

ABSTRAK

Era globalisasi sudah melanda seluruh penjuru dunia, termasuk Indonesia. Di dalam era ini, persaingan bukan hanya terjadi dalam wilayah suatu negeri (lokal), melainkan juga harus bersaing dengan perusahaan-perusahaan luar negeri (internasional). Sumber daya manusia di Indonesia yang sangat minim membuat pengusaha Indonesia harus meminta bantuan TKA untuk mengisi kekosongan jabatan yang berkompentensi tinggi. Seperti yang dilakukan PT.SI mempekerjakan SMY.

SMY adalah seorang TKA yang bekerja di perusahaan Indonesia yaitu PT.SI. Hubungan kerja antara SMY dengan PT.SI didasari dengan PKWT. Sesuai aturan UU 13/2003 PKWT hanya dapat berlangsung paling lama 5 tahun, sedangkan SMY telah bekerja selama 13 tahun dengan PKWT yang diperpanjang sebanyak 8 kali secara terus-menerus. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah PKWT antara SMY dengan PT.SI ini dapat dibenarkan atau tidak. Hal ini diteliti secara normatif berdasarkan aturan norma hukum positif yang mengatur mengenai TKA yang bekerja di Indonesia yaitu, UU 13/2003 dan Permen 02/2008. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif dengan pendekatan masalah yang digunakan adalah *Statute Approach* dan *Conceptual Approach*.

Penggunaan TKA sebagai tenaga kerja pembantu di Indonesia haruslah diawasi dengan teliti, karena TKA yang bekerja di Indonesia ditujukan agar bisa mengisi kekosongan dari kompetensi pekerja Indonesia yang masih buruk untuk sementara dan bukan untuk selamanya. TKA melakukan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia pendamping selagi menempati jabatan yang diduduki di Indonesia. Pelatihan ini dimaksudkan agar tenaga kerja Indonesia pendamping tersebut dapat menggantikan TKA apabila masa kerjanya telah usai, karena hal ini TKA tidak boleh bekerja sebagai pegawai tetap di Indonesia.

Kata Kunci: Tenaga Kerja Asing, PKWT, Perpanjangan PKWT