NEOCLASSICAL LEGAL REVIEW: JOURNAL OF LAW AND CONTEMPORARY ISSUES
Journal homepage: https://talenta.usu.ac.id/nlr



Hak dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing Pasca-PHK: Komparasi Pemikiran Hukum Indonesia dan Filipina Berdasarkan Putusan Nomor 347 K/Pdt.Sus-PHI/2020

Rights and Legal Protection for Foreign Workers Following Layoffs: A Comparison of Indonesian and Philippine Legal Perspectives Based on Decision No. 347 K/Pdt.Sus-PHI/2020

Dinda Adistya Nugraha[*1], Reynaldi Susilo[2], Mohammad Ghuffran[3]
[1,3]*Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara, Medan, 20155, Indonesia*
[2]*RSPPN Panglima Besar Soedirman, Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, Jakarta, 12330, Indonesia*
[*]Corresponding Author: nugraha.adistya@usu.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:
Received 03 Agustus 2026
Revised 21 Oktober 2026
Accepted 22 Oktober 2026
Available online 15 November 2026

E-ISSN: 2964-4011

How to cite:
Nugraha, D. A. (2026). Hak dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing Pasca-PHK: Komparasi Pemikiran Hukum Indonesia dan Filipina Berdasarkan Putusan Nomor 347 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Neoclassical Legal Review: Journal of Law and Contemporary Issues, 5(2), 125-134.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International.
(10.32734/nlr-jolci.v5i2.25506)

ABSTRACT

The acceleration of globalization and investment has increased the involvement of Foreign Workers (TKA) in the national economy. However, this situation introduces legal complexities, particularly regarding legal protection and the fulfillment of foreign workers' rights upon Termination of Employment (PHK). This study aims to analyze the legal protection for foreign workers facing termination in Indonesia based on the Supreme Court Decision Number 347 K/Pdt.Sus-PHI/2020 and compare it with the labor law system in the Philippines. This study employs a normative legal research method using a statutory approach, a case approach, and a comparative approach. The findings indicate significant differences between the legal regimes of Indonesia and the Philippines. In Indonesia, foreign workers can only be employed under Fixed-Term Employment Contracts (PKWT) and are thus not entitled to severance pay; however, they are entitled to compensation for the remaining contract period, bounded by the validity of their work permit (IMTA/RPTKA). Conversely, in the Philippines, under the Labor Code of the Philippines (Presidential Decree No. 442), foreign workers enjoy security of tenure and are entitled to separation pay or reinstatement with backwages if terminated illegally. The implications of Decision No. 347 K/Pdt.Sus-PHI/2020 reinforce the principles of legal certainty and proportionality, where compensation for foreign workers is determined by the legal period of their valid work permit. This comparative analysis serves as a benchmark for labor law reform in Indonesia to ensure legal certainty aligned with international standards.
Keyword: Legal Protection, Foreign Workers, Termination of Employment.

ABSTRAK

Meningkatnya arus globalisasi dan investasi mendorong keterlibatan Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam perekonomian nasional. Namun, kondisi ini menimbulkan kompleksitas hukum, khususnya terkait perlindungan hukum dan pemenuhan hak TKA saat terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi TKA yang mengalami PHK di Indonesia berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 347 K/Pdt.Sus-PHI/2020 serta membandingkannya dengan sistem hukum ketenagakerjaan di Filipina. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan komparatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan mendasar antara rejim hukum Indonesia dan Filipina. Di Indonesia, TKA hanya dapat diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sehingga tidak berhak atas uang pesangon, namun berhak atas ganti rugi sisa masa kontrak yang disesuaikan dengan batas waktu izin kerja (IMTA/RPTKA). Sementara di Filipina, di bawah *Labor Code of the*

Philippines (Presidential Decree No. 442), TKA memperoleh jaminan *security of tenure* dan berhak atas *separation pay* atau pemulihan kerja (*reinstatement*) beserta upah penuh jika PHK dilakukan secara tidak sah. Implikasi Putusan No. 347 K/Pdt.Sus-PHI/2020 mempertegas pentingnya asas kepastian hukum dan proporsionalitas, di mana besaran kompensasi ganti rugi TKA diukur berdasarkan legalitas sisa masa izin kerja yang berlaku. Perbandingan ini dapat menjadi acuan bagi reformasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia agar memberikan kepastian hukum yang selaras dengan standar internasional.
Keyword: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Asing, Pemutusan Hubungan Kerja.

1. Pendahuluan

Globalisasi yang ditandai oleh liberalisasi ekonomi telah mendorong terbentuknya pasar dunia yang semakin terbuka, termasuk dalam pergerakan tenaga kerja. Perkembangan tersebut membawa perubahan mendasar pada struktur dan pola hubungan kerja, sekaligus menghadirkan tantangan bagi hukum ketenagakerjaan dalam menjamin kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan bagi pekerja. Oleh karena itu, kebebasan ekonomi dan mobilitas tenaga kerja perlu diimbangi dengan pengaturan hukum yang adaptif dan berkeadilan agar kepentingan dunia usaha tetap terakomodasi tanpa mengabaikan hak, kesejahteraan, dan martabat pekerja (Agusmidah, 2018). Globalisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan akan sangat diperlukan, baik di tingkat lokal maupun internasional. Hal ini tentunya akan berdampak signifikan bagi perekonomian suatu wilayah dan dunia (Disnakertrans NTB, 2023). Untuk menjamin kesejahteraan penduduknya, pemerintah berkewajiban menyelenggarakan fungsi negara melalui kebijakan dan program yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pokok masyarakat, peningkatan kualitas hidup, serta pemerataan kesejahteraan sosial (Fithri, 2021). Oleh karena itu, Indonesia tidak dapat mencegah masuknya tenaga kerja asing karena merupakan bagian dari masyarakat global dan tidak dapat dipisahkan dari kemajuan era globalisasi (Zulfikar et al., 2023).

Pembangunan di level nasional ditujukan untuk meningkatkan mutu serta harkat, martabat, dan kemampuan individu, dengan keyakinan bahwa hal ini akan membangun masyarakat yang makmur, Bahagia, dan berkeadilan, baik dari segi materi maupun kebathinan seseorang. Termasuk dalam elemen yang tidak bisa dipisahkan dari diri seseorang, yakni pengembangan sektor pekerjaan sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Signifikansi pekerja dalam pembangunan semakin vital dalam konteks pembangunan nasional di berbagai wilayah dan belahan dunia. Dimana hal ini dapat terlihat melalui penigkatan era teknologi yang semakin berkembang pesat khususnya dalam sektor korporasi sehingga menimbulkan tantangan dan komplektifitas resiko yang tercipta. Pada masa penjajahan Belanda, istilah buruh disematkan kepada mereka yang tenaganya dieksploitasi dalam pekerjaan industri dan perkebunan. Namun, istilah buruh saat ini bagi mereka yang bekerja dapat disebut sebagai tenaga kerja, pekerja, dan/atau buruh. Selain ketiga istilah tersebut, di Indonesia juga dikenal istilah Tenaga Kerja Asing atau disingkat TKA. Penyebutan TKA ini mengacu bagi mereka sebagai pekerja dan individu yang berasal dari belahan dunia bukan sebagai warga negara Indonesia yang berkerja untuk memproduksi barang atau jasa (Agusmidah, 2018, p. 349).

Indonesia sebagai negara berkembang membutuhkan investasi asing dalam situasi saat ini peranan ini sangat penting bagi perekonomian (Djazuli, 2021). Investasi asing di Indonesia semakin meningkat, sehingga meningkatkan kebutuhan akan tenaga kerja asing sementara, khususnya di bidang-bidang yang sangat dibutuhkan. Selain itu, seiring perkembangan zaman saat ini, kebutuhan ekonomi ASEAN menjadi pemicu utama yang membuka peluang bagi tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia. Selain itu, hal ini tidak hanya membuka lapangan kerja bagi TKA, tetapi juga selaras dengan pemberian kesempatan bagi individu atau pekerja asal Indonesia untuk bekerja di negara-negara ASEAN dan luar negeri. Namun kenyataannya kehadiran TKA ini juga memberikan dampak negatif dan merupakan saingan utama bagi pekerja dalam negeri, hal ini berdampak pada hak-hak normatif bagi pekerja dalam negeri (Zuliana & Triadi, 2023).

Diperbolehkannya tenaga kerja asing di Indonesia untuk bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga ahli yang belum sepenuhnya tersedia di dalam negeri, meningkatkan investasi, serta mendorong transfer ilmu pengetahuan dan teknologi kepada tenaga kerja Indonesia. Kehadiran tenaga kerja asing diharapkan dapat membantu meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing Perusahaan, khususnya pada sektor-sektor yang membutuhkan keahlian khusus. Selain itu, penggunaan tenaga kerja asing juga diharapkan dapat memberikan kesempatan bagi tenaga kerja Indonesia untuk memperoleh pengetahuan,

keterampilan, dan pengalaman kerja melalui proses pendampingan dan alih teknologi. Dengan demikian, keberadaan tenaga kerja asing tidak dimaksudkan untuk menggantikan tenaga kerja lokal, melainkan untuk mendukung pembangunan ekonomi nasional sekaligus meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Diperbolehkannya tenaga kerja asing bekerja di Indonesia bertujuan untuk meningkatkan penanaman modal asing di dalam negeri dan mendorong percepatan pembangunan nasional melalui transfer teknologi serta peningkatan keahlian, khususnya di sektor industri (Disnakermobduk Aceh, 2023). Meskipun begitu penggunaan TKA masih menjadi dilema yang sulit bagi pemerintah Indonesia. Adapun badan hukum yang dapat mempekerjakan TKA yaitu (Rahmatika & Annazah, 2020): (1) Lembaga pemerintah, perwakilan negara asing, serta organisasi internasional; (2) Perusahaan swasta milik asing yang menjalankan usahanya di Indonesia; (3) Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia; (4) Badan hukum yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) atau yayasan yang dibentuk berdasarkan hukum Indonesia, maupun badan usaha asing yang telah terdaftar pada instansi berwenang. Ketentuan ini tidak berlaku bagi PT perseorangan, lembaga yang bergerak di bidang sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan; badan usaha lain sepanjang peraturan perundang-undangan memperbolehkan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA); serta perusahaan yang bergerak di bidang jasa impresariat. Impresariat adalah fungsi atau kegiatan pengurusan dan penyelenggaraan pertunjukan hiburan, seperti seni, musik, dan olahraga.

Berlandaskan pada aturan hukum, Indonesia merupakan negara yang hak asasi manusianya diakui dan dijunjung tinggi secara konsisten (Kuriawan, 2018). Tentu saja, hukum dan peraturan Indonesia mengatur perlindungan dan pengakuan terhadap tenaga kerja internasional. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 merupakan peraturan yang mengatur tata cara penggunaan tenaga kerja asing. Upaya mengurangi dampak risiko yang mungkin terjadi pada tenaga kerja internasional, seperti pemutusan hubungan kerja (PHK), serta menjaga agar pemanfaatan tenaga kerja asing (yang juga dikenal sebagai modal asing) tetap seimbang dengan tenaga kerja lokal. Selain itu, tujuan hal ini adalah untuk melindungi tenaga kerja internasional yang dipekerjakan di Indonesia. Oleh karena itu, terwujudnya keadilan dan kejelasan hukum sangat bergantung pada perlindungan hukum yang memadai. Menurut Muhammad Hanif Ramadhan, pemberi kerja tenaga kerja asing wajib mengurus Surat Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) dan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) (Ramadhan, 2022). Selain itu, tenaga kerja asing saat ini dilindungi secara hukum melalui Peraturan Pemertintah Nomor. 34 Tahun 2021, yang memberikan hak terhadap perusahaan memilih tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping bagi TKA (Taufik et al., 2024).

Peningkatan jumlah tenaga kerja asing yang tersebar di berbagai daerah diperkirakan akan memengaruhi pendapatan awal daerah tersebut (Rosidin, 2021). Namun keberadaan mereka di Indonesia tidak serta merta memberikan dampak negatif. Adapun tujuan penempatan TKA di Indonesia adalah sebagai berikut: (1) menciptakan tenaga kerja terampil dan profesional yang belum terpenuhi oleh WNI; (2) meningkatkan pembangunan nasional; (3) meningkatkan investasi asing sebagai modal pembangunan di Indonesia; dan (4) membuka lapangan kerja yang lebih luas bagi warga negara Indonesia.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan peristiwa yang ditakuti oleh karyawan yang masih bekerja (Apriawal, 2022). Adapun kasus yang dapat dijadikan contoh bagaimana Indonesia menyelesaikan kasus PHK terhadap TKA berdasarkan Undang-Undang yang berlaku, serta pengesahan RPTKA dan instrumen Notifikasi, terdapat dalam Putusan Nomor 347 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Dalam putusan ini, Joel Raymundo Alviar, seorang warga negara Filipina, menuntut PT Hevilift Aviation Indonesia untuk membayar sisa upah dari kontrak kerja yang belum dibayarkan karena ia diberhentikan sebelum kontraknya berakhir. Pihak Hevilift pun mengajukan kasasi, akan tetapi Mahkamah Agung menolak permohonan tersebut dan hanya mengoreksi putusan sebelumnya serta memerintahkan PT Hevilift untuk membayar kompensasi upah sisa sampai berakhirnya masa Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA). Dapat terlihat bahwa perlindungan hukum bagi TKA memberikan dampak yang bermanfaat dalam memperjuangkan hak dan kewajiban mereka. Namun, perlu digarisbawahi bahwa hal ini belum tentu terjadi di negara asal penggugat dalam kasus tersebut apabila situasi dan kondisi terjadi secara terbalik, di mana Tenaga Kerja Indonesia (TKI) memperjuangkan hak dan kewajibannya di Filipina karena adanya perbedaan regulasi dan mekanisme penyelesaian di tiap-tiap negara.

Kajian hukum terdahulu tentang analisis perlindungan hukum pekerja pasca PHK telah dilakukan oleh Niru Anita Sinaga kisaran di era 2014 (Sinaga, 2014). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 digunakan

dalam penanganan PHK, berdasarkan hasil kajian. Besaran uang penghargaan masa kerja, besaran uang penghargaan masa kerja, dan besaran uang penempatan hak termaktub dalam Pasal 156 Ayat 1 sampai dengan Ayat 5 dalam Undang-undang ini.

Penelitian lain oleh Eka Putri T. M., dkk. (2024) yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak TKA di Kabupaten Banggai. Hal ini berkaitan dengan akhir kajian, perjanjian kerja, perizinan, pengawasan, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dan sanksi administratif, yang merupakan upaya perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing. Setiap tenaga kerja asing memerlukan paspor, visa, Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing (IMTA) dan Rencana Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) perusahaan dapat diberikan perlindungan yang baik (T.M. et al., 2024).

Sumber inovasi dalam penelitian ini adalah studi kasus Putusan No. 347 K/Pdt.Sus-PHI/2020 yang menganalisis perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing dalam situasi PHK di Indonesia dan Filipina. Penelitian ini menghasilkan kemajuan teoritis dengan memperluas pengetahuan kita tentang hukum perdata internasional terkait pemutusan hubungan kerja tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia. Temuan penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian lebih lanjut tentang hukum perdata internasional serta menjadi sumber data untuk pengembangan hukum yang berkaitan dengan perekrutan tenaga kerja asing. Mengkaji Putusan No. 347 K/Pdt.Sus-PHI/2020 yang memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing di Indonesia jika terjadi PHK merupakan salah satu tujuan penelitian ini. Penerapan putusan ini untuk membela hak-hak pekerja asing di Indonesia juga diberikan, dan dilakukan perbandingan antara perlindungan ini dengan sistem hukum Filipina. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing dalam kasus PHK di Indonesia? Bagaimana perbandingan antara sistem hukum di Indonesia dengan di Filipina terkait PHK bagi TKA? Dan bagaimana implikasi Putusan No. 347 K/Pdt.?Sus-PHI/2020 terhadap kebijakan dan perlindungan hak-hak TKA di Indonesia?

2. Metode

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian hukum normatif. Penelitian yang menggunakan sumber pustaka atau literatur sekunder dikenal sebagai penelitian hukum normatif. Tulisan ini mengkaji perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja asing (TKA) yang diberhentikan di Indonesia dan Filipina, berdasarkan hasil peninjauan kembali atas Putusan Nomor 347 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Penelitian ini bersifat hukum normatif. Penelitian ini juga menggunakan teks hukum primer, sekunder dan tersier. Dalam hal ini merupakan data sekunder yang digunakan dalam penulisan penelitian ini. Sehingga, untuk menilai kualitas konten hukum, data dikumpulkan melalui penelitian pustaka dengan *Statute Approach* (Pendekatan Perundang-undangan). *Case Approach* (Pendekatan Kasus-Putusan No. 347 K/Pdt.Sus-PHI/2020) dan *Comparative Approach* (Pendekatan Perbandingan Hukum Indonesia–Filipina).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing Dalam Kasus PHK Di Indonesia

Mempekerjakan tenaga kerja asing merupakan praktik yang sering dilakukan oleh pelaku usaha di Indonesia, baik usaha besar maupun kecil. Agar Indonesia dapat bergabung dengan WTO, opsi penerimaan tenaga kerja asing (TKA) harus tersedia (Mashari & Sanusi, 2024). Hal ini juga didukung oleh pembentukan ASEAN-China *Free Trade Area*, yaitu perjanjian perdagangan bebas antara negara-negara ASEAN, China serta kerja samanya dengan negara-negara MEA lainnya. sehingga memudahkan tenaga kerja di kawasan ASEAN termasuk Indonesia untuk keluar dari kawasan tersebut (Mamesah, 2024). MEA pada hakikatnya memberlakukan pasar bebas di antara negara-negara anggota ASEAN (Prayogo et al., 2022). TKA dibutuhkan dalam rangka memenuhi kebutuhan era globalisasi, yaitu peningkatan profesionalisme tenaga kerja melalui kebutuhan tenaga kerja yang terdidik (Wulandari, 2024).

Individu atau warga negara asing yang memiliki visa yang sah dan berniat bekerja di Indonesia dianggap sebagai tenaga kerja asing berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Hanifah, 2021). Korporasi dan pengusaha yang berjalan di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) memiliki kewajiban terkait penyusunan rencana dalam hal yang berhubungan dengan penggunaan tenaga kerja asing serta mendapatkan izin untuk mempekerjakan tenaga kerja asing, sesuai dengan PP Nomor 96 Tahun 2015 mengenai Sarana dan Prasarana di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) (Puspitasari et al., 2024).

Korporasi yang bertindak sebagai penjamin tidak bertanggung jawab secara hukum. Pelanggaran dalam operasi keimigrasian sering ditemukan pada tenaga kerja asing. Tidak diragukan lagi, ada keuntungan dan

kerugian bagi tenaga kerja asing yang bekerja untuk korporasi di Indonesia. Keuntungan tersebut antara lain (Nurgraha, 2018): (1) perusahaan-perusahaan yang hampir tutup karena kehadiran tenaga kerja asing kini dapat kembali beroperasi, sehingga memberikan prospek pekerjaan bagi warga negara Indonesia; (2) tenaga kerja asing dapat memberikan kesempatan bagi WNI untuk menempuh pendidikan dan pelatihan; (3) WNI dapat menjadikan TKA sebagai contoh dalam bekerja seperti bersikap disiplin dan teliti; (4) TKA dapat memberi ilmu lebih banyak kepada WNI sehingga WNI dapat bekerja dan mengelola perusahaan dengan lebih maksimal. Selain itu, adapun kekurangannya yakni (Nurgraha, 2018):

1. Penggunaan TKA secara terus menerus dapat mematikan lapangan kerja bagi WNI;
2. Adanya diskriminasi terkait pemberian hak dan kewajiban antara TKA dan WNI;
3. Perbedaan pola kebudayaan menimbulkan kesulitan dalam bekerja antara TKA dan WNI, serta menghambat pelaksanaan alih teknologi dan pengetahuan oleh TKA (Rismawati et al., 2023).

Nyatanya, hanya PKWT (kontrak kerja waktu terbatas) yang dapat dimiliki oleh tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia, bukan PKWTT (kontrak kerja waktu tidak terbatas). Dokumen SEMA No. 1 Tahun 2017 menyajikan rincian yang lebih mendalam mengenai isu ini. Pekerja asing mesti memperoleh RPTKA dengan persetujuan Menteri atau instansi terkait lainnya agar dapat beroperasi di Indonesia. RPTKA harus mencantumkan beberapa pernyataan,seperti berikut (Umboh et al., 2023):

1. Penunjukan tenaga kerja lokal sebagai pendamping tenaga kerja asing;
2. Motif pemanfaatan tenaga kerja asing;
3. Periode waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan
4. Posisi dan/atau peran tenaga kerja asing dalam organisasi perusahaan yang bersangkutan.

Kapan saja, dimana saja, siapa saja dan dengan cara apa pun, termasuk Tenaga Kerja Asing yang bekerja di perusahaan di Indonesia, dapat mengalami pemberhentian kerja (PHK). Pemberhentian kerja dijelaskan oleh Mutiara S. Panggabean sebagai berakhirnya hubungan kerja karena alasan tertentu antara pengusaha dan karyawan, yang mengakibatkan hilangnya hak dan kewajiban masing-masing pihak (Pui, 2020). Mengacu pada Pasal 1 Butir 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberhentian kerja menyebabkan majikan maupun karyawan kehilangan seluruh hak dan tanggung jawab mereka ketika hubungan kerja berakhir karena berbagai faktor.

Hak dan tanggung jawab tenaga kerja lokal dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur secara rinci dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja lokal memiliki batasan yang berbeda dibandingkan dengan tenaga kerja asing (TKA). Misalnya, hak dan kewajiban yang diberikan kepada tenaga kerja asing berbeda dengan yang diberikan kepada tenaga kerja lokal. Sementara itu, berikut ini diatur dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang alih daya, jam kerja, dan waktu istirahat, serta pemutusan hubungan kerja:

1. Pengusaha yang menjalin kontrak PKWT dengan karyawan atau buruh harus memberikan gaji;
2. Pembayaran gaji dilakukan setelah kontrak PKWT berakhir;
3. Karyawan dan buruh yang telah bekerja selama minimal satu bulan secara berturut-turut akan menerima gaji sesuai yang disebutkan dalam poin (1);
4. Pekerja Asing yang dipekerjakan berdasarkan kontrak PKWT tidak mendapatkan uang kompensasi. (mengenai ganti rugi akibat pengakhiran kontrak sebelum waktunya berdasarkan Pasal 62 UU Nomor 13 Tahun 2003 harus mempertimbangkan batas waktu RPTKA dan izin kerja TKA sebagaimana dipertimbangkan dalam putusan Mahkamah Agung);
5. Jika kontrak PKWT diperpanjang, pembayaran kompensasi akan dilakukan setelah jangka waktu kontrak lama berakhir, dan untuk kontrak baru, kompensasi berikutnya akan dibayarkan setelah periode perpanjangan berakhir.

Korporasi, dalam perjalanannya, terkait pemberi kerja yang menghentikan hubungan kerja, maka tenaga kerja asing tidak memiliki hak untuk memperoleh santunan yang biasanya diberikan kepada pekerja/buruh PKWTT. Namun situasi ini tidak menjadi masalah bagi tenaga kerja asing PKWT karena telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, misalnya pada Pasal 62 yang menyatakan bahwa pihak terkait wajib memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh sebesar gaji pekerja hingga masa perjanjian kerja berakhir jika salah satu pihak memutuskan hubungan kerja sebelum masa perjanjian berakhir atau jika pemutusan tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 61 ayat (1). Kemudian, jika masa kontrak TKA selesai, TKA berkewajiban kembali ke negara asalnya, dan pemberi kerja wajib menginformasikan kepada Menteri yang membidangi Ketenagakerjaan jika perjanjian kerja TKA diakhiri lebih awal atau

sepenuhnya. Hal ini terdapat dalam Pasal 34 ayat (3) dan Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021.

Aspek terbesar dalam dunia kerja dan korporasi di Indonesia erat kaitannya dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang selalu menjadi isu hangat dan tak kunjung usai. Dalam situasi ini, PHK kadang-kadang tidak dapat dipertanyakan secara hukum. Pengadilan Negeri bertanggung jawab untuk menerapkan aturan yang berkaitan dengan gangguan dalam hubungan kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Saat ini, pengadilan umum yang memiliki prosedur banding yang lama dan memungkinkan pengajuan banding hingga ke Mahkamah Agung, menangani perkara dari pengadilan hubungan kerja yang lebih kecil. PHK adalah isu yang sensitif, sehingga hal ini dilakukan agar pihak-pihak yang tidak puas dengan putusan pengadilan dapat mengajukan keluhan (Sudjudiman & Najicha, 2020).

3.2 Perbandingan antara sistem hukum di Indonesia dengan di Filipina terkait PHK bagi Tenaga Kerja Asing

Setelah China dan India, Filipina merupakan negara ASEAN yang mengirim tenaga kerja terbanyak ke luar negeri dan memiliki salah satu kiriman uang terbesar di dunia (Sudharma & Irawan, 2021). Menurut hukum Filipina, PHK diatur dalam Labor Code of the Philippines, buku VI, yang membahas mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, dan pada pasal 283-295 membahas secara spesifik tentang jenis-jenis PHK, hak-hak karyawan, dan juga prosedur yang harus diikuti. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Filipina, Buku VI, tepatnya Pasal 318, menyebutkan bahwa pemberi kerja tidak boleh memutuskan hubungan kerja seorang karyawan kecuali ada alasan yang sah atau jika diizinkan. Apabila terdapat seorang karyawan yang diputus hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK) secara tidak sah, karyawan tersebut berhak untuk dipekerjakan kembali tanpa kehilangan hak dan mendapatkan gaji yang hilang, dihitung sejak kompensasi dihentikan hingga saat dipekerjakan kembali. Kemudian pada Pasal 321 Undang-undang Ketenagakerjaan Filipina menyebutkan tentang hal-hal yang dapat menyebabkan di PHK nya seseorang, yaitu:

1. Penutupan atau penghentian Perusahaan;
2. Perilaku buruk atau pembangkangan;
3. Kelalaian berat;
4. Penipuan atau pelanggaran kepercayaan;
5. Kejahatan atau pelanggaran; dan
6. Alasan lain yang sejenis

Undang-Undang Ketenagakerjaan di Filipina mengatur hal yang sama, baik untuk tenaga kerja lokal maupun TKA, yaitu tenaga kerja lokal maupun asing berhak mendapatkan pesangon dan prosedur yang adil. Serta adanya pemberitahuan sebelum pemutusan hubungan kerja. Namun perlu adanya penekanan bagi TKA di Filipina. Apabila hubungan kerja berakhir atau diakhiri oleh pihak pemberi kerja, izin kerja juga akan terpengaruh karena TKA di Filipina harus memiliki izin kerja yang sah. Izin kerja di Filipina juga disebut *Alien Employment Permit* (AEP), yang dikeluarkan oleh *Department of Labor and Employment* (DOLE).

Apabila perjanjian kerja yang dimiliki oleh TKA di Filipina telah habis masa berlakunya, maka TKA dapat memperpanjang izin kerja apabila terdapat perpanjangan atau perubahan kontrak. Namun jika tidak adanya perpanjangan, maka TKA di Filipina di harapkan untuk pulang ke Negara asalnya. Sesuai dengan Departemen Order No. 146, Series of 2016 yang dikeluarkan oleh *Department of Labor and Employment* (DOLE), pihak pemberi kerja diwajibkan menanggung biaya pemulangan TKA setelah kontrak berakhir, terutama jika PHK tidak disebabkan oleh kesalahan TKA.

Perbandingan regulasi yang mengatur PHK yang terjadi pada TKA di Filipina dan Indonesia tentu berbeda. Hal ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Perbandingan Perlindungan Hukum TKA terhadap PHK di Filipina dan Indonesia

Perbandingan Regulasi PHK Bagi TKA	
Indonesia	Filipina
Jika PHK terjadi sesuai dengan aturan yang berlaku maka tidak ada pemberian uang pesangon bagi TKA, dikarenakan uang pesangon hanya diberikan pada pekerja/buruh dengan sistem PKWTT,	Jika PHK terjadi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, maka pemberi kerja berkewajiban memberikan pesangon dengan prosedur yang adil.

sedangkan TKA tergolong pada pekerja/buruh dengan sistem PKWT.	
Jika PHK terjadi disaat belum terpenuhinya jangka waktu yang sudah ditentukan sebelumnya dalam ketentuan Perundang-undangan yang berlaku. Maka pihak pemberi kerja wajib memberikan dan Memberikan kompensasi kepada pihak lain sebesar pembayaran untuk para pekerja hingga tenggat waktu yang telah disepakati dalam kontrak kerja sebelumnya.	Jika PHK terjadi dengan cara dan ketentuan yang tidak sah maka pekerja/buruh wajib untuk dipekerjakan kembali tanda sedikitpun kehilangan hak dan mendapatkan gaji hilang, terhitung sejak kompensasinya diberhentikan hingga saat dipekerjakan kembali.

Perbedaan yang signifikan terkait PHK pada TKA di Filipina dan Indonesia dapat terlihat. Adanya pembeda yang jelas antara hak dan kewajiban yang dimiliki oleh TKA dan tenaga kerja lokal dalam regulasi Indonesia, serta sedikit pembeda antara hak dan kewajiban yang dimiliki oleh TKA dan tenaga kerja lokal dalam regulasi Filipina. Dalam penyelesaian permasalahan industri, termasuk masalah PHK di Filipina, hal tersebut diselesaikan oleh *National Labor Relations Commission* (NLRC). Namun, sebelum dibawa ke NLRC, *Department of Labor and Employment* (DOLE) berperan dalam mediasi dan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan.

Tabel 2. Perbandingan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dan Filipina

Aspek	Indonesia	Filipina
Izin kerja TKA	Rptka dan izin kerja tka	*Alien employment permit* (aep)
Sistem kerja TKA	Dominan PKWT	Dapat *regular employee*
Hak saat PHK	Pesangon dan kompensasi	*Separation pay*
Fokus perlindungan	Izin kerja dan kontrak	*Security of tenure*
Jika izin kerja bermasalah	Hubungan kerja dapat berakhir	Aep dicabut, visa kerja dapat dibatalkan

Perlindungan hukum lebih difokuskan pada keabsahan pemanfaatan TKA dengan mengikuti RPTKA dan kerjasama yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Mengingat banyak TKA terikat pada kontrak waktu terbatas, saat PHK terjadi, hak-hak mereka sangat bergantung pada rincian perjanjian kerja, durasi kontrak, serta ketentuan kompensasi yang berlaku. Sedangkan di Filipina, ketentuan mengenai pemecatan pekerja asing diatur oleh Kode Tenaga Kerja Filipina (Ketetapan Presiden No. 442), Regulasi Departemen Tenaga Kerja dan Pekerjaan (DOLE), serta kewajiban memiliki Surat Izin Kerja Alien (AEP). Aspek perlindungan hukum di Filipina lebih mengutamakan prinsip keamanan kerja, yang menyatakan bahwa karyawan, termasuk pekerja asing, tidak dapat dipecat tanpa alasan yang sah atau alasan yang dibenarkan oleh hukum. Dalam situasi pemecatan karena alasan perusahaan, karyawan berhak mendapatkan uang pisah sebagai bentuk perlindungan finansial.

3.3 Implikasi Putusan No. 347 K/Pdt.Sus-PHI/2020 Terhadap Kebijakan dan Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Putusan Mahkamah Agung Nomor 347 K/Pdt.Sus-PHI/2020 diperiksa, rezim hukum yang berlaku masih mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai penggunaan tenaga kerja asing yang mengenal Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Oleh karena itu, analisis terhadap pertimbangan hukum dalam putusan tersebut harus ditempatkan sesuai dengan kerangka regulasi yang berlaku pada saat perkara terjadi, tanpa mengesampingkan prinsip kepastian hukum dan asas non-retroaktif. Asas non-retroaktif merupakan prinsip hukum yang menyatakan bahwa suatu undang-undang atau aturan hukum tidak boleh berlaku surut. Adapun dalam perkembangan hukum terkini, pengaturan penggunaan tenaga kerja asing telah mengalami perubahan melalui PP Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yang menitikberatkan pada kewajiban pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).

Pada Putusan No. 347 K/Pdt.Sus-PHI/2020 melibatkan sengketa hubungan industrial antara PT Hevilift Aviation Indonesia, yang diwakili oleh Direktur Jeffrey Allan Dunn sebagai pihak tergugat, dan Joel Raymundo Alviar sebagai pihak penggugat. Sengketa ini terjadi karena Joel menuntut PT Hevilift untuk membayar sisa kontrak kerja yang belum dibayarkan, karena Joel diberhentikan oleh PT Hevilift Indonesia sebelum masa perjanjian kerjanya berakhir, selama 10 bulan, sebesar USD 93.500, serta tuntutan lainnya.

Namun, pihak PT Hevilift mengajukan eksepsi dengan menyebutkan gugatan penggugat kabur (*obscuur libel*), yang berujung pada eksepsi ini ditolak oleh Pengadilan Hubungan Industrial Samarinda.

Pada hasil sidang pengadilan tingkat pertama, pengadilan memutuskan sebagian gugatan penggugat dengan menghukum PT Hevilift untuk membayar ganti rugi atas kontrak kerja sebesar USD 61.630. Kemudian, PT Hevilift mengajukan kasasi, tetapi kembali ditolak. Hasil dari sidang pengadilan kasasi, yaitu Mahkamah Agung, hanya mengoreksi putusan pengadilan sebelumnya dan memerintahkan PT Hevilift untuk membayar USD 15.628 sebagai kompensasi atas upah sisa hingga berakhirnya masa Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA).

Jika pihak tripartit atau pihak ketiga akan membantu dalam proses penyelesaian, maka pengiriman pada dasarnya harus dilakukan sebelum pembicaraan bipartit. Jika penulisan tidak berhasil, salah satu pihak harus mengajukan gugatan ke Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi di tempat kerja pekerja. Joel dan PT Hevalift Aviation Indonesia mengajukan kasus ke Pengadilan Hubungan Industrial, pengadilan khusus dalam sistem peradilan umum, sesuai dengan ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Berdasarkan persidangan antara Joel dan PT Hevilift Aviation Indonesia sebagaimana tercantum dalam Putusan No. 347 K/Pdt.Sus-PHI/2020 berdampak terhadap kebijakan dan perlindungan hak-hak Tenaga Kerja Asing di Indonesia, yang mana putusan ini memperkuat hak-hak dan kewajiban yang dimiliki oleh TKA di Indonesia. Dengan ini TKA di Indonesia tidak perlu khawatir apabila tidak terpenuhinya hak dan kewajiban yang pada dasarnya memang mereka miliki sesuai dengan aturan yang berlaku. TKA yang terkena PHK secara sepihak sebelum kontrak perjanjian kerjanya berakhir dengan alasan yang tidak diatur dalam Undang-Undang berhak mendapatkan ganti rugi dari pihak pemberi kerja sebesar upahnya sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerjanya. Apabila TKA tidak mendapatkan hak dan kewajibannya terkait hal ini, maka sebagai subjek hukum, TKA wajib melaporkan hal ini kepada pihak berwajib untuk menuntut hak dan kewajiban yang seharusnya diperoleh.

Analisis doktrinal menunjukkan bahwa batas waktu izin kerja tenaga kerja asing (TKA) menjadi pertimbangan dalam menentukan besaran ganti rugi atas pengakhiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebelum berakhirnya masa kontrak, karena pelaksanaan hubungan kerja TKA bergantung pada legalitas dan jangka waktu izin penggunaan tenaga kerja asing yang berlaku. Maka dari itu meskipun Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur kewajiban pembayaran ganti rugi sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya PKWT, penerapannya terhadap TKA perlu mempertimbangkan apakah hubungan kerja tersebut secara hukum dapat dilaksanakan selama sisa masa kontrak. Apabila masa izin kerja berakhir lebih dahulu daripada masa PKWT, tuntutan ganti rugi tidak serta-merta dapat dihitung berdasarkan seluruh sisa masa kontrak, melainkan perlu dikaitkan dengan periode kerja yang secara hukum diizinkan. Pertimbangan ini mencerminkan hubungan antara asas kepastian hukum, legalitas penggunaan TKA, dan proporsionalitas ganti rugi, sehingga kompensasi tidak melampaui periode hubungan kerja yang secara hukum dapat dijalankan. Namun, batas izin kerja tidak dengan sendirinya menghapus hak atas ganti rugi; penerapannya tetap harus didasarkan pada pertimbangan hukum dan fakta konkret dalam perkara yang bersangkutan.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum TKA pasca-PHK di Indonesia dibatasi oleh kedudukan hukum hubungan kerja yang wajib berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Akibatnya, TKA tidak berhak menerima uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja seperti pekerja PKWTT. Namun, Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan berupa hak atas ganti rugi atas sisa masa kontrak apabila terjadi PHK sepihak sebelum jangka waktu perjanjian berakhir. Perbandingan Sistem Hukum Indonesia dan Filipina: Terdapat perbedaan filosofis dan yuridis yang signifikan. Sistem Indonesia: Mengedepankan pembatasan izin kerja (PKWT dan RPTKA/IMTA), di mana PHK tidak memberikan hak pesangon, melainkan kompensasi ganti rugi atas sisa masa kontrak. Sistem Filipina: Di bawah *Labor Code of the Philippines* (*Presidential Decree* No. 442), mengedepankan prinsip security of tenure. TKA di Filipina dapat dikategorikan sebagai *regular employee* dan berhak atas prosedur PHK yang adil (procedural due process), uang pisah (separation pay), serta pemulihan kerja (*reinstatement*), beserta pembayaran upah penuh jika PHK terbukti tidak sah. Putusan Mahkamah Agung ini menegaskan hubungan yang sinkron antara hukum ketenagakerjaan dan hukum keimigrasian/izin kerja. Mahkamah Agung menetapkan doktrin hukum bahwa besaran kompensasi ganti rugi akibat pengakhiran PKWT sebelum

waktunya harus dihitung berdasarkan sisa jangka waktu Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA/RPTKA) yang masih berlaku, bukan semata-mata berdasarkan sisa durasi kontrak keperdataan. Pertimbangan ini menjamin kepastian hukum, proporsionalitas, dan legalitas hubungan kerja TKA di Indonesia.

Referensi

Agusmidah, A. (2018). Hak Ekonomi Perempuan: Pekerja Rumahan dalam Jangkauan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Talenta Conference Series: Local Wisdom, Social, and Arts (LWSA)*, *1*(1), 001–007. https://doi.org/10.32734/lwsa.v1i1.133

Apriawal, J. (2022). Resiliensi Pada Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (phk). *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan (SIKONTAN)*, *1*(1), 27–38. https://doi.org/10.47353/sikontan.v1i1.330

Disnakermobduk Aceh. (2023). *Panduan Lengkap dan Praktis Izin Tenaga Kerja Asing (TKA)* [Official Website]. Disnakermobduk Aceh. https://disnakermobduk.acehprov.go.id/halaman/panduan-lengkap-dan-praktis-izin-tenaga-kerja-asing-tka

Disnakertrans NTB. (2023). *Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Perlu Dilakukan Dengan Cermat & Selektif.* [Official News Website]. Disnakertrans Provinsi Nusa Tenggara Barat. https://disnakertrans.ntbprov.go.id/penggunaan-tenaga-kerja-asing-perlu-dilakukan-dengan-cermat-selektif/

Djazuli, R. F. (2021). Dinamika Pengaturan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia. *ADLIYA: Jurnal Hukum Dan Kemanusiaan*, *15*(1), 1–18. https://doi.org/10.15575/adliya.v15i1.10434

Fithri, F. S. (2021). Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Indonesia Law Reform Journal*, *1*(3), 417–425. https://doi.org/10.22219/ilrej.v1i3.18339

Hanifah, I. (2021). Peluang Tenaga Kerja Asing Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja. *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, *6*(1), 158–173.

Kuriawan, C. P. (2018). Pemegang Hak Tenaga Kerja Asing Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, *3*(1), 30–36.

Mamesah, R. (2024). Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing (tka) Ilegal Menurut Peraturan Perundang-Undangan. *Lex Privatum*, *13*(4), 1–12.

Mashari, M., & Sanusi, S. (2024). Penggunaan Tenaga Kerja Asing Guna Mendukung Pembangunan Nasional Dibidang Alih Teknologi Di Indonesia. *Hukum Dan Dinamika Masyarakat*, *22*(1), 27. https://doi.org/10.56444/hdm.v22i1.4908

Nurgraha, T. A. (2018). Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Tenaga Kerja Asing Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (studi Kasus Putusan No. 595 K/Pdt.sus/2010). *Selisik: Jurnal Hukum Dan Bisnis*, *4*(2), 62–77.

Prayogo, T. A., Humiati, & Istijab. (2022). Implementasi Peraturan Daerah No. 9 Tahun 2013 Tentang Retribusi Perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing Di Kabupaten Pasuruan. *Yurijaya : Jurnal Ilmiah Hukum*, *4*(1), 1–15.

Pui, V. A. (2020). Analisis Yuridis Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Asing Melalui Mediasi (Studi Penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam). *Wajah Hukum*, *4*(2), 445. https://doi.org/10.33087/wjh.v4i2.201

Puspitasari, Y. A., Berlianny, N., Sari, M., Yanti, P., & Hidayat, M. F. (2024). Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kawasan Ekonomi Khusus. *JURNAL HUKUM, POLITIK DAN ILMU SOSIAL*, *3*(2), 105–112. https://doi.org/10.55606/jhpis.v3i2.3724

Rahmatika, N., & Annazah, N. S. (2020). Alih Pengetahuan Dan Teknologi Melalui Kegiatan Pendampingan Tenaga Kerja Asing (Studi Kasus Di Yogyakarta). *Jurnal Ketenagakerjaan*, *15*(1). https://doi.org/10.47198/naker.v15i1.64

Ramadhan, M. H. (2022). Analisa Hukum Terhadap Implikasi Kewajiban Kepemilikan IMTA (Izin Memperkerjakan Tenaga Asing) dan Dahsuskim (Kemudahan Khusus Keimigrasian) Untuk Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing di Laut Indonesia; Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Nomor: 317/Pid.Sus/2018/Pn Amb. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, *6*(2), 2466–2476. https://doi.org/10.58258/jisip.v6i2.3150

Rismawati, E., Karjoko, L., & Handayani, I. G. A. K. R. (2023). Pengaturan Tenaga Kerja Asing Sebagai Instrumen Alih Teknologi dan Pengetahuan Pasca Berlakunya UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *PLEDOI: Jurnal Hukum dan Keadilan*, *2*(1), 101–109.

Rosidin, U. (2021). Pengaturan Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing Sebagai Retribusi Daerah Dalam Upaya Peningkatan Pendapatan Daerah. *Jurnal RechtsVinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, *10*(3), 461. https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v10i3.762

Sinaga, N. A. (2014). Analisis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan Phk. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, *5*(1), 21–33. https://doi.org/10.35968/jh.v5i1.100

Sudharma, K. J. A., & Irawan, A. A. S. (2021). Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tenaga Kerja Asing Pada Pt. Primo Indo Ikan, Pelabuhan Benoa Bali. *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)*, *3*(1), 83–104. https://doi.org/10.36733/jhshs.v3i1.1855

Sudjudiman, H., & Najicha, F. U. (2020). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) di Indonesia dan Singapura: Studi Perbandingan Hukum Indonesia dan Hukum Singapura. *UIR Law Review*, *4*(2), 40–50. https://doi.org/10.25299/uirlrev.2020.vol4(2).6767

Taufik, L. M. L., Asikin, Z., & Djumardin. (2024). Tanggungjawab Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021. *Jurnal Education and Development*, *12*(2), 455–461.

T.M., E. P., Moh. Nur, N., Sucipto, D., Harianto, A., & Setiawan, R. (2024). Perlindungan Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Asing Di Kabupaten Banggai. *Jurnal Yustisiabel*, *8*(1), 89–104. https://doi.org/10.32529/yustisiabel.v8i1.3210

Umboh, K. Y., Anis, F. H., & Kereh, O. A. (2023). Kajian Yuridis Penanaman Modal Asing Yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Hukum To-Ra : Hukum Untuk Mengatur Dan Melindungi Masyarakat*, *9*(3), 408–418. https://doi.org/10.55809/tora.v9i3.283

Wulandari, I. A. (2024). Analisis Pelayanan Perpanjangan Izin Dalam Rangka Meningkatkan Retribusi Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (imta) Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung. *Jurnal Widya Publika*, *12*(1), 55–67. https://doi.org/10.70358/widyapublika.v12i1.1208

Zulfikar, M. N., Basri, B., Maulana, J., & Muharrir, M. (2023). Alih Pengetahuan Tenaga Kerja Asing (Tka) di Indonesia (Ditinjau dari Aspek Regulasi dan Kebijakannya). *Ius Civile: Refleksi Penegakan Hukum Dan Keadilan*, *7*(1), 38. https://doi.org/10.35308/jic.v7i1.6958

Zuliana, A., & Triadi, I. (2023). Implementasi Nilai-Nilai Bela Negara Pada Penggunaan Tenaga Kerja Asing Ditinjau Dari Perspektif Undang—Undang Cipta Kerja. *Hakim: Jurnal Ilmu Hukum Dan Sosial*, *2*(1), 44–58.