

JURNAL LEX SPECIALIS

Volume 4 Nomor 1, Agustus 2023

P-ISSN : 2774-423X | E-ISSN : 2774-4248

Link : <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/ilsp/index>

IMPLEMENTASI PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PEKERJA TENAGA KERJA ASING TERHADAP HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA IMPLEMENTATION OF THE IMPLEMENTATION OF THE SPECIFIC TIME WORK AGREEMENT (PKWT) OF FOREIGN LABOR WORKERS AGAINST INDONESIAN LABOR LAW

Raden Roro Hasyati Sabrina Bestari

Fakultas Hukum Universitas Pamulang

Email : sabrina.bestari93@gmail.com

ABSTRAK

Tulisan ini mengkaji Implementasi Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pekerja Tenaga Kerja Asing Terhadap Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki. Didasarkan dari TKA yang diputus hubungan kerjanya, apakah berhak atas pesangon?, TKA hanya dapat dipekerjakan di Indonesia dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengubah Pasal 42 ayat (4) UNDANG-UNDANG Ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian normatif. Hasil penelitian diperoleh bahwa bahwa jangka waktu penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) ditetapkan sesuai dengan masa berlaku Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 34 tahun 2021. Dengan demikian, masa kerja Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia berbeda-beda tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan, lokasi penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA), dan/atau jabatan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bersangkutan.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Tenaga Kerja Asing, Hukum Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

This paper examines the implementation of the implementation of a specific time work Agreement (PKWT) of foreign workers against Indonesian Labor Law. Foreign workers (TKA) are foreign nationals visa holders with the intention of working in the territory of Indonesia. Foreign workers can be employed in Indonesia only in an employment relationship for a certain position and a certain time and have competence in accordance with the position to be occupied. Based on foreign workers who are laid off are entitled to severance pay?, Foreign workers can only be employed in Indonesia with a specific time work agreement (PKWT), as stipulated in Article 81 number 4 of Law Number 6 of 2023 which amended Article 42 paragraph (4) of the labor law. The research method used is a normative research method the results of the study obtained that the period of use of foreign workers (TKA) is set in accordance with the validity period of the Plans to Use Foreign Workers (RPTKA) based on Government Regulation Number 34 of 2021. Thus, the period of employment of foreign workers (TKA) in Indonesia varies depending on the type of work performed, the location of the placement of foreign workers (TKA), and/or the position of foreign workers (TKA) concerned.

Keywords: *Specific Time Work Agreement, Foreign Workers, Labor Law*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era Globalisasi saat ini telah mempengaruhi perekonomian dunia dalam pranata yang sangat luas, era globalisasi juga menuntut ASEAN menciptakan integrasi secara menyeluruh di kawasan Asia Tenggara. Integrasi ini di Asia Tenggara ini disebut dengan ASEAN VISION 2020. Unsur utama dari ASEAN Vision 2020 salah satunya adalah keberadaan ASEAN Economic Community 2015 atau disebut dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 (selanjutnya disebut MEA).¹

Perkembangan global dewasa ini mendorong meningkatnya mobilitas penduduk dunia yang menimbulkan berbagai dampak, baik yang menguntungkan maupun yang merugikan kepentingan dan kehidupan bangsa dan negara Republik Indonesia. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Dalam konsideran Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Setiap negara selalu berusaha meningkatkan pembangunan, kesejahteraan dan kemakmuran rakyatnya. Usaha tersebut dilakukan dengan berbagai cara yang berbeda antara satu negara dan negara lainnya. Salah satu usaha yang selalu dilakukan oleh sebuah negara ialah menarik sebanyak mungkin investasi asing masuk ke negaranya. Indonesia sebagai sebuah negara kepulauan yang memiliki sumber daya alam yang melimpah mulai dari pertanian, peternakan, perikanan, kehutanan, sampai dengan pertambangan. Tidak serta merta sumber daya alam yang melimpah itu dapat diambil dengan sendirinya ataupun diolah. terkait dengan itu, perlu dibangun infrastruktur seperti sarana prasarana untuk mengelola sumber daya alam itu oleh negara Indonesia melalui pemerintah. Indonesia yang dikenal sebagai negara yang sedang berkembang memerlukan banyak sokongan yang tidak hanya mengandalkan modal dalam negeri tetapi juga membutuhkan bantuan dari negara-negara lain termasuk negara tetangga, sokongan itu dapat berupa kerja sama dan juga menerima masukan dari modal asing sehingga mampu maju dan bersaing di pasar kerja bebas.

Adanya isu Penanaman Modal Asing (PMA) yang berkembang di Indonesia dewasa ini semakin ramai dibicarakan. Penanaman modal merupakan segala kegiatan menanamkan modal, baik oleh penanam modal dalam negeri maupun penanam modal asing untuk melakukan usaha di wilayah negara Republik Indonesia. Hal ini mengingat bahwa demi kelangsungan pembangunan nasional dibutuhkan banyak dana. Keadaan ini yang makin mendorong untuk mengupayakan semaksimal mungkin menarik penanaman modal asing ke Indonesia.

Masuknya penanaman modal asing tersebut telah memungkinkan masuknya atau digunakannya tenaga kerja warga negara asing. Hal itu akan membuat Indonesia harus siap menghadapi serbuan arus liberalisasi yang menyangkut kemampuan untuk mempersiapkan kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga kerja agar mampu bersaing merebut pasar kerja lokal dan internasional.²

Orang Asing dapat dengan mudah masuk ke negeri ini salah satunya adalah adanya pemberlakuan kebijakan bebas visa kunjungan yang diberlakukan sejak pertengahan tahun

¹ Budi Nababan, 2014, *Pembentukan Peraturan Daerah Tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Sebagai Persiapan Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN*, hlm.34.

² Agus Hamidah. 2011, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: USU Press, hlm. 112.

2015 silam. Dikeluarkannya Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 21 Tahun 2016 tentang Bebas Visa Kunjungan, bagi 169 Negara. Berdasarkan data perlintasan orang asing, bebas visa Kunjungan Singkat berjumlah 5.170883, Bebas Visa Kunjungan berjumlah 701.894, Visa kunjungan berjumlah 1.615.996. Visa/30 hari berjumlah 240.715, Visa/7 hari berjumlah 541.395. Visa Non Subyek Negara/30 hari, Visa non Subyek Negara/7 hari 5.061 Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi RI (Kemnakertrans) mencatat bahwa sepanjang tahun 2016 ada 74.183 TKA di Indonesia (per November 2016). Diantara TKA tersebut, TKA asal Tiongkok menjadi yang terbesar, yakni sebanyak 21.271 TKA diikuti oleh Jepang sebanyak 12.490 TKA dan Republik Korea sebanyak 8.424 TKA.³

Dengan dikeluarkannya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu Yang Boleh Diduduki Oleh Orang Asing, maka semakin kecil kesempatan tenaga kerja lokal untuk mendapatkan pekerjaan di negaranya sendiri.

Arus masuk Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut TKA) ke Indonesia tidak dapat dihindari hanya dengan memperhatikan kepentingan pasar kerja bebas (globalisasi dan liberalisasi) serta kepentingan nasional (national interest), bahwa dalam pembangunan nasional diperlukan modal/investasi, teknologi dan tenaga ahli asing, karena pasar kerja dalam negeri belum sepenuhnya mampu menyediakan tenaga ahli/skill baik secara kuantitas maupun kualitas.⁴

Dengan masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia untuk bekerja maka sepatutnya perlu dibuat suatu perjanjian kerja layaknya seperti perjanjian kerja pada umumnya. Perjanjian kerja itu dapat dilakukan oleh siapa saja dan kapan saja, termasuk perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha maupun perusahaan dengan warga negara asing. Prinsipnya sama dengan perjanjian kerja yang dilakukan oleh pengusaha maupun perusahaan dengan tenaga kerja dalam negeri.

Perjanjian kerja harus dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perjanjian kerja, ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundangundangan yang berlaku.⁵

Tenaga kerja asing (TKA) dipekerjakan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Masa kerja warga negara asing (WNA) atau TKA bergantung pada perjanjian kerjanya. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama. Pembaruan PKWT ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Tenaga Kerja Asing (TKA) itu dipekerjakan dengan sistem kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT") sebagaimana ditentukan dalam Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah seharusnya dibuat secara tertulis sesuai dengan isi dari pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin.⁶

Lebih lanjut diatur pula bahwa TKA yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya. Hal itu berarti pada dasarnya, masa kerja warga negara asing (WNA) atau TKA bergantung pada perjanjian kerja waktu tertentunya. Karena perjanjian kerja TKA dibuat untuk waktu tertentu, maka perjanjian kerja

³ Nevey Varida Ariani. 2018, "*Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Illegal Di Indonesia*", Jakarta: Badan Penelitian Dan Pengembangan Hukum Dan Hak Asasi Manusia KEMENKUMHAM R.I. hlm. 01.

⁴ Saiful Anwar. 2007. "*Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha*", Medan: Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, hlm. 13.

⁵ Lalu Husni. 2006, "*Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*", Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm.86.

⁶ *Ibid*, hlm. 87

tersebut berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perlu diketahui, PKWT itu didasarkan atas:

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- b. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama, pembaruan PKWT ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumuskan masalahnya, yakni: Bagaimanakah pelaksanaan PKWT terhadap perlindungan pekerja bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia?

C. Tujuan dan Kegunaan

Penelitian ini mempunyai tujuan, Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. untuk mengetahui pengaturan perjanjian kerja bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Perusahaan di Indonesia;
2. untuk mengetahui upaya hukum penyelesaian perselisihan antara tenaga kerja asing dengan perusahaan di Indonesia jika salah satu pihak melanggar isi perjanjian.

D. Tinjauan Pustaka

1. Perjanjian

Perjanjian atau kontrak (Pasal 1313 KUH Perdata) menyatakan, "Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih". Sementara itu, Black's Law Dictionary merumuskan kontrak sebagai berikut. "*an agreement between two or more persons which creates an obligation, to do or not to do a particular thing.*" Berdasarkan kutipan tersebut, dapat dipahami bahwa kontrak adalah perjanjian antara 2 (dua) orang atau lebih yang menciptakan kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan tertentu.

Perjanjian menurut ketentuan di dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata selanjutnya disebut KUHPerdata, adalah:

"Suatu persetujuan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih."

Perjanjian tidak akan ada, kalau persetujuan dan kesepakatan tidak terjalin oleh pihak-pihak. Dapat dikatakan bahwa apa yang ditawarkan oleh pihak satu diterima oleh pihak yang lainnya.

2. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya, perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak, yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak, yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Apabila salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya, pada ketentuannya, tidak akan terjadi perjanjian kerja karena pada aturannya, pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan. Hal itu berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Di dalam Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Tenaga Kerja Asing di definisikan dalam Pasal 1 yang berbunyi: sebagai warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di Indonesia. Adapun visa, menurut Pasal 1 angka (18) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, diberikan arti sebagai keterangan tertulis yang diberikan pejabat berwenang yang memuat persetujuan bagi orang asing untuk melakukan perjalanan ke wilayah Indonesia atau dasar pemberian izin tinggal. Ada empat macam visa yang diakui dalam Undang-Undang Keimigrasian, yakni visa diplomatik, visa dinas, visa kunjungan, dan visa tinggal terbatas. Visa untuk pekerja masuk dalam lingkup visa tinggal terbatas.
4. Perusahaan menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang Perusahaan, adalah Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan Pasal 1 huruf b adalah setiap bentuk usaha yang tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berpendudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba. Jadi, bila ada sebuah organisasi yang bertujuan menghasilkan laba dan dilakukan secara terus-menerus di negara Indonesia, organisasi tersebut disebut badan usaha. Ini bisa dalam bentuk CV, perusahaan, firma, dan sebagainya.

II. METODE

Metode penelitian adalah suatu cara bertindak menurut sistem aturan atau tatanan yang bertujuan agar kegiatan praktis terlaksana secara rasional dan terarah sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal dan optimal. Metode penelitian memiliki peran penting untuk mendapatkan data yang akurat dan terpercaya. Penulis menggunakan metode penelitian normatif karena penelitian ini dilakukan dengan cara mengkaji dan menganalisis bahan-bahan kepustakaan yang berupa literatur dan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas oleh penulis

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian yang bersifat deskriptif. Menurut Abdul Kadir Muhammad penelitian hukum deskriptif bersifat pemaparan dan bertujuan untuk memperoleh gambaran (deskripsi) lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu dan pada saat tertentu yang terjadi dalam masyarakat.⁷

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana. Kenyataan dalam praktek sangat kompleks dan multidimensi. Oleh sebab itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu perlindungan-pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) jika ada pihak-pihak yang dirugikan.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Dalam melaksanakan pembanguana tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam

⁷ Abdulkadir Muhammad, Hukum dan Penelitian Hukum, (Bandung: PT Citra Aditya, 2004), hal. 2

pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan mabatat kemanusiaan.

Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekeraja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.⁸

Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Iman Soepomo meliputi lima bidang, yaitu:⁹

1. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja.
2. Bidang hubungan kerja.
3. Bidang kesehatan kerja.
4. Bidang keamanan kerja.
5. Bidang jaminan sosial buruh.

Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja, adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja didahului dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja waktu tidak tertentu (tetap).

Bidang kesehatan kerja, adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

Bidang keamanan kerja, adalah perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan adea jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini Negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.

Kemudian bidang jaminan sosial buruh. Pengertian jaminan sosial tenaga kerja menurut ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Jadi program jaminan sosial tenaga kerja merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial. Dikatakan demikian karena program ini memberikan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, yaitu dengan pemberian perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan-/pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa resiko-resiko tertentu.

Di dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya ditegaskan dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan

Syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, adalah sebagai berikut :¹⁰

⁸ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Adytia Bhakti, 2003, hlm. 6-7.

⁹ H.P.Rajaguguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (co-determination)*, Makalah, 2000, hlm. 3.

¹⁰ Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006, hlm. 56

- a. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada paksaan, atau penyesatan/kekhilafan, atau penipuan);
- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak di bawah perwalian/pengampuan);
- c. Ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003).

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum, sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban para pihak, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh.

Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Perjanjian kerja harian lepas dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya. Pengusaha yang memperkejakan pekerja/buruh harian lepas wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dapat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan, sekurang-kurangnya memuat :¹¹

- a. Nama/alamat pengusaha atau pemberi kerja;
- b. Nama/alamat pekerja/buruh;
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
- d. Besarnya upah dan/imbalance lainnya.

Apabila perjanjian kerja lepas harian dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap.

Ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana tersebut di atas dalam penerapannya belum berjalan efektif, dimana untuk dilakukannya perpanjangan PKWT dari 2 (dua) tahun yang telah berakhir tersebut, untuk melanjutkan dengan penambahan waktu PKWT selama maksimal 1 (satu) tahun lagi, maka perusahaan harus memutuskan hubungan kerja selama 30 (tiga puluh) hari terhadap para pekerja yang dimaksud. Setelah itu, barulah perusahaan dan pekerja bisa melakukan hubungan kerja kembali dengan status PKWT untuk masa kerja maksimal 1 (satu) tahun. Artinya hukum ketenagakerjaan telah membatasi seseorang hanya boleh bekerja dengan status pekerja waktu tertentu paling lama adalah 3 tahun dengan ketentuan di atas. Jika perusahaan menginginkan hubungan kerja tetap berlanjut, maka mau tidak mau dalam memasuki tahun ke-4 (empat), perusahaan harus merubah status perjanjian kerjanya menjadi PKWTT.

Perihal setelah masa 2 tahun PKWT berakhir, apakah pekerja dirumahkan selama 30 hari untuk tidak melakukan aktifitas kerja atau tetap bekerja seperti biasa. Dalam praktek, pekerja tidak pernah diberhentikan selama 30 hari setelah masa kerja berakhir, namun pada 7 hari sebelum berakhirnya PKWT, perusahaan melakukan perpanjangan PKWT untuk satu tahun yang akan datang. Dalam faktanya menunjukkan bahwa tidak pernah ada masa tenggang selama 30 (tiga puluh) hari tidak terdapat hubungan kerja bagi pekerja waktu tertentu yang telah habis masa kerjanya dalam 2 (dua) tahun. Para pekerja tetap melanjutkan aktifitas pekerjaannya dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang baru untuk setahun mendatang. Hukum ketenagakerjaan tentunya memandang perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati antara para pihak tersebut batal demi hukum. Karena pekerja telah melakukan aktifitas kerja tanpa tenggang, maka dengan sendirinya status para pekerja waktu tertentu tersebut telah berubah menjadi pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap dengan segala hak-hak yang melekat padanya.

Dampak dari pengaturan PKWT ini jelas menimbulkan rasa cemas bagi pekerja waktu tertentu. Sebab mereka tidak tahu kepastian nasibnya dalam menjalin hubungan kerja. Jika dilanjutkan setelah masa 3 (tiga) tahun berakhir dengan pembaharuan perjanjian kerja, pekerja akan merasa beruntung karena nasibnya menjadi jelas, namun jika perusahaan memutuskan hubungan kerja karena masa PKWT telah habis, pekerja akan mengalami masa-masa sulit sebelum mendapatkan pekerjaan kembali. Karena ia kehilangan mata pencahariannya dan tidak bisa

¹¹ John Rawls, *Teori Keadilan*, Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2006, hlm. 33-42.

menafkahi keluarganya. Walaupun pada akhirnya pekerja mendapatkan pekerjaan baru di perusahaan yang berbeda, maka perusahaan yang baru merekrutnya akan melakukan hubungan kerja dengan status pekerja waktu tertentu sebagaimana pekerja telah memulainya dari awal di perusahaan yang lama. Waktu bekerja 3 (tiga) tahun di perusahaan yang lama tidak bisa dijadikan alasan pengusaha yang baru merekrutnya untuk langsung melakukan hubungan kerja dengan status PKWTT. Sebab yang dimaksud Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap pembatasan waktu tersebut peruntukannya adalah untuk hubungan kerja dengan satu pengusaha yang sama.

Kemudian, mengenai tenaga kerja asing di Indonesia dalam konteks PKWT dapat disimpulkan yaitu: Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki. Didasarkan dari TKA yang diputus hubungannya (PHK), apakah berhak atas pesangon? TKA hanya dapat dipekerjakan di Indonesia dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengubah Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Secara umum, PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dibuat maksimal 5 (lima) tahun. Jika jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, maka dapat diperpanjang sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dengan catatan jangka waktu keseluruhan PKWT dan perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

Lalu, apakah ketentuan jangka waktu dalam PKWT juga berlaku bagi TKA? Untuk menjawabnya, kita perlu memahami jangka waktu penggunaan TKA dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 34 tahun 2021. Pada dasarnya, setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), yakni rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu yang disahkan oleh pemerintah pusat. Namun, kewajiban ini tidak berlaku bagi :

- a. Direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
- c. Tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.

Untuk memperoleh RPTKA, pemberi kerja TKA harus mengajukan permohonan pengesahan RPTKA secara daring kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk, yang memuat paling sedikit :¹²

- a. Identitas pemberi kerja TKA;
- b. Alasan penggunaan TKA;
- c. Jabatan atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan;
- d. Jumlah TKA;
- e. Jangka waktu penggunaan TKA;
- f. Lokasi kerja TKA;
- g. Identitas tenaga kerja pendamping TKA; dan
- h. Rencana penyerapan tenaga kerja Indonesia setiap tahun.

Jangka waktu penggunaan TKA tersebut berkaitan dengan masa berlaku RPTKA yang disahkan, yaitu sebagai berikut :

- a. RPTKA untuk pekerjaan bersifat sementara yaitu paling lama 6 (enam) bulan, tidak dapat diperpanjang;
- b. RPTKA untuk pekerjaan lebih dari 6 (enam) bulan, diberikan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang;

¹² <https://tka-online.kemnaker.go.id/> diakses pada tanggal 14 Juni 2023 jam 22.14 WIB

- c. RPTKA non-DKPTKA (Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing), diberikan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang;
- d. RPTKA KEK (Kawasan Ekonomi Khusus), diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang. Sedangkan Pengesahan RPTKA KEK untuk jabatan direksi atau komisaris, diberikan sekali dan berlaku selama TKA yang bersangkutan menjadi direksi atau komisaris.

Adapun yang dimaksud dengan DKPTKA adalah Dana Kompensasi Penggunaan TKA, yaitu kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah. Sedangkan KEK adalah Kawasan Ekonomi Khusus yang merupakan kawasan dengan batas tertentu dalam wilayah hukum Indonesia yang ditetapkan untuk menyelenggarakan fungsi perekonomian dan memperoleh fasilitas tertentu.

Kesimpulannya, berdasarkan ketentuan di atas, jangka waktu penggunaan TKA ditetapkan sesuai dengan masa berlaku RPTKA berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021. Dengan demikian, masa kerja TKA di Indonesia berbeda-beda tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan, lokasi penempatan TKA, dan/atau jabatan TKA yang bersangkutan.

IV. KESIMPULAN

Dari uraian hasil dan pembahasan dalam kajian di atas, maka penulis dapat merumuskan kesimpulan bahwa jangka waktu penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) ditetapkan sesuai dengan masa berlaku RPTKA berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 34 tahun 2021. Dengan demikian, masa kerja Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia berbeda-beda tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan, lokasi penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA), dan/atau jabatan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bersangkutan.

DAFTAR ACUAN

Peraturan Perundang-Undangan

- Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, LN No. 39.
- Indonesia, *Undang-Undang tentang Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia tentang Cipta Kerja*. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, LN No. 238, TLN No. 6841.
- Peraturan Pemerintah tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing*. PP Nomor 34 Tahun 2021, LN No. 44, TLN No. 6646.
- Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. PP Nomor 35 Tahun 2021, LN No. 45, TLN No. 6647.

Buku

- Anoraga, Johannes Pandji. (2010). *Perusahaan Multinasional dan Penanaman Modal Asing*, Jakarta: Pustaka Jaya.
- Anwar, Saiful. (2007). *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha*, Medan: Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara.
- Ariani, Nevey Varida. (2018). *Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Illegal Di Indonesia*, Jakarta: Badan Penelitian Dan Pengembangan Hukum Dan Hak Asasi Manusia KEMENKUMHAM R.I.
- Hamidah, Agus. (2011). *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: USU Press.
- Husni, Lalu. (2006). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- John Rawls, John. (2006). *Teori Keadilan*, Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Khakim, Abdul. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Adytia Bhakti.
- Sutedi, Adrian. (2006). *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.

Jurnal

Nababan, Budi. (2014). *Pembentukan Peraturan Daerah Tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Sebagai Persiapan Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN*. *Jurnal Recht Vinding*, 3(2), 302-304