

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional merupakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakatnya. Dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja merupakan salah satu unsur penunjang yang mempunyai peran yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan. Dalam hal ini kebijaksanaan ketenagakerjaan dalam program pembangunan selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin diberbagai bidang usaha dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja yang bersifat menyeluruh pada semua sektor.

Tantangan pembangunan nasional berkaitan dengan ketenagakerjaan bertambah dengan hadirnya perdagangan bebas dan globalisasi industry, kehadiran pekerja asing adalah suatu kebutuhan serta tantangan yang tidak dapat dihindari.<sup>1</sup> Kehadiran mereka merupakan suatu kebutuhan karena Indonesia masih membutuhkan tenaga-tenaga ahli asing dalam pengembangan sumber daya manusia diberbagai sektor ekonomi di Indonesia.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terkait mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja.

---

<sup>1</sup> Agusmidah, *Tenaga Kerja Asing*, Hukum Perburuhan, S2 Ilmu Hukum PPSUSU, 2007, hlm 33.

Tenaga Kerja Asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>2</sup> Pengertian tenaga kerja asing ditinjau dari segi undang-undang (Pengertian Otentik), yang dimana pada Pasal 1 angka 13 UU No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan di jelaskan bahwa: “Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia”.

Tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan professional pada bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja lokal serta sebagai tahapan dalam mempercepat proses pembangunan nasional maupun daerah dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing terhadap kehadiran TKA sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.<sup>3</sup>

Seperti salah satu contoh permasalahan yang ditemukan dalam Putusan Nomor 33/K-Pdt.sus/PHI/2017 yang dimana MONTD'OR OIL TUNGKAL, LTD., berkedudukan di *Sampoerna Strategic Square Building*, melawan Nigel Patrick Machin, warga negara inggris, dimana Penggugat merupakan Tenaga Kerja Asing ("TKA") yang bekerja pada Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor MOTL/00080/HR/JUL/2014 tertanggal 3 Juli 2014 ("Perjanjian Kerja") dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT") yang telah disepakati antara Penggugat dengan Tergugat dan berlaku sejak tanggal 3 Juli 2014 hingga 2 Juli 2016. Di dalam Perjanjian Kerja disebutkan bahwa Penggugat bekerja sebagai "Tungkal Asset Manager" pada perusahaan Tergugat dengan upah sebesar USD 40.000,00 (empat puluh ribu US Dollar) per bulan, dan Tergugat merupakan perusahaan yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK") terhadap Penggugat berdasarkan surat Tergugat tertanggal 20 Januari 2015 tanpa membayar kompensasi apapun kepada Penggugat

---

<sup>2</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009. hlm.27

<sup>3</sup> HR Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Penerbit Restu Agung, 2008 . hlm.322

Gugatan ini ditujukan kepada Tergugat untuk membayar ganti rugi kepada Penggugat atas PHK yang dilakukan oleh Tergugat sebagaimana diatur di dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.” tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan") sebesar USD 680.000,00 (enam ratus delapan puluh ribu US Dollar) dengan dalil-dalil perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat telah melalui tahap mediasi tripartit pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan, namun tidak tercapai kesepakatan, dan kemudian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan telah mengeluarkan anjuran atas perselisihan hubungan industrial ini melalui surat Nomor 3266/-1.835.3. tertanggal 28 September 2015 ("Anjuran").

Selanjutnya dalam mediasi hubungan industrial, principal diwajibkan untuk hadir meskipun sudah menunjuk kuasa hukum, sebagaimana diatur di dalam Pasal 14 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi, yaitu: "Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum dalam sidang mediasi, maka pihak yang menggunakan jasa hukum tersebut harus tetap hadir. Penggugat sebagai Tenaga Kerja Asing (TKA) bekerja pada Tergugat dengan status sebagai PKWT sebagaimana diatur di dalam Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu: "Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. "Oleh karena itu, segala peraturan perundang-undangan khususnya Pasal 56-62 Undang-Undang Ketenagakerjaan secara mutasi-mutasi berlaku atas perjanjian kerja yang telah disepakati antara Penggugat dengan Tergugat. Tergugat telah melakukan PHK terhadap Penggugat melalui suratnya tertanggal 20 Januari 2015, Bahwa terhadap Surat PHK yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat, maka Penggugat pada tanggal 5 Februari 2015 telah menandatangani di atas surat PHK yang telah disiapkan Tergugat

dengan kalimat yang telah diketik oleh Tergugat sehingga terbaca sebagai berikut: *I Nigel Machin hereby accept the terms and conditions of my release:*

Terjemahannya:

Saya Nigel Machin dengan ini menyatakan menerima syarat dan ketentuan atas pemberhentian saya; Tidak ada satupun dalam surat tersebut yang menyatakan bahwa Penggugat tidak akan mendapatkan ganti rugi, karena apabila ada pernyataan tersebut maka Penggugat tidak akan bersedia menandatangani surat PHK tersebut, sehingga jelas syarat dan ketentuan yang diterima oleh Penggugat adalah pemberhentian berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis bermaksud ingin membuat penelitian karya tulis dengan berjudul “PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA ASING YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI INDONESIA (Studi Kasus Putusan Nomor: 33K/Pdt-Sus/PHI/2017)”

## **1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis akan mengidentifikasi masalah pada Putusan Nomor 33K/Pdt-Sus/PHI/2017 berkenaan Di dalam Perjanjian Kerja disebutkan bahwa Penggugat bekerja sebagai "Tungkal Asset Manager" pada perusahaan Tergugat dengan upah sebesar USD 40.000,00 (empat puluh ribu US Dollar) per bulan, dan Tergugat merupakan perusahaan yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK") terhadap Penggugat berdasarkan surat Tergugat tertanggal 20 Januari 2015 tanpa membayar kompensasi apapun kepada Penggugat Gugatan ini ditujukan kepada Tergugat untuk membayar ganti rugi kepada Penggugat atas PHK yang dilakukan oleh Tergugat

Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Yang di PHK di Indonesia Berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya ada beberapa masalah yang akan diteliti yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Yang di PHK di Indonesia Berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
- b. Apakah Putusan Mahkamah Agung Nomor 33/K-Pdt.Sus/PHI/2017 telah sesuai dengan ketentuan Hukum positif di Indonesia?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Yang di PHK di Indonesia Berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk menganalisa Apakah Putusan Mahkamah Agung Nomor 33/K-Pdt.Sus/PHI/2017 telah sesuai dengan ketentuan Hukum positif di Indonesia.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

##### **1.3.2.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis penelitian ini adalah, untuk pengembangan ilmu hukum pada umumnya serta Perihal Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Yang di PHK di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

##### **1.3.2.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai masukan ilmiah kepada penegak hukum dalam memeriksa, mengadili, dan memutus perkara hukum pada umumnya serta Perihal Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Yang di PHK di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat untuk menambah literatur atau bacaan di perpustakaan berkenaan dengan Hukum serta yang paling terpenting manfaat tulisan ini digunakan dalam rangka mencapai gelar Sarjana Hukum di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya (UBHARA JAYA).

### **1.4 Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran**

#### **1.4.1 Kerangka Teoritis**

##### **1.4.1.1 Perlindungan Hukum**

Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>4</sup>

#### **1.4.1.2 Teori Ketenagakerjaan**

Menurut Soetikno, hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.<sup>5</sup>

#### **1.4.1.3 Tenaga Kerja Asing**

Menurut Abdul Khakim Pengertian tenaga kerja asing sebenarnya dapat ditinjau dari segala segi, dimana salah satunya yang menentukan kontribusi terhadap daerah dalam bentuk retribusi dan juga menentukan status hukum serta bentuk-bentuk persetujuan dari pengenaan retribusi. Tenaga Kerja Asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>6</sup>

#### **1.4.1.4 Peradilan Hubungan Industrial**

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).<sup>7</sup>

### **1.4.2 Kerangka Konseptual**

---

<sup>4</sup> Setiono, "Rule of Law", Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2004, hlm. 3.

<sup>5</sup> Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014, hlm.4

<sup>6</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009, hlm.27

<sup>7</sup> Ugo dan Pujino, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta:Sinar Grafika,2011, hlm 3.

Dalam Kerangka Konseptual ini penulis berusaha memberi batasan mengenai hal-hal yang dianggap penting yang berhubungan dengan penelitian Proposal Skripsi ini, berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.<sup>8</sup>
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>9</sup>
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>10</sup>
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>11</sup>
6. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
7. Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.<sup>12</sup>
8. Pengertian tenaga kerja asing ditinjau dari segi undang-undang (Pengertian Otentik), yang dimana pada Pasal 1 angka 13 UU No 13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>8</sup> Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007. hlm 17.

<sup>9</sup> Budiono, Abdul R. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Indeks, 2009. hlm 36.

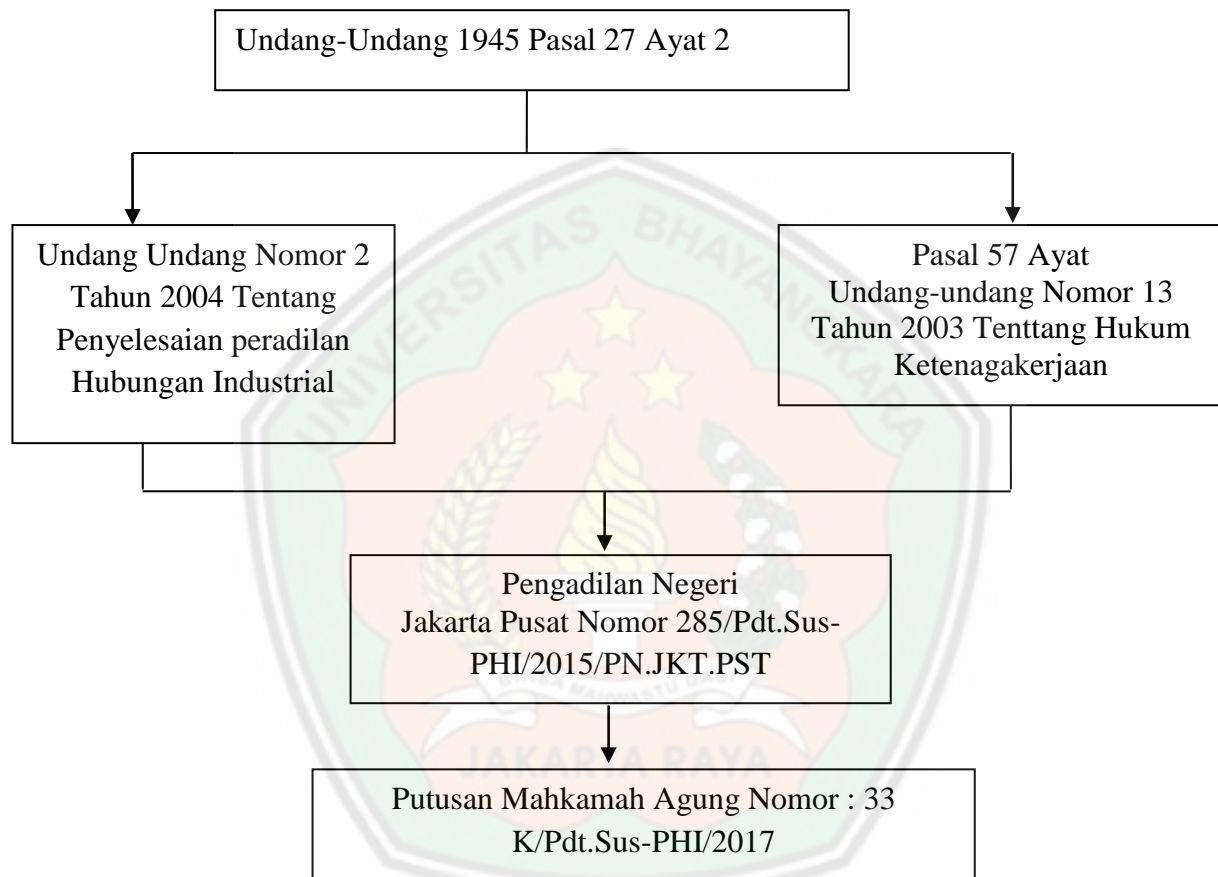
<sup>10</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan, Lembaran Negara (LN).

<sup>11</sup> F.X. Djumaldji, *Pemutusan Hubungan Kerja*, Jakarta: Rimika Cipta, 2009. hlm 13.

<sup>12</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Ui Press. Jakarta, 2000, hlm 133.

Ketenagakerjaan di jelaskan “Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia”<sup>13</sup>

### 1.4.3 Kerangka Pemikiran



## 1.5 Metode Penelitian

### 1.5.1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian hukum dikenal berbagai jenis atau macam dan tipe penelitian. Perbedaan jenis ini didasarkan dari sudut mana kita memandang atau meninjaunya. Penentuan jenis atau macam penelitian dipandang penting karena ada kaitan erat antara

<sup>13</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Pasal 1 angka 13 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara, (LN).



jenis penelitian itu dengan sistematika dan metode serta analisis data yang harus dilakukan untuk setiap penelitian.<sup>14</sup>

### **1.5.2. Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini jenis penelitian yang dipergunakan adalah penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menelusuri atau menelaah dan menganalisis bahan pustaka atau bahan dokumen siap pakai.<sup>15</sup>

### **1.5.3. Teknik Pengumpulan Data**

Berdasarkan uraian jenis penelitian dan metode penelitian di atas, diketahui metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian normatif, sehingga data yang dipergunakan adalah data primer atau data yang didapatkan dari hasil penelitian lapangan dan data sekunder atau data kepustakaan. Pada penelitian normatif penelitian dilakukan dengan cara menganalisa dokumen-dokumen dan wawancara serta observasi dengan narasumber dan/atau informan dimana hal tersebut akan mendukung penelusuran data literatur. Sehingga hasil (*output*) yang didapatkan berupa data kualitatif deskriptif, dalam bentuk tertulis ataupun lisan. Penulis melakukan wawancara dengan tatap muka, ketika penulis berhadapan dengan masalah yang penulis rasakan cukup sulit untuk dijawab dan memerlukan pemahaman yang mendalam atas obyek yang diteliti. Alat pengumpulan data lainnya yang penulis gunakan adalah melalui pengamatan masalah, dengan mengamati permasalahan yang ada dari luar masalah tersebut, yang artinya bahwa penulis tidak terlibat dari obyek masalah.<sup>16</sup>

### **1.5.4. Teknik Analisis Data**

---

<sup>14</sup> Tim Penyusun dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, hal. 580-581.50

<sup>15</sup> Soerjono Soekanto, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan ke 8, Jakarta : Grafindo 2012, hlm 52

<sup>16</sup> Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penulisan Hukum*, Jakarta : UI Press, 2012, hlm. 45

Analisis hukum dalam pengertian Dogmatika Hukum adalah suatu aktivitas akal budi yang pada dasarnya bertujuan untuk mengurai norma-norma hukum agar kandungan norma yang terdapat dalam suatu kaidah hukum dapat diketahui.<sup>17</sup>

Alat bantu (sarana berpikir ilmiah) yang dapat dipergunakan untuk menganalisis norma-norma hukum adalah logika dan bahasa.<sup>18</sup> Oleh karena itu, dalam Dogmatika Hukum tidak lazim dikenal istilah analisis kualitatif atau analisis kuantitatif. Jadi, tujuan melakukan analisis hukum adalah untuk dapat mengungkap kandungan norma hukum sehingga dapat diketahui :

- a. Kaidah-kaidah hukum yang berisikan suruhan (*gebod*),
- b. Kaidah-kaidah hukum yang berisikan larangan (*verbod*) atau,
- c. Kaidah-kaidah hukum yang berisikan kebolehan (*mogen*).<sup>19</sup>

Norma-norma hukum yang dianalisis kemudian disistematisasi atau disusun secara sistematis. Sistematisasi hukum artinya menata norma-norma hukum dalam suatu tatanan atau jaringan yang bersifat koheren (saling meneguhkan) dan sistematis.<sup>20</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka teknik analisis data yang dipergunakan pada penelitian ini analisis deskriptif, yaitu pengolahan data dilakukan dengan cara mensistematisasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis. Sistematisasi berarti membuat klasifikasi terhadap bahan-bahan hukum tersebut untuk memudahkan pekerjaan analisis dan konstruksi.<sup>21</sup>

Pada data sekunder perlu dibedakan beberapa klasifikasi bahan hukum yang dipergunakan oleh penulis, Bahan-bahan hukum yang dimaksud adalah ;

- 1) Bahan hukum primer, terdiri dari:

Yakni bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan yang diurut berdasarkan hierarki.

- 2) Bahan hukum tersier, terdiri dari:

Adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, *encyclopedia*.

---

<sup>17</sup>Hotma P. Sibuea, *Diktat Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Tanpa Penerbit, 2015, hlm. 33.

<sup>18</sup>*Ibid.*

<sup>19</sup>*Ibid.*

<sup>20</sup>*Ibid.*

<sup>21</sup>Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Cetakan ke 4, Jakarta: Kencana, 2011. hlm. 40

## **1.6. Sistematika Penulis**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada Bab I menguraikan mengenai Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Teori Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Berisikan teori-teori hukum yang dipergunakan untuk menganalisa objek penelitian diantaranya, mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Yang di PHK di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

### **BAB III HASIL PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi uraian dari penelitian yang akan dibahas, yaitu Studi Kasus Putusan Nomor: 33/K-Pdt.sus/PHI/2017

### **BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN**

Bab IV ini dibahas perumusan masalah yang penulis ajukan pada Bab 1 yaitu Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Yang di PHK di Indonesia Berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 33/K-Pdt.sus/PHI/2017 telah sesuai dengan ketentuan Hukum positif di Indonesia

### **BAB V PENUTUP**

Pada Bab V menguraikan mengenai Kesimpulan serta Saran yang Penulis buat sebagai hasil akhir dari penelitian yang dituangkan pada Karya tulis ini.