



## Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing Dalam Menghadapi Diskriminasi Di Tempat Kerja:

(Study Kualitatif Atas Implementasi UU Ketenagakerjaan Dan UU HAM)

Wasito<sup>1</sup>, Hartanto<sup>2</sup>, Saefullah<sup>3</sup>

Universitas Krisnadwipayana, Indonesia<sup>1-3</sup>

Email Korespondensi: [wasitogpu2018@gmail.com](mailto:wasitogpu2018@gmail.com), [doktorhartanto18@gmail.com](mailto:doktorhartanto18@gmail.com),  
[saefullah1980@gmail.com](mailto:saefullah1980@gmail.com)

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Februari 2026, Article published: 01 Maret 2026

### ABSTRACT

*This study departs from the growing use of foreign workers (tenaga kerja asing/TKA) in Indonesia which, on the one hand, is justified by investment needs and technology transfer, but on the other hand is accompanied by restrictive job classifications, wage disparities, passport confiscation, and unilateral termination of employment (PHK) that potentially amount to discrimination. The research addresses two questions: (1) how the Manpower Law and the Human Rights Law are implemented in providing protection for foreign workers against discrimination in the workplace; and (2) how the gaps between national legal norms and international standards (ILO Conventions) relate to the actual protection of foreign workers in practice, and what the implications are for strengthening Indonesia's labour law system. The research adopts a normative juridical method with statutory, conceptual, and case approaches, supported by secondary data in the form of legislation, international conventions, scholarly literature, decisions of Industrial Relations Courts and the Supreme Court, as well as empirical data from official reports and media coverage. The findings show, first, that at the normative level foreign workers are positioned as legal subjects who should enjoy equal protection with local workers, but implementation remains dominated by an administrative control logic so that effective protection tends to appear only once disputes reach the courts. Second, there are notable normative and practical gaps with ILO standards, particularly regarding the absence of an explicit prohibition of nationality-based discrimination, structurally restrictive job policies, weak TKA- friendly complaint mechanisms, and practices bordering on forced labour. The thesis concludes that stronger anti-discrimination norms, reformulation of TKA policies, and institutional strengthening of labour inspection and complaints systems are required to align the protection of foreign workers with substantive justice and the rule of law.*

**Keywords:** foreign workers, discrimination, labour law, human rights, ILO Conventions, legal implementation.

### ABSTRAK

*Penelitian ini berangkat dari meningkatnya penggunaan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia yang di satu sisi dikaitkan dengan kebutuhan investasi dan alih teknologi, namun di sisi lain memunculkan praktik pembatasan jabatan, disparitas upah, penahanan paspor, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang berpotensi diskriminatif. Rumusan masalah tesis ini adalah: (1) bagaimana implementasi UU Ketenagakerjaan dan UU HAM dalam memberikan perlindungan terhadap TKA dari diskriminasi di tempat kerja; dan (2)*

*bagaimana kesenjangan antara norma hukum nasional dan standar internasional (Konvensi ILO) dengan realitas perlindungan TKA di lapangan serta implikasinya bagi penguatan sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Penelitian menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan, pertama, secara normatif TKA ditempatkan sebagai subjek hukum yang seharusnya menikmati perlindungan yang sama dengan pekerja lokal, namun implementasinya masih didominasi logika pengendalian administratif sehingga perlindungan terhadap TKA baru terlihat kuat ketika sengketa sampai ke pengadilan. Kedua, terdapat kesenjangan normatif dan implementatif dengan standar ILO, terutama terkait ketiadaan larangan eksplisit diskriminasi berbasis kewarganegaraan, pembatasan jabatan yang bersifat struktural, lemahnya mekanisme pengaduan ramah TKA, serta praktik yang mendekati kerja paksa. Tesis ini menyimpulkan perlunya penguatan norma anti-diskriminasi, reformulasi kebijakan TKA, dan penguatan kelembagaan pengawasan agar perlindungan TKA selaras dengan prinsip keadilan substantif dan rule of law. Rekomendasi diarahkan pada revisi UU 13/2003 dan regulasi turunannya, peningkatan kapasitas pengawas, serta koordinasi ketenagakerjaan-keimigrasian- HAM dalam penanganan kasus TKA secara terpadu.*

**Kata Kunci:** *Tenaga Kerja Asing, Diskriminasi, Hukum Ketenagakerjaan, Hak Asasi Manusia, Konvensi ILO, Implementasi Hukum.*

## PENDAHULUAN

Pergerakan tenaga kerja lintas negara merupakan salah satu ciri utama globalisasi ekonomi kontemporer. Data Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organization/ILO) menunjukkan bahwa pada tahun 2019 terdapat sekitar 169 juta pekerja migran di seluruh dunia atau sekitar 4,9% dari total angkatan kerja global (International Labour Organization, 2021). Angka ini menegaskan bahwa pekerja migran, termasuk tenaga kerja asing (TKA), bukan lagi fenomena pinggir, melainkan bagian integral dari pasar kerja global modern. Pekerja migran berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dan pemenuhan kebutuhan keahlian di berbagai negara, namun sekaligus menghadapi kerentanan struktural seperti diskriminasi, eksploitasi, dan keterbatasan akses perlindungan hukum (International Labour Organization, 2009). Dalam konteks tersebut, prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja menjadi pilar penting rezim hukum ketenagakerjaan dan hak asasi manusia internasional, sebagaimana ditegaskan dalam Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, 2012).

Indonesia sebagai negara berkembang dengan orientasi kuat pada investasi dan industrialisasi turut menjadi bagian dari arus mobilitas tenaga kerja global. Data Kementerian Ketenagakerjaan yang diolah Katadata Databoks menunjukkan bahwa jumlah TKA di Indonesia pada tahun 2023 mencapai sekitar 168.000 orang, angka tertinggi dalam lima tahun terakhir. (Nabilah Muhamad, 2024). Sementara itu, laporan GoodStats yang merujuk data resmi Kemnaker memperkirakan jumlah TKA pada tahun 2024 meningkat menjadi sekitar 184.000 orang atau naik hampir 8,9% dibandingkan tahun sebelumnya. (Agnes Z. Yonatan, 2025). Peningkatan ini terutama berkaitan dengan proyek infrastruktur berskala besar, industri manufaktur, pertambangan, energi, serta sektor jasa strategis yang membutuhkan

---

keahlian tertentu.(Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2025). Dinamika ini menunjukkan bahwa Indonesia semakin terintegrasi dalam pasar kerja global, namun sekaligus menghadapi tantangan untuk memastikan perlindungan hak dasar TKA, termasuk hak atas perlakuan yang setara dan bebas dari diskriminasi di tempat kerja.

Secara normatif, Indonesia telah mengembangkan kerangka hukum yang relatif komprehensif terkait penggunaan dan perlindungan tenaga kerja asing. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengatur penggunaan TKA secara khusus dalam Bab VIII, terutama Pasal 42–49, yang mewajibkan pemberi kerja memperoleh persetujuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), memenuhi ketentuan jabatan dan jangka waktu kerja, serta menunjuk tenaga kerja pendamping warga negara Indonesia.(Ketenagakerjaan, 2003) Pengaturan tersebut diperinci melalui Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang mengatur prosedur perizinan, kewajiban pemberi kerja, dan mekanisme pengawasan administratif (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, 2021).

Di sisi lain, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menegaskan hak setiap orang atas perlindungan dan perlakuan hukum yang adil tanpa diskriminasi.<sup>9</sup> Komitmen ini diperkuat melalui ratifikasi Konvensi ILO No. 111 dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999, yang menegaskan kewajiban negara untuk menghapus diskriminasi dalam kesempatan dan perlakuan kerja (Undang-Undang (UU) Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect of Employment and Occupation (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan), 1999).

Pada tataran kebijakan dan praktik, Kementerian Ketenagakerjaan bersama ILO telah menerbitkan panduan Kesetaraan dan Non-Diskriminasi di Tempat Kerja di Indonesia yang menjelaskan konsep, prinsip, dan standar internasional mengenai diskriminasi, termasuk dasar-dasar diskriminasi yang dilarang serta contoh kasus di Indonesia (Republik Indonesia, 2012). Panduan ini menegaskan bahwa diskriminasi di tempat kerja dapat bersifat langsung maupun tidak langsung, serta sering muncul dalam bentuk diskriminasi struktural yang berdampak sistematis terhadap kelompok tertentu, seperti perempuan, penyandang disabilitas, kelompok minoritas, dan pekerja dengan status non-standar (International Labour Organization, 2013).

Sejalan dengan itu, berbagai studi empiris menunjukkan bahwa diskriminasi di tempat kerja di Indonesia masih terjadi dalam beragam bentuk, mulai dari diskriminasi gender hingga perlakuan tidak setara berdasarkan usia, agama, dan status sosial (Ananta et al., 2024). Penelitian Ananta dkk. menemukan bahwa praktik tersebut kerap berakar pada budaya organisasi yang menormalisasi stereotip dan perlakuan tidak adil, sementara studi Widyadmono dan Yuniarto menunjukkan pengalaman diskriminasi berupa perbedaan upah, pembatasan promosi,

---

pengawasan berlebihan, dan perlakuan tidak menyenangkan di tempat kerja (Mardi Widyadmono & Albertus Yudi Yuniarto, 2024).

Secara khusus, kajian tentang kelompok rentan menunjukkan bahwa diskriminasi di tempat kerja masih terjadi secara sistematis dan membatasi akses terhadap kesempatan kerja yang setara. Penelitian mengenai pekerja perempuan mengungkap adanya kesenjangan upah, stereotip gender, serta lemahnya dukungan institusional untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan setara (Hasanah et al., 2025). Temuan serupa juga terlihat dalam studi tentang penyandang disabilitas, di mana stigma dan persepsi negatif berkontribusi terhadap rendahnya partisipasi mereka dalam pasar kerja formal (Eka A.S. Mustika, 2020). Fakta ini menunjukkan bahwa diskriminasi di tempat kerja tidak hanya berkaitan dengan keberadaan norma hukum, tetapi juga efektivitas implementasi, kapasitas pengawasan, dan perubahan budaya organisasi di tingkat perusahaan.

Dalam konteks TKA, kerentanan terhadap diskriminasi menjadi lebih kompleks karena berlapis dengan status kewarganegaraan, rezim keimigrasian, serta ketergantungan izin tinggal dan izin kerja pada pemberi kerja. Laporan ILO menegaskan bahwa pekerja migran dan TKA kerap menghadapi perbedaan upah, pembatasan akses terhadap mekanisme pengaduan dan kebebasan berserikat, serta risiko eksploitasi dan kekerasan, terutama ketika izin tinggal bergantung pada satu pemberi kerja atau sponsor (Action et al., 2013). Kerentanan ini diperkuat oleh banyaknya kasus yang tidak tercatat akibat ketakutan melapor dan mekanisme pengaduan yang tidak ramah bagi pekerja migran (Director-general, 2014). Meskipun sebagian kajian berfokus pada pekerja migran Indonesia di luar negeri, pola kerentanan tersebut relevan untuk memahami posisi TKA di Indonesia, khususnya ketika pengawasan ketenagakerjaan lemah dan akses terhadap informasi hak serta mekanisme keadilan terbatas.

Tinjauan literatur hukum menunjukkan bahwa kajian mengenai TKA di Indonesia umumnya masih berfokus pada aspek normatif pengaturan dan kebijakan penggunaan TKA, bukan pada pengalaman empiris mereka dalam menghadapi diskriminasi di tempat kerja maupun implementasi langsung UU Ketenagakerjaan dan UU HAM. Artikel Adha dalam Jurnal Jatiswara, misalnya, mengkaji kebijakan penggunaan TKA melalui analisis Bab VIII UU No. 13 Tahun 2003 dan peraturan pelaksanaannya, dengan penekanan pada kebutuhan tenaga ahli, investasi, serta tata kelola perizinan. Namun, kajian tersebut bersifat yuridis normatif dan tidak membahas pengalaman TKA di tempat kerja, bentuk diskriminasi yang dihadapi, maupun efektivitas perlindungan hak TKA sebagai subjek hukum.

Di luar kajian yang secara khusus membahas TKA, terdapat literatur yang menyoroti diskriminasi di tempat kerja di Indonesia dari perspektif hukum dan manajemen. Artikel Ananta dkk., misalnya, mengkaji diskriminasi berdasarkan gender, agama, dan status sosial serta menegaskan pentingnya Konvensi ILO No. 111 sebagai rujukan reformasi kebijakan perusahaan dan pembangunan budaya kerja inklusif. Studi lain tentang kesetaraan gender juga menunjukkan bahwa meskipun prinsip non-diskriminasi telah diadopsi dalam hukum nasional, pelaksanaannya di tingkat perusahaan sering terhambat oleh lemahnya penegakan hukum, rendahnya kesadaran hak, dan kuatnya stereotip sosial.<sup>26</sup> Namun, isu



---

diskriminasi terhadap TKA masih relatif terpinggirkan, sehingga kajian empiris mengenai pengalaman TKA di Indonesia hampir belum tersentuh.

Dari uraian di atas terlihat adanya kesenjangan penelitian yang jelas. Kajian tentang TKA di Indonesia masih didominasi pendekatan yuridis normatif yang berfokus pada teks peraturan, sehingga belum banyak mengungkap bagaimana perlindungan hukum dan prinsip non-diskriminasi bekerja dalam praktik hubungan kerja. Dimensi HAM TKA, khususnya hak atas perlakuan setara berdasarkan UU Ketenagakerjaan, UU HAM, dan Konvensi ILO No. 111, juga belum dikaji dari perspektif pengalaman TKA sebagai subjek hukum. Selain itu, integrasi antara rezim hukum ketenagakerjaan dan HAM dalam analisis implementasi masih terbatas.

Penelitian tesis ini bertujuan mengisi kekosongan tersebut melalui studi kualitatif mengenai perlindungan hukum TKA dalam menghadapi diskriminasi di tempat kerja dengan fokus pada implementasi UU Ketenagakerjaan dan UU HAM. Penelitian ini menelaah kesesuaian norma dan praktik serta hambatan struktural yang memengaruhi akses TKA terhadap perlindungan hukum. Urgensi penelitian ini terletak pada kontribusinya secara teoretik dalam memperkaya kajian hukum ketenagakerjaan dan HAM, secara praktis sebagai masukan bagi pembuat kebijakan dan pelaku usaha, serta secara kebijakan publik yang sejalan dengan agenda pembangunan berkelanjutan, khususnya SDG 8, SDG 10, dan SDG 16.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis normatif yang berfokus pada pengkajian norma hukum tertulis, asas hukum, dan doktrin hukum yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja asing (TKA) dari diskriminasi di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan menilai kesesuaian norma, kekuatan perlindungan hukum, serta mengidentifikasi kekosongan dan kelemahan regulasi dalam mencegah diskriminasi terhadap TKA. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dengan menganalisis UU Ketenagakerjaan, PP No. 34 Tahun 2021, UU HAM, serta Konvensi ILO No. 111; pendekatan konseptual (*conceptual approach*) untuk mengkaji konsep diskriminasi, kesetaraan, perlindungan hukum, dan HAM; serta pendekatan kasus (*case approach*) melalui telaah putusan atau kasus relevan yang berkaitan dengan perlakuan terhadap TKA. Selain itu, digunakan pula pendekatan historis untuk memahami perkembangan pengaturan TKA dan norma HAM, serta pendekatan perbandingan secara terbatas sebagai bahan evaluasi efektivitas hukum nasional. Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer, meliputi UUD 1945, peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan HAM, konvensi ILO yang telah diratifikasi, serta dokumen resmi lembaga negara; bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, pendapat ahli, hasil penelitian terdahulu, dan laporan lembaga internasional; serta bahan hukum tersier seperti kamus dan ensiklopedia hukum. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dan penelusuran dokumen digital dengan memanfaatkan basis data hukum dan jurnal ilmiah, serta analisis terhadap dokumen resmi pemerintah dan laporan internasional yang relevan. Analisis bahan hukum dilakukan secara

deskriptif, interpretatif, dan evaluatif, dengan menggunakan metode penafsiran gramatikal, sistematis, historis, dan teleologis. Analisis ini bertujuan menilai efektivitas perlindungan hukum bagi TKA dalam perspektif hukum ketenagakerjaan dan HAM. Selanjutnya, penelitian ini bersifat preskriptif dengan merumuskan rekomendasi hukum guna memperkuat perlindungan TKA dari praktik diskriminasi di tempat kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Analisis Implementasi UU Ketenagakerjaan dan UU HAM dalam Perlindungan TKA dari Diskriminasi di Tempat Kerja*

#### 1. Sintesis Kerangka Normatif dengan Teori Perlindungan Hukum

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kerangka hukum Indonesia mengenai tenaga kerja, termasuk TKA, secara normatif dibangun di atas prinsip perlindungan pekerja dan asas non-diskriminasi. Hal ini tercermin dalam tujuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan perlindungan hak dasar, kesamaan kesempatan, dan perlakuan tanpa diskriminasi, serta pengaturan turunannya melalui PP No. 34 Tahun 2021 dan Permenaker No. 8 Tahun 2021. Selain itu, UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM menegaskan bahwa setiap orang dalam yurisdiksi Indonesia berhak atas perlindungan HAM tanpa pembedaan. Secara sistematis, konstruksi normatif ini menempatkan TKA yang bekerja secara sah dalam lingkup perlindungan yang sama dengan pekerja lokal, baik sebagai subjek hukum ketenagakerjaan maupun pemegang HAM.

Kerangka tersebut dapat dibaca melalui teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon yang menekankan perlindungan harkat dan martabat manusia melalui instrumen preventif dan represif. Pengaturan TKA dalam UU Ketenagakerjaan, PP 34/2021, dan Permenaker 8/2021 pada dasarnya telah menyediakan perlindungan preventif melalui mekanisme perizinan dan persyaratan kerja, serta perlindungan represif melalui penyelesaian perselisihan dan akses ke pengadilan. Namun, dimensi preventif yang secara khusus ditujukan untuk mencegah diskriminasi terhadap TKA belum dirumuskan secara eksplisit (Gratia & Siagian, 2022). Karena regulasi lebih menitikberatkan pada pengendalian penggunaan TKA daripada perlindungan TKA dari perlakuan diskriminatif.

Jika dikaitkan dengan teori non-diskriminasi dan subordinasi pekerja, temuan penulis menunjukkan bahwa TKA berada pada posisi yang lebih rentan. Dalam hubungan kerja, pekerja secara struktural berada dalam posisi subordinat terhadap pengusaha, dan bagi TKA kondisi ini diperberat oleh ketergantungan pada rezim keimigrasian dan perizinan. Meskipun secara normatif Indonesia telah mengadopsi prinsip non-diskriminasi melalui UU Ketenagakerjaan dan UU HAM, prinsip tersebut belum diterjemahkan secara konsisten ke dalam norma operasional yang mengakui kerentanan khusus TKA (Maranatha, 2018).

Secara konseptual, kerangka hukum yang ada sebenarnya memungkinkan perlindungan setara bagi TKA. Namun, jika diuji dengan teori perlindungan hukum dan non-diskriminasi, kerangka tersebut masih menunjukkan bias pengendalian dan proteksionisme tenaga kerja lokal, yang dalam praktik berkontribusi pada

---

pembatasan jabatan, ketimpangan upah, serta kerentanan TKA terhadap PHK dan praktik eksploitatif.

## 2. Analisis Implementasi Regulasi Ketenagakerjaan terhadap Perlindungan TKA

Berdasarkan peta regulasi pada Bab III, implementasi pengaturan TKA di Indonesia masih didominasi orientasi pengendalian dan administrasi dibandingkan perlindungan hak TKA sebagai pekerja yang rentan. Instrumen seperti RPTKA, perizinan, pengaturan jabatan, dan pengawasan ketenagakerjaan secara normatif dimaksudkan sebagai sarana pengaturan sekaligus perlindungan, namun dalam praktik fungsi pengendalian lebih menonjol.

*Pertama*, pada aspek RPTKA dan perizinan, implementasi regulasi lebih menempatkan RPTKA sebagai gerbang administratif penggunaan TKA, bukan sebagai instrumen untuk menjamin kualitas hubungan kerja dan pemenuhan hak TKA. RPTKA pada praktiknya berhenti pada fungsi registrasi dan perizinan, tanpa mekanisme pengawasan yang sistematis untuk memastikan kesesuaian jabatan, kepatuhan upah dan jam kerja, serta jaminan kepulauan TKA. Kajian implementasi PP No. 34 Tahun 2021 di sejumlah daerah menunjukkan bahwa pemerintah daerah dan pengawas ketenagakerjaan lebih menitikberatkan kepatuhan administratif, seperti penyusunan RPTKA dan pelaporan data TKA, daripada pengawasan substansi pemenuhan hak normatif TKA (Prawiranegara et al., 2025).

*Kedua*, dalam pengaturan jabatan TKA, implementasi daftar jabatan terbuka dan tertutup bagi TKA lebih difungsikan sebagai instrumen penolakan administratif untuk melindungi pasar kerja lokal, khususnya pada jabatan strategis seperti personalia dan hubungan industrial. Dari perspektif perlindungan TKA, kebijakan ini tidak berkaitan langsung dengan pemenuhan hak normatif seperti upah, K3, dan kepastian kerja, melainkan membatasi mobilitas vertikal TKA dalam struktur perusahaan. *Ketiga*, meskipun UU Ketenagakerjaan dan PP No. 34 Tahun 2021 secara normatif menyamakan hak TKA dan pekerja lokal, implementasinya di lapangan masih tidak merata dan sangat bergantung pada itikad baik pemberi kerja serta kapasitas pengawasan negara.

Penelitian mutakhir mengenai TKA di sektor industri padat modal dan infrastruktur menunjukkan masih adanya ketimpangan akses informasi tentang hak ketenagakerjaan, ketidakjelasan kontrak kerja, serta praktik jam kerja panjang yang tidak selalu diimbangi kompensasi lembur dan jaminan K3 yang memadai (Rafi et al., 2023). Pola ini menunjukkan bahwa meskipun norma hukum telah menyamakan hak dasar TKA dan pekerja lokal, implementasinya bagi TKA masih lemah karena hambatan bahasa, ketergantungan pada perusahaan dalam pengurusan izin, serta ketakutan akan risiko deportasi saat melapor. Selain itu, mekanisme alih teknologi dan penunjukan tenaga kerja pendamping yang secara normatif dimaksudkan untuk transfer pengetahuan juga lebih berorientasi pada kepentingan tenaga kerja lokal. Studi mengenai implementasi kebijakan ini menunjukkan bahwa keberhasilan alih teknologi sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja pendamping, desain pelatihan, dan iklim kerja yang mendukung interaksi konstruktif antara TKA dan tenaga kerja lokal (Masidin et al., 2025).

Dalam praktik, kebijakan alih teknologi kerap berhenti pada pemenuhan syarat administratif tanpa evaluasi efektivitas, bahkan berpotensi menambah beban dan konflik bagi TKA. Hal ini menegaskan orientasi regulasi yang lebih berpihak pada kepentingan tenaga kerja lokal daripada perlindungan TKA.

Pengawasan ketenagakerjaan juga masih lemah dan berfokus pada aspek administratif, sehingga pemenuhan hak normatif TKA sering terabaikan. Dibaca melalui teori implementasi kebijakan, kondisi ini mencerminkan tujuan kebijakan yang ambigu, keterbatasan sumber daya, dan kecenderungan memosisikan TKA sebagai objek pengendalian, yang pada akhirnya memperlebar kesenjangan antara norma dan praktik perlindungan TKA dari diskriminasi.

### 3. Implementasi Larangan Diskriminasi dalam Praktik Hubungan Kerja

Perpres No. 20 Tahun 2018, PP No. 34 Tahun 2021, dan Permenaker No. 8 Tahun 2021 menetapkan negative list jabatan yang tertutup bagi TKA, terutama pada bidang personalia, hubungan industrial, dan pengelolaan SDM strategis, sebagai kebijakan afirmatif untuk melindungi kesempatan kerja WNI. Namun, jika dikaitkan dengan Pasal 5-6 UU Ketenagakerjaan dan prinsip non-diskriminasi ILO, pembatasan ini berada pada area abu-abu antara affirmative action yang sah dan diskriminasi struktural berbasis kebangsaan. ILO menegaskan bahwa pembatasan jabatan harus didasarkan pada inherent requirement dan justifikasi objektif (Republik Indonesia, 2012). Oleh karena itu, implementasi larangan diskriminasi dalam kebijakan jabatan bagi TKA masih bersifat parsial karena regulasi turunan cenderung menginstitusionalisasi diferensiasi jabatan yang berpotensi diskriminatif.

Penahanan paspor dan ancaman deportasi terhadap TKA, seperti yang terungkap dalam beberapa kasus, bertentangan dengan UU HAM dan prinsip non-diskriminasi karena merendahkan martabat manusia serta membatasi kebebasan bergerak. Praktik ini kerap digunakan sebagai alat tekan untuk membungkam keluhan terkait upah, jam kerja, atau K3, sehingga dapat dikategorikan sebagai deviasi serius dari prinsip equality of treatment.

Penelitian menunjukkan bahwa penahanan paspor TKI oleh majikan atau agen dikritik sebagai bentuk “legalisasi perbudakan” karena membatasi kebebasan pekerja untuk berpindah kerja, melaporkan pelanggaran, dan meninggalkan negara tujuan tanpa izin pemberi kerja.<sup>117</sup> Selain itu, praktik PHK sepihak terhadap TKA sebelum berakhirnya masa kontrak mencerminkan perlakuan diskriminatif, karena TKA diposisikan sebagai pihak yang lebih mudah dilepaskan dan memiliki posisi tawar lebih lemah. Meskipun demikian, putusan pengadilan menegaskan bahwa TKA berstatus sah tetap berhak atas perlindungan penuh dan kompensasi hingga akhir masa izin kerja. Secara keseluruhan, implementasi larangan diskriminasi terhadap TKA menunjukkan pola parsial dan menyimpang, dengan koreksi yang lebih banyak dilakukan melalui jalur yudisial daripada mekanisme administratif.

### 4. Evaluasi Tingkat Efektivitas Implementasi Perlindungan TKA

Berdasarkan analisis normatif dan teoritik, efektivitas perlindungan TKA di Indonesia masih berada pada posisi “setengah jalan”: relatif terlihat pada level yudisial dan kontraktual, tetapi lemah pada level administratif, pengawasan, dan mekanisme pengaduan. Secara normatif, berbagai peraturan telah menempatkan



TKA sebagai “setiap orang” yang berhak atas perlakuan setara dan bebas diskriminasi, namun norma tersebut belum bertransformasi menjadi perlindungan efektif pada tahap pra-sengketa. Efektivitas baru tampak ketika perkara masuk jalur litigasi, sebagaimana dalam perkara Baudoin dan Machin, di mana pengadilan secara konsisten menerapkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, mengakui kedudukan hukum TKA, dan memerintahkan ganti rugi penuh. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan yudisial terhadap TKA relatif efektif, meskipun terbatas pada kasus yang berhasil dibawa ke pengadilan.

Sebaliknya, titik terlemah efektivitas perlindungan TKA terletak pada pengawasan administratif dan penegakan di tingkat eksekutif. Berbagai studi menunjukkan bahwa lemahnya pengawasan ketenagakerjaan – baik dari sisi jumlah pengawas, cakupan wilayah, maupun koordinasi dengan instansi imigrasi – menjadi faktor utama berulangnya pelanggaran dan maraknya TKA ilegal. Dari perspektif HAM, implementasi UU HAM terhadap TKA masih bersifat deklaratif. Kajian normatif menunjukkan bahwa secara teoritik TKA termasuk dalam kategori “setiap orang” yang dijamin hak atas pekerjaan, perlindungan hukum, dan perlakuan nondiskriminatif di Indonesia, namun jaminan tersebut belum sepenuhnya terwujud dalam praktik.

Dalam praktik, mekanisme kelembagaan untuk mengoperasionalkan perlindungan HAM bagi TKA – seperti kanal pengaduan ramah bahasa asing, akses informasi hak, serta koordinasi Kemenaker, Imigrasi, dan Komnas HAM – masih terbatas, sehingga perlindungan HAM TKA cenderung bersifat parsial dan baru efektif ketika diadvokasi melalui jalur hukum atau LSM. Akibatnya, TKA sering diposisikan sebagai objek pengendalian administratif dan risiko bagi tenaga kerja lokal, bukan sebagai subjek hukum yang setara, meskipun prinsip equality before the law relatif terlihat di tingkat peradilan. Secara sintetis, perlindungan TKA di Indonesia relatif efektif pada dimensi yudisial, tetapi lemah pada dimensi administratif dan praktik hubungan kerja, sehingga belum mencerminkan secara utuh prinsip keadilan substantif dan rule of law yang sistemik dan preventif (Subechi, 2012).

### ***Kesenjangan antara Norma Hukum Nasional dan Standar Internasional (ILO Convention) dengan Realitas Perlindungan TKA, serta Implikasinya bagi Penguatan Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia***

Secara normatif, UU Ketenagakerjaan, UU HAM, dan UUD 1945 telah meletakkan dasar larangan diskriminasi dan pengakuan perlakuan setara bagi TKA sebagai bagian dari “setiap orang”, namun jika dibandingkan dengan Konvensi ILO No. 111 dan No. 100 serta kovenan HAM internasional, masih terdapat kesenjangan konseptual dan implementatif yang signifikan. Hukum nasional mengadopsi larangan diskriminasi dalam formula umum tanpa menyebut secara eksplisit asal kebangsaan atau kewarganegaraan, sementara standar ILO secara tegas memasukkan national extraction sebagai kategori diskriminasi dan menuntut kebijakan aktif penghapusannya, termasuk prinsip equal remuneration for work of equal value.

Temuan kasus menunjukkan bahwa kesenjangan ini berlanjut pada praktik, tercermin dalam pembatasan jabatan TKA yang bersifat struktural, penahanan paspor dan ancaman deportasi yang mendekati indikator kerja paksa menurut ILO, serta PHK sepihak yang baru terkoreksi melalui putusan pengadilan. Dengan demikian, konvergensi Indonesia dengan standar ILO lebih banyak terjadi melalui jalur yudisial yang bersifat reaktif dan kasuistis, sementara kebijakan administratif, pengawasan, dan mekanisme pencegahan diskriminasi masih tertinggal, sehingga perlindungan TKA belum terwujud secara sistemik dan preventif sesuai prinsip rule of law dan keadilan substantif.

## SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara normatif hukum ketenagakerjaan dan HAM Indonesia telah mengakui TKA sebagai subjek hukum yang berhak atas perlakuan setara dan bebas diskriminasi, namun implementasinya masih bersifat parsial dan reaktif. Rezim penggunaan TKA lebih berorientasi pada kontrol administratif dan proteksi tenaga kerja lokal dibanding perlindungan substantif TKA, sehingga jalur yudisial kerap menjadi satu-satunya mekanisme koreksi ketika terjadi pelanggaran. Selain itu, terdapat kesenjangan nyata antara hukum nasional dan standar ILO, terutama terkait larangan diskriminasi berbasis kewarganegaraan dan prinsip equal remuneration for work of equal value, yang tercermin dalam pembatasan jabatan, praktik penahanan paspor, ancaman deportasi, dan PHK sepihak. Selama kesenjangan normatif dan implementatif ini belum diatasi melalui penguatan regulasi, kelembagaan pengawasan, dan kebijakan yang sejalan dengan standar ILO, perlindungan HAM bagi TKA di Indonesia akan tetap lemah, sekaligus berimplikasi pada legitimasi sistem hukum ketenagakerjaan dan citra Indonesia di tingkat internasional.

## DAFTAR RUJUKAN

- Action, G., On, P., Domestic, M., & Families, W. (2013). *GLOBAL ACTION PROGRAMME ON MIGRANT DOMESTIC WORKERS Protecting Migrant Domestic Workers : The international legal framework at a glance*. International Labour Organization.
- Agnes Z. Yonatan. (2025). *Mayoritas Tenaga Kerja Asing di Indonesia Berasal dari China*. GoodStats.Id.
- Ananta, Z. D., Astuti, A. P., Rahayu, P. A., Ibrahim, M. J., & Anshori, M. I. (2024). Memahami Tindakan Diskriminasi di Tempat Kerja : Perspektif Hukum dan Etika. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(3).
- Director-general, R. O. F. T. H. E. (2014). *MIGRATION Setting an ilo agenda V i S A*. International Labour Organization.
- Eka A.S. Mustika. (2020). Stigma Pekerja terhadap Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja. *Psikologi Pekerjaan Dan Kewirausahaan*, 4(2).
- Gratia, B., & Siagian, A. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Implementasi Transfer Of Knowledge Terhadap Tenaga Kerja Indonesia. *Nommensen Journal Of Business Law*, 01, 243–267.
- Hasanah, M. D., Inayah, D. Z., Bunga, N., & Perdana, R. (2025). Perlindungan

- Hukum bagi Pekerja Perempuan yang Mengalami Diskriminasi dalam Hubungan Kerja. *Desentralisasi: Jurnal Hukum, Kebijakan Publik, Dan Pemerintahan*, 2(13).
- International Labour Organization. (2009). *PROTECTING THE RIGHTS OF MIGRANT WORKERS*. ILO. <https://share.google/l0GYFqxq0oMZnKlu0h>
- International Labour Organization. (2013). *Panduan Praktis bagi Pengusaha untuk Mempromosikan dan Mencegah Diskriminasi di Tempat Kerja di Indonesia*.
- International Labour Organization. (2021). *ILO Global Estimates on International Migrant Workers*. ILO. <https://share.google/4xFNHoamF2UWO0App>
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2025). *Rekapitulasi Tenaga Kerja Asing Menurut Sektor dan Negara Asal, 2019–2024*.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. (2012). *Kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja di Indonesia*. <https://share.google/jUgnCAMFREJtQl74q>
- Maranatha, U. K. (2018). Regulation on Foreign Workers and Principle of Non – Discrimination in ASEAN Economic Community. *UIR Law Review*, 02(2), 223–234.
- Mardi Widyadmono, & Albertus Yudi Yuniarto. (2024). Autopia Dunia Kerja: Studi Eksploratori Praktik Diskriminasi di Tempat Kerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Masidin, Arrisman, & Mustakim. (2025). PELAKSANAAN ALIH PENGETAHUAN ( TRANSFER OF KNOWLEDGE ) TENAGA KERJA ASING TERHADAP TENAGA KERJA WARGA NEGARA INDONESIA SESUAI PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DI BIDANG KETENAGAKERJAAN. *Jurnal Kliendi Law*, 2(1), 61–81.
- Nabilah Muhamad. (2024). *Jumlah TKA di Indonesia Tembus 168 Ribu Orang pada 2023*. Databoks Katadata.
- Undang-undang (UU) Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect of Employment and Occupation (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan), Pub. L. No. 21 (1999).
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Pub. L. No. 34 (2021).
- Prawiranegara, N. Y., Permana, D., & Sufianto, D. (2025). PENGAWASAN TENAGA KERJA ASING BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 34 TAHUN 2021 DI PROVINSI JAWA BARAT. *JURNAL PRINSIP*, 2(1), 599–612.
- Rafi, F. K., Chamelly, C. A., Widodo, S., & Sabirin, S. (2023). Analisis Yuridis Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Perusahaan Swasta yang ada di Purbalingga berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *UMPurwokerto Law Review*, 3(1).
- Republik Indonesia. (2012). *Kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja di Indonesia*. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Subechi, I. (2012). Mewujudkan Negara Hukum Indonesia. *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, 1(3). Ketenagakerjaan, Pub. L. No. 13 (2003)