

PERLINDUNGAN TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA ASING DI KABUPATEN BANGGAI

Eka Putri T. M., Nirwan Moh. Nur, Dri Sucipto, Asis Harianto, Rahmat Setiawan
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Luwuk
ekaputri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja asing di Kabupaten Banggai dan aspek-aspek yang mempengaruhinya. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian yuridis empiris. Data penelitian yang digunakan adalah data primer, sekunder dan tersier. Perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja asing (TKA) di Kabupaten Banggai mengutamakan hal-hal penting seperti upah yang adil, jam kerja yang wajar, hak keselamatan dan kesehatan, dan hak untuk tidak diskriminasi. Adapun perlindungan hukum tersebut dilakukan dalam bentuk perizinan, Perjanjian Kerja, Penyelesaian Sengketa Hubungan Industri, serta Pengawasan dan Sanksi Administratif. Untuk mendapatkan perlindungan maka setiap tenaga kerja asing harus memiliki Paspor, Visa, Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dari perusahaan dan izin menggunakan tenaga kerja asing (IMTA). Adapun aspek-aspek yang mempengaruhi perlindungan hak-hak tenaga kerja asing di Kabupaten Banggai meliputi aspek hukum ketenagakerjaan nasional, perizinan kerja, kebijakan pemerintah daerah, hubungan dengan pengusaha, negosiasi kontrak, kesadaran hukum, pengawasan dan penegakan hukum serta kondisi dunia internasional.

Kata Kunci: Perlindungan, Tenaga Kerja Asing

ABSTRACT

This research aims to determine the protection of the rights of foreign workers in Banggai Regency and the aspects that influence it. The research method used is empirical juridical research. The research data used is primary, secondary, and tertiary data. Protection of the rights of foreign workers (TKA) in Banggai Regency prioritizes important things such as fair wages, reasonable working hours, the right to safety and health, and the right not to be discriminated against. This legal protection is carried out in the form of permits, work agreements, industrial relations dispute resolution, supervision, and administrative sanctions. To get protection, every foreign worker must have a passport, visa, plan for the use of foreign workers (RPTKA) from the company, and permission to use foreign workers (IMTA). The aspects that influence the protection of the rights of foreign workers in Banggai Regency include aspects of national employment law, work permits,

local government policies, relations with employers, contract negotiations, legal awareness, supervision, and law enforcement, as well as international conditions.

Keywords: Protection, Foreign Workers

Latar Belakang

Dimasa globalisasi dan industrialisasi saat ini telah memfasilitasi pergerakan modal dan investasi ke berbagai aspek kehidupan di seluruh dunia, termasuk aspek ketenagakerjaan, yang mengakibatkan migrasi penduduk atau perpindahan pekerja antar negara. Pada pelaksanaan tertib hukum dalam mempekerjakan tenaga kerja asing dalam pembangunan daerah dan peningkatan kualitas tenaga kerja lokal. Untuk itu, pemilik modal sebagai pengusaha, berdasarkan ketentuan yang mengatur tentang tenaga kerja asing, dapat mengajukan beberapa tenaga kerja dari negara asalnya atau dari negara lain untuk mencegah masuknya tenaga kerja asing ilegal ke negara tersebut (Rumainur, 2018:2).

Saat ini negara Indonesia berada di era globalisasi yang sangat berdampak pada kemajuan pembangunan, termasuk bidang teknologi dan informasi, yang terus diperbaharui. Selain itu, Indonesia saat ini juga sedang melakukan upaya untuk lebih mengembangkan perekonomian dengan pengetahuan dan keterampilan

untuk menangani sumber daya alam Indonesia.

Dilihat dari banyaknya penduduk usia kerja di Indonesia, dengan sumber daya alam yang seharusnya dapat ditangani sendiri oleh bangsa Indonesia. Namun sebagian besar sumber daya manusianya sendiri masih belum memenuhi standar yang diinginkan oleh pemberi kerja, dan masih rendahnya tingkat keahlian dan keterampilan kerja. Sehingga mengakibatkan ketidakmampuan tenaga kerja memaksa untuk mengolah sumber daya alam yang ada. Hal ini menghambat pembangunan ekonomi Indonesia.

Bidang ketenagakerjaan merupakan bidang yang sangat penting, apalagi merupakan salah satu pilar ekonomi pembangunan bangsa Indonesia. Setiap pengusaha, baik perorangan maupun badan hukum, mutlak membutuhkan peran seorang karyawan. Pekerjaan memegang peranan penting dalam peningkatan dan perkembangan suatu perusahaan, terutama dalam hal proses produksi perusahaan. Perkembangan sektor industri Indonesia tercermin dari

tumbuhnya industri-industri baru yang menciptakan banyak peluang bagi tenaga kerja.

Meningkatnya pembangunan nasional, termasuk di Kabupaten Banggai Provinsi Sulawesi Tengah dalam segala sektor, menjadi masalah tersendiri dalam bidang ketenagakerjaan. Hal ini memaksa beberapa perusahaan yang membutuhkan keterampilan dan keahlian khusus yang langka bagi perusahaannya melakukan upaya pemenuhan tenaga kerja asing yang memiliki kualifikasi yang diinginkan.

Menurut Syarif H.S. (2003:17-18) bahwa pemanfaatan tenaga kerja asing saat ini masih banyak dan sulit dihindarkan, dikarenakan beberapa faktor, yang diantaranya sebagai berikut:

1. Kegiatan penanaman modal dalam rangka pembangunan nasional dan untuk penguasaan dan alih teknologi sebagai proses berlanjut dan berkesinambungan sehingga memungkinkan adanya penggunaan tenaga kerja asing
2. Masih minimnya tenaga kerja Indonesia yang ahli dan terampil untuk menggantikan tenaga kerja asing

3. Kurang tersedianya tenaga kerja Indonesia yang memenuhi persyaratan untuk melakukan pekerjaan yang tersedia

4. Penggunaan mesin-mesin berteknologi canggih yang memiliki resiko tinggi jika yang menangani bukan dari tenaga ahli.

5. Semakin menjamurnya usaha-usaha yang membutuhkan tenaga kerja warga Negara asing.

Di Kabupaten Banggai Provinsi Sulawesi Tengah sebagaimana diberitakan oleh media online Luwuk Times bahwa berdasarkan update data bulan maret 2022 sebanyak 62 orang tenaga kerja asing (TKA) yang bekerja di 15 perusahaan yang beroperasi di kabupaten Banggai. Sejumlah jabatan strategis diduduki oleh TKA tersebut seperti *shift engineer, electrical engineer, maintance, production produksi, logistic manager* (<https://luwuktimes.id/15-perusahaan-di-banggai-pekerjakan-62-tka/>, diakses 27 Februari 2023).

Keberadaan tenaga kerja asing tersebut di satu sisi dilakukan pengawasan agar tidak melakukan pelanggaran terhadap ketentuan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia. Namun di sisi lainnya bahwa tenaga kerja asing tersebut merupakan

manusia yang melekat hak asasi nya dan perlu dilakukan perlindungan oleh negara. Hal tersebut sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, sebagaimana ditegaskan dalam Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012, adalah perwujudan peran aktif pemerintah Indonesia dalam usaha penegakan Hak asasi Manusia (Rumainur, 2018:26).

Sehingga dengan adanya tenaga kerja asing (TKA) yang bekerja di Indonesia khususnya di Kabupaten Banggai, maka TKA selain mempunyai kewajiban dengan berperilaku tunduk kepada hukum dan perundang-undangan di Indonesia, maka tenaga kerja asing pun juga mempunyai dan mendapatkan perlindungan hukum. Hal ini tercermin pada Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1935), menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, Landasan konstitusional tersebut menunjukkan bahwa negara Indonesia merupakan negara yang menjunjung

tinggi nilai-nilai hak asasi manusia, sehingga menjadi kepatutan bahwa tenaga kerja asing yang ada di Indonesia juga mendapatkan perlindungan terhadap hak-haknya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja asing di Kabupaten Banggai, dan aspek-aspek yang mempengaruhi perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja asing di Kabupaten Banggai.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan yaitu Jenis penelitian yuridis empiris, yang merupakan jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat juga disebut dengan penelitian secara lapangan, yang mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta yang telah terjadi didalam kehidupan masyarakat. Data penelitian yang digunakan adalah data primer, sekunder dan tersier. Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kualitatif

Hasil dan Pembahasan

A. Perlindungan Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Asing DI Kabupaten Banggai

Perlindungan hak-hak tenaga kerja asing (TKA) adalah masalah penting dalam hubungan kerja di era globalisasi dan peningkatan mobilitas tenaga kerja internasional. Jumlah TKA yang bekerja dan tinggal di Indonesia terus meningkat, sehingga penting untuk memastikan hak-hak mereka terlindungi.

Menurut Philipus M. Hadjon (Malahayati, Amriza, Muhammad Nasir, 2015:5), bahwa prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah berasal dari ide-ide tentang pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia karena sejarahnya di Barat menunjukkan bahwa konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia ditujukan untuk membatasi dan meletakkan tanggung jawab pada masyarakat dan pemerintah.

Di Kabupaten Banggai, seperti halnya daerah lain di seluruh Indonesia, terdapat hukum dan peraturan yang berlaku mengatur hak tenaga kerja asing. Pekerja asing yang bekerja di Kabupaten Banggai harus tunduk pada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Untuk mengetahui jumlah tenagakerja asing (TKA) yang bekerja di Kabupaten

Banggai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Jumlah Tenaga Kerja Asing di
Kabupaten Banggai

N	Asal Negara	Jumlah TKA
1	2	3
1	India	15
2	Bangladesh	1
3	Srilangka	16
4	Jepang	3
5	China	29
6	Italia	1
7	Nepal	1
8	Korea Selatan	2
9	Malaysia	4
10	Lebanon	1
11	Spanyol	1
Jumlah		74

Sumber data: Dinas Tena Kerja dan Transmigrasi Kab. Banggai, 2023

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja asing yang bekerja di Kabupaten Banggai terdiri atas 11 (sebelas) negara, dengan total jumlah tenaga kerja asing berjumlah 70 (tujuh puluh) orang.

Keluar-masuk tenaga kerja asing memberikan kesempatan bagi pemerintah Indonesia khususnya pemerintah Kabupaten Banggai untuk mengoptimalkan pembangunan sumber daya manusia melalui pendekatan *transfer of*

knowledge dan *transfer of technology* untuk menciptakan perekonomian yang efektif dan efisien. Diharapkan bahwa pendekatan ini akan berdampak pada pengembangan tenaga kerja lokal sehingga Indonesia dapat bersaing di pasar tenaga kerja global di masa mendatang (Beldendi Gratia Asima Siagian, Martono Anggusti, Debora, 2022:246).

Di Indonesia, pengaturan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ahli Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Ada dua bentuk perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum

pencegahan dan represif. Demikian pula, menurut Beldendi Gratia Asima Siagian, Martono Anggusti, dan Debora (2022:248) dalam perlindungan hukum tenaga kerja asing di Indonesia, bentuk perlindungan hukum tenaga kerja asing terdiri dari: 1) Perizinan, 2) Perjanjian Kerja, 3) Penyelesaian Sengketa Hubungan Industri, 4) Pengawasan dan Sanksi Administratif.

Perlindungan hak-hak TKA di Kabupaten Banggai dengan mengutamakan hal-hal penting seperti upah yang adil, jam kerja yang wajar, hak keselamatan dan kesehatan, dan hak untuk tidak diskriminasi. Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai ditemukan bahwa untuk mendapatkan perlindungan maka setiap tenaga kerja asing harus memiliki Paspor, Visa, Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dari perusahaan dan izin menggunakan tenaga kerja asing (IMTA).

Untuk bentuk perlintungah hak-hak tenaga kerja asing di Kabupaten Banggai akan diuraikan berikut ini:

a. Perlindungan terhadap hak Upah

Untuk mencapai tujuan perusahaan, para tenaga kerja harus menjalankan pekerjaannya secara profesional dan bertanggung jawab. Namun, tetap memperhatikan dan taat terhadap ketentuan mengenai kesejahteraan dan pengupahan (Sri Wahyuni, Nirwan Moh. Nur, Risno Mina, 2019:53).

Berdasarkan Pasal 1 Angka 30 UU No.13 Tahun 2003, "Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk yang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan."

Selanjutnya ketentuan Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan "Bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Penghidupan yang layak adalah ketika pendapatan seorang pekerja atau buruh dari hasil pekerjaannya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang wajar bagi mereka dan keluarga mereka, seperti makanan dan minuman, pakaian, perumahan, pendidikan, kesehatan, dan jaminan hari tua.

Hal ini sesuai dengan pendapat Soepomo yang dikutip oleh Hakim (Ali Ismail Shaleh, Raihana Nasution, 2020:29) bahwa salah satu bentuk perlindungan hak tenaga kerja yaitu perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.

Mendapatkan upah adalah motivasi utama seorang tenaga kerja termasuk TKA di perusahaan, dan upah merupakan hak yang sensitif bagi mereka. Karena itu, pengupahan tidak jarang menimbulkan konflik antara pengusaha dan pekerja. Namun dari hasil penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai,

belum ada laporan atau aduan tenaga kerja asing mengenai masalah upah. Karena besaran upah sudah ditentukan atau disepakati pada saat kontrak atau perjanjian kerja di tanda tangani oleh TKA dan Perusahaan pemberi kerja.

TKA memiliki hak untuk menerima upah sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku di tempat kerja dan sesuai dengan kontrak kerja tenaga kerja asing. Upah pokok, yaitu gaji yang besarnya ditetapkan sesuai dengan perjanjian yang dibuat dalam perjanjian kerja antara TKA dan perusahaan. Biasanya, gaji ini tidak dibayarkan dalam bentuk mata uang Rupiah tetapi dibayarkan dalam bentuk mata uang asing.

b. Perlindungan terhadap hak jam kerja

Standar jam kerja dalam praktik oleh perusahaan adalah 7 (tujuh) jam per hari atau 42 (empat puluh dua) jam per minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam per hari atau 40 (empat puluh) jam per minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1

(satu) minggu., dan TKA memiliki hak untuk jam kerja yang wajar sesuai dengan kontrak mereka dan harus diberi waktu istirahat yang cukup. Perlindungan jam kerja yang wajar melibatkan memastikan bahwa TKA tidak diperlakukan secara eksploitatif dan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan memenuhi kebutuhan pribadi mereka.

Berdasarkan ketentuan Pasal 81 UU No. 6 Tahun 2023 pada perubahan Pasal 77 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, menyebutkan bahwa Waktu kerja meliputi:

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dari hasil penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai bahwa pelaksanaan jam kerja bagi tenaga kerja asing di Perusahaan

diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 108 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa "Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk", dan Pasal 1 angka 20 UU No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa "Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan."

Sedangkan mengenai perjanjian kerja bersama sebagaimana dalam Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa "Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa

pengusaha atau perkumpulan pekerja atau perkumpulan pekerja yang bekerja sama dengan perusahaan di tingkat unit kerja perusahaan".

Selain perjanjian kerja yang disepaki antara pemberi kerja dengan tenaga kerja asing, terdapat juga peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama yang menjadi rujukan pelaksanaan waktu kerja bagi setiap tenaga kerja atau tenaga kerja asing.

Pemberi kerja atau pengusaha yang mempekerjakan TKA melebihi waktu kerja sebagaimana dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, serta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

1. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan; dan
 2. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- c. Perlindungan terhadap hak keselamatan dan kesehatan

Keselamatan dan kesehatan karyawan sangat penting. Pemberi kerja diwajibkan untuk menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan yang memadai serta memberikan pelatihan keselamatan yang diperlukan. TKA memiliki hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat. Perlindungan terhadap hak keselamatan dan kesehatan adalah untuk melindungi karyawan dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang dapat membahayakan tenaga kerja asing.

Pengusaha bertanggung jawab untuk memastikan bahwa para pekerja di tempat kerjanya mendapatkan perlindungan atas kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan berdasarkan Pasal 86 Ayat (1) UU No.13 tahun 2003. Ini mengatur bahwa setiap pekerja berhak atas perlindungan atas: 1. keselamatan dan kesehatan kerja; 2. moral dan kesusilaan; dan 3. perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan nilai-nilai agama.

Selain itu, tenaga kerja memiliki hak dan kewajiban

seperti yang tercantum dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja:

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan/atau ahli keselamatan kerja;
2. Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan;
3. Memenuhi dan mematuhi semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
4. Meminta pengurus untuk mematuhi semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
5. Menyatakan keberatan terhadap pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam situasi khusus yang ditentukan oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian penting dari manajemen bisnis yang bertanggung jawab.

Melindungi karyawan dari risiko cedera, penyakit, dan gangguan kesehatan yang dapat muncul sebagai hasil dari pekerjaan mereka adalah tujuan utama dari upaya ini. Dengan melakukan ini, perusahaan dapat menurunkan tingkat absensi, risiko cedera, dan biaya kesehatan, serta meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.

d. Perlindungan hak untuk tidak diskriminasi

Salah satu prinsip utama dalam hukum ketenagakerjaan internasional adalah hak untuk tidak mengalami diskriminasi. Tenaga kerja asing yang bekerja di berbagai negara, termasuk Indonesia, memiliki hak yang sama dengan tenaga kerja lokal untuk tidak mengalami diskriminasi dalam berbagai aspek pekerjaan dan ketenagakerjaan. TKA tidak boleh didiskriminasi karena ras, agama, jenis kelamin, atau aspek lain yang tidak terkait dengan pekerjaan mereka. Hak ini penting untuk memastikan bahwa TKA diperlakukan dengan adil dan setara di tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai bahwa Tenaga kerja asing memiliki hak perlindungan hukum yang sama dengan pekerja lokal. Jika mereka merasa hak-hak mereka dilanggar, mereka berhak atas proses hukum yang adil.

Perlindungan terhadap diskriminasi di tempat kerja adalah hak dasar yang diakui secara internasional yang biasanya diatur oleh hukum setiap negara termasuk Indonesia. Perusahaan atau majikan juga diwajibkan untuk mematuhi prinsip-prinsip non-diskriminasi ini, baik dalam hubungannya dengan tenaga kerja asing maupun lokal. TKA memiliki hak untuk mengambil tindakan hukum dan melaporkan masalah tersebut ke pihak berwenang.

B. Aspek-Aspek yang Mempengaruhi Perlindungan Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Asing Di Kabupaten Banggai

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021,

bahwa tenaga kerja asing harus memenuhi persyaratan:

1. memiliki pendidikan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki;
2. memiliki kompetensi atau pengalaman kerja paling sedikit 5 tahun sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki; dan
3. mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA.

Keberadaan tenaga kerja asing (TKA) di Kabupaten Banggai akan mempengaruhi pelaksanaan hak-hak mereka di tempat TKA tersebut bekerja. Untuk mengetahui tempat bekerja TKA yang ada di Kabupaten Banggai diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 2
Tempat Kerja Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Banggai

No	Nama Perusahaan	Asal Negara TKA	Jml
1.	PT Panca Amara Utama	India	14
		Jepang	1
		Banglades	1
2	PT Sasl And Sond Indonesia	Sri Langka	16
3.	PT Donggi Senoro (LNG)	Jepang	2
		Italia	1
4.	PT Baasithu Bogaservices	Nepal	1
		India	1
5.	PT Lautan Gunung Mas	China	4

6.	PT Lautan Internasional Jaya	China	6
7.	PT Vetco Gray Indonesia	Malaysia	3
8.	PT General Elektrick Operation Indonesia	Korea Selatan	1
		Malaysia	1
9.	PT Paul Master Mining Contractor	China	1
10.	PT Yuxsing Indonesia Indutrial Park	China	1
11.	PT Gold Muruk Mining (PT Prima Dharma Karsa)	China	1
12.	PT Paul Master Nickel Alloy	China	1
13.	PT JNK MATGIM	Korea Selatan	1
14.	PT Mutual Reality Investment	China	7
15.	PT Nikelindo Jaya Nusantara	China	4
16.	PT. Gunung Berkat Usaha	China	1
17.	PT Eco Coco Products	Lebanon	1
18.	PT Utus Olima Jaya	Spanyol	1
19.	PT Huaxin Minning Group	China	3

Sumber data: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Banggai, 2023

Berdasarkan tabel tersebut bahwa keberadaan tenaga kerja asing di Kabupaten Banggai tersebar di beberapa perusahaan yang bergerak

dibidang pengelolaan sumber daya alam.

Di Kabupaten Banggai, seperti halnya di seluruh wilayah Republik Indonesia, ada beberapa aspek yang mempengaruhi perlindungan hak-hak tenaga kerja asing. Aspek-aspek tersebut diuraikan berikut ini:

1. Hukum Ketenagakerjaan Nasional: Hukum ketenagakerjaan nasional memengaruhi perlindungan hak tenaga kerja asing di Kabupaten Banggai. Peraturan ini mengatur izin kerja, jam kerja, upah, dan hak-hak dasar tenaga kerja.
2. Perizinan Kerja: Tenaga kerja asing harus memiliki izin kerja yang sah dari pemerintah Indonesia. Izin ini menentukan jenis pekerjaan yang dapat dijalankan oleh tenaga kerja asing dan berlaku untuk periode tertentu di Kabupaten Banggai. Pemegang izin kerja juga harus mematuhi ketentuan-ketentuan yang terkait dengan izin tersebut. Dengan perizinan kerja yang lengkap perlindungan terhadap hak-hak TKA dapat berjalan dengan baik.
3. Kebijakan Pemerintah Daerah: Pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Tengah dan Pemerintah

Daerah Kabupaten Banggai, dapat memiliki peraturan tambahan atau kebijakan yang mengatur perlindungan tenaga kerja asing di wilayahnya. Kebijakan ini dapat memengaruhi izin kerja, peraturan tentang ketenagakerjaan, dan hak-hak lainnya.

4. Hubungan dengan Pengusaha: Hubungan antara tenaga kerja asing dan pengusaha atau perusahaan dapat memengaruhi perlindungan hak-hak mereka. Pengusaha atau perusahaan yang mematuhi peraturan dan memberikan lingkungan kerja yang aman dan sehat cenderung lebih baik dalam melindungi hak-hak TKA.
5. Negosiasi Kontrak: Dalam menyusun kontrak dilakukan negosiasi terkait dengan isi kontrak kerja, termasuk upah, jam kerja, cuti, dan hak-hak lainnya. Hal ini sangat mempengaruhi perlindungan tenaga kerja asing, karena kontrak yang kuat dan jelas dapat membantu melindungi hak-hak TKA.
6. Kesadaran Hukum: Pengetahuan tenaga kerja asing tentang hak-hak mereka berdasarkan hukum

ketenagakerjaan yang ada di Indonesia juga berperan penting. Semakin mereka tahu tentang hak-hak mereka, semakin baik mereka dapat melindungi diri mereka sendiri.

7. Pengawasan dan Penegakan Hukum: Efektivitas pengawasan dan penegakan hukum oleh pihak berwenang dalam menerapkan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku juga memengaruhi tingkat perlindungan hak-hak tenaga kerja asing di Kabupaten Banggai.
8. Kondisi Dunia Internasional: Aspek global, seperti perubahan dalam perekonomian dunia, pandemi, atau peristiwa global lainnya, dapat mempengaruhi mobilitas tenaga kerja asing di Kabupaten Banggai dan peraturan yang berlaku.

Perlindungan hak-hak tenaga kerja asing di Kabupaten Banggai adalah bagian penting dari kebijakan ketenagakerjaan dan hak asasi manusia yang lebih luas. Beberapa aspek yang mempengaruhi pelaksanaan perlindungan hak-hak TKA di dilakukan melalui kerja sama antara pemerintah, pengusaha atau pemberi kerja dan TKA. Diharapkan perlindungan hak-hak ini dapat

ditingkatkan, menciptakan lingkungan kerja yang adil dan aman bagi semua pekerja, termasuk tenaga kerja asing yang berkontribusi pada perkembangan ekonomi daerah ini. Pada era globalisasi sekarang ini, upaya untuk melindungi hak-hak tenaga kerja asing menjadi semakin krusial untuk mencapai pembangunan yang berkelanjutan dan penting (inklusif).

Kesimpulan

Perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja asing (TKA) di Kabupaten Banggai mengutamakan hal-hal penting seperti upah yang adil, jam kerja yang wajar, hak keselamatan dan kesehatan, dan hak untuk tidak diskriminasi. Adapun perlindungan hukum tenaga kerja asing tersebut dilakukan dalam bentuk perizinan, Perjanjian Kerja, Penyelesaian Sengketa Hubungan Industri, serta Pengawasan dan Sanksi Administratif. Untuk mendapatkan perlindungan maka setiap tenaga kerja asing harus memiliki Paspor, Visa, Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dari perusahaan dan izin menggunakan tenaga kerja asing (IMTA).

Adapun aspek-aspek yang mempengaruhi perlindungan hak-hak

tenaga kerja asing di Kabupaten Banggai meliputi aspek hukum ketenagakerjaan nasional, perizinan kerja, kebijakan pemerintah daerah, hubungan dengan pengusaha, negosiasi kontrak, kesadaran hukum, pengawasan dan penegakan hukum serta kondisi dunia internasional.

Daftar Pustaka

- Ali Ismail Shaleh, Raihana Nasution, 2020, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Migran Indonesia di Arab Saudi sebagai Negara Non Internasional Convention on The Protection of The Right of All Migrant Wokers and Their Families*, Jurnal Yustisiabel Volume 4 Nomor 1 April 2020
- Beldendi Gratia Asima Siagian, Martono Anggusti, Debora, 2022, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Implementasi Transfer of Knowledge Terhadap Tenaga Kerja Indonesia*, Nommensen Journal of Business Law Volume 01 Nomor 02 Nopember 2022
- Malahayati, Amriza, Muhammad Nasir, 2015, *Konsep Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Penata Laksana Rumah Tangga Indonesia*, JURNAL NANGGROE ISSN 2302-6219 Volume 4 Nomor 1 (April 2015) Bagian Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh
- Rumainur, 2018, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Untuk Penegakkan Hak Asasi Manusia*, Tampuniak Mustika Sdukarya, Jakarta
- Sri Wahyuni, Nirwan Moh. Nur, Risno Mina, 2019, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Pada PT Totalindo Banggai Perkasa*, Jurnal Yustisiabel, Volume 3. Nomor 1 April 2019
- Syarif H.S, 2003, *Pedoman Penggunaan Tenaga kerja Asing di Indonesia dan Peraturan-Peraturannya*, Sinar Grafika, Jakarta
- Sumber Perundang-undangan:
Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Keimigrasian
Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh

Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya	waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja	Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 81 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing	Sumber lainnya:
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya,	https://luwuktimes.id/15-perusahaan- di-banggai-pekerjakan-62-tka/ , diakses 27 Februari 2023