

Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) Sektor Usaha Nikel Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Permit to Employ Foreign Workers (IMTA) in the Nickel Business Sector Based on Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation

Lintang Purwandini¹
Abdullah Sulaiman²

¹Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, E-Mail: lintang.purwandini20@mhs.uinjkt.ac.id

INFO ARTIKEL:

Kata Kunci:

Tenaga Kerja Asing (TKA), Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA);

Key Words:

Foreign Workers (TKA), Permit to Employ Foreign Workers (IMTA);

Kutipan (Citation):

Purwandini, Lintang, "Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) Sektor Usaha Nikel Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja",

Abstrak

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penelitian normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dengan menganalisis Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja sebagai aturan pokok sektor ketenagakerjaan di Indonesia. Pendekatan ini juga mengarahkan pada penggunaan peraturan perundang-undangan lain sebelum diberlakukannya Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan pendekatan terhadap kasus (*case approach*). Pendekatan ini berupa pengambilan contoh kasus yang telah terjadi di dalam masyarakat. Dalam penelitian kali ini, penulis menggunakan kasus perusahaan PT. GNI (Gunbuster Nickel Industri). Hasil penelitian pada skripsi ini menunjukkan bahwa penghapusan izin berupa Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) pada Pasal 42 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja membuat adanya kemudahan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia yang mengakibatkan timbulnya dampak negatif terhadap hak-hak tenaga kerja lokal Indonesia. Kasus bentrokan antara tenaga kerja asing dengan tenaga kerja lokal di PT. GNI Morowali merupakan contoh yang diakibatkan adanya kemudahan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia.

Abstract

This research uses a normative research type with a statutory approach (*statue approach*) by analyzing Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation as the main regulation of the employment sector in Indonesia. This approach also leads to the use of other laws and regulations prior to the enactment of Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation and a case approach. This approach is in the form of taking examples of cases that have occurred in society. In this research, the author uses the case of the company PT GNI (Gunbuster Nickel Industri). The results of the research in this thesis show that the elimination of permits in the form of Permits to Employ Foreign Workers (IMTA) in Article 42 of Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation makes it easier to use foreign workers in Indonesia which results in negative impacts on the rights of local Indonesian workers. The case of clashes between foreign workers and local workers at PT GNI Morowali is an example caused by the ease of using foreign workers in Indonesia.

A. PENDAHULUAN

Pemerintahan dapat berjalan dengan baik dan efektif apabila dilaksanakan sesuai dengan asas dan tujuan negara. Memajukan kesejahteraan umum merupakan salah satu tujuan bangsa Indonesia yang tertuang dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Salah satu dasar utama untuk mencapai kesejahteraan bagi rakyat Indonesia adalah memajukan bidang ketenagakerjaan dalam rangka pembangunan perekonomian dengan memberikan hak konstitusi sesuai Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia bagi setiap warga negara "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pola pembangunan ketenagakerjaan memiliki dampak yang sangat besar terhadap pembangunan nasional.¹

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia mengandung prinsip-prinsip dasar perekonomian negara sebagaimana diatur dalam Pasal 33 UUD NRI, termaksud melalui bidang ketenagakerjaan. Termaktub dalam Pasal 27 UUD NRI yang telah memberikan hak konstitusional bagi setiap warga negara atas pekerjaan. Oleh karena itu di dalam pembangunan ketenagakerjaan terdapat tanggung jawab negara sehingga ada campur tangan pemerintah untuk memberikan kesejahteraan bagi setiap warga negara Indonesia dalam bidang ketenagakerjaan.²

Pembangunan ketenagakerjaan tidak akan berjalan tanpa adanya tenaga kerja selaku salah satu faktor produksi. Tenaga kerja pada hakikatnya merupakan pilar utama dalam pembangunan kesejahteraan umum suatu negara. Sebagai suatu bentuk optimalisasi penggunaan tenaga kerja di Indonesia kemudian pemerintah menciptakan suatu kebijakan penggunaan tenaga kerja asing dalam rangka upaya menciptakan efektivitas serta efisiensi pembangunan nasional. Pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia sebelumnya telah dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengertian mengenai tenaga kerja tertuang dalam Hukum Ketenagakerjaan yang menyebutkan tenaga kerja sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan suatu barang dan/ jasa yang digunakan baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun orang lain. Selanjutnya, tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Sementara, tenaga kerja asing (TKA) menurut hukum ketenagakerjaan adalah sebagai warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

Penggunaan TKA di Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mempunyai regulasi yang jelas dalam hal penggunaan TKA di Indonesia. Sesuai dengan filosofi ketenagakerjaan Indonesia adalah melindungi tenaga kerja berkewarganegaraan Indonesia yang bekerja di Indonesia. Jika ada kebutuhan yang khusus dan sangat membutuhkan untuk memakai TKA, harus dibuat aturan yang ketat agar tenaga kerja Indonesia terhindar dari kompetisi yang tidak sehat.³ Hal ini agar terciptanya sebuah jaminan kesejahteraan bagi para tenaga kerja Indonesia. Hukum ketenagakerjaan berusaha memberikan kontrol terhadap jumlah penggunaan TKA di Indonesia sebagai suatu bentuk mempertahankan eksistensi kedaulatan negara. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan menciptakan sebuah aturan berupa tata cara yang ketat untuk mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia.

¹ Nazaruddin Malik, *Dinamika Pasar Tenaga Kerja di Indonesia*, (Malang: UMM Press, 2016) h., 2-3.

² Widodo Suryandono, *Tenaga Kerja Asing : Analisis Politik Hukum*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017), h., 8.

³ Rachmad Abduh, "Dampak Sosial Tenagakerja Asing (TKA) Di Indonesia", *Jurnal Sosial dan Ekonomi*, 1, 1, (2020), h., 26-27.

Hukum ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam hal penggunaan TKA di Indonesia mensyaratkan para pemberi kerja untuk memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) dan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sebagai syarat agar dapat mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia. Definisi Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 adalah izin tertulis kepada pemberi kerja yang diberikan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. Selanjutnya Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing didefinisikan sebagai dokumen awal yang harus disiapkan pemberi kerja yang berisi rencana dari penggunaan TKA pada suatu jabatan tertentu dan pada suatu kurun waktu tertentu dan harus mendapatkan pengesahan dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. RPTKA dibuat untuk mendapatkan IMTA. Adapun aturan ini merupakan suatu kebijakan agar para pemberi kerja dapat membatasi penggunaan TKA di Indonesia serta tetap mengutamakan penggunaan tenaga kerja warga negara Indonesia dalam pemenuhan penggunaan tenaga kerja. Peraturan ini kemudian diubah akibat dari terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja.⁴

Persoalan persoalan krusial timbul dalam Bab Ketenagakerjaan pada Undang-Undang Cipta Kerja. Adanya perubahan pasal dalam Undang-Undang Cipta Kerja menimbulkan polemik. Perubahan yang cukup signifikan dan membawa dampak bagi ketenagakerjaan di Indonesia adalah dihilangkannya Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang sebelumnya diharuskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada awalnya, Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan berbunyi “Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk”. Namun Pasal ini diubah dalam Undang-Undang Cipta Kerja menjadi “Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki pengesahan rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat”.⁵ Hal ini berarti Undang-Undang Cipta Kerja memberikan kemudahan kepada para pemberi kerja untuk penggunaan TKA di Indonesia dengan tidak adanya lagi mekanisme perizinan yang kompleks bagi TKA sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya. Hal ini mengakibatkan terancamnya kesejahteraan warga negara ketika semua kesempatan kerja diberikan secara mudah kepada tenaga kerja asing.

Data jumlah penggunaan TKA di Indonesia pada Januari tahun 2023 disebutkan Kementerian Ketenagakerjaan berjumlah sebanyak 111.818 orang. Meningkat tajam pada tahun 2022 sebanyak 26,36% dari tahun 2021.⁶ Jumlah ini juga melampaui jumlah tenaga kerja asing pra-pandemi pada tahun 2019 yang berjumlah 109.546 pada waktu sebelum berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Cina menjadi negara asal TKA terbanyak di Indonesia, yaitu 52.973 orang dan Sulawesi Tengah menjadi provinsi tujuan tertinggi dengan 10.995 TKA pada 2022. Selain berpengaruh terhadap jumlah TKA di Indonesia secara khusus kemudahan penggunaan TKA di Indonesia juga berdampak terhadap kesejahteraan tenaga kerja lokal Indonesia. Ditemukan adanya diskriminasi terhadap tenaga kerja lokal seperti perbedaan upah dengan pekerjaan yang sama, serta adanya larangan berserikat. Kasus ini ditemukan pada PT GNI Morowali yang merupakan industri usaha nikel.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penelitian normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dengan menganalisis Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja sebagai aturan pokok sektor ketenagakerjaan di Indonesia

⁴ Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, (Depok: Rajawali Pers, 2021), h., 70-81.

C. PEMBAHASAN

1. Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasca Penerbitan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

a. Perbedaan Penerapan Sanksi terhadap Pelanggaran IMTA dan RPTKA

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelumnya mengatur sanksi berupa sanksi pidana atas pelanggaran yang dilakukan para pemberi kerja dalam hal mempekerjakan tenaga kerja asing tanpa adanya IMTA. Ancaman sanksi pidana ini tertian dalam Pasal 185 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan yang mana para pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing tanpa adanya IMTA akan dikenakan sanksi pidana berupa penjara selama 1 (satu) tahun dan maksimal 4 (empat) tahun dan denda sebesar Rp100.000.000 sampai Rp400.000.000. Setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dengan dihapusnya IMTA secara tidak langsung ikut tidak dicantumkannya lagi sanksi pidana terkait dengan pelanggaran hukum yang dilakukan para pemberi kerja. Tidak memiliki IMTA menurut UU Ketenagakerjaan merupakan tindak pidana sebagaimana dimaksud termasuk pidana kejahatan.

Pemberian sanksi terhadap pelanggaran hukum bagi para pemberi kerja setelah terbitnya UU Cipta Kerja tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pemberian sanksi terhadap para pemberi kerja yang melanggar hukum dalam bentuk tidak memiliki RPTKA pada BAB VII tentang pemberian sanksi administratif tertuang hanya diberikan sanksi secara administratif. Pemberi kerja yang tidak memiliki RPTKA diberikan sanksi administratif berupa (a) denda, (b) penghentian sementara proses permohonan Pengesahan RPTKA, dan atau (c) pencabutan Pengesahan RPTKA. Sanksi administratif dalam berupa denda yang terdapat dalam Pasal 37 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing berjumlah Rp6.000.000 per bulan dimulai sejak TKA memasuki wilayah Indonesia sampai dengan 6 bulan.

Hadirnya UU Cipta Kerja dalam upaya menyederhanakan proses perizinan penggunaan TKA, maka sudah seharusnya RPTKA memiliki fungsi yang sama dengan IMTA, maka penerapan sanksi yang diberikan terhadap para pelanggar sudah sepatutnya dalam bentuk yang sama. Dalam hal para pemberi kerja yang tidak memiliki RPTKA seharusnya diberikan sanksi pidana dan bukan sanksi administratif. Ketentuan sanksi pidana dimaksudkan untuk menjamin kepastian hukum untuk menindak para pelaku pemberi kerja yang melanggar hukum dengan mempekerjakan tenaga kerja asing dengan cara ilegal.

Perlindungan Kepastian hukum merupakan salah satu doktrin perlindungan buruh oleh Prof. Imam Soepomo, S.H. yang dilengkapi oleh Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H.,M.H. Perlindungan kepastian hukum dalam pola perlindungan buruh berupa penetapan sanksi dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya hukum sanksi pelanggaran dalam ranah ketenagakerjaan yang bersifat memaksa, sekeras-kerasnya, dan setegas-tegasnya terhadap sanksi pidana yang berisi larangan atau perintah.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja tidak mengatur sanksi pidana bagi para pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing hal ini bertentangan dengan perlindungan kepastian hukum sesuai dengan pola perlindungan buruh. Penggunaan tenaga kerja asing tanpa memiliki RPTKA berarti telah mempekerjakan TKA dengan status ilegal. Penggunaan TKA berstatus ilegal ini menimbulkan akibat hukum berupa sanksi pidana yang akan ditanggung oleh TKA ilegal dan pemberi kerja yang menggunakan TKA ilegal.⁵

⁵ Achmad Bangsawan, Saprudin, Suprpto, Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah, 8, 3, h. 1912.

Ratio legis penerapan sanksi pidana bagi para pemberi kerja atas pelanggaran penggunaan TKA yang tidak memiliki IMTA yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan mengindikasikan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja lokal dalam memperoleh pekerjaan serta penghasilan yang layak bagi kemanusiaan lebih diutamakan. Undang-Undang Cipta Kerja yang telah menghapus sanksi pidana bagi pemberi kerja atas pelanggaran ketenagakerjaan dengan hanya memberikan sanksi administratif telah menunjukkan degradasi perlindungan hak para pekerja lokal Indonesia untuk mendapatkan kesempatan kerja.

Secara substansi keadilan merupakan salah satu tujuan yang paling banyak dibicarakan sepanjang sejarah filsafat hukum²⁷. Membicarakan fundamental hukum tidak dapat dipisahkan dari keadilan yang memiliki arti tidak adil apabila seseorang mengambil lebih dari bagian yang semestinya. Penggunaan TKA yang baik dan sesuai dapat menjaga kestabilan antara hak dan kewajiban setiap pihak.

Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang menghapus Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) pada Pasal 42 UU Cipta Kerja pada pelaksanaannya pemerintah klaim sebagai bentuk penyederhanaan proses dan percepatan birokrasi dalam pengurusan perizinan. Di mana secara administratif semakin memudahkan para investor untuk menggunakan tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia. Namun, hal ini tentunya tidak mencerminkan nilai keadilan secara hukum bagi para pekerja di Indonesia, di mana masih banyaknya para pencari kerja yang belum mendapatkan pekerjaan karena minimnya kesempatan kerja serta tidak mudahnya persaingan dalam mendapatkan pekerjaan.⁶

Perbedaan penerapan sanksi juga ditemukan dalam penggunaan RPTKA dalam penggunaan tenaga kerja asing. Penerapan sanksi terhadap pelanggar hukum dalam hal TKA asing tersebut bekerja tidak sesuai dengan RPTKA sebelumnya dalam UU Ketenagakerjaan diberikan sanksi berupa pemberi kerja dikenakan sanksi berupa sanksi pidana, selain itu TKA tersebut juga akan dikenakan sanksi administratif yaitu dalam bentuk sanksi untuk pemberhentian sementara hingga dapat dilakukan deportasi atau dipulangkan ke negara asalnya. Pasal 122 UU Nomor 6 Tahun 2011 mengancam bagi para pemberi kerja serta TKA dapat dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) bagi para pemberi kerja dan TKA yang dengan sengaja menyalahgunakan atau melakukan kegiatan yang tidak sesuai dengan maksud dan tujuan pemberian Izin Tinggal yang diberikan kepadanya.

Perubahan pemberian sanksi mengenai pelanggaran hukum atas penyalahgunaan penggunaan izin tinggal tidak sesuai dalam UU Cipta Kerja hanya diberikan sanksi secara administratif dalam bentuk pencabutan pengesahan RPTKA sesuai dengan Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Dalam pasal ini mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) diberikan sanksi berupa pencabutan pengesahan RPTKA. Dalam hal ini jika UU Cipta Kerja memberikan legalitas pengesahan RPTKA untuk menggantikan IMTA dalam upaya penyederhanaan prosedur penggunaan TKA ke Indonesia sudah sepatutnya tidak ada perbedaan pemberian sanksi dalam IMTA dan RPTKA. Sepatutnya pelanggaran hukum atas TKA ilegal yang tidak memiliki RPTKA serta penyalahgunaan penggunaan tenaga kerja asing yang tidak sesuai dengan RPTKA haruslah diberikan sanksi pidana seperti IMTA terdahulu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdahulu. Hal ini akan menimbulkan maraknya perusahaan yang mempekerjakan TKA tanpa izin tinggal yang saat ini berbentuk RPTKA karena tidak adanya sanksi pidana

⁶ Lailatul Mufidah, MENELISIK REGULASI PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING (TKA) TERHADAP EKSISTENSI PEKERJA LOKAL DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF KEADILAN HUKUM, -Journal Al-Syakhshiyah Journal of Law & Family Studies, 2, 1, (2020), h., 263.

melainkan sanksi yang diberikan hanya berupa sanksi administratif berupa denda. Selain itu, perusahaan juga tidak dibebankan ancaman sanksi yang serius berupa sanksi pidana melainkan hanya sanksi administratif jika mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan izin tinggal. Hal ini menimbulkan peluang bagi para pemberi kerja untuk dapat mempekerjakan TKA tidak sesuai izin tinggal.

b. Perubahan Kebijakan Pengalaman Kerja untuk Jabatan yang Diduduki Tenaga Kerja Asing

Filosofi dasar penggunaan TKA di Indonesia adalah sebagai sebuah bentuk upaya untuk meningkatkan alih teknologi (transfer of teknologi) dan alih keahlian (transfer of skill). Penggunaan TKA sepenuhnya ditujukan untuk kesejahteraan masyarakat Indonesia. Pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing haruslah benar-benar mendatangkan TKA yang memiliki standar kompetensi keahlian yang mumpuni di bidangnya. Pengaturan ini tertuang bahwa setiap TKA yang akan bekerja di Indonesia wajib sertifikasi kompetensi keahlian dan pengalaman kerja. Pengaturan ini tertuang berupa syarat untuk mendapatkan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).

Pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA berkewajiban untuk menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai tenaga kerja pendamping dalam rangka transfer teknologi dan keahlian. Pentingnya bagi para TKA yang akan masuk ke Indonesia adalah benar-benar TKA yang memiliki kualifikasi kompetensi keahlian yang mumpuni agar transfer teknologi bisa berjalan dengan baik.⁷

Permohonan penerbitan IMTA berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing tertuang pada Pasal 38 mengenai Tata Cara permohonan IMTA, pemberi kerja TKA mengajukan permohonan secara online. Pengajuan permohonan untuk mendapatkan IMTA dilakukan oleh pemberi kerja dengan menyantumkan:

- a. Bukti pembayaran DKP-TKA melalui bank pemerintah yang ditujukan oleh menteri;
- b. Keputusan pengesahan RPTKA;
- c. Paspor TKA yang akan dipekerjakan;
- d. Pas photo TKA berwarna ukuran 4x6cm;
- e. Surat penunjukan pendamping;
(berhubungan dengan ditetapkannya permennomor 35 tahun 2015 tentang perubahan atas peraturan menteri ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing pasal 1 ayat satu yang berbunyi bahwa pasal 3 telah di hapuskan maka secara hukum kewajiban untuk mencari pendamping menjadi tidak berlaku lagi).;
- f. Memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA; .Memiliki sertifikasi kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai jabatan yang akan diduduki TKA paling kurang 5 (lima) tahun;
- g. Draft perjanjian kerja atau perjanjian melakukan pekerjaan;
- h. Bukti polis asuransi diperusahaan berbadan hukum Indonesia;
- i. Rekomendasi dari instansi yang berwenang apabila diperlukan untuk TKA yang akan dipekerjakan oleh pemberi kerja TKA.

⁷ Muhammad Zainuddin , Saartje Sarah Alfons , Ronny Soplantila, Implikasi Pengaturan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Eksistensi Tenaga Kerja Lokal, PATTIMURA Law Study Review, 1, 2, h., 107.

2. Posisi Kasus Bentrokan Tenaga Kerja Asing (TKA) dengan Tenaga Kerja Lokal PT. Gunbuster Nickel Industry (GNI) Morowali

Kasus bentrok antara TKA dengan tenaga kerja lokal yang mengakibatkan tewasnya dua orang pekerja yang masing-masing satu TKA dan satu tenaga kerja lokal bermula dari adanya aksi mogok yang dilakukan oleh pekerja lokal pada Sabtu 14 Januari 2023 yang sebelumnya telah disepakati oleh para tenaga kerja lokal atas inisiasi Tersangka Amirullah selaku pengurus Serikat Pekerja Nasional PT. GNI Morowali pada pertemuan rapat anggota Serikat Pekerja Nasional hari Jum'at 13 Januari 2023.

Tuntutan hak-hak pekerja yang diwakili oleh Serikat Pekerja Nasional PT. GNI Morowali adalah sebagai berikut:

- a. Menuntut perusahaan wajib menerapkan prosedur K3 sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
- b. Menuntut perusahaan wajib memberikan APD lengkap kepada pekerja sesuai standarisasi jenis pekerjaannya atau risiko kerja;
- c. Menuntut perusahaan segera membuat peraturan perusahaan;
- d. Stop pemotongan upah yang sifatnya tidak jelas;
- e. Stop PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya tetap;
- f. Menuntut perusahaan mempekerjakan kembali anggota SPN yang di-end kontrak sebagai akibat dari pelaksanaan mogok kerja sebelumnya;
- g. Menuntut perusahaan agar memasang sirkulasi udara di setiap gudang atau smelther agar tidak berdebu;
- h. Menuntut perusahaan agar memperjelas hak-hak yang telah diberikan kepada keluarga Almh. Made dan Almh. Nirwana Selle sesuai dengan peraturan Perundang-Undanguan yang berlaku.

Sabtu 14 Januari 2023 para pekerja melakukan aksi mogok kerja yang diawali dengan orasi Tersangka Amirullah di depan pintu gerbang PT. GNI Morowali. Aksi yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Nasional PT. GNI Morowali ini berjalan damai dan normal tanpa melibatkan serta mengganggu atau memberikan ancaman terhadap TKA. Aksi mulai berjalan tidak kondusif setelah seorang tenaga kerja lokal dipukul tanpa sebab menggunakan pipa besi oleh beberapa TKA PT. GNI Morowali, selanjutnya kejadian ini berhasil dilerai oleh petugas keamanan. Pekerja lokalpun memasuki area gudang tanpa menyerang TKA. Namun, yang terjadi kemudian para tenaga kerja lokal kembali diserang oleh TKA menggunakan pipa besi yang sama seperti pada saat adanya pengeroyokan terhadap tenaga kerja lokal.

Bentrokan antara TKA dengan tenaga kerja lokal pun tak dapat dibendung. Pada saat itulah terjadi aksi saling lempar batu antara TKA dengan tenaga kerja asing serta terjadi pembakaran dan pengrusakan kendaraan terjadi yang dilakukan oleh TKA, ujaran-ujaran berbau SARA tidak dapat dihindari antara kedua belah pihak. Peristiwa bentrokan ini akhirnya dilerai oleh petugas keamanan, para pekerja lokal yang dipimpin oleh Amirullah kembali ke pos pintuk masuk mereka berkumpul dan meminta aparat menindak aksi pengrusakan oleh TKA tapi tidak ada tanggapan. Pada saat itu, Kapolres Morowali Utara memberikan arahan kepada para pekerja lokal untuk membubarkan diri. Sehingga saat itu para pekerja membubarkan diri dan kembali melakukan kegiatannya masing-masing.

Pukul 20.00 WITA, tiba-tiba ada aksi lanjutan yang dilakukan oleh para pekerja lokal shift malam yang bukan merupakan aksi atas nama Serikat Pekerja Nasional PT. GNI Morowali. Terjadi keributan dan saling lempar batu antara TKA dengan tenaga kerja lokal yang mana merupakan buah dari adanya pengeroyokan yang dilakukan oleh TKA terhadap tenaga kerja lokal dan tidak ada tanggapan dari aparat keamanan. Provokasi berbau SARA tidak dapat dihindarkan sehingga suasana semakin tidak kondusif.

3. Analisis Penulis terhadap Tenaga Kerja Lokal atas Kasus Bentrokan Tenaga Kerja Asing (TKA) dengan Tenaga Kerja Lokal PT. GNI Morowali

a. Analisis terhadap Tenaga Kerja Lokal atas Kasus Bentrokan Tenaga Kerja Asing (TKA) dengan Tenaga Kerja Lokal PT. GNI Morowali berdasarkan Teori Ketenagakerjaan

Politik hukum ketenagakerjaan di Indonesia dalam kehidupan bernegara adalah untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan aspek utama untuk mencapai cita-cita mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Pembangunan ketenagakerjaan tidak luput dari perkembangan globalisasi yang mendorong masuknya TKA ke Indonesia. Penggunaannya bertujuan agar terjadinya proses *transfer of knowledge* atau alih pengetahuan antara TKA dengan tenaga kerja lokal tidak boleh mengancam tercederainya hak-hak tenaga kerja lokal. Namun, penghapusan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) oleh Pasal 42 UU Cipta Kerja yang mengakibatkan kemudahan penggunaan TKA sekarang pada kenyataannya malah membuat tenaga kerja lokal dikriminalisasi.

Kasus bentrokan antara TKA dengan tenaga kerja lokal di PT. GNI Morowali Utara yang membuat tenaga kerja lokal harus mendekam di balik jeruji besi menunjukkan adanya kelengahan pihak perusahaan dalam menangani isu mendasar hak-hak pekerja seperti hak perlindungan kerja dan hak kesejahteraan.⁸ Aksi mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja lokal PT. GNI Morowali Utara disebabkan perusahaan tidak memberikan kepastian mengenai tuntutan-tuntutan yang dilayangkan oleh pekerja. Bukan tanpa sebab, berikut ini merupakan analisis tuntutan-tuntutan pekerja:

- 1) **Penerapan K3 Sesuai Peraturan**
Perusahaan wajib menjalankan prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Keselamatan Kerja. PT. GNI memiliki risiko tinggi kecelakaan, terbukti dengan adanya beberapa pekerja yang tewas akibat kecelakaan kerja.
- 2) **Penyediaan APD Standar**
Pekerja di berbagai posisi tidak mendapatkan Alat Pelindung Diri (APD) yang memadai, seperti pekerja di tungku smelter yang hanya menggunakan kaos oblong dan masker medis. APD adalah kewajiban perusahaan.
- 3) **Pembuatan Peraturan Perusahaan (PP)**
PT. GNI harus menyusun Peraturan Perusahaan secara tertulis yang mengatur syarat kerja dan tata tertib sesuai UU Ketenagakerjaan.
- 4) **Penghentian Pemotongan Upah yang Tidak Jelas**
Beberapa pekerja mengalami pemotongan upah meski bekerja lembur atau mengambil cuti tahunan. Pemotongan upah tanpa alasan sah melanggar UU Ketenagakerjaan.
- 5) **Penghentian PKWT untuk Pekerjaan Tetap**
Mayoritas pekerja Indonesia di PT. GNI berstatus kontrak meskipun telah bekerja lebih dari dua tahun dalam pekerjaan yang bersifat tetap. Hal ini bertentangan dengan aturan ketenagakerjaan.
- 6) **Mempekerjakan Kembali Anggota SPN yang Diberhentikan**
Beberapa pekerja yang melakukan mogok kerja justru diberhentikan kontraknya, meskipun mogok kerja adalah hak buruh.
- 7) **Pemasangan Sirkulasi Udara di Smelter dan Gudang**
Perusahaan harus memasang sistem ventilasi yang baik untuk mengurangi debu dan memastikan lingkungan kerja yang sehat.
- 8) **Kejelasan Hak Keluarga Korban Kecelakaan Kerja**

⁸ CNN Indonesia, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20230117091636-20-901293/bentrok-maut-morowali-utara-dan-bom-waktu-tenaga-kerja-asing-di-ri>

Perusahaan harus memberikan hak-hak sesuai peraturan kepada keluarga korban tewas akibat kecelakaan kerja, seperti Made dan Nirwana Selle, yang meninggal saat mengoperasikan crane akibat minimnya APD dan standar K3.

b. Analisis terhadap Tenaga Kerja Lokal atas Kasus Bentrokan Tenaga Kerja Asing (TKA) dengan Tenaga Kerja Lokal PT. GNI Morowali berdasarkan Teori Keadilan

Kemudahan penggunaan TKA di Indonesia sekarang ini mengakibatkan hak-hak tenaga kerja lokal terancam sehingga terjadinya ketidakadilan terhadap tenaga kerja lokal. Bahwa penyebab lain adanya ketidakadilan terhadap tenaga kerja lokal adalah karena kurang cermatnya pemerintah dalam melihat masalah-masalah dasar ketenagakerjaan di Indonesia.

Permasalahan penggunaan TKA jarang menjadi sorotan, akan tetapi apabila diabaikan maka dampak negatif yang ditimbulkan akan besar dan tentunya berakibat terutama pada kondisi tenaga kerja lokal Indonesia. Dalam konteks ini keadilan sosial ditempatkan dalam kerangka pengertian mengenai keadilan. Pertama, keadilan mengandung pengertian perimbangan atau keadaan seimbang. Kedua, mengandung makna persamaan dan tidak ada diskriminasi dalam bentuk apapun.

Berbicara mengenai keadilan, terdapat keadilan individual, yaitu keadilan yang diartikan bahwa setiap orang diharapkan bertindak adil terhadap sesamanya. Artinya, dalam situasi yang sama memperlakukan setiap orang tanpa diskriminatif. Dalam kasus bentrokan TKA dengan tenaga kerja lokal terdapat beberapa tindakan diskriminatif yang dilakukan kepada tenaga kerja lokal. Pada saat tenaga kerja lokal melakukan aksi mogok kerja pertama pada bulan Desember 2022, secara tiba-tiba TKA dibekali pipa besi. Selanjutnya, pada aksi mogok kerja 14 Januari 2023 TKA melakukan pengeroyokan terhadap seorang tenaga kerja lokal menggunakan pipa besi yang sama dengan pipa besi pada bulan Desember 2022. Dalam hal ini adanya keberpihakan pihak perusahaan terhadap para tenaga kerja asing.

Hal ini tentunya sangat bertentangan dengan prinsip keadilan hukum untuk menciptakan keadilan dan kesejahteraan masyarakat. Pada dasarnya hakikat hukum dengan mengedepankan keadilan (justice) dengan tidak memihak, memberikan setiap orang haknya, atau adil. Maka penggunaan tenaga kerja asing yang mencederai hak-hak tenaga kerja lokal ini belum memenuhi tujuan dari keadilan hukum sebagaimana yang dirumuskan oleh Gustav Redbruch.

c. Analisis terhadap Tenaga Kerja Lokal atas Kasus Bentrokan Tenaga Kerja Asing (TKA) dengan Tenaga Kerja Lokal PT. GNI Morowali berdasarkan Teori Hak Asasi Manusia

Hak untuk mendapatkan pekerjaan merupakan hak asasi manusia (HAM) yang dijamin dalam Deklarasi Universal HAM (DUHAM) serta dijamin dalam konstitusi negara Indonesia. Dalam DUHAM hak untuk pekerja disebutkan dalam Pasal 23 yang terdiri dari 4 ayat, sebagai berikut:

- 1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran;
- 2) Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama;
- 3) Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik

untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya;

- 4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

Konstitusi negara Indonesia menjamin hak atas pekerjaan terhadap warga negara pada Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dalam hal ini artinya pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memperhatikan dan memberikan jaminan yang sesuai dengan amanat konstitusi.

Hak atas pekerjaan merupakan hak asasi manusia dan salah satu unsur kesejahteraan yang harus diwujudkan sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia. Sebagaimana dimaksud dalam Pembukaan UUD 1945. Setiap penggunaan TKA dilaksanakan berdasarkan filosofi ketenagakerjaan Indonesia melindungi tenaga kerja berkewarganegaraan Indonesia yang bekerja di Indonesia. Penggunaannya harus sesuai dengan amanat DUHAM dan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia.

Kasus bentrokan antara TKA dengan tenaga kerja lokal di PT. GNI Morowali Utara bertentangan dengan amanat hak asasi manusia yang ada pada Pasal 23 ayat (2) dan (3) DUHAM. Amirullah beserta para pekerja lokal lainnya memperjuangkan hak-hak pekerja yang telah dijamin oleh konstitusi semata-mata agar jaminan perlindungan hak-hak pekerja yang telah dijamin dan ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan benar-benar ditegaskan sehingga para pekerja lokal mendapatkan hidup yang layak.

Berdasarkan pada kasus bentrokan antara TKA dengan tenaga kerja lokal di PT. GNI Morowali Utara, Komisi III Dewan Perwakilan Rakyat menyebutkan adanya perlakuan diskriminatif antara gaji TKA dengan tenaga kerja lokal. Padahal, jenis pekerjaan yang dilakukan sama. Kesenjangan upah dan fasilitas pekerja antara TKI dan TKA dengan jenis pekerjaan yang sama sudah menjadi hal biasa di PT. GNI. Dalam hal ini adanya pelanggaran terhadap hak asasi manusia tenaga kerja lokal dengan perbedaan upah yang mana seharusnya berdasarkan Pasal 23 ayat (2) setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.

Selanjutnya, selain dengan tenaga kerja dari Cina dengan gaji dan fasilitas-fasilitas tambahan yang lebih besar dari mayoritas pekerja dalam negeri. Kesenjangan yang dipelihara itu pun tergambar dalam helm putih dan helm merah kebanyakan pekerja China, dan kuning kebanyakan pekerja Indonesia. Helm putih manager, helm merah supervisor, dan helm kuning adalah kru tambang.

Kebanyakan tenaga kerja Cina pada posisi memerintah dan tenaga kerja Indonesia yang diperintah. Proses perintah ini sering terkendala bahasa, di mana kebanyakan pekerja Cina tidak menguasai Bahasa Indonesia, mereka memberikan instruksi kerja dalam Bahasa Mandarin dan sering tidak dipahami oleh pekerja Indonesia. Hal ini sering membuat frustrasi para pekerja Cina, dengan nada instruksi tinggi, yang sering membuat para pekerja Indonesia tersinggung. Suasana kerja yang tidak sehat ini tidak diusahakan jalan keluar yang baik selama bertahun-tahun. Perusahaan tampak abai dan malah memelihara kesenjangan yang ada antara tenaga kerja asing dengan tenaga kerja lokal di PT. GNI Morowali tersebut.

Selanjutnya pada ayat (3) disebutkan setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya. Dalam hal ini Serikat Nasional Pekerja (SPN) PT. GNI Morowali Utara menyampaikan dalam tuntutanannya agar perusahaan tidak memotong upah secara tidak jelas. Beberapa pekerja mengadu dipotong upahnya padahal kerja lembur. Kemudian ada pekerja yang mengambil enam hari cuti tahunan malah kena pemotongan upah. Hal lain, ada juga buruh yang tidak menerima tunjangan keahlian dikarenakan tidak masuk kerja karena sakit. Hal ini bertentangan dengan hak

asasi manusia di mana pekerja tidak diberikan upah yang adil melainkan terdapat potongan yang tidak jelas yang dilakukan oleh perusahaan.

Melihat dan memperhatikan ketentuan-ketentuan di atas, maka sesungguhnya setiap gangguan, intervensi atau ketidakadilan, ketidakacuhan, dan apapun bentuk yang mengakibatkan ketidakadilan dalam perlakuan antara TKA dengan tenaga kerja lokal adalah merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Mempidana Amirullah atas dasar kasus bentrokan antara TKA dengan tenaga kerja lokal jelaslah tidak benar.

D. PENUTUP

1. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan temuan penelitian yang dianalisis oleh peneliti pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti akan memaparkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 merupakan hasil dari Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja yang dicetuskan sejak awal tahun 2020. Terdapat beberapa masalah krusial yang timbul akibat penerbitan Undang-Undang dengan konsep omnibus law ini. Tenaga kerja asing menjadi salah satu yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Sebelumnya pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing diatur secara ketat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 42 sampai 49. Keluarnya Pasal 42 UU Cipta Kerja secara otomatis mengamandemen Pasal 42 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Sebelumnya Pasal 42 UU Ketenagakerjaan mewajibkan setiap pemberi kerja TKA mendapatkan izin tertulis dari menteri atau pejabat lain yang ditunjuk. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja pemberi kerja cukup memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh pemerintah pusat. Izin masuk TKA dipangkas dan kini hanya membutuhkan RPTKA saja. Hal ini berdampak pada penerapan pemberian sanksi pidana kepada para pemberi kerja dan TKA yang melakukan tindakan pelanggaran hukum. Selain itu, TKA tidak diharuskan lagi memiliki pengalaman jabatan selama paling kurang 5 (lima) tahun pada posisi yang akan didudukinya.
2. Kemudahan masuknya tenaga kerja asing menimbulkan dampak terhadap kesejahteraan hak-hak tenaga kerja lokal. Kasus bentrokan antara TKA dengan tenaga kerja lokal di PT. GNI Morowali diakibatkan adanya bentuk-bentuk kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan yang mencederai hak-hak tenaga kerja lokal. Bentrokan tersebut juga membuat adanya kriminalisasi terhadap tenaga kerja lokal yaitu Amirullah. Amirullah merupakan salah satu pengurus Serikat Nasional Pekerja Indonesia di PT. GNI Morowali yang menginisiasi adanya aksi mogok untuk menuntut hak-hak pekerja yang selama ini diabaikan oleh perusahaan. Aksi mogok kerja yang awalnya berjalan damai itu pun berakhir ricuh disebabkan ulah TKA yang mengeroyok tenaga kerja lokal. Amirullah dikriminalisasi dengan pidana Turut Serta Melakukan Secara lisan di depan umum menghasut untuk melakukan suatu perbuatan yang dapat dihukum. Padahal, aksinya adalah bentuk melawan ketidakadilan yang melanggar hak asasi manusia para tenaga kerja lokal yang dilakukan oleh perusahaan

2. SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran yang dianggap diperlukan sebagai berikut:

1. Hendaknya pemerintah lebih teliti dan memperhatikan permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia agar dapat melakukan kajian ulang mengenai

penghapusan IMTA oleh Pasa 42 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dalam bentuk perbaikan terhadap proses masuknya tenaga kerja asing di Indonesia. Seperti; diadakannya kembali syarat memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).

2. Diperlukan himbauan kepada para pemberi kerja mengenai hak konstitusi Indonesia yang pada dasarnya menjamin pekerjaan yang layak bagi warga negara. Hal ini untuk meningkatkan pengetahuan pemberi kerja agar tetap mengutamakan tenaga kerja lokal. Meningkatkan perhatian masalah ketenagakerjaan kepada tenaga kerja lokal yang terdampak dengan adanya penggunaan tenaga kerja asing. Perlu adanya himbauan kepada perusahaan untuk memberikan hak-hak pekerjaan kepada semua tenaga kerja dengan tidak membedakan antara tenaga kerja asing dengan tenaga kerja lokal sesuai dengan teori ketenagakerjaan, keadilan, dan hak asasi manusia (HAM).

E. DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, (Depok: Rajawali Pers, 2021).

Nazaruddin Malik, *Dinamika Pasar Tenaga Kerja di Indonesia*, (Malang: UMM Press, 2016).

Widodo Suryandono, *Tenaga Kerja Asing : Analisis Politik Hukum*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017).

Jurnal:

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

Lailatul Mufidah, MENELISIK REGULASI PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING (TKA) TERHADAP EKSISTENSI PEKERJA LOKAL DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF KEADILAN HUKUM, -*Journal Al-Syakhsyiyah Journal of Law & Family Studies*, 2, 1, (2020).

Muhammad Zainuddin , Saartje Sarah Alfons , Ronny Soplantila, Implikasi Pengaturan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Eksistensi Tenaga Kerja Lokal, *PATTIMURA Law Study Review*, 1, 2.

Rachmad Abduh, "Dampak Sosial Tenagakerja Asing (TKA) Di Indonesia", *Jurnal Sosial dan Ekonomi*, 1, 1, (2020).

Website:

CNN Indonesia, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20230117091636-20-901293/bentrok-maut-morowali-utara-dan-bom-waktu-tenaga-kerja-asing-di-ri>

