

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi yang cukup pesat dan kebutuhan akan tenaga kerja terampil di berbagai sektor industri membuat Indonesia lebih gencar menjadi negara target bagi para tenaga kerja asing. Pemerintah berupaya untuk memperketat mekanisme dan prosedur perizinan tenaga kerja asing, membatasi jabatan, bidang kerja dan waktu kerja mereka di Indonesia sebagai bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja lokal agar tetap dapat memperoleh pekerjaan yang layak dalam berbagai tingkatan di berbagai bidang, dan juga untuk melindungi sumber daya alam Indonesia agar tidak dikuasai oleh pihak asing sebagaimana dituangkan dalam Bab VIII pasal 42 sampai dengan pasal 49 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan). Undang-undang ini mengatur mengenai penggunaan tenaga kerja asing. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia di awal tahun 2012 juga mengatur jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh Tenaga Kerja Asing dalam berbagai bidang usaha di Indonesia, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2015 tentang Standar Operasional Prosedur Penerbitan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Pelayanan Terpadu Satu Pintu Di Badan Koordinasi Penanaman Modal.

Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang salah satunya dibuat berdasarkan jangka waktu. Dengan demikian tenaga kerja asing dapat bekerja di Indonesia dengan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibatasi dengan adanya pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang oleh para pihak sebanyak 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun saja. Pasal 23 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut sebagai Permen TKA), mengatur jangka waktu yang dapat diberikan dalam Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), yaitu sampai 5 (lima) tahun, bahkan dapat diperpanjang pula untuk kurun waktu yang sama dengan pertimbangan tertentu. Jangka waktu perjanjian kerja yang dibuat oleh pemberi kerja dan tenaga kerja asing pada prakteknya menjadi tidak sesuai dengan peraturan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan cenderung dibuat untuk jangka waktu yang lebih dari 3 (tiga) tahun.

Ketentuan ketenagakerjaan di Indonesia merupakan bidang Hubungan Industrial (Industrial Relations) yang mana kegiatan yang mendukung terciptanya hubungan yang harmonis antara pelaku bisnis yaitu pengusaha, karyawan, dan pemerintah, sehingga tercapai ketenangan bekerja

dan kelangsungan berusaha. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 16 Hubungan Industrial didefinisikan sebagai berikut:

“Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.”

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (yang selanjutnya disingkat PKWT) merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.¹ Namun pelaksanaan ketentuan pada perjanjian kerja yang telah ditandatangani kadang tidak sesuai dan menyebabkan hubungan kerja menjadi tidak baik sehingga kinerja karyawan pun menurun dan merugikan perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi karena format perjanjian kerja waktu tertentu masih menggunakan klausula baku atau perjanjian standar, belum adanya aturan secara pasti tentang perjanjian waktu dan lingkungan atau keadaan yang menyebabkan tidak terlaksananya perjanjian kerja waktu tertentu.²

Di dalam PKWT, terdapat pekerjaan yang bersifat musiman yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca sehingga hanya dapat dilakukan untuk suatu pekerjaan pada musim tertentu. PKWT memerlukan adanya surat perjanjian yang mengatur hak dan kewajiban antara pihak yang mengikatkan diri. Karena keberadaan dari adanya surat perjanjian ini sangat

¹Bambang S, R., Joni, 2013, **Hukum Ketenagakerjaan**, CV Pustaka Setia, Bandung, hal 112.

²Aprianti Duwi. 2021. **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu tertentu**. Jurnal Hukum Saraswati (JHS) Volume. 03, Nomor 01. universitas Mahasaraswati Denpasar

penting dan diperlukan dalam hubungan hukum.³ Keberadaan surat perjanjian kerja waktu tertentu dimaksudkan sebagai perlindungan hukum dan tanggung jawab hukum bagi pihak yang melakukan kesalahan yaitu tanggung gugat akibat kesalahan yang dilakukan oleh subyek hukum.⁴

Undang-Undang Ketenagakerjaan pada prinsipnya mengatur pembangunan ketenagakerjaan sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Dalam undang-undang ini diatur tentang cara membuat perjanjian-kerja, baik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Terkadang surat perjanjian kerja, oleh salah satu pihak dianggap hanya sebagai formalitas guna memenuhi syarat untuk bekerja. Akibatnya dapat terjadi pengingkaran salah satu pihak dalam perjanjian kerja sehingga terjadi pengakhiran hubungan kerja. Sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh pengusaha harus memiliki hubungan perjanjian kerja terlebih dahulu, dibuat secara tertulis atau lisan sehingga saat terjadi pemutusan hubungan kerja maka pengakhiran itu sesuai dengan hukum yang berlaku sehingga ada konsekuensi hukum yang ditanggung oleh pengusaha.⁵

³ Syamduddin, Mohd. Syaufii. 2004, **Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial**, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, hal.35

⁴ Ibid

⁵ Daghustan, M., N. & Nuroini. I., 2022. **Konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Serta Pemutusan Hubungan Kerja**. Jurnal Judiciary .Vol. 11 No. 2. Universitas Bhayangkara Surabaya

Hubungan industrial terkait dengan tulisan ini berfokus pada PKWT, bahwa menurut Manulang, perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak.⁶ Berdasarkan ketentuan di dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan:

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 3 ayat (1) yang ditegaskan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-100/MEN/VI/2004 perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya sehingga tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan. PKWT yang tidak dibuat dalam bentuk tertulis dengan huruf latin dan tidak menggunakan bahasa Indonesia dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak terjadinya hubungan kerja. Apabila perjanjian kerja tersebut dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing (biasanya untuk pekerja asing), maka jika terjadi perbedaan penafsiran antara keduanya yang berlaku pada ketentuannya merupakan perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Hal baiknya adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa tenaga kerja asing yang dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu

⁶ Manulang, Sendjun H. 2001, **Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia**, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, hal.69

dan waktu tertentu. PKWT yang dibuat dengan tidak menggunakan Bahasa Indonesia tidak bisa berubah menjadi PKWTT, hal ini sesuai dengan Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁷

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) setelah ditandatangani oleh para pihak harus dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat paling lambat 7 (tujuh) hari sejak penandatanganan. Berdasarkan ketentuan dari Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berisi bahwa:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja;
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Dengan demikian sesuai dari isi Pasal 58 tersebut, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dilarang mensyaratkan adanya masa percobaan. Apabila syarat masa percobaan tersebut dicantumkan, maka syarat tersebut batal demi hukum.

Akibat hukum dari pengunduran diri pekerja PKWT dapat berupa ganti kerugian oleh pekerja namun begitu juga pekerja akan tetap memperoleh haknya seperti uang pesangon, penggantian hak dan uang pisah.⁸ Sedangkan pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak

⁷ Purnomo, H., 2014. **Problematisasi Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Pekerja Asing Dengan Perusahaan Di Indonesia Yang Hanya Menggunakan Bahasa Asing. (Analisis Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 595/K/PDT.SUS/2010)**. Jurnal Program Studi S-1 Ilmu Hukum, Jurusan PMP-KN, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Surabaya.

⁸ Rifai, Ahmad, 2021. **Akibat Hukum Pengunduran Diri Oleh Pekerja/Buruh Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Dalam Perjanjian Kerja Paruh Waktu Tertentu (PKWT)** Jurnal Hukum Avesina Vol.15 No.2. Fakultas Hukum Universitas Islam Al-Azhar Mataram

lainnya sebesar gaji pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.⁹

Negara tidak menginginkan adanya eksploitasi dalam bekerja oleh siapapun sehingga secara Yuridis hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja memiliki prinsip kebebasan. Termaktub dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 151 (3), PHK dilarang dilakukan sepihak namun harus melalui perundingan terlebih dahulu, apabila perundingan yang dimaksud benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Apabila PHK tetap dilakukan tanpa mengikuti ketentuan hukum yang berlaku, selanjutnya Pasal 170 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

Dalam Perjalanannya, mempekerjakan tenaga kerja asing profesional tidak serta merta membawa hal baik bagi kedua belah pihak, baik perusahaan sebagai Pemberi Kerja maupun Penerima Kerja, di mana terdapat hal-hal yang menjadi sumber permasalahan hingga berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja dan

⁹ Gilang Darmawan & P. L.Tobing. 2022. **Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang di PHK Saat Kontrak Sedang Berlangsung (Studi Kasus Putusan Nomor 24/PDT.SUS-PHI/2019/PN-DPS)**. Jurnal Vol. 6 No. 2. Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM, Jakarta Pusat

kadangkala berakhir di Pengadilan Negeri karena permasalahan antara pemberi kerja dan pekerja tidak menemui titik terang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat perselisihan dalam bidang hukum industrial yang berkaitan dengan Tenaga Kerja Asing yang terikat PKWT di Indonesia dalam perkara yang telah diputuskan oleh Pengadilan Negeri Denpasar melibatkan David Claude Caillebe sebagai penggugat melawan PT. Tiara Raya Bali International. Pengugat merupakan executive chef di PT. Tiara Raya Bali International. Penggugat merasa dirugikan karena menganggap adanya pemutusan sepihak dari perusahaan yang mempekerjakannya tersebut, sehingga dirinya melalui kuasa hukumnya mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri Denpasar.

Dalam Putusan Pengadilan Negeri Denpasar Nomor 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS disebutkan bahwa Penggugat dan tergugat bersama menandatangani surat Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dengan masa kontrak kerja 1 (satu) tahun terhitung dari tanggal 12 Januari 2015 sampai dengan tanggal 12 Januari 2016, namun di tengah masa kontrak kerja penggugat menerima Pemutusan Hubungan Kerja dan tidak dapat meneruskan kontraknya selama 1 (satu) tahun.

Sejak dikeluarkan Surat Peringatan Terakhir (Final Written Warning), yang dengan kata lain dianggap merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat, tanggal 20 April 2015 secara sepihak tergugat tidak membayar upah/gaji penggugat. Penggugat dengan tergugat telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan masa kontrak kerja 1 (satu) tahun, akan tetapi baru 3 (tiga) bulan masa kerja Penggugat

dianggap/dinilai tidak memiliki kinerja yang baik, membuat suasana kerja tidak nyaman serta tidak kooperatif dalam melaksanakan pekerjaan bersama karyawan lainnya. Tergugat melayangkan surat peringatan terakhir kepada penggugat dan penggugat menganggap telah terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak oleh tergugat yang menyebabkan penggugat mangkir dari pekerjaannya lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut walaupun telah dipanggil secara patut, sehingga demi hukum yang bersangkutan sudah sepatutnya dianggap telah mengundurkan diri. Oleh karena itu pihak PT. Tiara Raya Bali International tidak membayar gaji.

Menilik beberapa pasal yang dijadikan acuan dalam memutus perkara ini yaitu pasal 58 ayat (2) tentang klausa masa percobaan yang diidentifikasi sebagai asal mula perselisihan serta pasal 168 ayat (1) tentang pengunduran diri Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdapat beberapa istilah yang dapat dikualifikasikan norma kabur sehingga dapat diinterpretasikan secara berbeda oleh setiap orang dan meningkatkan potensi perselisihan hubungan kerja. Frasa kabur dalam pasal 58 ayat (2) yaitu "Dalam hal diisyaratkannya masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) maka masa percobaan kerja yang diisyaratkan batal demi hukum". Istilah "masa percobaan kerja yang diisyaratkan batal demi hukum" hanya menyatakan masa percobaan kerja dianggap tidak sah dan batal secara hukum apabila tetap dipersyaratkan, tetapi tidak mencantumkan sanksi atau konsekuensi hukum yang jelas bagi perusahaan yang melanggar ketentuan ini. Tanpa adanya mekanisme penegakan yang efektif perusahaan dapat dengan mudah mengabaikan larangan ini dan merasa tidak ada resiko besar untuk menerapkan masa percobaan dengan cara yang tidak sesuai. Pekerja yang terjebak dalam situasi diharuskan menjalani

masa percobaan yang tidak sah dapat merasa tertekan , tidak nyaman dan menurunkan kinerja sehingga resiko pengunduran diri dapat terjadi.

Pasal 168 ayat (1) menyebutkan bahwa "Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri". Pasal ini menyatakan bahwa karyawan dapat dianggap mengundurkan diri jika tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 5 (lima) hari berturut-turut dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara tertulis dan patut. Namun norma ini tidak menjelaskan secara rinci prosedur yang harus diikuti oleh karyawan untuk mengundurkan diri secara sah, terutama bagi tenaga kerja asing mengingat ketidakhadiran dapat dipicu oleh berbagai faktor termasuk kondisi lingkungan kerja yang buruk dan tidak nyaman, yang tidak diperhitungkan dalam norma ini dapat membuat norma ini menjadi kabur. Tidak ada penjelasan yang cukup mengenai sanksi dan konsekuensi dari ketidakhadiran, apakah sanksi tersebut bersifat otomatis atau pemberian surat peringatan terakhir menjadi penanda bahwa PHK telah dilakukan. Meskipun definisi PHK telah dijelaskan dalam point ke-25 ketentuan umum Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan persyaratan yang disebutkan pada pasal 151, pasal 158, pasal 160, pasal 162, pasal 168 dan pasal 170, perbedaan pemahaman antara pengusaha dan karyawan tentang PHK dan pengunduran diri telah terjadi dalam kasus ini. Perusahaan menganggap ketidakhadiran sebagai pengunduran diri sedangkan karyawan merasa di PHK. Hal ini menciptakan ketidakpastian secara hukum hak dan kewajiban kedua belah pihak, ketidakjelasan penerapan

aturan dan prosedur yang harus diikuti. Norma-Norma yang ada harus diperjelas terutama mengenai klausa masa percobaan dalam PKWT, prosedur pengunduran diri dan PHK agar tidak salah tafsir serta menghindarkan perusahaan dari gugatan hukum dan menjadi acuan bagi pekerja dalam melaksanakan kewajiban serta penerimaan haknya selama bekerja.

Berdasarkan permasalahan perkara hubungan industrial yang telah diputuskan oleh Pengadilan Negeri Denpasar, maka penting untuk mengetahui bagaimana "TINJAUAN HUKUM PADA PUTUSAN NOMOR 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS TERKAIT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TENAGA KERJA ASING YANG BERSTATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaturan hukum terkait pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja asing berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah penegakan hukum terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh tenaga kerja asing berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam perkara hubungan industrial?

1.3 Ruang Lingkup Masalah

Ruang lingkup masalah diperlukan sebagai batas permasalahan yang akan dikaji yaitu agar pembahasan lebih terarah dan menghindari penyimpangan dari pokok permasalahan, penulis membatasi ruang lingkup masalah dalam penelitian dengan membahas bagaimana pengaturan hukum terkait pemutusan hubungan

kerja serta penegakan hukum terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh tenaga kerja asing berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam perkara hubungan industrial.

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

1. Untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi khususnya pada bidang penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa.
2. Untuk perkembangan ilmu pengetahuan hukum.
3. Sebagai syarat menyelesaikan jenjang Pendidikan Strata 1 (S1) di Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaturan hukum terkait pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja asing berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui bagaimana penegakan hukum terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh tenaga kerja asing berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam perkara hubungan industrial.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Jenis Penelitian

Penelitian yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang

diteliti. Penelitian ini adalah penelitian juridis yaitu penelitian yang dilakukan bertujuan untuk meneliti penerapan hukum dalam hubungannya dengan PHK Tenaga Kerja Asing berstatus PKWT, baik dari sudut ketentuan perundangundang maupun kebijakan hakim sebagai aparaturnegak hukum yang berwenang mengadili dan memutuskan perkara.¹⁰

1.5.2 Jenis Pendekatan

Terdapat tiga jenis pendekatan yang penulis pakai dalam penyusunan skripsi ini, yaitu :

- a) Pendekatan perundang-undangan (statute approach) pendekatan penelitian dengan melakukan telaah terhadap semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditelaah oleh peneliti, yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.
- b) Pendekatan Konseptual (conceptual approach) yaitu pendekatan yang beranjak dari pandangan dan doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajarinya, peneliti akan menemukan ide untuk dapat melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.
- c) Pendekatan kasus (case approach) yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Lalu yang menjadi kajian pokok di dalam pendekatan kasus adalah rasio decidendi atau

¹⁰ Soekanto S., & Mamudja S., 2001, **Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)**, Rajawali Pers, Jakarta, Hal 13-14

rasioning yaitu pertimbangan pengadilan untuk sampai kepada suatu putusan. Baik untuk keperluan praktik maupun untuk kajian akademis, rasio decidenci atau reasoning tersebut merupakan referensi bagi penyusunan argumentasi dalam pemecahan isu hukum.¹¹

1.5.3 Sumber Bahan Hukum

Penelitian hukum yuridis normatif menggunakan data penelitian sekunder. Data Sekunder dalam penelitian normatif terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan tersier yang diperoleh dari hasil penelitian pustaka, yakni berupa peraturan perundang-undangan, dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang mengikat, antara lain:
 1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).
 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 4. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
 5. Peraturan Menteri Tenaga Kera Dan Transmigrasi Nomor 12 tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan tenaga Kerja Asing
 6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) Nomor Kep-150/MEN/2001. Tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum**, Kencana, Jakarta, 2010, hlm. 94

pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian dari perusahaan.

7. Putusan Nomor 8/PDT.SUS-PHI/2015/PN DPS

b. Bahan hukum sekunder

Merupakan bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer yang terdiri dari berbagai produk hukum, dokumen atau arsip yang berhubungan dengan penelitian. Bahan hukum sekunder merupakan keseluruhan publikasi tentang hukum.

c. Bahan hukum tersier

Yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum, bahan dari internet, ensiklopedia, dan lain-lain¹²

1.5.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian normatif dapat dilakukan dengan cara studi kepustakaan yaitu dengan membaca, mencatat, mengutip, meringkas, menafsirkan dan mengulas informasi data-data dari peraturan perundang-undangan maupun literatur yang dinilai relevan dengan permasalahan yang akan ditulis dalam skripsi ini.

1.5.5 Teknik Analisis Bahan Hukum

Penelitian normatif untuk menelaah data sekunder, maka penyajian data dilakukan sekaligus dengan analisisnya. Metode analisis bahan hukum yang dilakukan adalah metode analisis kualitatif deskriptif yaitu berfokus pada pemahaman fenomena melalui pengumpulan dan analisis data non numerik, menjelaskan karakteristik dari fenomena yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggambarkan isi putusan, menganalisis teks

¹² Ibrahim J., 2012. **Toel dan Metode Penelitian Hukum Normatif**. Bayumedia Publishing. Malang. Hal.392.

putusan untuk memahami alasan hukum, argumen, dan pertimbangan yang digunakan oleh hakim. Teknik yang digunakan yaitu:

1. Mengumpulkan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang relevan dengan permasalahan yang terdapat pada skripsi ini.
2. Melakukan pemilihan terhadap buku-buku hukum yang relevan agar sesuai dengan masing-masing permasalahan yang dibahas.
3. Mengolah dan menginterpretasikan data guna mendapat kesimpulan dari permasalahan.
4. Memaparkan kesimpulan yang dalam hal ini adalah kesimpulan kualitatif yaitu kesimpulan yang dituangkan dalam bentuk pernyataan dan tulisan.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Umum Tentang Hubungan Industrial, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pemutusan Hubungan Kerja dan Sanksi Hukum.

Pada bab ini penulis menguraikan tentang tinjauan umum mengenai hubungan industrial, perjanjian kerja waktu tertentu, pemutusan hubungan kerja dan sanksi hukum.

BAB III Pengaturan Hukum Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada bab ketiga penulis menguraikan dan menjelaskan pengaturan hukum terkait pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja asing berstatus perjanjian kerja waktu tertentu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.

BAB IV Penegakan Hukum Terkait Pelanggaran Yang Dilakukan Oleh Tenaga Kerja Asing Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perkara Hubungan Industrial. Pada Bab keempat penulis mengkaji bagaimana penegakan hukum terkait pelanggaran yang dilakukan tenaga kerja asing berstatus perjanjian kerja waktu tertentu dalam perkara hubungan industrial

BAB V Penutup. Pada bab kelima penulis menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan saran untuk penelitian selanjutnya serta pengembangan teori.

