

PERAN PERUSAHAAN DALAM MELINDUNGI HAK TENAGA KERJA ASING

Priskila Putri Simamora
Universitas Mulawarman
priskilaputriiii23@gmail.com

Erna Susanti
Universitas Mulawarman
ernasusanti@fh.unmul.ac.id

Khristyawan Wisnu Wardana
Universitas Mulawarman
wisnuwardana@fh.unmul.ac.id

Abstract

This research is directed at examining 2 (two) problems, namely first, legal protection of the rights of foreign workers based on Samarinda District Court Decision Number 65/Pdt. Sus-PHI/2017/PN. Smr Jo Supreme Court Decision 1121 K/Pdt.Sus-PHI/2018 and secondly, legal liability by companies for the rights of foreign workers who are not stated in the employment agreement. The study of this problem was carried out using doctrinal legal research. The results of this research conclude that firstly, legal protection for the rights of foreign workers has been regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Employment as preventive protection and is confirmed in the ruling of the Samarinda District Court which granted some of the claims of foreign workers with consideration of several rights claimed by them. foreign workers are not included in the work agreement as repressive protection, and secondly, legal responsibility by the company for the rights of foreign workers who are not stated in the work agreement, namely fulfilling the company's obligations which is one of the conditions for employing foreign workers in Indonesia.

Keywords: *Accountability; Protection; Rights.*

Abstrak

Penelitian ini diarahkan untuk mengkaji 2 (dua) permasalahan, yaitu pertama, perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja asing berdasarkan Putusan PN Samarinda Nomor 65/Pdt. Sus-PHI/2017/PN. Smr Jo Putusan Mahkamah Agung 1121 K/Pdt.Sus-PHI/2018 serta kedua, pertanggungjawaban hukum oleh perusahaan terhadap hak tenaga kerja asing yang tidak tercantum dalam perjanjian kerja. Pengkajian terhadap permasalahan tersebut dilakukan dengan menggunakan penelitian hukum doktrinal. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pertama, perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja asing telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai perlindungan preventifnya dan dipertegas dalam amar putusan PN Samarinda yang mengabulkan sebagian gugatan tenaga kerja asing dengan pertimbangan beberapa hak yang diklaim oleh tenaga kerja asing tidak tercantum dalam perjanjian kerja sebagai perlindungan represifnya, serta kedua, pertanggungjawaban hukum oleh perusahaan terhadap hak tenaga kerja asing yang tidak tercantum dalam perjanjian kerja yaitu memenuhi kewajiban perusahaan yang menjadi salah satu syarat mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia.

Kata Kunci: *Hak; Perlindungan; Pertanggungjawaban.*

I. PENDAHULUAN

Dewasa ini, Indonesia berada dalam era globalisasi yang memiliki dampak signifikan

terhadap kemajuan, terutama dalam bidang teknologi dan informasi yang terus berkembang. Selain itu, Indonesia juga sedang

mengupayakan berbagai langkah untuk meningkatkan perekonomian ke arah yang lebih baik. Seiring dengan hal tersebut Indonesia dianugerahi sumber daya alam yang berlimpah, namun tidak dengan ketersediaan tenaga ahli untuk mengelolanya. Banyaknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh Indonesia seharusnya membuat Indonesia dapat mengelola sumber daya alamnya secara mandiri. Namun, dengan keterbatasan sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria perusahaan menjadikan penghambat dalam kemajuan perekonomian Indonesia.

General Agreement on Trade in Services (GATS) merupakan perjanjian dalam bidang perdagangan internasional yang berlaku pada tahun 1995 kemudian dengan keikutsertaan Indonesia dalam GATS mengikat Indonesia untuk tunduk pada ketentuan yang telah disepakati, salah satunya adalah liberalisasi perdagangan jasa yang dituangkan dalam *Schedule of Specific Commitment*.¹ Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menyatakan “Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.”²

Hal ini berdampak pada perekrutan Tenaga Kerja Asing oleh perusahaan, sebab Tenaga Kerja Asing hanya dapat dipekerjakan dengan jangka waktu tertentu yang mempunyai makna masa kerjanya pendek dengan kemampuan profesional.

Dengan penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia maka hal yang patut untuk diperhatikan adalah perlindungan hukum kepada Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia. Seperti halnya yang dicantumkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pasal ini mencakup perlindungan terhadap tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia. Dengan demikian, negara juga perlu memastikan bahwa tenaga kerja asing memperoleh perlakuan yang adil dan setara dengan warga negara Indonesia dalam hal upah, kondisi kerja yang aman dan sehat, serta hak-hak lainnya yang terkait dengan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Di Kota Balikpapan, data terbaru yang dipublikasi oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan yaitu pada tahun 2022 ada sebanyak 831 orang tenaga kerja asing bekerja di Kota Balikpapan.³ Penting untuk dicatat bahwa Pasal 27 ayat (2) ini juga menegaskan prinsip

¹ Ruswandiana. (2015). *Pengaruh General Agreement on Trade in Services (GATS) Terhadap Sektor Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Universitas Atmajaya Yogyakarta. Hlm 5.

² Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³ Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. *Banyaknya Tenaga Kerja Lokal dan Tenaga Kerja Asing Menurut Jenis Kelamin di Kota Balikpapan Tahun 2022*.

kemanusiaan, yang berarti bahwa tenaga kerja asing harus diperlakukan dengan penuh martabat dan tidak boleh diskriminatif. Negara juga harus memastikan bahwa tenaga kerja asing memiliki akses yang sama dengan warga negara Indonesia terhadap fasilitas sosial, seperti pendidikan, kesehatan, dan perlindungan sosial lainnya.

Di Indonesia, terdapat kasus tidak dicantumkan hak Tenaga Kerja Asing pada perjanjian kerja, seperti yang terjadi pada Putusan Pengadilan Negeri (PN) Samarinda Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smr Jo Putusan Mahkamah Agung 1121 K/Pdt.Sus-PHI/2018. Hak Tenaga Kerja Asing secara rigid diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun hak-hak yang dimiliki Tenaga Kerja Asing yaitu : a) Hak untuk bekerja di Indonesia sesuai dengan posisi, kualifikasi, lokasi penugasan, dan durasi yang tercantum dalam Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan visa kerja. b) Hak untuk menerima gaji, tunjangan, fasilitas, perlindungan, dan kesempatan karir yang setara dengan tenaga kerja lokal sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. c) Hak untuk memperoleh izin tinggal terbatas (ITAS) dan kartu izin tinggal terbatas (KITAS) yang dikeluarkan oleh direktorat jenderal imigrasi sebagai bukti identitas dan status keimigrasian tenaga kerja asing di Indonesia. Kasus ini melibatkan Malcolm Vivian Weir yang bekerja di sebuah perusahaan penyedia jasa pengelasan dengan penanaman modal asing berdasarkan Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang

Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal yaitu PT Townsville Welding Supplies dengan perjanjian kerja selama dua tahun terhitung dari 29 Januari 2014-29 Januari 2016. Setelah berakhirnya perjanjian kerja tenaga kerja asing didapati fakta hukum bahwa tenaga kerja asing tidak dipenuhi haknya oleh perusahaan seperti : a) Tunjangan hari raya sesuai dengan Pasal 80 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”, b) Biaya cuti tahunan sesuai dengan Pasal 79 ayat (2) huruf c yang menyatakan bahwa “cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus”, dan c) Hak untuk dipulangkan ke negara asalnya sesuai dengan Pasal 48 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.”

Pihak tenaga kerja asing melakukan upaya penyelesaian melalui mediasi yang telah dicatatkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Balikpapan, tetapi tidak mencapai kesepakatan disebabkan pihak perusahaan menyatakan bahwa tuntutan hak yang dilayangkan Tenaga Kerja Asing tidak tercantum dalam perjanjian kerja yang telah disepakati. Selain itu, selama proses mediasi

pihak perusahaan tidak pernah hadir dengan alasan sibuk. Sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tenaga kerja asing mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial Samarinda.⁴ Setelahnya terungkap fakta dalam upaya hukum tingkat pertama bahwa tenaga kerja asing bekerja di Indonesia dengan perjanjian kerja yang tidak memuat mengenai hak yang seharusnya didapatkan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan⁵, yaitu a) Tunjangan hari raya sesuai dengan Pasal 80 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”, b) Biaya cuti tahunan sesuai dengan Pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan c) Hak untuk dipulangkan ke negara asalnya sesuai dengan Pasal 48 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Lalu pada tingkat kasasi diputuskan bahwa tenaga kerja asing tidak mendapat haknya sebab tidak memiliki izin bekerja di Indonesia.⁶ Maka penelitian ini akan mengkaji dua hal yaitu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja asing berdasarkan kedua putusan tersebut dan pertanggungjawaban hukum oleh perusahaan terhadap hak tenaga kerja asing yang tidak tercantum dalam perjanjian kerja.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian doktrinal dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Dalam penelitian ini akan menggunakan teori perlindungan hukum dan teori tanggung jawab hukum serta konsep hukum ketenagakerjaan dan konsep tenaga kerja asing di Indonesia. Teori dan konsep ini berguna untuk menjadi dasar menganalisis dan melakukan pendalaman wawasan mengkaji. Penelitian ini akan mengkaji Putusan PN Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Smr Jo Putusan Mahkamah Agung Nomor 1121 K/Pdt. Sus-PHI/2018. Dua putusan ini akan menjadi dasar peneliti untuk melihat perlindungan hukum dan pertanggungjawaban hukum oleh perusahaan terhadap hak tenaga kerja asing.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Asing

Perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja asing merupakan aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan, terutama dalam konteks globalisasi yang meningkatkan mobilitas tenaga kerja lintas negara. Menurut teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh M. Philipus Hadjon, perlindungan hukum dapat dibagi menjadi dua bentuk utama, yaitu

⁴ Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, ketentuan tersebut menyatakan bahwa apabila tidak tercapai kesepakatan dalam upaya mediasi maka para pihak atau salah satu pihak dapat

melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

⁵ Putusan Pengadilan Negeri (PN) Samarinda Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smr.

⁶ Putusan Mahkamah Agung 1121 K/Pdt.Sus-PHI/2018.

perlindungan preventif dan perlindungan represif.

Perlindungan preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak melalui peraturan dan kebijakan yang jelas dan adil, sementara perlindungan represif memberikan mekanisme untuk menyelesaikan pelanggaran yang telah terjadi, termasuk melalui sanksi hukum dan kompensasi. Dalam konteks tenaga kerja asing di Indonesia, undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya dirancang untuk memberikan jaminan terhadap hak-hak dasar mereka, seperti upah yang layak, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang aman. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi hak tenaga kerja asing di Indonesia melalui berbagai ketentuan yang menjamin hak-hak dasar mereka. Undang-undang ini mengatur aspek penting seperti upah yang layak, jaminan sosial, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hak atas cuti dan istirahat bahkan hak untuk dipulangkan kembali ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir. Pasal-pasal dalam undang-undang ini memberikan landasan hukum yang kuat untuk memastikan bahwa tenaga kerja asing diperlakukan secara adil dan setara dengan tenaga kerja lokal. Pasal 42 hingga Pasal 49 UU Ketenagakerjaan secara khusus mengatur tentang penggunaan tenaga kerja

asing, termasuk persyaratan izin kerja dan kewajiban perusahaan untuk memberikan hak-hak yang sama kepada tenaga kerja asing. Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berfungsi sebagai instrumen utama untuk melindungi dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja asing di Indonesia.

Upaya hukum represif berguna untuk memberikan perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja asing yang mengalami sengketa atau tidak terpenuhi. Perlindungan hukum represif adalah langkah-langkah yang diambil untuk menanggulangi pelanggaran hak setelah terjadinya pelanggaran tersebut.⁷ Upaya perlindungan hukum represif mencakup penyelesaian non litigasi dan penyelesaian dengan cara menggugat ke pengadilan. Penyelesaian non litigasi adalah metode penyelesaian berkualitas di luar pengadilan yang tetap mengacu pada dasar hukum. Beberapa cara penyelesaian perselisihan industrial dengan metode ini meliputi penyelesaian bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.⁸ Ketika tenaga kerja asing mengalami pelanggaran hak, tenaga kerja asing dapat melimpahkan perselisihan kepada pihak berwenang seperti Kementerian Ketenagakerjaan atau lembaga pengawas ketenagakerjaan untuk kemudian dilakukan upaya hukum seperti mediasi. Seperti yang diatur pada Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian

⁷ Agus Antara Putra. (2020). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja*

Waktu Di Indonesia. Jurnal Interpretasi Hukum. Vol. 1. No. 2. Hlm. 16.

⁸ *Ibid.*

Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa “Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral” kemudian diperjelas pada Pasal 8 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa “penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota” Pelimpahan perselisihan ini kemudian akan diperiksa untuk memastikan kebenaran pelanggaran yang dilimpahkan seperti yang dinyatakan dalam Pasal 10 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu “Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi”

Jika pelanggaran terbukti, perusahaan dapat dikenakan sanksi administratif seperti denda, pembekuan izin usaha, atau bahkan pencabutan izin kerja. Selain itu, tenaga kerja asing yang dirugikan juga memiliki hak untuk

menuntut kompensasi melalui jalur hukum, yang bisa berupa ganti rugi finansial atau pemulihan hak-hak mereka. Upaya represif ini bertujuan untuk memberikan keadilan kepada tenaga kerja asing yang haknya dilanggar, sekaligus berfungsi sebagai pencegah bagi pemberi kerja lain agar tidak melakukan pelanggaran serupa. Dengan demikian, perlindungan hukum represif memainkan peran penting dalam memastikan bahwa hak-hak tenaga kerja asing dihormati dan dilindungi secara efektif.

Seperti yang dialami oleh Malcolm Vivian Weir yang mendapati bahwa beberapa haknya sebagai tenaga kerja asing tidak terpenuhi setelah berakhirnya perjanjian kerja. Lalu ia melakukan upaya represif yaitu melakukan perundingan bipartit dengan perusahaan pada tanggal 23 Mei 2016 dan 13 Juni 2016.⁹ Hal yang menjadi pembahasan antara keduanya merupakan pembayaran kompensasi pemutusan hubungan kerja. Hasil dari perundingan bipartit tersebut adalah pihak perusahaan tidak dapat memenuhi tuntutan tersebut. Oleh sebab itu, pihak tenaga kerja asing kemudian mengajukan surat permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial ke Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Balikpapan pada tanggal 15 Juni 2016 sesuai dengan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa “Dalam hal perundingan

⁹ Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Balikpapan. (2016). *Anjuran*. Hlm 2.

bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.”¹⁰

Selanjutnya sesuai dengan Pasal 4 ayat (4) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa “Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.” Disnaker Kota Balikpapan pada saat itu mengupayakan mediasi untuk kedua belah pihak dengan melimpahkan perselisihan kepada mediator hubungan industrial yaitu Niswaty dan Husnul Hotimah yang diketahui pula oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kota Balikpapan Tirta Dewi pada saat itu.

Setelah melaksanakan mediasi sebanyak 3 (tiga) kali yaitu pada tanggal 30 Juni 2016, 18 Agustus 2016, dan 1 September 2016 ternyata penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut tidak mencapai kesepakatan. Sesuai dengan Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka

mediator hubungan industrial tersebut diatas memberikan anjuran kepada kedua belah pihak yang berselisih. Anjuran tersebut bernomor 567/4299/Disnakersos tanggal 20 Desember 2016. Pada tanggal 27 Desember 2016 Malcolm Vivian Weir menjawab anjuran tersebut dengan menolak anjuran yang diberikan oleh Disnakersos Kota Balikpapan, dan sesuai dengan Pasal 14 ayat (1) UU PPHI yang menyatakan bahwa “Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.” Maka Malcolm Vivian Weir atau pihak perusahaan PT Townsville Welding Supplies dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda dengan dilampiri risalah perundingan mediasi tertanggal 04 September 2017.

Upaya represif untuk melindungi hak tenaga kerja asingnya dilanjutkan dengan mengajukan gugatan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda dengan dilampiri anjuran atau risalah perundingan mediasi yang dikeluarkan oleh Disnakersos Kota Balikpapan, upaya hukum tersebut dilakukan pada tanggal 25 September 2017 dan kemudian diputuskan pada tanggal 2 Mei 2018 oleh majelis hakim dan panitera pengganti yang dihadiri kuasa penggugat dan

¹⁰ Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

tidak dihadiri kuasa tergugat. Amar putusan tingkat pertama menyatakan bahwa mengabulkan sebagian gugatan, menyatakan putus hubungan kerja sejak 29 Januari 2016 dan menghukum tergugat membayarkan hak penggugat yaitu, 1. Uang perumahan bulan April 2016-Juni 2016 sejumlah Rp29.652.750,- ; 2. Asuransi Kesehatan 16-30 April 2016 sejumlah Rp4.802.032,-

Setelah mengetahui bahwa hak tenaga kerja asingnya masih ada yang belum terlindungi maka Malcolm Vivian Weir menggunakan haknya untuk mengajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dengan mengajukan permohonan kasasi. Upaya hukum pada tingkat kasasi tersebut dilakukan oleh Malcolm pada tanggal 17 Mei 2018 dan kemudian diputuskan pada 21 Desember 2018 yang dalam amar putusannya menyatakan bahwa menolak permohonan kasasi dari pemohon kasasi dengan pertimbangan tidak mempunyai izin kerja.

Hal tersebut yang kemudian memperlihatkan bahwa perlindungan hukum secara preventif yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan telah sedemikian rupa dibuat agar mencegah terjadinya pelanggaran hak tenaga kerja asing oleh perusahaan namun masih lalai diperhatikan oleh perusahaan dengan tidak mencantumkan hak tenaga kerja asing yang seharusnya wajib untuk dipenuhi oleh perusahaan sebagai pemberi kerja dalam perjanjian kerja dan tidak menguruskan izin kerja tenaga kerja asing tersebut.

Upaya perlindungan hukum secara represif kemungkinan dapat dihindari apabila sedari awal perusahaan bahkan tenaga kerja asing sekalipun peka terhadap hal yang dapat menjadi risiko pelanggaran hak tenaga kerja asing oleh perusahaan. Tidak ada yang salah dengan putusan hakim tingkat pertama dan kasasi, namun pembuktian yang diberikan oleh pihak tenaga kerja asing tidak dapat menjadi suatu pertimbangan hakim dalam memberikan hak yang seharusnya ia dapatkan sebab hak-hak tersebut dari awal tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan analisis penulis bahwa perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja asing dalam kasus antara Malcolm Vivian Weir selaku tenaga kerja asing dan PT Townsville Welding Supplies selaku perusahaan yang memberikan pekerjaan telah terpenuhi sesuai dengan teori perlindungan hukum yang dijabarkan oleh Philipus M. Hadjon dari sudut preventif maupun represif.

Hal tersebut bisa dibuktikan dengan negara Indonesia menjamin perlindungan hukum secara preventif untuk hak tenaga kerja asing menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya untuk perlindungan represif telah dipenuhi oleh Malcolm selaku tenaga kerja asing dengan menggunakan haknya untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda dan memori kasasi kepada Mahkamah Agung sebagai upaya hukum terakhir. Hal tersebut diperkuat dengan adanya putusan berkekuatan

hukum tetap yaitu Putusan PN Samarinda Nomor 65/Pdt. Sus-PHI/2017/PN.Smr/ Jo Putusan Mahkamah Agung 1121 K/Pdt.Sus-PHI/2018. Perlindungan hukum represif tersebut dilaksanakan dengan dasar peraturan perundangan-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3.2 Pertanggungjawaban Perusahaan Terhadap Hak Tenaga Kerja Asing yang Tidak Tercantum dalam Perjanjian Kerja

Tidak dipenuhinya hak tenaga kerja asing yaitu Malcolm Vivian Weir oleh perusahaan selaku pemberi kerja yaitu PT Townsville Welding Supplies. Setelah dilalui beberapa upaya hukum sampai pada akhirnya kasus ini memiliki putusan yang berkekuatan hukum tetap yaitu putusan Mahkamah Agung, diketahui fakta bahwa beberapa hak dari Malcolm Vivian Weir selaku tenaga kerja asing tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja bahkan tidak memiliki izin kerja. Seperti hak untuk mendapatkan tunjangan hari raya, upah atau biaya cuti tahunan, dan pemulangan kembali ke negara asalnya setelah hubungan kerja berakhir. Serta, tidak dilengkapinya syarat untuk mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia yaitu izin kerja Malcolm Vivian Weir oleh perusahaan atau PT Townsville Welding Supllies selaku pemberi kerja.

Untuk mengetahui peran perusahaan dalam mempertanggungjawabkan hak tenaga kerja asing yang telah dipekerjakan maka analisis dilakukan dengan meninjau dari sisi penerapan prinsip umum tanggung jawab dalam hukum. Prinsip pertama yaitu prinsip bertanggung jawab berdasarkan unsur kesalahan (*liability based on fault*). Prinsip ini menyatakan, seseorang baru dapat dimintakan pertanggungjawabannya secara hukum jika ada unsur kesalahan yang dilakukannya. Hak dan kewajiban perusahaan dan tenaga kerja asing diatur oleh Undang-Undang. Kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan tenaga kerja asing, diwajibkan untuk mematuhi ketentuan dalam Undang-Undang tersebut. Menurut Undang-Undang, perusahaan memiliki kewajiban untuk melaksanakan kewajiban, sedangkan tenaga kerja asing berhak menerima hak tersebut. Kewajiban ini dikenal sebagai kewajiban undang-undang. Apabila kewajiban ini tidak dipenuhi, maka dianggap sebagai pelanggaran terhadap Undang-Undang. Dalam Pasal 1352 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) dijelaskan bahwa “Perikatan-perikatan yang muncul karena undang-undang dapat timbul hanya dari undang-undang itu sendiri atau akibat dari tindakan seseorang berdasarkan undang-undang.”¹¹ Dalam pasal 1365 KUHPer yang lazim dikenal sebagai pasal tentang perbuatan melawan hukum, mengharuskan terpenuhinya empat unsur pokok, yaitu a.

¹¹ Joko Sriwidodo, dk. (2021). *Memahami Hukum Perikatan*. Yogyakarta : Kepel Press.

Adanya perbuatan; b. Adanya unsur kesalahan; c. Adanya kerugian yang diterima; d. Adanya hubungan kausalitas antara kesalahan dan kerugian.

Jika mengidentifikasi kasus dari Malcolm dan PT Townsville Welding Supplies maka unsur-unsur tersebut apabila dijabarkan, yaitu a. Adanya perbuatan, perbuatan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu PT Townsville Welding Supplies dan tenaga kerja asing yaitu Malcolm Vivian Weir yaitu hubungan kerja didasari dengan perjanjian kerja yang tidak mencantumkan semua hak tenaga kerja asing seperti hak untuk mendapatkan tunjangan hari raya, hak untuk mendapatkan upah cuti, dan hak untuk dipulangkan kembali ke negaranya setelah hubungan kerja berakhir; b. Adanya kesalahan, kesalahan terletak pada PT Townsville Welding Supplies yang kemudian tidak mencantumkan hak tenaga kerja asing dalam perjanjian kerja seperti hak untuk mendapatkan tunjangan hari raya, hak untuk mendapatkan upah cuti, dan hak untuk dipulangkan kembali ke negaranya setelah hubungan kerja berakhir. Namun, hal ini harus dilakukan pembebanan pembuktian kepada kedua belah pihak yaitu pihak perusahaan dan tenaga kerja asing untuk mengetahui kebenarannya; c. Adanya kerugian yang diterima, tenaga kerja asing mengalami kerugian dengan tidak mendapatkan haknya seperti tunjangan hari raya, cuti tahunan, dan hak untuk dipulangkan kembali ke negara asalnya setelah hubungan kerja berakhir.

Kerugian yang ia terima dalam bentuk materi yaitu untuk tunjangan hari raya sebesar Rp160.378.166,-, untuk upah cuti sebesar Rp8.340.682,-, dan biaya untuk dipulangkan kembali ke negara asalnya setelah hubungan kerja berakhir sebesar Rp13.000.000,- yang ditotalkan sebesar Rp181.718.848,- (seratus delapan puluh satu juta tujuh ratus delapan belas delapan ratus empat puluh delapan rupiah); d. Adanya hubungan kausalitas antara kesalahan dan kerugian, kesalahan PT Townsville Welding Supplies dalam tidak mencantumkan hak-hak tenaga kerja asing dalam perjanjian kerja secara tidak langsung menyebabkan kerugian materiil bagi tenaga kerja asing. Kesalahan ini menciptakan situasi di mana tenaga kerja asing tidak menerima tunjangan hari raya, upah cuti, dan biaya pemulangan yang seharusnya diterima berdasarkan Undang-Undang

Ketenagakerjaan. Dengan demikian, terdapat hubungan kausalitas yang jelas antara kesalahan perusahaan dan kerugian yang dialami oleh tenaga kerja asing, yaitu bahwa kelalaian perusahaan dalam mencantumkan hak-hak tersebut dalam perjanjian kerja menyebabkan kerugian finansial yang konkret bagi tenaga kerja asing.

Prinsip kedua yaitu prinsip praduga untuk selalu bertanggung jawab (*presumption of liability*). Prinsip ini menyatakan, tergugat selalu dianggap bertanggung jawab, sampai ia membuktikan ia tidak bersalah. Jadi beban pembuktian ada ada di tergugat. Berkaitan dengan prinsip ini perusahaan dapat

membebaskan diri dari tanggung jawab, kalau ia dapat membuktikan bahwa i.

Kerugian ditimbulkan oleh hal-hal diluar kekuasaannya; ii. Perusahaan sudah mengambil tindakan yang diperlukan untuk menghindari timbulnya kerugian; iii. Kerugian yang timbul bukan karena alasannya; iv. Kesalahannya atau kelalaian yang dilakukan oleh perusahaan.

Setelah diidentifikasi maka sebagai berikut : a. Perjanjian kerja yang tidak mencantumkan hak tenaga kerja asing merupakan hal yang berada dalam kekuasaan perusahaan sebagai tergugat. Hal ini dibuktikan kemudian oleh Tergugat yaitu PT Townsville Welding Supplies dengan melampirkan bukti surat yaitu perjanjian kerja yang tidak mencantumkan beberapa hak tenaga kerja asing seperti tunjangan hari raya, biaya cuti, dan pemulangan kembali tenaga kerja asing ke negara asalnya; b. Perusahaan tidak mengambil tindakan yang diperlukan seperti merevisi perjanjian kerja dengan mencantumkan klausula hak tenaga kerja asing yang wajib dalam UU Ketenagakerjaan guna menghindari kerugian. Hal ini dibuktikan dengan perusahaan enggan mengurus perizinan kerja tenaga kerja asing ke instansi terkait, hal tersebut dibuktikan dengan lampiran email dari Tergugat ke Penggugat; c. Kerugian yang timbul didasari oleh perjanjian kerja yang tidak mencantumkan hak tenaga kerja asing; d. Unsur kesalahannya terdapat pada perusahaan.

Prinsip yang terakhir yaitu prinsip tanggung jawab dengan pembatasan (*limitation of liability principle*). Prinsip tanggung jawab dengan pembatasan sangat lazim digunakan dalam konsep ketenagakerjaan yaitu klausula yang dicantumkan dalam perjanjian kerja dengan tenaga kerja. Pertanggungjawaban di hukum perdata merupakan pertanggungjawaban hukum yang didasari oleh adanya hubungan keperdataan para pihak. Jika melihat dari kasus Malcolm Vivian Weir dan PT Townsville Welding Supplies maka pertanggungjawaban hukum cukup pada klausula hak yang tercantum dalam perjanjian kerja yang sudah ditandatangani oleh kedua belah pihak. Namun, hal ini tidak menutup perusahaan yang seharusnya bertanggung jawab pula terhadap isi dari perjanjian kerja sebelum akhirnya ditandatangani.

Dalam konteks pertanggungjawaban hukum perusahaan terhadap hak tenaga kerja asing yang tidak tercantum dalam perjanjian kerja, terdapat beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan. Pertama adalah aspek peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai hak tenaga kerja asing, kedua adalah aspek klausula yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, dan ketiga merupakan aspek keadilan bagi kedua belah pihak.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia, perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja, termasuk tenaga kerja asing.

Meskipun hak-hak tertentu mungkin tidak tercantum secara eksplisit dalam perjanjian kerja, perusahaan tetap bertanggung jawab untuk memastikan bahwa hak-hak dasar tenaga kerja, termasuk tenaga kerja asing, terpenuhi. Dalam hal terjadi perselisihan terkait hak tenaga kerja asing yang tidak tercantum dalam perjanjian kerja, perusahaan dapat dikenakan pertanggungjawaban hukum sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

Seperti yang dinyatakan dalam Pasal 42 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.” Bila ketentuan ini dilanggar maka Undang-Undang Ketenagakerjaan memberi sanksi kepada pemberi kerja sebagai tindak pidana kejahatan yaitu dinyatakan dalam Pasal 185 sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).

Berdasarkan analisis peneliti PT Townsville Welding Supplies melanggar beberapa pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu 1. Berdasarkan Pasal 80 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.” yang

kemudian diatur pada Pasal 84 UU Ketenagakerjaan yaitu “Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 berhak mendapat upah penuh selanjutnya sanksi apabila melanggar pasal tersebut diatur pada Pasal 185 yang menyatakan bahwa: “(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).” “(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.”

Dari pasal tersebut tindakan perusahaan tidak memenuhi hak tenaga kerja asing yaitu tidak membayarkan tunjangan hari raya dikategorikan tindak pidana kejahatan yang dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).; 2. Berdasarkan Pasal 79 ayat (2) huruf c yang menyatakan bahwa “cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus” yang kemudian ketentuan pengupahannya diatur pada Pasal 84 UU Ketenagakerjaan yaitu “Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf c berhak mendapat upah penuh.” Selanjutnya sanksi yang didapatkan apabila melanggar pasal tersebut diatur pada Pasal 187 yang menyatakan bahwa: “(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).” “(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.”

Dari pasal tersebut tindakan perusahaan untuk tidak membayarkan biaya cuti dikategorikan sebagai tindak pidana pelanggaran yang dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah); 3. Berdasarkan pada Pasal 48 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.” Sanksi yang diberikan kepada pelanggar pasal tersebut diatur dengan Pasal 190 yang menyatakan bahwa : “(1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana

diatur dalam Pasal 48 Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.” “(2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa : a. teguran; b. peringatan tertulis; c. pembatasan kegiatan usaha; d. pembekuan kegiatan usaha; e. pembatalan persetujuan; f. pembatalan pendaftaran; g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; h. pencabutan ijin.” “(3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.”

Secara keseluruhan, pasal ini bertujuan untuk memberikan kewenangan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk untuk menegakkan ketentuan dalam Undang-Undang melalui sanksi administratif yang bervariasi, sesuai dengan jenis dan tingkat pelanggaran yang terjadi.

Berdasarkan analisis peneliti pula pelanggaran tersebut terjadi karena adanya indikasi bahwa perusahaan tidak memperhatikan aturan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketiga hak yang dicantumkan dalam UU Ketenagakerjaan tersebut dinyatakan harus diberikan kepada tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia bahkan mendapat sanksi apabila melanggar namun PT Townsville Welding Supplies tidak mencantumkannya dalam perjanjian kerja. Pelanggaran tersebut diperkuat dengan adanya surat permintaan dan jaminan yang ditandatangani oleh Direktur PT Townsville

Welding Supplies yang menyatakan bahwa dirinya mengajukan permintaan atas Malcolm sebagai sponsor yang bertanggung jawab penuh atas : 1. Tingkah laku orang asing yang bersangkutan selama di Indonesia; 2. Biaya yang timbul akibat keberadaan orang asing yang bersangkutan sampai dengan pemulangan ke negara asal.

Adapun kata-kata yang selanjutnya menutup surat permintaan dan jaminan tersebut adalah “demikian permintaan dan jaminan saya buat dengan sesungguhnya dan jika keterangan diatas tidak sesuai dengan kenyataan serta tidak memenuhi tanggung jawab, saya bersedia dituntut sesuai dengan ketentuan yang berlaku.”¹² Surat Permintaan dan Jaminan ini terdapat pada pembuktian PT Townsville Welding Supplies yang bernomor T-5 pada persidangan tingkat pertama yaitu pada Pengadilan Negeri Samarinda. Pernyataan tersebut dapat dimaknai dengan perusahaan seharusnya bertanggung jawab atas pembiayaan yang ditimbulkan akibat keberadaan orang asing sampai dengan pemulangan ke negara asal.

Perusahaan telah dikenakan sanksi atau tuntutan hukum karena terbukti melanggar hak-hak tenaga kerja asing sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dalam konteks ini, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa semua hak-hak tenaga kerja asing

dihormati dan dipatuhi, meskipun tidak tercantum secara eksplisit dalam perjanjian kerja. Hal ini merupakan bagian dari tanggung jawab perusahaan dan kewajiban hukum untuk melindungi hak-hak tenaga kerja, termasuk tenaga kerja asing, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Selain memperhatikan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, penting untuk memperhatikan pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja. Dalam melaksanakan sebuah perjanjian kerja, idealnya kepentingan tenaga kerja asing dan perusahaan harus dijamin oleh hukum secara adil agar tujuan perjanjian tersebut, yaitu tercapainya keadilan, bisa terpenuhi. Namun dalam praktiknya, posisi perusahaan sebagai pemberi kerja dan tenaga kerja asing sering kali tidak seimbang. Perusahaan cenderung memiliki posisi yang lebih kuat, sementara tenaga kerja asing, yang membutuhkan pekerjaan, berada dalam posisi yang lebih lemah sehingga sering kali harus menerima syarat-syarat yang diajukan oleh pemberi kerja.¹³

Pertanggungjawaban hukum yang seharusnya diberikan kepada Tenaga Kerja Asing (TKA) oleh pemberi kerja mencakup pemenuhan semua hak yang telah disepakati dalam perjanjian kerja serta hak-hak dasar yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Dari awal hubungan kerja

¹² PT Townsville Welding Supplies. *Surat Permintaan dan Jaminan*.

¹³ Niru Anita Sinaga. (2017). *Peranan Perjanjian Kerja dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan*

Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Ketenagakerjaan. Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara. Vol. 7 No. 2. Hlm. 32.

akan dimulai PT Townsville Welding Supplies mempunyai tanggung jawab untuk memperhatikan semua ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, salah satunya dengan mencantumkan semua hak dasar yang dimiliki tenaga kerja asing seperti: Pertama, PT Townsville Welding Supplies harus membayar gaji yang telah disepakati, termasuk pembayaran tepat waktu untuk periode kerja yang telah dijalani oleh tenaga kerja asing, serta tunjangan hari raya, bonus, dan penyertaan gaji lainnya. Kedua, pemberi kerja wajib menyediakan asuransi kesehatan dan jaminan sosial lainnya untuk memastikan perlindungan kesehatan tenaga kerja asing selama masa kerja. Ketiga, pemberi kerja harus memberikan uang perumahan sesuai dengan kesepakatan, serta menjamin bahwa tenaga kerja asing memiliki tempat tinggal yang layak. Keempat, pemberi kerja harus menghormati hak cuti tahunan dan cuti sakit yang diperlukan oleh tenaga kerja asing, serta memastikan bahwa hak-hak tersebut dilaksanakan tanpa pemotongan gaji. Selain itu, jika hubungan kerja berakhir, pemberi kerja bertanggung jawab untuk membiayai tiket kepulangan tenaga kerja asing ke negara asalnya, sesuai dengan ketentuan Pasal 48 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Secara keseluruhan, perusahaan harus memenuhi seluruh kewajiban kontraktual dan hukum untuk menjamin kesejahteraan dan hak-hak tenaga kerja asing, serta menghindari tindakan

yang dapat merugikan tenaga kerja asing baik secara finansial, fisik, maupun mental.

Hal ini bukan berarti mengenyampingkan putusan yang ada namun menjadi hal yang seharusnya diperhatikan oleh perusahaan yaitu PT Townsville Welding Supplies sebagai pemberi kerja dan tidak menutup kesempatan bagi tenaga kerja asing yaitu Malcolm Vivian Weir untuk turut serta menyampaikan pendapatnya mengenai hak yang seharusnya ia dapatkan saat bekerja di Indonesia. Tanggung jawab PT Townsville Welding Supplies terhadap Malcolm Vivian Weir merupakan hal pokok yang sudah seharusnya diperhatikan dan disesuaikan dengan ketentuan yang mengatur mengenai penggunaan tenaga kerja asing yaitu UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan baik itu pada saat pembuatan perjanjian kerja, pada saat pelaksanaan hubungan kerja, dan setelah hubungan kerja berakhir.

IV. KESIMPULAN

Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja asing dengan tujuan mencegah terjadinya pelanggaran hak dari awal. Peraturan yang menjadi perlindungan hukum preventif terhadap hak tenaga kerja asing yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja asing pada saat terjadinya pelanggaran hak atau sengketa hak.

Upaya perlindungan hukum represif mencakup penegakan hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan bipartit, tripartite, dan pembuatan perjanjian bersama apabila mencapai kata sepakat dan pembuatan anjuran apabila tidak mencapai kata sepakat. Seperti yang dilalui oleh Malcolm Vivian Weir yaitu melakukan upaya bipartit/musyawarah dengan PT Townsville Welding Supplies, tripartit yaitu dengan melakukan mediasi, selanjutnya gugatan pengadilan negeri dan permohonan kasasi. Hal ini diatur pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pertanggungjawaban hukum yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja asing berdasarkan dengan putusan pengadilan adalah membayarkan hak asuransi kesehatan dan uang perumahan. Kedua hak tersebut dapat dikabulkan oleh pengadilan negeri sebab tercantum dalam perjanjian kerja. Oleh sebab itu, tanggung jawab perusahaan dari awal adalah mencantumkan hak wajib dan hak dasar tenaga kerja asing dalam perjanjian kerja serta mematuhi surat permintaan dan jaminan yang ditandatangani oleh Direktur PT Townsville Welding Supplies.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Harahap, Arifuddin Muda. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Malang : Literasi Nusantara. 2020
- Harahap, Muhammad Yahya. Hukum Acara Perdata. Jakarta : Sinar Grafika. 2021
- Husni, Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2016

Muhdar, Muhamad. Penelitian Doctrinal Dan Non-Doctrinal Pendekatan Aplikatif dalam Penelitian Hukum. Samarinda:Mulawarman University Press. 2019

Marzuki, Peter Mahmud. Penelitian Hukum. Jakarta:Prenada Media. 2005

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

Rumainur. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Untuk Penegakan Hak Asasi Manusia. Jakarta : Tampuniak Mustika. 2018

Soekanto, Soerjono. Penelitian Hukum Normatif. Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2015

Ugo dan Pujiyo. Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial : Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan. Jakarta : Sinar Grafika. 2012

Wijayanti, Asri. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta : Sinar Grafika. 2009

2. Peraturan Perundangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Putusan PN Samarinda Nomor 65/Pdt. Sus-PHI/2017/PN.Smr.

Putusan Mahkamah Agung 1121 K/Pdt.Sus-PHI/2018.

3. Jurnal

Djazuli, Riza Fauziah. Dinamika Pengaturan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia. ADLIYA: Jurnal Hukum dan Kemanusiaan. Vol. 15. No. 1. Hlm 1-18. 2021

Halim, Cecilia Puspa. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing Terhadap Pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu

- Tertentu (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 274/Pdt.Sus-Phi/2015.Pn.Jkt.Pst Jo Putusan Mahkamah Agung Nomor: 697 K/Pdt.Sus-Phi/2016). Jurnal Hukum Adigama. Vol.1. No.1. 2018
- Nurhidayanti. Perizinan Tenaga Kerja Asing, Kebijakan dan Implementasinya. Jurnal Sekretari dan Manajemen. Vol.3 No. 2. 2019
- Putra, Agus Antara. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia. Jurnal Interpretasi Hukum. Vol. 1. No. 2. Hlm. 16. 2020
- Ruswandiana. Pengaruh General Agreement on Trade in Services (GATS) Terhadap Sektor Ketenagakerjaan di Indonesia [Online]. Jurnal Universitas Atmajaya Yogyakarta. 2015
- Shadiqin, Moch Thariq. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Asas Kepastian dan Keadilan. Administrative Law & Governance Journal. Vol. 2 No. 3. Hlm 558-570. 2019
- Siagian, Beldendi Gratia Asima. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Implementasi Transfer Of Knowledge Terhadap Tenaga Kerja Indonesia [Online]. Nommensen Journal Of Business Law. Vol. 01 No. 02. Hlm 243-267. 2022
- Sinaga, Niru Anita. Peranan Perjanjian Kerja dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Ketenagakerjaan. Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara. Vol. 7 No. 2. Hlm. 32. 2017