

# **TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PENGATURAN HAK ASASI MANUSIA PADA TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA MENURUT UNTANG- UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 CIPTA KERJA<sup>1</sup>**

**Oleh :**  
**Franly Josua Bujung<sup>2</sup>**  
**Presly Prayogo<sup>3</sup>**  
**Revy S. Maynard Korah<sup>4</sup>**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti bagaimana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengatur penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia seperti yang diatur dalam UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan untuk mengevaluasi dampak dari kemudahan perizinan bagi tenaga kerja asing terhadap hak asasi manusia, baik bagi pekerja asing maupun pekerja lokal. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Pengaturan hukum terhadap tenaga kerja asing di Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja membawa perubahan signifikan yang berdampak langsung pada perlindungan hak asasi manusia, baik bagi TKA maupun tenaga kerja lokal. Penyederhanaan mekanisme perizinan dengan penghapusan IMTA dan hanya mewajibkan RPTKA memang memberikan kemudahan investasi, tetapi juga menimbulkan tantangan serius dalam hal pengawasan, pelanggaran hak-hak pekerja, dan potensi eksploitasi. 2. Secara normatif, Indonesia telah mengadopsi berbagai konvensi internasional yang mengakui dan melindungi hak-hak pekerja asing. Namun dalam praktiknya, masih banyak ditemukan pelanggaran seperti jam kerja berlebih, tidak adanya perlindungan sosial, hingga ketidaksesuaian dengan prinsip nondiskriminasi dan keadilan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa regulasi yang ada belum diimbangi dengan sistem pengawasan yang efektif serta penegakan hukum yang konsisten.

Kata Kunci : *HAM, tenaga kerja asing*

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Hak asasi manusia adalah hak dan kebebasan mendasar yang melekat pada setiap individu tanpa memandang kebangsaan, etnis, agama, atau status

lainnya. Dalam konteks globalisasi saat ini, perlindungan hak asasi manusia menghadapi tantangan dan peluang yang signifikan. Penelitian tentang hak asasi manusia mencakup berbagai aspek, termasuk definisi, evolusi sejarah, kerangka hukum internasional, tantangan kontemporer, dan pendekatan inovatif untuk melindungi martabat manusia di era globalisasi, Kebebasan berpendapat sebagai bentuk hak dasar yang harus diberikan kepada seluruh masyarakat dalam negara demokratis, merupakan sebuah asas kenegaraan yang dalam pelaksanaannya berbeda-beda antara negara yang satu dengan negara yang lain, meskipun semangat demokrasi tetap dijunjung tinggi oleh tiap Negara.<sup>5</sup>

Hak asasi manusia juga memiliki kehidupan moral, hukum, dan politik, yang menekankan standar legitimasi politik dasar, Hak asasi manusia dapat dipahami sebagai klaim sosial untuk perlindungan institusional. Perspektif sosiologis menekankan pentingnya hak asasi manusia sebagai klaim sosial yang muncul dari kerentanan manusia dan simpati moral kolektif.

Hak asasi manusia juga dilihat sebagai senjata untuk melawan penindasan dan eksplorasi, menekankan standar perlakuan yang tidak dapat dibenarkan untuk ditolak kepada orang lain, Dalam dunia yang semakin terhubung, perlindungan hak asasi manusia menghadapi tantangan seperti perubahan dalam organisasi negara-bangsa, globalisasi isu politik, dan transformasi kehidupan keluarga. Namun, globalisasi juga menawarkan peluang untuk memperkuat perlindungan hak asasi manusia melalui kerangka hukum internasional dan pendekatan inovatif untuk menjaga martabat dan kesetaraan manusia, Pendidikan hak asasi manusia telah menjadi kategori penting dalam politik perdamaian dan internasional.

Pendidikan hak asasi manusia dapat meningkatkan pengetahuan, sikap positif, dan komitmen terhadap hak asasi manusia. Studi menunjukkan bahwa pendidikan hak asasi manusia, bahkan dalam jangka pendek, dapat memiliki dampak positif yang signifikan, Dalam masyarakat plural dan multikultural pendasaran konsep martabat manusia tidak dapat berpijak pada agama, tradisi atau konvensi semata. Sebab kekuatan argumentasi agama, tradisi dan konvensi selalu bersifat partikular. Hal ini menjadi problematis ketika konsep martabat manusia dijadikan alasan untuk menerapkan kewajiban

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 210711010860

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>5</sup> Warong, K. M. (2020). *Kajian Hukum Hak Asasi Manusia Terhadap Kebebasan Berpendapat Oleh Organisasi Kemasyarakatan Di Media Sosial. Lex Administratum*, 8(5).hal 1

intervensi etis ke dalam kebudayaan lain dan ketika akibat dari intervensi etis tersebut harus diberi legitimasi.<sup>6</sup>

Hak asasi manusia adalah komponen penting dari realitas normatif saat ini, baik dari perspektif hukum maupun moral. Dalam rangka pemajuan dan perlindungan kaum minoritas antara lain adanya larangan diskriminasi karena diskriminasi berdampak negatif pada kaum minoritas secara politik, sosial, budaya dan ekonomi serta merupakan sumber utama terjadinya ketegangan. Diskriminasi berarti menunjukkan perbedaan, pengecualian, pembatasan atau pengistimewaan apapun berdasarkan alasan seperti ras, warna kulit, bahasa, agama atau asal-usul kebangsaan atau sosial, status kelahiran atau status lainnya, yang mempunyai tujuan atau pengaruh untuk meniadakan atau merusak pengakuan, penikmatan, pemenuhan semua hak dan kebebasan dari semua orang yang setara.<sup>7</sup>

Hak asasi manusia bagi tenaga kerja asing mencakup hak-hak dasar yang harus dihormati dan dilindungi oleh negara, baik negara asal maupun negara tujuan. Hak-hak tersebut meliputi hak atas perlindungan hukum, yang menjamin akses terhadap keadilan dan perlakuan yang adil dalam proses hukum. Selain itu, tenaga kerja asing berhak atas keamanan dan keselamatan di tempat kerja, termasuk perlindungan dari ancaman bahaya fisik maupun psikologis. Mereka juga memiliki hak untuk menerima upah yang layak sesuai dengan jenis pekerjaan dan keahlian yang dimiliki, serta akses terhadap layanan kesehatan dan asuransi yang memadai.

Negara mempunyai kewajiban untuk memastikan bahwa tenaga kerja asing bekerja dalam kondisi yang manusiawi, dengan jam kerja yang sesuai standar internasional, serta tidak menjadi korban praktik-praktik seperti merugikan perdagangan manusia, eksloitasi, atau diskriminasi. Selain itu, hak untuk berkomunikasi dengan keluarga dan akses terhadap informasi juga merupakan bagian penting dari hak asasi tenaga kerja asing.<sup>8</sup>

Untuk melindungi hak-hak tersebut, negara perlu meratifikasi konvensi internasional terkait, memperkuat sistem perlindungan hukum, meningkatkan kesadaran masyarakat, serta mewujudkan kerja sama internasional guna

menciptakan lingkungan kerja yang aman dan adil bagi tenaga kerja asing.

Terdapat beberapa konvensi internasional yang menjadi dasar dalam pengaturan hak asasi manusia bagi tenaga kerja asing, termasuk dalam Undang-Undang di Indonesia, seperti UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

1. Konvensi ILO (Organisasi Perburuhan Internasional)
  - Konvensi ILO No. 97 (1949) tentang Migrasi untuk Ketenagakerjaan mengatur perlindungan bagi pekerja migran, termasuk tenaga kerja asing, dalam hal konservasi, kondisi kerja, dan hak-hak sosial.
  - Konvensi ILO No. 143 (1975) tentang Penyalahgunaan Migrasi dan Perlindungan Pekerja Migran Menekankan perlindungan tenaga kerja migran dari eksplorasi dan kerja paksa.
  - Konvensi ILO No. 181 (1997) tentang Agen Penempatan Tenaga Kerja Swasta mengatur praktik agen tenaga kerja agar tidak mengeksplorasi tenaga kerja asing.
2. Konvensi PBB tentang Perlindungan Hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (1990)
  - Mengakui hak-hak dasar tenaga kerja asing, termasuk hak atas upah yang layak, perlindungan hukum, dan kondisi kerja yang manusiawi.
3. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (1948)
  - Pasal 23 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan yang layak, upah yang adil, dan perlindungan dari diskriminasi dalam dunia kerja.
4. Konvensi Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (ICESCR, 1966)
  - Mengatur hak tenaga kerja, termasuk hak untuk memperoleh kondisi kerja yang adil, waktu kerja yang manusiawi, dan perlindungan sosial.

Penggunaan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia merupakan topik yang kompleks dan melibatkan berbagai aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Kehadiran TKA di Indonesia bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil yang tidak dapat dipenuhi oleh tenaga kerja lokal, serta untuk mempercepat transfer teknologi dan pengetahuan. Namun hal ini juga menimbulkan tantangan terkait regulasi dan dampaknya terhadap tenaga kerja lokal. Salah satu tujuan utama dari penggunaan TKA adalah untuk

<sup>2</sup> MADUNG, O. G. N. (2014). *Negara, Agama, dan Hak-Hak Asasi Manusia*. Penerbit Ledalero.

<sup>3</sup> Hoesin, I. (2003, July). Perlindungan terhadap kelompok rentan (wanita, anak, minoritas, suku terasing, dll) dalam perspektif hak asasi manusia. In Makalah dalam Seminar Pembangunan Hum Nasional VIII Tahun. hal 10

<sup>8</sup> <https://doaj.org/article/2181b227c8c24dfba5285a0c02143340> diakses tgl 21 maret 2025

mempercepat proses transfer teknologi dan pengetahuan, terutama di sektor industri.<sup>9</sup>

Syarat penting agar para pekerja bisa memasok jasanya di Indonesia dapat berkemampuan secara wajar adalah apabila mereka memiliki modal dasar yang kurang lebih sama. Maksud dari pernyataan tersebut adalah bahwa setiap pekerja yang berkemampuan memperebutkan suatu setor kerja atau kesempatan kerja kurang lebih sama. Maka mereka hanya dapat berkemampuan secara layak apabila mereka memiliki keterampilan, pendidikan dan pengalaman kerja yang kurang lebih sama<sup>10</sup>

TKA diperlukan untuk mengisi posisi yang memerlukan keahlian khusus yang belum dapat dipenuhi oleh tenaga kerja lokal. Ini penting untuk mendukung investasi asing dan pertumbuhan ekonomi. Kehadiran TKA juga diharapkan dapat meningkatkan investasi asing di Indonesia, yang pada gilirannya dapat menciptakan lapangan kerja baru bagi tenaga kerja lokal. Kehadiran TKA sering kali menimbulkan persaingan dengan tenaga kerja lokal, yang dapat memperburuk tingkat pengangguran di Indonesia. Hal ini menjadi perhatian utama dalam kebijakan ketenagakerjaan. Meskipun ada berbagai regulasi yang mengatur penggunaan TKA.

Tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha..<sup>11</sup>

Tenaga kerja asing menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Salah satunya diatur dalam Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: "Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu."<sup>12</sup>

<sup>9</sup> Jazuli, A. (2018). Eksistensi tenaga kerja asing di indonesia dalam perspektif hukum keimigrasian. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 12(1), 89-105.

<sup>10</sup> Randang, F. B. (2011). Kesiapan tenaga kerja indonesia dalam menghadapi persaingan dengan tenaga kerja asing. *SERVANDA\_Jurnal Ilmiah Hukum*, 5(1), 66-73.

<sup>11</sup> Ariani, N. V. (2018). Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia. *Jurnal Penelitian Hukum p-ISSN*, 1410, 5632

<sup>12</sup> Taun, T. (2020). Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Asing Dikaitkan Dengan

Sejak awal tahun 2018, perbincangan mengenai TKA semakin meningkat di kalangan kaum buruh dan menjadi salah satu tuntutan utama dari serikat buruh. Mereka menolak kedatangan TKA yang bekerja sebagai buruh kasar di Indonesia karena hal ini menyebabkan kesempatan untuk mendapatkan lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja lokal semakin sempit.<sup>13</sup>

Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 menyederhanakan persyaratan untuk mempekerjakan TKA, yang dapat mempermudah masuknya TKA ke Indonesia. Namun, hal ini juga menimbulkan kekhawatiran akan pelanggaran hak tenaga kerja lokal.

lapangan pekerjaan investasi asing yang berada dalam negeri meningkat dengan cara melakukan pengurangan syarat dan peraturan perizinan usaha serta pembebasan tanah menjadi salah satu tujuan disahkannya UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang didalamnya memuat 1.187 halaman, Presiden Joko Widodo menciptakan Undang-Undang Cipta Kerja adalah untuk meningkatkan struktur perekonomian hampir diseluruh sektor dengan menciptakan lapangan pekerjaan, dan meningkatkan investasi serta produktivitas

Dalam Pasal 3 Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja Nomor 11 Tahun 2020 disebutkan bahwa UU ini bertujuan untuk membuat lapangan pekerjaan bagi seluruh rakyat indonesia dengan seluas-luasnya dan juga merata dengan cara:

- Ekosistem investasi ditingkatkan;
- Mempermudah Pembukaan Usaha;
- Kesejahteraan pekerja ditingkatkan;
- Pemerintah menjadi pusat investasi;
- Proyek strategis Nasional dipercepat. Manfaat lain dengan disahkannya Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja adalah:
  - a. Menyelaraskan dan Menyederhanakan perizinan dan regulasi;
  - b. Pencapaian investasi yang berkualitas dengan meningkatkan pertumbuhan ekonomi;
  - c. Lapangan pekerjaan yang berkualitas akan tercipta dan pekerja terjamin kesejahteraannya secara berkesinambungan;

<sup>13</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal de jure*, 12(2), 14-15.hal 3

<sup>13</sup> Zainuddin, M., Alfons, S. S., & Soplantila, R. (2023). Implikasi Pengaturan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Eksistensi Tenaga Kerja Lokal. *PATTIMURA Law Study Review*, 1(2), 98-109.hal 7

- d. Nilai Perekonomian dan taraf hidup masyarakat mengalami peningkatan;
- e. Usaha mikro mengalami peningkatan produktivitas, sehingga Indonesia mampu bersaing di dunia.

Undang-Undang ini bermanfaat untuk semua pihak, yaitu untuk pengusaha, pekerja yaitu didalamnya ada tenaga kerja asing dan yang lebih penting untuk perekonomian Indonesia. Pemerintah Indonesia berharap melalui Undang-Undang ini akan terbuka lapangan pekerjaan sehat dan produktif. Dengan adanya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 juga untuk meningkatkan kualitas para pekerja di Indonesia supaya bisa beradaptasi dengan Revolusi Industri yang terjadi saat ini.<sup>14</sup> Setidaknya para pekerja diharapkan mampu menyesuaikan supaya daya saing kita di mata Internasional naik

Ada banyak pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang direvisi melalui Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja yang membuat banyak pihak mengkritik secara kritis isi Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja tersebut.

Dengan alasan hak para pekerja TKA dirugikan, akan tetapi malah meningkatkan deforestasi, karena kurangnya perlindungan akan lingkungan di Indonesia. Bahkan seperti yang kita ketahui sampai terjadi unjuk rasa besar-besaran supaya Undang-Undang ini dicabut walaupun ini bertujuan untuk menyederhanakan regulasi dan meningkatkan iklim investasi di Indonesia. undang-undang ini menuai kontroversi, terutama terkait hak-hak pekerja.Undang-undang ini menggunakan metode Omnibus Law yang mencakup sepuluh area kebijakan, termasuk peningkatan ekosistem investasi, kemudahan berusaha, dan perlindungan tenaga kerja, Dirancang untuk mendorong investasi dan menciptakan lapangan kerja, dengan harapan transformasi ekonomi menuju Indonesia yang lebih maju pada tahun 2045.

Banyak kritik menyatakan bahwa undang-undang ini mengurangi hak-hak pekerja, seperti pengurangan pesangon, penghapusan cuti melahirkan, dan perubahan perhitungan upah, Proses pembentukan undang-undang ini dianggap tidak transparan dan kurang melibatkan partisipasi publik, yang menyebabkan keputusan Mahkamah Konstitusi menyatakan undang-undang ini bersifat inkonstitusional bersyarat, Undang-undang ini dianggap merugikan pekerja, dengan pengurangan

hak dan posisi tawar yang lemah dalam hukum ketenagakerjaan,undang-undang ini juga memberikan kemudahan dalam berbisnis, seperti pembentukan badan hukum perusahaan individu untuk usaha mikro dan kecil Perdebatan ini cukup krusial sehingga membuat Penulis ingin mencoba mengupas balik tentang pengaturan hak asasi manusia pada tenaga kerja asing menurut undang undang no 11 tahun 2020.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaturan hukum tenaga kerja asing berhubungan dengan hak asasi manusia?
2. Apa saja perubahan yang dihasilkan oleh undang-undang cipta kerja terkait dengan penggunaan tenaga kerja asing di indonesia?

## **C. Metode Penelitian**

Sesuai dengan jenis penelitiannya yakni penelitian hukum normatif (yuridis normatif).

## **PEMBAHASAN**

### **A. Pengaturan Hukum Tenaga Kerja Asing dalam Kaitannya Dengan Hak Asasi Manusia**

Untuk memahami bagaimana negara mengatur penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia, penting terlebih dahulu menelaah aspek hukum yang mengatur keberadaan mereka, serta bagaimana hukum tersebut menjamin pemenuhan hak-hak dasar yang melekat pada setiap individu.

Pengaturan hukum terhadap tenaga kerja asing tidak dapat dilepaskan dari prinsip-prinsip hak asasi manusia, karena pada dasarnya setiap orang, termasuk warga negara asing, tetap berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan manusiawi selama berada di wilayah hukum Indonesia. Oleh karena itu, dalam bagian ini akan dibahas secara khusus mengenai pengaturan hukum tenaga kerja asing dalam kaitannya dengan perlindungan hak asasi manusia, baik dari perspektif nasional maupun internasional.

Hak asasi manusia (HAM) pada hakikatnya merupakan hak dasar yang melekat pada setiap individu sejak lahir sebagai anugerah dari Tuhan Yang Maha Esa. Hak tersebut bersifat kodrat, universal, dan tidak dapat dicabut atau dikurangi oleh siapa pun. Prinsip HAM berlaku tanpa memandang status kewarganegaraan, ras, etnis, agama, jenis kelamin, maupun latar belakang sosial-ekonomi, sehingga menjadikan setiap manusia memiliki kedudukan yang sama dalam memperoleh penghormatan, perlindungan,

Dalam konteks ketenagakerjaan, pengakuan terhadap HAM memiliki kedudukan yang sangat

<sup>14</sup> Catur, J. S., Djongga, D., Heriyandi, H., Poerwanto, H., Hutasoit, J., Anam, K., & Wiyono, B. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Lex Specialis*, 1(2).hal 3

strategis karena pekerjaan bukan hanya sarana untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, melainkan juga bagian dari menaikkan martabat manusia. Hak-hak yang dimaksud antara lain meliputi hak atas kesempatan kerja yang layak, hak untuk memperoleh upah yang adil dan setara, hak atas perlindungan hukum dari praktik eksplorasi maupun perlakuan diskriminatif, hak atas kondisi kerja yang aman, sehat, dan manusiawi, serta hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dalam hubungan kerja.<sup>15</sup>

Secara yuridis, Indonesia telah meratifikasi beberapa konvensi internasional yang menjadi dasar perlindungan HAM bagi TKA, seperti:

- Konvensi ILO No. 97 dan No. 143, yang menekankan perlindungan terhadap pekerja migran dan larangan eksplorasi,
- Konvensi PBB Tahun 1990 tentang perlindungan hak-hak seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya,
- Deklarasi Universal HAM (1948) serta *ICESCR* (1966), yang memberikan hak atas pekerjaan yang layak dan perlindungan sosial.<sup>16</sup>

Dalam kerangka hukum nasional, pengaturan terhadap TKA terdapat dalam:

- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Perpres No. 20 Tahun 2018
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 10 Tahun 2018

Namun, dengan lahirnya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terjadi perubahan signifikan terhadap sistem ketenagakerjaan, termasuk dalam pengaturan TKA. UU ini menyederhanakan perizinan, menghapus kewajiban izin tertulis (IMTA), dan cukup dengan dokumen Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).<sup>17</sup>

Hal ini menimbulkan kekhawatiran terhadap lemahnya pengawasan terhadap pemenuhan hak-hak TKA maupun perlindungan bagi tenaga kerja lokal. Karena kemudahan masuknya TKA bisa menimbulkan praktik kerja tidak manusiawi, eksplorasi, atau bahkan diskriminasi yang

melanggar prinsip-prinsip HAM.<sup>18</sup> Negara memiliki tanggung jawab untuk menjamin bahwa keberadaan TKA tidak menimbulkan kerugian bagi pekerja lokal, dan tetap menjamin hak-hak dasar semua pekerja, termasuk warga negara asing. Pelaksanaan prinsip nondiskriminasi, perlindungan hukum, keselamatan kerja, dan jaminan sosial harus ditegakkan dengan pengawasan ketat.

Dengan demikian, pengaturan TKA yang sesuai HAM harus mencakup:

- Standar perlindungan hukum dan administratif terhadap TKA,
- Jaminan perlakuan adil dan layak di tempat kerja,
- Penegakan aturan alih keahlian kepada tenaga kerja lokal,
- Kontrol terhadap praktik eksplorasi dan diskriminasi oleh pemberi kerja.

## B. Perubahan Regulasi Penggunaan TKA dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia selama ini menjadi isu sensitif yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja lokal, kebutuhan industri, dan iklim investasi nasional. Sebelum diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, regulasi penggunaan TKA dinilai birokratis, memakan waktu, dan kurang adaptif terhadap kebutuhan sektor-sektor strategis yang memerlukan keahlian asing. Untuk mengatasi hambatan tersebut, pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai bagian dari reformasi struktural, yang kemudian diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.<sup>19</sup>

Perubahan ini bertujuan untuk menyederhanakan perizinan, meningkatkan fleksibilitas perekruitmen TKA di sektor-sektor prioritas, serta tetap menjaga keseimbangan melalui pengawasan dan transfer pengetahuan kepada tenaga kerja lokal. Regulasi baru ini juga memperkenalkan mekanisme perizinan yang lebih cepat melalui sistem berbasis risiko, menetapkan pengecualian terhadap kewajiban RPTKA dalam kondisi tertentu, serta mengatur peran pemerintah dalam memastikan bahwa masuknya TKA tidak merugikan tenaga kerja Indonesia. Dengan demikian, kebijakan ini mencerminkan upaya pemerintah untuk menyeimbangkan antara

<sup>15</sup> Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia," <https://kemnaker.go.id>, diakses 10 Oktober 2025.

<sup>16</sup> ILO, *Convention No. 97 on Migration for Employment (Revised 1949)* dan *Convention No. 143 on Migrant Workers (Supplementary Provisions)*, (Geneva: ILO, 1975).

<sup>17</sup> UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, LNRI Tahun 2020 No. 245.

<sup>18</sup> Fitri Rachmawati, "Peran Negara dalam Pengawasan TKA di Indonesia," *Jurnal Ilmiah Kebijakan dan Manajemen Publik*, Vol. 9, No. 2, 2020, hlm. 120–130.

<sup>19</sup> Muhammad Rizal & Siti Noor, "Aspek HAM dalam Penggunaan TKA Pasca UU Cipta Kerja," *Journal of Human Rights and Legal Studies*, Vol. 3, No. 1, 2022, hlm. 41–50.

kemudahan berusaha dan perlindungan tenaga kerja nasional.<sup>20</sup>

### 1. Dasar Hukum Lama vs Baru

Aspek	Sebelum (UU No. 13 Tahun 2003)	Sesudah (UU No. 11 Tahun 2020 – Cipta Kerja)
Izin TKA	Pengusaha wajib memiliki izin tertulis dari Menteri	Tidak perlu izin tertulis, cukup RPTKA yang disahkan Pemerintah Pusat
Dokumen Wajib	Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), wajib untuk semua TKA	RPTKA tetap wajib, tetapi ada pengecualian untuk jenis-jenis TKA tertentu
Jabatan Tertentu	TKA dilarang menduduki jabatan tertentu (misalnya HRD)	Ketentuan tetap berlaku, tapi lebih fleksibel berdasarkan sektor
Durasi dan Prosedur	Prosedur panjang dan birokratis	Disederhanakan lewat sistem perizinan berbasis risiko (OSS)

### 2. RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing)

RPTKA Masih Diperlukan, tapi:

- Prosedur disederhanakan (online melalui OSS).
- RPTKA cukup sebagai izin kerja, tidak perlu surat izin terpisah dari Menteri.

Pengecualian RPTKA (Pasal 42 ayat 4 - UU Cipta Kerja):

TKA tidak wajib memiliki RPTKA jika:

- a. Direksi/komisaris dengan status pemegang saham.
- b. TKA di perusahaan startup teknologi.
- c. TKA dalam kegiatan vokasi atau penelitian.
- d. TKA dengan pekerjaan darurat atau mendesak.
- e. TKA dalam pemerintahan (atas kerja sama bilateral/multilateral).

### 3. Tujuan dan Semangat Perubahan

- Mempermudah investasi asing dan percepatan pembangunan proyek strategis.

- Mempercepat masuknya tenaga ahli asing di sektor-sektor prioritas (teknologi, industri, dll.).
- Menyederhanakan birokrasi dan prosedur ketenagakerjaan.

### 4. Peraturan Turunan yang Mengatur Detail Penggunaan TKA

Regulasi	Penjelasan
PP No. 34 Tahun 2021	Tentang Penggunaan TKA. Menjelaskan mekanisme pengajuan RPTKA, pengecualian, dan peran pengawas.
Permenaker No. 8 Tahun 2021	Tentang Pelaksanaan PP 34/2021. Mengatur teknis jabatan, pelaporan, pendamping TKA, dan pengawasan.
Sistem OSS RBA (Online Single Submission - Risk Based Approach)	Mengintegrasikan izin kerja TKA ke sistem OSS berbasis risiko.

### 5. Kewajiban Transfer of Knowledge

UU Cipta Kerja tetap mensyaratkan adanya alih pengetahuan/teknologi, yaitu:

- Pengusaha wajib menunjuk tenaga kerja lokal sebagai pendamping TKA.
- Harus ada program pelatihan dan pengembangan SDM lokal.

### 6. Pengawasan & Perlindungan Tenaga Kerja Lokal

- Pengawasan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan secara digital dan terintegrasi.
- Sanksi administratif bagi perusahaan yang melanggar aturan penggunaan TKA.
- Pemerintah tetap menjaga agar TKA tidak menggantikan peran tenaga kerja lokal di jabatan umum.<sup>21</sup>

UU Cipta Kerja tidak menghapus perlindungan terhadap tenaga kerja lokal, tapi:

- Mempermudah prosedur legalisasi TKA melalui RPTKA.
- Memberikan fleksibilitas untuk sektor tertentu (startup, darurat, investor).
- Mewajibkan transfer ilmu kepada tenaga kerja lokal melalui pendampingan dan pelatihan.

Secara normatif, pengaturan hukum mengenai tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia dapat dikatakan telah memenuhi prinsip-prinsip

<sup>20</sup> Budi Santoso, "Analisis Dampak UU Cipta Kerja terhadap Perlindungan Pekerja," *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 17, No. 3, 2020, hlm. 245–258.

<sup>21</sup> Fitri Rachmawati, "Peran Negara dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Indonesia," *Jurnal Ilmiah Kebijakan dan Manajemen Publik*, Vol. 9, No. 2, 2020, hlm. 120–130.

hak asasi manusia (HAM). Hal ini tampak dari adanya ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun regulasi turunannya yang mengatur secara jelas hak, kewajiban, serta perlindungan bagi TKA. Prinsip nondiskriminasi, penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia, serta jaminan perlakuan yang sama telah termuat dalam kerangka hukum tersebut.

Pertama, masih terdapat kelemahan dalam mekanisme pengawasan, baik di tingkat pemerintah pusat maupun daerah, terhadap perusahaan-perusahaan pengguna tenaga kerja asing. Lemahnya pengawasan ini membuka peluang terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja, seperti jam kerja yang berlebihan, perlakuan diskriminatif, maupun minimnya jaminan sosial dan keselamatan kerja. Ketidakefektifan pengawasan juga memperlihatkan masih rendahnya kapasitas institusi negara dalam memastikan bahwa standar perlindungan tenaga kerja asing benar-benar dijalankan sesuai ketentuan perundang-undangan.<sup>22</sup>

Kedua, regulasi yang ada tidak disertai dengan sanksi pidana yang tegas terhadap perusahaan yang melanggar kewajiban perlindungan pekerja. Sanksi yang bersifat administratif, seperti pencabutan izin atau denda, seringkali tidak memberikan efek jera, sehingga perusahaan cenderung mengabaikan aturan. Ketiadaan ancaman pidana yang nyata membuat regulasi kehilangan daya paksa, padahal pelanggaran terhadap hak-hak pekerja pada dasarnya merupakan pelanggaran serius terhadap hak asasi manusia yang seharusnya mendapat perhatian hukum pidana.<sup>23</sup>

Ketiga, proses hukum dalam penyelesaian konflik ketenagakerjaan masih panjang, berbelit, dan seringkali tidak berpihak pada pekerja migran. TKA yang berada pada posisi lemah dalam relasi kerja kerap menghadapi kendala akses terhadap keadilan, baik karena keterbatasan bahasa, biaya, maupun kompleksitas prosedur hukum. Akibatnya, banyak kasus pelanggaran hak pekerja asing yang tidak dapat diselesaikan secara adil dan cepat, sehingga menimbulkan kesan bahwa hukum tidak hadir untuk melindungi mereka.<sup>24</sup>

Kondisi ini menunjukkan bahwa perubahan regulasi dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang

lebih berorientasi pada efisiensi investasi dan kemudahan berusaha, belum diimbangi dengan penguatan instrumen perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja asing. Negara seolah menitikberatkan pada aspek ekonomi, namun mengabaikan dimensi sosial dan kemanusiaan yang menjadi fondasi utama dari prinsip-prinsip HAM.

Oleh karena itu, negara melalui kementerian terkait, terutama Kementerian Ketenagakerjaan dan aparat penegak hukum, harus melakukan pembenahan yang serius. Pertama, sistem pengawasan harus diperkuat, baik melalui peningkatan jumlah dan kualitas tenaga pengawas ketenagakerjaan maupun melalui mekanisme pelaporan yang transparan dan akuntabel. Kedua, perlu ditegaskan adanya sanksi yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga pidana, bagi perusahaan yang terbukti melakukan pelanggaran serius terhadap hak-hak pekerja. Ketiga, sistem peradilan hubungan industrial harus direformasi agar lebih sederhana, cepat, dan dapat diakses secara adil oleh semua pihak, termasuk pekerja asing.

Regulasi ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai instrumen legal yang mendukung terciptanya iklim investasi yang sehat dan kompetitif, tetapi juga merupakan sarana penting dalam menjamin perlindungan hak asasi manusia di dunia kerja. Kehadiran regulasi yang kuat dan konsisten memberikan kepastian hukum, baik bagi pemberi kerja maupun pekerja, sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis, produktif, dan berkeadilan. Dalam konteks globalisasi dan mobilitas tenaga kerja internasional, perlindungan terhadap tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia harus dipandang sebagai bagian integral dari komitmen bangsa dalam menegakkan prinsip-prinsip hak asasi manusia tanpa diskriminasi.<sup>25</sup>

Upaya perlindungan ini tidak semata-mata berkaitan dengan aspek legal formal, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai kemanusiaan yang menjadi dasar falsafah bangsa Indonesia. Dengan memberikan jaminan hak, kesempatan, serta perlakuan yang adil kepada tenaga kerja asing, Indonesia menunjukkan bahwa pembangunan ekonomi tidak dilakukan dengan mengorbankan martabat manusia. Sebaliknya, perlindungan tersebut justru memperkuat citra Indonesia sebagai negara hukum yang konsisten menjunjung tinggi prinsip keadilan sosial, menghargai keberagaman, serta menjadikan nilai-nilai

<sup>22</sup> Maidin Gultom, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*, (Medan: Pustaka Bangsa Press, 2020), hlm. 67

<sup>23</sup> Tri Wahyuni, "Evaluasi Kebijakan Pemerintah terhadap Pekerja Asing di Era Globalisasi," *Jurnal Kebijakan Publik dan Hukum*, Vol. 5, No. 2, 2023, hlm. 60–70.

<sup>24</sup> Endang Sutrisno, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Asing di Indonesia," *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 49, No. 4, 2019

<sup>25</sup> Kementerian Ketenagakerjaan RI, "Kebijakan Pengawasan dan Perlindungan Pekerja Asing", 2025.

kemanusiaan sebagai pijakan utama dalam setiap kebijakan ketenagakerjaan.

Lebih jauh, penerapan regulasi yang humanis sekaligus tegas akan memperkuat posisi Indonesia dalam percaturan global, karena menunjukkan komitmen nyata terhadap standar internasional, khususnya konvensi ILO dan instrumen HAM lainnya. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan reputasi Indonesia di mata dunia, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap stabilitas sosial, peningkatan investasi, serta keberlanjutan pembangunan nasional. Dengan demikian, regulasi ketenagakerjaan berperan ganda: melindungi hak-hak pekerja, termasuk tenaga kerja asing, sekaligus memastikan terciptanya keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat.

Dampak dari penerapan regulasi yang demikian tidak terbatas pada peningkatan citra positif Indonesia di mata dunia internasional. Lebih jauh, hal ini juga akan mendorong terciptanya stabilitas sosial dalam negeri, karena para pekerja—baik tenaga kerja lokal maupun tenaga kerja asing—merasa dilindungi dan dihargai hak-haknya. Stabilitas sosial tersebut pada gilirannya menjadi fondasi penting bagi iklim investasi yang kondusif, karena investor cenderung mananamkan modal di negara yang mampu menjamin kepastian hukum, keadilan, serta keharmonisan hubungan industrial.

Selain itu, keberadaan regulasi ketenagakerjaan yang sejalan dengan prinsip-prinsip HAM juga menjadi salah satu indikator keberlanjutan pembangunan. Pembangunan tidak hanya diukur dari capaian ekonomi jangka pendek, tetapi juga dari sejauh mana pembangunan tersebut dapat menciptakan kesejahteraan jangka panjang yang berkeadilan. Regulasi yang berpihak pada keadilan sosial dan kemanusiaan akan memastikan bahwa pertumbuhan ekonomi tidak hanya menguntungkan sebagian pihak, tetapi benar-benar dapat dirasakan secara merata oleh masyarakat. Dengan demikian, regulasi ketenagakerjaan memiliki peran ganda yang sangat strategis: di satu sisi melindungi hak-hak pekerja. Termasuk tenaga kerja asing, dan di sisi lain memperkuat struktur sosial, ekonomi, serta politik Indonesia agar mampu bersaing di tingkat internasional sekaligus mewujudkan cita-cita keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh rakyat.

Selain pemerintah dan pengusaha, pekerja maupun serikat pekerja juga memiliki peran penting dalam mengawal implementasi regulasi ketenagakerjaan. Pekerja dituntut untuk memahami hak dan kewajibannya agar tidak hanya menjadi objek perlindungan, tetapi juga

subjek yang aktif dalam menjaga iklim kerja yang sehat dan kondusif. Serikat pekerja dapat menjadi wadah yang efektif dalam memperjuangkan kepentingan pekerja, sekaligus mitra pemerintah dan pengusaha dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Kehadiran tenaga kerja asing pun seharusnya dipandang bukan sebagai ancaman, melainkan sebagai bagian dari dinamika global yang bisa memperkaya pengalaman, transfer teknologi, serta meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal.<sup>26</sup>

### **Contoh Kasus Pelanggaran Hak Asasi pada Tenaga Kerja Asing di Indonesia**

Untuk memberikan gambaran yang lebih konkret mengenai implementasi pengaturan hukum terhadap tenaga kerja asing dalam kaitannya dengan hak asasi manusia di Indonesia, maka pembahasan ini akan dilengkapi dengan studi kasus nyata di lapangan. Studi kasus ini bertujuan untuk mengilustrasikan sejauh mana regulasi yang berlaku telah dijalankan secara efektif, serta mengidentifikasi hambatan atau pelanggaran yang terjadi dalam praktik. Dengan menganalisis kasus-kasus aktual, diharapkan dapat memberikan penilaian yuridis yang lebih mendalam serta memperkuat urgensi perlindungan hak asasi bagi tenaga kerja asing di Indonesia.

1. Kasus Pelanggaran Hak TKA di Kawasan Industri Morowali, Sulawesi Tengah Pada tahun 2022, mencuat laporan tentang eksplorasi tenaga kerja asing asal Tiongkok yang bekerja di kawasan industri Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP), Sulawesi Tengah. Mereka dilaporkan bekerja dalam kondisi:

- Melebihi jam kerja yang wajar (lebih dari 12 jam per hari),
- Tidak diberi alat pelindung diri (APD) yang layak,
- Gaji tidak dibayarkan penuh atau tertunda,
- Tidak dilindungi oleh BPJS Ketenagakerjaan,

Beberapa pekerja mengalami kecelakaan serius, bahkan meninggal dunia. Laporan tersebut disampaikan oleh Serikat Pekerja Nasional (SPN) dan Wahana Lingkungan Hidup Indonesia (WALHI), serta ditindaklanjuti oleh Komnas HAM.

Kasus ini melanggar ketentuan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan prinsip-prinsip

<sup>26</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 45.

Konvensi ILO No. 155 tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam konteks HAM, eksploitasi ini merupakan pelanggaran terhadap Pasal 23 Deklarasi Universal HAM yang menjamin hak atas kondisi kerja yang adil dan layak.<sup>27</sup>

## 2. Kasus TKA Ilegal dalam Proyek Konstruksi di Bali

Pada tahun 2019 hingga awal 2021, Dinas Ketenagakerjaan dan Imigrasi Provinsi Bali mengungkap adanya tenaga kerja asing ilegal asal Tiongkok, Korea, dan Eropa Timur yang bekerja di proyek pembangunan properti mewah (villa dan hotel) di kawasan Kuta, Badung, dan Ubud.

Modus operansi yang dilakukan antara lain:

- Masuk menggunakan visa wisata, bukan visa kerja,
- Tidak memiliki RPTKA maupun Izin Mempekerjakan TKA (IMTA),
- Tidak didaftarkan dalam BPJS Kesehatan atau Ketenagakerjaan,
- Bekerja tanpa kontrak formal atau payung hukum jelas.

Pelanggaran ini bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 10 Tahun 2018, serta Undang-Undang No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian. Dari sudut HAM, pekerja asing dalam posisi ilegal rentan terhadap eksploitasi, tidak mendapat upah layak, dan tidak memiliki perlindungan hukum—yang bertentangan dengan prinsip non-diskriminasi dan keadilan kerja.<sup>28</sup>

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengaturan hukum terhadap tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja membawa perubahan signifikan yang berdampak langsung pada perlindungan hak asasi manusia, baik bagi TKA maupun tenaga kerja lokal. Penyederhanaan mekanisme perizinan dengan penghapusan IMTA dan hanya mewajibkan RPTKA memang memberikan kemudahan investasi, tetapi juga menimbulkan tantangan serius dalam hal pengawasan, pelanggaran hak-hak pekerja, dan potensi eksploitasi.

2. Secara normatif, Indonesia telah mengadopsi berbagai konvensi internasional yang mengakui dan melindungi hak-hak pekerja asing. Namun dalam praktiknya, masih banyak ditemukan pelanggaran seperti jam kerja berlebih, tidak adanya perlindungan sosial, hingga ketidaksesuaian dengan prinsip nondiskriminasi dan keadilan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa regulasi yang ada belum diimbangi dengan sistem pengawasan yang efektif serta penegakan hukum yang konsisten.

### B. Saran

1. Pemerintah perlu memperkuat pengawasan terhadap tenaga kerja asing agar tidak terjadi pelanggaran hak asasi manusia.
2. Aturan tentang TKA harus lebih tegas dan jelas agar tidak merugikan pekerja lokal. Harus ada sanksi nyata bagi perusahaan yang melanggar hak-hak pekerja asing. Proses alih keahlian dari TKA ke tenaga kerja Indonesia harus benar-benar dijalankan. Masyarakat dan serikat pekerja perlu dilibatkan dalam pengawasan dan perlindungan hak-hak pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Hosein, I. ((2003, July)). *Perlindungan terhadap kelompok rentan (wanita, anak, minoritas, suku terasing, dll) dalam perspektif hak asasi manusia*. In Makalah dalam Seminar Pembangunan Hum Nasional VIII Tahun., 10.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Jakarta: Kemnaker, 2019.
- Madung, O. G. ((2014)). Negara, Agama, dan Hak-Hak Asasi Manusia. Penerbit Ledalero.
- Madin Gultom, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*, (Medan: Pustaka Bangsa Press, 2020), hlm. 67
- Muhammad Ashri. ((2018)). HAK Asasi Manusia Filosofi, Teori & Instrumen Dasar, CV, Social Politic Genius (SIGn).
- Sjaiful, M. ((2021)). Problematika normatif jaminan hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. . *Media Luris*, 4(1), 37.
- Warong, K. M. (2020). *Kajian Hukum Hak Asasi Manusia Terhadap Kebebasan Berpendapat Oleh Organisasi Kemasyarakatan Di Media Sosial*. *Lex Administratum*, 8(5).

<sup>27</sup> CNN Indonesia. (2023). *Ledakan di Smelter Morowali, Tewaskan Pekerja Asing dan Lokal*.

<sup>28</sup> Kompas.com. (2021). *Dinsnaker Bali Temukan TKA Ilegal di Proyek Pembangunan*

Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 45.

Zainuddin, M. A. ((2023)). Implikasi Pengaturan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Eksistensi Tenaga Kerja Lokal. . *PATTIMURA Law Study Review*, 1(2),, 98-109. hal 7.

### **Undang-Undang**

Kambu, W. M. ((2021)). Tinjauan Yuridis Tentang Hak Asasi Manusia Berdasarkan Pasal 28d Ayat 3 Undang-Undang Dasar 1945. *Lex Et Societatis*, 9(1).

ILO, *Convention No. 97 on Migration for Employment (Revised 1949)* dan *Convention No. 143 on Migrant Workers (Supplementary Provisions)*, (Geneva: ILO, 1975).

UU No. 11 Tahun 2020 tentang *Cipta Kerja*, LNRI Tahun 2020 No. 245.

Sjaiful, M. ((2021)). Problematika normatif jaminan hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. . *Media Luris*, 4(1), 37.

### **Jurnal**

Abduh, R. ((2020)). Dampak Sosial Tenagakerja Asing (TKA) Di Indonesia. . *Sosek: Jurnal Sosial dan Ekonomi*, 1(1), 25-28.

Ariani, N. V. ((2018)). *Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia*. *Jurnal Penelitian Hukum p-ISSN, 1410, 5632*, hal 2.

Arif Hidayat and Zaenal Arifin. ((2019)). Politik Hukum Legislatisebagai Socio-Equilibrium di Indonesia,. *Jurnal Ius Constituentum* 4 no 2 .

Budi Santoso, “Analisis Dampak UU Cipta Kerja terhadap Perlindungan Pekerja,” *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 17, No. 3, 2020, hlm. 245–258.

Catur, J. S. ((2020)). Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Lex Specialis*, 1(2).

Endang Sutrisno, “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Asing di Indonesia,” *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 49, No. 4, 2019

Fitri Rachmawati, “Peran Negara dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Indonesia,” *Jurnal Ilmiah Kebijakan dan Manajemen Publik*, Vol. 9, No. 2, 2020, hlm. 120–130.

G., Y. I. ((2009)). Lembaga Praperadilan Dalam Perspektif Kini dan Masa Mendatang Dalam Hubungannya Dengan Hak Asasi Manusia, . *Jurnal Law Reform*, Vol.%., (N0.1). pp.

Gn, R. M. ((2023)). Pengaruh Ketentuan Skala Usaha Pada Ketepatan Legalitas UMKM Sesuai Dengan Amanat Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. . *Jurnal Hukum Kenotariatan Otentik's*, 5(1), 23-38.

Iswaningsih, M. L. ((2021)). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja. . *Jurnal Preferensi Hukum*, 2(3), 478-484.

Jazuli, A. (2018). Eksistensi tenaga kerja asing di indonesia dalam perspektif hukum keimigrasian. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 12(1), 89-105.

Kahfi, A. ((2016)). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. . *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, 3(2), 59-72.

Kalalo, F. P. ((2007)). Prinsip Negara Huum Dan Hak Asasi Manusia. *Jurnal Hukum Unsrat*, 12(4). , hal. 1-8. ISSN 1410-1358, hal 3.

Muhammad Rizal & Siti Noor, “Aspek HAM dalam Penggunaan TENAGA KERJA ASING Pasca UU Cipta Kerja,” *Journal of Human Rights and Legal Studies*, Vol. 3, No. 1, 2022, hlm. 41–50.

Putra, I. W. ((2020)). Efektivitas Perekruitan Tenaga Kerja Lokal dari Perspektif Economic Analysis of Law. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 7(2), 559-569.

Randang, F. B. ((2011)). *Kesiapan tenaga kerja indonesia dalam menghadapi persaingan dengan tenaga kerja asing*. SERVANDA\_Jurnal Ilmiah Hukum, , 5(1), 66-73.

Taun, T. ((2020)). Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Asing Dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal de jure*, 12(2), 14-15. hal 3.

Tri Wahyuni, “Evaluasi Kebijakan Pemerintah terhadap Pekerja Asing di Era Globalisasi,” *Jurnal Kebijakan Publik dan Hukum*, Vol. 5, No. 2, 2023, hlm. 60–70.

Wahyudi, P. &. ((2018)). Analisis Yuridis Mengenai Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia atas Pemberlakuan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018. *Novum: Jurnal Hukum*, 5(4).

## **Internet**

CNN Indonesia. (2023). *Ledakan di Smelter Morowali, Tewaskan Pekerja Asing dan Lokal.*

<https://doaj.org/article/2181b227c8c24dfba5285a0c02143340> diakses tgl 21 maret 2025. (n.d.).

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, “Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia,” <https://kemnaker.go.id>, diakses 10 Oktober 2025.

Kementerian Ketenagakerjaan RI, “Kebijakan Pengawasan dan Perlindungan Pekerja Asing”, 2025.

Kompas.com. (2021). *Disnaker Bali Temukan TKA Ilegal di Proyek Pembangunan*

CNN Indonesia. (2023). *Ledakan di Smelter Morowali, Tewaskan Pekerja Asing dan Lokal.*