

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pekerja memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong kemajuan ekonomi dan sosial suatu negara, salah satunya yakni negara Indonesia. Namun, pada kenyataannya banyak sekali masalah yang muncul dalam hubungan ketenagakerjaan, yakni seperti perlindungan hak – hak pekerja yang tidak selalu dilakukan dengan baik. Salah satu masalah besar adalah terkait dengan Tenaga Kerja Asing selanjutnya disebut (TKA) yang memiliki kontribusi besar pada ekonomi Indonesia, akan tetapi sering kali tidak mendapatkan hak yang adil, terutama dalam hal pemberian upah yang sesuai dengan perjanjian kerja mereka.<sup>1</sup>

Di Indonesia, TKA memiliki izin dari pemerintah untuk bekerja tetapi sering kali mereka hadapi karena adanya kesulitan untuk memenuhi hak – hak dasar yang telah dijamin oleh peraturan perundang – undangan, salah satunya adalah hak atas upah yang layak. TKA yang bekerja dalam bidang tertentu, seringkali mengalami ketidakjelasan atau bahkan wanprestasi dalam hal pembayaran upah mereka. Hal tersebut berdampak pada kondisi ekonomi yang akan merugikan pekerja. Dampak lain yakni menyebabkan ketimpangan dalam hubungan kerja antara pekerja asing dan lokal.

---

<sup>1</sup> Muhammad Azhar, Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan, Semarang Unespres, 2015, hlm.

Meskipun Indonesia telah menetapkan berbagai macam peraturan, seperti Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021, permasalahan wanprestasi ini menjadi semakin kompleks. Ketidakpastian hukum mengenai hak – hak upah bagi TKA sering menyebabkan sengketa yang diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial selanjutnya disebut (PHI). Salah satu contoh penting dari permasalahan ini adalah ketidakmampuan beberapa perusahaan untuk memenuhi kewajiban mereka untuk membayar upah sesuai dengan ketentuan perjanjian yang berlaku dan dapat mengakibatkan pelanggaran hak TKA.

Penggunaan TKA yang ada di Indonesia memiliki syarat terkait penetapan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut (RPTKA), serta Izin Tinggal yakni KITAS, namun di sisi lain terdapat pembatasan jabatan bagi TKA yang harus dipatuhi oleh pemberi kerja. Kepatuhan tersebut telah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dan bukan hanya administratif karena dapat mempengaruhi keabsahan dari objek perjanjian kerja klasifikasi hubungan kerja.<sup>2</sup>

Hak dan kewajiban pemberi kerja dan pekerja salah satunya adalah pemberian upah yang layak secara kemanusiaan dan sesuai dengan jasa yang diberikan oleh karyawan dan sesuai dengan kemajuan yang dicapai oleh suatu perusahaan, dengan adanya jaminan imbalan dari pemberi kerja,

---

<sup>2</sup> A. S. Indriyani dan M. P. Kusumawati, “Tinjauan yuridis penyelesaian perselisihan hak (upah) antara pekerja dan pengusaha di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA,” dalam *Prosiding Seminar Hukum Aktual Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia* (2024), hlm. 170

maka pekerja harus memiliki kesadaran dan bertanggung jawab dalam menjaga kelancaran, kemajuan, serta keberlanjutan perusahaan.<sup>3</sup> Terkait dengan pemberian Upah merupakan kewajiban pemberi kerja kepada pekerja sebagai imbalan dalam hubungan kerja sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.<sup>4</sup> Hukum ketenagakerjaan bertujuan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja guna menciptakan rasa aman dan sejahtera, yang berlandaskan pada dua aspek utama sebagai dasar pengaturannya.<sup>5</sup> Oleh karena itu, dibuatlah peraturan oleh pemerintah yakni Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 62 menyatakan jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu yang telah disepakati dalam PKWT berakhir, atau jika hubungan kerja berakhir tidak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya yang besarnya setara dengan upah pekerja/buruh hingga batas waktu yang seharusnya berakhirnya perjanjian kerja.

Landasan pengaturan hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja pada tingkat undang-undang terbagi menjadi dua bentuk, yaitu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Perjanjian Bersama (PB). PKB merupakan

---

<sup>3</sup> Hadi Setia Tunggal, Buku Asas – Asas Hukum Ketenagakerjaan, Haravindo, Jakarta, 2014, hlm. 11

<sup>4</sup> Endeh Suhartini et al., Buku Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah, Rajawali Pers, Depok, 2020, hlm. 45

<sup>5</sup> Rosita, K., & Waluyo, W. (2023). "Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja." *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonom.* hlm 42

kesepakatan bersama yang berfungsi sebagai pedoman pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan dalam sistem hukum Indonesia. PKB memiliki fungsi penting dalam sebuah wadah perusahaan yakni sebagai peraturan bagi pihak untuk pelaksanaan hak dan kewajiban oleh masing-masing pihak dalam hubungan kerja pada prinsipnya bertujuan untuk mencegah terjadinya tumpang tindih hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian Bersama (PB) merupakan instrumen dalam hubungan industrial yang digunakan untuk menyelaraskan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.<sup>6</sup>

Pada praktiknya, masih terdapat pihak yang tidak menjalankan ketentuan sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Akibatnya, di luar pengaturan PKB yang telah disepakati maka pengusaha dan pekerja melalui serikat pekerja menyusun PB sebagai dasar pengaturan pelaksanaan hubungan kerja. Kondisi ini terjadi karena pihak memiliki penafsiran yang berbeda terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, sehingga menimbulkan ketidaksesuaian dengan PKB yang sebelumnya berlaku. Perjanjian Bersama yang kemudian dibentuk tersebut pada dasarnya bukan merupakan PKB yang baru. Kesepakatan ini digunakan sebagai dasar untuk menyesuaikan atau mengganti ketentuan tertentu dalam PKB, seiring dengan perkembangan dinamika hubungan industrial dan kebutuhan para pihak dalam hubungan kerja.

---

<sup>6</sup> Ahmad Rizki Sridadi., Buku Pedoman Perjanjian Kerja Bersama, Empatdua Media, Malang, 2016, h. 169-170.

Oleh karena itu, menurut pendapat penulis ketidakadilan yang dialami oleh TKA terkait hak upah mereka mencerminkan kelemahan dalam sistem perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Meskipun pemerintah telah mengatur penggunaan TKA melalui berbagai peraturan perundang – undangan, implementasi perlindungan hak upah TKA sering kali tidak sesuai dengan harapan. Hal tersebut disebabkan oleh ketidakjelasan dalam pengawasan dan penegak hukum terhadap kewajiban pemberi kerja, serta kurangnya kesadaran dari sebagian pihak perusahaan terhadap hak – hak pekerja asing.

Penulis juga berpendapat bahwa perlindungan hukum bagi TKA terutama dalam pengaturan mengenai upah bagi YKA perlu didukung oleh mekanisme pengawasan yang efektif serta penerapan sanksi yang proposional terhadap perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan pengupahan sebagaimana yang telah disepakati. Pemerintah harus lebih bijak dalam melakukan pemantauan dan memastikan bahwa hak – hak pekerja asing terlindungi secara adil, sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan internasional. Selain itu perusahaan harus diberikan pemahaman mengenai kewajiban mereka terhadap TKA, tidak hanya sekadar memenuhi administrasi izin kerja, akan tetapi dalam pemenuhan hak dasar pekerja termasuk pada pembayaran upah yang adil dan tepat waktu.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian pada perlindungan hukum bagi pekerja terhadap berlakunya Perjanjian Bersama (PB) yang tidak sesuai dengan kesepakatan antara para pihak atas

pengupahan yang pemberian upahnya tidak dibayarkan. Selanjutnya, penulis meninjau lebih lanjut dan menuangkannya ke dalam skripsi dengan judul “**Analisis Yuridis Atas Wanprestasi Perusahaan Terhadap Pekerja Asing Dalam Perjanjian Kerja (Studi Putusan Nomor 8/Pdt.Sus- PHI/2025/PN Dps)**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, maka adapun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja asing akibat wanprestasi perjanjian kerja pada suatu perusahaan?
2. Apa bentuk upaya hukum bagi pekerja asing akibat wanprestasi perjanjian kerja pada suatu perusahaan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan memberi perlindungan hukum bagi pekerja asing akibat wanprestasi perjanjian bersama pada suatu perusahaan.
2. Untuk menganalisis upaya hukum bagi pekerja asing akibat wanprestasi pada suatu perusahaan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoretis dan praktis, antara lain:

1. Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu hukum, khususnya terkait pengaturan upah bagi pekerja asing
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi pemerintah dan praktisi dalam pengawasan pelaksanaan pemberian upah bagi pekerja asing

## 1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian ini menelaah perlindungan hukum bagi pekerja asing akibat wanprestasi pengusaha dalam pembayaran upah sesuai perjanjian kerja dan ketentuan perundang-undangan.

No.	Nama Penulis, Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Persamaan dan Perbedaan
1.	Vikha Nurulloh Mardhiyah Amanda (2024): Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Yang Tidak Mendapat Pembayaran Upah Akibat Ganti Kerugian Perusahaan Di PT. Duta Hita Jaya (Skripsi, Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau) <sup>7</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang tidak mendapatkan upah akibat adanya Ganti Kerugian Perusahaan di PT. Duta Hita Jaya?</li> <li>2. Apa upaya hukum yang dapat di ambil oleh karyawan agar hak pembayaran upah terpenuhi?</li> </ol>	Fokus penelitian ini memiliki fokus yang sama dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang menghadapi masalah dalam perjanjian kerja. Perbedaannya yaitu terkait upaya hukum penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi dan bipartit dalam konteks hukum Indonesia, sedangkan peneliti menekankan terhadap penyelesaian sengketa di pengadilan serta pekerja asing yang menjadi salah satu objeknya.
2.	Muhammad Alaika Antasari (2024): “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Hak Pekerja PKWT Yang Di PHK Saat Masa Perjanjian Kerja Berlangsung” (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 47/Pdt.Sus-Phi/2022/Pn.Smg) (Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang) <sup>8</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana Pelaksanaan Perlindungan Hak-hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang di PHK saat masa kerja yang belum berakhir menurut hukum positif yang berlaku di Indonesia?</li> <li>2. Bagaimana Pertimbangan Majelis Hakim dalam memutus perkara sebagaimana yang terdapat pada “Putusan PHI Nomor: 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg”</li> </ol>	Memiliki fokus penelitian yang sama yakni terkait isu hukum wanprestasi dalam pengadilan hubungan industrial. Perbedaannya terdapat dalam PKWTT

<sup>7</sup> Vikha Nurulloh Mardhiyah Amanda, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja yang Tidak Mendapat Pembayaran Upah Akibat Ganti Kerugian Perusahaan di PT Duta Hita Jaya* (Skripsi, 2024).

<sup>8</sup>Muhammad Alaika Antasari, *Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja PKWT yang di-PHK saat Masa Perjanjian Kerja Berlangsung* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2024), abstrak.

3.	Paksi Rafia dan Rasji (2025): Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWTT dalam Kasus PHK Sepihak oleh PT Far East Seating: Studi Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg. (Morality: Jurnal Ilmu Hukum, (S.1)) <sup>9</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana Perlindungan Hukum Bagi Pekerja PKWT yang mengalami PHK Sepihak Menurut Peraturan Perundang – Undangan di Indonesia?</li> <li>2. Bagaimana Implementasi Perlindungan Hukum PHK Sepihak oleh PT. Far East Seating kepada Pekerja/Buruh dalam Putusan Nomor 2/Pdt.Sus/PHI/2024/PN Smgp</li> </ol>	Fokus dalam penelitian ini membahas terkait isu hukum perjanjian bersama yang merugikan pekerja/buruh. Perbedaannya yaitu meneliti terkait pemberian kompensasi PHK yang bertentangan dengan Undang – undang.
----	--	---	---

*Tabel 1 Keaslian Penelitian (Novelty)*

---

<sup>9</sup> P. Rafi dan R. Rasji, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWTT dalam Kasus PHK Sepihak oleh PT Far East Seating: Studi Putusan Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2024/PN Smg,” *MORALITY: Jurnal Ilmu Hukum* 11, no. 1 (2025)

## **1.6 METODE PENELITIAN**

### **1.6.1 Jenis Penelitian**

Berdasarkan pendekatan metodologi terkait studi ini adalah penelitian normatif, yang berdasarkan pada pemeriksaan sistematis terhadap doktrin-doktrin hukum dan literatur hukum. Pendekatan tersebut menyertakan analisis sumber-sumber hukum primer dan sekunder dengan undang-undang, traktat, dan jurnal ilmiah agar dapat membangun landasan teoritis yang kuat untuk analisis.<sup>10</sup>

### **1.6.2 Sifat Penelitian**

Penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metodologi deskriptif-analitis, yang secara sistematis menganalisis korpus hukum positif. Pendekatan ini dapat memudahkan korelasi antara ketentuan undang-undang, teori hukum yang stabil, dan penerapan praktisnya pada masyarakat.

### **1.6.3 Pendekatan**

Penelitian ini menggunakan beberapa metode pendekatan, antara lain:

1. Pendekatan undang-undang dilakukan melalui penelaahan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan isu hukum yang dikaji.<sup>11</sup> Pada metode pendekatan undang – undang, peneliti perlu memahami hierarki, asas – asas dalam

---

<sup>10</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, Buku Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm 13.

<sup>11</sup> Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Kencana, Jakarta, 2021, h. 133.

peraturan perundang – undangan.<sup>12</sup> Adapun Undang – Undang dan Peraturan yang terkait, antara lain:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjadi dasar pengaturan hak pekerja, termasuk upah, perlindungan tenaga kerja, dan penyelesaian hubungan kerja di Indonesia.
  - b. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial, termasuk perkara wanprestasi dan pemutusan hubungan kerja.
  - c. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2018 mengatur penggunaan tenaga kerja asing serta hak dan kewajibannya di Indonesia.
2. Pendekatan konseptual dilakukan dengan mengkaji doktrin dan pandangan hukum untuk merumuskan konsep serta asas yang relevan dengan isu penelitian. Hal tersebut, dapat menjadikan penelitian ini untuk mengidentifikasi landasan hukum yang tepat untuk menyelesaikan masalah yang sedang di analisis, serta memberikan solusi yang sesuai dengan kaidah hukum yang berlaku.<sup>13</sup> Pada pendekatan ini akan diberikan analisis untuk

---

<sup>12</sup> *Ibid.*, hlm. 137.

<sup>13</sup> *Ibid.*, hlm. 135 - 136

memberikan landasan teori terkait permasalahan tersebut, antara lain:

- a. Wanprestasi, berdasarkan Pasal 1238 KUHPerdara, wanprestasi terjadi ketika salah satu pihak dalam perjanjian tidak memenuhi kewajiban yang telah disepakati. Ini meliputi pengabaian terhadap waktu pelaksanaan kewajiban atau kegagalan untuk melaksanakan kewajiban sesuai dengan kesepakatan.
  - b. Hak dan Kewajiban dalam Perjanjian Kerja Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja.
3. Pendekatan Masalah (*case approach*) dilakukan melalui kajian terhadap putusan pengadilan yang relevan dengan isu yang diteliti.<sup>14</sup> Beberapa contoh kasus putusan yang memiliki kesamaan permasalahan tetapi dengan hasil yang berbeda, antara lain: Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Dps menjelaskan mengenai permasalahan penggugat berhasil memenangkan hak atas upah nya dan Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Dps menjelaskan mengenai pekerja lokal yang berhasil memenangkan hak atas upahnya.

---

<sup>14</sup> *Ibid.*, hlm. 134

#### **1.6.4 Bahan Hukum**

Sumber bahan hukum dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, dengan penjelasan sebagai berikut:

##### **1.6.4.1 Bahan Hukum Primer**

- a. Burgelijk Wetboek voor Indonesie, (Staatblad Tahun 1847 Nomor 2003).
- b. Undang – undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.
- c. Undang – undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- d. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Lembaran Negera Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648.

##### **1.6.4.2 Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen – dokumen resmi

meliputi buku – buku teks, jurnal – jurnal hukum, dan komentar – komentar atas putusan pengadilan.<sup>15</sup> Antara lain:

- a. Buku (Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan, Hukum Perjanjian Kerja, dan Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah)
- b. Jurnal ilmiah (Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhir Masa Kontrak (Disertasi Doktor, Universitas Airlangga), “Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Asing dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja.” Jurnal Ilmu Hukum Forum Justitia 9, dan “Tanggung Jawab Perusahaan dalam Ketenagakerjaan dan Perlindungan Pekerja,” 2018. Jurnal Hukum).
- c. Skripsi terdahulu (Tinjauan Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hak (Upah) Antara Pekerja Dan Pengusaha di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Ygyakarta Kelas IA. (Seminar Hukum Aktual Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia)

#### **1.6.4.3 Bahan Hukum Tersier**

Bahan hukum tersier merupakan data tersier yang memiliki fungsi pelengkap yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan juga sekunder. Bahan hukum tersier berasal dari

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, hlm. 182

literatur non-hukum, namun memiliki keterkaitan dengan isu hukum yang diangkat oleh penulis, seperti:<sup>16</sup>

- a. Kamus hukum
- b. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI); dan
- c. Berita media massa mengenai wanprestasi dan PHK secara sepihak antara perusahaan dengan pekerja memiliki masa kontrak.

#### **1.6.5 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum**

Pengumpulan bahan hukum, baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder yang dikumpulkan dengan teratur dan beruntun, setelah itu seluruh bahan penelitian terlebih dahulu diinventarisasi dan diidentifikasi, kemudian dikelompokkan berdasarkan karakteristiknya untuk dianalisis secara logis, kritis, dan sistematis, sehingga memudahkan alur pembahasan serta penyelesaian penelitian

#### **1.6.6 Analisis Bahan Hukum**

Pada penelitian ini, bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan diklasifikasikan dan diidentifikasi, kemudian dikaji melalui pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual guna mencapai keselarasan antar bahan hukum. Selanjutnya, dilakukan analisis dengan

---

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm. 143.

menguraikan setiap rumusan bahan hukum untuk memperoleh jawaban atas permasalahan yang diteliti.

#### **1.6.7 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan pada penelitian ini dibagi menjadi beberapa bab, pada masing – masing bab terbagi menjadi beberapa sub-bab. Skripsi yang berjudul **“ANALISIS YURIDIS ATAS PERUSAHAAN TERHADAP PEKERJA ASING DALAM PERJANJIAN KERJA (Studi Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Dps)”** memiliki sistem penulisan skripsi yang terdiri dengan rincian sebagai berikut:

Bab pertama berisikan tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, metode penelitian, dan tinjauan pustaka. Pada metode penelitian terdapat sub bab jenis dan tipe penelitian, pendekatan penelitian, sumber bahan hukum, metode pengumpulan bahan hukum, metode analisis bahan hukum, dan sistematika penulisan penelitian.

**Bab II Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Asing Akibat Wanprestasi Perjanjian Kerja Pada Suatu Perusahaan**

Bab kedua ini penulis menjawab terkait rumusan masalah pertama, yaitu bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja asing akibat wanprestasi perjanjian kerja pada suatu perusahaan. Pada bab ini terbagi menjadi 2 (dua) sub-bab. Sub-bab 2.1 membahas

mengenai perlindungan hukum akibat wanprestasi perjanjian pengusaha dan pekerja, yang menguraikan berbagai faktor yang menempatkan TKA pada posisi rentan dalam hubungan kerja, termasuk ketimpangan posisi tawar, penyusunan perjanjian yang bersifat sepihak, serta ketidakpastian hukum yang ditimbulkan akibat tidak terpenuhinya kewajiban perusahaan. Sub-bab 2.2 membahas mengenai penyelesaian perselisihan akibat wanprestasi perjanjian kerja, yang meliputi 4 (empat) mekanisme penyelesaian, yakni: musyawarah melalui perundingan bipartit sebagai tahap awal; negoisasi antara pekerja dan pengusaha tanpa melibatkan pihak ketiga; mediasi dengan melibatkan mediator ketenagakerjaan yang netral; serta penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai upaya terakhir (ultimum remedium) apabila mekanisme non-litigasi tidak berhasil mencapai kesepakatan, sebagaimana tercermin dalam Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Dps.

### Bab III Upaya Hukum Bagi Pekerja Asing Akibat Wanprestasi Perjanjian Kerja Pada Suatu Perusahaan

Bab ketiga ini penulis menjawab rumusan masalah kedua, yaitu apa bentuk upaya hukum bagi pekerja asing akibat wanprestasi perjanjian kerja pada suatu perusahaan. Pada bab ini terbagi menjadi 2 (dua) sub-bab. Sub-bab 3.1 membahas mengenai perlindungan hukum pihak yang dirugikan berdasarkan Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang mengkaji kedudukan hukum pekerja asing sebagai subjek ketenagakerjaan, penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bagi pekerja asing, serta analisis kritis terhadap Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Dps yang dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard) akibat obscur libel dan implikasinya bagi perlindungan hukum TKA. Sub-bab 3.2 membahas mengenai bentuk ganti rugi perusahaan terhadap pekerja asing, yang mengkaji mekanisme ganti rugi atas pengakhiran hubungan kerja sebelum berakhirnya PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, hambatan TKA dalam menuntut ganti rugi, serta analisis kecukupan ganti rugi sebagai instrumen perlindungan hukum yang bersifat reaktif bagi pekerja asing.

Bab keempat ini terbagi menjadi 2 (dua) sub-bab, yaitu kesimpulan dan saran. Pada bab ini berisi rangkuman seluruh pembahasan dari rumusan masalah yang sudah diteliti yang nantinya dapat menghasilkan sebuah gambaran jelas antara kajian pustaka dengan kerangka teoritis. Selain itu, pada bab ini juga berfungsi untuk mengidentifikasi celah-celah penelitian yang belum terjawab dan menjadi dasar bagi Penulis untuk merumuskan permasalahan penelitian.

### 1.6.8 Jadwal Penelitian

No	Tahapan	Tahun						
		2025				2026		
		9	10	11	12	1	2	3
1.	Pengajuan Dosen Pembimbing							
2.	Pengajuan Judul Proposal Skripsi							
3.	Persetujuan Judul Pembimbing							
4.	Penyusunan Proposal Skripsi							
5.	Bimbingan dan Revisi Proposal Skripsi							
6.	Persetujuan Pelaksanaan Seminar Proposal Skripsi							
7.	Seminar Proposal Skripsi							
8.	Revisi Proposal Skripsi							
9.	Pengumpulan Proposal Skripsi							
10.	Penelitian Skripsi							
11.	Bimbingan dan Revisi Skripsi							
12.	Persetujuan Pelaksanaan Seminar Hasil							
13.	Seminar Skripsi							
14.	Revisi Skripsi							
15.	Pengumpulan Skripsi							

Tabel 2. Jadwal Penelitian

## **1.7 TINJAUAN PUSTAKA**

### **1.7.1 Tinjauan Umum Tentang Wanprestasi**

#### **1.7.1.1 Pengertian Wanprestasi**

Istilah wanpretasi adalah serapan bahasa Belanda dimana pada koseptualnya merujuk pada kondisi tidak terpenuhinya suatu kewajiban sebagaimana telah disepakati dalam perjanjian. Menurut Subekti, wanprestasi terjadi ketika pihak yang berutang jika tidak dilaksanakannya kewajiban dari debitur yang mana menyesuaikan perjanjian yang dibuat. Oleh karenanya, dapat dinyatakan melakukan wanprestasi jika tidak dilaksanakan prestasi olehnya atau bahkan tidak sesuainya pelaksanaan prestasi tersebut pada ketentuan yang para pihak tetapkan di perjanjiannya.

Debitur yang lupa, ingkar janji atau dikatakan lalai maupun dilanggarnya perjanjian tersebut serta dilakukannya suatu hal yang bukan seharusnya. Wanprestasi digolongkan menjadi 2 (dua) macam, yakni sebagian wanprestasi dan total wanprestasi, ketika debitur tidak melakukan perbuatan yang menurut perjanjian seharusnya tidak dilakukan. Selain itu, wanprestasi dapat berupa pelaksanaan prestasi yang tidak sesuai dengan ketentuan perjanjian, meskipun kewajiban tersebut pada prinsipnya telah dilaksanakan. Kondisi lain yang termasuk dalam wanprestasi adalah

keterlambatan debitur dalam memenuhi prestasi sebagaimana telah diperjanjikan.

Secara konseptual, wanprestasi dapat dipahami sebagai kondisi tidak terpenuhinya kewajiban hukum yang telah disepakati dalam suatu perjanjian. Wanprestasi terjadi apabila kewajiban tersebut tidak dilaksanakan sama sekali, dilaksanakan tetapi tidak sesuai dengan isi perjanjian atau dilaksanakan tidak pada waktu yang telah ditentukan. Maka ukuran wanprestasi tidak hanya terletak pada ada atau tidaknya pelaksanaan prestasi, melainkan juga pada kesesuaian pelaksanaan tersebut dengan ketentuan perjanjian yang telah disepakati para pihak. Kelalaian debitur dalam memenuhi kewajiban yang diperjanjikan mencerminkan adanya ketidakpatuhan terhadap komitmen hukum yang mengikat. Debitur tetap dapat dinyatakan melakukan wanprestasi meskipun telah melakukan upaya pemenuhan kewajiban, apabila pelaksanaan tersebut dilakukan secara tidak tepat atau menyimpang dari isi perjanjian. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan prestasi harus memenuhi unsur ketepatan, kesesuaian, dan ketentuan waktu sebagaimana telah ditentukan dalam

perjanjian dimana keadaan tidak dilaksanakan sama sekali.<sup>17</sup> Kelalaian debitur terjadi apabila kewajiban yang diperjanjikan tidak dilaksanakan, atas apa yang akan dilaksanakan untuk disanggupinya, melaikan perjanjiannya, namun tidak menyesuaikan janji dilaksanakan tidak sesuai kesepakatan, atau dilakukan dengan cara yang bertentangan dengan isi perjanjian<sup>18</sup>

Wanprestasi dalam perjanjian kerja merupakan pelanggaran terhadap ketentuan hubungan kerja yang tidak hanya merugikan pekerja, tetapi juga mengganggu kepastian hukum dalam hubungan industrial. Oleh sebab itu, pelaksanaan ketentuan hukum ketenagakerjaan dan isi perjanjian kerja secara konsisten menjadi penting untuk menjamin keadilan serta kepastian bagi para pihak. Kepatuhan tersebut bertujuan menjaga keseimbangan hak dan kewajiban para pihak serta mewujudkan hubungan kerja yang berkelanjutan.

#### **1.7.1.2 Akibat Hukum Wanprestasi**

Terdapat sebutan sehubungan akibat hukum yang mana menetapkan diambilnya tindakan guna dijadikan penanganan atas akibat yang hukum setuju maupun pelaku

---

<sup>17</sup> Ahmad Miru, Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak, Rajawali Pers, Jakarta, 2007, hlm. 74.

<sup>18</sup> Dwi Ratna Kartikawati, Hukum Kontrak, Elvaretta Buana, Bekasi, 2019, hlm. 24

serta pengatur hukumnya sepakati. Konsekuensi tersebut lahir karena adanya perbuatan hukum yang menimbulkan akibat tertentu sebagaimana telah ditetapkan dan diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku.<sup>19</sup> Akibat hukum wanprestasi dapat terbagi menjadi 2 (dua) macam, yakni

#### 1. Pembatalan Perjanjian

Salah satu akibat hukum yang muncul dari akibat adanya penetapan dari wanprestasi yakni pembatalan perjanjian. Akibat dari adanya pembatalan suatu perjanjian terdapat pada Pasal 1451 dan 1452 KUHPerdara yang mempunyai konsekuensi bahwa kepada kembalinya kondisi seperti awal di antara para pihak sebagaimana sebelum terjadinya suatu perjanjian (tidak pernah terjadi apapun). Perjanjian yang sudah dibatalkan memiliki arti salah satu dari pihak telah dirugikan dan dapat meminta pembatalan perjanjinya kepada hakim, Pembatalan perjanjian menimbulkan hak bagi pihak yang dirugikan untuk menuntut penggantian rugi, serta mewajibkan pihak yang telah menerima prestasi untuk mengembalikannya sesuai ketentuan hukum. Pembatalan perjanjian masih dapat dilanjutkan dengan cara mengajukan gugatan tersebut dengan tujuan

---

<sup>19</sup> R. Soeroso, Buku Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta, Sinar Grafika, 2013, hlm. 295.

mengembalikan kondisi seperti sebelum ada perjanjian tersebut.<sup>20</sup>

## 2. Kewajiban Membayar Ganti Rugi

Ganti rugi sebagai konsekuensi dari wanprestasi tercantum pada Buku III KUHPerdato atau Kitab UU Hukum Perdata, terkhusus untuk Pasal 1243-1252.. Meskipun wanprestasi terjadi, perikatan pada prinsipnya tetap mengikat para pihak, namun perjanjian timbal balik, debitur tetap berkewajiban membayar ganti rugi sesuai hukum yang berlaku, sementara kreditur dapat dibebaskan dari kewajiban kontra prestasi sebagai akibat wanprestasi pihak lawan berdasarkan Pasal 1266 KUHPerdato.<sup>21</sup>

### 1.7.1.3 Bentuk – Bentuk Wanprestasi

Berdasarkan dari uraian pengertian wanprestasi dan akibat hukum prestasi, adapun bentuk dari wanprestasi ada 3 (tiga) macam, yakni:<sup>22</sup>

#### 1. Tidak memenuhi prestasi sama sekali

Debitur yang mempunyai suatu prestasi kepada si kreditur akan tetapi tidak dapat melaksanakan

---

<sup>20</sup> J. A. Medahalyusa dan A. Busro, “Akibat Hukum Pembatalan Perjanjian yang Dibuat Atas Dasar Penyalahgunaan Keadaan”, *Notarius*, Vol. 16, No. 2, 2023, hlm. 645

<sup>21</sup> M. Muklis, “Analisis Ganti Kerugian Berdasarkan Perspektif Hukum Perdata”, *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum*, Vol. 4, No. 1, 2023, hlm. 8

<sup>22</sup> Dwi Ratna Kartikawati, Loc. Cit

prestasinya sebagaimana yang sudah diperjanjikan. Hal tersebut debitur dapat dikatakan wanprestasi apabila hal tersebut dilakukan dengan adanya kesadaran atau tanpa suatu kondisi yang mengatur debitur tidak dapat melaksanakan kewajibannya.

2. Memenuhi prestasi tetapi tidak tepat pada waktunya

Suatu kondisi dimana kewajiban tersebut sudah dilaksanakan di dalam perjanjian, akan tetapi ketepatan waktu tersebut menentukan suatu prestasi dapat dikatakan prestasi sesuai dengan keinginan kreditur.

3. Memenuhi prestasi tetapi tidak sesuai

Debitur yang melakukan suatu prestasi akan tetapi pada pelaksanaannya debitur melaksanakan berbeda dari isi perjanjian tersebut.

## **1.7.2 Tinjauan Umum Tentang Perusahaan**

### **1.7.2.1 Pengertian Perusahaan**

Berdasarkan Pasal 1 angka 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai pengertian Perusahaan, yakni perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, memiliki perseorangan, Persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Selain itu

Menurut H.M.N. Purwosutjipto dalam bukunya mengenai pengertian pokok hukum dagang Indonesia menjelaskan bahwa perusahaan merupakan suatu organisasi yang melakukan kegiatan usaha secara terus menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan. Didirikannya, bekerjanya, serta posisinya perusahaan tersebut di negara Indonesia ini dengan tujuan utamanya berupa perolehan laba atau keuntungan atas aktivitas usahanya.<sup>23</sup>

Kesimpulannya dimana perusahaan sebagai badan usaha, entah sifatnya badan hukum atau tidak, berdirinya di negara ini ditujukan guna menghasilkan laba entah dengan penciptaan produk yang sifatnya menarik serta menyesuaikan pada kebutuhan konsumen. Sebab itulah, penulis memberikan Kesimpulan bahwa Pihak yang memiliki kewenangan dalam hubungan kerja berkewajiban menjamin pemenuhan hak yang pekerja milikhususnya terkait perlindungan upah dan keselamatan kerja, yang tercantum di Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021.

#### **1.7.2.2 Bentuk – bentuk Perusahaan**

##### **1. Perusahaan Perseorangan**

---

<sup>23</sup> Zuhandika, D. A., Borman, M. S., & Handayati, N. (2025). "Penyelesaian Sengketa antara Perusahaan dengan Pekerja Dampak Penggabungan Perusahaan," *Court Review: Jurnal Penelitian Hukum*, hlm. 5

Bentuk perusahaan ini dimiliki dan dijalankan oleh salah seorang individu tanpa adanya pemisahan aset pribadi dengan aset perusahaan. Pemilik Tunggal bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pengelolaan dan kewajiban perusahaan, serta menanggung seluruh risiko keuangan yang muncul akibat aktivitas usaha tersebut.<sup>24</sup>

## 2. Persekutuan

Pada perusahaan jenis ini terdapat 2 (dua) macam Persekutuan, yakni Persekutuan komanditer (CV) dan Persekutuan firma (FA).<sup>25</sup> Persekutuan komanditer atau CV merupakan jenis kemitraan yang melibatkan dua jenis sekutu, Sekutu aktif (komplementer) memikul tanggungjawab kegiatan operasional dan kewajiban hukum perusahaan, sedangkan sekutu pasif (komanditer) bertanggung jawab sebatas modal yang disetorkannya.

## 3. Persekutuan Firma

Firma dibentuk dari perjanjian Persekutuan yang mengatur hak dan kewajiban para sekutu. Perjanjian tersebut memiliki sifat lisan atau tertulis, perjanjian tertulis lebih di sarankan untuk menghindari konflik di

---

<sup>24</sup> Sutarno. Buku Manajemen dan Kebijakan Ekonomi Perusahaan. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2017

<sup>25</sup> Siregar, Buku Hukum Perseroan Terbatas Di Indonesia, hlm. 55

kemudian hari.<sup>26</sup> Firma dilakukan dengan menggunakan satu nama bersama yang dapat mewakili semua kelompok. Nama firma sendiri merupakan cerminan dari bidang usaha yang dijalankan dan diusahakan dan dapat mencakup para kelompok tersebut.

#### 4. Perseroan Terbatas

Salah bentuk perusahaan ini merupakan yang sah secara hukum dan dibentuk berdasarkan perjanjian, kegiatan usahanya berdasarkan pada kapital yang terbagi dalam bentuk saham. Namun, para pemilik saham memiliki kewajiban dimana hanya menilia saham yang mereka miliki.<sup>27</sup> PT merupakan suatu bentuk yang diakui oleh hukum yang terpisah dari pemiliknya, hal tersebut memberikan PT hak dan kewajiban hukum serta memiliki asset, mengadakan kontrak, dan menggugat atau digugat atas namanya sendiri.<sup>28</sup>

#### 5. Koperasi

Koperasi termasuk bentuk badan usaha dimana anggotanya bersifat perseorangan maupun badan hukum, menjalankan kegiatan usaha secara berkesinambungan. UU No. 3 Tahun 1982 sendiri, definisi perusahaan yakni

---

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm 62

<sup>27</sup> Fuady, *Perseroan Terbatas Paradigma Baru*, hlm. 11

<sup>28</sup> *Ibid*, hlm. 23

setiap badan usaha yang mengimplementasikan aktivitas usaha secara berkelanjutan serta bersifat tetap. Didirikannya, bekerjanya, serta posisinya perusahaan tersebut di negara Indonesia ini dengan tujuan utamanya berupa perolehan laba atau keuntungan atas aktivitas usahanya.<sup>29</sup>

### **1.7.2.3 Tanggung Jawab Perusahaan dalam Ketenagakerjaan**

Tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja merupakan termasuk bagian krusial pada hubungan industrial dengan sifatnya berkeadilan. Perusahaan wajib memenuhi hak pekerja menyesuaikan pada ketentuan regulasi UU yang ada, termasuk kewajiban diterapkannya sistem manajemen K3 yakni keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bagian dari sistem manajemen oleh perusahaan.<sup>30</sup>

## **1.7.3 Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja**

### **1.7.3.1 Pengertian dan Syarat Sah Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja ini adalah turunan perjanjian, didalamnya tiap bagian terdapat kriteria yang berbeda atau tersendiri, namun tetap memenuhi unsur-unsur umum suatu perjanjian, termasuk adanya subjek, objek, serta asas hukum yang melandasinya. Diuraikan oleh Imam Soepomo, dimana

---

<sup>29</sup> Santosa, A. G. D. (2019). Perbedaan Badan Hukum Publik dan Badan Hukum Privat. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*

<sup>30</sup> Saniri, O., "Tanggung Jawab Perusahaan dalam Ketenagakerjaan dan Perlindungan Pekerja," *Jurnal Hukum* 12, no. 3 (2018): 45-62

perjanjian kerja ini termasuk bentuk perjanjian dengan adanya pengikatan diri oleh pihak pekerja untuk melakukan pekerjaan sehingga diperolehnya upah dari perusahaannya.<sup>31</sup>

Mengacu pada KUHPerdara Pasal 1320 maupun UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan terkhususnya Pasal 52 Ayat 1, makna perjanjian kerja sendiri ialah kesepakatan yang pengusaha dengan pekerja buat, mencakup syarat kerjanya, hak serta kewajiban dari tiap pihak terlibat tersebut, antara lain:

- 1) Kesepakatan dari kedua pihak bersangkutan
- 2) Kemampuan atau kecakapan untuk berbuat hukum
- 3) Terdapat pekerjaan yang sudah dijanjikan
- 4) Pekerjaan yang disepakati menyesuaikan kesusilaan, ketertiban umum, serta regulasi UU yang ada.

### **1.7.3.2 Unsur – unsur dalam Perjanjian Kerja**

Mengacu pada uraian sehubungan definisi dari perjanjian kerja sebelumnya, kesimpulannya berupa adanya sejumlah unsur di dalam perjanjian kerja, antara lain:

#### **a. Adanya Unsur Pekerja**

Pada hubungan kerja ini, prinsip dari pekerjaan haruslah dilaksanakan sendiri oleh pekerja yang

---

<sup>31</sup> *Ibid*, <http://artonang.blogspot.com/2014/12/perjanjian-kerja.html>, Rabu, 06 Mei 2015, pukul 09.30wib.

bersangkutan, kecuali terdapat persetujuan dari pengusaha untuk mengalihkan pelaksanaannya kepada pihak lain. Regulasi tersebut sesuai KUHPerdara Pasal 1603(a), memberi penegasan yakni pekerjaan dalam perjanjian kerja bersifat pribadi karena berkaitan langsung dengan keahlian atau keterampilan tertentu yang dimiliki oleh pekerja.

Berdasarkan sifat personal tersebut, berpotensi berakhirnya perjanjian kerja demi hukum jika pekerja tersebut dinyatakan meninggal dunia. Hal ini disebabkan karena prestasi yang diperjanjikan tidak dapat dialihkan kepada pihak lain, sehingga hubungan kerja tidak lagi dapat dilanjutkan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

b. Adanya Unsur Perintah

Wujud nyata dari pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha terhadap pekerja adalah kewajiban dari pekerja untuk selalu menuruti perintah dari pengusaha dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan kesepakatan bersama,

c. Adanya Unsur Upah

Peranan dari upah bersifat krusial pada hubungan kerja sebab tujuan utama yang mendasarnya yakni

memperoleh imbalan atas tugas yang dikerjakannya. Oleh karena itu, keberadaan unsur upah menjadi salah satu faktor esensial dalam menentukan adanya hubungan kerja, sehingga tidak adanya unsur upah, suatu bentuk hubungan tidak disebut kategori hubungan kerja.

d. Adanya Unsur Waktu

Waktu kerja merupakan unsur penting dalam hubungan kerja karena berkaitan dengan kejelasan durasi pelaksanaan pekerjaan dan tanggung jawab pekerja. Pengaturan waktu kerja mencakup penentuan jam mulai dan jam selesai kerja, serta jumlah jam kerja yang wajib dipenuhi dalam satu hari. Waktu kerjanya perlu menyesuaikan ketentuan dari kesepakatan perjanjian oleh pihak yang terlibat tersebut.

### **1.7.3.3 Jenis – Jenis Perjanjian Kerja**

Dasar hukum sehubungan jenis atau bentuk perjanjian kerja sendiri dipaparkan pada UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Regulasi tersebut membagi 2 perjanjian kerja yakni bersifat untuk periode waktu tertentu serta waktu yang tidak tertentu. UU menegaskan perjanjian yang sifatnya periode waktu tertentu, pembuatannya menyesuaikan periode satu waktu atau bahkan sampai berakhirnya pekerjaan.

a. Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT)

Pada PKWT ini ditentukan jangka waktu tertentu berhubungan pada batas waktu dari hubungan kerja pihak pekerja dengan pengusahanya. Tetapi, praktiknya, pelaksanaan dari PKWT sendiri masih seringkali dari perusahaan disertai ketentuan yang tidak seutuhnya menyesuaikan pada regulasi UU. Salah satu isunya yang kerap muncul.<sup>32</sup> Diuraikan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, memperlihatkan adanya perubahan dibandingkan regulasi sebelumnya yakni pada UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, adanya batasan periode PKWT yakni maksimum 3 tahun, lebih rincinya berupa 2 tahun untuk masa kontrak serta 1 tahun perpanjangannya.<sup>33</sup>

b. Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Untuk PKWTT sendiri termasuk perjanjian kerja pekerja dengan pengusaha guna sifat dari hubungan kerja itu sendiri berupa tetap. Pelaksanaan PKWTT berbentuk tertulis sekaligus lisan, tidak adanya kewajiban memperoleh pengesahan dari pihak perusahaan

---

<sup>32</sup> Beleid berasal dari bahasa Belanda yang berarti cara (langkah) yang ditempuh untuk melaksanakan program dan sebagainya.

<sup>33</sup> Rakhmat Nur Hakim, [https://nasional.kompas.com/read/2021/02/22/1239275\\_1/pp-turunan-uu-cipta-kerja-kini-pekerja-pkwt-bisa-dikontrak-hingga-5-tahun](https://nasional.kompas.com/read/2021/02/22/1239275_1/pp-turunan-uu-cipta-kerja-kini-pekerja-pkwt-bisa-dikontrak-hingga-5-tahun), diakses pada 27 Februari 2021 pukul 13:00.

ketenagakerjaannya. Pada masa percobaannya, diwajibkan pembayaran upah pekerja oleh pengusaha, dengan catatan upahnya tidak lebih kecil dari batas upah minimum yang diberlakukan, syarat ini diuraikan pada UU Ketenagakerjaan terkhususnya Pasal 60 dengan masa percobaan maksimal tiga bulan.<sup>34</sup>

c. Perjanjian Kerja dengan Perusahaan Pemborong Pekerjaan (*Outsourcing*)

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, perusahaan dapat mengalihkan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang harus dibuat secara tertulis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>35</sup>

d. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Melalui UU Ketenagakerjaan tersebut terkhususnya Pasal 1, Perjanjian kerja bersama atau PKB yang berikutnya berupa hasil atas perundingan dari serikat-serikat pekerja yang terdaftar dan pengusaha yang mengatur syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak terlibat.

---

<sup>34</sup> Avianto, R., Suhartini, E., & Adiwijaya, A. J. S. (2022). *Perbandingan Sistem Hubungan Kerja Pkwt Dan Pkwt Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja*. Jurnal Ilmiah Living Law, 14(2), hlm. 156.

<sup>35</sup> Rachmat Trijono, Op. Cit., h. 175.

e. Perjanjian Bersama (PB)

Perjanjian Bersama yang selanjutnya disebut PB memiliki arti dimana kesepakatan yang dibuat secara tertulis dihasilkan dari jalan keluar dalam hubungan industrial yang mempunyai fungsi memberikan kesempatan baru dengan dasar atas kesepakatan antara para pihak. oleh karena itu, pada KUHPerdara khususnya Pasal 1320 mencakup regulasi syarat sah dari perjanjian. Asas yang ada dalam perjanjian bersama dalam KUHPerdara ini menyebutkan *asas pacta sunt servanda* dimana perjanjian bersama yang bersama dibuat atas dasar kesepakatan bersama antara kedua belah pihak.

#### **1.7.4 Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja Asing**

##### **1.7.4.1 Pengertian TKA**

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang menimbulkan hubungan kerja yang bersifat tetap. PKWTT membentuk hubungan kerja yang bersifat tetap dan dapat dibuat secara tertulis atau lisan tanpa pengesahan instansi ketenagakerjaan, dengan ketentuan bahwa selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja tidak lebih rendah dari upah minimum yang berlaku. Ketentuan mengenai masa percobaan dalam PKWTT

dibatasi paling lama tiga bulan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pembatasan masa percobaan PKWTT bertujuan memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan mencegah penyalahgunaan oleh pengusaha.<sup>36</sup>

Oleh karena itu penulis memberikan kesimpulan, bahwa penggunaan TKA harus diatur dengan ketat agar tidak menurunkan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 memberikan pedoman yang jelas mengenai posisi dan kompetensi yang dapat diisi oleh TKA yang perlu dipatuhi untuk menghindari diskriminasi terhadap pekerja Indonesia.

#### **1.7.4.2 Syarat penggunaan TKA**

Penggunaan TKA di Indonesia harus memiliki syarat administratif yang lengkap guna untuk melindungi tenaga kerja lokal dan memastikan bahwa TKA bekerja sesuai dengan peraturan, adapun beberapa syarat dalam penggunaan TKA, yakni:

1. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA)

Penggunaan TKA di Indonesia memerlukan pengajuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut RPTKA yang telah disetujui

---

<sup>36</sup> Ibid, hlm. 45

oleh Kementerian Ketenagakerjaan. RPTKA merupakan dokumen wajib yang diajukan oleh perusahaan sebelum memperkerjakan TKA yang memiliki fungsi sebagai alat untuk mengontrol dan mengatur alokasi TKA di Indonesia. RPTKA meliputi informasi mengenai jumlah, jenis pekerjaan, serta durasi penggunaan TKA dengan tujuan memastikan bahwa penggunaan TKA tidak menggantikan tenaga kerja lokal. Selain itu, RPTKA memberikan kepastian bahwa TKA yang diperkerjakan memiliki keterampilan khusus yang tidak dapat dipenuhi oleh tenaga kerja Indonesia. Prosedur dalam pengajuan RPTKA merupakan syarat utama dalam penggunaan TKA dan memiliki peran dalam memastikan alokasi TKA yang adil dan tidak merugikan pekerja lokal.<sup>37</sup>

## 2. Izin Tinggal Terbatas (KITAS/ITAS)

Setelah RPTKA diresmikan, maka TKA wajib memiliki Izin Tinggal Terbatas yang selanjutnya disebut dengan KITAS yang dikeluarkan oleh Direktorat Jendral Imigrasi. KITAS merupakan izin yang memberikan status hukum kepada TKA agar bekerja serta tinggal di negara Indonesia dalam periode waktu yang sudah ditentukan

---

<sup>37</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014). hlm. 120

serta harus diperbarui apabila jangka waktu yang telah dimiliki sudah habis. Izin ini diberikan kepada TKA untuk tinggal di Indonesia menyesuaikan ketentuan atas kesepakatan dalam RPTKA maupun posisi menyesuaikan kompetensi. KITAS menjadi salah satu dokumen penting dalam mengawasi keberadaan TKA di Indonesia dan memastikan bahwa mereka mematuhi hukum ketenagakerjaan dan peraturan keimigrasian yang berlaku.

#### **1.7.4.3 Pembatasan jabatan dan kompetensi TKA**

Indonesia telah mengatur mengenai pembatasan jabatan dan kompetensi TKA pada PP No. 34 Tahun 2021 mengenai Penggunaan TKA guna dipastikannya tenaga kerja tersebut hanya dipekerjakan untuk kebutuhan posisi dengan kualifikasi keterampilan khusus/professional dimana TKI tidak dapat memenuhinya. Pembatasan ini bertujuan untuk melindungi tenaga kerja di Indonesia dan memastikan bahwa sektor yang membutuhkan keahlian tinggi tetap memberikan peluang bagi pekerja lokal untuk berkembang.<sup>38</sup> Menurut Pasal 8 dalam Peraturan Pemerintah tersebut menjelaskan bahwa pemberi kerja hanya di izinkan memperkerjakan

---

<sup>38</sup> Ibid, hlm. 56

TKA pada jabatan tertentu yang memang memerlukan jabatan dengan keahlian khusus.

#### **1.7.4.4 Tanggung jawab pemberi kerja terhadap TKA**

Pemberi kerja/pengusaha memiliki kewajiban untuk memastikan keselamatan dan Kesehatan kerja TKA yang telah dipekerjakan yang sesuai dengan peraturan Kementerian ketenagakerjaan. Hal tersebut termasuk dalam penyediaan fasilitas kerja yang layak dan memperhatikan aspek keselamatan serta Kesehatan kerja agar TKA dapat bekerja dalam kondisi yang aman. Selain itu, pemberi kerja/pengusaha juga bertanggung jawab untuk memberikan hak - hak dasar TKA seperti hak atas upah, waktu kerja, dan cuti sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. Namun, tetap memastikan bahwa perjanjian kerja yang dibuat dengan TKA telah mematuhi peraturan ketentuan hukum yang sesuai.<sup>39</sup>

#### **1.7.5 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Asing**

Adanya upaya dari sisi hukum untuk pekerja yang terlibat masalah sengketa hubungan kerja tidak terkecuali TKA, dengan jalur Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang memeriksa dan memutus perselisihan akibat pelanggaran atas berbagai hak yang

---

<sup>39</sup> Rachmawati, Lusi. "Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Asing dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Ilmu Hukum Forum Justitia* 9, no. 1 (2024)

pekerja miliki, misalnya diputuskannya hubungan kerja oleh sepihak saja. Proses upaya hukumnya diterapkan pekerja asing dengan masalah hubungan kerja antara lain:

1. Upaya Penyelesaian Bipartit

Pada upaya ini pekerja asing dan pengusaha terlebih dahulu harus melakukan perundingan bipartit untuk menyelesaikan perselisihan PHK secara musyawarah dan mufakat. Jika perundingan ini gagal mencapai kesepakatan, maka proses dilanjutkan ke tahap berikutnya.

2. Upaya Mediasi, Konsiliasi, atau Arbitrase

Upaya ini merupakan proses yang telah melibatkan mediator netral untuk membantu para pihak mencapai kesepakatan<sup>40</sup>, selain itu upaya ini adalah Upaya dimana jika upaya bipartit gagal, pekerja asing dapat mengajukan permohonan penyelesaian perselisihan ke PHI yang berada di bawah Dinas Tenaga Kerja. Proses ini meliputi mediasi atau konsiliasi untuk mencari solusi damai. Apabila penyelesaian tersebut tidak berhasil, dapat diajukannya gugatan oleh pekerja pada PHI..

3. Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Pekerja asing dapat mengajukan gugatan secara resmi ke PHI untuk menuntut haknya, seperti kompensasi, pesangon, dan ganti

---

<sup>40</sup> Hukum perdata mengatur hak dan kewajiban antar individu dalam hubungan keperdataan (Anggriawan et al., 2023, hlm. 338).

rugi atas PHK sepihak yang tidak sesuai prosedur. PHI akan memeriksa bukti dan alasan PHK, serta memutuskan apakah PHK tersebut sah atau batal demi hukum.<sup>41</sup> Putusan PHI harus dikeluarkan dalam jangka waktu maksimal 50 hari terhitung semenjak siding pertamanya.

#### 4. Putusan dan Upaya Banding/Kasasi

Dibatalkannya PHK demi hukum, diwajibkan bagi perusahaan untuk memberikan pekerjaan kembali untuk pekerja asing dan juga membayar kompensasi menyesuaikan ketentuannya. Apabila dirasakan tidak puas oleh salah satu pihaknya atas putusan PHI ini, adanya pengajuan banding atau kasasi pada pengadilan yang lebih tinggi darinya.

### **1.7.6 Tinjauan Umum Tentang Upah dan Hak Pekerja**

#### **1.7.6.1 Pengertian Upah**

Upah diartikan sumber penghasilan yang utama untuk pekerja guna terpenuhinya kebutuhan hidup dalam kategori layak. Pada hubungan kerja sendiri, upah ini hadir melalui perjanjian kerja serta diserahkan sebagai imbalan dari pekerjaan atau jasa yang diberikan oleh pekerjanya. Pembayaran upah pada pekerja oleh perusahaan, umumnya

---

<sup>41</sup> Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimulai dari tahap bipartit dan dapat dilanjutkan ke mediasi, konsiliasi, atau arbitrase (Sukri, 2024, hlm. 45).

mengacu ke jumlah hasil dan waktu kerja, atau tingkat pelayanannya.<sup>42</sup>

### 1.7.6.2 Komponen Upah

Berikut sejumlah komponen pada upah, yakni:<sup>43</sup>

#### 1. Upah pokok

Upah ini termasuk imbalan kategori dasar yang diserahkan untuk pekerja menyesuaikan jenis atau tingkat pekerjaannya, yang mana sudah dicantumkan di perjanjian kerja yang mengikat para pihak tingginya.

#### 2. Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap ialah bentuk pembayaran yang pengaturannya berhubungan pada pekerjaan yang dibagikan dengan tetap bagi pekerja maupun keluarga yang diberikan upa berupa upah pokok, misalnya tunjangan rumah, anak, maupun kesehatan.

#### 3. Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan ini ialah pembayaran yang diserahkan pada pekerja dengan sifatnya tidak rutin maupun tidak langsung, yang pembayarannya tidak selalu dilakukan bersamaan dengan upah pokok.

---

<sup>42</sup> Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm.351

<sup>43</sup> Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah

### **1.7.6.3 Perlindungan Upah**

Kebijakan pengupahan yang bertujuan guna memberi perlindungan bagi pekerja, mengacu pada UU No. 13 Tahun 2003 terkhususnya Pasal 88 Ayat 2 tetapi tidak diaturnya perlindungan upah bagi pekerja harian, kontrak, outsourcing, maupun yang ada di sektor informal yang berkategori rentan.

Penetapan dalam peraturan pengupahan perlu diupayakan secara sistematis dari sudut makro dan mikro yang selaras dalam upaya pembangunan ketenagakerjaan, akan tetapi faktor yang utama yakni kesempatan kerja, peningkatan taraf hidup, peningkatan produksi yang sesuai dengan kebutuhan hidup pekerja. Selain itu, penting untuk memasukan ketentuan mengenai ganti rugi yang wajib dibayarkan ke pekerja oleh perusahaan atas PHK atau pemutusan hubungan kerjanya secara sepihak. Dimana konteks ini, bertujuan untuk melindungi hak pekerja yang kehilangan pekerjaan secara tidak sah dengan memberikan kompensasi berupa upah yang seharusnya diterima hingga berakhirnya masa perjanjian kerja.

Berikut sekumpulan kebijakan pemberian upah pada UU Ketenagakerjaan terkhusus Pasal 88, yakni:

- 1) Upah minimum
- 2) Upah kerja lembur

- 3) Upah tidak masuk kerja sebab adanya pelaksanaan aktivitas lain di luar pekerjaan
- 4) Bentuk beserta cara pemberian upah
- 5) Potongan beserta denda upah
- 6) Upah akibat pelaksanaan hak waktu istirahat kerja
- 7) Skala serta struktur pengupahannya yang pengupahan
- 8) Sejumlah hal yang dimasukkan sebagai upah
- 9) Upah untuk pembayaran pesangon.

#### **1.7.7 Teori Keadilan Hukum**

Keadilan merupakan konsep fundamental dalam tatanan hukum yang menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban warga negara, termasuk dalam relasi kerja antara pengusaha dan pekerja. Pada konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia sebagaimana tergambar dalam skripsi “Analisis Yuridis atas Wanprestasi Perusahaan terhadap Pekerja Asing dalam Perjanjian Kerja (Studi Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Dps)”, permasalahan keadilan menjadi pusat perhatian karena menyangkut pelanggaran hak normatif tenaga kerja asing (TKA) akibat ketidakpatuhan perusahaan terhadap perjanjian kerja.

Fenomena wanprestasi tersebut memperlihatkan celah di mana hukum positif sering kali belum sepenuhnya memberikan perlindungan yang adil bagi pihak yang secara sosial, ekonomi, maupun hukum berada dalam posisi yang lemah. Oleh karena itu,

teori keadilan John Rawls sama dengan prinsip “*Justice as fairness*” yang menawarkan perspektif kritis untuk menilai sejauh mana sistem hukum bekerja melindungi martabat manusia dan menjamin keseimbangan hak dalam hubungan kerja, tanpa mengabaikan realitas ketimpangan sosial antara pengusaha dan pekerja asing.

John Rawls, filsuf politik yang berasal dari Amerika Serikat yang memperkenalkan teori keadilan dalam karyanya *A Theory of Justice* (1971). Ia mendefinisikan keadilan sebagai “*fairness*”, yang berarti keadilan harus diformulasikan melalui kesepakatan yang adil di antara individu yang bebas dan rasional tanpa tekanan posisi sosial. Menurut Rawls, keadilan sebagai *fairness* terwujud melalui dua prinsip utama:

1. Prinsip Kebebasan yang Setara (*Principle of Equal Liberty*)

Setiap individu memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, selama kebebasan tersebut tidak mengganggu kebebasan orang lain

2. Prinsip Perbedaan (*Difference Principle*)

Ketidaksetaraan sosial dan ekonomi hanya dapat dibenarkan jika mendatangkan manfaat terbesar bagi mereka yang berada dalam posisi yang paling tidak menguntungkan. Prinsip ini mencerminkan

keberpihakan moral terhadap kelompok yang rentan agar ketimpangan tidak melahirkan penindasan.

Kedua prinsip tersebut disusun dalam hierarki, dimana prinsip kebebasan memiliki kedudukan prioritas. Setelah kebebasan setara terpenuhi, barulah prinsip perbedaan dapat dijalankan untuk menciptakan keseimbangan sosial. Pada kaitanya dengan hukum, Rawls menegaskan bahwa sistem hukum yang adil bukan hanya bersifat formal, yakni menegakan peraturan tetapi juga harus menjamin bahwa penerapannya mampu memperbaiki posisi kelompok yang lemah agar mereka memperoleh keadilan substantif, bukan sekadar keadilan procedural.

Penerapan prinsip kebebasan setara dalam konteks hubungan kerja sebagaimana dijelaskan yang tampak pada posisi pekerja asing yang secara hukum memiliki hak yang sama dengan pekerja lokal, sebagaimana diatur dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

Namun dalam praktiknya, prinsip kebebasan tersebut sering tidak terwujud secara substantif. Pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Dps, perusahaan tidak membayarkan upah sesuai perjanjian kerja yang disepakati dengan TKA. Hal ini menunjukkan bahwa kebebasan dan

hak hukum pekerja tidak terlindungi secara efektif karena perjanjian yang seharusnya menjadi landasan kebebasan kontraktual, dijalankan secara sepihak oleh pihak perusahaan.

Dari perspektif Rawls, pelanggaran ini merupakan bentuk ketidakadilan struktural. Kesetaraan formal (*equality before the law*) tidak cukup apabila kondisi sosial-ekonomi TKA menjadikan mereka tidak memiliki daya tawar terhadap perusahaan. Dengan kata lain, kebebasan tanpa kesetaraan posisi hanya menjadi alat legitimasi bagi pihak yang lebih kuat. Oleh karena itu, penerapan prinsip kebebasan setara dalam hukum ketenagakerjaan menuntut adanya penguatan kelembagaan dan penegakan hukum yang menjamin hak pekerja asing secara efektif, termasuk mekanisme pengawasan ketenagakerjaan yang independen agar asas kesetaraan tidak berhenti pada tataran normatif.

Prinsip kedua Rawls, yakni *difference principle* yang menekankan bahwa hukum harus berpihak pada kelompok yang paling lemah. Dalam konteks industrial, kelompok tersebut adalah para pekerja, terutama pekerja asing yang tidak memiliki dukungan sosial dan politik sekuat pihak perusahaan atau pekerja lokal. pekerja asing kerap dirugikan oleh perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban membayar upah sesuai perjanjian kerja. Kondisi ini digolongkan sebagai wanprestasi, namun penyelesaiannya sering

kali lambat dan reaktif, karena hukum baru bekerja setelah pelanggaran terjadi (perlindungan represif).

esuai prinsip Rawls, hukum seharusnya tidak hanya menghukum setelah pelanggaran, tetapi menyusun sistem sosial yang sejak awal menekan kemungkinan terjadinya ketidakadilan. Dengan kata lain, sistem hukum ketenagakerjaan perlu memperkuat mekanisme perlindungan preventif yang mampu mengontrol pelaksanaan hubungan kerja secara berkeadilan, misalnya dengan pengawasan pemerintah terhadap kontrak kerja tenaga asing, pengaturan mengenai sanksi administratif, serta kemudahan akses bagi TKA untuk menuntut haknya tanpa takut kehilangan izin kerja.

Rawls berpendapat bahwa ketimpangan dapat diterima hanya jika memberikan keuntungan bagi kelompok yang lemah. Dalam kasus pekerja asing, ketimpangan posisi antara pengusaha dan pekerja dapat diterima secara moral hanya bila pengusaha menggunakan kekuasaannya untuk memberikan perlindungan lebih besar kepada pekerja, misalnya dengan pembayaran upah yang layak, jaminan kesehatan, dan kepastian hukum kerja. Kondisi sebaliknya di mana kekuasaan perusahaan justru digunakan untuk menekan pekerja—menunjukkan bahwa hukum gagal menjalankan fungsi keadilannya.

Pada penelitian penulis ini menguraikan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur melalui

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimulai dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Meskipun prosedur ini tampak menjamin keadilan prosedural, Rawls menegaskan bahwa keadilan prosedural tidak otomatis melahirkan keadilan substantif apabila hasil akhirnya tetap merugikan pihak yang lemah. Kasus TKA yang harus melalui proses mediasi dan litigasi panjang untuk mendapatkan hak upahnya memperlihatkan bahwa keadilan formal (*due process*) belum tentu menghadirkan kepastian dan kesejahteraan yang proporsional. Prosedur hukum yang panjang dan birokratis justru memperberat beban pekerja yang tidak memiliki daya ekonomi memadai selama proses berlangsung.

Rawls menyatakan bahwa hukum harus bekerja bukan hanya untuk menegakkan peraturan, tetapi juga untuk menciptakan hasil yang adil (*just outcomes*). Oleh karena itu, paradigma keadilan substantif perlu diintegrasikan dalam praktik penyelesaian perselisihan industrial, misalnya melalui:

- Penyederhanaan proses hukum agar pekerja dapat memperoleh haknya lebih cepat;
- Pembentukan lembaga pengawasan independen yang proaktif mengawasi perusahaan pengguna TKA

- serta penegakan sanksi administratif dan pidana secara konsisten kepada perusahaan yang melakukan wanprestasi.

Langkah-langkah tersebut sejalan dengan etika Rawlsian yang menempatkan struktur institusional sebagai sarana memastikan distribusi keadilan secara nyata, bukan sekadar dalam teks hukum. Pada konteks Indonesia, teori keadilan Rawls bersinggungan erat dengan teori keadilan bermartabat yang berpangkal pada nilai-nilai Pancasila sebagaimana diuraikan dalam penelitian tersebut. Pancasila menempatkan kemanusiaan yang adil dan beradab serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sebagai landasan moral tertinggi.

Apabila teori Rawls menekankan keadilan melalui struktur sosial yang adil, maka Pancasila melengkapinya dengan dimensi etik dan spiritual: bahwa hukum tidak hanya adil secara institusional, tetapi juga bermartabat karena melindungi harkat manusia<sup>44</sup>. Oleh karena itu, penerapan teori Rawls dalam konteks hukum Indonesia harus sejalan dengan prinsip Pancasila—yakni menegakkan hukum yang melindungi semua warga negara, termasuk pekerja asing, tanpa kehilangan semangat kemanusiaan. Keadilan hukum bukan hanya memastikan pembayaran upah, tetapi

---

<sup>44</sup> Ruman, Y. "Keadilan Hukum dan Penerapannya dalam Pengadilan," *Jurnal Psikologi Humaniora BINUS University*, 2023, hlm. 347.

menjamin kesejahteraan, rasa aman, serta pengakuan martabat pekerja sebagai subjek hukum yang utuh.<sup>45</sup>

Prinsip keadilan John Rawls menegaskan bahwa hukum yang adil harus berangkat dari dua hal: kebebasan yang setara dan keberpihakan terhadap pihak yang lemah. Pada konteks hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja asing di Indonesia sebagaimana dikaji dalam Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Dps, keadilan hukum belum sepenuhnya tercapai karena masih terdapat ketimpangan posisi tawar,<sup>46</sup> lemahnya mekanisme pengawasan, serta dominasi formalitas administratif yang mengesampingkan substansi keadilan sosial. Dengan menerapkan prinsip *justice as fairness* ala Rawls, sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia seharusnya:

1. Menjamin kesetaraan perlindungan hukum bagi semua pekerja tanpa diskriminasi kewarganegaraan (equal liberty).
2. Memastikan bahwa kebijakan dan praktik ketenagakerjaan memberikan manfaat lebih besar bagi kelompok yang paling rentan, termasuk TKA (difference principle).
3. Mengintegrasikan nilai Pancasila dan keadilan bermartabat dalam pembentukan dan penerapan hukum agar hukum

---

<sup>45</sup> Melisa, dkk., Kedudukan dalam Mewujudkan Keadilan dan Kesejahteraan di Indonesia. *Al Manhaj Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*. Vol. 5, No. 1, 2023, hlm 243.

<sup>46</sup> Melisa, dkk., Kedudukan dalam Mewujudkan Keadilan dan Kesejahteraan di Indonesia. *Al Manhaj Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*. Vol. 5, No. 1, 2023, hlm 243.

tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai wadah penghormatan terhadap martabat manusia