal 32**

- (1) Perselisihan Partai Politik diselesaikan oleh internal Partai Politik sebagaimana diatur di dalam AD dan ART.
- (2) Penyelesaian perselisihan internal Partai Politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh suatu mahkamah Partai Politik atau sebutan lain yang dibentuk oleh Partai Politik.
- (3) Susunan mahkamah Partai Politik atau sebutan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan oleh Pimpinan Partai Politik kepada Kementerian.
- (4) Penyelesaian perselisihan internal Partai Politik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus diselesaikan paling lambat 60 (enam puluh) hari.
- (5) Putusan mahkamah Partai Politik atau sebutan lain bersifat final dan mengikat secara internal dalam hal perselisihan yang berkenaan dengan kepengurusan.”

11. Ketentuan Pasal 33 ayat (1) diubah sehingga Pasal 33 berbunyi sebagai berikut:

**“Pasal 33**

- (1) Dalam hal penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 tidak tercapai, penyelesaian perselisihan dilakukan melalui pengadilan negeri.
- (2) Putusan pengadilan negeri adalah putusan tingkat pertama dan terakhir, dan hanya dapat diajukan kasasi kepada Mahkamah Agung.

Perkara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselesaikan oleh pengadilan negeri paling lama 60 (enam puluh) hari sejak gugatan perkara terdaftar di kepaniteraan pengadilan negeri dan oleh Mahkamah Agung paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak memori kasasi terdaftar di kepaniteraan Mahkamah Agung.”

12. Di antara ayat (3) dan ayat (4) Pasal 34 disisipkan 2 (dua) ayat yakni ayat (3a) dan ayat (3b) serta ayat (4) diubah, sehingga Pasal 34 berbunyi sebagai berikut:

**“Pasal 34**

- (1) Keuangan Partai Politik bersumber dari:
  - a. iuran anggota;

- b. sumbangan yang sah menurut hukum; dan
  - c. bantuan keuangan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (2) Sumbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dapat berupa uang, barang, dan/atau jasa.
- (3) Bantuan keuangan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diberikan secara proporsional kepada Partai Politik yang mendapatkan kursi di Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah provinsi, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten/kota yang penghitungannya berdasarkan jumlah perolehan suara.
- (3a) Bantuan keuangan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diprioritaskan untuk melaksanakan pendidikan politik bagi anggota Partai Politik dan masyarakat.
- (3b) Pendidikan Politik sebagaimana dimaksud pada ayat (3a) berkaitan dengan kegiatan:
- a. pendalaman mengenai empat pilar kebangsaan dan bernegara yaitu Pancasila, UUD 1945, Bhinneka Tunggal Ika dan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
  - b. pemahaman mengenai hak dan kewajiban warga negara Indonesia dalam membangun etika dan budaya politik; dan

- c. pengkaderan anggota Partai Politik secara berjenjang dan berkelanjutan.
  - (4) Bantuan keuangan dan laporan penggunaan bantuan keuangan kepada Partai Politik sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan (3a) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.”
13. Di antara Pasal 34 dan Pasal 35 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 34A yang berbunyi sebagai berikut:

**“Pasal 34A**

- (1) Partai Politik wajib menyampaikan laporan pertanggungjawaban penerimaan dan pengeluaran yang bersumber dari dana bantuan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1) huruf c kepada Badan Pemeriksa Keuangan secara berkala 1 (satu) tahun sekali untuk diaudit paling lambat 1 (satu) bulan setelah tahun anggaran berakhir.
- (2) Audit laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir.
- (3) Hasil audit atas laporan pertanggungjawaban penerimaan dan pengeluaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Partai Politik paling lambat 1 (satu) bulan setelah diaudit.”

14. Ketentuan Pasal 35 ayat (1) huruf c diubah sehingga Pasal 35 berbunyi sebagai berikut:

**“Pasal 35**

- (1) Sumbangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1) huruf b yang diterima Partai Politik berasal dari:
- a. perseorangan anggota Partai Politik yang pelaksanaannya diatur dalam AD dan ART;
  - b. perseorangan bukan anggota Partai Politik, paling banyak senilai Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) per orang dalam waktu 1 (satu) tahun anggaran; dan
  - c. perusahaan dan/atau badan usaha, paling banyak senilai Rp 7.500.000.000,00 (tujuh miliar lima ratus juta rupiah) per perusahaan dan/atau badan usaha dalam waktu 1 (satu) tahun anggaran.
- (2) Sumbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada prinsip kejujuran, sukarela, keadilan, terbuka, tanggung jawab, serta kedaulatan dan kemandirian Partai Politik.”

15. Ketentuan Pasal 39 diubah sehingga Pasal 39 berbunyi sebagai berikut:

**“Pasal 39**

- (1) Pengelolaan keuangan Partai Politik dilakukan secara transparan dan akuntabel.
- (2) Pengelolaan keuangan Partai Politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diaudit oleh akuntan publik setiap 1 (satu) tahun dan diumumkan secara periodik.
- (3) Partai Politik wajib membuat laporan keuangan untuk keperluan audit dana yang meliputi:
  - a. laporan realisasi anggaran Partai Politik;
  - b. laporan neraca; dan
  - c. laporan arus kas.”

16. Ketentuan Pasal 45 diubah sehingga Pasal 45 berbunyi sebagai berikut:

**“Pasal 45**

Pembubaran Partai Politik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 diumumkan dalam Berita Negara

Republik Indonesia oleh Kementerian.”

17. Ketentuan Pasal 47 ayat (1) diubah sehingga Pasal 47 berbunyi sebagai berikut:

**“Pasal 47**

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Pasal 3, Pasal 9 ayat (1), dan Pasal 40 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa penolakan pendaftaran Partai Politik sebagai badan hukum oleh Kementerian.
- (2) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf h dikenai sanksi administratif berupa teguran oleh Pemerintah.
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf i dikenai sanksi administratif berupa penghentian bantuan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sampai laporan diterima oleh Pemerintah dalam tahun anggaran berkenaan.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf j dikenai sanksi administratif berupa teguran oleh Komisi Pemilihan Umum.
- (5) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (3) huruf e dikenai sanksi administratif yang ditetapkan oleh badan/lembaga yang bertugas untuk menjaga kehormatan dan martabat Partai Politik beserta anggotanya.”

18. Ketentuan Pasal 51 ayat (1), ayat (2), dan ayat (4) diubah, ayat (3) dihapus, di antara ayat (1) dan ayat (2) disisipkan 3 (tiga) ayat yakni ayat (1a), ayat (1b), dan ayat (1c), sehingga Pasal 51 berbunyi sebagai berikut:



## **“Pasal 51**

- (1) Partai Politik yang telah disahkan sebagai badan hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik tetap diakui keberadaannya dengan kewajiban melakukan penyesuaian menurut Undang-Undang ini dengan mengikuti verifikasi.
  - (1a) Verifikasi Partai Politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Partai Politik yang dibentuk setelah Undang-Undang ini diundangkan, selesai paling lambat 2 ½ (dua setengah) tahun sebelum hari pemungutan suara pemilihan umum.
  - (1b) Dalam hal Partai Politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memenuhi syarat verifikasi, keberadaan Partai Politik tersebut tetap diakui sampai dilantiknya anggota DPR, DPRD provinsi, dan DPRD kabupaten/kota hasil Pemilihan Umum tahun 2014.
  - (1c) Anggota DPR, DPRD provinsi, dan DPRD kabupaten/kota dari Partai Politik sebagaimana dimaksud pada ayat (1b) tetap diakui keberadaannya sebagai anggota DPR, DPRD provinsi, dan DPRD kabupaten/kota sampai akhir periode keanggotaannya.
- (2) Perubahan AD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (4) huruf g, huruf h, huruf i, dan huruf m wajib dipenuhi pada kesempatan pertama diselenggarakan forum tertinggi pengambilan keputusan Partai Politik sesuai dengan AD dan ART setelah Undang-Undang ini diundangkan.
- (3) Dihapus.

- (4) Penyelesaian perkara Partai Politik yang sedang dalam proses pemeriksaan di pengadilan dan belum diputus sebelum Undang-Undang ini diundangkan, penyelesaiannya diputus berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik.
- (5) Perkara Partai Politik yang telah didaftarkan ke pengadilan sebelum Undang-Undang ini diundangkan dan belum diproses, perkara dimaksud diperiksa dan diputus berdasarkan Undang-Undang ini.”

## **Pasal II**

Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-Undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan Di Jakarta,

Pada Tanggal 15 Januari 2011

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

DR. H. SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

Diundangkan Di Jakarta,

Pada Tanggal 15 Januari 2011

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

PATRIALIS AKBAR

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2011 NOMOR 8

## **PENJELASAN**

### **UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA**

#### **NOMOR 2 TAHUN 2011**

#### **TENTANG**

### **PERUBAHAN ATAS UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2008 TENTANG PARTAI POLITIK**

#### **I. UMUM**

Sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,

kemerdekaan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat merupakan hak asasi manusia yang harus dilaksanakan untuk memperkuat semangat kebangsaan dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia yang demokratis. Hak untuk berserikat dan berkumpul ini kemudian diwujudkan dalam pembentukan Partai Politik sebagai salah satu pilar demokrasi dalam sistem politik Indonesia.

Partai Politik sebagai pilar demokrasi perlu ditata dan disempurnakan untuk mewujudkan sistem politik yang demokratis guna mendukung sistem presidensiil yang efektif. Penataan dan penyempurnaan Partai Politik diarahkan pada dua hal utama, yaitu, pertama, membentuk sikap dan perilaku Partai Politik yang terpola atau sistemik sehingga terbentuk budaya politik yang mendukung prinsip-prinsip dasar sistem demokrasi. Hal ini ditunjukkan dengan sikap dan perilaku Partai Politik yang memiliki sistem seleksi dan rekrutmen keanggotaan yang memadai serta mengembangkan sistem pengkaderan dan kepemimpinan politik yang

kuat. Kedua, memaksimalkan fungsi Partai Politik baik fungsi Partai Politik terhadap negara maupun fungsi Partai Politik terhadap rakyat melalui pendidikan politik dan pengkaderan serta rekrutmen politik yang efektif untuk menghasilkan kader-kader calon pemimpin yang memiliki kemampuan di bidang politik.

Upaya untuk memperkuat dan mengefektifkan sistem presidensiil, paling tidak dilakukan pada empat hal yaitu pertama, mengkondisikan terbentuknya sistem multipartai sederhana, kedua, mendorong terciptanya pelembagaan partai yang demokratis dan akuntabel, ketiga, mengkondisikan terbentuknya kepemimpinan partai yang demokratis dan akuntabel dan keempat mendorong penguatan basis dan struktur kepartaian pada tingkat masyarakat.

Adapun hal-hal pokok yang diatur dalam penataan dan penyempurnaan Partai Politik di Indonesia adalah persyaratan pembentukan Partai Politik, persyaratan kepengurusan Partai Politik, perubahan AD dan ART, rekrutmen dan pendidikan politik, pengelolaan keuangan Partai Politik dan kemandirian Partai Politik.

## **II. PASAL DEMI PASAL**

### **Pasal I**

Angka 1

#### **Pasal 1**

Cukup jelas.

Angka 2

## **Pasal 2**

Cukup jelas.

Angka 3

## **Pasal 3**

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "mempunyai persamaan pada pokoknya atau keseluruhannya dengan nama, lambang, dan tanda gambar Partai Politik lain" adalah memiliki kemiripan yang menonjol dan menimbulkan kesan

adanya persamaan, baik mengenai bentuk, cara penempatan, cara penulisan maupun kombinasi antara unsur-unsur yang terdapat dalam nama, lambang, dan tanda gambar Partai Politik lain.

Huruf c

Kota/kabupaten administratif di wilayah Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta kedudukannya setara dengan kota/kabupaten di provinsi lain.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “kantor tetap” adalah kantor yang layak, milik sendiri, sewa, pinjam pakai, serta mempunyai alamat tetap.

Huruf e

Cukup jelas.

Angka 4

#### **Pasal 4**

Ayat (1)

Penelitian dan/atau verifikasi Partai Politik dilakukan secara administratif dan periodik oleh Kementerian bekerja sama dengan instansi terkait.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Angka 5

#### **Pasal 5**

Cukup jelas.

Angka 6

#### **Pasal 16**

Cukup jelas.

Angka 7

#### **Pasal 19**



Cukup jelas.

Angka 8

### **Pasal 23**

Cukup jelas.

Angka 9

### **Pasal 29**

Cukup jelas.

Angka 10

### **Pasal 32**

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “perselisihan Partai Politik” meliputi antara lain: (1) perselisihan yang berkenaan dengan kepengurusan; (2) pelanggaran terhadap hak anggota Partai Politik; (3) pemecatan tanpa alasan yang jelas; (4) penyalahgunaan kewenangan; (5)

pertanggungjawaban keuangan; dan/atau (6) keberatan terhadap keputusan Partai Politik.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Angka 11

### **Pasal 33**

Cukup jelas.

Angka 12

**Pasal 34**

Cukup jelas.

Angka 13

**Pasal 34A**

Cukup jelas.

Angka 14

**Pasal 35**

Cukup jelas.

Angka 15

**Pasal 39**

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “akuntan publik” adalah akuntan yang terdaftar dalam organisasi profesi Ikatan Akuntan Indonesia.

Yang dimaksud dengan “diumumkan secara periodik” adalah dipublikasikan setiap setahun sekali melalui media massa.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Angka 16

#### **Pasal 45**

Cukup jelas.

Angka 17

#### **Pasal 47**

Cukup jelas.

Angka 18

#### **Pasal 51**

Cukup jelas.

## **Pasal II**

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 5189

## BIODATA PENULIS



### **Rumainur, SH, MH Ph.D**

Dilahirkan di Bukittinggi (Agam) 11 Mei 1968. Pendidikan Sekolah Dasar (tahun 1981) dan Sekolah Menengah Pertama (tahun 1984) diselesaikan di Palupuh Kabupaten Agam, sedangkan Sekolah Menengah Atas diselesaikan di SMAN 2 Kota Bukittinggi 1987.

Sarjana Hukum (1992) dan Magister Ilmu Hukum (2006) diselesaikan di Universitas Andalas Padang. Menamatkan Doktor Falsafah (Ph.D) pada Faculty of Law National Universiti of Malaysia 2012. Adalah pakar Hukum Tenaga Kerja yang sekaligus dosen hukum bisnis dan peneliti. Aktif berbagai kegiatan sosial dan politik. Saat ini menjadi Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Nasional-Jakarta. Sekaligus juga sebagai Tenaga Ahli di Komisi VI DPR-RI. Aktif sebagai Majelis Pengawas Notaris Daerah Jakarta Selatan-Jakarta dan kegiatan sosial lainnya.