

**LEGAL PROTECTION FOR FOREIGN WORKERS IN THE CASE OF UNILATERAL
TERMINATION OF EMPLOYMENT BEFORE THE END OF THE EMPLOYMENT
PERIOD**

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA ASING DALAM HAL PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK SEBELUM BERAKHIRNYA MASA KERJA**

Desi Lestari Lubis

Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang
hk20.desilestari lubis@mhs.ubpkarawang.ac.id

Muhamad Abas

Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang
muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id

Yuniar Rahmatiar

Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang
yuniar.rahmatiar@ubpkarawang.ac.id

Tatang Targana

Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang
tatang.targana@ubpkarawang.ac.id

Abstract

The state holds constitutional responsibility in the field of labor by providing legal protection to ensure legal certainty for individuals involved, particularly in the context of employing foreign labor. However, such protection applies only to foreign workers who meet the legal standing requirements in Indonesia. This research addresses the case of unilateral termination of employment against Stephane Baudoin by PT Origin Resort Lombok. Utilizing a normative juridical method, the findings indicate Baudoin's entitlement to legal recourse due to fulfilling the criteria of legal standing in labor matters. The appellate decision of the Supreme Court confirms PT Origin Resort Lombok's violation of the Job Creation Law. This study aims to contribute to the literature on the protection of foreign workers, focusing on industrial relations disputes and legal safeguards.

Keywords: Foreign Workers, Industrial Relations Disputes, Legal Protection.

Abstrak

Negara bertanggung jawab secara konstitusional dalam bidang ketenagakerjaan dengan memberikan perlindungan hukum untuk memastikan kepastian subjek hukum dalam konteks penggunaan tenaga kerja asing. Namun, perlindungan ini hanya berlaku bagi tenaga kerja asing yang memenuhi legal standing di Indonesia. Penelitian ini mengangkat kasus PHK sepihak terhadap Stephane Baudoin oleh PT. Origin Resort Lombok. Dengan metode yuridis normatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa Baudoin berhak melakukan upaya hukum karena memenuhi syarat sebagai subyek legal standing dalam ketenagakerjaan. Putusan kasasi Mahkamah Agung menegaskan pelanggaran Undang-Undang Cipta Kerja oleh PT. Origin Resort Lombok. Penelitian ini bertujuan memberikan sumbangan literatur dalam konteks perlindungan tenaga kerja asing, dengan fokus pada perselisihan hubungan industrial dan perlindungan hukum.

Kata Kunci: Tenaga Kerja Asing, Perselisihan Hubungan Industrial (PHK), Perlindungan Hukum.

I. PENDAHULUAN

Indonesia menghadapi kekurangan tenaga terampil lokal dalam beberapa sektor khusus seperti teknologi dan industri, sehingga membutuhkan kontribusi dari tenaga kerja asing guna mempercepat pertumbuhan teknologi dan inovasi dalam industri tertentu,¹ hal ini menjadi suatu kenyataan yang harus dihadapi karena pengaruh globalisasi dan integrasi ekonomi sehingga mendorong mobilitas tenaga kerja antar lintas negara juga karena berbagai kesepakatan internasional. Indonesia sebagai anggota WTO (*World Trade Organization*) juga berkomitmen mendukung pertukaran tenaga kerja untuk memperkuat ekonomi kerja sama antar negara, oleh karena hal tersebut lebih mudah bagi tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia.² Disatu sisi mempekerjakan tenaga kerja asing memiliki beberapa keuntungan:

1. Tenaga kerja asing dapat mengajarkan keterampilan teknologi terbaru kepada pekerja Indonesia.
2. Sadar dan berpengetahuan tentang pasar global.
3. Kompeten dalam tawar-menawar dengan pedagang internasional, terutama dalam konteks usaha kecil menengah, dimana

ketidakkampungan informasi dan *lobbying* terkadang tidak mencukupi.³

Berdasarkan data kementerian tenaga kerja total tenaga kerja asing di Indonesia mencapai 168.048 per-2023 hal ini meningkat cukup tajam dibandingkan tahun sebelumnya pada tahun 2022 yaitu sebanyak 111.537.⁴ Peningkatan jumlah tenaga kerja asing telah mempengaruhi dinamika pasar kerja serta menimbulkan berbagai konsekuensi, hal ini karena tenaga kerja asing umumnya lebih dikaitkan dengan dampaknya yang dapat mengurangi peluang kerja di negara tujuan (*country of destination*). Namun di sisi lain sudah seharusnya dalam bidang ketenagakerjaan menjadi kewajiban konstitusional negara untuk turut serta melindungi tenaga kerja asing guna kepastian hukum sehingga tercapainya keseimbangan antara melindungi tenaga kerja Indonesia dan tenaga kerja asing.

Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) merupakan dasar hukum dalam penggunaan tenaga kerja asing bahwa tenaga kerja asing hanya boleh bekerja di Indonesia untuk jabatan dan periode waktu yang ditentukan, serta harus memiliki

¹ Anik Iftitah, "Peranan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam Perwujudan Cita Pembangunan Hukum Tenaga Kerja di Indonesia," *Jurnal Supremasi* 7, no. 2 (April 4, 2018): 1, <https://doi.org/10.35457/supremasi.v7i2.377>.

² Widodo Suryandono, *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum* (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2018).

³ N. R. Meifilanti, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Berakhir," *Jurist Diction* 2, no. 1 (2018).

⁴ Kemenaker, *Pengesahan Rencana Tenaga Kerja Asing Yang Diterbitkan Di Indonesia Januari-Desember 2023, 2024*, <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1654>.

kualifikasi yang sesuai dengan jabatan yang akan diisi.

Menurut Iman Soepomo perjanjian kerja dibuat antara pengusaha dan tenaga kerja untuk menjamin bahwa kewajiban dan hak para pihak dalam perjanjian tersebut terpenuhi guna memberikan kepastian dan keadilan. Dimana tenaga kerja memiliki kewajiban untuk bekerja dan menerima hak berupa upah, dan kewajiban majikan mempekerjakan tenaga kerja dan membayar upah. Hanya saja yang menjadi masalah berdasarkan kenyataan di lapangan, terdapat ketimpangan yaitu dalam hal PHK yang tidak didasari oleh undang-undang ketenagakerjaan. Pelanggaran terhadap perjanjian kerja tersebut oleh pengusaha dengan tidak memperhatikan ketentuan administratif yang berlaku.⁵

Sebelum berakhirnya masa kerja pada perjanjian jika pengusaha secara sepihak melakukan pemutusan hubungan kerja tentu menjadi permasalahan bagi tenaga kerja asing yang tidak mengetahui aturan hukum maupun upaya hukum yang dapat dilakukan baik secara non litigasi ataupun Litigasi. (perlindungan hak, batasan perlindungan tenaga kerja asing, maupun pengawasan pada saat pemulangan tenaga kerja asing). Hal ini menjadi kesempatan para pemberi kerja untuk menyimpang dari ketentuan hukum ketenagakerjaan. Walaupun sudah jelas

terdapat aturan hukum mengenai PHK sebelum masa kerja berakhir sebagaimana Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum periode yang telah ditetapkan dalam kontrak kerja waktu tertentu berakhir, atau jika hubungan kerja berakhir bukan karena alasan yang diatur dalam Pasal 61 ayat 1, pihak yang mengakhiri hubungan kerja harus memberikan kompensasi kepada pihak lain sesuai dengan upah pekerja/buruh hingga akhir masa kontrak kerja.

Pada penelitian ini penulis memfokuskan pada kasus Stephane Baudoin, seorang tenaga kerja asing yang merupakan warga negara perancis, sebagai penggugat kemudian ia mengajukan gugatan ganti rugi kepada PT Origin Resort Lombok selaku pengusaha atau tergugat. Yang secara sepihak sebelum berakhirnya jangka waktu dalam perjanjian kerja telah melakukan PHK. Stephane Baudoin merasa dirugikan karena tidak sesuai sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja *Letter of Employeement* Nomor 034/loe-albr/2021, bahwa perjanjian kerja tersebut menetapkan Stephane baudoin sebagai pekerja mulai tanggal 01, Agustus, 2021 dengan jangka waktu 1 tahun hingga Juli 2022, namun PT Origin Resort Lombok secara sepihak melakukan PHK terhadap Stephane Baudoin pada tanggal 14, Desember, 2021, sebelum masa kontrak berakhir. Sebagai akibatnya, Stephane

⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015).

Baudoin mengajukan tuntutan ganti rugi terhadap PT Origin Resort Lombok.

Sebelumnya sudah ada kajian serupa mengenai PHK dalam penggunaan pekerja asing di Indonesia, kajian yang dilakukan oleh Hillary Hendry menjabarkan bahwa dalam studi kasus “No:285/PDT.SUS-PHI/2015/PN.JKT.PST jo.Putusan Mahkamah Agung No:33 K/PDT.SUS-PHI/2017 Jo. Putusan Mahkamah Agung nomor 165 PK/PDT.SUS-PHI/2018”. Perusahaan telah mengakhiri kontrak kerja dengan pekerja asing secara sepihak. Konsekuensi yang harus dihadapi perusahaan tersebut harus membayar upah kepada tenaga kerja asing, sesuai sisa kontrak yang ada sebagaimana ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perusahaan tersebut juga terbukti melanggar ketentuan terkait surat (IMTA) izin menggunakan tenaga kerja asing yang secara jelas mengatur bahwa tidak boleh melakukan perubahan terkait jabatan tenaga kerja asing untuk posisi lain dan ketika mempekerjakan tenaga kerja asing harus dengan izin kementerian ketenagakerjaan dan transmigrasi.⁶

Dari uraian sebelumnya, penulis merasa tertarik dalam mengkaji terkait, Bagaimana aspek perlindungan upaya hukum oleh tenaga kerja asing yang di-PHK secara sepihak

sebelum berakhirnya masa kerja dan Bagaimana pertimbangan hakim dalam memutuskan gugatan PHK sepihak yang dilakukan PT Origin Resort Lombok kepada Stephane baudoin studi kasus (No: 1061 K/Pdt.Sus-PHI/2023). Sehingga diharapkan bahwa hasil kajian ini dapat menambah sesuatu yang baru dalam pengetahuan tentang ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan hak tenaga kerja asing dalam mengajukan gugatan sebagai subjek yang diberikan perlindungan dalam melakukan upaya hukum dan pencegahan penyalahgunaan PHK oleh pengusaha. Sehingga mendorong lingkungan kerja yang stabil dan interaksi yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah studi hukum normatif yang dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dengan menggunakan data utama yang bersumber dari data sekunder, seperti buku-buku, teori, asas hukum, dan peraturan undang-undang yang relevan⁷ dengan putusan pengadilan terutama dalam konteks hukum ketenagakerjaan dan perselisihan hubungan industrial.

Penelitian ini memiliki spesifikasi deskriptif analitis. Pemilihan spesifikasi ini

⁶ S. Hendry, H., & Atalim, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing (Tka) Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 1285/Pdt.,” *Jurnal Hukum Adigama* 2, no. 1 (2019).

⁷ Anik Iftitah, ed., *Metode Penelitian Hukum*, Mei 2023 (Sada Kurnia Pustaka, 2023), <https://repository.sadapenerbit.com/index.php/books/catalog/book/54>.

bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh dan melakukan kajian sistematis⁸ terhadap pengaturan dalam bidang ketenagakerjaan, khususnya terkait perlindungan bagi tenaga kerja asing terkait pemutusan hubungan kerja secara sepihak sebelum masa kontrak berakhir.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Upaya Hukum Bagi Perlindungan Pekerja Asing yang di PHK Sepihak Sebelum Masa Kerja Berakhir (Studi Putusan No: 1061 K/Pdt.Sus-Phi/2023)

Beberapa landasan pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum ketenagakerjaan secara normatif terkandung dalam Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) menjelaskan bahwa setiap individu memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaan, Pasal 28D ayat 1 menegaskan bahwa semua individu memiliki hak untuk diakui, dilindungi, dan mendapatkan kepastian hukum yang adil, serta diperlakukan sama di mata hukum. Sedangkan Pasal 28D ayat 2 menegaskan hak setiap individu untuk menerima imbalan dan perlakuan yang adil dan pantas dalam konteks hubungan kerja. Yang diperjelas dan

dipertegas dalam peraturan terkait bidang ketenagakerjaan sebagaimana Pasal 5 UU Ketenagakerjaan Setiap pekerja memiliki hak yang sama tanpa adanya perlakuan diskriminatif dalam mendapatkan kesempatan pekerjaan.

Dalam beberapa pasal di atas dapat diartikan bahwa kemampuan untuk bekerja dan menghidupi diri sendiri dengan layak guna memenuhi kebutuhan dasar hidup dengan kualitas yang memadai merupakan HAM, yang dimiliki dan melekat pada masing-masing individu dan harus di lindungi terlepas dari perbedaan jenis kelamin, suku, ras dan agama sesuai dengan bakat dan kompetensi mereka. Hak tersebut dapat berbentuk menerima jaminan hukum dan perlindungan yang sama atas hak-haknya selama mereka bekerja di Indonesia kemudian terhadap hak tersebut dipegang oleh subjek hukum yang berasal dari peraturan hukum yang memiliki wewenang serta berfungsi sebagai seperangkat aturan atau peraturan yang dapat melindungi satu sama lain.⁹

Perlindungan hukum merupakan istilah umum yang mengacu pada ragam tindakan hukum yang dilakukan oleh lembaga penegak hukum kepada mereka yang mencari perlindungan dan rasa aman terhadap

⁸ Depri Liber Sonata, "Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris: Karakteristik Khas Dari Metode Meneliti Hukum," *Fiat Justicia Jurnal Ilmu Hukum* Volume 8, no. 1 (2014).

⁹ Rumainur, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Untuk Penegakkan Hak Asasi Manusia* (Jakarta: Tampuniak Mustika Edukarya, 2018).

gangguan dan ancaman eksternal, baik secara fisik maupun psikologis.¹⁰

Mengacu kepada hal tersebut maka penulis berpendapat bahwa tenaga kerja asing juga berhak diberikan perlindungan hukum berupa upaya hukum dalam hal ketenagakerjaan. Perlu dilihat juga bahwa tenaga kerja asing tersebut harus memenuhi *legal standing* sebagai subyek hukum yang berhak mendapatkan perlindungan hukum di Indonesia. Dalam buku konstitusi sebagai rumah bangsa Harjono menyatakan *legal standing* sebagai keadaan dimana individu atau kelompok yang memenuhi persyaratan memiliki hak untuk mengajukan gugatan pada sengketanya dihadapan pengadilan.¹¹

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, terkait syarat utama dalam penggunaan TKA ialah melalui pengesahan RPTKA dan IMTA. Pasal 42 ayat 1 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap majikan yang menggunakan pekerja asing harus mendapatkan persetujuan tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Dengan disebutkannya izin tertulis tersebut mengacu kepada IMTA. Lebih lanjut Pengaturan terkait IMTA pada Pasal 8 Ayat 1 PerPres No 72 Tahun 2014 menyatakan bahwa setiap

majikan yang mempekerjakan TKA wajib memiliki IMTA yang diterbitkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Selain itu, Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2017 menjadi pedoman bagi pengadilan dalam menangani perkara dengan isu hukum serupa untuk mencapai penyelesaian hukum dan mencegah perbedaan dalam putusan, dengan rumusan Hukum Kamar Perdata Khusus Nomor 2 Poin B Pengadilan Hubungan Industrial sebagai berikut:

1. Tenaga kerja dari luar negeri hanya bisa ditempatkan di Indonesia untuk posisi dan periode yang terbatas.
2. Perlindungan hukum hanya berlaku bagi tenaga kerja asing yang memiliki izin.
3. Ketika izin berakhir maka tidak lagi mendapat perlindungan hukum.

Menurut analisa Penulis dapat di simpulkan bahwa sebelum UU Cipta Kerja, untuk memperoleh perlindungan hukum saat mengajukan gugatan di pengadilan, tenaga kerja asing wajib memiliki RPTKA dan IMTA namun jika masa berlaku RPTKA-IMTA telah berakhir, mereka tidak dilindungi secara hukum di pengadilan, ataupun jika pengusaha mengakhiri hubungan kerja saat kontrak masih berlaku, hubungan kerja tersebut dianggap telah berakhir. Hal ini juga tertera dalam putusan Mahkamah Agung MA No: 346/K.Pdt.Sus Phi/2020 terhadap gugatan pemohon kasasi Jeffrey Zachary Layne warga negara amerika serikat dijelaskan bahwa apabila tenaga kerja asing masih bekerja di Indonesia, sedangkan masa

¹⁰ Christine Kansil C.S.T Kansil, *Hukum Tata Negara Republik Indonesia. Edisi Revisi* (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2008).

¹¹ H. Mursyid, M., Mahfuz, A. L., Hayatuddin, K., & Yusuf, "Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung Atas PHK Sepihak Pekerja Yang Bekerja Di Dua Perusahaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung No. 969 K/Pdt. Sus-PHI/2021)," *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 2 (2023).

berlakunya IMTA telah berakhir dianggap telah melanggar hukum sehingga tidak dapat dilindungi secara hukum. sebagai akibatnya dalam putusan tersebut permohonan kasasi ditolak.

Setelah perubahan aturan pada tahun 2023, setiap majikan yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan mereka yang disetujui oleh pemerintah pusat. Maka secara eksplisit peraturan perizinan penggunaan TKA terkait IMTA di hapus sehingga pengusaha yang mempekerjakan TKA untuk memenuhi persyaratan perizinan yakni dengan hanya membuat RPTKA saja yang disahkan oleh pemerintah pusat atau pejabat tertentu. hal ini tentu mempermudah dalam persyaratan penggunaan tenaga kerja asing.¹² Adapun permohonan pengesahan RPTKA yang disampaikan oleh pengusaha diatur pada Pasal 12 Ayat 2 PP No 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan TKA RPTKA paling sedikit memuat terkait identitas majikan, alasannya mempekerjakan TKA, posisi TKA dalam struktur perusahaan, jumlah TKA, durasi penggunaan, lokasi kerja, identitas pendamping TKA, dan rencana penyerapan tenaga kerja lokal tahunan.

Menurut analisa penulis, bahwa dalam konteks persyaratan penggunaan tenaga kerja asing, pada peraturan baru yang menetapkan

bagi tenaga kerja asing yang memiliki RPTKA sudah memperoleh perlindungan hukum, yang pada peraturan sebelumnya hanya tersedia bagi tenaga kerja asing yang mempunyai RPTKA-IMTA. Setelah pengesahan RPTKA tenaga kerja asing mendapatkan izin kerja dan visa izin tinggal. Pengusaha yang melanggar aturan ini dapat dikenai sanksi administratif meliputi denda, penghentian sementara dalam proses permohonan pengesahan RPTKA, maupun pencabutan pengesahan RPTKA. Dengan kata lain, tenaga kerja asing yang sudah mempunyai RPTKA berhak memperoleh perlindungan hukum dapat berupa melakukan upaya hukum jika dirasa haknya di langgar oleh pengusaha.

Jika ditarik dalam kasus Stephane Baudoin tenaga kerja asing menurut penulis ia sudah memenuhi *legal standing* sebagai subyek hukum yang berhak mendapatkan perlindungan hukum di Indonesia dalam hal ketenagakerjaan. Selanjutnya atas perselisihan yang terjadi ia dapat melakukan upaya hukum secara non litigasi maupun litigasi. Hal ini di buktikan dengan adanya izin tinggal "*Limited Stay & Re- Entry*" nomor: 2C11EC0168-V untuk periode tinggal yakni berlaku selama 1 (satu) tahun sesuai masa kerja yang disepakati dalam perjanjian kerja.

Dalam pasal 1 ayat 4 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan definisi terkait PHK yaitu perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah konflik yang muncul dalam situasi di mana terdapat perbedaan pendapat tentang penghentian

¹² R. Zainuddin, M., Alfons, S. S., & Soplantila, "Implikasi Pengaturan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Eksistensi Tenaga Kerja Lokal," *PATTIMURA Law Study Review* 1, no. 2 (2023).

hubungan kerja oleh salah satu pihak. Langkah hukum dalam menangani konflik di bidang hubungan industrial tersebut dapat di tempuh melalui nonlitigasi dan litigasi. Jika melalui non litigasi pada mulanya diperlukan perundingan bipartit yang dilakukan secara diskusi dua arah yang dilakukan oleh pihak pengusaha dengan pekerja ataupun perwakilan pekerja, hal ini merupakan salah satu upaya hukum non litigasi yang bisa ditempuh pekerja untuk menyelesaikan perselisihan. Tujuan dari perundingan ini guna mencapai kata kesepakatan yang dapat menciptakan kedamaian antara kedua belah pihak, jika kesepakatan tercapai dapat dirumuskan ke dalam bentuk perjanjian kerja bersama.¹³ Namun jika kesepakatan tersebut tidak tercapai maka langkah selanjutnya adalah melalui perundingan tripartit dengan mediator dari pihak dinas ketenagakerjaan setempat. Apabila musyawarah bipartit dan tripartit telah dilakukan tidak juga menemukan solusi, pihak yang dirugikan bisa mengajukan gugatan pada PHI dengan kelengkapan berkas yang membuktikan bahwa upaya penyelesaian secara berunding telah dilakukan secara maksimal.¹⁴

Langkah upaya hukum dalam penyelesaian secara litigasi dapat diselesaikan dengan:

a. Pengadilan hubungan industrial

Jika pihak lawan yang merasa dirugikan dalam perselisihan tidak dapat mencapai kesepakatan melalui perundingan bipartit ataupun tripartit, memiliki hak untuk mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat yang memiliki keistimewaan berupa kewenangan dalam menyelesaikan perselisihannya. Pengadilan ini juga dapat menindaklanjuti eksekusi dalam perjanjian bersama apabila di langgar salah satu pihak.

b. Mahkamah Agung

Dalam perselisihan hubungan industrial tidak ada istilah untuk mengajukan banding, hal ini guna mencapai efektivitas pengadilan dalam menyelesaikan masalah. maka pihak yang keberatan terhadap putusan tingkat pertama dapat mengajukan kasasi ke mahkamah agung, hanya saja terdapat pembatasan sengketa dalam mengajukan kasasi yakni sebatas perselisihan PHK dan perselisihan hak sedangkan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja jika sudah diputusan pada tingkat pertama itu merupakan putusan terakhir yang tidak dapat di ajukan untuk kasasi.¹⁵

¹³ V. A. Pui, "Analisis Yuridis Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Asing Melalui Mediasi (Studi Penelitian Di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam)," *Wajah Hukum* 4, no. 2 (2020).

¹⁴ M. F. Hadistianto, "Problematika Regulasi Mengenai Daluwarsa Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia," *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum* 7, no. 1 (2022).

¹⁵ Pui, "Analisis Yuridis Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Asing Melalui Mediasi (Studi Penelitian Di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam)."

3.2 Pertimbangan Hakim dalam Memutuskan Perkara Gugatan PHK Sepihak yang Dilakukan PT Origin Resort Lombok Kepada Stephane baudoin Studi Kasus (No: 1061 K/Pdt.Sus-Phi/2023)

Dalam kasus perselisihan hubungan industrial PHK yang dilakukan PT Origin Resort Lombok terhadap Stephane Baudoin bermula ketika tergugat mengirimkan *Notice Letter* yang merupakan pemberitahuan pemutusan hubungan kerja kepada penggugat dengan tertanggal 14, Desember, 2021. Sedangkan dalam perjanjian kerja Nomor:034/LOE- ALBR/2021 tertanggal 01, Agustus, 2021 pada bagian jangka waktu perjanjian tersebut berlaku 1 (satu) tahun yaitu dari tanggal 01, Agustus, 2021 sampai 31, juli, 2022 oleh karenanya Penggugat menuntut hak-hak dengan mengajukan upaya hukum kepada Tergugat berupa penggantian biaya upah hingga berakhirnya masa perjanjian.

Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Mataram pada 3 Juli 2023 memutuskan bahwa eksepsi dari tergugat diterima, gugatan dari penggugat ditolak, dan penggugat diminta membayar biaya perkara sejumlah Rp175.000,00. Keputusan tersebut didasarkan pada pelanggaran batas waktu satu tahun untuk mengajukan gugatan dalam sengketa pemutusan hubungan kerja, yang terjadi karena penggugat mengajukan gugatan lebih dari satu tahun setelah hubungan kerja berakhir.

Menurut analisa penulis bahwa dalam pertimbangan hakim yang menjadi dasar putusan tersebut terkait daluwarsanya gugatan penggugat sehingga pada pokok perkara gugatan penggugat ditolak. Sebab makna daluwarsa berkaitan erat dengan jangka waktu, yang jika di hubungkan dengan gugatan diperoleh arti batas waktu untuk mengajukan gugatan. (Hadistianto, 2022) terdapat beberapa hal yang terlewatkan oleh pertimbangan hakim yakni Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menetapkan bahwa gugatan terkait pemutusan hubungan kerja oleh pekerja hanya dapat diajukan dalam waktu satu tahun setelah menerima keputusan dari pihak pengusaha, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keberlakuan pada pasal 159 dan pasal 171 Undang-undang ketenagakerjaan telah dihapus dikarenakan terhitung ditahun 2023 pemerintah mengeluarkan peraturan baru Pasal 159 dan 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihapus oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Sebagai gantinya, pedoman untuk pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 154A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tersebut.

Hakim kurang jeli dalam menelaah perjanjian kerja antara pengusaha yaitu PT Origin Resort Lombok dengan Stephane Baudoin dikarenakan pengusaha melakukan beberapa pelanggaran dalam perjanjian kerja tersebut:

1) Wanprestasi terhadap isi perjanjian

Dalam perjanjian kerja tersebut para pihak telah membaca dan menyetujui isi dari perjanjian, akan tetapi sebelum masa perjanjian selesai pihak pengusaha PT Origin Resort Lombok mem-PHK secara sepihak tenaga kerja asing atau Stephane Baudoin. Seharusnya kedua belah pihak dalam perjanjian memikul masing-masing hak dan kewajibannya. Para pihak sepakat untuk terikat dengan hak dan kewajiban yang diatur dalam perjanjian. Dalam perjanjian juga memberikan hak atas menuntut sesuatu. Sehingga sudah tepat apabila dihubungkan dengan ketentuan pada Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan dalam kontrak kerja waktu tertentu, atau jika hubungan kerja berakhir tanpa sesuai dengan ketentuan Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja harus membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu kontrak berakhir. Oleh karena itu, Stephane Baudoin berhak untuk mendapatkan penilaian ganti rugi atas

wanprestasi yang dilakukan oleh pihak pengusaha. Penghitungan ganti rugi tersebut harus memperhitungkan kerugian yang ditimbulkan dan harus disampaikan dalam bentuk uang, sehingga dapat mencegah potensi permasalahan yang timbul jika penggantian rugi dilakukan dengan metode lain.¹⁶

2) Pelanggaran terhadap masa percobaan/*probation*

Praktik penggunaan masa percobaan untuk pekerja waktu tertentu, tidak diperbolehkan dan bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, perlu dipahami pada konsep masa percobaan/*probation* hanya berlaku pada pekerja waktu tidak tertentu, pada kasus Stephane Baudoin ia merupakan tenaga kerja asing yang terikat pada perjanjian jangka waktu tertentu. Sedangkan sudah jelas terhadap masa *probation* tidak diperbolehkan bagi pekerja waktu tertentu yang di atur dalam Pasal 58 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa tidak boleh ada masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. Sehingga pengusaha PT Origin Resort Lombok yang mencantumkan klausul terkait masa *probation* dalam perjanjian kerja tersebut tersebut telah melanggar aturan hukum.

¹⁶ A. Habibi, K., & Saputra, "Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Kepada Karyawan Terkait Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu," *Jurnal Ilmu Hukum The Juris* 7, no. 2 (2023).

2. Dalam Pengadilan Kasasi Mahkamah Agung

Setelah pengadilan hubungan industrial di PN Mataram mengeluarkan putusan pada 3 Juli 2023, Stephane Baudoin mengajukan kasasi pada 13 Juli 2023 (No. 5/Akta.Kas-PHI/2023/PN Mtr. juncto No. 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN). Mahkamah Agung kemudian membatalkan putusan PN Mataram.

Setelah pengadilan hubungan industrial di Pengadilan Negeri Mataram mengeluarkan putusan pada tanggal 3 Juli 2023, Stephane Baudoin mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 13 Juli 2023 dengan nomor 5/Akta.Kas-PHI/2023/PN Mtr., yang terkait dengan putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN. Mahkamah Agung kemudian memutuskan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Stephane Baudoin dan membatalkan putusan pengadilan hubungan industrial di Pengadilan Negeri Mataram tersebut.

Dalam penilaian sendiri, Mahkamah Agung menolak eksepsi yang diajukan oleh pihak tergugat secara keseluruhan dan mengabulkan sebagian dari gugatan yang diajukan oleh pihak penggugat. Mahkamah Agung menyatakan bahwa hubungan kerja antara penggugat dan tergugat berakhir sejak tanggal 14 Desember 2021 dan menghukum tergugat untuk membayar ganti rugi kepada penggugat sebesar Rp283.000.000,00 secara tunai. Meskipun Mahkamah Agung menolak gugatan penggugat untuk hal lainnya yang diajukan, mereka juga menghukum termohon

kasasi untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan, dengan biaya dalam tingkat kasasi sejumlah Rp500.000,00.

Dalam pertimbangan hakim Mahkamah Agung, dinyatakan bahwa pengadilan hubungan industrial di Pengadilan Negeri Mataram telah keliru dalam menerapkan hukum dengan beberapa hal yang perlu dipertimbangkan:

- a. Pengadilan tidak tepat menolak gugatan Penggugat dengan alasan gugatan telah kedaluwarsa. Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial hanya berlaku untuk kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja yang melakukan kesalahan berat, mengundurkan diri, atau sedang menjalani proses hukum pidana. Ketentuan Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga telah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
- b. Bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja *Letter of Emloyeement* Nomor 034/LOE-ALBR/2021 memang benar diperuntukkan untuk tenaga kerja asing, perjanjian tersebut tertanggal 1 Agustus 2021 yang berlaku 1 (satu) tahun sampai dengan bulan Juli 2022, penggugat merupakan tenaga kerja tergugat.
- c. Penggugat mengajukan tuntutan ganti rugi atas pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan. Terbukti bahwa tergugat mengakhiri hubungan kerja dengan penggugat pada tanggal 14 Desember 2021, sebelum berakhirnya masa perjanjian kerja, seperti yang dinyatakan dalam *notice letter* yang diterima. Yang tanpa adanya diskusi bersama ataupun kesepakatan terkait pemutusan hubungan kerja, yang seharusnya berakhir pada bulan Juli 2022. Atas hal tersebut tergugat wajib mengganti kerugian kepada penggugat atas sisa masa kontrak 8 bulan gaji.

Selanjutnya atas dasar pertimbangan hakim mahkamah agung nomor 1061 K/Pdt.Sus-PHI/2023 maka penulis melakukan analisis ditinjau berdasarkan teori kepastian hukum :

Gustav Radbruch menegaskan bahwa untuk mencapai keadilan membutuhkan upaya hukum. Kepastian ini merupakan wujud yang nyata dari pemaksaan dan penuntutan dari suatu perbuatan, terlepas dari siapapun yang melakukannya yang sudah diatur konsekuensinya dalam hukum.¹⁷ Untuk tercapainya prinsip persamaan dimata hukum tanpa pembedaan maka diperlukan kepastian hukum. selanjutnya dari paparan teori kepastian hukum tersebut. Hakim memerlukan landasan pertimbangan yang meliputi fakta-fakta peristiwa, fakta-fakta hukum, serta penggunaan norma-norma hukum, baik yang termaktub dalam hukum positif, hukum kebiasaan, yurisprudensi,

maupun teori-teori hukum, dan hal-hal lain yang relevan.

1. Pada pertimbangan hakim MA pada kasus ini sudah memperhatikan dan sudah sesuai terhadap konteks hukum yang berlaku bahwa pengaruh pada pencabutan pasal-pasal terkait daluwarsa pada pasal 82 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sudah dicabut sehingga tidak berlaku dengan memperhatikan peraturan pengganti dengan memperhatikan peraturan penggantinya yaitu UU Cipta Kerja.¹⁸

2. Kedudukan hukum tenaga kerja asing.

Tenaga kerja di perusahaan di kategorikan menjadi 3 kelompok yakni pekerja tetap, pekerja sementara dan pekerja harian lepas. Dalam penggunaannya dan penempatannya biasanya pekerja tetap menangani pekerjaan di kantor ia menangani dan mengendalikan semua hal yang berkaitan dengan kegiatan produksi. Pekerja dalam waktu jangka waktu tertentu adalah pekerja yang turut membantu mandor teknis dalam mengawasi pekerjaan kegiatan produksi, sedangkan pekerja harian lepas ialah tenaga kerja yang bekerja di lapangan dan menyelesaikan tugasnya dalam jangka waktu tertentu.¹⁹

¹⁸ Hadistianto, "Problematika Regulasi Mengenai Daluwarsa Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia."

¹⁹ Mursyid, M., Mahfuz, A. L., Hayatuddin, K., & Yusuf, "Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung Atas PHK Sepihak Pekerja Yang Bekerja Di Dua

¹⁷ Marwan Mas, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004).

Pada prinsip asas *lex specialis* menetapkan bahwa tenaga kerja asing merupakan pekerja dalam waktu tertentu (PKWT). Terdapat 2 hal yang menjadi alasan mengapa tenaga kerja asing berlaku dalam prinsip tersebut berlaku. yang pertama didasarkan pada analisis historis keberadaan dan penerapan tenaga kerja asing hanya terbatas pada penggunaannya untuk kemampuan dalam pembangunan serta penanaman modal dan transfer teknologi, alasan kedua ialah didasarkan pada asas sementara waktu dan penafsiran sistematis sesuai aturan ketenagakerjaan. Pasal 42 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa tenaga kerja asing hanya dapat dipekerjakan di Indonesia untuk jabatan tertentu dan dalam jangka waktu tertentu, dengan syarat memiliki kualifikasi yang sesuai dengan jabatan yang akan diemban. Ini menegaskan bahwa TKA hanya boleh dipekerjakan untuk jabatan atau posisi tertentu dan dalam jangka waktu yang ditentukan.

Maka menurut penulis pada pertimbangan hakim mahkamah agung dalam perkara nomor 1061 K/Pdt.Sus-PHI/2023 sudah tepat telah mencantumkan dasar status hukum tenaga kerja asing Stephane Baudoin yakni pekerja PKWT. hal

tersebut di buktikan dengan *Letter of Employeement* Nomor 034/LOE-ALBR/2021, tanggal 1 Agustus 2021 yang berlaku 1 (satu) tahun sampai dengan bulan Juli 2022, sehingga dalam penyelesaian perkara ini adanya kepastian hukum bagi subjek tenaga kerja asing Stephane Baudoin.

Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja disusun berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak, kemampuan hukum mereka, ketersediaan pekerjaan yang ditawarkan, dan bahwa pekerjaan tersebut tidak melanggar ketertiban umum, moralitas, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Terkait kesepakatan para pihak dan kemampuan untuk membuat kesepakatan adalah persyaratan subjektif melibatkan kedua belah pihak yang masuk ke dalam perjanjian tersebut, jika persyaratan subjektif tersebut tidak terpenuhi perjanjian dapat dibatalkan. Adapun ketentuan pada poin 3 dan 4 masing-masing berkaitan dengan tujuan perjanjian tersebut diadakan, jika persyaratan objektif tersebut tidak terpenuhi dengan demikian perjanjian tersebut dapat batal demi hukum.²⁰

Dari segi syarat sahnya perjanjian menurut penulis perjanjian kerja antara Stephane Baudoin telah memenuhi dasar

²⁰ Habibi, K., & Saputra, "Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Kepada Karyawan Terkait Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu."

perjanjian kerja, dimana perjanjian kerja antara Stephane Baudoin dibuat dan ditandatangani dalam bahasa Inggris dan bahasa Indonesia sebagaimana tertera dalam P-3: fotokopi dari asli Surat Perjanjian Kerja Nomor: 034/LOE-ALBR/2021 tertanggal 01 Agustus 2021 sebagai dokumen terjemahan dari *Letter of Employment* (vide Bukti P-2) oleh Penerjemah Tersumpah; Bukti lainnya juga di kuatkan dengan adanya surat izin tinggal "*Limited Stay & Re- Entry*" nomor: 2C11EC0168-V berlaku selama 1 (satu) tahun sesuai masa kerja yang disepakati dalam Perjanjian Kerja. sehingga dapat dikatakan kedua belah pihak tersebut sepakat dengan ketentuan perjanjian tersebut.

3. Legalitas hubungan kerja

Lalu Husni menyatakan terkait hubungan kerja merupakan hubungan yang berlaku bagi seorang pekerja dan pengusaha setelah dibuatnya perjanjian kerja, bahwa pekerja berkomitmen untuk bekerja dengan pengusaha sesuai perintah sehingga mendapatkan imbalan upah sebagaimana dalam perjanjian tersebut, kemudian pengusaha menunjukkan kesediaannya untuk mempekerjakan pekerja dengan memberikan upah.²¹ Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya 3 unsur dalam hubungan kerja tersebut yakni upah, perintah, dan pekerja. Dalam kasus Stephane

Baudoin menurut penulis ia telah memenuhi ketiga unsur tersebut yaitu:

- 1) Perintah dalam perjanjian bahwa stephane baudoin bekerja sebagai *general manager* di PT Origin Resort Lombok
- 2) Bahwa stephane baudoin merupakan pekerja yang telah memenuhi syarat dalam hal *legal standing* yang berhak mendapatkan perlindungan
- 3) Dalam perjanjian kerja tersebut telah disetujui oleh pihak pengusaha dan tenaga kerja bahwa pada bagian upah tersebut terbagi menjadi 2 yaitu upah ketika *work from home* dan upah ketika bekerja di tempat kerja.

Sehingga sudah tepat mahkamah agung menghukum tergugat atau pengusaha PT Origin Resort Lombok untuk memberikan ganti rugi secara finansial kepada Penggugat secara tunai dan sebanyak Rp283.000.000,00 (dua ratus delapan puluh tiga juta rupiah). Dengan rincian:

Kompensasi ganti rugi 8x Rp 34.000.000,00	
=Rp272.000.000,00	
Ongkos pulang	=Rp 11.000.000,00
Jumlah	=Rp283.000.000,00

Adapun perhitungan upah sebesar Rp34.000.000,00 merupakan perhitungan yang disetarakan pada saat penggugat bekerja di rumah atau *work from home* dikarenakan pandemi Covid-19.

Dari putusan Hakim mahkamah agung Nomor:1061 K/Pdt.Sus-Phi/2023 menurut penulis sudah memberikan kepastian hukum

²¹ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*.

terhadap tenaga kerja asing Stephane Baudoin dengan memperhatikan aturan hukum terbaru yang berlaku, status hukum pekerja asing dan legalitas hubungan pekerja. Juga memberikan perlindungan ini merupakan perlindungan bagi TKA pada saat dipulangkan ke negara asalnya sebagaimana Pasal 45 Ayat 1C UU Cipta Kerja.²² Hal tersebut di atas semakin menegaskan bahwa undang-undang dan peraturan pemerintah mempengaruhi pemberi kerja dalam menjalankan kekuasaannya terhadap pekerja.²³

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkap pentingnya pengaturan legal standing bagi Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum. Melalui analisis kasus Stephane Baudoin, yang memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dan visa izin tinggal yang sah, serta didukung oleh Pasal 42 ayat 1 Undang-Undang Cipta Kerja, terbukti bahwa TKA memiliki hak untuk menempuh upaya hukum terkait perselisihan hubungan industrial, termasuk gugatan atas pemutusan hubungan kerja sepihak. Putusan Hakim Mahkamah Agung yang membatalkan

putusan Pengadilan Hubungan Industrial sebelumnya, dengan mempertimbangkan peraturan hukum yang terkini, menegaskan pentingnya pemahaman dan penerapan hukum yang sesuai. Analisis terhadap putusan tersebut menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh PT Origin Resort Lombok melanggar ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja. Oleh karena itu, pengaturan legal standing TKA memberikan dasar yang kuat bagi perlindungan hukum dan keadilan dalam hubungan kerja di Indonesia, serta menekankan perlunya pengetahuan yang mendalam tentang peraturan hukum yang berlaku dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Book

- C.S.T Kansil, Christine Kansil. *Hukum Tata Negara Republik Indonesia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2008.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015.
- Iftitah, Anik, ed. *Metode Penelitian Hukum*. Mei 2023. Sada Kurnia Pustaka, 2023. <https://repository.sadapenerbit.com/index.php/books/catalog/book/54>.
- Kemenaker. *Pengesahan Rencana Tenaga Kerja Asing Yang Diterbitkan Di Indonesia Januari-Desember 2023*, 2024. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1654>.
- Mas, Marwan. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.

²² Kemenaker, *Pengesahan Rencana Tenaga Kerja Asing Yang Diterbitkan Di Indonesia Januari-Desember 2023*.

²³ K. Kantachote, "Micromanagement of Foreign Domestic Workers in Singapore: The Influence of State Regulations and Laws," *Heliyon* 9, no. 7 (2023), <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17679>.

Rumainur. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Untuk Penegakkan Hak Asasi Manusia*. Jakarta : Tampuniak Mustika Edukarya, 2018.

Suryandono, Widodo. *Tenaga Kerja Asing: Analisis Poliitik Hukum*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2018.

Regulations

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang CiptaKerja Menjadi Undang-Undang

Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping

Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Sebagai Pedoman Pelaksanaan Bagi Tugas bagi Pengadilan

Journal

Habibi, K., & Saputra, A. "Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Kepada Karyawan Terkait Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu." *Jurnal Ilmu Hukum The Juris* 7, no. 2 (2023).

Hadistianto, M. F. "Problematika Regulasi Mengenai Daluwarsa Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia." *Refleksi Hukum: Jurnal*

Ilmu Hukum 7, no. 1 (2022).

Hendry, H., & Atalim, S. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing (Tka) Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 1285/Pdt." *Jurnal Hukum Adigama* 2, no. 1 (2019).

Iftitah, Anik. "Peranan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Perwujudan Cita Pembangunan Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia." *Jurnal Supremasi* 7, no. 2 (April 4, 2018): 1. <https://doi.org/10.35457/supremasi.v7i2.377>.

Kantachote, K. "Micromanagement of Foreign Domestic Workers in Singapore: The Influence of State Regulations and Laws." *Heliyon* 9, no. 7 (2023). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17679>.

Iftitah, Anik. "Peranan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Perwujudan Cita Pembangunan Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia." *Jurnal Supremasi* 7, no. 2 (April 4, 2018): 1. <https://doi.org/10.35457/supremasi.v7i2.377>.

Kantachote, K. "Micromanagement of Foreign Domestic Workers in Singapore: The Influence of State Regulations and Laws." *Heliyon* 9, no. 7 (2023). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17679>.

Meifilianti, N. R. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Berakhir." *Jurist Diction* 2, no. 1 (2018).

Mursyid, M., Mahfuz, A. L., Hayatuddin, K., & Yusuf, H. "Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung Atas PHK Sepihak Pekerja Yang Bekerja Di Dua Perusahaan (Studi Kasus Putusan

- Mahkamah Agung No. 969 K/Pdt. Sus-
PHI/2021).” *Innovative: Journal Of
Social Science Research* 3, no. 2 (2023).
- Pui, V. A. “Analisis Yuridis Penyelesaian
Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja
Terhadap Tenaga Kerja Asing Melalui
Mediasi (Studi Penelitian Di Dinas
Tenaga Kerja Kota Batam).” *Wajah
Hukum* 4, no. 2 (2020).
- Sonata, Depri Liber. “Metode Penelitian
Hukum Normatif Dan Empiris:
Karakteristik Khas Dari Metode
Meneliti Hukum.” *Fiat Justicia Jurnal
Ilmu Hukum* Volume 8, no. 1 (2014).
- Zainuddin, M., Alfons, S. S., & Soplantila, R.
“Implikasi Pengaturan Tenaga Kerja
Asing Dalam Undang-Undang Nomor 6
Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
Terhadap Eksistensi Tenaga Kerja
Lokal.” *PATTIMURA Law Study
Review* 1, no. 2 (2023).