



## **PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN TENAGA KERJA ASING PADA PT. PRIMO INDO IKAN, PELABUHAN BENOA BALI**

Kadek Januarsa Adi Sudharma<sup>1)</sup>, Aninda Allayna Sururi Irawan<sup>2)</sup>

<sup>1) 2)</sup> Universitas Pendidikan Nasional

Email: [ninairawan@gmail.com](mailto:ninairawan@gmail.com)<sup>2)</sup>

### ***Abstract***

*The use of foreign workers in Indonesia has been regulated in Article 1 Number 1 Regulation of the Minister of Manpower No.16 of 2015 concerning Procedures for the Use of Foreign Workers, which is meant by Foreign Workers (TKA) are Foreign Workers, hereinafter abbreviated to TKA, are citizens foreign visa holders with the intention of working in the territory of Indonesia. This foreign worker is expected to have a positive impact on the quality of a company. Companies that use TKA services are PT. Primo Indo Ikan, Benoa Harbor. Companies using TKA services must pay attention to the social security of the workforce through the implementation of social security, one of which is BPJS. The problem is how the implementation of foreign workers' social security at PT. Primo Indo Ikan, Benoa Harbor. The research method used is empirical research by conducting interviews with related parties in the company. The results of his research are that foreign workers have difficulty in using BPJS due to an internal error in the company in terms of communication, so that social security for working foreign workers is not fulfilled. Therefore, sanctions can be given to companies that have violated them. The author's suggestion is that there needs to be supervision from the Government in this case the Manpower Office in supervising companies that use foreign workers to pay more attention to the existence of social security for these foreign workers*

**Keywords :** *Employment social security, Foreign workers*

### **Abstrak**

Penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia telah diatur dalam Pasal 1 Angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang dimaksud dengan Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA, adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. TKA ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi kualitas dari suatu perusahaan. Perusahaan yang menggunakan jasa TKA adalah PT. Primo Indo Ikan, Pelabuhan Benoa. Perusahaan dengan menggunakan jasa TKA harus memperhatikan jaminan sosial tenaga kerja tersebut melalui pelaksanaan jaminan sosial salah satunya BPJS. Permasalahannya adalah bagaimana pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan tenaga kerja asing pada PT. Primo Indo Ikan, Pelabuhan Benoa. Metode penelitian

yang digunakan adalah penelitian empiris dengan melakukan wawancara kepada pihak terkait di dalam Perusahaan tersebut. Hasil penelitiannya adalah TKA mengalami kesulitan dalam menggunakan BPJS dikarenakan adanya kesalahan dalam internal perusahaan dalam hal komunikasi, sehingga jaminan sosial pada TKA yang bekerja tidak terpenuhi. Oleh karena itu, pemberian sanksi dapat diberikan kepada perusahaan yang telah melanggar. Saran penulis adalah perlu pengawasan dari pihak Pemerintah dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan dalam mengawasi perusahaan yang menggunakan TKA untuk lebih diperhatikan mengenai keberadaan jaminan sosial bagi TKA tersebut.

**Kata Kunci :** Jaminan sosial ketenagakerjaan, Tenaga kerja asing

### A. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara Hukum. Hal ini dibuktikan dengan bunyi Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar selanjutnya disingkat UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Negara Indonesia adalah negara hukum.” Implikasi dari sebuah negara hukum adalah berdiri tegaknya aturan terhadap hukum (*rechtstaat*) dan suatu negara juga mengarah pada suatu negara yang sejahtera (*welfarestate*).<sup>1</sup> Sehingga suatu negara hukum harus mampu memberikan kesejahteraan kepada masyarakat yang menjalankan aturan hukum dalam suatu negara yaitu

mereka yang berada di negara Indonesia. Indonesia sebagai negara hukum mengarah pada segala aspek kehidupan bangsa diatur oleh hukum termasuk dalam hubungan industrial yang menyangkut tenaga kerja. Pengaturan ini demi terpenuhinya hak para tenaga kerja agar tidak terjadi eksploitasi dan pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia tenaga kerja.<sup>2</sup>

Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi

<sup>1</sup> HR, Ridwan. (2003). *Hukum Administrasi Negara*. UUI Press. Yogyakarta. h. 65

<sup>2</sup> Arliman, Laurensius. 2017. *Perkembangan dan Dinamika Hukum*

*Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Selat Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang. Vol 5 No. 1 Oktober. h. 79.

kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Angka 3 dalam UU Ketenagakerjaan ini menjelaskan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Angka 4 dalam UU Ketenagakerjaan juga menjelaskan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini pun dengan demikian, dapat dilihat bahwa dalam pekerja/buruh dengan pemberi kerja sudah diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Lebih lanjut, untuk dapat bersaing di era globalisasi ini maka Indonesia melakukan perpindahan tenaga kerja secara regional dan global, untuk menghadapi beratnya tekanan persaingan maka Indonesia berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia.<sup>3</sup> Keterbatasan teknologi dan pengetahuan yang ada

maka perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia melakukan pertukaran dengan memperkerjakan tenaga kerja asing sebagai tenaga ahli, dan tenaga kerja Indonesia sebagai tenaga migran di luar negeri. Menurut *International Labor Organisation* (ILO), Filipina menjadi negara ASEAN terbanyak yang mengirimkan tenaga kerja, dan termasuk negara dengan remitansi atau pengiriman uang tertinggi di dunia setelah India dan Cina. Pekerja yang dimaksud bukan hanya pekerja domestik saja, tetapi mereka yang bekerja di sektor formal. Filipina mayoritas remitansi yaitu kegiatan mengirimkan uang yang dilakukan pekerja asing ke penerima di negara asalnya berasal dari pekerja mid-level, tetapi jumlah pekerja domestiknya tergolong banyak. Jumlah remitasinya mencapai 7% dari total pendapatan negara.<sup>4</sup>

Menurut Pasal 1 Angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.16 Tahun 2015 tentang Tata Cara

---

<sup>3</sup>Saliman, Abdul R. 2016. *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan teori dan contoh kasus*. Prenamedia. Jakarta. h. 284.

<sup>4</sup> Hipwee.com. 2018. *Tak Hanya Indonesia, Ini-4-Negara Asean Yang Paling Banyak Sumbangkan Tenaga Kerja*

*Domestik*.<https://www.hipwee.com/feature/tak-hanya-indonesia-ini-4-negara-asean-yang-paling-banyak-sumbangkan-tenaga-kerja-domestik/> diakses pada tanggal 27 Agustus 2019

Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang dimaksud dengan Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA, adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Penggunaan tenaga kerja asing harus berdasarkan asas manfaat, aspek keamanan, aspek legalitas, yaitu masuknya TKA harus mendapatkan perijinan kerja dari Menteri Tenaga Kerja, sejalan dengan penggunaan TKA adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang profesional di bidang tertentu yang belum dapat terisi oleh TKI dengan percepatan ahli teknologi dan keahlian serta peningkatan investasi. Sehingga TKA di Indonesia tidak dapat dihindari penggunaannya, dan pada prinsipnya penggunaan TKA di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam dua hal yakni mereka TKA yang membawa modal (sebagai investor) dan membawa skill dalam hal *transfer of knowledge*. Selain kedua hal tersebut maka pada

hakekatnya tidak diperkenankan dan harus mengutamakan penggunaan tenaga kerja dari Indonesia<sup>5</sup>

Setiap orang termasuk mereka yang menjadi tenaga kerja berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur. Program jaminan sosial di dunia internasional mempunyai arti yang mencakup ruang lingkup yang cukup luas, yaitu meliputi setiap usaha dalam bidang kesejahteraan sosial yang dimaksudkan untuk meningkatkan taraf hidup manusia, mengatasi keterbelakangan, ketergantungan, keterlantaran, serta kemiskinan pada umumnya. Namun setiap negara didunia berbeda satu sama lain, karena setiap negara membatasi program jaminan sosialnya sesuai dengan kebutuhan serta situasi serta kondisi masing-masing negara.<sup>6</sup> Lebih lanjut, untuk memberikan jaminan sosial yang menyeluruh, negara mengembangkan

---

<sup>5</sup> Sumarprihatiningrum, C. 2006. *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. HIPSMI. Jakarta. h. 56.

<sup>6</sup> Uwiyono, Aloysius. et al. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Raja Grafindo Persada. Depok. h. 106.

Sistem Jaminan Sosial Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia. Mewujudkan tujuan sistem jaminan sosial nasional yang baik tersebut perlu dibentuk badan penyelenggara yang berbentuk badan hukum berdasarkan prinsip kegotong-royongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, kepesertaan bersifat wajib, dana amanat, dan hasil pengelolaan dana jaminan sosial seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta.

Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak, sehingga secara hukum dapat dikatakan aturan ini menjadi bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang bekerja pada suatu perusahaan. Secara umum, jaminan sosial dalam bentuk perlindungan hukum ini memiliki dua jenis yang diberikan melalui manfaat (*benefit*) berupa pembayaran tunai dan/ atau pelayanan. Pembayaran tunai (*cash*

*benefit*) diberikan untuk mengganti sebagian penghasilan yang hilang karena resiko seperti hari tua, cacat atau meninggal dunia. Sedangkan manfaat berupa pelayanan (*in kind benefit*) terutama melalui perawatan medis, rumah sakit, dan rehabilitasi. Praktek di Indonesia memberikan manfaat jaminan sosial dalam kedua bentuk tersebut.<sup>7</sup>

Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disebut UU BPJS menjelaskan bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Bentuk perlindungan hukum, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, berdasarkan kekeluargaan dan gotong-royong. Pada dasarnya pendampingan hukum ini bertujuan untuk mengedukasi masyarakat atau pekerja mendapatkan keadilan meskipun kedudukannya

---

<sup>7</sup> Arianto, Bimo. 2017. *Menakar Keberhasilan Penyelenggaraan Jaminan*

*Sosial*, Jurnal Institut BPJS Ketenagakerjaan Jakarta. Vol 2 No. 1 November. h. 58.

relatif lemah.<sup>8</sup> Jaminan sosial ini ditunjukkan kepada masyarakat Indonesia, termasuk mereka yang bekerja di Indonesia.

Salah satu perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing adalah PT. Primo Indo Ikan yang beralamat di Jalan Ikan Tuna 1 no 1, Pelabuhan Benoa, Denpasar Selatan, Bali. PT. Primo Indo Ikan merupakan perusahaan yang bergerak sebagai produsen ikan segar dan ikan beku seperti cakalang dan ikan tuna untuk kebutuhan export. PT. Primo Indo Ikan didirikan pada tahun 2009 yang awal mulanya berkedudukan di Flores Timur, Nusa Tenggara Timur sebagai kantor pusat. Pada tahun 2012 membuka cabang di Bali. Perusahaan cabang Bali tersebut beralamat di Jalan Ikan Tuna 1 no 1, Pelabuhan Benoa, Denpasar Selatan, Bali. Saat ini jumlah pekerja yang ada di Flores Timur sebanyak 34 pekerja sedangkan di Bali sebesar 105 pekerja ditambah 2 tenaga kerja asing asal Filipina yang bekerja di perusahaan yang terletak di Bali.

Para nelayan ini mengerahkan armada nelayan di kawasan perairan Laut Flores, perusahaan ini menjalankan bisnisnya untuk memenuhi pangsa pasar Amerika Utara, Amerika Selatan, Amerika Tengah dan Asia Tenggara. Oleh karena itu, standart kualitas internasional membuat PT. Primo Indo Ikan harus mempekerjakan tenaga kerja asing yang mayoritas adalah warga negara Filipina, untuk menjadi kepala *Quality Control (QC)* atau *Quality Assurance*. Berdasarkan ethos kerja tinggi yang mereka miliki dan penguasaan bahasa asing yang baik, terutama bahasa Inggris membuat TKA Filipina memiliki pengalaman yang lebih dibandingkan tenaga kerja Indonesia. Akan tetapi yang menjadi permasalahan adalah perjanjian kerja dengan tenaga kerja asing terdapat fasilitas BPJS bagi TKA terkait, namun pada saat pengklaiman BPJS yang akan digunakan oleh TKA yang bekerja di PT. Primo Indo Ikan mengalami masalah bahwa tidak dapat diklaim

---

<sup>8</sup> Priyadi, Unggul. et.al. 2013. *Pendampingan Hukum Hak Pekerja (Usia Produktif) Berdasarkan Hukum*

*Ketenagakerjaan*. Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan. Vol 2 No. 2. Mei. h. 101.

atau digunakan sebagaimana mestinya.

Adapun tenaga kerja asing PT Primo Indo Ikan berjumlah lima (5) orang, dimana tiga (3) orang TKA sudah berakhir masa kontraknya dan dua (2) orang masih menjalankan pekerjaannya sebagai TKA di PT Primo Indo Ikan. Data diri dua tenaga kerja asing tersebut dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel. 1 Tabel Nama Data Diri Tenaga Kerja Asing**

DATA DIRI TENAGA KERJA ASING PT PRIMO INDO IKAN, BENOA					
No	Nama	Jenis Kelamin	Tempat, Tanggal Lahir	Jabatan	Masa Kontrak
1	Alberto Ramirez Sapar	Laki - Laki	Filipina, 25 September 1973	Quality Assurance	September 2019 sampai dengan Agustus 2020
2	Rudelyn Pijio Dimiao	Perempuan	Filipina, 13 Juni 1982		

Maka dari itu, perlu dilakukan penelitian lebih dalam terkait pelaksanaan jaminan sosial yang dipersyaratkan oleh Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada PT. Primo Indo Ikan, Pelabuhan Bena, agar hak tenaga kerja asing terpenuhi. Semakin diterimanya hak dalam memberikan

jaminan sosial kepada tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia, maka semakin berkualitas tenaga kerja asing ini dalam melaksanakan kewajiban mereka di perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini tentu baik untuk tenaga kerja asing maupun tenaga kerja lokal agar memiliki kewajiban yang sama, untuk itu hak jaminan sosial juga harus diperoleh secara adil dan bijaksana.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “jaminan sosial ketenagakerjaan tenaga kerja asing pada pt. primo indo ikan, pelabuhan benoa Bali, dengan rumusan masalah bagaimana pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan tenaga kerja asing pada PT. Primo Indo Ikan, Pelabuhan Bena Bali dan tujuan penelitian in Untuk mengetahui dan memahami pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan tenaga kerja asing pada PT. Primo Indo Ikan, Pelabuhan Bena Bali.

**B. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian empiris. Penelitian

yang dilakukan untuk mengetahui keadaan, gejala-gejala hukum, dan sejauh mana bekerjanya hukum di masyarakat.<sup>9</sup> Jenis penelitian ini mengarah juga pada metode pendekatan yuridis sosiologis. Metode pendekatan yuridis sosiologis dikarenakan permasalahan yang diteliti menyangkut hubungan antara faktor yuridis dan faktor sosiologis. Yuridis artinya pengamalan aturan yang sesuai dengan obyek penelitian sedangkan sosiologis mengarah pada data acuan pendukung di lapangan. Sebagaimana jenis penelitian empiris, penulis menggunakan data primer dan data sekunder. Semua data yang diperoleh dalam penelitian ini didapat dengan teknik studi dokumen dan teknik wawancara. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung di PT. Primo Indo Ikan, Pelabuhan Benoa seperti kontrak kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja asing dan data melalui wawancara dengan pihak yang bersangkutan yaitu pihak perusahaan dan pihak pekerja.

Adapun data sekunder yang dipergunakan adalah bahan hukum primer yang mengacu pada suatu aturan yang mengikat, seperti peraturan perundang-undangan. Penulis menggunakan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Bahan hukum sekunder seperti literatur yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan ditambah bahan hukum tertier yang berasal dari internet sumber resmi dan berkaitan langsung dengan penelitian. Penelusuran analisa dimulai dari pengumpulan bahan yang terkait dengan ketenagakerjaan dan perijinan dalam penggunaan tenaga kerja asing yang kemudian kaitkan dengan

---

<sup>9</sup> Nasution, Bahder Johan. 2016. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Mandar Maju. Bandung. h. 123.

peraturan jaminan sosial dan BPJS terhadap tenaga kerja asing tersebut. Selanjutnya menelaah peraturan tersebut terhadap kasus yang terjadi di PT. Primo Indo Ikan, Pelabuhan Bena dalam memberikan jaminan sosial kepada pihak tenaga kerja asing yang bekerja di PT. Primo Indo Ikan, Pelabuhan Bena Bali.

### C. Pembahasan

Istilah Tenaga Kerja Asing atau disingkat TKA sudah dikenal masyarakat secara luas. Melihat perkembangannya, sebuah perusahaan sudah memakai jasa dari TKA tersebut. Penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia mengalami perubahan sesuai zamannya dari masa penjajahan Belanda hingga saat ini. Tujuannya pun demi adanya peningkatan dampak *income* yang positif bagi suatu perusahaan.<sup>10</sup> Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah setiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk

memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>11</sup> Tanpa mengesampingkan tenaga kerja lokal, kehadiran tenaga kerja asing nyatanya sangat membantu dalam mendukung daya guna pekerjaan terhadap suatu perusahaan. Perbedaan yang terlihat adalah adanya budaya kerja dari negara asalnya yang belum diterapkan di Indonesia, pendidikan tinggi yang dapat diimplementasikan terhadap perusahaan yang ada di Indonesia dan masuknya bahasa asing sebagai penunjang relasi bisnis dalam melebarkan usaha ke manca negara.

Tujuan penggunaan TKA secara luas adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan profesional pada bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja lokal. Selain itu, sebagai tahapan dalam proses pembangunan nasional maupun di daerah dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi serta meningkatkan investasi asing di Indonesia. Walaupun memang pada saat ini ada kewajiban bagi

---

<sup>10</sup> Midah, Agus. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*. Ghalia Indonesia. Bogor. h. 111.

<sup>11</sup> Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung. h. 27.

perusahaan swasta asing atau pun swasta nasional untuk menggunakan tenaga kerja ahli dari bangsa Indonesia sendiri.<sup>12</sup> Namun kehadiran tenaga kerja asing juga turut membantu dalam mengembangkan perusahaan yang ada di Indonesia. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan mabat kemanusiaan. Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Berdasarkan ketentuan pasal 27 UUD 1945, yaitu

setiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam pasal 5 dan pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pasal 42 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Selanjutnya Pasal 43 dalam peraturan yang sama ini menjelaskan bahwa pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Secara keseluruhan Pasal 42 sampai

---

<sup>12</sup> Abdussalam, HR. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Restu Agung. Jakarta. h. 322.

dengan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai penempatan TKA yang diwajibkan memiliki izin mempekerjakan tenaga asing (IKTA). Perijinan penggunaan tenaga kerja asing pada PT. Primo Indo Ikan, Pelabuhan Benoa sudah memenuhi prosedur yang dikeluarkan oleh Pemerintah Pusat melalui Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Selain itu, dalam memperkerjakan TKA dengan pihak Filipina sebagai negara asal TKA bersangkutan tersebut, ada beberapa hal yang tidak luput untuk dilaksanakan oleh Perusahaan, antara lain:

- I. Perjanjian kerja yang disahkan oleh Notaris dan dilegalisir oleh Kementerian Luar Negeri dan HAM;
- II. Kemudian dilegalisir oleh Kedutaan Filipina di Indonesia dan dikirimkan kepada pihak calon TKA;
- III. Pengajuan Kartu Ijin Tinggal Sementara (KITAS);

- IV. Calon TKA harus mengambil KITAS di Kedutaan Besar Filipina atas Indonesia dengan menunjukkan perjanjian kerja yang sudah dilegalisir; dan
- V. Melaporkan diri ke POEA, dan pihak agency akan mengeluarkan formulir yang harus diisi oleh perusahaan. Setelah formulir diisi, maka ijin kerja dari TKA yang bersangkutan dapat digunakan sebagaimana mestinya.<sup>13</sup>

Berdasarkan data dari perusahaan, terdapat lima (5) tenaga kerja asing pada PT. Primo Indo Ikan, Pelabuhan Benoa dimana tiga (3) TKA sudah berakhir masa kontrak kerjanya dan dua (2) TKA masih menjalankan pekerjaannya di dalam perusahaan yang berlokasi di Pelabuhan Benoa ini. Adapun dua orang TKA tersebut adalah Alberto Ramirez Sapar (Laki-laki) dan Rudelyn Pijio Dimiao (Perempuan). Hasil wawancara dengan Rudelyn Pijio Dimiao mengatakan bahwa

---

<sup>13</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Yani. Direktur PT. Primo Indo Ikan Pelabuhan Benoa. Rabu, 22 Januari 2020.

alasan utamanya bekerja di Indonesia adalah karena mendapatkan rekomendasi dari rekan kerjanya di negara asalnya, Filipina. Selain itu, ia melihat PT. Primo Indo Ikan, Pelabuhan Benoa ini menurutnya sangat baik dalam memperkerjakan tenaga kerja asing di Indonesia. Ia pun melamar di bagian *Quality Assurance* dan diterima oleh perusahaan. Segala dokumen yang diminta dalam kontrak kerja sudah dipenuhi, hanya saja dalam pemenuhan hak sebagai pekerja di Indonesia yang mengalami masalah. Sebagai tenaga kerja asing, ia merasakan kesulitan dalam pengklaiman BPJS di Indonesia.<sup>14</sup>

Pasal 3 ayat (3) dalam Perjanjian Kerja Penggunaan Tenaga Kerja Asing untuk Jabatan Tertentu dan Waktu Tertentu pada PT. Primo Indo Ikan, Pelabuhan Benoa dengan pihak tenaga kerja asing asal Filipina menjelaskan bahwa pihak kedua berhak atas polis asuransi di perusahaan asuransi berbadan hukum Indonesia bagi TKA yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan dan/atau

menjadi peserta program Jaminan Sosial Nasional bagi TKA yang bekerja lebih dari enam bulan. Kemudian Pasal 4 dalam perjanjian kerja ini juga menjelaskan bahwa pihak pertama wajib membayarkan upah/gaji kepada pihak kedua dan mengikutsertakan pihak kedua dalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan dan/atau polis asuransi di perusahaan asuransi berbadan hukum Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3. Perjanjian kerja ini pun sudah dengan jelas menerangkan bahwa pihak perusahaan seharusnya mendaftarkan pihak pekerja baik tenaga kerja lokal maupun tenaga kerja asing dalam pendaftaran jaminan sosial atau BPJS dalam lingkungan kerja mereka.

Pasal 15 ayat (1) UU BPJS menerangkan bahwa Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pkerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan

---

<sup>14</sup> Hasil wawancara dengan Rudelyn Pijio Dimiao. *Quality Assurance* PT. Primo Indo Ikan Pelabuhan Benoa. Rabu, 22 Januari 2020.

program Jaminan Sosial yang diikuti. Pasal ini ingin menjelaskan bahwa suatu perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja baik tenaga kerja lokal maupun tenaga kerja asing wajib untuk mendaftarkan BPJS guna menjamin kehidupan sosial para pekerja. Selaras dengan Pasal 19 ayat (1) UU BPJS yang menjelaskan bahwa pemberi kerja wajib memungut iuran yang menjadi beban peserta dari pekerjaannya dan menyetorkan kepada BPJS. Peserta yang dimaksud dalam pasal ini adalah sesuai dengan Pasal 1 angka 4 UU BPJS yaitu mereka yang bekerja pada pemberi kerja termasuk tenaga kerja asing paling singkat 6 bulan. Pasal 19 ayat (2) menjelaskan lebih lanjut bahwa pemberi kerja wajib membayar dan menyetor iuran yang menjadi tanggungjawabnya kepada BPJS. Mengacu pada aturan dalam berbagai pasal ini jelas terlihat bahwa ketentuan dalam penyelenggaraan BPJS bagi suatu perusahaan terhadap tenaga kerja yang bekerja di dalamnya sudah tertera dengan sangat

jelas. Selanjutnya adalah bagaimana dari pihak pemberi kerja tersebut dalam menjalankan aturan yang ada tersebut untuk dipergunakan dan dijalankan sebagaimana mestinya. Sasaran utama adalah dalam pembangunan ketenagakerjaan untuk menjamin hak-hak tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminatif atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>15</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yani selaku Direktur PT. Primo Indo Ikan, Pelabuhan Bena, menjelaskan bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan dalam penerapan jaminan sosial antara tenaga kerja asing dengan tenaga kerja lokal. Beliau membenarkan bahwa dengan adanya tenaga kerja asing dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan dari suatu perusahaan. Selama ini TKA di dalam perusahaan

---

<sup>15</sup> Charda, Ujang. 2010. *Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Anak Yang Bekerja Di Luar Hubungan Kerja Pada Bentuk Pekerjaan Terburuk*.

Syiar Hukum Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung. Vol. 7 No. 2. Juli. h. 123-124.

diikutsertakan dalam BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan sesuai dengan perjanjian kerja dari Philipina dengan Indonesia. Perjanjian kerja ini bernama Philippine Overseas Employment Administration (POEA).<sup>16</sup> Akan tetapi, yang terjadi secara fakta di lapangan adalah tidak terjadinya pengklaiman BPJS terhadap tenaga kerja asing bersangkutan Sehingga ada kendala dan faktor penghambat yang dapat disangkakan terhadap pihak perusahaan yang menjadi sebuah kelalaian.

Peristiwa tenaga kerja asing yang bekerja di PT. Primo Indo Ikan, Pelabuhan Benoa ini dapat dilihat bahwa terdapat permasalahan dalam pemenuhan hak jaminan sosial sebagai pekerja di Indonesia dalam hal pengklaiman BPJS yang ternyata belum didaftarkan oleh perusahaan tempatnya bekerja. Sehingga secara perlindungan hukum terhadap tenaga kerja asing patut untuk dipertanyakan. Padahal, perusahaan berhak

memperhatikan kesejahteraan sosial para tenaga kerja yang bekerja di perusahaan yang ada di Indonesia. Negara Indonesia sendiri menjelaskan bahwa kesejahteraan sosial diatur juga di dalam ketentuan BAB XIV tentang Perekonomian Nasional dan Kesejahteraan Sosial Pasal 34 (2) UUD 1945, menyatakan “bahwa negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Indonesia sebagai negara kesejahteraan bertanggung jawab untuk pemenuhan kesejahteraan warga negaranya, karena ciri utama dari negara kesejahteraan adalah munculnya kewajiban negara untuk mewujudkan kesejahteraan umum bagi warga negaranya.<sup>17</sup>

Selanjutnya jika dilihat dari sisi pertanggungjawaban dalam kasus ini yang harus bertanggung jawab adalah pihak perusahaan. Hal ini didasarkan pada Pasal 15 ayat (1) UU BPJS yang

---

<sup>16</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Yani. Direktur PT. Primo Indo Ikan Pelabuhan Benoa. Rabu. 22 Januari 2020.

<sup>17</sup> Afifah, Wiwik dan Hidayati, Titik Sri. 2016. *Jaminan Sosial Bagi Pekerja Rumah*

*Tangga*. Mimbar Keadilan. Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Januari – Juli. h. 58.

sudah dijelaskan terlebih dahulu. Sehingga perusahaan dalam hal ini PT. Primo Indo Ikan, Pelabuhan Benoa wajib untuk mempertanggungjawabkan akibat kelalaian terkait tidak terdaftarnya tenaga kerja asing pada BPJS untuk memberikan jaminan sosial sebagai hak yang diperoleh tenaga kerja asing di Indonesia. Jaminan sosial merupakan hak dari pekerja untuk mendapatkan perlindungan dan merupakan kewajiban dari pengusaha untuk memberikan perlindungan kepada pekerja.<sup>18</sup> Hak untuk bekerja (*the right to work*) dan hak-hak dalam pekerjaan (*the rights in work*) bukan hanya sebagai hak sosial ekonomi, melainkan juga merupakan hak-hak manusia yang fundamental (*fundamental human rights*).<sup>19</sup> Hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja merupakan Hak Asasi Manusia. Perlindungan dan pemenuhan hak

tersebut memberikan arti penting bagi pencapaian standar kehidupan yang layak. Pemerintah memiliki kewajiban untuk merealisasikan hak itu dengan sebaik-baiknya.<sup>20</sup> Selain menyelaraskan hak suatu pekerja, tuntutan keadilan di dalam suatu negara hukum yang memperhatikan kesejahteraan masyarakat juga menjadi sorotan, termasuk mereka yang bekerja di Indonesia.

Hasil wawancara dengan Ibu Yani menambahkan bahwa pengklaiman BPJS yang dilakukan TKA sebagai tenaga kerja di Perusahaan yang dipimpinnya tersebut dapat diakui mengalami kekurangan dan menjadi masalah. Beliau mengakui bahwa permasalahan ini dapat terjadi karena adanya *miss* komunikasi antara dia dengan bagian HRD yang diminta untuk mendaftarkan BPJS terkait tenaga kerja asing tersebut. Selain itu,

<sup>18</sup> Agus, Dede. 2014. *Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja*. Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten. Vol 1 No. 8. Januari–Maret. h. 55.

<sup>19</sup> Chotidjah, Nurul. 2003. *“Perlindungan Hak Asasi Manusia Mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Kaitannya dengan Lingkungan*

*Hidup”*. Jurnal Ilmu Hukum Litigasi Fakultas Hukum UNPAS Bandung. Vol 4 No. 3 Oktober. 2003. h. 231.

<sup>20</sup> Irawan, Andrie. 2017. *“Peranan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Penyandang Disabilitas Korban Kekerasan”*. Jurnal Ilmiah Hukum De’Jure: Kajian Ilmiah Hukum, Vol 2 No. 2. h. 204-210.

kesibukan perusahaan dalam memproduksi dan mengirim hasil perusahaan ke negara lain juga menjadi penyebab lain dari keterlambatan pendaftaran BPJS terhadap TKA yang bekerja di perusahaannya tersebut. Permasalahan ini tidak diketahui dikarenakan belum ada laporan dari dinas ketenagakerjaan. Seharusnya TKA perusahaan kami dapat melaporkan ke pihak terkait agar kami mendapatkan sanksi sesuai kelalalian dari perusahaan.<sup>21</sup>

Kebijakan terkait hak asasi tenaga kerja secara mendasar diatur dalam UUD 1945 Pasal 28 D, menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Ketentuan tersebut memberi jaminan kepada seluruh tenaga kerja di Indonesia atas hak-haknya untuk mendapatkan kehidupan yang layak dari pekerjaannya.<sup>22</sup> Begitu juga dengan tenaga kerja asing yang

bekerja di Indonesia juga mengharapkan kehidupan yang layak dan kesejahteraan bagi kehidupannya dalam dunia pekerjaannya. Sejatinya tenaga kerja asing datang pada perusahaan yang bersangkutan untuk memberikan kontribusi positif bagi perusahaan tersebut. Kehadiran tenaga kerja asing ini juga memberikan dampak dalam pembangunan perekonomian bagi tenaga kerja lokal dalam menyerap ilmu ketrampilan dan jiwa etos kerja dari budaya asing yang ada dalam perusahaan. Hal ini tentu baik dalam langkah meregenerasi kepemimpinan yang awal mula dijalankan oleh tenaga kerja asing yang kemudian sewaktu-waktu akan dipimpin oleh tenaga kerja lokal. Tentu hal ini menjadi catatan perusahaan untuk dapat lebih serius memperhatikan hak mereka setelah mampu menjalankan kewajiban dengan penuh tanggung jawab dan mampu memberikan ilmu kepada tenaga kerja lokal yang terus berkembang.

---

<sup>21</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Yani. *Loc. Cit.*

<sup>22</sup> Phahlevy, Rifqi Ridlo. et.al. 2015. *Perlindungan Hak Tenaga Kerja Asing Pasca Lahirnya Undang-Undang Nomor 6*

*Tahun 2012 Di Kabupaten Sidoarjo*, Jurnal Ilmu Hukum Rechtsidee FH. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Vol 2 No. 1 Januari-Juni. H. 31.

Pengakuan di Indonesia, bahwa jaminan sosial merupakan hak konstitusional warga negara ditunjukkan oleh UUD Negara RI Tahun 1945 amandemen keempat pasal 28H yaitu bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial. UUD 1945 ini juga menunjukkan bahwa penyelenggaraan jaminan sosial merupakan tanggung jawab negara dimana pada pasal 34 ayat (2) menyatakan Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan. Melihat pentingnya penyelenggaraan jaminan sosial di suatu negara, maka perlu ditinjau sejauh mana keberhasilan negara dalam melaksanakannya. Negara dan masyarakat berkepentingan untuk mengetahui kinerja ini karena akan berdampak pada keamanan ekonomi suatu bangsa. Peraturan perundang-undangan di Indonesia memberikan pengertian yang cukup luas atas jaminan sosial. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem

Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyatakan bahwa jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak.<sup>23</sup> Seluruh rakyat yang dimaksud adalah termasuk tenaga kerja baik tenaga kerja asing maupun tenaga kerja lokal yang bekerja di Indonesia.

Melihat kasus yang terjadi dan berpedoman pada peraturan terkait yaitu UU BPJS dalam Pasal 17 ayat (1) telah menjelaskan bahwa Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2), dan setiap orang yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dikenai sanksi administratif. Adapun sanksi administrasi yang dimaksud telah diatur dalam Pasal 17 ayat (2) adalah teguran tertulis, denda dan tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

---

<sup>23</sup> Arianto, Bimo. *Op.Cit.* h. 59.

Sanksi teguran tertulis dan denda akan diberikan oleh pihak BPJS sedangkan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu akan dilakukan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah atas permintaan dari pihak BPJS. Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan yang terjadi pada PT. Primo Indo Ikan, Pelabuhan Benoa, dapat dilihat bahwa perusahaan yang bergerak di bidang ikan cakalang ini harus menerima sanksi administrasi dari pihak BPJS akibat adanya pengklaiman BPJS yang gagal dilakukan oleh para pekerja mereka yang terkategori sebagai tenaga kerja asing. Hal ini guna memberikan efek jera suatu perusahaan agar memperhatikan kesetaraan hak asasi yang diperoleh oleh seluruh elemen tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan PT. Primo Indo Ikan, Pelabuhan Benoa.

Lebih lanjut, pihak Dinas Ketenagakerjaan juga lebih memperketat dalam memperhatikan kesejahteraan para pekerja di Indonesia dalam memperhatikan

berkas-berkas perjanjian kontrak kerja hingga berkas pendaftaran BPJS. Hal ini guna mengurangi masalah yang terjadi diakhir masa kontrak kerja mereka berakhir ketika para pekerja ingin mengambil hak yang seharusnya mereka dapatkan. Sejatinya tujuan perlindungan kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.<sup>24</sup> Selain itu, adanya pendataan berkala dan pengawasan maksimal untuk membantu tenaga kerja memperoleh jaminan sosial dalam pekerjaan mereka. Ditambah dengan kelengkapan administrasi perusahaan dalam mendaftarkan BPJS juga perlu diperhatikan agar tidak adanya data yang kurang yang mengakibatkan kelalaian dari sebuah perusahaan. Pemerintah harus tegas dalam pemberian sanksi bagi perusahaan yang melanggar aturan sesuai UU BPJS. Hal ini guna menjaga nama baik dihadapan tenaga kerja asing

---

<sup>24</sup> Putra, Pamungkas Satya. 2019. *Aksesibilitas Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Karawang*. Mimbar Hukum

Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang. Vol 31 No 2. Juni. h. 211.

mancanegara yang ingin bekerja di Indonesia.

#### **D. Simpulan dan Saran**

PT. Primo Indo Ikan, Pelabuhan Bena sebagai perusahaan yang memiliki dua tenaga kerja asing di jabatan *Quality Assurance* berdasarkan hasil wawancara tidak memperoleh jaminan sosial yang baik. Salah satu pelaksanaan jaminan sosial yang gagal dilakukan perusahaan ini adalah tidak terdaftarnya kedua tenaga kerja asing dalam program BPJS yang terlaksana di Indonesia walaupun telah diatur dalam kontrak kerja. Sehingga PT. Primo Indo Ikan, Pelabuhan Bena Bali seharusnya memperoleh sanksi administrasi sesuai aturan Pasal 17 ayat (1) UU BPJS. Adapun yang tertera jelas dalam Pasal 17 ayat (2) UU BPJS adalah sanksi administrasi yang diperoleh yaitu sanksi teguran tertulis, denda, dan tidak mendapat pelayanan publik dari Pemerintah.

Saran dari penulis sebaiknya pemerintah dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan harus melakukan pengawasan terhadap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja asing di Indonesia. Hal ini guna

membantu terpenuhinya jaminan sosial bagi TKA yang bekerja di Indonesia. tenaga kerja asing pada perusahaan di Indonesia. Selain itu, pemerintah tegas dalam memberikan sanksi bagi perusahaan yang melanggar ketentuan dalam aturan BPJS.

#### **Daftar Pustaka**

##### **Buku**

- Abdussalam, HR. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Restu Agung. Jakarta.
- HR, Ridwan. (2003). *Hukum Administrasi Negara*. UUI Press. Yogyakarta.
- Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Midah, Agus. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Nasution, Bahder Johan. 2016. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Mandar Maju. Bandung.
- Saliman, Abdul R. 2016. *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan teori dan contoh kasus*. Prenamedia. Jakarta.

- Sumarprihatiningrum, C. 2006. *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. HIPSMLI. Jakarta.
- Uwiyono, Aloysius. et al. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Jurnal**
- Agus, Dede. 2014. *Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja*. Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten. Vol 1 No. 8. Januari–Maret.
- Afifah, Wiwik dan Hidayati, Titik Sri. 2016. *Jaminan Sosial Bagi Pekerja Rumah Tangga*. Mimbar Keadilan. Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Januari – Juli.
- Arianto, Bimo. 2017. *Menakar Keberhasilan Penyelenggaraan Jaminan Sosial*, Jurnal Institut BPJS Ketenagakerjaan Jakarta. Vol 2 No. 1 November.
- Arliman, Laurensius. 2017. *Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Selat Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang. Vol 5 No. 1 Oktober.
- Charda, Ujang. 2010. *Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Anak Yang Bekerja Di Luar Hubungan Kerja Pada Bentuk Pekerjaan Terburuk*. Syiar Hukum Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung. Vol. 7 No. 2. Juli.
- Chotidjah, Nurul. 2003. *“Perlindungan Hak Asasi Manusia Mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Kaitannya dengan Lingkungan Hidup”*. Jurnal Ilmu Hukum Litigasi Fakultas Hukum UNPAS Bandung. Vol 4 No. 3 Oktober.
- Irawan, Andrie. 2017. *“Peranan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Penyandang Disabilitas Korban Kekerasan”*. Jurnal Ilmiah Hukum De’Jure: Kajian Ilmiah Hukum, Vol 2 No. 2. September.

Phahlevy, Rifqi Ridlo. et.al. 2015. *Perlindungan Hak Tenaga Kerja Asing Pasca Lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 Di Kabupaten Sidoarjo*, Jurnal Ilmu Hukum Rechtsidee FH. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Vol 2 No. 1 Januari-Juni.

Priyadi, Unggul. et.al. 2013. *Pendampingan Hukum Hak Pekerja (Usia Produktif) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan*. Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan. Vol 2 No. 2. Mei.

Putra, Pamungkas Satya. 2019. *Aksesibilitas Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Karawang*. Mimbar Hukum Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Kerawang. Vol 31 No 2. Juni.

### **Wawancara**

Wawancara dengan Ibu Yani. Direktur PT. Primo Indo Ikan Pelabuhan Benoa. Rabu. 22 Januari 2020.

Wawancara dengan Rudelyn Pijio Dimiao. *Quality Assurance* PT. Primo Indo Ikan Pelabuhan Benoa. Rabu. 22 Januari 2020

### **Internet**

Hipwee.com. 2018. *Tak Hanya Indonesia, Ini-4-Negara Asean Yang Paling Banyak Sumbangkan Tenaga Kerja Domestik*.<https://www.hipwee.com/feature/tak-hanya-indonesia-ini-4-negara-asean-yang-paling-banyak-sumbangkan-tenaga-kerja-domestik/> diakses pada tanggal 27 Agustus

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial. Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 2004

Nomor 150.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja

No.16 Tahun 2015 tentang Tata

Cara Penggunaan Tenaga Kerja

Asing. Berita Negara Republik

Indonesia Tahun 2015 Nomor

964