UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
Kintania Rizky Putri, Prof. Dr. Ari Hernawan, S.H., M.Hum.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan paparan rumusan masalah serta hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, dalam konteks ini adalah TKA, yang perjanjiannya tidak mencantumkan jangka waktu tetap sah karena tidak bertentangan dengan syarat sah dari suatu perjanjian kerja, khususnya mengenai kausa yang halal, sepanjang TKA dan pemberi kerja mengurus dokumen-dokumen yang dibutuhkan TKA untuk dapat bekerja di Indonesia. Perbuatan mengurus dokumen-dokumen tersebut menunjukkan adanya itikad baik dan tujuan yang halal bagi pemberi kerja dalam mempekerjakan TKA. Perjanjian kerja dan dokumen-dokumen seperti Pengesahan RPTKA, Visa, KITAS, semuanya merupakan hal-hal yang dibutuhkan agar dapat mempekerjakan TKA secara legal di Indonesia. Di dalam Pengesahan RPTKA, Visa, dan KITAS sudah tercantum berapa lama TKA akan tinggal sekaligus bekerja sehingga lamanya TKA bekerja di Indonesia tidak hanya mengacu kepada perjanjian kerja, tetapi pada dokumen-dokumen tersebut.

2. TKA yang perjanjian kerjanya tidak mencantumkan jangka waktu memperoleh perlindungan preventif yang perlu dilakukan oleh TKA itu sendiri. TKA perlu memastikan bahwa (i) ia memahami bahwa TKA hanya dapat bekerja di Indonesia untuk jabatan dan jangka waktu tertentu; (ii) memenuhi dokumen-dokumen yang disyaratkan undang-undang agar TKA bisa secara legal bekerja di Indonesia; (iii) hanya pemberi kerja tertentu yang diizinkan untuk mempekerjakan TKA.; (iv) memastikan apakah pekerjaan yang akan ia jalani sesuai dengan RPTKA dan apakah RPTKA tersebut sudah mendapat pengesahan dari

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
Kintania Rizky Putri, Prof. Dr. Ari Hernawan, S.H., M.Hum.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

Menteri Ketenagakerjaan; (v) memperoleh KITAS sehingga ia perlu memastikan keabsahan RPTKA tersebut karena Pengesahan RPTKA adalah rekomendasi untuk mendapatkan Visa dan KITAS; (vi) memastikan berapa lama jangka waktu ia bekerja di Indonesia sebagaimana tercantum dalam Pengesahan RPTKA.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, adapun saran yang dapat diberikan adalah:

1. Berdasarkan analisis mendalam Penulis terhadap regulasi penggunaan TKA di Indonesia, yang diatur secara utama melalui PP Penggunaan TKA beserta turunannya, ditemukan bahwa kebijakan saat ini masih memerlukan penyempurnaan. Pemerintah disarankan untuk melengkapi ketentuan sehubungan dengan PKWT. Dalam PP PKWT memang telah diatur syarat minimal hal apa saja yang wajib dicantumkan di dalam suatu PKWT yang salah satunya adalah mensyaratkan untuk dituliskannya jangka waktu PKWT tersebut bekerja. Namun, tidak diatur mengenai akibat dari PKWT yang isi perjanjiannya tidak memenuhi ketentuan undang-undang mengingat TKA dapat bekerja di Indonesia hanya dalam waktu yang terbatas sehingga apabila mengacu pada ketentuan undang-undang seharusnya dalam perjanjian kerja TKA dicantumkan jangka waktu TKA tersebut bekerja. Selain itu, pemerintah juga disarankan menambahkan ketentuan dalam undang-undang mengenai jangka waktu TKA bekerja di Indonesia dalam perjanjian kerjanya untuk merujuk pada dokumen-dokumen sebagaimana disyaratkan undang-undang agar terjadi keselarasan jangka waktu antara perjanjian kerja dengan dokumen yang disyaratkan dan diakui oleh pemerintah.

   Selain menambahkan ketentuan mengenai akibat dari tidak memenuhinya syarat minimal PKWT, pemerintah perlu menerapkan sanksi progresif dan tegas terhadap pelanggaran, seperti denda

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
Kintania Rizky Putri, Prof. Dr. Ari Hernawan, S.H., M.Hum.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

administratif yang meningkat secara bertahap untuk memastikan implementasi yang efektif. Libatkan lembaga independen seperti Ombudsman Republik Indonesia serta dinas tenaga kerja daerah dalam audit lapangan berkala. Pendekatan ini harus didukung oleh kampanye edukasi publik dan pelatihan bagi petugas imigrasi dan ketenagakerjaan sehingga menciptakan ekosistem pengawasan yang holistik dan preventif daripada reaktif semata.

2. Perlindungan hukum preventif bagi TKA memang sudah diatur dalam PP Penggunaan TKA. Namun, menurut hemat Penulis, akan lebih baik apabila perlindungan hukum preventif bagi TKA dibuat suatu peraturan khusus yang sejak judulnya sudah menggambarkan bahwa terdapat peraturan khusus yang memberikan perlindungan hukum bagi TKA saat bekerja di Indonesia, khususnya perlindungan hukum sehubungan dengan TKA yang perjanjian kerjanya terindikasi tidak memenuhi ketentuan perundang-undangan dan terjadi bukan karena kehendak TKA itu sendiri.