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

Desi Lestari Lubis 1, Muhamad Abas2, Yuniar Rahmatiar3, Tatang Targana4

1Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jawa Barat, Indonesia

Email: hk20.desilubis@mhs.ubpkarawang.ac.id

2Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jawa Barat, Indonesia

Email: muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id

3Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jawa Barat, Indonesia

Email: yuniar@ubpkarawang.ac.id

4Fakultas Hukum, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jawa Barat, Indonesia

Email: tatang.targana@ubpkarawang.ac.id

**ABSTRAK**

Perselisihan hubungan industrial pada kasus pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kerja merupakan permasalahan bagi tenaga kerja. Tidak menutup kemungkinan hal ini terjadi kepada tenaga kerja asing. Dalam penyelesaiannya dapat ditempuh secara Non litigasi dan Litigasi tergantung dengan hasil kesepakatan para pihak. penulisan ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif menggunakan data primer dan data sekunder dengan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dalam ranah hukum ketenagakerjaan dan putusan pengadilan. penulisan ini bertujuan agar dapat memberikan sumbangsih literatur dalam konteks perlindungan tenaga kerja asing. Pada pembahasan kali ini penulis menyoroti terkait perlindungan bagi tenaga kerja asing secara hukum yaitu berupa hak mengajukan gugatan/ *legal standing*, yang di berikan kepada tenaga kerja asing yang telah memperoleh pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) di atur dalam UU No 6 tahun 2023 tentang penetapan Cipta Kerja menjadi UU bahwa setelah memperoleh RPTKA tenaga kerja asing tersebut merupakan tenaga kerja yang legal. Dalam putusan pengadilan negeri mataram No: 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr yang mengabulkan eksepsi tergugat terkait daluwarsanya gugatan dinilai telah keliru dikarenakan ditahun 2023 dengan adanya penetapan UU No 6 tahun 2023 tentang penetapan Cipta Kerja menjadi UU menghapus ketetentuan terkait daluwarsanya gugatan selama 1 tahun. Sehingga sudah tepat hakim mahkamah agung membatalkan putuan pengadilan negeri mataram dengan menolak eksepsi tergugat dan mengabulkan permohonan kasasi tenaga kerja asing yang di PHK sepihak sebelum berakhirnya masa kerja dan dengan memperhatikan aturan terbaru UU No 6 tahun 2023 tentang penetapan Cipta Kerja menjadi UU dan terkait penggantian rugi sebagaimana pasal 62 UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terkait penggantian kompensasi sisa masa kerja bagi tenaga kerja yang di PHK sepihak sehinngga memberikan kepastian hukum bagi tenaga kerja asing.

**Kata Kunci :**

Tenaga Kerja Asing, Perselisihan Hubungan Industrial (PHK), Perlindungan hukum

***ABSTRACT***

*Industrial relations disputes in cases of termination of employment before the end of the employment period are a problem for labor. It does not rule out the possibility of this happening to foreign workers. The settlement can be taken in a Non-litigation manner and Litigation depends on the results of the parties' agreement. This writing uses qualitative research methods with a normative juridical approach using primary data and secondary data with related laws and regulations in the realm of labor law and court decisions. This writing aims to contribute literature in the context of foreign worker protection. In this discussion, the author highlights the legal protection for foreign workers, namely in the form of the right to file a lawsuit / legal standing, which is given to foreign workers who have obtained the ratification of the plan for the use of foreign workers (RPTKA) regulated in Law No. 6 of 2023 concerning the determination of Job Creation into law that after obtaining the RPTKA foreign workers are legal workers. In the decision of the Mataram District Court No: 3 / Pdt.Sus-PHI / 2023 / PN Mtr which granted the defendant's exception related to the expiration of the lawsuit is considered to have been wrong because in 2023 with the stipulation of Law No. 6 of 2023 concerning the determination of Job Creation into Law removing the provisions related to the expiration of the lawsuit for 1 year. So it is appropriate for the Supreme Court judge to cancel the Mataram District Court decision by rejecting the defendant's exclusion and granting the cassation application of foreign workers who were laid off unilaterally before the end of their service period and by observing the latest rules Law No. 6 of 2023 concerning the stipulation of Job Creation into law and related to compensation as article 62 of Law No. 13 of 2003 concerning manpower related to compensation for the remaining period of work for workers who are unilaterally laid off so as to provide legal certainty for foreign workers*

***Keywords:***

*Foreign Workers, Industrial Relations disputes (PHK), Legal Protection*

**PENDAHULUAN**

Dalam beberapa sektor khusus seperti teknologi dan industri Indonesia menghadapi kekurangan tenaga terampil lokal, sehingga membutuhkan kontribusi dari tenaga kerja asing guna mempercepat pertumbuhan teknologi dan inovasi dalam industri tertentu, hal ini menjadi suatu kenyataan yang harus di hadapi. tentu 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. (Suryandono, 2018, p. 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 ketidakmampuan informasi dan *lobbying* terkadang tidak mencukupi. (Meifilianti, 2019)

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. (Ketenagakerjaan, 2024). 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)*. Selain itu, dengan adanya aturan baru secara administratif yang hanya mewajibkan Rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) bagi penggunaan pekerja asing yang tertuang dalam peraturan Undang-Undang No 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Menjadi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, tanpa memerlukan izin meggunakan tenaga kerja asing (IMTA) seperti yang diperlukan pada peraturan sebelumnya dalam Undang-undang ketenagakerjaan, dengan adanya aturan baru tampak memfasilitasi dan mempermudah masuknya pekerja asing di Indonesia. 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**.**.

Dalam kajian sebelumnya yang serupa terkait pemutusan hubungan kerja 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 di hadapi 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 izin menggunakan tenaga kerja asing (IMTA) 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 (Hillary Hendry, 2019)

Aturan dasar hukum dalam penggunaan tenaga kerja asing terdapat dalam Pasal 42 Undang-Undang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang bahwa tenaga kerja asing hanya boleh bekerja di Indonesia untuk jabatan dan periode waktu yang ditentukan, serta harus memiliki 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.

Namun yang menjadi masalah berdasarkan kenyataan di lapangan yaitu dalam hal pemutusan hubungan kerja yang tidak didasari oleh undang-undang ketenagakerjaan. Pelanggaran terhadap perjanjian kerja tersebut oleh pengusaha dengan tidak memperhatikan ketentuan administratif yang berlaku. (Husni, 2015, p. 175) Sebelum berakhirnya masa kerja pada perjanjian kerja 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 pemutusan hubungan kerja 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 pemutusan hubungan kerja. atas hal tersebut 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 pemutusan hubungan kerja terhadap Stephane Baudoin pada tanggal 14, Desember, 2021, sebelum masa kontrak berakhir. Sebagai akibatnya, Stephane Baudoin mengajukan tuntutan ganti rugi terhadap PT Origin Resort Lombok.

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 pemutusan hubungan kerja sepihak yang di lakukan 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 pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Sehingga mendorong lingkungan kerja yang stabil dan interaksi yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian normatif dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, Adapun metode pendekatan yuridis normatif yang mengacu pada data utama yang digunakan adalah Data Sekunder yaitu berupa data yang didapat berdasarkan studi kepustakaan, baik berupa buku-buku, teori, asas- hukum serta peraturan undang-undangan yang berhubungan dengan putusan pengadilan terutama yang menyangkut hukum ketenagakerjaan dan perselisihan hubungan industrial. dan data penunjang adalah Data Primer. dengan spesifikasi penelitian deskritif analitif, Adapun alasan memilih spesifikasi ini adalah bertujuan untuk memberikan gambaran serta fakta-fakta hukum secara menyeluruh dan mengkaji secara sistematis pengaturan dalam bidang ketenagakerjaan tekait perlindungan bagi Tenaga Kerja Asing dalam hal pemutusan hubungan kerja secara sepihak sebelum masa kontrak berakhir.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

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 UUD Negara Republik Indonesia 1945 menjelaskan bahwasetiap 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. 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 Undang-Undang Ketenagakerjaan Setiap pekerja memiliki hak yang sama tanpa adanya perlakuan diskriminatif dalam mendapatkan kesempatan pekerjaan.

Dalam beberapa pasal diatas dapat diartikan bahwa kemampuan untuk bekerja dan menghidupi diri sendiri dengan layak guna memenuhi kebutuhan dasar hidup dengan kualitas yang memadai merupakan hak asasi manusia, 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. (Rumainur, 2018, p. 15)

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 gangguan dan ancaman eksternal, baik secara fisik maupun psikologis. (Kansil, 1989, p. 102) Mengacu kepada hal tersebut maka penulis berpendapat bahwa tenaga kerja asing juga berhak diberikan perlindungan hukum berupa upaya hukum dalam hal ketenagakerjaan. hanya saja 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. (Annisa, 2023)

Untuk memenuhi *legal standing* sebagai subyek hukum tenaga kerja asing yang diakui oleh negara Indonesia maka diperlukan memenuhi persyaratan dalam penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia. Bahwa sebelum adanya peraturan Undang-Undang Penetapan Cipta Kerja terkait syarat utama dalam penggunaan tenaga kerja asing ialah melalui pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) dan izin menggunakan tenaga kerja asing (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 izin menggunakan tenaga kerja asing (IMTA). Lebih lanjut pengaturan terkait perizinan penggunaan tenaga kerja asing terdapat pada Pasal 8 Ayat 1 PerPres No 72 Tahun 2014 menyatakan bahwa setiap majikan yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki IMTA yang diterbitkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Selain itu dalam 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.

Rumusan Hukum Kamar Perdata Khusus Nomor 2 Poin B Pengadilan Hubungan Industrial:

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 disimpulkan bahwa jika tenaga kerja asing tidak memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) dan izin menggunakan tenaga kerja asing (IMTA) ataupun masa berlakunya telah berakhir, tenaga kerja asing 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 sebagaimana tertera dalam putusan Mahkamah Agung MA No : 346/K.Pdt.Sus Phi/2020 terhadap gugatan pemohon kasasi Jefrey Zachary Layne warga negara amerika serikat dijelaskan bahwa apabila tenaga kerja asing masih bekerja di Indonesia, sedangkan masa berlaku izin menggunakan tenaga kerja asing (IMTA) telah berakhir dianggap telah melanggar hukum dan merupakan pekerja ilegal sehingga tidak dapat dilindungi secara hukum. sebagai akibatnya dalam putusan dalam permohonan kasasi menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya.

Setelah perubahan peraturan pada tahun 2023, menegaskan dalam Pasal 42 UU No 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Menjadi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang bahwa setiap majikan yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disetujui oleh pemerintah pusat. Maka secara eksplisit peraturan perizinan penggunaan tenaga kerja asing terkait izin menggunakan tenaga kerja asing (IMTA) dihapus. Sehingga pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja asing untuk memenuhi persyaratan perizinan yakni dengan hanya membuat rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA). hal ini tentu mempermudahkan dalam persyaratan penggunaan tenaga kerja asing. (Muhammad zainuddin, 2023). Adapun permohonan pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) yang disampaikan oleh pengusaha diatur pada Pasal 12 Ayat 2 Peraturan Pemerintah No 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing bahwa rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) paling sedikit memuat terkait: Identitas majikan, alasannya mempekerjakan tenaga kerja asing, posisi tenaga kerja asing dalam struktur perusahaan, jumlah tenaga kerja asing, durasi penggunaan, lokasi kerja, identitas pendamping tenaga kerja asing, dan rencana penyerapan tenaga kerja lokal tahunan. Dengan adanya rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) maka tenaga kerja asing berhak mendapatkan perlindungan hukum berupa melakukan upaya hukum jika dirasa haknya di langgar oleh pengusaha, yang pada peraturan sebelumnya hanya tersedia bagi tenaga kerja asing yang mempunyai (RPTKA-IMTA).

Setelah pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing. 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 rencana penggunaan tenaga kerja asing, maupun pencabutan pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing. Dengan kata lain, tenaga kerja asing yang sudah mempunyai rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA)

Ketentuan terkait visa izin tinggal bagi tenaga kerja asing terdapat dalam UU No 11 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian diubah dalam UU No 6 Tahun 2023 Tetang Penetapan Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang bahwa dalam Pasal 39 secara teknis visa izin tinggal bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia adalah berupa visa tinggal terbatas kemudian lebih lanjut dalam Pasal 40 visa tinggal terbatas tersebut merupakan kewenangan menteri ditandatangani oleh pejabat imigrasi. pemberiannya dilaksanakan oleh pejabat imigrasi di perwakilan republik Indonesia diluar negeri, kemudian jika orang asing telah mendapatkan visa tinggal terbatas dalam Pasal 46 orang asing tersebut wajib mengajukan permohonan kepada kepala kantor imigrasi untuk memperoleh lzin tinggal terbatas. Jika orang asing tidak melaksanakannya maka orang asing tersebut dianggap berada di wilayah Indonesia secara tidak sah atau ilegal.

Sanksi yang dapat di berikan sebagaimana “Pasal 124 Undang-Undang No 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian:

1. Setiap orang yang dengan sengaja menyembunyikan atau melindungi atau memberi pemondokan atau memberikan penghidupan atau memberikan pekerjaan kepada Orang Asing yang diketahui atau patut diduga: a. berada di Wilayah Indonesia secara tidak sah dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah);
2. Izin Tinggalnya habis berlaku dipidana dengan pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau pidana denda paling banyak Rp25.000.000,00 (dua puluh lima juta rupiah)”.

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.. 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. Dimana izin tinggal tersebut didapatkan sesudah pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA). Selanjutnya atas perselisihan yang terjadi ia dapat melakukan upaya hukum secara non litigasi maupun litigasi

Dalam Pasal 1 ayat 4 UU Penyelesaian Perselihan Hubungan Industrial memberikan definisi terkait pemutusan hubungan kerja adalah konflik yang muncul dalam situasi di mana terdapat perbedaan pendapat tentang penghentian 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. (Simanjuntak, 2011, p. 187) 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 pengadilan hubungan industrial dengan kelengkapan berkas yang membuktikan bahwa upaya penyelesaian secara berunding telah dilakukan secara maksimal. (Simanjuntak, 2011, p. 214). Langkah upaya hukum dalam penyelesaian secara litigasi dapat diselesaikan dengan:

1. 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.

1. 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 perselisihanpemutusan hubungan kerja 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. (Pui, 2020)

1. **Pertimbangan Hakim Dalam Memutuskan Perkara Gugatan Phk Sepihak Yang Di Lakukan PT Origin Resort Lombok Kepada Stephane baudoin Studi Kasus (No: 1061 K/Pdt.Sus-Phi/2023)**

Dalam kasus perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja 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.

1. Putusan dalam Pengadilan Hubungan Industrial

 Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Mataram Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr pada 3 Juli 2023 bahwa hakim mengadili dengan memutuskan bahwa eksepsi dari tergugat diterima, dan dalam pokok perkara gugatan dari penggugat ditolak seluruhnya, dan penggugat diminta membayar biaya perkara sejumlah Rp175.000,00. Keputusan tersebut didasarkan pada pertimbangan hakim terkait 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 ketenagkerjaan 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.

 Juga menurut analisa penulis 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 (Setiawan, 2015, p. 70). 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 (Khairul habibi, 2023)

1. Pelanggaran terhadap masa percobaan/*probation*

 Praktik penggunaan masa percobaan untuk pekerja waktu tertentu, tidak di perbolehkan 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 di perbolehkan 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 tersebuttersebut telah melanggar aturan hukum.

1. Dalam Pengadilan Kasasi Mahkamah Agung

 Setelah pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri 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 Pengadilan Negeri Mataram. Mahkamah Agung kemudian mengadili sendiri bahwa terhadap eksepsi tergugat ditolak seluruhnya dan dalam pokok perkara:

1. Mengabulkan gugatan penggugat untuk Sebagian
2. Menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat sejak tanggal 14, desember, 2021
3. Menghukum tergugat untuk membayar biaya ganti rugi kepada penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar Rp 283.000.000.000,00
4. Menolak gugatan penggugat untuk selain dan selebihnya
5. Meghukum termohon kasasi untuk membayar biaya perkara dalam semua Tingkat peradilan, yang dalam tingkat kasasi di tetapkan sejumlah Rp 500.000,00

 Dalam pertimbangan hakim Mahkamah Agung, menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Mataram telah keliru dalam menerapkan hukum dengan beberapa hal yang perlu dipertimbangkan:

 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.

 Bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja *Letter of Employeement* 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

 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 dalam memutuskan perkara perselisihan hubungan industrial 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 konsekuesinya dalam hukum. (Pandu, n.d.) 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.
2. Kedudukkan 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. (Mursyid, 2023)

 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. (Prahassacitta, 2014). 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 tenaga kerja asing 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

 Sehingga jika di telaah dari segi syarat sahnya perjanjian menurut penulis perjanjian kerja antara Stephane Baudoin telah memenuhi dasar perjanjian kerja, dimana perjanjian kerja antara Stephane Baudoin dibuat dan ditanda-tangani 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* *Employeement* (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.

1. 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. (Husni, 2015, p. 61) 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 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 Tentang Penetapan Undang-Undang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

**KESIMPULAN**

Tujuan diperlukannya pengaturan subjek dalam *legal standing* tenaga kerja asing di Indonesia untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum. Perlindungan ini memungkinkan tenaga kerja asing untuk dapat menempuh upaya hukum jika terjadi perselisihan hubungan industrial, baik melalui nonlitigasi maupun litigasi. Seperti dalam kasus Stephane Baudoin, yang telah memiliki RPTKA dan visa izin tinggal *Limited Stay & Re- Entry”* nomor: 2C11EC0168-V Sehingga telah memenuhi legal standing sebagai subjek yang berhak mendapatkan perlindungan hukum berupa mengajukan gugatan atas PHK sepihak yang dialaminya Adapun dasar hukum RPTKA dapat di lihat dari 42 ayat 1 UU Cipta Kerja yang mewajibkan setiap pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing untuk memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang telah disetujui oleh pemerintah pusat.

Putusan Hakim Mahkamah Agung dalam kasus Stephane Baudoin dinilai tepat dengan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Mataram karena kesalahan dalam menerapkan hukum terkait kedaluwarsanya gugatan. Putusan tersebut menolak gugatan penggugat berdasarkan Pasal 82 Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang sebelumnya mengacu pada Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan yang sudah dicabut dan tidak berlaku, digantikan oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Jika di telaah dari kepastian hukum menurut penulis pada pertimbangan hakim mahkamah agung telah tepat dari segi peraturan terbaru terkait ketenagakerjaan, status hukum pekerja asing dan legalitas hubungan kerja. Sehingga terbukti bahwa secara sepihak PT Origin Resort Lombok telah melakukan pemutusan hubungan kerja yang melanggar ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja.

**REFERENSI**

1. **Buku**

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

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada, 2015

Oka Setiawan, *Hukum Perikatan*. Jakarta: Sinargrafika, 2015

Payaman. *Manajemen Hubungan Industrial* Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2011

Rumainur, *perlindungan hukum terhadap tenaga kerja asing untuk penegakkan hak asasi manusia* Jakarta : tampuniak mustika edukarya, 2018

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

1. **Jurnal**

Habibi, K., & Saputra, A. (2023). Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Kepada Karyawan Terkait Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Jurnal Ilmu Hukum The Juris*, *7*(2), 278-285.

Hadistianto, M. F. (2022). Problematika Regulasi Mengenai Daluwarsa Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, *7*(1), 1-18.

Hendry, H., & Atalim, s. (2019). 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. sus-phi/2015/pn. jkt. pst jo. putusan mahkamah agung nomor 133 k/pdt. sus-phi/2017 jo. putusan mahkamah agung nomor 165 pk/pdt. sus-phi/2018). *jurnal hukum adigama*, *2*(1), 666-691

Meifilianti, N. R. (2018). *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Berakhir* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga). *Jurist diction* 2(1): 221-235

Mursyid, M., Mahfuz, A. L., Hayatuddin, K., & Yusuf, H. (2023). 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*(2), 2615-2630.

Pui, V. A. (2020). Analisis Yuridis Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Asing Melalui Mediasi (Studi Penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam). *Wajah Hukum*, *4*(2), 445-452

1. **Peraturan**

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 No 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian

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 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

1. **Internet**

Https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1654 di akses tgl 03, Maret, 2024

pkl 15.59

Https://fahum.umsu.ac.id/legal-standing-pengertian-syarat-langkah-dan-dasar-hukum/

di akses tgl 18, maret, 2024

Https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-kepastian-hukum/ di akses tgl 20, maret 2024

Https://business-law.binus.ac.id/2014/04/23/kekhususan-pengaturan-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-bagi-tenaga-kerja-asing/ di akses tgl 20, maret ,2024

Https://www.mahkamahagung.go.id/id