

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ASING  
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN**



**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum*

*(S.H) Pada Program Studi Ilmu Hukum Di Fakultas Hukum*

*Universitas Sriwijaya*

**Disusun Oleh:**

**IRVAN ADHITYA NUGROHO**

**02011282126228**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**INDRALAYA**

**2025**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM  
INDRALAYA

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN UJIAN KOMPREHENSIF

NAMA : IRVAN ADHITYA NUGROHO  
NIM : 02011282126228  
PROGRAM KEKHUSUSAN : HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

JUDUL SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ASING  
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN

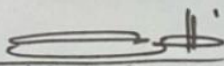
Secara Substansi Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam Ujian Komprehensif

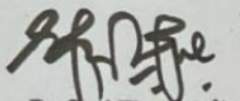
Indralaya, Maret 2025

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pembantu,

  
Prof. Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum  
NIP. 198109272008012013

  
Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H  
NIP. 197907182009122001



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Sriwijaya  
  
Prof. Dr. Joni Emirzon, S.H., M.Hum  
NIP. 196606171990011001

## PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Irvan Adhitya Nugroho

NIM : 02011282126228

Tempat/Tanggal Lahir : Margo Bhakti/19 September 2003

Fakultas : Hukum

Strata Pendidikan : S-1

Program Kekhususan : Hukum Administrasi Negara

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di Perguruan Tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan sebelumnya yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dengan sebenarnya. Apabila di kemudian hari terdapat hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Indralaya, Februari 2025



Irvan Adhitya Nugroho  
02011282126228

## **HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

-Q.S AL-Baqarah:286

“Orang tua dirumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan pengorbanan dan perjuangan mereka menghidupimu.”

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

- Kedua orang tua saya, Bapak Nugroho dan Ibu Kholifah yang telah memberikan kasih sayang serta doa dan mengajarkan arti kehidupan yang sebenarnya.
- Kakakku Septianto Adi Nugroho yang telah banyak memberikan dukungan semasa penulisan skripsi.
- Seluruh teman penulis yang telah banyak memberikan dukungan serta setia mendampingi dalam penulisan skripsi.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas ke hadirat Allah S.W.T yang maha Rahman dan Rahim. Karena atas limpahan rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ASING BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**. Sebagai tugas akhir dalam menyelesaikan studi pada Program S-1 Ilmu Hukum Universitas Sriwijaya.

Penulis mengakui bahwa dalam mengumpulkan bahan, literatur, dan data yang berkaitan dengan skripsi ini serta dalam mengkaji, menganalisis dan bantuan beberapa pihak yang berupa tenaga dan saran, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu penulis dalam kesempatan ini ingin menyampaikan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Sriwijaya;
2. Bapak Prof. Dr. H. Joni Emirzon, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya beserta Staffnya;
3. Bapak / Ibu Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Bapak Adrian Nugraha S.H., M.H, selaku Pembimbing Akademik Penulis selama menempuh pendidikan S-1 di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Ibu Prof. Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum, selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya dan Pembimbing I yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis dalam mengkoreksi

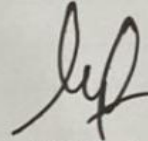
serta memberikan pengarahan pada saat penulis menyelesaikan skripsi ini, penulis sangat berterima kasih atas segala peranannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi;

6. Ibu Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H, selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu penulis dalam mengkoreksi dan memberikan pengarahan serta petunjuk pada saat penulis menyelesaikan skripsi ini, penulis sangat berterima kasih atas segala kebaikan yang telah diberikan hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi;
7. Bapak / Ibu Dosen di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
8. Bapak Nugroho, selaku ayah penulis yang telah banyak memberikan dukungan serta motivasi terhadap penulis dalam menyelesaikan pendidikan S-1 dan menyadarkan penulis betapa pentingnya pendidikan karena dirinya belum sempat merasakan bangku perkuliahan. Terima kasih atas setiap tetes keringat yang tumpah dalam setiap langkah mengemban tanggung jawab sebagai ayah sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi hingga akhir untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum;
9. Ibu Kholifah, selaku ibu penulis yang telah banyak memberikan banyak dukungan, motivasi, dan doa yang selalu terselip disetiap sholatnya demi keberhasilan penulis dalam mengenyam pendidikan sampai menjadi sarjana. Terima kasih ibu atas semuanya ternyata anak bungsumu yang selama ini harus tegar dan kuat serta menjadi harapan besar, saat ini telah mampu menyelesaikan perkuliahan dan mendapat gelar Sarjana Hukum;

10. Septianto Adi Nugroho, selaku kakak penulis yang telah banyak memberikan dukungan serta nasihat-nasihat kepada penulis dalam menyelesaikan bangku perkuliahan, penulis sangat berterima kasih atas peranannya;
11. Herdianto Septian Wibowo, selaku kakak sepupu penulis yang telah banyak memberikan nasihat kepada penulis saat masih tinggal di Indralaya. Penulis sangat berterima kasih atas segala nasihat yang telah diberikan demi kebaikan penulis;
12. Rena Sayyidina, penulis berterima kasih atas peranannya dalam memberikan dukungan, motivasi serta siap sedia mendengarkan keluh kesah penulis selama menyelesaikan skripsi;
13. Temanku Febby, penulis berterima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi;
14. Teman-teman seperjuangan di PK HAN Febby, Ecak, Najwa, Afifa, Imawan, Andre, penulis berterima kasih atas segala bantuan terhadap penulis dalam menyelesaikan perkuliahan;
15. Teman-temanku yang lain Joseph, Fakhri, Andika, Akbar, Dika, Buol, Insan, Lathifah, Nina, Raffy, Naura, Ana, Cindy, Amanda, Roland, Dkk yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, penulis berterima kasih atas segala bantuan dalam menyelesaikan perkuliahan;
16. Teman-teman semenjak SMA Agung, Wawan, Wildan, Levi, David, Daffa, Naufan, Jazzil, Arifin, Faisal penulis berterima kasih atas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.

Sebagai manusia biasa, penulis menyadari penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna oleh karenanya atas kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, penulis memohon maaf dan mengharapkan kritik, saran serta pendapat dari semua pihak sehingga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Indralaya, Februari 2025



Irvan Adhitya Nugroho  
02011282126228



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>A. Latar Belakang</b> .....	1
<b>B. Rumusan Masalah</b> .....	14
<b>C. Tujuan Penelitian</b> .....	14
<b>D. Manfaat Penelitian</b> .....	15
1. Manfaat Secara Teoritis.....	15
2. Manfaat Secara Praktis.....	15
<b>E. Ruang Lingkup</b> .....	16
<b>F. Kerangka Teori</b> .....	16
1. Teori Keadilan.....	16
2. Teori Penegakan Hukum.....	17
3. Teori Perlindungan Hukum.....	18
<b>G. Metode Penelitian</b> .....	19
1. Tipe Penelitian.....	19
2. Metode Pendekatan.....	20
3. Bahan Penelitian.....	21
4. Teknik Pengumpulan Bahan hukum.....	23
5. Teknik Analisis Bahan Hukum.....	23
6. Teknik Penarikan Kesimpulan.....	24
<b>BAB II PERLINDUNGAN HUKUM, HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN TENAGA KERJA ASING</b> .....	25

<b>A. Perlindungan Hukum</b> .....	25
1. Definisi Perlindungan Hukum .....	25
2. Prinsip Perlindungan Hukum .....	28
3. Perlindungan hukum ketenagakerjaan .....	29
4. Jenis Perlindungan .....	31
5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	32
6. Perlindungan Upah .....	34
7. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	38
8. Jaminan Kecelakaan Kerja .....	39
9. Jaminan Kematian .....	40
<b>B. Hukum Ketenagakerjaan</b> .....	41
1. Definisi Tentang Hukum Ketenagakerjaan .....	41
2. Sumber Hukum Ketenagakerjaan .....	43
3. Pihak-Pihak Yang Terkait Dalam Hukum Ketenagakerjaan .....	47
4. Hubungan Kerja .....	54
<b>C. Tenaga Kerja Asing</b> .....	56
1. Definisi Tenaga Kerja Asing .....	56
2. Kewajiban Pemberi Kerja Yang Mempekerjakan TKA .....	57
3. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) .....	59
4. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) .....	61
5. Pengaturan Pengawasan Tenaga Kerja Asing .....	63
<b>BAB III PEMBAHASAN</b> .....	68
A. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia Secara Teoritis Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 .....	68
1. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Asing di Indonesia .....	95
B. Faktor Penghambat Pelaksanaan Pemberian Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing .....	105
<b>BAB IV PENUTUP</b> .....	124
A. Kesimpulan .....	124
B. Rekomendasi .....	126

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>128</b>
----------------------------	------------

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. 1 Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia .....	4
Tabel 1. 2 Jabatan Tertentu Yang Dapat di Duduki Oleh Tenaga Kerja Asing.....	4
Tabel 3. 1 Perbandingan Hak-Hak Tenaga Kerja .....	80
Tabel 3. 2 Pasal yang berdampak dengan Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023..	86

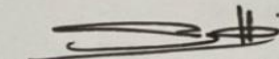
## ABSTRAK

Skripsi ini berjudul **Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**. Banyaknya Tenaga Kerja Asing yang ada di Indonesia menjadikan aspek perlindungan hukum penting untuk diperhatikan. Skripsi ini memiliki permasalahan yaitu bagaimana perlindungan hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia secara teoritis berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan apa faktor penghambat pelaksanaan pemberian perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing. Penulisan skripsi ini termasuk jenis penulisan normatif dengan melakukan pendekatan terhadap perundang-undangan dan kasus dengan sumber bahan hukum yang diambil adalah sumber bahan hukum primer, sekunder dan tersier serta pengumpulan bahan hukum menggunakan studi kepustakaan. Dari hasil penelitian diketahui Perlindungan hukum terhadap TKA ialah upaya yang dilakukan dalam pemenuhan jaminan hak asasi tenaga kerja, hak-hak yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dapat dinikmati sepenuhnya oleh tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia, adapun hak-hak yang dimaksud ialah hak atas upah, hak atas kesejahteraan, hak atas peningkatan kompetensi kerja, hak atas pengakuan kompetensi kerja, hak atas perlakuan khusus terhadap penyandang cacat, hak atas cuti dan istirahat, dan hak untuk berserikat. Lalu faktor penghambat pemberian perlindungan hukum terhadap TKA yaitu ketidakjelasan dan inkonsistensi dalam peraturan hukum, kurangnya pengawasan dan penegakan hukum, wilayah geografis Indonesia yang sangat luas, kendala bahasa dan budaya, penyalahgunaan sistem izin kerja dan visa, kesulitan akses terhadap sistem hukum.

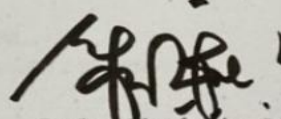
**Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Asing, Ketenagakerjaan.**

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pembantu,

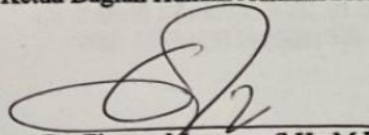


Prof. Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum  
NIP. 198109272008012013



Dr. Sucihlambonita, S.H., M.H  
NIP. 197907182009122001

Mengetahui,  
Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara



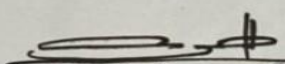
Dr. Firman Muntaqo, S.H., M.Hum  
NIP. 196311111990011001

## ABSTRACT

*This study examines legal protection for Foreign Workers based on Law No. 13 of 2003 on Manpower. The growing presence of foreign workers in Indonesia underscores the importance of addressing legal protection aspects. The research questions include: how is the legal protection for foreign workers in Indonesia theoretically provided under Law No. 13 of 2003 and its amendments under Law No. 6 of 2023? What are the challenges in implementing legal protection for foreign workers? This study employs normative legal research using statutory and case approaches. The sources of legal materials include primary, secondary, and tertiary legal materials, collected through library research. The findings revealed that legal protection for foreign workers aims to ensure the fulfillment of their fundamental rights as outlined in Law No. 13 of 2003 and its amendments. These rights include wages, welfare, skill enhancement, competency recognition, special treatment for persons with disabilities, leave and rest periods, and the right to unionize. However, the challenges in providing legal protection for foreign workers include unclear and inconsistent regulations, insufficient supervision and law enforcement, Indonesia's vast geographical landscape, language and cultural barriers, misuse of work permits and visas, and limited access to legal systems.*

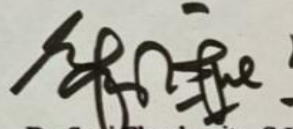
**Keywords: Legal Protection, Foreign Workers, Manpower**

*Supervisor,*



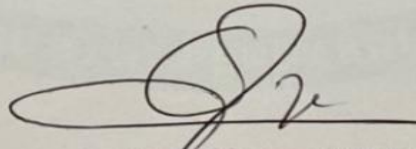
Prof. Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum  
NIP. 198109272008012013

*Assistant Supervisor,*



Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H  
NIP. 197907182009122001

*Acknowledged,  
Head of State Administrative Law Department*



Dr. Firman Muntaqo, S.H., M.Hum  
NIP. 196311111990011001

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Faktor globalisasi secara tidak langsung telah memaksa dan memfasilitasi pergerakan bebas tenaga kerja antara satu negara dengan negara lain. Di era globalisasi, penggunaan tenaga kerja asing juga tidak dapat dihindari di Indonesia.<sup>1</sup> Pada dasarnya, pemanfaatan tenaga kerja asing di Indonesia melibatkan kebutuhan sumber daya manusia dalam dua hal yakni, tenaga kerja asing dalam bentuk pembawa modal (sebagai investor) dan membawa skill atau pengetahuan dalam tujuan *of knowledge atau transfer of how*.<sup>2</sup> Selain kedua poin tersebut, pada dasarnya tidak diperbolehkan, dan prioritas harus diberikan pada mempekerjakan pekerja dari Indonesia (Tenaga Kerja Indonesia).<sup>3</sup>

Jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia kian bertambah dengan cepat menjadikan aspek perlindungan hukum penting untuk diperhatikan. Setiap pekerja memiliki hak yang telah dilindungi dan tercantum di dalam konstitusi sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pada Pasal 28D Ayat (2)

---

<sup>1</sup> Moch Thariq Shadiqin, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Asas Kepastian dan Keadilan*, Administrative Law & Governance Journal, Volume 2 Nomor 1, 2019, hlm. 2

<sup>2</sup> C. Sumarprihatiningrum, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, (Jakarta: Penerbit HIPSMI, 2006), hlm.56

<sup>3</sup> *Ibid.* hlm.57

tertuang bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, pelaksanaan hak-hak dasar yang telah tercantum dan dilindungi ini diwujudkan melalui perlindungan hukum. Dalam frasa kalimat tiap warga negara memiliki makna bahwa warga negara Indonesia ataupun warga negara asing berhak atas kepastian hukum yang didalamnya terdapatnya keadilan.

Perusahaan-perusahaan di Indonesia kini semakin meminati penggunaan tenaga kerja asing, dilansir dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), terdapat sekitar 168.000 tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia sepanjang 2023. Jumlah ini bertambah cukup pesat dibandingkan yang ada pada tahun 2022 sebanyak 111.000 tenaga kerja asing (TKA), kenaikan yang ada sebesar 50,66%. Pada 2023 mayoritas TKA berasal dari China, yaitu 82.623 orang atau 49,18% dari TKA tahun lalu. Selanjutnya diikuti dengan TKA dari Jepang sebanyak 15.961 orang (9,49%) dan Korea Selatan 15.660 orang (9,31%). Berdasarkan Jenis usaha, kebanyakan TKA bekerja di sektor jasa (49,18%), sektor Industri (47,9%), serta sektor pertanian dan maritim (2,8%). Lebih dari separuh TKA memiliki level jabatan profesional (53,46%), disusul konsultan (21,45%), manajer (18%), direksi (6,47%), dan komisaris (0,53%).<sup>4</sup> Mengingat tingginya permintaan tenaga kerja dan faktor globalisasi, kehadiran tenaga kerja asing di pasar kerja Indonesia sudah menjadi fenomena umum.

---

<sup>4</sup> Nabilah Muhamad, *Ada 168 Ribu Tenaga Kerja Asing di RI pada 2023, Terbanyak dari China*, URL <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2024/05/06/ada-168-ribu-tenaga-kerja-asing-di-ri-pada-2023-terbanyak-dari-china>, diakses pada tanggal 09/08/2024, pukul 21.16



Berbagai regulasi yang ada bertujuan untuk memperketat kehadiran tenaga kerja asing, hal ini merupakan bentuk perlindungan terhadap pekerja dalam negeri. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan merupakan komponen utama dalam pengelolaan tenaga kerja yang ideal, baik itu tenaga kerja asing maupun tenaga kerja Indonesia sebagai upaya penertiban hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.<sup>5</sup> Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang tentu masih membutuhkan kehadiran investor asing dan tenaga kerja asing, hadirnya investor asing dan tenaga kerja asing dipengaruhi oleh globalisasi peradaban yang ada. Selain itu, Indonesia tergabung dan menjadi bagian dari komunitas perdagangan dunia hal ini menjadikan negara Indonesia memiliki kewajiban untuk memberikan peluang terhadap tenaga kerja asing dalam bekerja di Indonesia. Oleh karena itu diperlukannya peraturan-peraturan yang dapat mengakomodir aspek-aspek dasar dalam rangka penggunaan TKA secara tepat dan selektif sehingga prioritas dalam menggunakan pekerja ada pada tenaga kerja asal Indonesia (TKI).<sup>6</sup>

Di Indonesia pengaturan dalam rangka mewujudkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja asing telah ada di berbagai peraturan dari tingkat tertinggi hingga terendah, hal ini dilakukan dalam rangka tidak terjadinya penyalahgunaan tenaga kerja asing sehingga dapat merugikan tenaga kerja asing itu sendiri atau bahkan tenaga kerja lokal yang tergusur

---

<sup>5</sup> Widodo Suryandono, *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*, (Jakarta: Penerbit Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2018), hlm. 115

<sup>6</sup> Suci Flambonita, Emilda Kuspraningrum, dan Suartini, *Ketentuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, *Fundamental: Jurnal Ilmiah Hukum*, Volume 12 Nomor 1, 2023, hlm. 5

atas kehadirannya tenaga kerja asing di Indonesia karena pada hakikatnya penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia memang diperbolehkan adanya.

**Tabel 1. 1 Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia**

<b>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan</b>	<b>Pasal</b>	<b>Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang</b>	<b>Pasal</b>
“Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.”	42 ayat (4)	“Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.”	42 ayat (4)

**Tabel 1. 2 Jabatan Tertentu Yang Dapat di Duduki Oleh Tenaga Kerja Asing**

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Dasar Hukum</b>
1.	Kontruksi	Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu Yang Dapat Di Duduki Oleh Tenaga Kerja Asing
2.	Real Estate	
3.	Pendidikan	
4.	Industri Pengolahan	
5.	Pengolahan Air, Pengolahan Air Limbah, Pengolahan dan Daur Ulang Sampah, dan Aktivitas Remediasi	
6.	Pengangkutan dan Pergudangan	
7.	Kesenian, Hiburan, dan Rekreasi	
8.	Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum	
9.	Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	
10.	Aktivitas Penyewaan dan Sewa Guna Usaha Tanpa Hak Opsi, Ketenagakerjaan, Agen Perjalanan, dan Penunjang Usaha Lainnya	
11.	Aktivitas Keuangan dan Asuransi	

12.	Aktivitas Kesehatan Manusia dan Aktivitas Sosial	
13.	Informasi dan Telekomunikasi	
14.	Pertambangan dan Penggalian	
15.	Pengadaan Listrik, Gas, Uap/Air Panas, dan Udara Dingin	
16.	Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor	
17.	Aktivitas Jasa Lainnya	
18.	Aktivitas Profesional, Ilmiah, dan Teknis	

Sejatinya tenaga kerja asing yang di pekerjakan merupakan tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus dalam bidang tertentu untuk mengisi posisi yang belum sanggup dijalankan oleh tenaga kerja Indonesia dikarenakan adanya keterbatasan keahlian atau pengetahuan. Diharapkan dengan hadirnya tenaga kerja asing dapat mempercepat perpindahan pengetahuan kepada tenaga kerja pendamping dari Indonesia. Oleh karena itu, tenaga kerja asing yang dipekerjakan di Indonesia ini haruslah memang tenaga kerja ahli yang sudah teruji kompetensinya dan tidak diperbolehkan mempekerjakan dalam bidang yang mengurus personalia serta buruh kasar. Fakta dilapangan masih adanya perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing pada pekerjaan buruh kasar. Pada perusahaan pengolahan nikel di Palu Sulawesi tengah, terdapatnya laporan dari masyarakat bahwa TKA dari China bekerja sebagai buruh kasar seperti gali got, *helper*, dan bawa alat berat. Sebenarnya pekerjaan-pekerjaan tersebut tidak membutuhkan keterampilan khusus yang artinya dapat dipekerjakan tenaga kerja lokal.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Videlis Jemali, *Tenaga Kerja Asing Jadi Buruh Kasar di Perusahaan Pengolah Nikel*, URL <https://www.kompas.id/baca/nusantara/2020/10/22/tenaga-kerja-asing-jadi-buruh-kasar-di-perusahaan-pengolah-nikel>, diakses pada tanggal 8/10/2024, pada pukul 16.31

Di dalam undang-undang ketenagakerjaan pengusaha dan pekerja memiliki kedudukan yang setara dan sederajat, namun jika dilihat dari sudut pandang sosiologi, dalam kondisi tertentu kedudukan pekerja dan pengusaha tidaklah setara bahkan bisa dikatakan tidak seimbang. Sebab, seringkali pekerja dihadapkan pada posisi yang rentan.<sup>8</sup> Oleh sebab itu, dalam lingkup dunia ketenagakerjaan pekerja wajib untuk dilindungi hak-haknya. Hak-hak yang dimiliki pekerja yang tertuang dalam Pasal 77 sampai dengan 101 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi hak-hak normatif buruh/pekerja.

Dalam mempekerjakan tenaga kerja asing diwajibkan tunduk atas peraturan-peraturan yang ada di Indonesia. Oleh karena itu, apabila ketentuan dalam ketenagakerjaan kita mengatur mengenai suatu hak terhadap tenaga kerja asing maka wajib dipatuhi oleh pihak pemberi kerja, maka hak-hak tersebut wajib diberikan pada tenaga kerja asing tersebut.

Tetapi fakta di lapangan masih adanya perusahaan nakal yang tidak memberikan hak yang dimiliki tenaga kerja asing seperti yang terjadi di Kalimantan Utara, terdapatnya tenaga kerja asing yang berada di mess perusahaan selama lebih dari setahun untuk menunggu gajinya yang belum dibayarkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, tka tersebut tidak meninggalkan Indonesia untuk kembali ke negaranya.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Fenny Natalia Khoe, *Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Imiah Mahasiswa Universitas Surabaya Volume 2 Nomor 1, 2013, hlm. 3

<sup>9</sup> Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian, *Berikan Peringatan ke Perusahaan yang Pekerjakan Tenaga Asing Tanpa Pendamping TKA*, URL

Adapun tenaga kerja asing juga memiliki kewajiban yang harus dilaksanakan, kewajiban ini merujuk pada tanggung jawab dan kewajiban yang harus dipatuhi oleh TKA selama mereka bekerja dinegara tujuan. Kewajiban ini melibatkan hal-hal seperti aturan hukum, peraturan kerja, dan norma-norma sosial yang berlaku di negara tersebut.<sup>10</sup> Sejatinya Hukum ketenagakerjaan ini bertujuan untuk menciptakan keadilan sosial dalam ketenagakerjaan dengan melindungi pekerja dari kekuasaan pengusaha serta pihak-pihak lain yang ingin mengeksploitasi kaum pekerja.<sup>11</sup>

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja meliputi perlindungan ekonomi, Perlindungan sosial, perlindungan teknis.<sup>12</sup> Menurut Muchsin, perlindungan dalam hukum merupakan implementasi dari konsep negara hukum itu sendiri. Perlindungan hukum menurutnya terbagi atas dua hal, yakni: 1) Perlindungan Hukum yang bersifat Preventif, Hal ini ditetapkan pemerintah untuk mencegah pelanggaran; 2) Perlindungan Hukum yang Represif adalah perlindungan akhir yang berupa sanksi, seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan, dan lain-lain yang diberikan jika terjadi perselisihan atau pelanggaran.<sup>13</sup>

---

<https://diskominfo.kaltaraprov.go.id/berikan-peringatan-ke-perusahaan-yang-pekerjakan-tenaga-asing-tanpa-pendamping-tka/>, diakses pada tanggal 8/10/2024, pukul 22.18

<sup>10</sup> Surya Ningsih, Indra Yudha Koswara, dan Esti Royani, *Legalisasi Tenaga Kerja Asing*, (Purwokerto: Penerbit Amerta Media, 2024), hlm. 27

<sup>11</sup> Dwi Atmoko, *Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan*, (Malang: Penerbit CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022), hlm. 14

<sup>12</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Penerbit Citra Aitya Bakti, 2007), hlm. 61-62

<sup>13</sup> Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain Dari Hukum di Indonesia* (Jakarta: Penerbit Kompas, 2009), hlm 121

Namun perlindungan ketenagakerjaan di negara Indonesia memerlukan kepastian hukum yang tertuang dalam seluruh peraturan bagi tenaga kerja asing. Menurut Sudikno Mertokusomo kepastian hukum ialah jaminan bahwa hukum ditegakkan, mereka yang mempunyai hak berdasarkan hukum menerima haknya, dan keputusan dilaksanakan.<sup>14</sup> Lon Fuller juga mengatakan tujuh prinsip yang harus dipenuhi oleh hukum, yaitu: 1) sistem hukum yang berupa peraturan-peraturan, tidak boleh berdasarkan putusan sesaat untuk hal-hal tertentu; 2) peraturan diumumkan kepada masyarakat; 3) tidak berlaku surut karena akan membahayakan integritas sistem; 4) dibuat dan dihasilkan dengan dapat dimengerti secara umum; 5) tidak diperbolehkan adanya peraturan yang bertentangan antara satu dengan yang lain; 6) tidak diperbolehkannya menuntut suatu tindakan yang melebihi apa yang telah dilakukan; dan 7) harus ada keserasian antara peraturan dan pelaksanaan di masyarakat dalam kehidupan sehari-hari.<sup>15</sup>

Pengakuan dan pengaturan akan hak-hak atas pekerjaan bagi setiap warga negara merupakan langkah maju negara dalam mengakomodasi isu global terkait ikatannya dengan hak asasi manusia. Pemerintah Indonesia sendiri telah meratifikasi 5 (lima) instrumen hak asasi manusia yang berhubungan dengan hak-hak pekerja. Kelima instrumen hak asasi manusia yang dimaksud ialah: (1) deklarasi PBB 1948, (2) konvensi PBB tahun 1979, (3) konvensi-konvensi ILO, (4) ILO *Tripartite Declaration of*

---

<sup>14</sup> Sudikno Mertokusomo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Penerbit Liberty, 2016), hlm.13

<sup>15</sup> *Ibid.* hlm. 375

*Principles on Multinational Enterprise* tahun 1979, dan (5) OECD *Guidlines for Multinational Enterprise* (1976,2000)

Indonesia sebagai bentuk dari negara hukum telah mengesahkan Undang-Undang yang mengatur pada bidang ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan di Indonesia ditegakkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 1 angka 1 tertuang bahwa “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Dan dalam pasal 1 angka 3 juga dijelaskan bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Undang-undang ketenagakerjaan pada dasarnya bertujuan untuk mewujudkan keadilan sosial bagi keseluruhan rakyat dan didasarkan pada dua aspek, yakni: 1) Hukum idealnya ditegakkan oleh peraturan perundang-undangan (heteronom) dan yang bersifat otonom. Dalam bidang hukum, produk harus memenuhi tujuan keadilan dan kebenaran, serta produk hukum harus sesuai dengan *das sollen* dengan maksud aman, sah, dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang terlibat. Peraturan dalam perundang-undangan tersebut nantinya dapat sejalan dengan makna keadilan yang ada dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; dan 2) Penegakan hukum normatif memberikan kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui sarana struktural (penegakan hukum) dan tindakan berupa sanksi terhadap pihak-pihak yang tidak menaati ketentuan hukum.

Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia sudah diatur dalam Pasal 42 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing harus memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Namun dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan telah digantikan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, prosedur perizinan dalam penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia telah disederhanakan. Alih-alih meminta surat izin penggunaan tenaga kerja asing (IMTA), pemberi kerja kini hanya perlu mengajukan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA), hal ini hanya memerlukan persetujuan dari pemerintah pusat sesuai dengan Pasal 42 Ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja. Seperti yang telah diketahui, posisi persetujuan RPTKA berbeda dengan posisi IMTA. RPTKA adalah bagian dari proses pengelolaan dan administrasi sedangkan IMTA ialah berupa produknya.

Berkaitan dengan hal tersebut, memungkinkan banyaknya perusahaan yang marak untuk tidak mematuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku akibat penyederhanaan proses administrasi masuknya tenaga kerja asing dengan menganggap sepele aturan yang lebih sederhana. Sehingga menyebabkan tenaga kerja asing seringkali mengalami perlakuan yang kurang mengenakan, ketidakadilan serta tidak terpenuhinya hak dasar yang dimilikinya. Ditambah dengan adanya kecemburuan sosial antara



tenaga kerja lokal dengan tenaga kerja asing memperburuk terjaminnya hak dasar tenaga kerja asing. Dengan demikian, perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing sangat penting untuk memastikan bahwa hak-hak yang mereka punyai terjamin dan terlindungi agar dapat bekerja dengan aman dan nyaman di Indonesia.

Isu mengenai terjaminnya hak-hak tenaga kerja asing serta perlindungan hukumnya semakin mencuat diperbincangkan masyarakat luas, Selama rentan tahun 2020 hingga 2024 masih banyak kasus terjadinya konflik yang melibatkan tenaga kerja asing dengan tenaga kerja asal Indonesia pada perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing. Pada 2022 terjadinya bentrok antara tenaga kerja asing asal China dengan tenaga kerja Indonesia. Namun pada kenyataannya, tenaga kerja asing ini hanyalah menerima tuduhan semata tanpa adanya kebenaran melakukan pemukulan terhadap tenaga kerja Indonesia sehingga memicu bentrok. Di tahun yang sama pada perusahaan pengelolaan sawit PT. Laras Internusa (LIN) Sumatera Barat telah terjadinya konflik akibat TKA yang melakukan intimidasi terhadap pekerja lokal hingga memicu terjadinya bentrok.<sup>16</sup> Selanjutnya pada PT. Freeport Indonesia terjadinya ketegangan terkait dengan ketidakpuasan pekerja lokal terhadap perlakuan dan upah. Pekerja lokal mengeluhkan adanya perbedaan gaji dan kesempatan promosi yang

---

<sup>16</sup> Redaksi Metro Rakyat, *Di Duga Tenaga Kerja Asing Bersikap Arogan Dan Intimidasi Pekerja Lokal Di PT. Laras Internusa Kabupaten Pasaman Barat*, URL <https://metrorakyat.com/2022/11/di-dugatenaga-kerja-asing-bersikap-arogan-dan-intimidasi-pekerja-lokal-di-pt-laras-internusa-kabupaten-pasaman-barat/> diakses pada tanggal 29/08/2024, pukul 18.14

signifikan antara mereka dan tenaga kerja asing, terutama dalam posisi-posisi teknis dan manajerial. Konflik ini memicu beberapa protes dan tuntutan perbaikan dari pekerja lokal.

Selain itu, pada 2023 terulang kembali bentrok antara tenaga kerja asing dengan tenaga kerja Indonesia di PT Gunbuster Nickel Industri (GNI) Morowali Utara. Kejadian tersebut dipicu oleh adanya kecemburuan sosial akibat tidak diperhatikannya pekerja asal Indonesia berbeda halnya dengan perhatian terhadap tenaga kerja asing. Pada dasarnya perusahaan diwajibkan untuk menerapkan asas keadilan antara pekerja Indonesia ataupun pekerja asing, hal semacam ini tentu mengancam terlindunginya hak dasar yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja asing tersebut. Selanjutnya di tahun 2023 juga telah terjadi tindakan kesewenang-wenangan tenaga kerja asing di PT. Kilang Pertamina Balikpapan, hal ini menyulut aksi demonstrasi pekerja lokal.<sup>17</sup> Di tahun 2024 juga telah terjadi bentrok antara tenaga kerja asing dengan tenaga kerja Indonesia di Lombok, bentrok ini disebabkan oleh warga sekitar yang membakar kamp tenaga kerja asing dilatar belakang warga geram dengan tingkah perilaku tenaga kerja asing yang melakukan penambangan ilegal.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Sumarsono, *Ratusan Pekerja Demo Pertamina Kilang, Tolak Diskriminasi Tenaga Kerja Asing dan Ancaman PHK Sepihak*, URL <https://kaltara.tribunnews.com/2023/09/01/ratusan-pekerja-demo-pertamina-kilang-tolak-diskriminasi-tenaga-kerja-asing-dan-ancaman-phk-sepihak>, diakses pada tanggal 29/08/2024, pukul 22.19

<sup>18</sup> Anwar Sadat dan Satria Zulfikar, *TNI Turun Tangan Usut Penyebab Kericuhan China vs Warga di Lombok*, URL [https://www.viva.co.id/berita/nasional/1741801-tni-turun-tangan-usut-penyebab-kericuhan-tka-china-vs-warga-di-lombok#google\\_vignette](https://www.viva.co.id/berita/nasional/1741801-tni-turun-tangan-usut-penyebab-kericuhan-tka-china-vs-warga-di-lombok#google_vignette), diakses pada tanggal 29/08/2024, pukul 17.33

Tidak dapat dipungkiri banyaknya tenaga kerja asing di Indonesia menjadi kekhawatiran bagi pekerja dalam negeri terlebih masih banyaknya angkatan kerja Indonesia yang menganggur. Keterbatasan jumlah lapangan pekerjaan menyebabkan banyak angkatan kerja yang menganggur. Akibat tidak bekerja, pengangguran tidak memiliki pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kondisi ini merupakan salah satu dampak pengangguran dalam masyarakat. Pengangguran juga berpengaruh terhadap penyelenggaraan pembangunan nasional.<sup>19</sup>

Penting untuk memperkuat perlindungan bagi pekerja asing sesuai dengan peraturan yang berlaku karena peraturan tersebut bertujuan untuk mencegah pelanggaran oleh pengusaha serta melindungi hak-hak pekerja lokal. Selain itu, Indonesia juga mendapat manfaat besar dari pertukaran pengetahuan yang terjadi seiring dengan kehadiran tenaga kerja asing. hal ini tentu saja sesuai dengan ketentuan Pasal 45 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Untuk mencapai hal ini pekerja asing harus mendapatkan perlindungan hukum yang sama agar tercapainya keadilan dan memastikan Indonesia terbuka terhadap persaingan global serta lingkungan kerja yang baik bagi pekerja asing.

Fakta di lapangan cukup merepresentasikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing di Indonesia yang belum dilaksanakan dengan semestinya dan masih ada perusahaan yang acuh terhadap hak yang dimiliki

---

<sup>19</sup> Irim Rismi Hastyorini, *Masalah Ketenagakerjaan*, (Klaten: Penerbit PT Cempaka Putih, 2019), hlm. 10

tenaga kerja asing. Dari latar belakang yang telah di uraikan penulis diatas, maka penulis memiliki keterkaitan untuk menganalisis lebih lanjut dengan mengangkat judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ASING BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti ingin mengkaji lebih dalam terkait topik yang dibahas sehingga penulis tertarik untuk merumuskan masalah dalam wujud pertanyaan hukum sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia secara teoritis berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023?
2. Apa faktor penghambat pelaksanaan pemberian perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum apa saja yang dimiliki Tenaga Kerja Asing secara teoritis di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

2. Untuk mengetahui apa saja hambatan pelaksanaan pemberian perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat secara penelitian ini terbagi menjadi teoritis maupun praktis yang dapat dijabarkan secara rinci, antara lain:

##### 1. Manfaat Secara Teoritis

- a. Penelitian ini dilakukan dengan harapan agar dapat berkontribusi dalam menambah pengetahuan serta pemahaman masyarakat bahwa tenaga kerja asing di Indonesia juga mempunyai hak-hak dalam perlindungan hukum pada bidang ketenagakerjaan.
- b. Hasil penelitian dapat menjadi pedoman atau panduan bagi penelitian yang serupa pada masa yang akan mendatang.

##### 2. Manfaat Secara Praktis

- a. Bagi Pemerintah, penelitian ini dibuat dengan harapan agar pemerintah dapat menjalankan dan menjaminkannya hak dasar serta perlindungan hukum Tenaga Kerja Asing sesuai dengan apa yang telah tertuang dalam peraturan perundang-undangan.
- b. Bagi masyarakat, setelah adanya penelitian ini diharapkan dapat mengetahui bahwa Tenaga Kerja Asing juga mempunyai hak-hak dasar serta perlindungan hukum, sehingga mencegah adanya kecemburuan sosial.

## **E. Ruang Lingkup**

Untuk menjaga agar tujuan penelitian ini tetap terfokus dan tetap berada dalam konteks permasalahan yang diangkat, dan meminimalisir terjadinya ketidakjelasan yang mungkin akan muncul. Berdasarkan rumusan masalah yang diangkat, yang menjadi ruang lingkup penulisan ini ialah bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 lalu dapat mengetahui yang menjadi faktor penghambat sulitnya pemberian perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing.

## **F. Kerangka Teori**

### 1. Teori Keadilan

Aritoteles dalam bukunya yang berjudul *Etika Nichomachea* mengemukakan pemikirannya tentang keadilan. Menurutnya keadilan merupakan hal terpenting dari ketaatan terhadap hukum. Dengan kata lain keadilan ialah hal yang utama dan bersifat universal, Theo Huijbers mengatakan juga mengenai teori keadilan menurut Aristoteles ini menurutnya keadilan selain terdiri dari kebijakan-kebijakan umum juga terdiri dari kebijakan-kebijakan moral khusus yang relevan bagi manusia dalam bidang tertentu yakni penentuan hubungan baik antar manusia dalam bidang tertentu serta keseimbangan antara dua pihak. Ukuran keseimbangan ini adalah kesetaraan numerik dan proporsional, karena Aristoteles memahami keadilan dalam arti persamaan.

Kesetaraan numerik membuat setiap orang setara dalam satuan, misalnya setiap orang sama di hadapan hukum sedangkan kesetaraan proporsional berarti memberikan setiap orang apa yang menjadi haknya sesuai dengan kemampuan.<sup>20</sup>

## 2. Teori Penegakan Hukum

Lawrance M. Friedman menjelaskan bahwa efektivitas dan keberhasilan penegakan hukum bergantung pada tiga unsur sistem hukum, yaitu struktur hukum, substansi hukum dan budaya hukum. Struktur hukum mengacu pada aparat penegak hukum, badan hukum meliputi perangkat hukum dan budaya hukum adalah hukum yang hidup serta dianut dalam suatu masyarakat.

Tentang struktur hukum Friedman juga menjelaskan bahwa *“To begin with, the legal system has the structure of a legal system consist of elements of this kind: the number and size of courts; their jurisdiction ...Structure also means how the legislature is organized ...what procedures the police department follow, and so on. Structure, in way, is a kind of cross section of the legal system... a kind of still photograph, with freezes the action.”*<sup>21</sup>

Penegakan hukum adalah tentang mewujudkan ide dan konsep menjadi kenyataan, sehingga penegakan hukum menjadi suatu proses mewujudkan keinginan hukum menjadi kenyataan. Adapun dengan

---

<sup>20</sup> Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, Cetakan. Kelima (Yogyakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya, 2015), hlm. 241

<sup>21</sup> Lawrance M. Friedman, *System Hukum Dalam Perspektif Ilmu Sosisal, The. Legal System: A Sosial Science Perspective*, (Bandung: Nusa Media, 2009), hlm.24

keinginan hukum mengacu pada gagasan untuk membuat Undang-Undang yang dituangkan dalam peraturan hukum.<sup>22</sup>

### 3. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Fitzgerald yang dikutip oleh Satjipto Rahardjo asal muasal teori perlindungan hukum terletak pada teori hukum alam atau mazhab hukum alam, pelopor aliran ini adalah Plato, Aristoteles (murid Plato) dan Zeno (pendiri Stoisisme). Menurut aliran hukum alam, hukum berasal dari tuhan yang bersifat universal dan abadi serta hukum dan moralitas tidak dapat dipisahkan. Penganut dari aliran ini melihat hukum dan moralitas sebagai refleksi dan pengaturan internal dan eksternal kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moralitas.<sup>23</sup> Fitzgerald juga menjelaskan teori perlindungan hukum Salmond, menurut teori ini hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat. Hal ini karena dalam transaksi kepentingan, kepentingan tertentu dapat dilindungi dengan membatasi kepentingan pihak lain. Perlindungan hukum mencakup segala upaya sadar yang dilakukan oleh individu atau lembaga pemerintah dan swasta untuk menjamin keamanan, penguasaan dan pemenuhan kehidupan sesuai dengan hak asasi manusia yang ada sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999.

---

<sup>22</sup> Zainab Ompu Jainah, 2012, *Penegakan Hukum Dalam Masyarakat, Journal Of Rural And Development*, Vol III No. 2 tahun 2012, hlm.50

<sup>23</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, 2014), hlm.53



## G. Metode Penelitian

Metode bisa didefinisikan sebagai langkah-langkah yang bisa digunakan guna dalam mencapai sesuatu hal yang diinginkan. Seperti dengan definisi mengenai metode, maka metode penelitian yang dipakai dalam melakukan penelitian ini ialah:

### 1. Tipe Penelitian

Penelitian hukum normatif adalah proses eksplorasi aturan-aturan hukum, asas-asas hukum dan doktrin-doktrin untuk menjawab pertanyaan yang dihadapi. Pada penulisan ini penulis memakai metode penelitian hukum normatif untuk meneliti dan menulis pembahasan skripsi ini sebagai metode penelitian hukum. Penggunaan metode penelitian normatif dalam upaya penelitian dan penulisan skripsi ini dilatar belakangi kesesuaian teori dengan metode penelitian yang dibutuhkan penulis.

Penelitian hukum normatif (*normative law research*) menggunakan studi kasus normatif berupa produk perilaku hukum, misalnya mengkaji undang-undang. Pokok kajiannya ialah hukum yang pada dasarnya dikonsepsikan sebagai norma dan aturan yang berlaku dalam masyarakat dan berfungsi sebagai standar perilaku individu. Oleh karena itu, penelitian hukum normatif berkaitan dengan inventarisasi hukum positif, asas serta doktrin hukum, penemuan hukum dalam kasus

tertentu, sistem hukum, derajat sinkronisasi, perbandingan hukum dan sejarah hukum.<sup>24</sup>

## 2. Metode Pendekatan

Ada banyak pendekatan berbeda untuk penelitian hukum, pendekatan ini memberikan penulis informasi tentang berbagai aspek masalah yang ingin ditemukan jawabannya.<sup>25</sup> Metode pendekatan dalam penelitian ini diantaranya:

### 1. pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue aproach*)

Penelitian normatif tentu saja harus mengikuti pendekatan peraturan-undangan karena mengkaji berbagai peraturan hukum yang menjadi fokus dan tema sentral kajian.

### 2. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus dilakukan dengan menelaah kasus yang terkait dengan isu hukum yang dihadapi. Kasus tersebut merupakan kasus yang telah menjadi keputusan pengadilan yang mempunyai akibat hukum tetap yang bertujuan untuk memahami secara mendalam terhadap suatu peristiwa hukum yang terjadi.<sup>26</sup> Pendekatan kasus dalam penelitian normatif bertujuan untuk mempelajari bagaimana norma dan aturan hukum terjadi dalam praktik hukum. Dalam penelitian normatif, kasus diperiksa menggunakan penjelasan

---

<sup>24</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Cetakan 1, (Bandung: Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 52

<sup>25</sup> Peter Mahmud Marzuki. *Op.cit*, hlm. 29

<sup>26</sup> *Ibid.*

hukum untuk memperoleh gambaran umum tentang bagaimana aspek normatif norma hukum mempengaruhi praktik hukum.<sup>27</sup>

### 3. Bahan Penelitian

#### a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer, yaitu semua bahan/materi hukum yang memiliki kedudukan mengikat secara yuridis. Bahan hukum dalam bentuk primer terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait.<sup>28</sup> Dalam Penelitian undang-undang yang terkait diantaranya ialah:

1. “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”
2. “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan LN.2003/NO.39, TLN NO.4279”
3. “Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang LN.2023/No.41, TLN No.6856”
4. “Peraturan Menteri ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing BN.2018/No.882”

---

<sup>27</sup> Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, (Jakarta: Kencana, 2018), hlm.146

<sup>28</sup> Johny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Penerbit Bayumedia Publishing, 2006), hlm. 296

5. “Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia LN. 1999/ No. 165, TLN NO. 3886”
6. “Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pemberian Visa dan Izin Tinggal Bagi Tenaga Kerja Asing BN.2018/NO.988”
7. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing LN.2021/No.44, TLN No.6646”
8. “Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksana PP Nomor 34 Tahun 2021 BN 2021/NO. 301”
9. “Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing LN.2021/No.44, TLN No.6646”

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum adalah bahan hukum yang berupa pendapat/doktrin/teori hukum yang bersumber dari literatur hukum, hasil penelitian, artikel akademis atau website yang berkaitan dengan penelitian. Sumber hukum sekunder biasanya berfungsi untuk menggambarkan sumber hukum primer.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> WordPress.com, *Data Sekunder Dalam Penelitian Hukum Normatif*, URL [www.ngobrolinhukum.wordpress.com](http://www.ngobrolinhukum.wordpress.com), diakses pada tanggal 29/08/2024, pukul 11.46

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan dan petunjuk untuk bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier biasanya diperoleh dari kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, kamus bahasa Inggris, dll.<sup>30</sup>

4. Teknik Pengumpulan Bahan hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan merupakan metode pengumpulan data dari literatur dan peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia.<sup>31</sup> Pada skripsi ini memuat data tentang perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Asing (TKA) berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Analisis Bahan Hukum yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif merupakan suatu metode yang berkualitas tinggi, dengan struktur kalimat yang konsisten, logis, teratur, tidak mubazir dan efektif

---

<sup>30</sup> *Ibid.*

<sup>31</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Penerbit UT Press, 2014), hlm.201

untuk memudahkan penafsiran data dan pemahaman hasil analisis yaitu proses mendeskripsikan data. Selanjutnya akan ditarik kesimpulan dengan cara deduktif yakni cara berpikir dengan menarik kesimpulan dari bahan yang mempunyai sifat umum ke data yang mempunyai sifat khusus.<sup>32</sup>

#### 6. Teknik Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan hasil dari suatu penelitian yang dilakukan dengan metode silogisme yang menggunakan metode berpikir secara deduktif. Tujuan dari penarikan kesimpulan ialah untuk memahami arti serta memberikan penjelasan terkait dengan penelitian.

---

<sup>32</sup> Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum* (Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2008), hlm. 35

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Abdul Khakim, *Pengantar Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2007.
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- AbdulKadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2008.
- Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary, ninth edition*, West, St. Paul, 2009.
- Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rieneka Cipta, Jakarta, 2013.
- C. Sumarprihatiningrum, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, HIPSMI, Jakarta, 2006.
- C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum*, Balai Pustaka, Jakarta, 2006.
- Didi Nazmi Yunas, *Konsepsi Negara Hukum*, Angkasa Raya, Padang, 1992.
- Dwi Atmoko, *Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan*, CV. Literasi Nusantara Abadi, Malang, 2022.
- Hardjan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004.

- Hartono Widodo dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Press, Jakarta, 1992.
- Hesty Hastuti, *Laporan Akhir Tim Penelitian Tentang Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Badan Pembinaan Hukum Nasional-Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, Jakarta, 2005.
- HMN Poerwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1994.
- HP Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengolahan Perusahaan (co determination)*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2002.
- Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2015.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003.
- Irim Rismi Hastyorini, *Masalah Ketenagakerjaan*, PT Cempaka Putih, Klaten, 2019.
- Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.
- Johny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, 2006.
- Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, Kencana, Jakarta, 2018.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.



- Lawrance M. Friedman, *System Hukum Dalam Perspektif Ilmu Sosial, The Legal System: A Sosial Science Perspektive*, Nusa Media, Bandung, 2009.
- Makmur, *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Dalam Pengawasan*, Refika Aditama, Bandung, 2011.
- Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep Hukum Dalam Pembangunan: Kumpulan Karya Tulis Prof. Mochtar Kusumaatmadja, S.H., LL.M*, Alumni, Bandung, 2002.
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003.
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2019.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2017.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Peradaban, Makasar. 2007.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987.
- Rumainur, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Untuk Penegakan Hak Asasi Manusia*, Tampuniak Mustika Edukarya, Jakarta, 2018.
- Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain Dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2009.
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Setiono, Tesis: "*Rule of Law (Supremasi Hukum)*", Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Ilmu Hukum*, UT Press, Jakarta, 2014.

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2016.

Sudikno Mertokusumo, *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993.

Suria Ningsih, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*, USU Press, Medan, 2014.

Surya Ningsih, Indra Yudha Koswara, dan Esti Royani, *Legalisasi Tenaga Kerja Asing*, Amarta Media, Purwokerto, 2024.

Widodo Suryandono, *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, 2018.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.

#### **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan LN.2003/NO.39,  
TLN NO.4279

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang LN.2023/No.41, TLN No.6856

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/Men/1990 Tentang Pengelompokan Upah dan Pendapat Upah

**JURNAL**

Asep Suparman, *Penegakan Hukum Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik*,  
Jurnal Wawasan Yuridika, 2013.

Fenny Natalie Khoe, *Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, 2013.

Fithriatus Shalihah, *Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Indonesia Law Reform Journal, 2021.

Moch Thariq Shadiqin, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Asas Kepastian dan Keadilan*, Administrative Law & Governance Journal, 2019.

Suci Flambonita, Emilda Kuspraningrum dan Suartini, *Ketentuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Jurnal Ilmiah Hukum, 2023.

Susanto, Susanto dan Idham Halim, *Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci*, Proceedings, 2020.

Wahyu Nugroho, *Politik Hukum Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi atas Pelaksanaan Pemilu dan Pemilukada di Indonesia*, Jurnal Konstitusi, 2016.

Yassir Arafat, *Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum Yang Seimbang*, Jurnal Rechtsens Universitas Islam Jember, 2015.

Zainab Ompu Jainah, *Penegakan Hukum Dalam Masyarakat*, Journal Of Rural And Development, 2012.

#### SUMBER LAINNYA

Anwar Sadat dan Satria Zulfikar, *TNI Turun Tangan Usut Penyebab Kericuhan China vs Warga di Lombok*, artikel dari [https://www.viva.co.id/berita/nasional/1741801-tni-turun-tangan-usut-penyebab-kericuhan-tka-china-vs-warga-di-lombok#google\\_vignette](https://www.viva.co.id/berita/nasional/1741801-tni-turun-tangan-usut-penyebab-kericuhan-tka-china-vs-warga-di-lombok#google_vignette), diakses pada tanggal 29/08/2024, pukul 17.33

BPJS Ketenagakerjaan, *Memahami Program Jaminan Kematian dari BPJS Ketenagakerjaan*, artikel dari <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/artikel/17392/artikel-memahami-program-jaminan-kematian-dari-bpjs-ketenagakerjaan.bpjs>, diakses pada tanggal 23/10/2024, pada pukul 11.59

Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian, *Berikan Peringatan ke Perusahaan yang Pekerjakan Tenaga Asing Tanpa Pendamping TKA*, artikel dari <https://diskominfo.kaltaraprov.go.id/berikan-peringatan-ke-perusahaan-yang-pekerjakan-tenaga-asing-tanpa-pendamping-tka/>, diakses pada tanggal 8/10/2024, pukul 22.18

Maryanto, *Bahaya TKA tanpa Syarat Bahasa*, artikel dari <https://badanbahasa.kemdikbud.go.id/artikel-detail/848/bahaya-tka-tanpa-syarat-bahasa#:~:text=Kemudahan%20TKA%20masuk%20ke%20Indonesia,asing%20sebagai%20syarat%20kompetensi%20kerja>. diakses pada tanggal 13/11/2024, pada pukul 12.16

Mehulika Sitepu, *Tenaga kerja asing wajib kuasai bahasa Indonesia? Sejumlah hal yang perlu diketahui*, artikel dari <https://www.bbc.com/indonesia/trensosial-44614162>, diakses pada tanggal 13/11/2024, pada pukul 12.12

Nabilah Muhamad, *Ada 168 Ribu Tenaga Kerja Asing di RI pada 2023, Terbanyak dari China*, artikel dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2024/05/06/ada-168-ribu-tenaga-kerja-asing-di-ri-pada-2023-terbanyak-dari-china>, diakses pada tanggal 09/08/2024, pukul 21.16

Ombudsman Republik Indonesia, *Ombudsman : Lemahnya Pengawasan TKA Oleh TIM Pengawasan Orang Asing (Tim Pora)*, artikel dari <https://www.ombudsman.go.id/news/r/ombudsman-lemahnya->

[pengawasan-tka-oleh-tim-pengawasan-orang-asing-tim-pora](#), diakses pada tanggal 12/11/2024, pada pukul 23.12

Redaksi Metro Rakyat, *Di Duga Tenaga Kerja Asing Bersikap Arogan Dan Intimidasi Pekerja Lokal Di PT. Laras Internusa Kabupaten Pasaman Barat*, artikel dari <https://metrorakyat.com/2022/11/di-dugatenaga-kerja-asing-bersikap-arogan-dan-intimidasi-pekerja-lokal-di-pt-laras-internusa-kabupaten-pasaman-barat/> diakses pada tanggal 29/08/2024, pukul 18.14

Sumarsono, *Ratusan Pekerja Demo Pertamina Kilang, Tolak Diskriminasi Tenaga Kerja Asing dan Ancaman PHK Sepihak*, artikel dari <https://kaltara.tribunnews.com/2023/09/01/ratusan-pekerja-demo-pertamina-kilang-tolak-diskriminasi-tenaga-kerja-asing-dan-ancaman-phk-sepihak>, diakses pada tanggal 29/08/2024, pukul 22.19

Videlis Jemali, *Tenaga Kerja Asing Jadi Buruh Kasar di Perusahaan Pengolah Nikel*, artikel dari <https://www.kompas.id/baca/nusantara/2020/10/22/tenaga-kerja-asing-jadi-buruh-kasar-di-perusahaan-pengolah-nikel>, diakses pada tanggal 8/10/2024, pada pukul 16.31

WordPress.com, *Data Sekunder Dalam Penelitian Hukum Normatif*, artikel dari [www.ngobrolinhukum.wordpress.com](http://www.ngobrolinhukum.wordpress.com), , diakses pada tanggal 29/08/2024, pukul 11.46