

## Hubungan Hukum Tenaga Kerja Asing Perempuan yang Bekerja di Indonesia

Saprudin

*Fakultas Hukum Universitas Lambung Mangkurat Jl. Brigjen Hasan Basri, Banjarmasin, Indonesia, 70123 Email : [saprudin.fhulm@ulm.ac.id](mailto:saprudin.fhulm@ulm.ac.id)*

---

*Submitted : 13-10-2022 Reviewed: 27-10-2022 Accepted: 30-10-2022*

---

**Abstract:** *Foreign Workers are foreign nationals holding visas to work in the territory of Indonesia. The type of research used by researchers is a type of normative legal research, namely legal research carried out by examining library materials or secondary data. The employment relationship of female foreign workers working in Indonesia with employers is based on a Specified Time Employment Agreement (PKWT). Regarding the period of the PKWT, there are still no special regulations made for Foreign Workers, therefore for Foreign Workers, the provisions of PKWT are applied, which are regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower juncto Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation and its implementing regulations, namely Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Certain Time Work Agreements, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment.*

**Keywords:** *Legal Relations, Foreign Workers, Indonesia*

**Abstrak:** *Tenaga Kerja Asing merupakan warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah jenis penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Hubungan kerja tenaga asing perempuan yang bekerja di Indonesia dengan pemberi kerja adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Mengenai jangka waktu PKWT tersebut masih belum ada peraturan khusus yang dibuat untuk TKA, oleh karena itu untuk TKA diberlakukan ketentuan PKWT yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.*

**Kata Kunci:** *Hubungan Hukum, Tenaga Kerja Asing, Indonesia*

### PENDAHULUAN

Pembangunan yang penuh tantangan dan persaingan global akan banyak diwarnai oleh pentingnya kualitas sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber

daya manusia berkualitas sangat menentukan hari depan bangsa. Pengembangan sumber daya manusia muncul dan merupakan kebutuhan mendesak di semua sektor dan sub sektor pembangunan.

Oleh karena itu, sumber daya manusia dianggap sebagai faktor penentu dan merupakan aset yang paling berharga dalam upaya pembangunan yang telah, sedang dan akan dilaksanakan. Dalam hal ini, sumber daya manusia sebagai sumber daya pembangunan serta pelaku pembangunan, harus memiliki etos kerja yang produktif, keterampilan, kreativitas, disiplin dan profesionalisme, serta mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK).

Indonesia merupakan negara yang memiliki sumber daya manusia yang besar. Berdasarkan hasil sensus penduduk tahun 2010, jumlah penduduk Indonesia menduduki peringkat ketiga dunia setelah China dan India yaitu sebesar 237,6 juta jiwa dengan laju pertumbuhan penduduk sebesar 1,49 per tahun.<sup>1</sup> Hal ini merupakan modal besar dalam menjalankan perekonomian dari aspek ketenagakerjaan dan pemasaran barang produksi. Namun dari jumlah penduduk yang begitu besar tersebut masih jauh dari jumlah yang sesuai untuk angka penduduk yang merupakan tenaga produktif untuk bekerja.

Seiring dengan perkembangan globalisasi mendorong terjadinya pergerakan aliran modal dan investasi ke berbagai penjuru dunia, terjadi pula migrasi penduduk atau pergerakan tenaga kerja antar negara. Pergerakan tenaga kerja tersebut berlangsung karena investasi yang dilakukan di negara lain pada umumnya membutuhkan pengawasan secara langsung oleh pemilik/investor. Sejalan dengan itu, demi menjaga kelangsungan usaha dan investasinya, pemilik modal juga membutuhkan tenaga-tenaga terampil yang bisa dipercaya dalam mengelola investasinya di negara tujuan (*destination country*).

Adanya perkembangan era globalisasi dan meningkatnya pembangunan di segala sektor kehidupan, maka tentunya diperlukan pula kualitas sumber daya manusia yang handal dan profesional di bidangnya. Tenaga kerja lokal yang telah di didik dan di latih melalui program pelatihan kerja dapat berperan secara total dan profesional, akan tetapi ada kalanya suatu perusahaan di Indonesia juga membutuhkan tenaga kerja asing untuk melakukan pekerjaan yang sifatnya khusus sesuai dengan keahliannya, sehingga tuntutan mempekerjakan tenaga kerja asing juga tidak dapat dielakkan.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, maka sangat diperlukan pemahaman yang mendasar akan penggunaan tenaga kerja warga negara asing pendatang dalam rangka alih keterampilan, ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) kepada tenaga kerja Indonesia, adanya jabatan-jabatan tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia dan dalam rangka pengamanan investasi modal asing di Indonesia. Pemahaman tentang hal ini sangat dibutuhkan agar kehadiran tenaga kerja warga negara asing pendatang tidak menjadi bumerang bagi tenaga kerja Indonesia yang pada akhirnya dapat merugikan kepentingan nasional.

Kehadiran pekerja asing adalah suatu kebutuhan serta tantangan yang tidak dapat dihindari. Kehadiran mereka merupakan suatu kebutuhan karena Indonesia masih membutuhkan tenaga-tenaga ahli asing dalam pengembangan sumber daya manusia di berbagai sektor ekonomi di Indonesia. Kehadiran tenaga kerja asing juga merupakan tantangan tersendiri karena kehadiran mereka menjadikan peluang kerja menjadi semakin kompetitif. Diperlukan kerja keras serta kebijakan pemerintah yang dapat memberikan kesempatan bagi pekerja dalam negeri untuk dapat bersaing

---

<sup>1</sup>Rudy Hendra Pakpahan. *Dilema Penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia (Dilemmas on Placing Foreign Workers in Indonesia)*. 2011. Artikel dalam "Jurnal Legislasi Indonesia". Nomor 3. Vol. 8. September, hlm. 478.

dengan pekerja asing di Indonesia.

Pekerja asing yang bekerja di Indonesia terikat dan tunduk terhadap segala ketentuan ketenagakerjaan di Indonesia. Pemerintah juga memberlakukan ketentuan-ketentuan khusus bagi pekerja asing baik pada proses awal penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disingkat TKA), penempatan tenaga kerja asing atau hak dan kewajiban tertentu yang berbeda dengan pekerja lokal.

TKA yang masuk ke Indonesia dilakukan melalui 2 (dua) jalur yaitu penugasan dan rekrutmen. Penugasan adalah penempatan pegawai oleh perusahaan multinasional untuk menduduki satu posisi/jabatan tertentu di salah satu cabang ataupun anak perusahaannya di Indonesia. Berdasarkan jangka waktunya, penugasan dapat bersifat jangka pendek dan jangka panjang. Salah satu contoh penugasan yang bersifat jangka pendek (kurang dari 1 tahun) adalah pemasangan instalasi/mesin/teknologi yang dibeli oleh perusahaan di Indonesia sekaligus melakukan pelatihan kepada pegawai yang akan menanganinya. Sedangkan contoh penugasan yang bersifat jangka panjang (lebih dari 1 tahun) adalah pekerjaan manajerial dan pengelolaan perusahaan. Untuk jalur rekrutmen ditentukan bahwa rekrutmen adalah masuknya TKA melalui jalur penerimaan pegawai baik yang berstatus kontrak maupun tetap. Rekrutmen tersebut pada umumnya dilakukan oleh perusahaan lokal yang memiliki bisnis berskala global sehingga membutuhkan tenaga kerja asing sebagai upaya menghadapi kompetisi di dunia internasional.<sup>2</sup>

Jumlah Tenaga Kerja Asing (TKA) yang Berlaku pada bulan Januari 2022 terdapat 91.623 orang. Sedangkan dalam kurun waktu Januari sampai Mei tahun 2022, terdapat peningkatan jumlah TKA yang berlaku, yaitu sebanyak 96.574 orang pada bulan Mei 2022.<sup>3</sup> Dari sejumlah tenaga kerja asing tersebut, diantaranya adalah tenaga kerja asing perempuan yang bekerja di Indonesia.

Tenaga Kerja Asing merupakan warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai Tenaga Kerja Asing, yakni dari Pasal 42 sampai Pasal 49. Peraturan tersebut kemudian diperbaharui setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta Peraturan Pelaksananya, yakni Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur pekerja perempuan, misalnya mengenai jam kerja pekerja perempuan dan kewajiban-kewajiban yang harus diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja perempuan. Berdasarkan hal tersebut apakah semua aturan mengenai pekerja perempuan dapat juga diterapkan kepada pekerja asing perempuan yang bekerja di Indonesia. Pekerja perempuan memiliki hak dalam bekerja dan memperoleh penghasilan untuk kehidupan yang layak. Bahwa perempuan memiliki hak yang sama dengan laki-laki dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya serta juga diperlakukan setara tanpa adanya diskriminasi.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah jenis penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Penelitian

---

<sup>2</sup>Syahmardan. *Perizinan dan Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Indonesia (License and Supervision Foreign Workers in Indonesia)*. 2011. Artikel dalam "Jurnal Legislasi Indonesia". Nomor 3. Vol. 8. September, hlm. 504.

<sup>3</sup>Satu Data Ketenagakerjaan, [https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/702#:~:text=Jumlah%20Tenaga%20Kerja%20Asing%20\(TKA,Januari%202022%20terdapat%2091.623%20oran](https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/702#:~:text=Jumlah%20Tenaga%20Kerja%20Asing%20(TKA,Januari%202022%20terdapat%2091.623%20oran) g. Diakses 20 September 2022.

hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka, dengan menganalisis suatu permasalahan hukum melalui peraturan perundang-undangan,<sup>4</sup> literatur-literatur dan bahan-bahan referensi lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas oleh peneliti. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai sinkronisasi peraturan perundang-undangan mengenai permasalahan yang diteliti.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Perjanjian yang sedemikian itu disebut perjanjian kerja. Dari pengertian tersebut jelaslah hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Kaitannya mengenai Tenaga Kerja Asing, Pasal 1 angka (13) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

Sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing (UUPTKA). Dalam perjalanannya, pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing tidak lagi diatur dalam undang-undang tersendiri, namun sudah merupakan bagian dari kompilasi dalam UU Ketenagakerjaan yang baru.

Dalam UUK, pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dimuat pada Bab VIII, Pasal 42 sampai dengan Pasal 49. Peraturan tersebut kemudian diperbaharui setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta Peraturan Pelaksanaannya, yakni Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Pengaturan tersebut dimulai dari Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat, sampai Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya. UUK menegaskan bahwa setiap pengusaha dilarang mempekerjakan orang-orang asing tanpa izin tertulis dari Menteri. Pengertian Tenaga Kerja Asing juga dipersempit yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Untuk memberikan kesempatan kerja yang lebih luas kepada tenaga kerja Indonesia (TKI), pemerintah membatasi penggunaan tenaga kerja asing dan melakukan pengawasan. Dalam rangka itu, Pemerintah mengeluarkan sejumlah perangkat hukum mulai dari perizinan, jaminan perlindungan kesehatan sampai pada pengawasan.

Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA, *expatriate*) memang dibatasi dan sangat selektif mempekerjakannya atau memberikan izin (IMTA, Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing) pada suatu pemberi kerja (sponsor). Hal ini dimaksudkan dalam rangka pendayagunaan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) secara optimal serta memberikan kesempatan kerja yang lebih luas bagi TKI.<sup>5</sup>

Namun, tentunya tidak dapat ditutup sama sekali “pintu” penggunaan TKA tersebut, di samping karena adanya kebutuhan dan alasan tertentu yang dapat memberi manfaat yang lebih besar bagi pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia, juga adanya kebutuhan bagi pembangunan

---

<sup>4</sup>Soerjono Soekanto. 1990. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali, hlm. 15.

<sup>5</sup>Lihat penjelasan Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

ekonomi dan industri yang lebih luas. Oleh karena itu, pada prinsipnya secara filosofis ada 2 (dua) alasan utama mempekerjakan TKA, yakni:<sup>6</sup>

1. TKA yang bersangkutan membawa modal (sebagai investor) dalam rangka membuka lapangan kerja atau kesempatan kerja yang lebih luas; dan/atau
2. TKA (yang akan dipekerjakan) memiliki dan membawa *skill* atau wawasan pada suatu bidang tertentu yang belum dipunyai atau belum dikuasai oleh Tenaga Kerja Indonesia, sehingga diharapkan terjadi *transfer of knowledge* dan *transfer of know-how* (alih wawasan).

Di dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dengan tenaga kerja asing, berdasarkan perubahan ketentuan Pasal 42 ayat (2) UUK, pemberi kerja perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing. Artinya, merujuk kepada ketentuan Pasal 1 angka (4) UUK, yang boleh mempekerjakan tenaga kerja asing adalah pengusaha (bukan perorangan), badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah.

Kaitannya mengenai Pekerja Asing perempuan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya belum mengatur secara spesifik. Artinya, ketika belum pengaturan secara khusus maka berlakulah ketentuan umum mengenai pekerja perempuan yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pekerja/buruh perempuan di dalam ketentuan Pasal 76. Dinyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00. Hal tersebut bertujuan untuk melindungi anak-anak yang kemungkinan akan dipekerjakan di dalam jam kerja tersebut di atas.

Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00, berkewajiban memberikan makanan dan minuman bergizi serta menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Selain itu, pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00. Selanjutnya, berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep. 224 /Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 bahwa makanan dan minuman yang bergizi yang harus disediakan sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja. Selanjutnya ketentuan juga menegaskan bahwa makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang. Artinya, seorang pengusaha harus memberikan makanan dan minuman tersebut sebagai asupan gizi bagi pekerja dan tidak diperkenankan untuk menggantinya dengan uang.

Penyediaan makanan dan minuman, peralatan, dan ruangan makan harus layak serta memenuhi syarat hygiene dan sanitasi. Selanjutnya, penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara bervariasi. Artinya tidak boleh seorang pengusaha dalam memberikan makanan dan minuman secara monoton terhadap menu yang akan diberikan kepada pekerja. Dalam hal menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja/buruh perempuan, pengusaha wajib menyediakan petugas keamanan di tempat kerja dan menyediakan kamar mandi yang layak dengan

---

<sup>6</sup>Anonim. <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt510b44a17ce0b/larangan-rangkap-jabatan-tenaga-kerja-asing>. Diakses 10 juni 2022.

penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.

Pengusaha wajib menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya. Penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan. Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi yang layak dan harus terdaftar di perusahaan. Secara umum mengenai pekerja wanita UUK memberikan perlindungan mengenai hak-hak pekerja wanita sebagai berikut:<sup>7</sup>

1. Pekerja wanita yang merasakan sakit pada saat haid dan memberitahukan keadaannya kepada pengusaha berhak untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haidnya (Pasal 81 UU No. 13 Tahun 2003).
2. Pekerja wanita berhak atas istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan (Pasal 82 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003).
3. Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003).
4. Pekerja wanita yang anaknya masih menyusui berhak atas kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83 UU No. 13 Tahun 2003).
5. Pekerja wanita yang berusia dibawah 18 tahun berhak untuk tidak bekerja pada pukul 23.00 s.d 07.00 (Pasal 76 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003).
6. Pekerja wanita yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi keselamatan dan kesehatan kandungan maupun dirinya berhak untuk tidak bekerja pada pukul 23.00 s.d 07.00 (Pasal 76 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003).
7. Pekerja wanita yang bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00 berhak :
  - a) Mendapatkan makanan dan minuman bergizi
  - b) Terjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja
  - c) Tersedia angkutan antar jemput bagi yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d 05.00. (Pasal 76 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003).
8. Pekerja wanita berhak atas upah penuh selama menjalani cuti tersebut.

Selanjutnya, berkaitan dengan waktu kerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengaturnya di dalam Pasal 77 sampai Pasal 85. Dalam hal ini, nampaknya pemerintah memberi perhatian yang lebih berkaitan dengan waktu kerja dibandingkan dengan ketentuan yang mengatur mengenai pekerja perempuan.

Di dalam perubahan ketentuan Pasal 77 ayat (2) dinyatakan bahwa:

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

---

<sup>7</sup>Abdussalam. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) yang telah direvisi*. Jakarta: Restu Agung, hlm. 105

Ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat secara umum, atau sering disebut pola waktu kerja dan waktu istirahat secara normal dapat memilih, 2 (dua) alternatif:

- 1) 7 (tujuh) jam perhari dan 40 (empat puluh) jam per minggu, untuk pola waktu kerja 6:1, dalam arti: 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan; atau
- 2) 8 (delapan) jam perhari dan 40 (empat puluh) jam per minggu, untuk pola waktu kerja 5:2, maksudnya: 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan.

Ketentuan sebagaimana tersebut di atas tidak menentukan kapan saatnya waktu kerja dimulai dan kapan diakhiri. Dalam arti, saat dimulainya jam kerja, adalah kapan saja, atau saat apa saja sesuai kebutuhan dan karakteristik pekerjaan, sepanjang tidak (belum masuk) pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi. Artinya, bisa dimulai di pagi hari, dapat juga di siang hari, sore hari, atau malam hari, bahkan bisa dimulai tengah malam (dini hari). Yang penting, bahwa dalam satu periode waktu kerja dan waktu istirahat, tidak boleh melebihi 7 (tujuh) jam per-hari (untuk pola 6:1) atau tidak boleh melebihi 8 (delapan) jam per-hari (untuk pola 5:2) sebagaimana tersebut di atas, dan tidak boleh melampaui (masuk) pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi.

Dengan perkataan lain, pengertian hari dan waktu kerja adalah, bahwa semua hari dapat ditentukan sebagai hari kerja (mulai dari Ahad s/d Sabtu), kecuali hari libur resmi. Sebaliknya, semua hari tersebut dapat dipilih dan dijadikan hari istirahat mingguan, dengan ketentuan apabila hari istirahat mingguan waktunya jatuh (bersamaan) pada hari libur resmi, tidak boleh ada penggantian hari istirahat mingguan (di hari lain), kecuali untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Demikian juga dapat diatur ketentuan waktu kerja bergilir (*shift*) dalam satu hari sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Artinya, kalau kebutuhan dan kemampuan perusahaan pekerjaan harus dilakukan secara terus-menerus dan tidak terputus-putus, maka dapat diatur dan dilakukan waktu kerja bergilir (*shift*) dimaksud.

Di dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dengan tenaga kerja asing, berdasarkan ketentuan Pasal 42 ayat (2) UUK, pemberi kerja perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing. Artinya, merujuk kepada ketentuan Pasal 1 angka (4) UUK, yang boleh mempekerjakan tenaga kerja asing adalah pengusaha (bukan perorangan), badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah.

Hubungan kerja antara pemberi kerja dengan tenaga kerja asing didasarkan atas jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki. Perjanjian Kerja merupakan perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dierstverhanding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus diatasi oleh pihak lain.<sup>8</sup>

Ridwan Halim menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang timbul secara timbale balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban masing-masing terhadap satu sama lainnya.<sup>9</sup>

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (14) disebutkan bahwa pengertian dari Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja

---

<sup>8</sup>Subekti. 1977. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Alumni, hlm. 63.

<sup>9</sup>Ridwan Halim. 1990. *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*. Jakarta: Ghalia, hlm.1.

harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:<sup>10</sup>Adanya orang di bawah pimpinan orang lain, Penunaian Kerja, Adanya upah.

Berdasarkan hal tertentu, maka ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berlaku bagi setiap tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia, termasuk tenaga kerja asing perempuan. Artinya ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja maka pemberi kerja wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana diatur di dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Uang kompensasi diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus. Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.

Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

1. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
2. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:  $\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan Upah}$
3. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:  $\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan Upah}$

Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap. Dalam hal Upah di Perusahaan tidak menggunakan komponen Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi yaitu Upah tanpa tunjangan. Dalam hal Upah di perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang kompensasi yaitu Upah pokok.

Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam PKWT maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.

Berdasarkan ketentuan hal tersebut, maka uang kompensasi merupakan kewajiban pengusaha untuk memberikannya, apabila berakhirnya perjanjian kerja. Tentu hal tersebut konteksnya berbeda dengan pemberian ganti rugi apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja pada saat berlangsungnya hubungan kerja.

## **PENUTUP**

---

<sup>10</sup>Djumialdji. 2006. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, hal 7.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa hubungan kerja tenaga asing perempuan yang bekerja di Indonesia dengan pemberi kerja adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Mengenai jangka waktu PKWT tersebut masih belum ada peraturan khusus yang dibuat untuk TKA, oleh karena itu untuk TKA diberlakukan ketentuan PKWT yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

## **BIBLIOGRAFI**

- Abdussalam. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) yang telah direvisi*. Jakarta: Restu Agung.
- Djumaldji. 2006. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Halim, Ridwan. 1990. *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*. Jakarta: Ghalia.
- Soekanto, Soerjono. 1990. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali.
- Subekti. 1977. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Alumni.
- Pakpahan, Rudy Hendra. *Dilema Penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia (Dilemmas on Placing Foreign Workers in Indonesia)*. 2011. Artikel dalam "Jurnal Legislasi Indonesia". Nomor 3. Vol. 8
- Syahmardan. *Perizinan dan Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Indonesia (License and Supervision Foreign Workers in Indonesia)*. 2011. Artikel dalam "Jurnal Legislasi Indonesia". Nomor 3. Vol. 8.
- Anonim. <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt510b44a17ce0b/larangan-rangkap-jabatan-tenaga-kerja-asing>. Diakses 10 juni 2022.
- Satu Data Ketenagakerjaan, [https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/702#:~:text=Jumlah%20Tenaga%20Kerja%20Asing%20\(TKA,Januari%202022%20terdapat%2091.623%20orang](https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/702#:~:text=Jumlah%20Tenaga%20Kerja%20Asing%20(TKA,Januari%202022%20terdapat%2091.623%20orang). Diakses 20 September 2022.

## **Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Dasar 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.