JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik
E-ISSN: 2747-1993
P-ISSN: 2747-2000
https://dinastirev.org/JIHHP dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
**DOI:** https://doi.org/10.38035/jihhp.v6i1.5929
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
**Received:** 2 Juli 2025 | **Revised:** 21 Oktober 2025 | **Accepted:** 30 Oktober 2025

# Perlindungan Hukum Pekerja Indonesia dalam Konteks Integrasi Budaya dan Norma Terhadap Tenaga Kerja Asing dari Perusahaan China di Indonesia

**Fedellysia Agatha[1], Suartini[2], Sadino[3]**
[1] Universitas Al Azhar Indonesia, Jakarta, Indonesia, *fellylie189@gmail.com*
[2]Universitas Al Azhar Indonesia, Jakarta, Indonesia, *suartini@uai.ac.id*
[3]Universitas Al Azhar Indonesia, Jakarta, Indonesia, *sadinob@gmail.com*

Corresponding Author: *fellylie189@gmail.com*[1]

***Abstract:*** *Chinese corporate culture, which often emphasizes hierarchy and loyalty, can influence the implementation of worker rights protections. For example, in the context of industrial relations, cultural norms that emphasize obedience to superiors can reduce workers' courage to voice their rights. This situation has the potential to create unfair treatment of local workers, who should be protected by applicable labor regulations. In Indonesia, the workforce consists not only of Indonesian citizens but also includes foreign workers known as Tenaga Kerja Asing (TKA). According to Article 1(2) of the Labor Law, labor is defined as any person capable of performing work to produce goods and/or services, whether for personal needs or for the community. This study adopts a qualitative approach with a descriptive method. This approach was chosen to gain a deeper understanding of the phenomenon of legal protection for Indonesian workers in the context of cultural integration and norms toward foreign workers, particularly those from Chinese companies. From a labor law perspective, the regulation of the use of Foreign Workers (TKA) aims to ensure and provide decent work for Indonesian citizens. Article 28 D paragraph (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia states that everyone has the right to work and receive fair and decent compensation and treatment in employment relationships. In addition, Article 28 I paragraph (4) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia emphasizes the responsibility of the state, particularly the government, in providing protection, development, enforcement, and fulfillment of human rights.*

***Keyword:*** *foreign workers, labor laws, legal protection, social security*

**Abstrak:** Budaya perusahaan China, yang sering kali menekankan hierarki dan loyalitas, dapat memengaruhi penerapan perlindungan hak-hak pekerja. Sebagai contoh, dalam konteks hubungan industrial, norma budaya yang menekankan kepatuhan terhadap atasan dapat mengurangi keberanian pekerja untuk menyuarakan hak-hak mereka. Situasi ini berpotensi menciptakan ketidakadilan dalam perlakuan terhadap pekerja lokal, yang seharusnya dilindungi oleh regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Di Indonesia, angkatan kerja Bukan

hanya mencakup warga negara Indonesia, melainkan juga mencakup pekerja pendatang yang dirujuk sebagai Tenaga Kerja Asing (TKA). Berdasarkan Pasal 1 angka (2) UU Ketenagakerjaan, tenaga kerja didefinisikan sebagai setiap pribadi yang kompeten dalam mengerjakan suatu tugas untuk memproduksi komoditas dan layanan, baik dalam rangka memenuhi kebutuhan pribadi juga untuk khalayak ramai. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Strategi ini ditetapkan demi memperoleh pemahaman yang mendalam sehubungan dengan fenomena jaminan secara yuridis bagi pekerja Indonesia dalam konteks integrasi budaya dan norma terhadap Sumber daya manusia non-nasional, khususnya yang memiliki latar negara asal perusahaan China. Dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan, regulasi terkait pemanfaatan TKA dimaksudkan guna memastikan dan menyediakan kegiatan kerja yang pantas diberikan kepada WNI. Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI 1945 menggarisbawahi bahwa setiap orang memiliki kebebasan untuk bekerja dan menerima imbalan serta dilindungi melalui perlakuan yang adil dan manusiawi dalam hubungan industrial. Selain itu, Pasal 28 I ayat (4) UUD NRI 1945 menekankan komitmen negara, khususnya aparatur negara, dalam menjamin perlindungan, pengembangan, pelaksanaan serta realisasi hak asasi setiap individu.

**Kata Kunci:** tenaga kerja asing, hukum ketenagakerjaan, perlindungan hukum, jaminan sosial

## PENDAHULUAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja Indonesia dalam konteks integrasi budaya dan norma terhadap tenaga kerja asing, khususnya dari perusahaan China, merupakan isu yang semakin relevan di tengah arus globalisasi dan investasi asing yang terus meningkat. Sebagai negara berpopulasi besar, Indonesia memiliki SDM yang melimpah, harus mampu melindungi hak-hak pekerjanya agar tidak terpinggirkan oleh kehadiran tenaga kerja asing. Sehubungan dengan itu, regulasi yang ditetapkan perlindungan buru menjadi sangat penting Guna menjamin bahwa buruh lokal memperoleh keadilan dan kesetaraan dalam lingkungan kerja.

Salah satu regulasi yang menjadi landasan hukum dalam perlindungan pekerja adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pekerja atau buruh merupakan individu yang melakukan pekerjaan dengan memperoleh upah atau bentuk kompensasi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pekerja, baik lokal maupun asing, memiliki kedudukan hukum yang sama untuk memperoleh perlindungan. Namun, pada ranah praktiknya, seringkali pekerja lokal menghadapi tantangan dalam hal upah, kondisi kerja, dan perlakuan yang tidak adil jika disejajarkan dengan pekerja asing.

Di wilayah Indonesia, pekerja tidak terbatas pada warga negara sendiri, tetapi turut mencakup pekerja dari luar negeri yang dikenal sebagai Tenaga Kerja Asing (TKA). Menurut Pasal 1 angka (2) UU Ketenagakerjaan, tenaga kerja didefinisikan sebagai setiap yang memenuhi kualifikasi untuk bekerja untuk menghasilkan komoditas atau pelayanan, untuk konsumsi pribadi serta masyarakat. Eksistensi pekerja asing menjadi penting akibat agenda pembangunan dalam skala nasional memerlukan investasi, teknologi, dan keahlian dari luar negeri, sementara pasar kerja domestik masih kekurangan tenaga ahli yang tersedia secara nasionalyang memadai, meliputi dari segi jumlah begitu pula mutu. TKA dibutuhkan melihat belum optimalnya kemampuan sumber daya manusia di dalam negeri dalam mengelola perangkat teknologi canggih serta dalam rangka mentransfer pemberian wawasan kepada SDM lokal.

Pemerintah pusat telah mengeluarkan berbagai peraturan yang bertujuan untuk memfasilitasi kedatangan pekerja asing ke Indonesia, terutama dari Tiongkok, ke dalam negeri. Namun, kebijakan ini tampaknya bertentangan dengan kondisi perekonomian yang ada, di

mana banyak kalangan masyarakat Indonesia yang kesulitan mendapatkan aktivitas ketenagakerjaan. Hal ini bertentangan dengan amanah yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menegaskan bahwa setiap pemenuhan hak atas pekerjaan yang layak bagi warga adalah wujud perlindungan terhadap harkat kemanusiaan. Selain itu, Pasal 28 D ayat (2) juga menegaskan hak setiap individu guna menjalankan aktivitas kerja sekaligus mendapatkan upah dan perlakuan yang mencerminkan keadilan dalam hubungan industrial. Dengan demikian, terdapat ketidaksesuaian antara langkah strategis pemerintah untuk Pekerja dari luar negeri dan Kebebasan dasar yang dimiliki oleh warga Indonesia Guna mengakses pekerjaan yang memenuhi kelayakan(Zulyadi, 2019).

Kedatangan Tenaga Kerja Asing (TKA) menjadi kendala yang harus diselesaikan oleh Indonesia, mengingat beberapa sektor hingga kini masih memerlukan kehadiran TKA untuk menciptakan daya saing yang lebih kompetitif. Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, pengelolaan TKA bertujuan memberikan jaminan terhadap dan menyediakan lapangan kerja layak yang diperuntukkan bagi WNI. Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI 1945 menegaskan bahwa setiap individu berhak untuk bekerja dan dijamin hak atas upah serta keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan. Selain itu, Pasal 28 I ayat (4) UUD NRI 1945 menekankan kewajiban negara, khususnya pemerintah, untuk melindungi, memajukan, menegakkan, dan memenuhi HAM. Aspek-aspek ini menjadi perhatian utama dalam perekrutan tenaga kerja asing, terutama berhubungan langsung dengan stabilitas dan tujuan nasional, untuk memastikan jaminan keamanan kerja dan akses terhadap pekerjaan yang pantas bagi tenaga kerja domestik(Anindita, 2019).

Negara seharusnya menyadari bahwa tenaga kerja merupakan elemen krusial dalam proses upaya peningkatan kesejahteraan. Dengan demikian, diperlukan regulasi yang terang dalam penerapannya. Persoalan ketenagakerjaan adalah isu secara kolektif yang melibatkan lembaga eksekutif dan para pihak pelaksana di dunia kegiatan profesional, termasuk pengusaha dan karyawan. Dengan status sebagai negara berdasarkan hukum, seharusnya segala bentuk permasalahan diatasi melalui jalur hukum. Ini berarti bahwa setiap tindakan, baik dari pihak otoritas maupun masyarakat, wajib diatur melalui regulasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk dalam hal pemecatan atau PHK.

Perkembangan ekonomi dipengaruhi oleh dua elemen penting: optimalisasi pemanfaatan sumber daya seperti modal, tenaga kerja, lahan, dan jiwa wirausaha yang didorong oleh evolusi teknologi yang terus berkembang. Selain itu, Kemajuan ekonomi juga bisa terjadi jika dicapai melalui kenaikan efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang tersedia, yang meliputi penguatan produktivitas modal dan tenaga manusia(Zulaichah, 2019).

Realitas hidup dan pekerjaan sehari-hari merupakan dua aspek berbeda dari seperti dua sisi dari satu koinyang sama; untuk pekerjaan menjadi syarat dasar keberlangsungan hidup manusia. Sebagai makhluk sosial (zoon politicon), manusia memiliki berbagai keperluan, termasuk sandang, papan, dan pangan. Untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, keharusan bagi manusia untuk bekerja, karena melalui pekerjaan, supaya memperoleh penghasilan tetap. Dalam konteks ini, hak untuk bekerja telah diatur secara eksplisit dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945(Kunarti, 2009).

Budaya hukum adalah konsep yang kompleks dan multidimensional, mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan interaksi antara masyarakat dan sistem hukum. Budaya hukum menjelaskan bagaimana perilaku sosial masyarakat terkait dengan hukum. Menggambarkan bagaimana kelompok sosial memandang, Memaknai hukum dan berperan aktif dalam proses hukum sehari-hari. Budaya hukum adalah bagian dari sistem hukum yang paling kompleks karena memerlukan waktu yang tidak sebentar lama untuk berkembang. Hal ini disebabkan karena budaya hukum melibatkan perubahan mendalam dalam Keyakinan serta respons sosial komunitas. Budaya hukum mencerminkan tanggapan umum masyarakat terhadap hukum, yang

memperlihatkan cara bertindak seseorang dalam lingkup masyarakat. Ini mencakup bagaimana masyarakat menerima, menolak, atau menyesuaikan diri dengan hukum yang berlaku.

Dalam dunia kerja faktor kompesasi adalah faktor dimana kecemburuan sosial terjadi, hal ini sama terjadi dimana TKA mendapatkan kompensasi kompensasi yang lebih besar nilainya dibandingan buruh atau pekerja dari daerah setempat, hal ini dapat menimbulkan iklim kerja yang kurang baik. Seringkali, konflik internal dalam organisasi muncul akibat permasalahan terkait kompensasi yang tidak proporsional, yang mempunyai kemungkinan memicu ketidakpuasan di lingkungan kerja. Salah satu sebagai ilustrasi, dapat dilihat dari ketimpanganantara porsi pekerjaan yang tidak sesuai dengan bayaran yang diterima. Selain itu, ketimpangan mungkin timbul antara satu divisi dan lainnya, di mana posisi yang setara menerima jumlah imbalan yang tidak seragam. Situasi ini dapat menciptakan rasa ketimpangan yang dirasakan antar karyawan yang mungkin saja akan mempengaruhi motivasi dan produktivitas mereka(Sarah Selfina Kuhaty, 2021).

Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 mengenai pelayanan perizinan berusaha yang dilakukan secara digital dan menyatu juga memfasilitasi kerangka kerja bagi perusahaan asing dalam merekrut tenaga kerja. Pasal 10 dalam peraturan ini menetapkan ketentuan mengenai tanggung jawab badan usaha untuk memprioritaskan individu yang bekerja lokal dalam proses rekrutmen. Upaya ini selaras dengan arah kebijakan pemerintah untuk memajukan partisipasi tenaga kerja Indonesia dalam pasar kerja, serta menjaga proporsi yang setara antara aspek yang diperlukan investasi asing serta pelindungan terhadap hak-hak ketenagakerjaan lokal. Kebijakan ketenagakerjaan, termasuk berkenaan dengan penerapan TKA dalam perusahaan, bertujuan untuk merespons perubahan yang bersifat multi-dimensional. Kebijakan ini mengedepankan prinsip selektivitas dan sistem satu pintu, sehingga perlindungan terhadap pekerja memiliki kemungkinan untuk terwujud dengan tidak disertai mengesampingkan konsep globalisasi yang berjalan berdampingan dengan otonomi daerah.

Dalam konteks integrasi budaya, penting untuk memahami bahwa kehadiran tenaga kerja asing dari perusahaan China membawa serta norma dan budaya kerja yang berbeda. Hal ini dapat menimbulkan benturan nilai dan praktik yang berpotensi merugikan pekerja lokal. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang humanis dalam mengelola perbedaan ini, dengan mengedepankan dialog antara pekerja lokal dan karyawan berkewarganegaraan asing.

Regulasi dengan status sebagai mengatur hubungan industrial, seperti Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Penempatan tenaga kerja non-nasional, juga seyogianya diimplementasikan dengan baik untuk menjamin agar hak tenaga kerja domestik tetap terlindungi.

Dengan demikian, penelitian ini akan membahas :

1) Norma Budaya Hukum Perusahaan China Mempengaruhi Perlindungan Hukum Hak Pekerja Di Indonesia
2) Peran Pemerintah Dalam Memastikan Perlindungan Hak Pekerja Indonesia Di Perusahaan Yang Berbudaya Asing
3) Integrasi Budaya Asing Dalam Perusahaan China Mempengaruhi Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi interaksi antara norma budaya dan regulasi ketenagakerjaan, serta dampaknya terhadap pengamanan terhadap hak-hak ketenagakerjaan. Melalui pemahaman yang semakin signifikan mendalam mengenai isu ini, solusi yang lebih baik diharapkan segera diperoleh dalam mengamankan kepentingan hak-hak pekerja Indonesia di tengah arus globalisasi dan integrasi budaya yang semakin kompleks.

Akhirnya, perlindungan hukum terhadap pekerja Indonesia dalam konteks integrasi budaya dan norma terhadap pekerja ekspatriat asal perusahaan China di Indonesia harus menjadi perhatian bersama. Melalui penguatan regulasi dan ketegasan hukum yang berkelanjutan akan memungkinkan para pekerja untuk dapat berkompetisi secara adil dan

mendapatkan perlindungan yang memadai. Dengan demikian, integrasi budaya dan norma mampu berjalan harmonis, menghadirkan lingkungan profesional yang saling menghormati yang saling menguntungkan antar semua pihak yang terlibat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran pemerintah dalam memastikan perlindungan hak pekerja Indonesia di perusahaan-perusahaan yang berbudaya asing, khususnya perusahaan China. Dengan memahami kendala dan kemungkinan yang dapat dimanfaatkan, diharapkan dapat ditemukan solusi yang efektif guna membentuk suasana kerja yang lebih kondusif dan inklusif bagi semua pihak. Melalui pendekatan yang humanis dan berbasis pada norma hukum yang adil, diharapkan perlindungan hak pekerja dapat merupakan elemen penting dalam perencanaan pembangunan ekonomi Indonesia yang berkelanjutan.

## METODE

Kajian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif serta metode pemaparan deskriptif. diterapkannya pendekatan ini guna memperoleh pemahaman yang lebih luas terhadap fenomena perlindungan hukum pekerja Indonesia dalam konteks integrasi budaya dan norma terhadap tenaga kerja asing, khususnya dari perusahaan China. Dalam konteks penelitian ini, kita akan mengeksplorasi dinamika yang terjadi antara berbagai pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya yang melibatkan pekerja Indonesia di perusahaan-perusahaan asal China.

Dalam pengamatan tersebut, terlihat bahwa interaksi hubungan antara tenaga kerja nasional dengan pekerja dari luar negeri di perusahaan China mencerminkan dinamika yang kompleks, di mana perbedaan budaya dan norma hukum sering kali menjadi tantangan. Melalui pengisian kuisioner, diharapkan dapat terungkap sejauh mana perlindungan hukum bagi pekerja Indonesia diterapkan dan bagaimana integrasi budaya dapat mempengaruhi hubungan kerja, demi membangun situasi yang lebih harmonis dan saling menghormati.

Metode penelitian ini diperoleh gambaran utuh mengenai aspek hukum dalam perlindungan pekerja Indonesia dalam konteks interaksi dengan tenaga kerja asing dari perusahaan China, serta bagaimana budaya dan norma mempengaruhi dinamika tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Norma Budaya Hukum Perusahaan China Mempengaruhi Perlindungan Hukum Hak Pekerja Di Indonesia

Pekerja Indonesia yang beroperasi di perusahaan-perusahaan China sering kali merupakan individu yang didukung oleh kompetensi akademik dan keterampilan yang beragam. Mereka datang dari berbagai daerah di Indonesia, membawa harapan untuk meningkatkan taraf hidup mereka melalui pekerjaan yang ditawarkan. Dalam lingkungan kerja yang multikultural ini, pekerja Indonesia dihadapkan pada tantangan dan peluang baru. Mereka harus beradaptasi dengan budaya kerja yang mungkin berbeda dari yang mereka kenal, serta memahami regulasi dan mekanisme kerja yang yang diterapkan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan asing. Di samping itu, mereka berfungsi juga sebagai penting pada aspek menjembatani komunikasi melibatkan manajemen perusahaan dan komunitas lokal, sehingga menciptakan sinergi yang dapat mendukung keberlangsungan operasional perusahaan.

Teori Sistem Hukum yang dikemukakan oleh Lawrence M. Friedman menjelaskan bahwa tatanan hukum memiliki hubungan erat melalui sistem yang memberikan penentuan apakah penegakan norma hukum berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini menuntut adanya adanya dilakukan oleh penegak hukum yang cakap, objektif, dan dapat dipercaya. Ketika membahas proses penegakan hukum senantiasa berkaitan erat dari komponen sumber daya manusia (SDM). Dengan demikian, menandakan bahwa keberfungsian hukum terjadi jika secara efektif jika didukung oleh SDM yang memiliki kredibilitas, kompetensi, dan independensi(Utami & Rahmanto, 2020).

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan bagian dari unsur penting fundamental dalam menciptakan suasana kerja yang berpihak pada prinsip keadilan. Terdapat tiga tipe perlindungan tenaga kerja bagi tenaga dalam sektor pekerjaan, dikenal pelindungan berupa ekonomis, sosial, dan teknologi. Tindakan protektif ekonomis mencakup jaminan pendapatan atau upah yang memadai, terutama ketika seorang karyawan tidak dapat bekerja sesuai kehendaknya. Perlindungan sosial meliputi tanggungan kesehatan kerja seperti BPJS, serta hak untuk berserikat dan berorganisasi. Sementara itu, perlindungan teknologi berfokus pada aspek keamanan, kebahagiaan, dan kenyamanan pekerja dalam lingkungan kerja(Hanipah et al., 2023).

Langkah hukum untuk mencegah pelanggaran dirancang guna menghindari kemungkinan perselisihan. Dalam kerangka subjek hukum diberi hak untuk menentang keputusan melalui jalur hukum (inspraak) atau menyampaikan pendapat sebelum pemerintah mengambil langkah akhir. Langkah ini dimaksudkan agar memastikan bahwa suara dan demi keseimbangan hak semua pihak dipertimbangkan, dengan demikian, keputusan yang dihasilkan mampu lebih adil dan mengurangi potensi konflik di masa depan(Agista & Ngaisah, 2023).

Preventif berarti membuka ruang bagi publik untuk mengajukan protes atau menyampaikan pandangan mereka sebelum tindakan resmi dari pemerintah mengambil keputusan yang final. Dalam konteks ini, upaya pelindungan dari sisi hukum yang bersifat perlindungan pencegahan bertujuan agar sengketa tidak timbul. Jaminan legalitas hukum ini sangat penting terhadap keputusan atau kebijakan pemerintah yang berlandaskan menyentuh aspek kebebasan warga berpartisipasi, karena adanya perlindungan tersebut mengajak pihak pemerintah supaya lebih berhati-hati ketika membuat keputusan strategis. Menurut Philipus Meter Hadjon, tindakan preventif adalah langkah yang diambil oleh aparat pemerintah yang berada di tingkat lebih rendah sebelum keputusan diambil(Suwandi et al., 2022).

Manajemen perusahaan China yang beroperasi di Indonesia beranggotakan pribadi-pribadi dengan wawasan dan rekam jejak yang kuat dalam industri yang mereka geluti. Mereka sering kali membawa pendekatan manajerial yang berbeda, yang dipengaruhi oleh budaya dan praktik bisnis di China. Dalam menjalankan operasional, manajemen ini harus mempertimbangkan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, serta beradaptasi dengan kebutuhan dan harapan pekerja lokal. Mereka berperan agar tercipta lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan keharmonisan, serta memastikan bahwa perusahaan tunduk pada peraturan dan prinsip moral yang sah. Hubungan komunikasi yang efisien antara manajemen dan pekerja menjadi kunci untuk mencapai tujuan bersama dan mengurangi potensi konflik.

Dalam proyek-proyek investasi yang berasal dari China, banyak pihak yang mengakui bahwa mereka terlibat melalui jalur calo ilegal dan memanfaatkan peraturan yang ditetapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Selain itu, perusahaan-perusahaan yang berinvestasi dari China seringkali membawa seluruh paket dari negara asal mereka, termasuk peralatan proyek serta tenaga kerja mulai dari manajer puncak bahkan mencakup tenaga kerja fisik yang minim latar belakang akademik. Tenaga kerja dalam negeri tampak jarang dilibatkan karena alasan tertentu untuk menjaga efektivitas pertukaran informasi, dan mereka dipersepsikan semata-mata sebagai pemenuhan persyaratan kegiatan investasi dalam negeri(Christina, 2017).

Investasi dan bantuan luar negeri dari China ke Indonesia sering kali sulit dibedakan, karena keduanya berjalan beriringan dan saling terkait. Bantuan luar negeri yang diberikan oleh China sering kali memiliki kepentingan investasi di dalamnya. Salah satu bentuk kerjasama ini adalah melalui proyek turnkey, yang merupakan kontrak pengerjaan lengkap yang ditandatangani oleh pemerintah Indonesia. Dalam model investasi ini, China menawarkan sistem satu paket yang mencakup semua aspek proyek, mulai dari manajemen puncak hingga tenaga kerja, yang sebagian besar diimpor dari China. Dengan menggunakan pinjaman

konsesional dari China, Indonesia mendapatkan berbagai proyek infrastruktur, termasuk transportasi dan ketenagalistrikan, serta pengembangan sumber daya energi dan mineral. Proyek-proyek ini melibatkan tanggung jawab China dalam seluruh proses, dari studi hingga konstruksi, sebelum akhirnya diserahkan kepada Indonesia.

Namun, kesepakatan proyek turnkey ini bertentangan dengan beberapa undang-undang di Indonesia, seperti UU Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, yang membatasi keterlibatan TKA untuk tujuan memastikan kesempatan di dunia profesi bagi warga negara Indonesia. TKA hanya diperbolehkan memegang peran khusus dan dalam konteks kondisi tertentu, sesuai dengan Keputusan Menteri Nomor 173 Tahun 2000. Selain itu, UU Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal juga menekankan pentingnya mengutamakan pekerja dalam negeri dan memperkuat kapasitas kerja mereka dengan penyelenggaraan program pelatihan dan alih teknologi. Dengan demikian, kebijakan proyek turnkey yang diusulkan oleh China tidak hanya melanggar ketentuan yang ada, tetapi juga mengabaikan akses pekerjaan untuk masyarakat Indonesia serta pelatihan yang seharusnya diberikan oleh investor(Badaruddin & Octavia, 2018).

Di Indonesia, keberadaan tenaga kerja asing, khususnya dari perusahaan China, semakin meningkat seiring dengan pertumbuhan investasi asing dan integrasi ekonomi global. Hal ini menghadirkan hambatan tersendiri berkenaan dengan pemenuhan hak-hak pekerja Indonesia, terutama ketika norma budaya perusahaan asing berinteraksi dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku di dalam negeri. Dengan demikian, sangat penting untuk memahami bagaimana norma budaya perusahaan China dapat mempengaruhi Penegakan hukum untuk menjaga hak pekerja di tanah air.

Pengertian Tenaga Kerja Asing (TKA) menurut Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa TKA tergolong sebagai warga asing yang memiliki izin tinggal resmi untuk bekerja di dalam yuridiksi Indonesia(Fithri, 2021). Selain itu, TKA juga diartikan sebagai orang asing yang memiliki kemampuan bekerja, baik secara mandiri maupun melalui kontrak kerja, demi menghasilkan produk atau layanan yang dibutuhkan masyarakat. Secara umum, kehadiran TKA di wilayah dengan ekonomi yang sedang tumbuh bertujuan untuk transfer wawasan ilmiah dan perkembangan teknologi. Undang-Undang tersebut, khususnya Pasal 42 hingga Pasal 49, mengatur prosedur penggunaan TKA dengan jelas.

Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur pengusaha diwajibkan memenuhi syarat tertentu bila ingin pengusaha yang ingin menggunakan jasa pekerja dari luar negeri. Dalam ayat (1), dinyatakan pihak yang mempekerjakan harus mengantongi izin resmi dari otoritas yang berwenang, yaitu Menteri Ketenagakerjaan. Selanjutnya, Pasal 42 ayat (2) melarang majikan pribadi untuk mempekerjakan TKA, sementara ayat (3) memberikan pengecualian perwakilan luar negeri dapat mempekerjakan TKA dalam jabatan diplomatik atau konsuler, namun hanya untuk waktu dan posisi tertentu sebagaimana ditetapkan, yang diatur lebih lanjut dalam ayat (5) melalui keputusan menteri.

Dalam Pasal 42 ayat (6), dijelaskan TKA hanya diperbolehkan untuk jabatan dan jangka waktu tertentu sesuai regulasi tidak dapat memperpanjang periode kerja yang ditentukan setelah habis, sehingga dapat digantikan oleh TKA lain. Pasal 43 ayat (1) mengatur bahwa perusahaan atau pemberi kerja yang ingin setiap penggunaan TKA harus berdasarkan rencana kerja resmi (RPTKA) yang disetujui oleh Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. RPTKA yang disetujui merupakan syarat administratif agar izin dapat diterbitkan kerja, yang dikenal dengan istilah IMTA (Izin Menggunakan Tenaga Asing) Yang diterbitkan oleh otoritas dari Kementerian Ketenagakerjaan.

Pasal 43 ayat 1 UU Ketenagakerjaan mengatur pihak yang mempekerjakan TKA wajib menyusun rencana penggunaan yang disetujui oleh Menteri. Namun, UU Cipta Kerja menghapus beberapa ketentuan, termasuk informasi tentang periode penugasan dan

penunjukan tenaga kerja lokal sebagai mitra ekspatriat. Selain itu, Pasal 44 ayat 1 UU Ketenagakerjaan mewajibkan pengusaha dalam rangka mematuhi standar jabatan dan kompetensi, sedangkan UU Cipta Kerja menghapus kewajiban tersebut. Hal ini mempermudah masuknya tenaga kerja asing, meskipun mereka mungkin tidak memiliki keterampilan lebih baik, sehingga mengurangi peluang kerja bagi tenaga kerja Indonesia(Hanifah, 2021).

Selain itu, Pasal 88A mengatur tentang hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha, termasuk hak memperoleh gaji yang layak dan perlindungan jaminan sosial, dan hak untuk tidak didiskriminasi. Namun, ketika perusahaan asing beroperasi di Indonesia, seringkali terdapat perbedaan dalam penerapan norma-norma tersebut, yang dapat dipengaruhi oleh budaya perusahaan asal mereka.

Manajemen perusahaan China yang beroperasi di Indonesia mencakup profesional yang memiliki pengetahuan dan pengalaman relevan dalam industri yang mereka geluti. Mereka sering kali membawa pendekatan manajerial yang berbeda, yang dipengaruhi oleh budaya dan praktik bisnis di China. Dalam menjalankan operasional, manajemen ini harus mempertimbangkan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, serta beradaptasi dengan kebutuhan dan harapan pekerja lokal. Mereka berperan guna menciptakan tempat kerja yang kondusif dan kooperatif, serta memastikan bahwa perusahaan taat pada peraturan serta prinsip moral yang diberlakukan. Dialog yang terbuka dan produktif antara manajemen dan pekerja menjadi kunci untuk mencapai tujuan bersama dan mengurangi potensi konflik.

Persaingan kolaborasi antara TKA dan tenaga lokal terus meningkat dan berpotensi untuk terlihat melintasi berbagai lini sektor dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat. Pekerja asing yang menetap di Indonesia bekerja di berbagai bidang, mulai dari area pengajaran dan pembangunan infrastruktur, manajerial, hingga pekerjaan pekerja fisik. Hampir semua sektor pekerjaan kini telah diisi oleh tenaga kerja asing. Kehadiran TKA di dalam negeri tidak serta-merta menimbulkan hambatan bagi SDM lokal. Hal ini tercermin dari tingginya statistik pengangguran dalam negeri, yang berpotensi memicu gesekan sosial di kalangan pekerja lokal dan tenaga kerja asing. Dengan demikian, situasi ini menuntut perhatian lebih untuk menciptakan keseimbangan dan keadilan dalam pasar tenaga kerja(Abduh, 2020).

Perwakilan dari pemerintah atau lembaga yang mengawasi ketenagakerjaan memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa semua praktik ketenagakerjaan dalam kerangka perundang-undangan Indonesia. Mereka melakukan pengawasan dan inspeksi terhadap perusahaan-perusahaan, termasuk yang berasal dari luar negeri demi memastikan terpenuhinya hak pekerja dilindungi dan bahwa industri menaati pedoman keselamatan kerja dan kesehatan lingkungan. Dalam konteks perusahaan China, perwakilan ini juga berperan dalam menjembatani komunikasi antara pemerintah dan perusahaan, serta memberikan dukungan bagi pekerja saat menyikapi masalah yang berpotensi muncul. Melalui kebijakan dan program yang mereka luncurkan, mereka berusaha menata suasana kerja yang inklusif dan berorientasi jangka panjang bagi setiap pihak.

Dengan memahami peran masing-masing pihak dalam ekosistem ketenagakerjaan ini, kajian ini berfokus pada upaya memahami secara lebih rinci berbagai masalah dan kesempatan bagi pekerja Indonesia di perusahaan-perusahaan China, serta bagaimana interaksi antara manajemen, ahli hukum, dan pemerintah dapat mempengaruhi kondisi kerja dan kesejahteraan pekerja.

Budaya perusahaan China, yang sering kali mengedepankan hierarki dan loyalitas, dapat berimplikasi pada cara perlindungan hak pekerja diterapkan. Misalnya, dalam konteks hubungan industrial, norma budaya yang mengedepankan kepatuhan terhadap atasan dapat mengurangi keberanian pekerja untuk menyuarakan hak-hak mereka. Hal ini berpotensi menciptakan ketidakadilan dalam perlakuan terhadap pekerja lokal, yang seharusnya dilindungi oleh regulasi ketenagakerjaan yang ada. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis

bagaimana interaksi antara norma budaya perusahaan China dan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia dapat mempengaruhi perlindungan hak-hak pekerja.

Pernyataan Ibnu Batutah bahwa "orang Cina kerap dianggap sebagai golongan yang paling sejahtera" mencerminkan dominasi orang Cina dalam perdagangan global. Keberhasilan ini tidak terjadi secara instan, melainkan merupakan hasil dari prinsip-prinsip perdagangan yang telah diterapkan dalam rentang waktu berabad-abad lamanya. Faktor ini turut mendorong orang Cina menjadi asal mula pengetahuan yang terpercaya dalam bidang perdagangan, dengan kesuksesan yang diakui di seluruh dunia. Ketertarikan penulis untuk mengeksplorasi budaya bisnis Cina muncul dari pengamatan terhadap keberhasilan mereka(Cahyati, 2018).

Untuk menjamin efektivitas komunikasi antarbudaya dalam perusahaan, penting bagi komunikator untuk mengenali perbedaan budaya dan memahami cara penerima menafsirkan pesan. Meskipun kursus formal tentang komunikasi antarbudaya mungkin belum tersedia, individu yang menjadi bagian dalam interaksi komunikasi tersebut sangat penting untuk memahami norma budaya dari luar negeri agar interaksi dapat berjalan dengan baik. Selain itu, jika terdapat perbedaan bahasa, penting bagi mereka untuk menggunakan bahasa bersama yang dimengerti oleh kedua belah pihak untuk meningkatkan efektivitas komunikasi.

Pengaruh globalisasi secara tak langsung memicu mobilitas pekerja lintas negara. Tenaga Kerja Asing (TKA) menjadi elemen penting dalam dinamika ekonomi Indonesia. Kehadiran TKA tidak dapat dihindari karena mereka membawa investasi dan keahlian khusus yang diperlukan untuk transfer pengetahuan dan keterampilan. Penugasan dan rekrutmen merupakan dua jalur utama bagi TKA yang datang ke Indonesia. Penugasan merujuk pada penempatan karyawan oleh perusahaan multinasional di cabang atau anak perusahaan di Indonesia, sedangkan rekrutmen melibatkan penerimaan karyawan asing, baik dengan status kontrak maupun tetap. Dengan meningkatnya kebutuhan akan tenaga kerja profesional dan teknologi yang mendukung, perusahaan, baik swasta asing maupun nasional, sering kali memanfaatkan tenaga kerja asing. Namun, prioritas tetap diberikan kepada penggunaan tenaga kerja lokal(Fransisca et al., 2024).

Berdasarkan hasil kuesioner tentang pentingnya mengintegrasikan norma budaya lokal Indonesia dalam praktik perusahaan China terkait perlindungan hak pekerja, mayoritas responden (66,7%) sangat penting untuk mengintegrasikan norma budaya lokal Indonesia dalam praktik perusahaan China terkait perlindungan hak pekerja. Hal ini menunjukkan kesadaran tinggi akan pentingnya mengadaptasi budaya lokal dalam lingkungan kerja yang beragam, menciptakan harmoni serta keadilan bagi seluruh pekerja tanpa memandang asal negara perusahaan. Di sisi lain, hanya 8,3% responden yang menganggap integrasi tersebut cukup penting, sementara tidak ada responden yang merasa bahwa integrasi budaya lokal tidak penting sama sekali(Fedellysia Agatha, 2025).

Selain itu, dari sudut pandang responden terhadap pengaruh norma budaya perusahaan China, banyak yang menilai bahwa norma tersebut berkontribusi positif terhadap kebijakan perlindungan hak pekerja. Sekitar 50% responden memberikan penilaian positif, sedangkan hanya 25% yang merasa pengaruhnya negatif. Ini menunjukkan bahwa implementasi budaya yang baik dari perusahaan China dapat mendukung perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia. Dalam konteks peran pemerintah Indonesia, mayoritas responden (83,3%) menilai bahwa peran pemerintah dalam menegakkan hukum perlindungan hak pekerja yang terpengaruh oleh norma budaya perusahaan China adalah sangat baik. Ini menunjukkan harapan masyarakat terhadap pemerintah untuk terus meningkatkan upaya perlindungan pekerja, termasuk menciptakan regulasi yang lebih tegas untuk melindungi hak-hak pekerja di tengah praktik bisnis yang dipengaruhi oleh budaya asing. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya sinergi antara budaya lokal dan praktik bisnis yang berlaku, untuk menata ruang kerja setara serta berorientasi pada masa depan(Fedellysia Agatha, 2025).

Pada lingkup perlindungan hukum pekerja Indonesia, hasil kuosioner menunjukkan bahwa norma budaya perusahaan China yang diterapkan di Indonesia memiliki pengaruh signifikan terhadap kebijakan perlindungan hak pekerja. Sebagian besar responden menyatakan bahwa norma tersebut cenderung lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan hak pekerja, yang berpotensi berkontribusi pada pelanggaran hak-hak pekerja. Meskipun ada kesadaran akan pentingnya integrasi norma budaya lokal Indonesia, responden juga menilai bahwa peran pemerintah dalam menegakkan hukum perlindungan hak pekerja masih perlu ditingkatkan, terutama dalam konteks perusahaan yang dipengaruhi oleh norma budaya asing. Hal ini menunjukkan perlunya sinergi antara norma budaya lokal dan praktik perusahaan dalam upaya menciptakan kondisi kerja yang adil dan lestari.

Dalam konteks ini, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan juga menjadi relevan, di mana pasal 4 menentukan jumlah upah minimum yang mesti dilaksanakan oleh pengusaha. Namun, implementasi dari peraturan ini sering kali terhambat oleh perbedaan pemahaman dan penerapan norma budaya antara perusahaan China dan pekerja Indonesia. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas regulasi yang ada dalam melindungi hak-hak pekerja, terutama ketika norma budaya perusahaan asing tidak sejalan selaras dengan norma-norma perlindungan pekerja yang diatur dalam hukum Indonesia.

Pasal 186 ayat (4) Perppu Nomor 2 Tahun 2022 menyatakan bahwa kewajiban untuk menyediakan staf pendamping Tenaga Kerja Indonesia (TKI) berlaku bagi pihak yang menggunakan jasa tenaga kerja Tenaga Kerja Asing (TKA) tidak berlaku untuk warga negara asing yang memegang posisi khusus seperti pimpinan perusahaan dengan hak kepemilikan saham dalam jumlah tertentu, pegawai diplomatik, TKA yang diperlukan dalam Kasus penghentian produksi karena kedaruratan, TKA dalam bidang pelatihan, di perusahaan teknologi baru, untuk kunjungan bisnis, dan riset berjangka waktu. Prasojo (2023) mengemukakan bahwa TKA dalam jabatan itu memiliki kompetensi spesifik yang sulit dicari di kalangan pekerja Indonesia(Linggar Vandito et al., 2024).

**Peran Pemerintah Dalam Memastikan Perlindungan Hak Pekerja Indonesia Di Perusahaan Yang Berbudaya Asing**

Konteks keberadaan hukum ketenagakerjaan dalam sistem hukum Indonesia berada di ranah meliputi aspek administrasi negara, keperdataan, serta hukum pidana. Posisi ini memiliki konsekuensi yuridis yang mengharuskan norma hukum ketenagakerjaan yang berlaku untuk berlandaskan dilandaskan pada teori-teori hukum yang relevan dengan bidang tersebut(Sulaiman & Walli, 2019).

Salah satu tujuan negara yang tercantum dalam Pembukaan UUD NRI 1945 adalah melindungi seluruh bangsa Indonesia. Pernyataan ini menegaskan komitmen negara untuk menjaga keamanan, kesejahteraan, dan hak-hak seluruh warga negara, serta menciptakan lingkungan yang aman dan kondusif bagi perkembangan masyarakat.(Junaidi & Khikmah, 2024)

Sebelum adanya UU Cipta Kerja, UU Ketenagakerjaan mengharuskan pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) untuk mendapatkan izin tertulis (IMTA) dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk, serta Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Namun, dengan disahkannya UU Cipta Kerja, ketentuan mengenai IMTA dihapus dan hanya diperlukan RPTKA yang disetujui oleh pemerintah, termasuk penghapusan Pasal 43 dari UU Ketenagakerjaan. Ada pengecualian untuk RPTKA bagi perwakilan negara asing dan beberapa kategori TKA, seperti direktur atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu, serta TKA yang terlibat dalam kegiatan yang terhenti akibat keadaan darurat, pekerjaan vokasi, startup berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian. Menurut PP No. 34 Tahun 2021, perusahaan tidak perlu lagi mengurus IMTA, melainkan cukup dengan RPTKA dan VITAS. RPTKA dibedakan menjadi beberapa jenis, termasuk RPTKA biasa, pekerja sementara,

pekerjaan jangka panjang, non sponsor, dan untuk instansi pemerintah serta perwakilan negara asing(Tobing, 2023).

Dalam konteks integrasi budaya dan norma hukum, peran pemerintah menjadi sangat krusial untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja, terutama pekerja Indonesia, terlindungi dengan baik di perusahaan-perusahaan yang berbudaya asing. Dengan meningkatnya investasi asing, khususnya dari perusahaan-perusahaan China, tantangan dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan investasi dan perlindungan hak pekerja semakin kompleks. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana pemerintah dapat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkeadilan.

Indonesia telah menjadi salah satu tujuan utama bagi penanaman modal asing, termasuk dari China. Data Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) menunjukkan bahwa investasi asing langsung (FDI) dari China meningkat signifikan, menjadikannya sebagai salah satu investor terbesar di Indonesia. Meskipun investasi ini membawa potensi pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja, terdapat kekhawatiran mengenai perlakuan terhadap pekerja lokal. Banyak laporan menunjukkan bahwa pekerja Indonesia di perusahaan-perusahaan asing sering kali menghadapi kondisi kerja yang tidak adil, termasuk upah yang rendah dan kurangnya perlindungan hukum.

Budaya dan norma hukum yang berbeda antara Indonesia dan China juga berkontribusi pada tantangan ini. Perusahaan-perusahaan China sering kali membawa praktik bisnis yang berbeda, yang mungkin tidak sejalan dengan norma-norma ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpahaman dan konflik antara pekerja dan manajemen, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan pelanggaran hak-hak pekerja. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk mengembangkan kebijakan yang tidak hanya menarik investasi, tetapi juga melindungi hak-hak pekerja dengan cara yang humanis dan berkeadilan.

Pemerintah Indonesia memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa semua pekerja, termasuk pekerja Indonesia di perusahaan asing, mendapatkan perlindungan yang memadai. Ini termasuk penegakan hukum ketenagakerjaan yang ketat, pengawasan terhadap praktik-praktik perusahaan, serta penyediaan saluran bagi pekerja untuk melaporkan pelanggaran. Selain itu, pemerintah juga perlu berperan dalam meningkatkan kesadaran akan hak-hak pekerja di kalangan masyarakat, sehingga pekerja dapat lebih memahami dan memperjuangkan hak-hak mereka.

Dengan demikian, perlindungan hukum bagi pekerja Indonesia dapat terwujud dalam konteks integrasi budaya dan norma yang lebih baik. Seperti hal nya jaminan sosial sebagai salah satu perlindungan sosial. Jaminan sosial merupakan upaya yang dilakukan oleh masyarakat dan pemerintah untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan. Terdapat empat kategori utama dalam jaminan sosial: pertama, usaha pencegahan dan pengembangan yang mencakup bidang kesehatan, pendidikan, dan bantuan hukum; kedua, usaha pemulihan dan penyembuhan yang berfokus pada bantuan untuk korban bencana, lanjut usia, dan penyandang disabilitas; ketiga, usaha pembinaan yang meliputi perbaikan gizi dan perumahan; dan keempat, perlindungan ketenagakerjaan yang ditujukan untuk tenaga kerja melalui asuransi sosial. Program cakupan jaminan sosial antara lain perlindungan kesehatan, risiko kecelakaan kerja, persiapan masa pensiun, tunjangan hari tua, serta klaim kematian(Sayekti & Sudarwati, 2010).

Dalam penelitian yang dilakukan Dalam karya Angelia Pratiwi Mastiurlani Christina S yang berjudul “Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Asal Tiongkok (Studi di PT WHW Kecamatan Kendawangan Kabupaten Ketapang)”, dibahas mengenai keberadaan TKA asal Tiongkok di PT Well Harvest Winning (WHW), Kendawangan, Ketapang.)” tenaga kerja asing (TKA) asal Tiongkok di PT Well Harvest Winning (WHW) di Kendawangan, Ketapang, menimbulkan kekhawatiran di kalangan tenaga kerja lokal yang takut kehilangan pekerjaan.

Konflik antara TKA dan warga lokal terjadi pada 12 Januari 2015, ketika dua warga diusir oleh TKA saat mencari jamur di dekat area smelter. Ketidakpuasan ini memicu provokasi, yang menyebabkan warga desa memblokir jalan menuju PT WHW, menghambat truk pengangkut material pembangunan smelter. Situasi ini mencerminkan ketegangan antara TKA dan masyarakat lokal, serta dampak sosial dari kehadiran tenaga kerja asing(Ariani, 2018).

Hal lain juga dibahas perihal masalah yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja, upah minimum, dan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan merupakan aspek krusial dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Beberapa tahun terakhir, publik telah menyaksikan berbagai kasus sengketa ketenagakerjaan yang signifikan, termasuk pemutusan hubungan kerja secara massal di perusahaan besar dan isu upah minimum di berbagai daerah(San Mikael Sinambela et al., 2024).

Pasal 153 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menetapkan larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan tertentu. Alasan-alasan tersebut mencakup ketidakhadiran karyawan karena sakit dengan surat dokter selama tidak lebih dari 12 bulan, menjalankan tugas negara, pelaksanaan ibadah, pernikahan, kehamilan, serta keterlibatan dalam serikat pekerja. Selain itu, larangan juga berlaku untuk karyawan yang mengajukan pengaduan terhadap pelanggaran hukum, serta mereka yang mengalami perbedaan pandangan terkait agama, politik, suku, ras, gender, dan kondisi fisik. Dengan adanya ketentuan ini, diharapkan hak pekerja terlindungi dari PHK yang tidak adil.

Jika terjadi PHK, pekerja berhak mendapatkan hak-haknya, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Larangan PHK yang tidak adil ini bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja dalam berbagai situasi, sehingga PHK hanya dapat dilakukan berdasarkan alasan yang sesuai dengan hukum. Ketentuan ini mencerminkan komitmen pemerintah dalam menjaga keseimbangan antara perlindungan hak pekerja dan efisiensi pengelolaan tenaga kerja oleh perusahaan(Rani et al., 2024).

**Integrasi Budaya Asing Dalam Perusahaan China Mempengaruhi Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Indonesia**

Kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia menjadi suatu kebutuhan yang penting, mengingat negara ini masih memerlukan keahlian dari tenaga ahli asing untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia di berbagai sektor ekonomi. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, khususnya pada BAB VIII, mengatur tentang penggunaan tenaga kerja asing (TKA), termasuk ketentuan mengenai pemberi kerja, jabatan, dan waktu kerja TKA. Namun, tantangan dalam bidang ketenagakerjaan di masa depan diperkirakan akan semakin kompleks, sehingga memerlukan perhatian dan penanganan yang lebih serius. Dalam proses perkembangan ini, akan terjadi pergeseran nilai dan tata kehidupan yang dapat berpotensi melanggar peraturan perundang-undangan yang ada.

Di Indonesia, terdapat larangan bagi individu untuk mempekerjakan tenaga kerja asing, berbeda dengan kebijakan di beberapa negara lain yang memperbolehkan hal tersebut. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 mengatur jabatan dan waktu kerja yang diperbolehkan bagi TKA, tidak ada ketentuan yang jelas mengenai jenis pekerjaan yang dapat diisi oleh tenaga kerja asing. Pada tahun 2022, data menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja asing di Indonesia, sebanyak 54.184 orang, menduduki jabatan profesional, diikuti oleh 23.479 orang sebagai manajer, 23.421 orang sebagai konsultan, 9.686 orang sebagai direksi, dan 767 orang sebagai komisaris(Achmad Bangsawan, Saprudin, 2023).

Dalam era globalisasi yang semakin pesat, integrasi budaya asing menjadi salah satu fenomena yang tidak dapat dihindari, terutama dalam konteks investasi asing di Indonesia.

Perusahaan-perusahaan China, sebagai salah satu investor terbesar di Indonesia, membawa serta budaya dan norma hukum yang berbeda. Hal ini menciptakan tantangan tersendiri dalam implementasi perlindungan hukum bagi pekerja Indonesia, terutama dalam menghadapi tenaga kerja asing. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana integrasi budaya asing dapat mempengaruhi perlindungan hukum bagi pekerja lokal, serta bagaimana norma-norma yang ada dapat diselaraskan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkeadilan.

Investasi asing, khususnya dari perusahaan China, telah memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia. Menurut data Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), investasi asing langsung dari China mencapai angka yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, menjadikannya sebagai salah satu mitra dagang utama Indonesia. Namun, pertumbuhan ini tidak selalu diiringi dengan perlindungan yang memadai bagi pekerja lokal. Dalam banyak kasus, pekerja Indonesia menghadapi tantangan dalam hal upah, jam kerja, dan kondisi kerja yang layak, yang sering kali dipengaruhi oleh norma-norma budaya perusahaan asing yang mungkin tidak sejalan dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Budaya kerja yang dibawa oleh perusahaan China sering kali berfokus pada efisiensi dan produktivitas, yang dapat mengabaikan aspek-aspek perlindungan pekerja. Misalnya, dalam beberapa kasus, perusahaan-perusahaan ini menerapkan sistem kerja yang ketat dan menuntut, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan pekerja. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana hukum ketenagakerjaan di Indonesia dapat beradaptasi untuk melindungi hak-hak pekerja dalam konteks budaya kerja yang berbeda.

Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana norma-norma hukum yang ada dapat diintegrasikan dengan budaya kerja asing untuk menciptakan sistem perlindungan yang lebih efektif. Di sisi lain, integrasi budaya juga dapat memberikan peluang untuk memperkaya norma-norma hukum yang ada. Dengan memahami dan menghargai budaya kerja perusahaan China, Indonesia dapat mengembangkan pendekatan yang lebih inklusif dalam perlindungan pekerja. Misalnya, penerapan prinsip-prinsip kerja yang adil dan berkelanjutan dapat menjadi jembatan untuk menciptakan kesepahaman antara pekerja lokal dan manajemen perusahaan asing. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan pekerja, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya akan menguntungkan perusahaan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana integrasi budaya dan norma hukum dapat mempengaruhi perlindungan hukum bagi pekerja Indonesia dalam konteks perusahaan China. Melalui pendekatan yang humanis dan berbasis data, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja lokal, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan antara pekerja dan perusahaan.

## KESIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja Indonesia dalam konteks integrasi budaya dan norma terhadap tenaga kerja asing, khususnya dari perusahaan China, merupakan isu yang sangat penting di tengah arus globalisasi dan investasi asing yang meningkat. Meskipun regulasi seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan landasan hukum, dalam praktiknya, pekerja lokal sering kali menghadapi tantangan dalam hal upah, kondisi kerja, dan perlakuan yang tidak adil dibandingkan dengan tenaga kerja asing. Integrasi budaya asing membawa norma dan praktik kerja yang berbeda, yang dapat menimbulkan benturan nilai dan merugikan pekerja lokal. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang humanis dan dialog antara pekerja lokal dan tenaga kerja asing.

Saran yang dapat diberikan adalah pemerintah perlu memperkuat regulasi dan penegakan hukum yang konsisten untuk melindungi hak-hak pekerja lokal, termasuk meningkatkan kesadaran akan hak-hak pekerja di kalangan masyarakat. Selain itu, perusahaan-perusahaan

asing, khususnya dari China, harus beradaptasi dengan norma budaya lokal dan menerapkan praktik kerja yang adil dan berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dialog antara manajemen perusahaan dan pekerja lokal juga harus ditingkatkan untuk mengurangi potensi konflik dan menciptakan sinergi yang mendukung keberlangsungan operasional perusahaan.

Rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut adalah untuk mengeksplorasi dampak integrasi budaya terhadap perlindungan hak pekerja, serta untuk mengidentifikasi praktik terbaik dalam mengelola hubungan kerja antara pekerja lokal dan tenaga kerja asing. Pemerintah dan lembaga terkait harus mengembangkan program pelatihan dan edukasi bagi pekerja mengenai hak-hak mereka dan cara memperjuangkannya, sehingga pekerja dapat lebih memahami dan memperjuangkan kepentingan mereka. Selain itu, perusahaan harus menerapkan kebijakan yang memprioritaskan tenaga kerja lokal dalam proses rekrutmen dan memberikan kesempatan yang sama bagi pekerja lokal untuk berpartisipasi dalam pengembangan perusahaan.

## REFERENSI


Abduh, R. (2020). Dampak Sosial Tenagakerja Asing (TKA) Di Indonesia. *Sosek:Jurnal Sosial Dan Ekonomi*, *1*(1), 25–28.

Achmad Bangsawan, Saprudin, S. (2023). Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, *8*(3), 1907–1914.

Agista, R. T., & Ngaisah, S. (2023). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Magang Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan. *(Journal of Police and Law Enforcement)*, *1*(1), 48–60. https://jurnal.fhubhara.com/index.php/derecht/article/view/164

Anindita, S. N. (2019). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Lokal Atas Masuknya Tenaga Kerja Asing Pasca Berlakunya Perpres No. 20 Tahun 2018. *Jurist-Diction*, *2*(3), 1127. https://doi.org/10.20473/jd.v2i3.14378

Ariani, N. V. (2018). Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, *18*(1), 115. https://doi.org/10.30641/dejure.2018.v18.115-126

Badaruddin, M., & Octavia, S. (2018). Turnkey Project Dan Dinamika Pengaturan Ketenagakerjaan Asing Di Indonesia. *Jurnal Asia Pacific Studies*, *1*(2), 137. https://doi.org/10.33541/japs.v1i2.617

Cahyati, W. (2018). *Budaya Bisnis Etnik Cina (Studi Interaksi Simbolik)*. 1–6. http://repository.usbypkp.ac.id/473/

Christina, A. P. M. (2017). PENEGAKAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ASING ASAL TIONGKOK (Studi Di PT WHW Kecamatan Kendawangan Kabupaten Ketapang). *Jurnal NESTOR Magister Hukum*, *4*(4), 1–13. http://jurnal.untan.ac.id/index.php/nestor/article/view/21024/17100

Fedellysia Agatha. (2025). *Perlindungan Hukum Pekerja Indonesia Dalam Konteks Integrasi Budaya Dan Norma Terhadap Tenaga Kerja Asing Dari Perusahaan China Di Indonesia*.

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

Fransisca, K. D., Hukum, F., Sultan, U., Tirtayasa, A., Raya, J., Km, P., Serang, K., & Banten, P. (2024). *Retribusi Perpanjangan Izin Tenaga Kerja Asing Sebagai Pendapatan Daerah Kota Cilegon How to cite : Khusna Dewi Fransisca , " Retribusi Perpanjangan Izin Tenaga Kerja Asing Sebagai Pendapatan Daerah Kota Cilegon ", BELEID : Journal Of Administrative*. *2*(2), 174–191.

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.

Hanipah, A., Dalimunthe, N., Pertiwi, S. I., & Sitompul, H. (2023). Kontrak Kerja dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja. *Maliyah : Jurnal Hukum Bisnis Islam*, *13*(1), 110–132. https://doi.org/10.15642/maliyah.2023.13.1.110-132

Junaidi, M., & Khikmah, K. (2024). Perlindungan Hukum Dan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri Legal Protection and Placement of Indonesian Migrant Workers Abroad. *Jurnal USM Law Review*, *7*(1), 490–501.

Kunarti, S. (2009). Perjanjian pemborongan pekerjaan (outsourcing). *Jurnal Dinamika Hukum*, *9*(1), 67–76.

Linggar Vandito, R., Syabita, E., Maula Pratiwi, H., Darmawan, M., & Fatkhuri, F. (2024). Gap Implementasi Dalam Kebijakan Publik: Studi Kasus Implementasi Kebijakan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Klaster Ketenagakerjaan Tentang Pemanfaatan Pekerja Asing. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, *5*(2), 149–170. https://doi.org/10.56552/jisipol.v5i2.143

Rani, Z., Pembangunan, U., & Veteran, N. (2024). *IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP*. *November*.

San Mikael Sinambela, Ningsih, P. W., Aridho, A., Yanti, J. N., Lumbantobing, Simbolon, N. A., Sinaga, R. S., Nababan, R., & Ibrahim, M. (2024). Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Hakim: Jurnal Ilmu Hukum Dan Sosial*, *2*(1), 25–43.

Sarah Selfina Kuhaty, E. a. (2021). Hukum Ketenagakerjaan. In *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.* Widina Bhakti Persada Bandung. https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/332498-hukum-ketenagakerjaan-88d84ae1.pdf

Sayekti, N. W., & Sudarwati, Y. (2010). Analisis Terhadap Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS): Transformasi Pada Bumn Penyelenggara Jaminan Sosial. *Jurnal Ekonomi \& Kebijakan ...*. https://dprexternal3.dpr.go.id/index.php/ekp/article/view/72

Sulaiman, A., & Walli, A. (2019). Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan. *YPPSDM Jakarta*, 425.

Suwandi, F. R., Wardana, D. J., & Gresik, U. M. (2022). *Aspek Hukum Keberlakuan Bpjs Ketenagakerjaan*. *2*(1), 251–262.

Tobing, C. N. (2023). Sanksi Hukum Terhadap Pelanggaran Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasca Uu Cipta Kerja. *Sol Justicia*, *5*(2), 123–137. https://doi.org/10.54816/sj.v5i2.559

Utami, P. N., & Rahmanto, T. Y. (2020). Peran Imigrasi Terhadap Fenomena Sosial Orang Asing Yang Bekerja Tidak Sesuai Aturan Di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*, *15*(1), 2722–8770. https://doi.org/10.47198/naker.v15i1.43

Zulaichah, S. (2019). Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. *Journal of Islamic Business Law*, *3*(4), 1–12. http://urj.uin-malang.ac.id

Zulyadi, R. (2019). Penyalahgunaan Kekuasaan Pemerintah Yang Merugikan Keuangan Negara Melalui Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. *Hukum Pidana Dan Pembangunan Hukum*, *1*(2). https://doi.org/10.25105/hpph.v1i2.5553