

Analisis Perlindungan Hak Tenaga Kerja Asing di Sektor Pertambangan Bangka Belitung dalam Hukum Internasional

Graffina^{a,1,*}, Ave Agave Christina Situmorang^{a,2}, Bela Dewanti Junaedi^{a,3}, Sartika Indah Paraswati^{a,4}

^a Program Studi Hukum Universitas Bangka Belitung, Bangka Belitung, Indonesia

¹ graффina1205@gmail.com; ² aveagave_cs@ubb.ac.id; ³ beladwnt@gmail.com; ⁴ sartikaip12@gmail.com

* Korespondensi Penulis

ARTICLE INFO

Article history

Received: August 8, 2026

Revised: October 10, 2026

Accepted: October 20, 2026

Keywords

Foreign Workers

Tin Mining

ILO

ICESCR

Labour Rights Protection

ABSTRACT

This study aims to analyze the protection of the fundamental rights of foreign workers (TKA) in the Bangka Belitung tin mining sector from the perspective of international law. A normative legal research method was employed, involving the analysis of literature alongside secondary data from the Bangka Belitung Provincial Manpower Office (2024-2026) and interview data from smelting companies. The number of foreign workers fell from 115 (2024-2025) to 93 (2026) and is concentrated in a single nationality (China, 53.87%). The gap analysis shows that social security and personal protective equipment are formally provided, whereas substantive fulfilment of working hours, wages, accommodation, offshore occupational safety, and access to complaint mechanisms remains weak. Alignment with ILO conventions that Indonesia has not ratified is factual and practical in nature, while gaps in norms that already bind Indonesia (the ICESCR and the 1990 Migrant Workers Convention) stem from weak enforcement. The study contributes to the international law literature by shifting attention from the protection of Indonesian migrant workers abroad to the obligations of the receiving state toward foreign workers.

Kajian ini bertujuan menganalisis perlindungan hak dasar Tenaga Kerja Asing (TKA) di sektor pertambangan timah Bangka Belitung berdasarkan perspektif Hukum Internasional. Metode yang digunakan adalah metode hukum normatif dengan menganalisis bahan-bahan kepustakaan, serta dibantu dengan data sekunder Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bangka Belitung tahun 2024-2026 dan data wawancara dengan perusahaan smelter. Jumlah TKA turun dari 115 orang (2024-2025) menjadi 93 orang (2026) dan terpusat pada satu kewarganegaraan (Tiongkok, 53,87%). Analisis kesenjangan menunjukkan bahwa hak atas jaminan sosial dan alat pelindung diri telah dipenuhi secara formal, tetapi pemenuhan substantif atas jam kerja, upah, akomodasi, keselamatan kerja di wilayah laut, dan akses pengaduan masih lemah. Kesesuaian dengan konvensi ILO yang belum diratifikasi bersifat faktual-praktis, sedangkan kesenjangan pada norma yang telah mengikat (ICESCR dan Konvensi Pekerja Migran 1990) bersumber dari lemahnya penegakan. Kajian ini berkontribusi pada literatur hukum internasional dengan menggeser fokus dari perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri ke kewajiban negara penerima terhadap pekerja asing.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license



1. Pendahuluan

Perlindungan hak pekerja asing di negara penerima merupakan persoalan hukum internasional yang belum tuntas. Hukum internasional tidak hanya mengatur hubungan antarnegara, tetapi juga hubungan negara dengan individu¹, dan hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan melekat pada setiap orang terlepas dari status sosialnya², sehingga perlindungan pekerja tidak dapat dilepaskan dari martabat manusia³. Dua rezim menjadi rujukan utama, yakni *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR), yang menjamin hak atas pekerjaan, kondisi kerja yang adil, jaminan sosial, dan standar hidup layak, serta konvensi-konvensi *International Labour Organization* (ILO) yang menetapkan standar perburuhan, termasuk konvensi inti yang sejak 2022 mencakup keselamatan dan kesehatan kerja. ICESCR menegaskan bahwa hak dalam Kovenan berlaku bagi setiap orang, termasuk pekerja migran, tanpa memandang status hukum dan dokumentasinya, sehingga kewajiban negara penerima tidak berhenti pada pengaturan izin kerja.

Indonesia telah meratifikasi ICESCR melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005, Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012, serta delapan konvensi inti ILO yang ditetapkan sebelum 2022. Pada saat yang sama, konvensi yang secara spesifik mengatur perlakuan terhadap pekerja migran di negara penerima (Konvensi ILO No. 97 dan No. 143) maupun keselamatan dan kesehatan kerja (No. 155) belum diratifikasi. Di tingkat nasional, penggunaan TKA diatur dalam Pasal 42-49 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021, yang berorientasi pada pengendalian izin (RPTKA) dan belum merumuskan hak dasar TKA sebagai pekerja secara menyeluruh. Kewajiban internasional yang telah mengikat Indonesia tidak otomatis diterjemahkan menjadi perlindungan yang dapat dinikmati TKA, dan belum diratifikasinya sejumlah konvensi memperlebar jarak tersebut.

Persoalan ini relevan di Kepulauan Bangka Belitung, yang menyumbang sekitar 90% produksi timah nasional⁴ dan merupakan komoditas strategis dengan ketergantungan lama pada keahlian teknis tenaga asing. Kerentanan hak TKA meningkat setelah terungkapnya perkara dugaan korupsi tata niaga timah periode 2015-2022 yang melibatkan PT Timah Tbk dan sejumlah smelter swasta. Penegakan hukum memicu gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak mengecualikan TKA, dan sebagian TKA kembali ke negara asal tanpa kejelasan upah dan pesangon, sementara kecelakaan kerja dan lemahnya perhatian pada standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tetap menjadi masalah sektor ini⁵.

Kajian terdahulu menyentuh sebagian persoalan ini, tetapi belum mempertemukannya. Pertama, literatur tentang ILO dan pekerja migran di Indonesia berfokus pada pekerja migran

¹ Jastisia, M. (2025). *Hukum Internasional*. Yayasan Prima Agus Teknik.

² Putra, R. K. (2024). *Hak Asasi Manusia "HAM"*. Yayasan Prima Agus Teknik.

³ Panjaitan, B. S. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Literasi Nusantara.

⁴ Zulkifli, M. A., Rindiani, A., & Dantye, F. (2026). Keadilan Konstitusional dalam Tata Kelola Pertambangan Timah di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Jurnal Legalitas*, 4(2), 69–80.

⁵ Sastrini, Y. E., Pertiwi, G. H., & Miftahul, K. M. (2023). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Tinjauan Komprehensif*. Tahta Media Group.

Indonesia di luar negeri. Muslim et al. (2024) menunjukkan bahwa perlindungan dalam hukum nasional cenderung terbatas pada tahap penempatan, Muhammad (2024) menelaah pertanggungjawaban Indonesia sebagai negara pihak Konvensi Pekerja Migran 1990, dan Suharnata et al. (2023) menguraikan hambatan politik-hukum ratifikasi Konvensi ILO No. 188. Ketiganya menempatkan Indonesia sebagai negara pengirim. Kedua, kajian tentang TKA di dalam negeri bertumpu pada hukum nasional, Flambonita dan Kuspraningrum (2023) menguraikan ketentuan penggunaan TKA dan Simamora et al. (2025) menyoroti peran perusahaan dalam melindungi hak TKA. Kajian-kajian tersebut bersifat dogmatik-nasional dan tidak menguji praktik terhadap standar ICESCR maupun ILO. Ketiga, kajian K3 pertambangan⁶ menilai perlindungan pekerja tambang terhadap hukum nasional dan ISO 45001 tanpa membedakan pekerja asing. Di tingkat internasional, Cholewinski (1997) memetakan perlindungan pekerja migran di negara tempat bekerja melalui hukum hak asasi manusia internasional, sedangkan Ruhs (2013) menunjukkan adanya *trade-off* antara keterbukaan penerimaan pekerja migran dan luasnya hak yang diberikan, keduanya tidak memotret sektor ekstraktif di Indonesia. Dengan demikian, belum ada kajian yang menguji kesenjangan antara standar ICESCR/ILO dan praktik perlindungan TKA pada sektor pertambangan timah Bangka Belitung. Ketimpangan norma hukum internasional dan keadaan di lapangan inilah yang menjadi urgensi kajian hukum ini, dengan tujuan untuk menilai sejauh mana perlindungan hak dasar TKA di sektor tersebut telah sesuai dengan standar ILO dan ICESCR, sekaligus mengidentifikasi kendala implementasinya guna merumuskan upaya optimalisasi perlindungan yang lebih komprehensif.

2. Metode

Penelitian ini disusun dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif, yakni sebuah metode penelitian hukum yang dikerjakan berfokus menganalisis bahan-bahan hukum bersifat kepastasaan yang berlaku⁷. Metode penelitian hukum normatif dipilih bertujuan untuk mengkaji dasar hukum Tenaga kerja Asing (TKA) di Indonesia khususnya di sektor pertambangan timah Kepulauan Bangka Belitung. Pendekatan pada penelitian ini dikombinasikan antara pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Kedua pendekatan tersebut digunakan sebagai pisau analisis untuk mengkaji aturan hukum yang relevan dengan objek penelitian, serta digunakan untuk mengkaji konsep perlindungan hukum. Untuk memperkuat analisis bahan hukum kepastasaan, tim peneliti juga menambahkan data pendukung berupa data sekunder yang diperoleh melalui hasil wawancara.

3. Hasil dan Pembahasan

Sektor pertambangan timah di Bangka Belitung merupakan salah satu tumpuan perekonomian daerah yang telah berlangsung sejak masa kolonial hingga saat ini. Timah adalah mineral logam yang melekat di kehidupan kita⁸. Seiring dengan meningkatnya

⁶ Al Farisi, Y., Mumtaz, E., Sari, T., Al Yunusi, V. S., & Prakoso, A. L. (2026). Analisis Perlindungan Hukum Terkait Hak K3 pada Pekerja Tambang Berdasarkan Hukum Nasional dan Standar ISO 45001. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 9(1), 217–227. <https://doi.org/10.56338/jks.v9i1.9838>

⁷ Dina Susiani, *Metodologi Penelitian Hukum* (Klaten: Tahta Media Group, 2024).

⁸ Rafiqah Sari et al., *Tambang Timah Idealitas dan Realitas* (Bangka: UBB Press, 2025).

operasi kerja di sektor ini, dibutuhkan tenaga kerja dengan kompetensi teknis tertentu. Sehingga kehadiran TKA merupakan fenomena yang sering ditemui, karena penggunaan TKA bertujuan untuk menjadi pengalihan pengetahuan dan *skill* (*Transfer Of Knowledge*)⁹. Namun, keberadaan TKA menjadi perhatian penting khususnya terkait pemenuhan perlindungan hak dasar mereka sebagai pekerja di berbagai aspek. Indonesia sebagai negara yang meratifikasi ICESCR memiliki kewajiban konstitusional dan internasional untuk menjamin perlindungan hak dasar bagi TKA. Kewajiban tersebut diperkuat pula dengan keanggotaan Indonesia dalam ILO yang menetapkan sejumlah konvensi mendasar terkait perlindungan pekerja.

3.1. Pola Penempatan dan Kerangka Perlindungan Tenaga Kerja Asing Pertambangan Timah Bangka Belitung

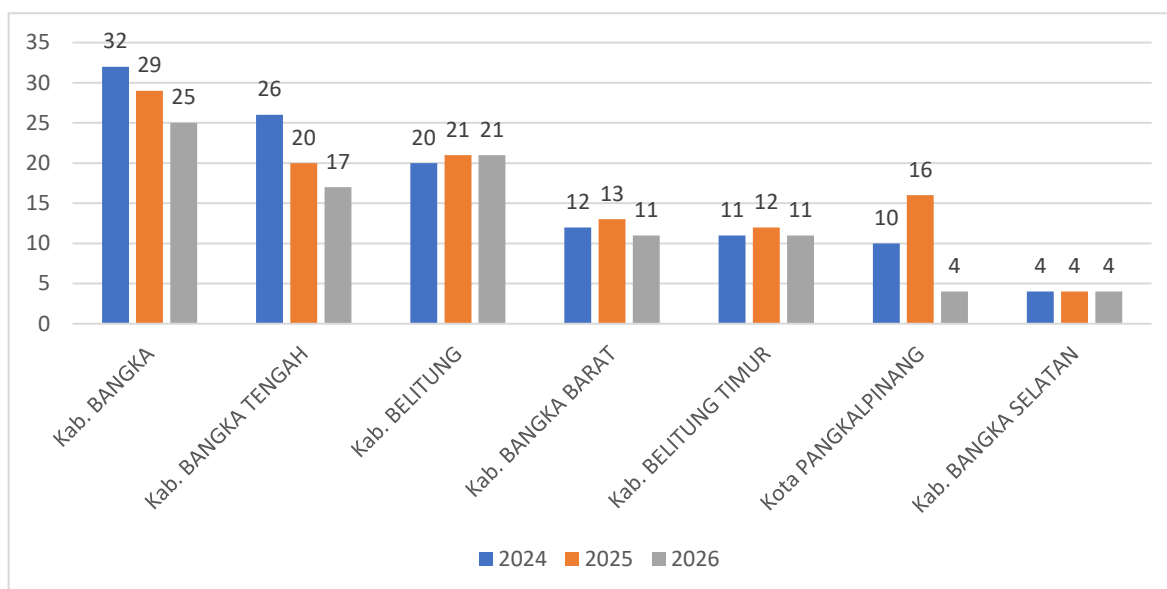
Jumlah TKA di sektor pertambangan timah dan sektor pendukungnya bertahan di angka 115 orang pada 2024-2025, kemudian turun menjadi 93 orang pada 2026 atau terkontraksi 19,1% (Gambar 1). Jumlah perusahaan pengguna TKA turun dari 51 menjadi 40 (-21,6%), sedikit lebih tajam daripada penurunan jumlah TKA, sehingga rata-rata TKA per perusahaan naik dari 2,25 menjadi 2,33 orang. Pola ini menunjukkan bahwa penyusutan terutama berasal dari keluarnya perusahaan pengguna berskala kecil, sedangkan perusahaan yang bertahan, yang diduga adalah smelter dan mitra teknologinya, mempertahankan tenaga asingnya. Penyebabnya dapat dikaitkan dengan harga timah dunia, konsolidasi IUP, pengetatan kebijakan penggunaan TKA, dan dampak penegakan hukum perkara tata niaga timah, tetapi data yang tersedia tidak memungkinkan pengujian faktor mana yang dominan. Bagi perlindungan hak, implikasinya ganda. Pemusatan pada lebih sedikit pemberi kerja menurunkan biaya pengawasan per TKA, tetapi membuat kualitas pemenuhan hak bergantung pada kebijakan segelintir perusahaan. Selain itu, selisih 22 TKA pada 2026 tidak dapat diperlakukan sebagai statistik semata. Data tidak menunjukkan apakah hak akhir kerja mereka (upah terakhir, pesangon, repatriasi) terpenuhi, padahal pada fase inilah hak atas kondisi kerja yang adil (Pasal 7 ICESCR) paling rawan dilanggar.



Gambar 1. Jumlah TKA dan Perusahaan Pengguna TKA Tahun 2024-2026

⁹ Suci Flambonita dan Emilda Kuspraningrum, “Ketentuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia,” *Fundamental: Jurnal Ilmiah Hukum* 12, no. 1 (2023): 1–12.

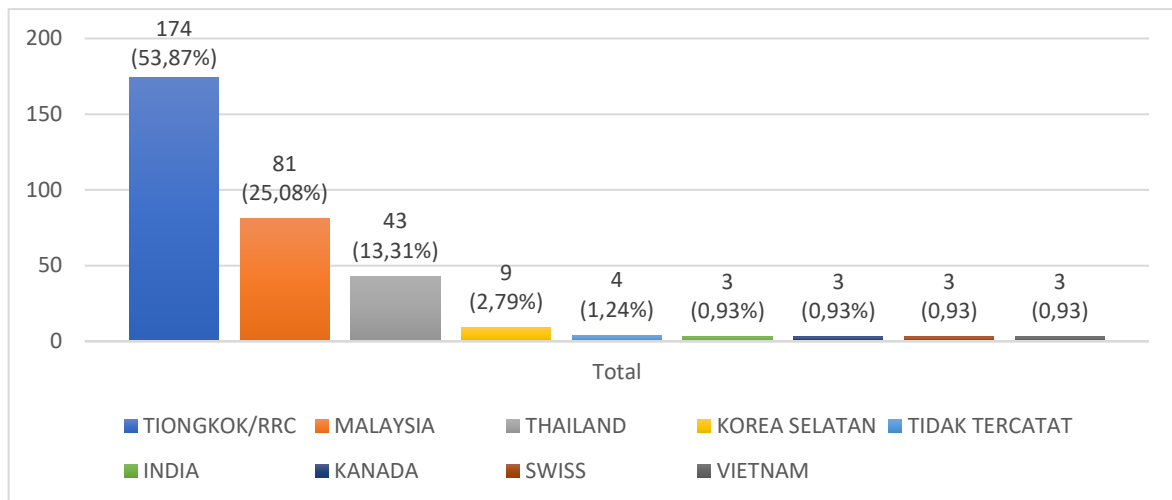
Penempatan TKA tidak merata dan terpusat di wilayah aktivitas penambangan dan pengolahan timah (Gambar 2). Kabupaten Bangka menempati posisi pertama dengan 86 pencatatan (26,63%), diikuti Kabupaten Bangka Tengah (19,50%) dan Kabupaten Belitung (19,20%). Ketiganya menampung 65,3% seluruh pencatatan. Persentase pada Gambar 2 sampai 4 dihitung atas akumulasi 323 pencatatan tahunan ($115 + 115 + 93$), sehingga TKA yang sama dapat terhitung lebih dari satu kali dan angka tersebut lebih tepat dibaca sebagai intensitas kehadiran TKA, bukan jumlah individu. Sebaliknya, Kabupaten Bangka Selatan relatif stabil pada 4 orang per tahun (sekitar 3,7%), yang mengindikasikan skala operasi yang lebih terbatas. Beban pengawasan secara faktual berada pada tiga kabupaten. Dinas Tenaga Kerja kabupaten dan TIMPORA di wilayah tersebut menjadi titik kritis penegakan hak, sehingga pemetaan ini dapat dipakai untuk memprioritaskan inspeksi alih-alih menyebar sumber daya pengawasan yang terbatas secara merata. Konsentrasi ini juga berarti bahwa lemahnya pengawasan di satu atau dua kabupaten akan memengaruhi sebagian besar TKA, terutama bila lokasi kerjanya berada di wilayah laut yang sulit dijangkau.



Gambar 2. Sebaran TKA berdasarkan Kabupaten/Kota Tahun 2024-2026

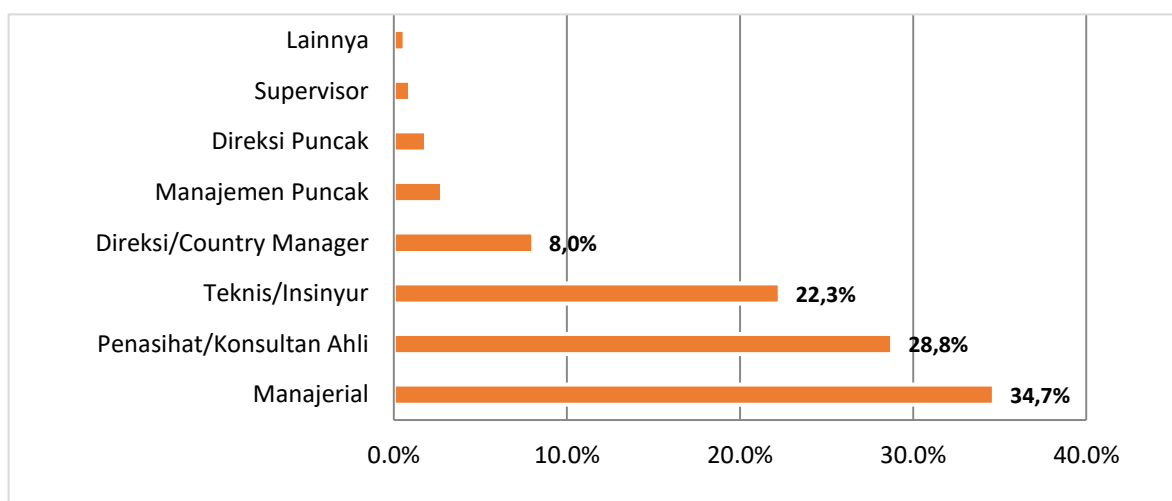
Dari segi negara asal, TKA Tiongkok mendominasi dengan 174 pencatatan (53,87%), disusul Malaysia 81 (25,08%) dan Thailand 43 (13,31%); ketiga negara ini menyumbang 92,26% (Gambar 3). Dominasi tersebut konsisten setiap tahun dan sejalan dengan pola kemitraan usaha yang melibatkan mitra strategis dan penyedia teknologi dari Tiongkok, khususnya pada smelter dan permesinan. Indeks Herfindahl-Hirschman yang dihitung hanya dari tiga negara teratas sudah mencapai sekitar 3.700 (skala 0-10.000), yang berarti komposisi TKA sangat terpusat pada sedikit kewarganegaraan. Pertama, hambatan bahasa dan budaya cenderung bersifat kolektif, bukan individual. Jika mayoritas TKA penutur Mandarin, satu kekurangan layanan, misalnya ketiadaan penerjemah pada saluran pengaduan atau materi K3 yang hanya berbahasa Indonesia, berdampak pada lebih dari separuh populasi TKA. Kedua, TKA yang bekerja dalam rantai usaha yang sekewarganegaraan dengan pemberi kerja atau mitranya berpotensi lebih bergantung pada atasan untuk memperoleh informasi hukum, sehingga memperbesar ketimpangan daya tawar (*power asymmetry*). Ketiga, prinsip non-

diskriminasi atas dasar kewarganegaraan (Pasal 2 ayat (2) ICESCR; CESCR, 2009) menuntut agar standar perlindungan tidak berbeda antarkelompok TKA, sedangkan data yang ada belum memungkinkan penilaian apakah perlakuan antarkewarganegaraan setara.



Gambar 3. Sebaran TKA berdasarkan Negara Asal Tahun 2024-2026

Menurut kategori jabatan (Gambar 4), penempatan TKA didominasi jabatan manajerial (34,67%), penasihat/konsultan ahli (28,79%), dan teknis/insinyur (22,29%), yang secara agregat mencapai 85,75%. Komposisi ini konsisten dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan bahwa TKA hanya mengisi jabatan yang membutuhkan keahlian khusus yang belum tersedia pada tenaga kerja lokal, dan menunjukkan orientasi alih pengetahuan dari TKA ke tenaga kerja lokal. Pertama, 63,46% TKA berada pada jabatan manajerial dan penasihat, yaitu posisi dengan daya tawar relatif tinggi. Kelompok yang kemungkinan paling rentan, yakni TKA teknis dan operasional di kapal isap atau lini produksi, hanya sekitar seperlima populasi (22,29%), dan laporan lapangan tentang jam kerja panjang dan kondisi kapal yang tidak layak kemungkinan besar berasal dari kelompok ini. Angka agregat dengan demikian menyembunyikan kerentanan kelompok kecil tersebut. Kedua, porsi kategori penasihat/konsultan yang hampir sepertiga perlu diverifikasi, karena kategori yang longgar berpotensi dipakai untuk menempatkan pekerja operasional, yang akan mengurangi relevansi alasan kebutuhan keahlian khusus.



Gambar 4. Sebaran TKA berdasarkan Kategori Jabatan Tahun 2024-2026

Informasi mengenai penempatan TKA merupakan produk mekanisme perizinan dan pengawasan berjenjang antara pemerintah pusat dan daerah. Pada jenjang pusat, perusahaan pengguna TKA harus memperoleh Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) oleh Kementerian Ketenagakerjaan sebagai dasar kendali, sebelum mengurus perizinan operasional ke Disnaker Provinsi maupun Kabupaten/kota. Pada tataran pengawasan, terdapat dua jalur yang bekerja saling melengkapi, yakni pengawasan ketenagakerjaan oleh Disnaker terhadap kesesuaian jabatan, masa berlaku izin kerja, dan kewajiban ketenagakerjaan lainnya, serta pengawasan keimigrasian salah satunya melalui TIMPORA yang dikoordinasikan Ditjen Imigrasi bersama kepolisian, TNI, pemerintah daerah, dan sebagainya, yang berfokus pada legalitas keberadaan dan aktivitas orang asing. Kedua jalur pengawasan ini memperlihatkan bahwa kerangka hukum perlindungan TKA secara formal sudah dirancang saling melengkapi.

Dengan demikian, pola penempatan dan mekanisme perizinan serta pengawasan TKA di sektor pertambangan ini mencerminkan kerangka perlindungan hukum yang telah terbangun pada level administratif dan prosedural, namun keberhasilannya sangat bergantung pada sejauh mana hak-hak substantif TKA benar-benar terpenuhi dan ditegakkan dalam praktik hubungan kerja sehari-hari.

3.2 Pemenuhan Hak Dasar TKA Berdasarkan Standar ILO dan ICESCR pada Sektor Pertambangan Timah Kepulauan Bangka Belitung

Pemenuhan hak dasar tenaga kerja asing (TKA) dapat dilihat melalui lima dimensi pokok, yang merupakan turunan langsung dari norma-norma yang ada dalam *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR) serta prinsip-prinsip *International Labour Organization* (ILO) mengenai migrasi kerja dan kesetaraan perlakuan bagi pekerja migran. Aturan hukum nasional yang membahas mengenai TKA di sektor ini, seperti pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Hak dasar TKA yang dimaksud, antara lain:

3.2.1. Hak atas Pekerjaan dan Kondisi Kerja yang Adil

Dalam praktiknya, penempatan TKA pada operasional pertambangan timah dilakukan berdasarkan kualifikasi dan keahlian teknis yang belum ada dan tersedia secara penuh pada tenaga kerja lokal, sebagaimana dipersyaratkan dalam skema Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Setiap TKA yang dipekerjakan mendapatkan perjanjian kerja tertulis yang memuat hak dan kewajiban secara jelas, serta bekerja dalam sistem tiga shift dengan durasi delapan jam per shift. Pola kerja tersebut sejalan dengan prinsip kondisi kerja yang adil dan menyenangkan (*just and favourable conditions of work*) sebagaimana diamanatkan Pasal 7 ICESCR, yang menuntut negara peserta menjamin upah yang layak, jam kerja yang wajar, serta keselamatan kerja tanpa diskriminasi.

Meskipun demikian, kepastian kontraktual ini masih bergantung pada itikad baik perusahaan, mengingat pengawasan pelaksanaannya relatif lebih terbatas dibandingkan pengawasan terhadap pekerja lokal, khususnya karena kendala bahasa.

3.2.2. Hak atas Jaminan Sosial dan Standar Hidup Layak

Secara umum, kesenjangan yang terjadi terhadap status kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja masih menjadi persoalan yang rumit di Indonesia¹⁰, sehingga inklusi TKA ke dalam skema BPJS Ketenagakerjaan di sektor pertambangan timah dapat dinilai sebagai praktik yang relatif lebih baik dibandingkan sektor informal lainnya. Keikutsertaan secara aktif dalam program jaminan sosial pula menjadi salah satu unsur penting dalam terpenuhinya hak atas standar hidup layak¹¹. Hal ini mencerminkan upaya pemenuhan hak atas jaminan sosial dan standar hidup yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 9 dan Pasal 11 ICESCR.

3.2.3. Hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tersedianya alat pelindung diri (APD) secara merata di setiap perusahaan tanpa membedakan status TKA maupun pekerja lokal, sebagai wujud dalam pemenuhan hak pekerja untuk memperoleh kondisi kerja yang aman dan sehat¹² sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 7 huruf (b) ICESCR. Ketentuan ini juga selaras dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja, yang secara tegas mengatakan seluruh area pertambangan merupakan tempat kerja yang wajib dilindungi dari risiko kecelakaan¹³, termasuk skema jaminan kecelakaan kerja bagi pekerja yang berstatus non-tetap sekalipun¹⁴.

Efektif atau tidaknya penerapan K3 dalam sektor tersebut sangat dipengaruhi oleh pengawasan dan budaya keselamatan di lingkungan kerja yang tetap, atau tidak berubah-ubah, serta bukan semata karena adanya ketersediaan terhadap perangkat pelindung¹⁵.

3.2.4. Hak atas Pengaduan dan Penyelesaian Sengketa

Mekanisme perlindungan hak TKA turut didukung oleh tersedianya saluran pengaduan internal perusahaan yang dapat dieskalasi kepada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) apabila penyelesaian di tingkat internal tidak tercapai. Ketersediaan mekanisme berjenjang ini mencerminkan penghormatan terhadap hak atas keadilan prosedural dan akses terhadap pemulihan (*access to remedy*), yang menjadi salah satu prasyarat efektivitas perlindungan hak ekonomi dan sosial menurut prinsip-prinsip ILO tentang pekerja migran. Tanggung jawab yang dimiliki oleh negara dalam hal perlindungan hukum terhadap TKA bukan hanya secara normatif saja, tetapi negara bertanggung jawab untuk menyediakan mekanisme pengaduan yang aksesibel dan responsif, sebagai bagian dari pemenuhan prinsip non-

¹⁰ Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Medan: CV. Pustaka Prima, 2020).

¹¹ Putri Rini Situmeang, MLia Ulvi Miranata Putri, dan Ayu Pebrianti, "Implementasi Perlindungan Hak Pekerja terkait Kecelakaan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan," *Depositi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum* 1, no. 4 (2023): 270–85.

¹² Reza Fahlevi et al., *Keselamatan dan Kesehatan kerja dan Perlindungan Tenaga Kerja* (Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2026).

¹³ Yahya Al Farisi et al., "Analisis Perlindungan Hukum Terkait Hak K3 pada Pekerja Tambang Berdasarkan Hukum Nasional dan Standar ISO 45001," *Jurnal Kolaboratif Sains* 9, no. 1 (2026): 217–27.

¹⁴ Made Bella Meisya Prihantini dan I Made Sarjana, "Perlindungan Hukum Program Jaminan Kecelakaan kerja Terhadap Pekerja Harian Lepas," *Jurnal Kertha Semaya* 10, no. 10 (2022): 2213–22.

¹⁵ Muhammad Aldy Irwansyah et al., "Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Pekerja: Systematic Literature Review," *Jurnal Keperawatan* 15, no. 4 (2023): 63–68.

diskriminasi dalam perspektif HAM¹⁶. Sekalipun demikian, efektivitas mekanisme pengaduan tersebut tetap perlu diuji dari sisi aksesibilitas bahasa dan pemahaman TKA terhadap prosedur hukum ketenagakerjaan Indonesia.

3.2.5. Hak atas Pengembangan Kapasitas

Aspek lain yang teridentifikasi adalah adanya proses pendampingan pekerja lokal oleh TKA melalui *transfer of knowledge*, khususnya pada bidang teknis operasional pertambangan timah. Hal ini menunjukkan adanya upaya pemenuhan hak atas pengembangan kompetensi dan keahlian, yang meskipun tidak diatur secara langsung dalam ICESCR, sejalan dengan Pasal 6 ICESCR mengenai hak atas pekerjaan yang mencakup upaya negara dan pemberi kerja untuk mendorong pelatihan teknis dan kejuruan. Prinsip ini juga selaras dengan pendekatan ILO yang menempatkan pengembangan kompetensi sebagai bagian integral dari kerja layak (*decent work*)¹⁷, sebagaimana ditegaskan dalam berbagai instrumen ILO terkait migrasi tenaga kerja terampil.

Transfer keahlian dari TKA kepada pekerja lokal juga memiliki dimensi strategis, yakni mendukung agenda alih teknologi dan penguatan kapasitas sumber daya manusia domestik sebagaimana menjadi salah satu syarat dalam kebijakan penggunaan TKA di Indonesia. Namun keberhasilannya sangat bergantung pada durasi kontrak TKA dan komitmen manajemen, sehingga keberlanjutan pengembangan kapasitas pekerja lokal pascaberakhirnya masa kerja TKA masih sulit diukur secara objektif.

Secara keseluruhan, temuan pada kelima dimensi menunjukkan kesesuaian formal yang cukup kuat antara praktik ketenagakerjaan TKA dan prinsip ICESCR serta ILO, terutama pada kontrak tertulis, jam kerja per shift, kepesertaan BPJS, dan penyediaan alat pelindung diri. Kesesuaian itu perlu dibaca secara hati-hati. Untuk norma yang belum diratifikasi, seperti Konvensi ILO No. 97 dan No. 143 (migrasi tenaga kerja) serta No. 155 (K3), kesesuaian bersifat faktual-praktis, yaitu bergantung pada kebijakan perusahaan dan bukan pada kewajiban hukum yang mengikat. Untuk norma yang telah mengikat Indonesia, yakni ICESCR, Konvensi Pekerja Migran 1990, dan konvensi inti ILO, kesenjangan yang muncul bukan karena ketiadaan kewajiban, melainkan karena lemahnya implementasi dan penegakan.

3.3. Kendala dan Kesenjangan Implementasi Perlindungan Hak Dasar TKA Bangka Belitung

Dalam praktiknya perlindungan hak dasar TKA masih menghadapi kesenjangan yang cukup luas bahkan kendala struktural antara norma yang ada diatas kertas dan dilapangan sehingga perlindungan tenaga kerja asing belum terjamin dan efektif yang membuat tenaga kerja asing memang seharusnya memperoleh hak yang setara dengan pekerja lokal. Perlindungan hak dasar TKA di sektor pertambangan timah Bangka Belitung menunjukkan kesenjangan yang cukup signifikan apabila dibandingkan dengan standar internasional. Indonesia telah meratifikasi ICESCR melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005, yang

¹⁶ Heni Sutra dan Syofyan Hadi, "Kewajiban Negara dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia non Prosedural dalam Perspektif HAM," *Jurnal Sosial Humaniora Sigli (JHS)* 6, no. 2 (2023): 449–60.

¹⁷ Suci Flambonita et al., *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Teori dan Dinamika Kontemporer* (Serang: Sada Kurnia Pustaka, 2026).

mengikat negara untuk menjamin hak atas pekerjaan yang tercantum pada Pasal 6, kondisi kerja yang adil dan layak pada Pasal 7, jaminan sosial pada Pasal 9, serta standar hidup yang layak pada Pasal 11 bagi semua orang, termasuk Tenaga Kerja Asing..

3.3.1. Efektivitas Pengawasan TKA di sektor Pertambangan Wilayah Laut Bangka Belitung

Pengawasan yang dilakukan terhadap TKA yang bekerja pada sektor pertambangan di wilayah laut mempunyai tantangan tersendiri karena lokasi kerja dan pola kerja tenaga kerja asing berbeda dengan pekerja yang berada di daratan. Agar dapat mempekerjakan TKA di Indonesia, pemberi kerja wajib mematuhi ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia, salah satunya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terdapat sejumlah persyaratan yang wajib dipenuhi dalam mempekerjakan TKA¹⁸. Pengawasan ini juga dilakukan melalui kerja sama dengan pihak Imigrasi dalam Tim Pengawasan Orang Asing (TIMPORA), koordinasi tersebut dalam implementasinya dilaksanakan pada tingkat kabupaten/kota dan kecamatan yang dilaksanakan dengan berkoordinasi dengan instansi terkait. TKA yang paling lama bekerja pada perusahaan telah bekerja sejak tahun 2023, sedangkan operator yang bekerja memiliki pengalaman sekitar 2 tahun.

3.3.2. Penyelesaian dan Pengakhiran Hubungan Kerja TKA di Sektor Pertambangan Timah Bangka Belitung

Dalam data yang ada, hubungan kerja antara perusahaan dan TKA ini tidak selalu berakhir karena keputusan, pernah terjadi TKA yang memutuskan kontrak kerja secara sepihak karena telah memperoleh tawaran dari perusahaan lain yang dianggap lebih sesuai. Namun jika TKA melakukan kesalahan yang fatal, pihak pemberi kerja dapat mengeluarkan misalnya SP3 secara langsung, atau terhadap suatu tindakan tertentu langsung memPHK. Pemberian surat peringatan tidak perlu diberikan secara bertahap atau berjenjang, melainkan dapat disesuaikan dengan tingkat keseriusan pelanggaran yang dilakukan¹⁹.

Pemberian sanksi tanpa tahapan untuk kesalahan berat memang dimungkinkan, tetapi bagi TKA konsekuensinya lebih berat daripada bagi pekerja lokal karena izin kerja dan izin tinggal terikat pada hubungan kerja dengan satu pemberi kerja, sehingga PHK hampir otomatis berarti hilangnya dasar tinggal di Indonesia. Ketergantungan struktural inilah, bukan sekadar prosedur PHK, yang menjelaskan mengapa TKA enggan mengadakan pelanggaran karena takut dideportasi, sebagaimana dibahas pada bagian pemenuhan hak ekonomi, sosial, dan budaya

3.3.3. Tanggung Jawab Perusahaan dan Pengawasan di Wilayah Pertambangan Timah Bangka Belitung

Terdapat beberapa pemenuhan yang diberikan kepada TKA seperti tempat tinggal, makanan, serta jaminan sosial yang diberikan berupa BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang sudah menjadi tanggung jawab perusahaan. Kebutuhan dasar TKA selama menjalankan pekerjaan di wilayah laut tidak sepenuhnya menjadi tanggung jawab pekerja itu

¹⁸ Parlin Doni Sipayung et al., *Hukum Ketenagakerjaan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022).

¹⁹ Ni Made Suartini dan Kadek Apriliani, "Kepastian Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga Kerja Asing Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu," *JUMAHA: Fakultas Hukum Unmas Denpasar* 05, no. 01 (2025): 25–37.

sendiri, tetapi juga menjadi tanggung jawab perusahaan. Selanjutnya, dibutuhkan juga penyusunan standar operasional prosedur (SOP), dengan fokus lingkup mekanisme koordinasi antarinstansi, pelaporan yang dilakukan secara rutin, serta penanganan pelanggaran secara terukur. Dengan adanya sistem informasi serta prosedur yang terstandarisasi, pengawasan terhadap TKA sehingga diharapkan lebih terstruktur, terpercaya, sehingga dapat merespon kompleksitas dinamika ketenagakerjaan di tingkat daerah secara responsif dan berkelanjutan²⁰. Salah satu hal dasar yang harus menjadi objek perhatian dan perlu disesuaikan dengan aturan yang mengatur mengenai penggunaan TKA, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur mengenai Ketenagakerjaan baik saat berada pada proses pembuatan perjanjian kerja, pelaksanaan kerja, serta setelah hubungan kerja selesai²¹.

3.3.4. Pemenuhan Hak Ekonomi Sosial dan Budaya TKA di Sektor Pertambangan Timah Bangka Belitung

Pasal 6 ayat (1) *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* (ICESCR) menegaskan setiap negara pihak yang terikat dalam perjanjian tersebut harus mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak tiap individu untuk memperoleh kesempatan mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilihnya secara bebas. Selain itu, negara juga dituntut untuk mengambil langkah-langkah yang tepat guna melindungi terpenuhinya hak ini²². Pasal 7 ICESCR menjelaskan mengenai hak setiap orang untuk mendapatkan kondisi kerja yang adil dan menguntungkan. Ketentuan ini mencakup pemberian upah yang adil dan pemberian imbalan yang sama rata bagi pekerjaan sebidang tanpa adanya diskriminasi apapun²³. Keadaan kerja yang aman dan sehat meliputi upah yang adil, jam kerja yang wajar, serta hak atas istirahat dan rekreasi, data ini menunjukkan kesenjangan yang menjadi lebih nyata. Beberapa melaporkan bekerja 10–12 jam per hari tanpa hari libur, upah yang tidak sesuai dengan kontrak awal, dan kondisi kerja di atas kapal misalnya kapal isap produksi (KIP) yang minim alat pelindung diri serta tidak memenuhi standar keselamatan.

Meskipun perusahaan sebenarnya telah menyediakan APD secara formal, sering kali tidak disertai pelatihan penggunaan yang memadai, sehingga perlindungan substantif menjadi tidak optimal. Kondisi ini jelas bertentangan dengan prinsip ILO tentang *decent work* dan *occupational safety and health* (OSH), khususnya Konvensi ILO No. 155 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yang mewajibkan pengusaha untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat sebagai tanggung jawab fundamental. Pada jaminan sosial dalam Pasal 9 ICESCR, yang mencakup hak atas jaminan sosial termasuk asuransi sosial, kondisi empiris menunjukkan bahwa sebagian besar Tenaga Kerja Asing telah terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sesuai kewajiban regulasi

²⁰ Suhendra Sultan Al Alif dan Abdul Rasyid Saliman, "Penguatan Fungsi Pengawasan DPRD terhadap Tenaga Kerja Asing di Daerah Investasi," *Jurnal USM Law Review* 8, no. 1 (2025): 428–40.

²¹ Priskila Putri Simamora, Erna Susanti, dan Khristyawan Wisnu Wardana, "Peran Perusahaan dalam Melindungi Hak Tenaga Kerja Asing," *Jurnal Ilmiah "Advokasi"* 13, no. 2 (2025): 677–93.

²² Whitney Brigitta Sinaga dan Nadia Intan Rahmahafida, "Perlindungan Hak dalam Mendapatkan Pekerjaan yang Layak terhadap Mitra dari Perusahaan Jasa Transportasi Daring," *Jurnal Hukum Magnum Opus* 6, no. 1 (2023): 88–101.

²³ Syahwal Syahwal, "DILEMA HAK ATAS PEKERJAAN DALAM KEBIJAKAN PASAR TENAGA KERJA FLEKSIBEL (The Dilemma of the Right To Work in Flexible Labour Markets Policies)," *Jurnal HAM* 13, no. 2 (2022): 271–86.

nasional (PP No. 34 Tahun 2021). Untuk menjamin hak atas jaminan sosial, negara memiliki kewajiban dalam pemenuhan serta menjamin tercapainya hak serta bertanggung jawab dalam pemeliharaan agar menghasilkan peningkatan pada pelayanan kesehatan yang bermutu dan dapat dijangkau seluruh masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah yang berada pada bidang kesehatan memiliki tanggung jawab yang harus dipikul agar terjaminnya pemerataan bagi masyarakat sesuai pelayanan kesehatan yang dibutuhkan.

Namun, akses terhadap layanan ini masih terbatas karena beberapa hambatan, seperti faktor bahasa, ketidaktahuan prosedur klaim, dan ketakutan terhadap deportasi jika melaporkan pelanggaran. Dengan demikian, penjelasan tersebut menggambarkan bahwa meskipun telah terpenuhinya suatu hak secara administratif, akses substantif terhadap jaminan sosial masih sangat rendah. Prinsip ILO tentang *social protection for all* (Konvensi ILO No. 102) menekankan bahwa jaminan sosial yang harus dapat diakses secara efektif, bukan hanya tersedia secara formal. Pada standar hidup yang layak dijelaskan dalam Pasal 11 ICESCR, yang mengakui "... hak setiap orang akan suatu standar penghidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya, termasuk makanan, pakaian dan perumahan yang cukup dan perbaikan kondisi penghidupan yang terus- menerus..."²⁴. yang mencakup hak atas makanan, perumahan, dan pakaian yang cukup, temuan menunjukkan variasi yang cukup besar antar perusahaan. Beberapa perusahaan menyediakan akomodasi lengkap (tempat tinggal, makanan, transportasi dari dan ke bandara) sesuai kontrak kerja, sementara lainnya hanya menyediakan fasilitas minimal yang tidak memenuhi standar kelayakan. TKA yang bekerja di KIP sering kali tinggal di kapal dengan kondisi sempit, ventilasi buruk, dan akses air bersih yang terbatas, yang jelas bertentangan dengan prinsip *adequate standard of living* dalam ICESCR dan rekomendasi ILO tentang *workers' housing*.

3.3.5. Analisis Kesenjangan (*Gap Analysis*) antara Standar ICESCR/ILO dan Praktik di Lapangan

Analisis kesenjangan membandingkan tiga lapis. Lapis pertama adalah kesenjangan normatif, yaitu jarak antara standar internasional yang relevan dan standar yang mengikat Indonesia melalui ratifikasi. Lapis kedua adalah kesenjangan implementatif, yaitu jarak antara kewajiban yang telah mengikat dan pengaturan serta pelaksanaannya di tingkat nasional, terutama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 dan Nomor 35 Tahun 2021. Lapis ketiga adalah kesenjangan akses, yaitu jarak antara hak yang tersedia secara formal dan kemampuan TKA untuk benar-benar menikmatinya. Tabel 1 merangkum hasilnya untuk enam dimensi hak.

²⁴ Erna Dyah Kusumawati dan Sasmini, "Hak Akses atas Energi Bersih dan Terjangkau sebagai Bentuk Pemenuhan Hak Atas Tempat Tinggal yang Layak," *Veritas et Justitia* 9, no. 1 (2023): 58–81.

Tabel 1. Analisis Kesenjangan antara Standar ICESCR/ILO dan Praktik Perlindungan TKA di Sektor Pertambangan Timah Bangka Belitung

Dimensi Hak	Standar Internasional (status bagi Indonesia)	Praktik di Lapangan	Penilaian Kesenjangan
Kondisi kerja yang adil (jam kerja dan upah)	Pasal 7 ICESCR; CESCR (2016) (mengikat)	Perjanjian kerja tertulis dan tiga shift delapan jam; namun dilaporkan jam kerja 10-12 jam per hari tanpa hari libur dan upah tidak sesuai kontrak pada kapal isap	Implementatif: terpenuhi di atas kertas, penegakan lemah di lokasi laut
Non-diskriminasi dan perlakuan setara	Pasal 2 ayat (2) ICESCR; CESCR (2009); Konvensi ILO No. 100 dan 111 (mengikat); Konvensi ILO No. 97 Pasal 6 (belum diratifikasi)	APD dan BPJS diberikan tanpa membedakan status; tidak ada data pembandingan upah dan perlakuan antarkewarganegaraan	Normatif dan data: tidak dapat diverifikasi
Keselamatan dan kesehatan kerja	Pasal 7 huruf (b) ICESCR (mengikat); Konvensi ILO No. 155 (konvensi inti sejak 2022) dan No. 176 (belum diratifikasi)	APD tersedia merata; pelatihan penggunaan minim; kapal isap tidak memenuhi standar keselamatan	Normatif dan implementatif: formal terpenuhi, substantif hanya sebagian
Jaminan sosial	Pasal 9 ICESCR; CESCR (2007) (mengikat); Konvensi ILO No. 102 (belum diratifikasi)	Mayoritas TKA terdaftar BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan; klaim terhambat bahasa, prosedur, dan rasa takut deportasi	Akses: terpenuhi secara formal, akses substantif rendah
Standar hidup layak (tempat tinggal)	Pasal 11 ICESCR (mengikat); Rekomendasi ILO No. 115 tentang perumahan pekerja (tidak mengikat)	Sebagian perusahaan menyediakan akomodasi lengkap; TKA di kapal isap tinggal dalam ruang sempit, berventilasi buruk, dengan air bersih terbatas	Implementatif: bervariasi antarperusahaan

Pengaduan dan pemulihan	Pasal 2 ayat (1) ICESCR; CESCR (1998); Pasal 83 Konvensi Pekerja Migran 1990 (mengikat)	Saluran internal dan eskalasi ke Disnaker tersedia; kendala bahasa, minim pendampingan hukum, dan takut deportasi	Akses: ada di atas kertas, efektivitas rendah
-------------------------	---	---	---

Sumber: olahan penulis dari data Dinas Tenaga Kerja, wawancara dengan perusahaan smelter, dan instrumen yang dirujuk.

Tiga pola dapat ditarik dari Tabel 1. Pertama, kesenjangan normatif paling nyata pada aspek yang diatur konvensi yang belum. Pada ketiganya, perlindungan yang diterima TKA bergantung pada kebijakan perusahaan dan peraturan nasional yang berorientasi administratif, bukan pada tolok ukur yang dapat ditagih dan diawasi secara internasional. Kedua, kesenjangan tidak hilang pada norma yang telah mengikat: jam kerja, upah, akomodasi, dan pengaduan, yang berada di bawah Pasal 7, 9, dan 11 ICESCR serta konvensi inti ILO, tetap menunjukkan pelanggaran di lokasi tertentu. Artinya, ratifikasi diperlukan tetapi tidak cukup, karena penyebab dominannya adalah penegakan, bukan ketiadaan norma. Ketiga, kesenjangan akses bersifat lintas dimensi. Hambatan bahasa, minimnya pendampingan hukum, dan ketakutan deportasi muncul pada jaminan sosial maupun pengaduan, dan bersumber dari satu akar yang sama, yaitu keterikatan izin kerja dan izin tinggal pada pemberi kerja. Selama akar ini tidak ditangani, penambahan hak formal baru, termasuk melalui ratifikasi, cenderung hanya memperlebar jarak antara hukum di atas kertas dan hukum yang dijalankan. Temuan ini sejalan dengan pengamatan Ramadhano dan Lie (2023) bahwa hak sosial pekerja migran kerap lebih bersifat formil daripada substantif.

3.3.6. Hambatan Ratifikasi Konvensi ILO dan Implikasinya bagi Perlindungan TKA

Peta ratifikasi menunjukkan pola yang selektif. Indonesia terikat oleh ICESCR (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005), Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012), dan delapan konvensi inti ILO yang ditetapkan sebelum 2022. Sebaliknya, instrumen yang paling langsung menjangkau TKA di sektor ini belum diratifikasi: Konvensi ILO No. 97 dan No. 143 tentang pekerja migran (Muslim et al., 2024), serta, berdasarkan sumber ILO dan organisasi pekerja yang dapat ditelusuri penulis, Konvensi No. 155 tentang K3 yang sejak 2022 berstatus konvensi inti (ILO, 2022), Konvensi No. 176 tentang K3 pertambangan, dan Konvensi No. 102 tentang standar minimum jaminan sosial. Konvensi No. 188 tentang pekerjaan di sektor perikanan, yang ratifikasinya juga terhambat persoalan politik-hukum (Suharnata et al., 2023), tidak berlaku langsung bagi kapal isap timah, tetapi menjadi indikator bahwa keengganan meratifikasi bersifat lintas sektor.

Pertama, hambatan posisi kebijakan. Indonesia lebih dikenal sebagai negara pengirim pekerja migran, sehingga kepentingan diplomatiknya terutama melindungi pekerja migran Indonesia di luar negeri (Muhammad, 2024; Muslim et al., 2024). Konvensi No. 97 dan No. 143 sebaliknya membebankan kewajiban kepada negara penerima, antara lain perlakuan yang tidak kurang menguntungkan daripada warga negara dalam hal upah, akomodasi, dan jaminan sosial (Pasal 6 Konvensi No. 97), sehingga insentif untuk meratifikasinya lebih lemah. Kedua, hambatan politik ketenagakerjaan. Pengaturan TKA dalam Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 dibingkai terutama sebagai pengendalian demi melindungi kesempatan kerja tenaga kerja lokal. Dalam bingkai ini, ratifikasi instrumen yang memperkuat hak pekerja asing mudah dipersepsikan bertentangan dengan kepentingan tenaga kerja domestik. Ketiga, hambatan kesiapan kelembagaan. Kementerian Ketenagakerjaan sendiri menekankan bahwa ratifikasi menuntut kesiapan teknis, penyesuaian regulasi, serta kewajiban implementasi, pengawasan, dan pelaporan pascaratifikasi, padahal kapasitas pengawasan di daerah, terutama di wilayah laut, terbatas. Keempat, hambatan harmonisasi. Ratifikasi Konvensi Pekerja Migran melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 belum diikuti pengaturan pelaksana bagi pekerja asing di dalam negeri, karena undang-undang yang ada, yaitu Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, mengatur perlindungan pekerja migran Indonesia (Muhammad, 2024). Penerapan Konvensi tersebut bagi TKA di sektor pertambangan timah karenanya masih memerlukan penafsiran dan pengaturan lebih lanjut.

Implikasi pertama berkaitan dengan daya ikat. Tidak diratifikasinya suatu konvensi berarti Indonesia tidak terikat kewajiban perjanjian yang spesifik dan tidak tunduk pada pelaporan berkala atas konvensi tersebut, sehingga TKA tidak memiliki dasar hukum internasional yang dapat dirujuk secara langsung. Namun, kesimpulan bahwa perlindungan TKA sepenuhnya bersifat faktual-praktis terlalu luas. Sebagai anggota ILO, Indonesia terikat untuk menghormati prinsip dan hak fundamental dalam Deklarasi ILO 1998 yang diubah pada 2022, yang kini mencakup lingkungan kerja yang aman dan sehat, terlepas dari ratifikasi konvensinya (ILO, 2022). Selain itu, ICESCR menyediakan rantai hukum yang mengikat bagi TKA, termasuk pekerja migran tanpa memandang status dokumentasinya (CESCR, 2009). Sifat faktual-praktis karena itu paling tepat disematkan pada standar rinci yang hanya terdapat dalam konvensi yang belum diratifikasi, bukan pada seluruh perlindungan.

Implikasi kedua bersifat praktis. Tanpa tolok ukur konvensi yang diratifikasi, pemenuhan hak sangat bergantung pada itikad baik perusahaan, sehingga perbedaan antarperusahaan yang tampak pada temuan akomodasi dan pelatihan APD sulit dikoreksi, dan tidak ada mekanisme pengawasan internasional yang memberi tekanan eksternal bagi perbaikan. Kesesuaian faktual-praktis juga rentan: ketika tekanan ekonomi meningkat, misalnya akibat turunnya harga timah atau konsolidasi usaha (Gambar 1), standar yang dipertahankan secara sukarela mudah diturunkan. Implikasi ketiga menyangkut pilihan strategi. Karena kesenjangan bertahan bahkan pada norma yang mengikat, ratifikasi harus diperlakukan sebagai syarat perlu, bukan solusi tunggal. Ratifikasi bertahap lebih realistis: Konvensi No. 155 diprioritaskan karena telah berstatus konvensi inti dan telah didampingi dukungan teknis ILO bagi Indonesia (ILO, 2020), disusul Konvensi No. 97 dan No. 143. Sementara itu, standar rinci dapat diadopsi lebih dahulu melalui peraturan pelaksana dan pedoman, dengan merujuk pada kerangka lunak ILO seperti *Multilateral Framework on Labour Migration* (ILO, 2006) dan pedoman rekrutmen yang adil (ILO, 2016).

4. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, perlindungan hak dasar TKA di sektor pertambangan timah Bangka Belitung memiliki kerangka administratif yang relatif tertata, tercermin dari sistem RPTKA serta pengawasan berjenjang oleh Dinas Tenaga Kerja,

Imigrasi, dan TIMPORA. Data kuantitatif memperlihatkan populasi TKA yang menyusut (115 menjadi 93 orang; 51 menjadi 40 perusahaan), terpusat pada tiga kabupaten (65,3%), didominasi satu kewarganegaraan (Tiongkok, 53,87%), dan sebagian besar menduduki jabatan manajerial dan penasihat (63,46%), sehingga risiko pelanggaran bersifat terkonsentrasi dan dapat disasar. Kepatuhan administratif tersebut belum diikuti pemenuhan substantif sebagaimana dituntut ICESCR dan konvensi inti ILO. Hak atas jaminan sosial dan penyediaan alat pelindung diri telah terpenuhi secara formal; hak atas keselamatan kerja di wilayah laut dan standar hidup layak baru terpenuhi sebagian; sedangkan jam kerja dan upah yang adil secara substantif serta akses efektif terhadap pengaduan masih menyisakan kesenjangan signifikan akibat hambatan bahasa, minimnya pendampingan hukum, dan ketakutan terhadap deportasi.

Analisis kesenjangan tiga lapis menunjukkan bahwa kesesuaian praktik dengan prinsip ILO yang belum diratifikasi (Konvensi No. 97, 143, dan 155) bersifat faktual-praktis dan bergantung pada kebijakan perusahaan, sedangkan kesenjangan pada norma yang telah mengikat (ICESCR, Konvensi Pekerja Migran 1990, dan konvensi inti ILO) bersumber dari lemahnya penegakan dan terbatasnya akses. Ratifikasi diperlukan untuk memperkuat tolok ukur, tetapi tidak cukup tanpa pengawasan substantif dan penanganan akar kerentanan struktural, yaitu keterikatan izin kerja dan izin tinggal pada pemberi kerja. Secara teoretis, kajian ini berkontribusi pada literatur hukum internasional dengan menggeser perhatian dari Indonesia sebagai negara pengirim ke Indonesia sebagai negara penerima pekerja asing, dan dengan menunjukkan bahwa perbedaan antara norma yang mengikat dan tidak mengikat perlu dilengkapi perbedaan antara kekosongan norma dan kegagalan implementasi.

Rekomendasi operasional disusun menurut pihak yang bertanggung jawab. Pertama, pemerintah pusat (Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Luar Negeri, dan kementerian yang menangani hukum) menyusun peta jalan ratifikasi bertahap dalam jangka menengah dengan memprioritaskan Konvensi ILO No. 155, kemudian No. 97 dan No. 143, dan pada masa transisi menerbitkan peraturan menteri tentang standar perlakuan setara bagi TKA (upah, jam kerja, akomodasi, dan jaminan sosial) yang merujuk pada Pasal 6 Konvensi No. 97 dan Rekomendasi ILO No. 115. Kedua, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung bersama Kantor Imigrasi dan TIMPORA menetapkan SOP pengawasan terpadu yang memuat inspeksi terjadwal setidaknya setiap semester pada perusahaan di Kabupaten Bangka, Bangka Tengah, dan Belitung dengan prioritas kapal isap; daftar pemeriksaan yang memverifikasi jam kerja, pembayaran upah sesuai kontrak, akomodasi, dan pelatihan APD; serta pendataan TKA yang dipilah menurut jabatan, kewarganegaraan, dan upah. SOP yang sama perlu memuat pemisahan (firewall) antara pengaduan ketenagakerjaan dan penindakan keimigrasian, sehingga TKA tidak dikenai tindakan keimigrasian semata-mata karena mengadu.

Ketiga, perusahaan pengguna TKA menerapkan standar minimum berupa perjanjian kerja dwibahasa (Indonesia dan bahasa yang dipahami pekerja), induksi K3 dan pelatihan penggunaan APD dalam bahasa pekerja sebelum penugasan dan setiap tahun, standar akomodasi minimum (ruang, ventilasi, dan air bersih) termasuk di kapal, serta saluran pengaduan dengan penerjemah yang laporannya disampaikan berkala kepada Disnaker. Keempat, Pemerintah Provinsi bersama Disnaker membentuk layanan pengaduan satu pintu bagi TKA dengan penerjemah dan akses pendampingan hukum, serta menjajaki kerja sama

dengan perwakilan negara asal TKA utama (Tiongkok, Malaysia, dan Thailand) untuk perlindungan konsuler. Keberhasilan langkah-langkah ini dapat dipantau melalui jumlah inspeksi terlaksana, jumlah pengaduan yang diselesaikan, dan persentase TKA dengan perjanjian kerja dwibahasa. Kelima, penelitian lanjutan perlu memperluas cakupan wilayah, menambahkan data pengaduan dan hasil inspeksi serta wawancara langsung dengan TKA, termasuk dimensi kebebasan berserikat yang belum terpotret dalam kajian ini.

Daftar Pustaka

Buku

- Cholewinski, R. (1997). *Migrant Workers in International Human Rights Law: Their Protection in Countries of Employment*. Clarendon Press.
- Fahlevi, R., Ariyon, M., Lopulalan, P. M., Pratiwi, I., Iriani, & Flora, H. S. (2026). *Keselamatan dan Kesehatan kerja dan Perlindungan Tenaga Kerja*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Flambonita, S., Putri, V. R., Patahillah, I., Pastika, D. B. W., Islami, N., & Oktavia, Y. (2026). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Teori dan Dinamika Kontemporer*. Sada Kurnia Pustaka.
- Hanifah, I. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. CV. Pustaka Prima.
- Jastisia, M. (2025). *Hukum Internasional*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Panjaitan, B. S. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Literasi Nusantara.
- Putra, R. K. (2024). *Hak Asasi Manusia "HAM."* Yayasan Prima Agus Teknik.
- Ramadhani, K., Khaidir, A. M. B. M., Amalia, R., Rahmat, M., Wawan, Nabila, F., Gazali, D., Ramadhani, A. N., Syahratulangi, A., Reza, M., Astuti, S., Irawan, H., Sahada, W., Nisa, W., A, P. K. A., Subehan, R. F., Bachtiar, M. R., & Asmar, A. R. (2023). *Aspek Hukum Pertambangan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup*. PT Dewangga Energi Internasional.
- Ruhs, M. (2013). *The Price of Rights: Regulating International Labor Migration*. Princeton University Press.
- Sari, R., Haryadi, D., Darwance, Anwar, M. S., Satrio, N., & Suntara, R. A. (2025). *Tambang Timah Idealitas dan Realitas*. UBB Press.
- Sastrini, Y. E., Pertiwi, G. H., & Miftahul, K. M. (2023). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Tinjauan Komprehensif*. Tahta Media Group.
- Sipayung, P. D., Manullang, S. O., Gelong, H. R., Nasrin, & Hijriani. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan*. Yayasan Kita Menulis.
- Susiani, D. (2024). *Metodologi Penelitian Hukum*. Tahta Media Group.

Jurnal

- Alif, Suhendra Sultan Al, dan Abdul Rasyid Saliman. "Penguatan Fungsi Pengawasan DPRD terhadap Tenaga Kerja Asing di Daerah Investasi." *Jurnal USM Law Review* 8, no. 1 (2025): 428–40. <https://doi.org/10.26623/julr.v8i1.11958>.
- Farisi, Yahya Al, Emilza Mumtaz, Titi Sari, Viola Salsabila Al Yunusi, dan Andria Luhur Prakoso. "Analisis Perlindungan Hukum Terkait Hak K3 pada Pekerja Tambang

- Berdasarkan Hukum Nasional dan Standar ISO 45001.” *Jurnal Kolaboratif Sains* 9, no. 1 (2026): 217–27. <https://doi.org/10.56338/jks.v9i1.9838>.
- Flambonita, Suci, dan Emilda Kuspraningrum. “Ketentuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.” *Fundamental: Jurnal Ilmiah Hukum* 12, no. 1 (2023): 1–12. <https://doi.org/10.34304/jf.v12i1>.
- Irwansyah, Muhammad Aldy, Yuwanita Windusari, Nur Alam Fajar, dan Novrikasari. “Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Pekerja: Systematic Literature Review.” *Jurnal Keperawatan* 15, no. 4 (2023): 63–68. <https://doi.org/10.32583/keperawatan.v15i4.1937>.
- Kusumawati, Erna Dyah, dan Sasmini. “Hak Akses atas Energi Bersih dan Terjangkau sebagai Bentuk Pemenuhan Hak Atas Tempat Tinggal yang Layak.” *Veritas et Justitia* 9, no. 1 (2023): 58–81. <https://doi.org/10.25123/vej.v9i1.6111>.
- Prihantini, Made Bella Meisya, dan I Made Sarjana. “Perlindungan Hukum Program Jaminan Kecelakaan kerja Terhadap Pekerja Harian Lepas.” *Jurnal Kertha Semaya* 10, no. 10 (2022): 2213–22. <https://doi.org/10.24843/KS.2022.v10.i10.p01>.
- Simamora, Priskila Putri, Erna Susanti, dan Khristyawan Wisnu Wardana. “Peran Perusahaan dalam Melindungi Hak Tenaga Kerja Asing.” *Jurnal Ilmiah “Advokasi”* 13, no. 2 (2025): 677–93. <https://doi.org/10.36987/jiad.v13i2.6363>.
- Sinaga, Whitney Brigitta, dan Nadia Intan Rahmahafida. “Perlindungan Hak dalam Mendapatkan Pekerjaan yang Layak terhadap Mitra dari Perusahaan Jasa Transportasi Daring.” *Jurnal Hukum Magnum Opus* 6, no. 1 (2023): 88–101. <https://doi.org/10.30996/jhmo.v6i1.7420>.
- Situmeang, Putri Rini, MLia Ulvi Miranata Putri, dan Ayu Pebrianti. “Implementasi Perlindungan Hak Pekerja terkait Kecelakaan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan.” *Depositi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum* 1, no. 4 (2023): 270–85. <https://doi.org/10.59581/deposisi.v1i4.1873>.
- Suartini, Ni Made, dan Kadek Apriliani. “Kepastian Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja Tenaga Kerja Asing Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.” *JUMAHA: Fakultas Hukum Unmas Denpasar* 05, no. 01 (2025): 25–37. <https://doi.org/10.36733/jhm.v1i2>.
- Sutra, Heni, dan Syofyan Hadi. “Kewajiban Negara dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia non Prosedural dalam Perspektif HAM.” *Jurnal Sosial Humaniora Sigli (JHS)* 6, no. 2 (2023): 449–60. <https://doi.org/10.47647/jsh.v6i2.1672>.
- Syahwal, Syahwal. “DILEMA HAK ATAS PEKERJAAN DALAM KEBIJAKAN PASAR TENAGA KERJA FLEKSIBEL (The Dilemma of the Right To Work in Flexible Labour Markets Policies).” *Jurnal HAM* 13, no. 2 (2022): 271–86. <https://doi.org/10.30641/ham.2022.13.271-286>.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR).*

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.