

**CONFLICT OF LAWS DALAM HUBUNGAN KERJA TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA:
ANALISIS CHOICE OF LAW DAN LEGAL PROTECTION****Rafika Fadillah¹, Muh. Fadhil², Muhammad Farel Adriansyah³, Irsyad Dhahri⁴**^{1,2,3,4}Program Studi Hukum Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Makassar¹rfaika.fadillah1007@gmail.com, ²muhfadh657@gmail.com, ³farelnai07@gmail.com,⁴irsyad.dhahri@unm.ac.id**Abstract**

*This study examines conflict-of-laws issues regarding the employment of foreign workers (TKA) in Indonesia, focusing on the analysis of "choice of law" and the forms of legal protection available to them. While the presence of foreign workers in Indonesia yields positive impacts on investment and skills transfer, it also introduces legal complexities—such as differing nationalities, multinational corporate involvement, or employment contracts governed by foreign law—when foreign elements are present in the employment relationship. Employing a normative legal research method (doctrinal research) with statutory and conceptual approaches, the study finds that determining the applicable law cannot rely solely on the principle of freedom of contract or the worker's nationality. The principle of *lex loci laboris* (the law of the place where work is performed) and the application of mandatory national legal provisions (such as the Manpower Law and regulations governing foreign worker employment) remain crucial for ensuring legal certainty. Legal protection for foreign workers encompasses the safeguarding of employment rights, social security, occupational health and safety (OHS), and access to industrial relations dispute resolution mechanisms in accordance with applicable Indonesian laws and regulations. Therefore, a balanced approach—weighing freedom of contract, worker protection, and national legal sovereignty—is essential to fostering fair cross-border employment relationships.*

Keywords: Conflict of Laws, Choice of Law, Foreign Workers, Legal Protection, Industrial Relations.

Article History

Received: September 2026

Reviewed: October 2026

Published: October 2026

Plagiarism Checker No. 234

Prefix DOI:

10.8734/CAUSA.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : CAUSA



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Abstract

Penelitian ini mengkaji permasalahan *Conflict of Laws* dalam hubungan kerja tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia, dengan fokus pada analisis *choice of law* (pilihan hukum) dan bentuk perlindungan hukum bagi TKA. Kehadiran TKA di Indonesia membawa dampak positif terhadap investasi dan alih keahlian, namun juga memicu kompleksitas hukum ketika terdapat unsur asing dalam hubungan kerja, seperti perbedaan kewarganegaraan, perusahaan multinasional, atau kontrak kerja yang tunduk pada hukum asing. Menggunakan tipe penelitian hukum normatif (*doctrinal research*) dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, hasil penelitian menunjukkan bahwa penentuan hukum yang berlaku tidak dapat hanya bertumpu pada asas kebebasan berkontrak atau kewarganegaraan pekerja semata. Asas *lex loci laboris* (hukum tempat pekerjaan dilaksanakan) serta keberlakuan ketentuan hukum nasional yang bersifat memaksa (seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait penggunaan TKA) tetap memegang peranan penting guna menjamin kepastian hukum. Perlindungan hukum bagi TKA mencakup perlindungan hak dalam hubungan kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang seimbang antara kebebasan berkontrak, perlindungan pekerja, dan kedaulatan hukum nasional untuk mewujudkan hubungan kerja lintas negara yang adil.

Kata Kunci: Conflict of Laws, Choice of Law, Tenaga Kerja Asing, Perlindungan Hukum, Hubungan Industrial.

PENDAHULUAN

Kemajuan Ilmu pengetahuan dan teknologi semakin meningkat, mobilitas tenaga kerja lintas negara mendorong penggunaan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia. Kehadiran TKA dapat membantu investasi dan transfer keahlian, tetapi juga menimbulkan persoalan hukum ketika hubungan kerja melibatkan unsur asing, seperti kewarganegaraan pekerja yang berbeda dengan pemberi kerja, perusahaan asing, atau kontrak kerja yang memilih hukum negara lain. Kondisi tersebut menimbulkan permasalahan mengenai hukum yang berlaku dan bentuk perlindungan hukum bagi TKA (Palmer, 2024)

Dalam sudut pandang Hukum Perdata Internasional (HPI), penentuan hukum yang berlaku terhadap hubungan kerja yang mengandung unsur asing perlu mempertimbangkan pilihan hukum dalam kontrak, tempat pekerjaan dilaksanakan, serta hubungan hukum tersebut dengan negara tertentu. Salah satu prinsip yang sesuai adalah *lex loci laboris*, yaitu hukum tempat pekerjaan dilaksanakan. Akan tetapi, penentuan hukum tidak dapat hanya didasarkan pada satu aspek, karena perlu mempertimbangkan ketentuan yang bersifat memaksa dan perlindungan terhadap pekerja. (Grušić, 2024) menguraikan pentingnya keseimbangan antara pilihan hukum para pihak dan perlindungan pekerja dalam hubungan kerja lintas negara.

Di Indonesia, TKA diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Ketentuan & Pasal, n.d.) sebagaimana telah diubah, termasuk melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Perlindungan terkait hubungan kerja, waktu kerja, dan pemutusan hubungan kerja juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Meskipun demikian, hubungan kerja yang melibatkan unsur asing tetap dapat menimbulkan persoalan ketika ketentuan dalam kontrak berbeda dengan ketentuan hukum Indonesia yang wajib dipatuhi.

Riset terdahulu telah mengulas perlindungan TKA dari beragam aspek. Mengkaji perlindungan hak asasi manusia bagi TKA, sedangkan (Dalimunthe et al., 2023) membahas perlindungan melalui sistem jaminan sosial. Sementara itu, (Grušić, 2024) mengkaji penentuan hukum yang berlaku dalam hubungan kerja lintas negara. Kajian tersebut menjadi landasan untuk membahas keterkaitan antara penentuan hukum yang berlaku dan perlindungan TKA dalam konteks hukum Indonesia. Oleh sebab itu, penelitian ini penting untuk mengkaji persoalan tersebut secara terpadu agar hak dan kewajiban para pihak memperoleh kepastian hukum.

Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji penentuan hukum yang berlaku dalam hubungan kerja TKA yang mengandung unsur asing serta mengkaji perlindungan hukum bagi TKA berdasarkan peraturan perundang-undangan Indonesia. Permasalahan yang dibahas meliputi bagaimana hukum yang berlaku ditentukan dalam hubungan kerja TKA dan bagaimana perlindungan hukum diberikan ketika terjadi perselisihan atau pelanggaran hak pekerja.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian dalam penyusunan jurnal ini menggunakan hukum normatif (*doctrinal research*), yaitu penelitian melalui studi kepustakaan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, asas hukum, teori, dan pendapat ahli yang berkaitan dengan konflik hukum dalam hubungan kerja tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia. Peraturan yang dikaji meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya, Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, serta peraturan terkait lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) untuk menganalisis *choice of law*, *lex loci laboris*, perlindungan hukum TKA, dan penyelesaian sengketa hubungan kerja yang mengandung unsur asing. Bahan hukum dianalisis secara kualitatif untuk menjawab permasalahan penelitian.

PEMBAHASAN

A. Permasalahan Ketenagakerjaan

Permasalahan ketenagakerjaan merupakan persoalan yang terus berkembang seiring dengan perubahan kondisi ekonomi, sosial, dan hubungan industrial (Nurcahyo, 2021). Permasalahan ini tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan, tetapi juga mencakup pemenuhan hak pekerja, pemberian upah yang layak, kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, perselisihan hubungan industrial, serta efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Berbagai persoalan tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja tidak selalu berjalan secara seimbang, terutama ketika terdapat perbedaan kedudukan dan posisi tawar (*bargaining position*) antara pekerja dan pengusaha (Wahyuni, 2014).

Dalam praktiknya, pekerja sering kali berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, khususnya dalam menentukan syarat dan ketentuan kerja. Ketergantungan pekerja terhadap pekerjaan sebagai sumber penghasilan utama membatasi kemampuan mereka untuk

menolak ketentuan kerja yang dianggap merugikan (Nurcahyo, 2021). Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan, seperti ketidaksesuaian pembayaran upah, beban kerja yang berlebihan, pembatasan hak pekerja, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK). Oleh karena itu, hubungan kerja tidak dapat dipandang semata-mata sebagai hubungan kontraktual privat antara dua pihak, tetapi juga perlu memperhatikan keseimbangan hak dan kewajiban serta perlindungan terhadap pihak yang lebih rentan.

Selain faktor ketidakseimbangan hubungan kerja, persaingan usaha yang semakin ketat di tingkat global dan nasional turut memengaruhi munculnya permasalahan ketenagakerjaan. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi biaya produksi dan mempertahankan keberlangsungan usahanya. Dalam keadaan tertentu, kebijakan efisiensi dapat berdampak pada perubahan kondisi kerja, pengurangan tenaga kerja, maupun PHK. Persoalan muncul ketika kepentingan perusahaan untuk mempertahankan efisiensi tidak diimbangi dengan pemenuhan hak pekerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan kepentingan pribadi pekerja dan pengusaha, tetapi juga berhubungan erat dengan keberlangsungan usaha dan peran pemerintah dalam menciptakan hubungan industrial yang adil.

Permasalahan ketenagakerjaan juga berkaitan langsung dengan efektivitas pelaksanaan hukum (*legal enforcement*). Keberadaan peraturan perundang-undangan tidak dengan sendirinya menjamin terpenuhinya hak pekerja apabila tidak disertai pengawasan dan penegakan hukum yang memadai [Prawiranegara, 2025]. Pelanggaran terhadap ketentuan ketenagakerjaan dapat terjadi ketika pengusaha tidak memenuhi kewajibannya atau ketika mekanisme pengawasan dan penyelesaian perselisihan belum berjalan secara efektif. Dengan demikian, persoalan ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan substansi peraturan (*legal substance*), tetapi juga dengan pelaksanaan dan kepatuhan para pihak terhadap hukum yang berlaku.

Dalam konteks tersebut, pemerintah mempunyai peran penting dalam menciptakan hubungan industrial yang adil dan seimbang melalui pembentukan peraturan, pengawasan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan, serta penyediaan mekanisme penyelesaian perselisihan. Campur tangan pemerintah (*state intervention*) sangat diperlukan untuk memastikan bahwa kebebasan para pihak dalam hubungan kerja tidak mengakibatkan pengabaian terhadap hak-hak dasar pekerja. Oleh karena itu, penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan memerlukan penerapan hukum yang konsisten, pengawasan yang efektif, serta kesadaran para pihak untuk melaksanakan hak dan kewajibannya secara bertanggung jawab (Nurcahyo, 2021).

B. Choice of Law

Penentuan hukum yang berlaku (*choice of law*) pada sengketa hubungan kerja yang melibatkan tenaga kerja asing (TKA) termasuk isu krusial dalam bidang Hukum Perdata Internasional. Isu ini timbul karena relasi kerja antara TKA dan pemberi kerja berpotensi memuat elemen asing, misalnya perbedaan kebangsaan antara pekerja dan pemberi kerja, kedudukan perusahaan di negara yang berlainan, perjanjian kerja yang disusun berdasarkan hukum asing, atau pelaksanaan pekerjaan di negara yang bukan negara asal pekerja. Situasi demikian membuka kemungkinan bertemunya dua sistem hukum nasional atau lebih, yang masing-masing mengatur hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, pemutusan hubungan kerja, pengupahan, serta penyelesaian sengketa. Karena itu, ketika sengketa muncul, yang harus dijawab tidak sebatas siapa yang melanggar, tetapi juga hukum negara mana yang berwenang mengatur dan dijadikan landasan penyelesaiannya.

Dalam relasi kerja lintas negara, sejumlah sistem hukum dapat berkaitan dengan satu perkara, yakni hukum negara asal TKA, hukum negara tempat pekerjaan dijalankan, hukum negara tempat perusahaan pemberi kerja berdiri atau berkedudukan, serta hukum yang dipilih

para pihak dalam perjanjian kerja. Masing-masing memiliki dasar pertalian yang berbeda. Hukum negara asal pekerja bertaut dengan kewarganegaraan dan kemungkinan berlakunya aturan tertentu bagi pekerja itu. Hukum negara tempat bekerja bertaut dengan pelaksanaan riil hubungan kerja di wilayah suatu negara. Adapun hukum pilihan dalam perjanjian kerja bertaut dengan kesepakatan para pihak untuk menetapkan aturan yang menaungi hubungan kontraktual mereka. Perbedaan dasar pertalian ini perlu ditelaah secara saksama agar penentuan hukum tidak bertumpu pada satu faktor saja, tetapi turut menimbang watak hubungan kerja, lokasi pelaksanaan pekerjaan, muatan perjanjian, dan norma yang bersifat memaksa.

Salah satu asas yang patut dicermati dalam menentukan hukum yang berlaku adalah asas kebebasan berkontrak. Asas ini memberi ruang bagi para pihak untuk menyepakati isi perjanjian kerja, termasuk, dalam keadaan tertentu, memilih hukum yang akan menaungi hubungan kontraktual mereka. Pada relasi kerja yang mengandung unsur asing, pilihan hukum itu dapat dinyatakan secara tegas di dalam perjanjian. Sebagai gambaran, seorang TKA yang bekerja pada perusahaan multinasional dapat menandatangani perjanjian yang menyatakan hubungan kontraktualnya tunduk pada hukum negara tempat kantor pusat perusahaan berada. Pilihan semacam itu berguna untuk memberikan kepastian mengenai aturan yang menjadi rujukan para pihak dalam menunaikan hak dan kewajibannya.

Kendati demikian, kebebasan berkontrak tidak dapat dimaknai sebagai kebebasan tanpa batas. Pilihan hukum dalam perjanjian kerja tetap perlu diuji berdasarkan hukum yang berwenang, norma yang bersifat memaksa, serta prinsip ketertiban umum. Hal ini penting karena hubungan kerja tidak sepenuhnya sebanding dengan hubungan bisnis pada umumnya. Dalam hubungan kerja, posisi tawar pekerja dan pemberi kerja berpotensi timpang, sehingga negara menetapkan standar perlindungan tertentu yang tidak dapat disimpangi hanya melalui kesepakatan para pihak. Oleh karenanya, sekalipun pekerja dan perusahaan telah memilih hukum asing, pilihan itu tidak serta-merta menggugurkan kewajiban untuk menaati ketentuan hukum ketenagakerjaan yang wajib berlaku di negara tempat pekerjaan dilaksanakan.

Terhadap hubungan kerja TKA yang dijalankan di Indonesia, hukum Indonesia menempati posisi penting sebab pekerjaan tersebut berlangsung dalam wilayah yurisdiksi Indonesia dan menyangkut kepentingan hukum nasional. Salah satu landasan pertimbangannya ialah prinsip *lex loci laboris*, yakni hukum tempat pekerjaan dilaksanakan. Prinsip ini menitikberatkan pada negara tempat pekerja secara nyata melakukan pekerjaannya, bukan semata pada kewarganegaraan pekerja ataupun letak kantor pusat perusahaan. Ketika TKA bekerja di Indonesia, pelaksanaan hubungan kerjanya terkait dengan lingkungan hukum Indonesia, mencakup pengaturan ketenagakerjaan, penggunaan TKA, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta mekanisme penyelesaian sengketa yang berada dalam jangkauan hukum nasional.

Penerapan prinsip tersebut berpangkal pada kebutuhan untuk memastikan bahwa setiap pekerja yang menjalankan pekerjaan di wilayah Indonesia memperoleh perlindungan sesuai dengan hukum yang berlaku. Seandainya hukum yang dipakai hanya ditetapkan menurut kewarganegaraan pekerja atau pilihan perusahaan, standar perlindungan pekerja dapat berbeda-beda padahal pekerjaan dilakukan di wilayah yang sama. Keadaan ini dapat memunculkan ketidakpastian hukum, terutama jika hukum yang dipilih menawarkan perlindungan lebih rendah daripada standar wajib dalam hukum Indonesia. Dengan demikian, hukum tempat pekerjaan dilaksanakan menjadi salah satu faktor utama yang harus diperhitungkan dalam menetapkan hukum yang berlaku atas sengketa hubungan kerja TKA.

Meski begitu, prinsip *lex loci laboris* tidak semestinya diterapkan secara simplistik, seakan-akan seluruh hubungan kerja internasional selalu sepenuhnya tunduk pada hukum negara tempat bekerja. Dalam praktik, penentuan hukum tetap menuntut pemeriksaan terhadap

karakter hubungan kerja dan ketentuan yang relevan. Misalnya, TKA dapat saja ditugaskan sementara di Indonesia oleh perusahaan yang berkedudukan di luar negeri. Pada situasi seperti ini, perlu ditelusuri muatan perjanjian kerja, relasi antara pekerja dengan perusahaan asal dan perusahaan penerima penempatan, lama penugasan, lokasi pelaksanaan pekerjaan, serta aturan khusus yang mengatur penempatan tersebut. Faktor-faktor itu membantu menentukan hukum mana yang menaungi aspek tertentu dari hubungan kerja. Namun, sepanjang pekerjaan dijalankan di Indonesia, adanya unsur asing tidak serta-merta melepaskan pihak-pihak terkait dari ketentuan wajib hukum Indonesia yang berlaku atas pekerjaan tersebut.

Di samping hukum negara tempat bekerja, hukum negara asal TKA juga dapat relevan dalam menyelesaikan sengketa. Hukum negara asal dapat bersangkutan dengan status personal pekerja atau isu tertentu yang, menurut kaidah Hukum Perdata Internasional, mesti ditetapkan berdasarkan hukum negara itu. Akan tetapi, kewarganegaraan pekerja tidak otomatis menjadikan hukum negara asal sebagai pengatur seluruh hubungan kerjanya. Hubungan kerja memiliki sifat khusus karena menyangkut pelaksanaan pekerjaan, pembayaran upah, kewajiban pemberi kerja, dan perlindungan pekerja dalam suatu lingkungan hukum tertentu. Karena itu, hukum negara asal perlu dibedakan dari hukum yang secara langsung mengatur pelaksanaan hubungan kerja.

Sebagai ilustrasi, pekerja berkewarganegaraan Jepang yang bekerja pada perusahaan di Indonesia tetap berstatus warga negara Jepang, tetapi hubungan kerjanya berjalan di wilayah Indonesia. Jika timbul sengketa terkait pengupahan, jam kerja, keselamatan kerja, atau pemutusan hubungan kerja, penyelesaiannya tidak cukup dengan memperhatikan kewarganegaraan pekerja. Perlu pula dikaji lokasi pelaksanaan pekerjaan, muatan perjanjian kerja, ketentuan yang menetapkan hak dan kewajiban para pihak, serta mekanisme penyelesaian sengketa yang tersedia. Bila persoalannya menyangkut hak normatif pekerja yang wajib dilindungi menurut hukum Indonesia, ketentuan memaksa dalam hukum Indonesia perlu diperhitungkan walaupun pekerja dan perusahaan telah memilih hukum Jepang dalam perjanjiannya.

Dalam keadaan tersebut, hukum negara asal pekerja dapat menjadi relevan apabila terdapat persoalan tertentu yang menurut kaidah Hukum Perdata Internasional memang menghendaki penggunaan hukum negara asal. Namun, penerapannya perlu dipisahkan dari urusan ketenagakerjaan yang tunduk pada ketentuan wajib hukum Indonesia. Pemisahan ini dibutuhkan agar tidak terjadi percampuran antara hukum yang mengatur status personal pekerja dan hukum yang mengatur pelaksanaan hubungan kerja. Singkatnya, penetapan hukum yang berlaku harus berpijak pada isu hukum yang disengketakan, bukan sekadar pada identitas atau kewarganegaraan salah satu pihak.

Isu lain yang tidak kalah penting adalah relasi antara hukum pilihan dalam perjanjian kerja dan ketentuan hukum yang bersifat memaksa. Dalam kontrak kerja internasional, para pihak dapat menuangkan klausul yang menyatakan perjanjian tunduk pada hukum negara tertentu. Klausul itu dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam menafsirkan hak dan kewajiban kontraktual para pihak. Meski demikian, adanya klausul pilihan hukum tidak selalu berarti seluruh persoalan yang timbul harus diselesaikan menurut hukum tersebut. Daya berlakunya perlu dinilai dengan melihat apakah pilihan hukum itu sah, apakah terdapat ketentuan wajib yang harus diterapkan, dan apakah penggunaan hukum asing akan berbenturan dengan ketertiban umum atau perlindungan hukum yang diwajibkan oleh negara yang bersangkutan.

Pada hubungan kerja di Indonesia, misalnya, perusahaan tidak dapat berasumsi bahwa pencantuman hukum asing dalam perjanjian kerja otomatis membebaskannya dari kewajiban menaati seluruh ketentuan ketenagakerjaan Indonesia. Ketentuan tentang penggunaan TKA, persyaratan hubungan kerja, dan perlindungan pekerja harus ditelaah berdasarkan peraturan perundang-undangan Indonesia yang relevan. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021

tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, sebagai contoh, merupakan salah satu regulasi yang berkaitan dengan penggunaan TKA di Indonesia. Sementara itu, aspek hubungan kerja dan penyelesaian sengketa juga perlu dikaji dengan mengacu pada peraturan ketenagakerjaan lain yang berlaku dan sesuai dengan pokok persoalan. Dengan demikian, analisis pilihan hukum wajib membedakan antara hukum yang mengatur kontrak dan aturan wajib yang tetap harus ditaati para pihak.

Penetapan hukum yang berlaku juga harus dibedakan dari penetapan forum atau lembaga yang berwenang menyelesaikan sengketa. Dalam Hukum Perdata Internasional, *choice of law* menyangkut hukum yang dipakai untuk menilai hak dan kewajiban para pihak, sedangkan *choice of forum* menyangkut pengadilan atau lembaga yang berwenang memeriksa dan menyelesaikan perkara. Kedua isu ini berkaitan, tetapi tidak sama. Para pihak boleh saja memilih hukum tertentu untuk mengatur kontraknya, namun pilihan itu tidak secara otomatis memberi kewenangan kepada pengadilan di negara yang sama untuk menyelesaikan setiap sengketa. Sebaliknya, suatu lembaga penyelesaian sengketa dapat memiliki kewenangan menurut hukum yang berlaku sekalipun kontrak memuat pilihan hukum asing.

Sebagai contoh, apabila TKA yang bekerja di Indonesia bersengketa dengan perusahaan perihal pemutusan hubungan kerja, terlebih dahulu perlu ditentukan pokok sengketa dan mekanisme penyelesaian yang tersedia menurut hukum Indonesia. Jika sengketa itu tergolong perselisihan hubungan *industrial* yang tunduk pada mekanisme nasional, penyelesaiannya harus mengikuti prosedur yang ditetapkan peraturan perundang-undangan Indonesia, termasuk ketentuan tentang perundingan *bipartit* dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan *industrial* yang relevan. Keberadaan klausul pilihan hukum asing tidak dengan sendirinya meniadakan keharusan menilai kewenangan lembaga penyelesaian sengketa berdasarkan aturan yang berlaku. Oleh sebab itu, penentuan hukum yang menaungi substansi sengketa perlu dilakukan terpisah dari penentuan lembaga yang berwenang menanganinya.

Selanjutnya, penetapan hukum yang berlaku perlu memperhatikan prinsip perlindungan pekerja sebagai pihak yang dalam hubungan kerja berpotensi berada pada posisi tawar yang lebih lemah. Prinsip ini penting karena pilihan hukum dalam perjanjian kerja belum tentu dirundingkan secara berimbang. Dalam situasi tertentu, pekerja hanya menerima perjanjian yang telah disiapkan perusahaan tanpa kesempatan memadai untuk membahas tiap klausulnya. Apabila pilihan hukum dimanfaatkan untuk menghindari kewajiban yang semestinya ditunaikan menurut ketentuan wajib yang berlaku, timbul persoalan terkait keadilan dan kepastian hukum. Oleh karena itu, kajian terhadap pilihan hukum perlu menimbang tidak hanya kehendak formal para pihak, tetapi juga batas-batas hukum atas kebebasan berkontrak serta perlindungan hak pekerja.

Prinsip perlindungan pekerja itu tidak berarti bahwa setiap sengketa TKA harus diputus dengan mengesampingkan hukum asing. Pendekatan yang tepat ialah merumuskan terlebih dahulu isu yang disengketakan, mengidentifikasi hubungan hukum para pihak, menelaah klausul pilihan hukum, lalu menilai apakah terdapat ketentuan wajib dalam hukum Indonesia yang harus diterapkan. Jika suatu persoalan memang termasuk dalam cakupan hukum asing yang sah untuk digunakan, hukum itu dapat dipertimbangkan sesuai kaidah yang berlaku. Sebaliknya, jika persoalan menyangkut hak atau kewajiban yang diatur secara wajib oleh hukum Indonesia, klausul pilihan hukum tidak serta-merta dapat dipakai untuk meniadakan perlindungan tersebut. Melalui cara ini, kepentingan pekerja tetap terjaga tanpa mengorbankan kepastian kontraktual dan corak internasional hubungan kerja.

Guna memperjelas penerapannya, dapat dikemukakan contoh TKA berkewarganegaraan Korea Selatan yang bekerja pada perusahaan manufaktur di Indonesia. Dalam perjanjian kerjanya, perusahaan dan pekerja sepakat menggunakan hukum Korea Selatan untuk menafsirkan kontrak. Beberapa bulan kemudian, pekerja tersebut mengalami kecelakaan kerja

dan bersengketa dengan perusahaan mengenai tanggung jawab pemberi kerja, hak atas pembayaran tertentu, dan perlindungan keselamatan kerja. Pada kasus ini, penentuan hukum tidak dapat dilakukan hanya dengan merujuk klausul pilihan hukum. Perlu dikaji lokasi terjadinya kecelakaan, ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku, status hubungan kerja, serta peraturan Indonesia yang mengatur perlindungan pekerja dalam keadaan demikian. Jika terdapat ketentuan wajib hukum Indonesia yang berlaku atas kegiatan kerja di wilayah Indonesia, ketentuan itu harus diperhitungkan dalam menetapkan hak dan kewajiban para pihak.

Contoh tersebut memperlihatkan bahwa pilihan hukum asing tidak selalu menentukan keseluruhan penyelesaian sengketa. Hukum Korea Selatan boleh jadi relevan untuk menafsirkan aspek kontraktual tertentu sepanjang pilihan hukum itu sah dan dapat diterapkan, tetapi ketentuan wajib hukum Indonesia mengenai keselamatan kerja atau perlindungan pekerja tetap harus diperiksa. Demikian pula, jika sengketa berkaitan dengan pengupahan atau pemutusan hubungan kerja, perlu dinilai apakah pokok persoalannya tergolong hak normatif yang dilindungi hukum Indonesia. Pendekatan ini dimaksudkan untuk mencegah klausul kontrak dipakai sebagai alat untuk menghindari kewajiban hukum yang seharusnya dipenuhi perusahaan.

Dalam praktik, penetapan hukum yang berlaku dapat ditempuh melalui beberapa tahap analisis yang saling berkaitan. Tahap pertama ialah mengidentifikasi unsur asing dalam hubungan kerja, seperti kewarganegaraan pekerja, kedudukan perusahaan, tempat penandatanganan kontrak, dan lokasi pelaksanaan pekerjaan. Tahap kedua ialah menentukan pokok sengketa, apakah berkenaan dengan pelaksanaan kontrak, pengupahan, pemutusan hubungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, atau isu lainnya. Tahap ketiga ialah memeriksa apakah terdapat klausul pilihan hukum yang secara jelas dan sah menetapkan hukum yang dipakai. Tahap keempat ialah menilai pertalian hukum negara tempat pekerjaan dilaksanakan beserta ketentuan wajib yang harus ditaati. Tahap terakhir ialah menetapkan hukum yang relevan bagi persoalan tersebut sekaligus mengidentifikasi forum atau mekanisme penyelesaian sengketa yang berwenang. Rangkaian tahap ini membantu menghindari simpulan yang terlalu sederhana bahwa hukum negara asal atau hukum yang tercantum dalam kontrak selalu menjadi satu-satunya hukum yang berlaku.

Perlu dicatat pula bahwa hukum yang berlaku atas hubungan kerja TKA tidak selalu dapat ditetapkan dengan satu rumusan yang berlaku mutlak untuk semua perkara. Setiap kasus dapat memiliki ciri berbeda, terutama bila pekerja ditempatkan sementara di Indonesia, bekerja bagi perusahaan multinasional, atau terikat hubungan kontraktual dengan beberapa badan usaha di negara yang berbeda. Karena itu, penentuan hukum harus menimbang fakta konkret dan peraturan yang relevan. Pada hubungan kerja yang seluruhnya dijalankan di Indonesia, hukum Indonesia umumnya memiliki pertalian kuat dengan pelaksanaan hubungan kerja tersebut. Namun, bila unsur asingnya kompleks, diperlukan analisis lanjutan mengenai cakupan pilihan hukum, aturan wajib, dan kaidah Hukum Perdata Internasional yang relevan.

Pada akhirnya, penentuan hukum yang berlaku dalam sengketa hubungan kerja TKA merupakan proses mencari hukum yang paling tepat berdasarkan karakter hubungan hukum, lokasi pelaksanaan pekerjaan, kesepakatan para pihak, dan ketentuan yang bersifat memaksa. Hukum negara asal TKA tidak otomatis mengatur seluruh hubungan kerja hanya karena pekerjaannya berstatus warga negara asing. Begitu pula, pilihan hukum dalam perjanjian kerja tidak selalu dapat menyisihkan hukum negara tempat pekerjaan dilaksanakan. Pada hubungan kerja yang berlangsung di Indonesia, hukum Indonesia berperan penting, terutama terhadap aspek ketenagakerjaan yang termasuk dalam jangkauan keberlakuan hukum nasional dan terhadap hak pekerja yang dilindungi oleh ketentuan wajib.

Dengan demikian, pendekatan yang layak dalam menyelesaikan sengketa hubungan kerja lintas negara adalah menyelaraskan asas kebebasan berkontrak dengan prinsip perlindungan pekerja, kepastian hukum, dan penghormatan terhadap kewenangan hukum nasional. Penentuan hukum semestinya tidak hanya bertumpu pada kewarganegaraan pekerja ataupun klausul pilihan hukum, melainkan melalui penelaahan terhadap seluruh titik pertalian yang relevan. Pendekatan ini memungkinkan penyelesaian sengketa yang lebih adil dan terukur sekaligus mencegah upaya menghindari kewajiban hukum yang berlaku. Dalam konteks Indonesia, hal ini penting untuk menjamin bahwa hubungan kerja yang melibatkan TKA tetap berjalan sesuai ketentuan hukum yang berlaku, tanpa mengabaikan dimensi internasional yang melekat padanya.

C. Legal Protection

Perlindungan terhadap TKA merupakan norma-norma hukum publik yang bertujuan untuk mengatur keadaan perubahan di perusahaan. Mencakup seluruh norma hukum publik yang mempengaruhi dan mengancam, keamanan kesehatan kerja dan kesejahteraan TKA dalam menjalankan pekerjaan. Lingkup pengaturan meliputi tiga aspek utama yaitu:

1. Perlindungan hak dalam hubungan kerja

Perlindungan hak dalam hubungan kerja, yang meliputi hak atas upah, waktu kerja, waktu istirahat, serta hak-hak yang timbul ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Penggunaan TKA diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 34 Tahun 2021, sedangkan ketentuan mengenai perjanjian kerja, waktu kerja, dan PHK antara lain diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Pelaksanaan ketentuan-ketentuan ini perlu disesuaikan dengan status dan kondisi hubungan kerja masing-masing TKA. Perlindungan hak dalam hubungan kerja pada hakikatnya merupakan upaya hukum untuk memastikan hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha terpenuhi secara adil. Dalam perspektif hukum perdata Indonesia, hubungan kerja bersumber dari perjanjian yang melahirkan prestasi bagi kedua belah pihak: pekerja wajib melaksanakan pekerjaan sesuai kesepakatan, sedangkan pengusaha wajib membayar upah dan memenuhi hak-hak pekerja menurut ketentuan hukum yang berlaku. Landasan yuridisnya dapat ditemukan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) tentang syarat sahnya perjanjian dan Pasal 1338 KUHPerdata tentang daya ikat perjanjian serta kewajiban pelaksanaannya dengan itikad baik. Selain itu, perlindungan pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah, antara lain, dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, beserta peraturan pelaksanaannya.

Cakupan perlindungan tersebut meliputi hak atas upah, waktu istirahat, keselamatan dan kesehatan kerja, perlakuan yang adil, serta pemenuhan hak ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Hak-hak ini bersifat minimum sehingga tidak dapat dikesampingkan oleh pengusaha melalui kesepakatan kerja yang isinya bertentangan dengan standar perlindungan yang diwajibkan undang-undang. Oleh karena itu, kebebasan berkontrak dalam hubungan kerja tetap dibatasi oleh ketentuan peraturan perundang-undangan demi melindungi pihak yang posisinya relatif lebih lemah. Apabila hak-hak tersebut dilanggar, misalnya melalui upah yang tidak dibayarkan atau PHK yang diperselisihkan, pekerja dapat menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Penyelesaian pada prinsipnya diawali dengan perundingan bipartit dan, jika tidak tercapai kesepakatan, dapat dilanjutkan melalui mekanisme hukum yang tersedia. Dengan demikian, perlindungan hak dalam hubungan kerja tidak hanya bertumpu pada perjanjian, tetapi juga pada kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Penerapan prinsip keadilan, itikad baik, dan tanggung jawab hukum menjadi kunci terciptanya hubungan kerja yang harmonis, kepastian hukum, serta keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

2. Perlindungan melalui jaminan sosial dan keselamatan kerja

Perlindungan melalui jaminan sosial dan keselamatan kerja. TKA yang bekerja di Indonesia berhak memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, guna meminimalkan risiko yang mungkin timbul selama bekerja. Pada ranah jaminan sosial ketenagakerjaan, pelindungan terhadap pekerja diwujudkan lewat pelaksanaan sejumlah program yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Program yang dimaksud terdiri atas Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), yang masing-masing memiliki lingkup manfaat dan syarat tersendiri. Pemberi kerja dibebani kewajiban mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta serta menyetor iuran menurut ketentuan yang berlaku. Dari sudut pandang hukum, jaminan sosial berfungsi sebagai sarana perlindungan untuk menanggulangi risiko sosial-ekonomi yang mungkin muncul akibat kecelakaan kerja, kematian, usia lanjut, masa pensiun, ataupun hilangnya pekerjaan, sepanjang syarat setiap program terpenuhi. Berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pemberi kerja wajib menjaga pekerja dari ancaman kecelakaan dan penyakit akibat kerja, dengan menyesuaikan upaya perlindungan pada sifat dan tingkat bahaya di lingkungan kerja. Kewajiban ini bersumber dari Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan ketentuan ketenagakerjaan lain yang terkait. Dalam praktiknya, kewajiban tersebut meliputi pengendalian sumber bahaya, penyediaan alat pelindung diri yang memadai, pemberian pembekalan dan pelatihan keselamatan, serta pemberlakuan prosedur kerja yang selaras dengan standar keselamatan. Jika terjadi kecelakaan kerja, pekerja berhak atas perlindungan dan manfaat sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, termasuk manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja sepanjang persyaratannya dipenuhi.

Ditinjau dari aspek yuridis, kelalaian pemberi kerja dalam menunaikan kewajiban yang bersumber dari perjanjian maupun dari peraturan perundang-undangan dapat melahirkan akibat hukum yang disesuaikan dengan karakter pelanggaran. Pelanggaran terhadap isi perjanjian dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi, sedangkan perbuatan melawan hukum yang menimbulkan kerugian dapat dimintakan pertanggungjawaban berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdata, sepanjang unsur-unsurnya terbukti. Meskipun demikian, upaya penegakan hukumnya perlu disesuaikan dengan jenis pelanggaran dan rezim hukum yang mengaturnya, termasuk aturan khusus dalam bidang ketenagakerjaan dan jaminan sosial. Berdasarkan uraian tersebut, perlindungan hak pekerja menurut hukum perdata Indonesia perlu dipahami secara sistematis dengan mengaitkan hukum perjanjian, hukum ketenagakerjaan, dan hukum jaminan sosial. Perlindungan ini tidak semata-mata ditujukan untuk menjamin terlaksananya prestasi kedua belah pihak, tetapi juga untuk menjamin terpenuhinya hak normatif pekerja atas jaminan sosial dan keselamatan serta kesehatan kerja. Konsistensi dalam melaksanakan kewajiban hukum menjadi syarat utama bagi terwujudnya kepastian hukum, keadilan dalam hubungan *industrial*, serta penghormatan terhadap martabat pekerja.

3. Perlindungan melalui penyelesaian hubungan industrial

Ketiga, perlindungan melalui penyelesaian perselisihan hubungan *industrial*. Apabila timbul sengketa terkait upah, pelaksanaan kontrak kerja, maupun PHK, penyelesaiannya harus mengikuti mekanisme hukum yang berlaku dan tetap menjamin hak para pihak untuk memperoleh perlakuan yang adil (Thariq Shadiqin, 2019). Perlindungan hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial berfungsi sebagai sarana yuridis untuk menjamin terpenuhinya hak dan kewajiban pekerja/buruh maupun pengusaha menurut peraturan perundang-undangan. Ditinjau dari hukum perdata Indonesia, perselisihan semacam ini dapat bersumber dari hak yang diperjanjikan namun tidak dipenuhi, perbedaan penafsiran terhadap ketentuan kerja, sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK), maupun pertentangan kepentingan dalam hubungan kerja. Landasan hukum utama penyelesaiannya adalah Undang-

Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengedepankan musyawarah sebagai tahap awal melalui perundingan *bipartit*, yakni perundingan langsung antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha untuk mencapai mufakat. Apabila perundingan tersebut gagal, perselisihan dicatatkan pada instansi ketenagakerjaan yang berwenang dan diselesaikan melalui tahap lanjutan sesuai jenisnya, antara lain mediasi atau konsiliasi, sedangkan arbitrase hanya dapat ditempuh untuk jenis perselisihan tertentu atas dasar kesepakatan para pihak dan ketentuan undang-undang.

Dalam hal penyelesaian di luar pengadilan tidak membuahkan kesepakatan, perselisihan dapat dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum. Pengadilan ini berwenang memeriksa dan memutus perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, serta perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan sesuai ketentuan yang berlaku. Melalui mekanisme tersebut, para pihak memperoleh ruang untuk mengajukan alat bukti, menyampaikan argumentasi hukum, dan menerima putusan yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan. Pelindungan hukum dalam proses ini tampak pada adanya kepastian prosedur, kesempatan yang berimbang bagi para pihak untuk mempertahankan kepentingannya, serta tersedianya upaya hukum yang sesuai dengan jenis perkara. Pekerja dapat mendukung tuntutan mereka dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, bukti pembayaran upah, dan dokumen terkait lainnya, sementara pengusaha berhak mengajukan pembelaan berdasarkan bukti dan dasar hukum yang relevan. Dengan demikian, penyelesaian perselisihan hubungan *industrial* tidak hanya berperan meredakan konflik antara kedua belah pihak, tetapi juga menegakkan kepastian hukum, keadilan, dan keseimbangan hak serta kewajiban. Penerapan mekanisme yang selaras dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diharapkan mampu mencegah tindakan sewenang-wenang, menjamin pemenuhan hak normatif pekerja, dan mewujudkan hubungan *industrial* yang harmonis serta berkeadilan.

Permasalahan menjadi semakin kompleks apabila kontrak kerja memuat pilihan hukum asing atau melibatkan perusahaan yang berkedudukan di luar negeri. Dalam situasi demikian, perlu dibedakan antara hukum yang mengatur kontrak berdasarkan kesepakatan para pihak dan ketentuan hukum Indonesia yang bersifat wajib. Konsep ketertiban umum (*public policy*) memang dapat dijadikan pertimbangan dalam analisis Hukum Perdata Internasional (HPI). Namun, penerapannya harus berlandaskan aturan dan doktrin hukum yang relevan, bukan semata-mata karena adanya perbedaan antara hukum Indonesia dan hukum asing. (Kahfi, 2016) juga menegaskan bahwa kepastian dan keadilan dalam pengaturan penggunaan TKA penting agar perlindungan pekerja tetap sejalan dengan kepentingan tenaga kerja Indonesia. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap TKA tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan hak individual, tetapi juga mencakup kepastian mengenai hukum yang berlaku ketika terjadi sengketa dalam hubungan kerja lintas negara.

Keberadaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dipandang sebagai salah satu sumber penerimaan devisa bagi negara. Hal ini tampak dari adanya kewajiban membayar dana kompensasi untuk setiap TKA yang dipekerjakan. Meskipun demikian, kewajiban tersebut tidak berlaku bagi pemberi kerja tertentu, antara lain instansi pemerintah, perwakilan negara asing, organisasi internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, serta jabatan-jabatan tertentu di bidang pendidikan sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 223 Tahun 2003 tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi. Selain menjalankan pekerjaannya, TKA yang bekerja di Indonesia juga berkewajiban melakukan alih pengetahuan dan alih teknologi kepada Tenaga Kerja Indonesia (TKI). *Transfer of knowledge* dimaknai sebagai proses pengalihan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki TKA kepada TKI melalui pelatihan, pendampingan,

maupun mentoring. Dengan demikian, TKI dapat menguasai kompetensi yang sebelumnya hanya dimiliki oleh tenaga kerja asing (Nurjannah, 2025)

Kepastian hukum mengenai penerimaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu materi muatannya adalah penggunaan TKA yang disesuaikan dengan kompetensi yang dibutuhkan. Ketentuan ini bertujuan memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional, khususnya untuk mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi di bidang tertentu yang tidak dapat dipenuhi oleh tenaga kerja Indonesia. Oleh karena itu, TKA hanya dapat dipekerjakan di Indonesia dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu. Perlindungan di bidang ketenagakerjaan bagi TKA pada dasarnya mengacu pada perjanjian kerja antara perusahaan dan TKA yang bersangkutan. Sebelum bekerja di Indonesia, TKA telah menyepakati klausul-klausul perjanjian dengan pengusaha atau perusahaan yang akan mendatangkannya. Perjanjian tersebut merupakan syarat untuk mengajukan izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA). Dengan demikian, perlindungan terhadap TKA di bidang ketenagakerjaan berpedoman pada perjanjian yang telah disepakati tersebut.

Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Kewajiban ini dikecualikan bagi perwakilan negara asing yang mempekerjakan TKA sebagai pegawai diplomatik dan konsuler. Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu bagi TKA ditetapkan melalui keputusan menteri, yaitu Keputusan Menteri Nomor KEP-173/MEN/2000 tentang Jangka Waktu Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang. Selain izin mempekerjakan TKA, pemberi kerja terlebih dahulu harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. Kewajiban ini tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional, dan perwakilan negara asing. Adapun tata cara pengesahan RPTKA diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.228/MEN/2003. (Datuan & Salurante, n.d.)

PENUTUP

Pertama, keberadaan unsur asing dalam hubungan kerja tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia menimbulkan persoalan Conflict of Laws yang mencakup penentuan hukum yang berlaku (choice of law), kewenangan mengadili (jurisdiction), dan perlindungan hak para pihak. Persoalan ini muncul karena hubungan kerja tersebut dapat terkait dengan lebih dari satu sistem hukum, baik melalui kewarganegaraan pekerja, domisili para pihak, tempat pembentukan perjanjian, tempat pelaksanaan pekerjaan, maupun kedudukan perusahaan pemberi kerja. Penentuan hukum yang berlaku karenanya tidak dapat bertumpu pada satu faktor saja, melainkan pada sistem hukum yang memiliki keterkaitan paling relevan dengan hubungan kerja tersebut. Kedua, asas kebebasan berkontrak memungkinkan para pihak memilih hukum yang mengatur perjanjian kerjanya, tetapi kebebasan itu tidak bersifat absolut. Hubungan kerja memiliki dimensi perlindungan pekerja, kepentingan umum, dan kebijakan ketenagakerjaan nasional, sehingga klausul pilihan hukum asing tidak dapat mengesampingkan ketentuan hukum Indonesia yang bersifat memaksa. Bagi TKA yang bekerja di wilayah Indonesia, ketentuan tersebut meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah, antara lain, dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Jika terjadi pertentangan antara klausul kontraktual dan norma memaksa, penilaiannya didasarkan pada hierarki peraturan, ruang lingkup keberlakuan norma, dan ketentuan khusus yang berlaku. Ketiga, perlindungan hukum bagi TKA merupakan bagian tak terpisahkan dari analisis Conflict of Laws. Perlindungan tersebut mencakup kepastian hak dan kewajiban kontraktual, pembayaran upah, kondisi kerja yang layak, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial

sesuai ketentuan kepesertaan, serta akses terhadap penyelesaian perselisihan. Perjanjian kerja memang penting, tetapi bukan satu-satunya dasar perlindungan, karena hubungan kerja juga tunduk pada norma yang ditetapkan negara. Keempat, penentuan hukum yang berlaku harus dibedakan dari penentuan forum penyelesaian perselisihan. Pilihan hukum tidak otomatis menentukan pengadilan yang berwenang, dan sebaliknya pilihan forum tidak otomatis menentukan hukum substantif yang diterapkan. Dalam konteks hubungan industrial di Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menjadi dasar mekanisme penyelesaian melalui perundingan bipartit, mediasi atau konsiliasi sesuai jenis perselisihan, hingga Pengadilan Hubungan Industrial bila diperlukan.

Dengan demikian, penyelesaian persoalan Conflict of Laws dalam hubungan kerja TKA di Indonesia memerlukan pendekatan yang sistematis dan berorientasi pada perlindungan hak, yang menyeimbangkan kebebasan berkontrak, kepastian hukum, perlindungan pekerja, dan kewenangan negara demi terwujudnya hubungan kerja lintas negara yang adil dan berkepastian hukum.

DAFTAR PUSTAKA

- Dalimunthe, N., Pratama, M. R. A., & Lois, M. (2023). ANALISIS PENERAPAN SISTEM JAMINAN SOSIAL SEBAGAI PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA. *Jurnal Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum*, 3(2), 317-331. <https://doi.org/10.46306/rj.v3i2.73>
- Datuan, G. A., & Salurante, B. B. (n.d.). PENGATURAN HUKUM INTERNASIONAL TERHADAP TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA. In *MALEO LAW JOURNAL* (Vol. 7, Number 2). Retrieved <https://money.kompas.com/read/2017/07/17/171733726/jumlah-tenaga-kerja-asing-dari-china-di-indonesia>
- Grušić, U. (2024). Private international law regulation of individual employment relationships within the European Union. *European Labour Law Journal*, 15(1), 86-101. <https://doi.org/10.1177/20319525241227838>
- Kahfi, A. (2016). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA. In *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Ashabul Kahfi Jurisprudentie* | (Vol. 3).
- Ketentuan, B. I., & Pasal, U. (n.d.). 2 3 PRESIDEN REPUELIK INDONESIA-2.
- Nurchahyo, N. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1). <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>
- Nurjannah, R. (2025). TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA ASING (TKA) DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF ASAS KEADILAN DAN KEPASTIAN HUKUM. *JURNAL MULTIDISIPLIN ILMU AKADEMIK*, 2(5), 374-383. <https://doi.org/10.61722/jmia.v2i5.6620>
- Palmer, W. (2024). Labour market institutions for immigrants: The case of high-wage migrant workers in Indonesia. *Asia and the Pacific Policy Studies*, 11(3). <https://doi.org/10.1002/app5.396>
- Thariq Shadiqin, M. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Asas Kepastian dan Keadilan. In *Online Administrative Law & Governance Journal* (Vol. 2). <https://money.kompas.com/read/2017/07/17/171733726/jumlah-tenaga-kerja-asing-dari-china-di-indonesia>
- Wahyuni, S. (2014). *Konsep Ketertiban Umum dalam Hukum Perdata Internasional: Perbandingan Beberapa Negara Civil Law dan Common Law* (Vol. 3, Number 1).