

## Implikasi Kebijakan Tenaga Kerja Asing terhadap Daya Saing dan Peluang Kerja Tenaga Kerja Domestik di Indonesia

**Maya Widyastuti<sup>1</sup>**

Universitas Putera Batam, Indonesia  
mayawidyastuti07@gmail.com

**Padrisan Jamba**

Universitas Putera Batam, Indonesia  
padrisan@puterabatam.ac.id

Submission	Accepted	Published
16 Desember 2025	4 Februari 2026	6 Februari 2026

### **Abstract**

*This study aims to analyze the implications of foreign labor policies on industrial competitiveness and domestic labor opportunities, while identifying the legal and policy challenges arising from their implementation. The research employs a library-based (library research) qualitative approach, combining juridical-normative analysis with policy analysis, using primary sources such as laws, regulations, and government policy documents, and secondary sources including scholarly articles, books, and previous research reports. Findings indicate that while foreign labor can enhance productivity and facilitate technology transfer, without effective selection mechanisms and oversight, the policy may disadvantage domestic workers. The study emphasizes the necessity of an integrative policy framework that balances industrial competitiveness with the protection of domestic labor rights.*

**Keywords:** Policy, Workforce, Competitiveness.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan menganalisis implikasi kebijakan tenaga kerja asing terhadap daya saing industri nasional dan peluang kerja tenaga kerja domestik, serta mengidentifikasi tantangan hukum dan kebijakan yang muncul. Metodologi yang digunakan adalah penelitian pustaka (*library research*) dengan pendekatan kualitatif, memadukan analisis yuridis-normatif dan kebijakan publik, menggunakan sumber primer berupa peraturan perundang-undangan dan dokumen kebijakan, serta sumber

---

<sup>1</sup> Corresponding Author

sekunder dari jurnal, buku, dan laporan penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan tenaga kerja asing berpotensi meningkatkan produktivitas dan alih teknologi, namun tanpa mekanisme seleksi dan pengawasan yang efektif, dampaknya bisa merugikan tenaga kerja domestik. Penelitian ini menekankan pentingnya kebijakan integratif yang seimbang antara daya saing industri dan perlindungan hak pekerja lokal.

**Kata kunci:** Kebijakan, Tenaga Kerja, Daya Saing.

## **Pendahuluan**

Globalisasi ekonomi dan liberalisasi pasar tenaga kerja telah mendorong mobilitas tenaga kerja lintas negara (*cross-border labor mobility*) menjadi fenomena yang tidak terpisahkan dari pembangunan ekonomi nasional. Dalam konteks negara berkembang seperti Indonesia, kebijakan tenaga kerja asing (*foreign labor policy*) diposisikan sebagai instrumen strategis untuk menarik investasi, mempercepat alih teknologi, serta meningkatkan daya saing industri nasional di tengah persaingan global yang semakin kompetitif. Kehadiran tenaga kerja asing sering kali diasosiasikan dengan kebutuhan terhadap keahlian khusus (*specialized skills*) yang belum sepenuhnya tersedia di pasar tenaga kerja domestik (Aida et al., 2021). Oleh karena itu, negara dituntut untuk merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif, progresif, dan selaras dengan dinamika ekonomi global tanpa mengabaikan prinsip keadilan sosial dan perlindungan hak tenaga kerja.

Dalam sistem ketenagakerjaan nasional, kebijakan tenaga kerja asing tidak hanya memiliki dimensi ekonomi, tetapi juga dimensi hukum dan sosial yang kompleks. Regulasi mengenai penggunaan tenaga kerja asing mencerminkan sikap negara dalam menyeimbangkan kepentingan pembangunan ekonomi dengan kewajiban konstitusional untuk melindungi tenaga kerja domestik. Di satu sisi, negara berkepentingan menciptakan iklim usaha yang kondusif melalui fleksibilitas kebijakan tenaga kerja asing. Di sisi lain, negara juga memikul tanggung jawab untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut tidak menimbulkan ketimpangan struktural, marginalisasi pekerja lokal, atau erosi terhadap hak atas pekerjaan yang layak (*right to decent work*) (F. Wulandari et al., 2023). Dengan demikian, kebijakan tenaga kerja asing menjadi arena dialektika antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial.

Secara khusus, implikasi kebijakan tenaga kerja asing terhadap daya saing industri nasional dan peluang kerja tenaga kerja domestik merupakan isu krusial yang terus memicu perdebatan akademik dan kebijakan publik. Keberadaan tenaga kerja asing berpotensi meningkatkan produktivitas dan daya saing industri melalui transfer pengetahuan (*knowledge transfer*) dan peningkatan standar kerja (Kondorura et al., 2025). Namun, dalam praktiknya, kebijakan tersebut juga berpotensi menimbulkan substitusi tenaga kerja lokal, tekanan upah, serta persaingan tidak seimbang di pasar kerja, terutama bagi tenaga kerja domestik dengan keterampilan rendah dan menengah. Kondisi ini menunjukkan bahwa

kebijakan tenaga kerja asing tidak selalu berdampak linier terhadap peningkatan kesejahteraan tenaga kerja domestik.

Lebih jauh, dinamika sektoral menunjukkan bahwa dampak kebijakan tenaga kerja asing tidak bersifat homogen. Pada sektor-sektor tertentu, seperti konstruksi, manufaktur, dan industri berbasis teknologi, kehadiran tenaga kerja asing sering kali menempati posisi strategis yang seharusnya dapat diisi oleh tenaga kerja domestik melalui peningkatan kompetensi. Ketimpangan ini menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai efektivitas kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia lokal dan konsistensi implementasi regulasi ketenagakerjaan. Dengan demikian, analisis terhadap implikasi kebijakan tenaga kerja asing perlu dilakukan secara komprehensif dengan mempertimbangkan aspek hukum, ekonomi, dan sosial secara simultan.

Idealnya, kebijakan tenaga kerja asing dirancang sebagai instrumen pelengkap (*complementary policy*) yang memperkuat daya saing industri nasional sekaligus membuka ruang pembelajaran dan peningkatan kapasitas bagi tenaga kerja domestik. Dalam kerangka ini, tenaga kerja asing seharusnya berperan sebagai katalis pembangunan sumber daya manusia lokal, bukan sebagai substitutor permanen. Namun realitasnya, kebijakan tenaga kerja asing di Indonesia masih menghadapi berbagai persoalan implementatif, seperti lemahnya pengawasan, ketidaktegasan dalam pembatasan jabatan tertentu, serta minimnya mekanisme evaluasi dampak kebijakan terhadap peluang kerja tenaga kerja domestik. Masalah utama penelitian ini terletak pada belum optimalnya keseimbangan antara kepentingan peningkatan daya saing industri nasional dan perlindungan peluang kerja tenaga kerja domestik dalam kebijakan tenaga kerja asing. Kebijakan yang seharusnya bersifat selektif dan temporer justru berpotensi menjadi sumber ketimpangan struktural apabila tidak dikelola secara akuntabel dan berkeadilan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara komprehensif implikasi kebijakan tenaga kerja asing terhadap daya saing industri nasional dan peluang kerja tenaga kerja domestik di Indonesia dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan implementasi kebijakan serta merumuskan kerangka kebijakan yang lebih berimbang antara kebutuhan industri dan perlindungan tenaga kerja lokal. Adapun kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan hukum ketenagakerjaan melalui pendekatan integratif yang menghubungkan dimensi normatif, kebijakan publik, dan dinamika pasar kerja. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan kebijakan tenaga kerja asing yang lebih responsif, adil, dan berorientasi pada keberlanjutan daya saing industri serta perlindungan hak tenaga kerja domestik di tengah tantangan globalisasi ekonomi.

Kajian mengenai implikasi kebijakan tenaga kerja asing (*foreign labor policy*) terhadap daya saing dan peluang kerja tenaga kerja domestik telah menjadi bagian dari diskursus penting dalam hukum ketenagakerjaan modern, terutama di negara berkembang yang berada dalam pusaran globalisasi ekonomi. Gesang Wulandari dan Nabitatus Sa'adah, dalam karya berjudul: "*Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Atas Kebijakan Pemerintah Terkait Penerimaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*," menempatkan isu tenaga kerja asing dalam kerangka

perlindungan hukum (*legal protection*) bagi tenaga kerja Indonesia. Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa secara normatif Indonesia telah memiliki perangkat hukum yang memadai untuk melindungi tenaga kerja domestik, namun lemahnya pengawasan dan inkonsistensi implementasi kebijakan menciptakan ruang kerentanan bagi pekerja lokal (G. Wulandari & Sa'adah, 2019). Persamaan dengan kajian penulis terletak pada perhatian terhadap aspek perlindungan tenaga kerja domestik. Namun demikian, penelitian ini belum mengaitkan perlindungan hukum tersebut dengan dimensi daya saing industri nasional maupun dinamika pasar kerja secara struktural, sehingga analisisnya masih bersifat normatif-protektif dan belum menyentuh aspek strategis kebijakan ketenagakerjaan.

Mashari Mashari dkk., melalui artikel: "*Foreign Worker Employment in Indonesia: Balancing Investment, Knowledge Transfer, and Local Labor Protection*", menawarkan perspektif yang lebih dinamis dengan mengkaji kebijakan tenaga kerja asing sebagai upaya menyeimbangkan kepentingan investasi (*investment climate*), alih pengetahuan (*knowledge transfer*), dan perlindungan tenaga kerja lokal. Penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan tenaga kerja asing dapat menjadi katalis peningkatan daya saing industri melalui transfer keahlian dan teknologi, tetapi pada saat yang sama berpotensi memperlebar kesenjangan kesempatan kerja jika tidak diiringi dengan kebijakan afirmatif bagi tenaga kerja domestik (Mashari et al., 2025). Persamaan dengan kajian penulis terletak pada pengakuan atas ambivalensi kebijakan tenaga kerja asing. Perbedaannya, Mashari dkk. lebih menekankan aspek manajerial dan kebijakan investasi, sementara kajian ini memposisikan persoalan tersebut dalam kerangka hukum ketenagakerjaan dan keadilan distributif (*distributive justice*) bagi tenaga kerja domestik.

A. Nur Fitrianti, dalam penelitian berjudul: "*Substitution of Local Workers by Foreign Workers: A Threat to Job Availability in Indonesia*", secara tegas mengangkat fenomena substitusi tenaga kerja lokal oleh tenaga kerja asing sebagai ancaman nyata terhadap ketersediaan lapangan kerja. Dengan pendekatan empiris dan analisis pasar tenaga kerja, penelitian ini menemukan bahwa di sektor-sektor tertentu, preferensi terhadap tenaga kerja asing didorong oleh persepsi efisiensi dan kompetensi yang lebih tinggi. Temuan ini memperlihatkan adanya efek penyingkiran (*crowding out effect*) terhadap tenaga kerja domestik, khususnya yang memiliki keterampilan rendah dan menengah (Fitrianti, 2025). Persamaan dengan kajian penulis terletak pada fokus terhadap konsekuensi langsung kebijakan tenaga kerja asing bagi pekerja lokal. Namun, penelitian Fitrianti belum mengelaborasi dimensi hukum dan tanggung jawab negara (*state responsibility*) dalam memastikan bahwa kebijakan ketenagakerjaan tidak memperdalam ketimpangan struktural di pasar kerja.

Palupi Lindiasari Samputra, dalam artikel "*Analisis Pengaruh Substitusi Tenaga Kerja Asing Terhadap Tenaga Kerja Domestik Pada Masa Sebelum Dan Sesudah Kebijakan Bebas Visa Kunjungan di Indonesia*", menyoroti dampak kebijakan bebas visa kunjungan terhadap peningkatan penggunaan tenaga kerja asing. Dengan pendekatan kuantitatif komparatif, penelitian ini menunjukkan adanya peningkatan signifikan tenaga kerja asing setelah kebijakan diberlakukan, yang berdampak pada tekanan kompetitif terhadap tenaga kerja domestik (Samputra, 2020). Persamaan dengan kajian penulis terletak pada perhatian

terhadap efek kebijakan pemerintah terhadap posisi tawar tenaga kerja lokal. Akan tetapi, penelitian ini masih terbatas pada analisis kebijakan sektoral tertentu dan belum mengaitkannya dengan kerangka besar sistem ketenagakerjaan nasional dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan berkelanjutan (*sustainable employment development*).

Berdasarkan hasil *literatur riview* yang dilakukan, tampak bahwa terdapat gap penelitian yang cukup jelas. Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu cenderung memisahkan analisis antara aspek hukum, ekonomi, dan kebijakan publik, sehingga belum menghasilkan pemahaman yang holistik mengenai implikasi kebijakan tenaga kerja asing. Kedua, kajian yang secara simultan mengaitkan kebijakan tenaga kerja asing dengan daya saing industri nasional dan peluang kerja tenaga kerja domestik dalam satu kerangka analisis hukum ketenagakerjaan masih relatif terbatas. Ketiga, dimensi implementasi kebijakan dan tanggung jawab negara dalam melindungi tenaga kerja domestik di tengah tekanan globalisasi pasar tenaga kerja belum dianalisis secara mendalam dan kritis.

Berangkat dari gap tersebut, novelty kajian ini terletak pada upaya membangun analisis integratif yang memadukan perspektif hukum ketenagakerjaan, kebijakan publik, dan dinamika pasar kerja global. Kajian ini tidak hanya menilai apakah kebijakan tenaga kerja asing selaras dengan regulasi yang berlaku, tetapi juga mengevaluasi sejauh mana kebijakan tersebut berkontribusi terhadap peningkatan daya saing industri tanpa mengorbankan hak dan peluang kerja tenaga kerja domestik. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan yang responsif dan humanis, serta kontribusi praktis bagi perumusan kebijakan tenaga kerja asing yang lebih adil, berimbang, dan berorientasi pada keberlanjutan sosial-ekonomi nasional.

Artikel ini tergolong dalam penelitian pustaka (*library research*) dengan pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk menganalisis secara mendalam implikasi kebijakan tenaga kerja asing terhadap daya saing dan peluang kerja tenaga kerja domestik di Indonesia dalam perspektif hukum dan kebijakan ketenagakerjaan. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan yuridis-normatif yang diperkaya dengan analisis kebijakan (*policy analysis*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dengan menelaah norma hukum, asas-asas ketenagakerjaan, serta dinamika implementasi kebijakan tenaga kerja asing. Sumber data primer dalam penelitian ini meliputi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, khususnya yang mengatur penggunaan tenaga kerja asing, putusan pengadilan yang relevan, serta dokumen kebijakan pemerintah, sedangkan sumber data sekunder mencakup buku teks hukum, artikel jurnal nasional dan internasional bereputasi, laporan lembaga internasional, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan.

## **Kebijakan Tenaga Kerja Asing dalam Sistem Ketenagakerjaan Nasional Indonesia**

Dalam arus globalisasi ekonomi dan liberalisasi pasar tenaga kerja, mobilitas tenaga kerja lintas negara menjadi realitas yang tidak terelakkan bagi

banyak negara, termasuk Indonesia. Kehadiran Tenaga Kerja Asing (TKA) sering kali dipandang sebagai konsekuensi logis dari keterbukaan ekonomi, investasi asing, dan integrasi Indonesia ke dalam sistem ekonomi global (Agustina, n.d.). Dalam konteks ini, kebijakan TKA tidak berdiri sebagai kebijakan sektoral semata, melainkan menjadi bagian dari arsitektur besar sistem ketenagakerjaan nasional yang harus mampu merespons tuntutan global sekaligus menjaga kepentingan domestik. Negara dituntut untuk memainkan peran aktif dalam menata relasi antara kebutuhan pembangunan ekonomi dan perlindungan tenaga kerja lokal secara berkeadilan dan berkelanjutan.

Sistem ketenagakerjaan nasional Indonesia secara konseptual dibangun di atas prinsip perlindungan, keadilan sosial, dan pemerataan kesempatan kerja. Prinsip-prinsip tersebut menempatkan tenaga kerja domestik sebagai subjek utama pembangunan nasional, bukan sekadar faktor produksi. Oleh karena itu, kebijakan TKA harus diposisikan secara hati-hati agar tidak menggeser orientasi dasar sistem ketenagakerjaan dari *people-centered development* menuju pendekatan yang semata-mata berorientasi pada efisiensi pasar. Dalam kerangka ini, negara tidak hanya berfungsi sebagai regulator administratif, tetapi juga sebagai penjaga keseimbangan (*balancing actor*) antara kepentingan ekonomi dan mandat konstitusional (Yuliastuti, 2018).

Secara filosofis, pengaturan TKA di Indonesia berakar pada konsep negara kesejahteraan (*welfare state*), di mana negara berkewajiban menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi setiap warga negara. Amanat ini secara eksplisit tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dengan landasan tersebut, kebijakan TKA tidak boleh melahirkan ketimpangan struktural yang menempatkan tenaga kerja domestik pada posisi marjinal. Sebaliknya, keberadaan TKA harus diarahkan untuk memperkuat kapasitas nasional melalui mekanisme pelengkap (*complementary mechanism*), bukan sebagai substitusi permanen terhadap tenaga kerja lokal (Arbaina et al., 2025).

Dari perspektif yuridis, kebijakan TKA di Indonesia mengalami dinamika seiring perubahan orientasi pembangunan dan iklim investasi. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa penggunaan TKA dibatasi pada jabatan dan waktu tertentu, serta mensyaratkan adanya alih pengetahuan dan keahlian. Ketentuan ini mencerminkan pendekatan *selective policy* yang menempatkan TKA sebagai sumber daya strategis yang penggunaannya harus dikontrol secara ketat. Regulasi tersebut secara normatif berupaya mencegah praktik *labour substitution* yang dapat mengancam keberlangsungan kesempatan kerja tenaga kerja domestik.

Perkembangan selanjutnya menunjukkan adanya pergeseran pendekatan kebijakan melalui lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. Regulasi ini memperkenalkan penyederhanaan perizinan penggunaan TKA dengan dalih meningkatkan daya tarik investasi dan efisiensi birokrasi (Fitrianti, 2025). Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, perubahan ini memunculkan perdebatan mengenai potensi pelemahan perlindungan tenaga kerja domestik. Di satu sisi, pemerintah berupaya menciptakan iklim usaha yang kompetitif secara global, namun di sisi lain muncul

kekhawatiran terhadap berkurangnya kontrol negara dalam menjaga keseimbangan pasar tenaga kerja nasional (Mashari et al., 2025).

Dalam kerangka sistem ketenagakerjaan nasional, kebijakan TKA menempati posisi yang bersifat strategis sekaligus sensitif. Strategis karena TKA sering kali dibutuhkan pada sektor-sektor tertentu yang memerlukan keahlian tinggi, teknologi mutakhir, dan pengalaman internasional. Sensitif karena keberadaannya bersinggungan langsung dengan isu pengangguran, ketimpangan kesempatan kerja, dan persepsi keadilan sosial. Oleh sebab itu, pengaturan TKA tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial-ekonomi masyarakat Indonesia yang masih menghadapi tantangan struktural dalam penyediaan lapangan kerja.

Dari sudut pandang ekonomi politik hukum, kebijakan TKA mencerminkan relasi kuasa antara negara, pasar, dan tenaga kerja. Negara berada dalam posisi dilematis antara tuntutan globalisasi dan kewajiban konstitusional. Ketika negara terlalu akomodatif terhadap kepentingan pasar dan investasi, terdapat risiko terjadinya *regulatory capture* yang dapat menggerus perlindungan tenaga kerja domestik. Sebaliknya, kebijakan yang terlalu restriktif berpotensi menghambat arus investasi dan transfer teknologi yang dibutuhkan untuk meningkatkan daya saing nasional (Aida et al., 2021).

Aspek lain yang tidak kalah penting adalah dimensi sosiologis dari kebijakan TKA. Kehadiran tenaga kerja asing di ruang kerja domestik sering kali memunculkan resistensi sosial, terutama ketika dianggap mengambil alih peluang kerja tenaga lokal. Fenomena ini menunjukkan bahwa kebijakan TKA tidak hanya harus sah secara hukum (*legally valid*), tetapi juga harus memperoleh legitimasi sosial (*social legitimacy*). Tanpa penerimaan sosial yang memadai, kebijakan TKA berpotensi memicu konflik industrial dan ketegangan horizontal di masyarakat.

Dalam konteks pembangunan sumber daya manusia, kebijakan TKA idealnya diarahkan untuk memperkuat kapasitas tenaga kerja domestik melalui skema alih pengetahuan (*knowledge transfer*) dan alih keterampilan (*skill transfer*). Prinsip ini sejalan dengan tujuan jangka panjang sistem ketenagakerjaan nasional, yaitu menciptakan tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan berdaya saing global (Hermana et al., 2025). Namun dalam praktiknya, implementasi kewajiban alih keahlian sering kali belum optimal akibat lemahnya pengawasan dan minimnya sanksi yang efektif.

Posisi kebijakan TKA dalam sistem ketenagakerjaan nasional juga tidak dapat dipisahkan dari peran negara sebagai pengawas dan penegak hukum. Lemahnya pengawasan terhadap penggunaan TKA, termasuk terkait jabatan, durasi kerja, dan kepatuhan administratif, berpotensi menciptakan distorsi pasar tenaga kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa efektivitas kebijakan TKA tidak hanya ditentukan oleh kualitas regulasi, tetapi juga oleh kapasitas institusional negara dalam menjalankan fungsi pengawasan secara konsisten dan transparan. Kebijakan ini berada pada persimpangan antara kepentingan ekonomi dan keadilan sosial, sehingga menuntut pendekatan hukum yang adaptif namun berprinsip. Dalam konteks ini, penguatan kerangka regulasi, pengawasan yang efektif, serta penegasan orientasi perlindungan tenaga kerja domestik menjadi prasyarat utama agar kebijakan TKA benar-benar berkontribusi pada pembangunan nasional yang inklusif dan berkelanjutan.

## **Implikasi Kebijakan Tenaga Kerja Asing terhadap Daya Saing Industri Nasional**

Implikasi kebijakan Tenaga Kerja Asing (TKA) terhadap daya saing industri nasional tidak dapat dilepaskan dari dinamika globalisasi ekonomi dan kompetisi pasar internasional yang semakin intensif. Dalam lanskap ekonomi global yang ditandai oleh keterbukaan pasar, efisiensi produksi, dan inovasi teknologi, daya saing industri menjadi indikator utama keberhasilan pembangunan ekonomi suatu negara. Indonesia, sebagai bagian dari sistem ekonomi global, menghadapi tuntutan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas industrinya agar mampu bersaing di tingkat regional maupun internasional. Dalam konteks ini, kebijakan TKA sering diposisikan sebagai instrumen strategis untuk mengisi kesenjangan keahlian dan mempercepat transformasi industri nasional.

Pada tataran makroekonomi, kebijakan TKA berkorelasi erat dengan strategi peningkatan daya saing nasional (*national competitiveness*). Kehadiran TKA yang memiliki keahlian khusus, pengalaman internasional, dan penguasaan teknologi mutakhir diyakini dapat meningkatkan efisiensi produksi, kualitas manajemen, serta inovasi industri (Zainuddin et al., 2023). Dari perspektif ekonomi politik hukum, negara menggunakan kebijakan TKA sebagai bagian dari intervensi struktural untuk memperkuat posisi industri nasional dalam rantai nilai global (*global value chain*) (Hermana et al., 2025). Namun demikian, efektivitas kebijakan ini sangat bergantung pada sejauh mana negara mampu memastikan bahwa kontribusi TKA benar-benar berdampak pada penguatan kapasitas industri domestik.

Dari sudut pandang kebijakan publik, penggunaan TKA sering kali dikaitkan dengan agenda peningkatan investasi dan penciptaan iklim usaha yang kondusif. Pemerintah berasumsi bahwa kemudahan akses terhadap tenaga ahli asing akan meningkatkan kepercayaan investor dan mempercepat realisasi proyek-proyek strategis nasional. Dalam konteks ini, kebijakan TKA menjadi bagian dari rezim *investment-friendly regulation* yang bertujuan mendorong pertumbuhan ekonomi. Namun, pendekatan ini menimbulkan pertanyaan kritis mengenai keseimbangan antara kepentingan investasi dan kemandirian industri nasional dalam jangka panjang.

Implikasi kebijakan TKA terhadap daya saing industri juga dapat dilihat dari perspektif sektoral. Pada sektor-sektor berbasis teknologi tinggi seperti energi, manufaktur maju, dan industri digital, kehadiran TKA sering dianggap sebagai katalis peningkatan kapasitas produksi dan inovasi. TKA pada sektor ini berperan sebagai agen transfer teknologi (*technology transfer*) dan pengetahuan (*knowledge spillover*), yang secara teoritis dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan kualitas output industri nasional. Namun, tanpa mekanisme regulasi dan pengawasan yang efektif, potensi positif tersebut berisiko tidak terinternalisasi secara optimal oleh industri domestik (Hannan & OI, 2026).

Sebaliknya, pada sektor-sektor padat karya, implikasi kebijakan TKA terhadap daya saing industri cenderung lebih kompleks. Kehadiran TKA pada sektor ini sering kali memunculkan persepsi persaingan langsung dengan tenaga kerja lokal, yang dapat menekan upah dan memperburuk kondisi kerja. Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, kondisi ini berpotensi menciptakan distorsi pasar tenaga kerja (*labour market distortion*) yang justru melemahkan daya saing

industri dalam jangka panjang. Industri yang kompetitif seharusnya bertumpu pada tenaga kerja yang produktif dan terlindungi, bukan pada praktik substitusi tenaga kerja yang bersifat eksploitatif.

Dalam kerangka hukum dan perundang-undangan, kebijakan TKA mempengaruhi daya saing industri melalui pengaturan jabatan, durasi kerja, dan kewajiban alih keahlian. Regulasi yang menempatkan TKA hanya pada posisi strategis dan temporer mencerminkan upaya negara untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan industri dan penguatan sumber daya manusia nasional. Namun, liberalisasi regulasi yang berlebihan berpotensi melemahkan fungsi protektif hukum ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa daya saing industri tidak semata-mata ditentukan oleh fleksibilitas regulasi, tetapi juga oleh kualitas tata kelola (*good governance*) kebijakan TKA.

Implikasi makro lainnya dari kebijakan TKA terhadap daya saing industri nasional berkaitan dengan produktivitas nasional (*national productivity*) (Suryana, 2025). Dalam teori ekonomi, peningkatan produktivitas merupakan faktor kunci dalam memperkuat daya saing. Kehadiran TKA yang kompeten dapat meningkatkan produktivitas melalui peningkatan standar kerja, efisiensi proses, dan adopsi praktik terbaik (*best practices*) (Suhandi, 2016). Namun, tanpa strategi pembangunan tenaga kerja lokal yang terintegrasi, peningkatan produktivitas tersebut berisiko bersifat semu dan tidak berkelanjutan.

Dari perspektif hukum pembangunan (*law and development*), kebijakan TKA seharusnya diarahkan untuk menciptakan efek pengganda (*multiplier effect*) bagi industri nasional. Efek ini tidak hanya diukur dari peningkatan output atau keuntungan jangka pendek, tetapi juga dari penguatan kapasitas institusional dan sumber daya manusia industri domestik. Ketika kebijakan TKA gagal mendorong alih keahlian secara sistematis, maka daya saing industri nasional menjadi sangat bergantung pada tenaga asing, yang pada akhirnya melemahkan kemandirian ekonomi nasional (Djazuli, 2021).

Implikasi kebijakan TKA terhadap daya saing industri juga berkaitan erat dengan reputasi dan citra hukum suatu negara (*legal credibility*). Regulasi yang konsisten, transparan, dan berkeadilan akan meningkatkan kepercayaan pelaku industri dan investor terhadap sistem hukum nasional. Sebaliknya, kebijakan yang inkonsisten dan ambigu berpotensi menciptakan ketidakpastian hukum (*legal uncertainty*) yang justru merugikan daya saing industri. Dengan demikian, kualitas regulasi TKA menjadi bagian integral dari ekosistem daya saing industri nasional.

Dalam konteks persaingan regional, khususnya di kawasan Asia Tenggara, kebijakan TKA Indonesia turut menentukan posisi daya saing industri nasional di tengah kompetisi antarnegara. Negara-negara yang mampu mengelola kebijakan tenaga kerja asing secara selektif dan strategis cenderung lebih berhasil meningkatkan daya saing industrinya. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan TKA bukan sekadar isu domestik, melainkan bagian dari strategi kompetisi regional (*regional competitiveness strategy*).

Pada level implementasi, tantangan utama kebijakan TKA terhadap daya saing industri terletak pada lemahnya pengawasan dan evaluasi. Ketidaktegasan dalam penegakan hukum dapat mengurangi efektivitas kebijakan dan menciptakan praktik-praktik yang merugikan industri nasional. Dalam konteks ini, negara dituntut untuk memperkuat kapasitas pengawasan agar kebijakan TKA benar-

benar berfungsi sebagai instrumen peningkatan daya saing, bukan sumber distorsi struktural. Implikasi kebijakan Tenaga Kerja Asing terhadap daya saing industri nasional bersifat multidimensional dan kompleks. Kebijakan ini dapat menjadi pendorong peningkatan daya saing apabila dirancang dan diimplementasikan secara selektif, terukur, dan berorientasi pada penguatan kapasitas nasional. Namun, tanpa kerangka hukum yang kuat dan pengawasan yang efektif, kebijakan TKA justru berpotensi melemahkan daya saing industri dalam jangka panjang.

### **Dampak Kebijakan Tenaga Kerja Asing terhadap Peluang Kerja Tenaga Kerja Domestik**

Dampak kebijakan Tenaga Kerja Asing (TKA) terhadap peluang kerja tenaga kerja domestik merupakan salah satu isu paling krusial dalam diskursus hukum ketenagakerjaan kontemporer. Dalam konteks globalisasi dan liberalisasi pasar tenaga kerja, negara dihadapkan pada dilema antara keterbukaan ekonomi dan kewajiban konstitusional untuk melindungi hak warga negara atas pekerjaan. Indonesia, dengan struktur demografi yang didominasi oleh usia produktif, menghadapi tekanan serius dalam menyediakan lapangan kerja yang memadai bagi tenaga kerja lokal. Oleh karena itu, kebijakan TKA tidak dapat dipahami semata sebagai instrumen ekonomi, melainkan sebagai kebijakan hukum yang berdampak langsung pada konfigurasi peluang kerja domestik.

Secara konseptual, sistem ketenagakerjaan nasional menempatkan tenaga kerja domestik sebagai aktor utama dalam pembangunan ekonomi dan sosial. Prinsip ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak (Hermana et al., 2025). Dalam kerangka ini, kebijakan TKA seharusnya bersifat komplementer, bukan substitutif terhadap tenaga kerja lokal. Namun dalam praktiknya, penerapan kebijakan TKA sering kali memunculkan kekhawatiran akan terjadinya *labour displacement*, yakni tergesernya tenaga kerja domestik akibat masuknya tenaga kerja asing pada sektor dan jabatan tertentu (Kondorura et al., 2025).

Dari perspektif makro ketenagakerjaan, kebijakan TKA memiliki implikasi langsung terhadap struktur pasar kerja domestik (*domestic labour market*) (Mashari et al., 2025). Ketika TKA dipekerjakan pada jabatan yang sebenarnya dapat diisi oleh tenaga kerja lokal, maka peluang kerja bagi tenaga domestik berpotensi menyempit. Kondisi ini dapat meningkatkan tingkat pengangguran terbuka dan memperburuk masalah setengah pengangguran (*underemployment*). Dalam jangka panjang, distorsi ini tidak hanya merugikan individu pekerja, tetapi juga melemahkan fondasi sosial-ekonomi nasional.

Implikasi kebijakan TKA terhadap peluang kerja tenaga domestik juga sangat terasa pada sektor-sektor tertentu, terutama sektor padat karya dan sektor dengan tingkat keterampilan menengah. Pada sektor-sektor ini, kehadiran TKA sering kali menimbulkan persaingan langsung dengan tenaga kerja lokal. Dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan, kondisi tersebut berpotensi melanggar prinsip perlindungan tenaga kerja domestik apabila tidak disertai pembatasan jabatan dan durasi kerja yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa dampak kebijakan TKA bersifat sektoral dan tidak dapat digeneralisasi secara seragam.

Selain aspek kuantitatif peluang kerja, kebijakan TKA juga berdampak pada kualitas kesempatan kerja tenaga domestik. Kehadiran TKA dalam struktur organisasi perusahaan dapat memengaruhi pola rekrutmen, promosi, dan pengembangan karier tenaga kerja lokal. Dalam beberapa kasus, tenaga kerja domestik terjebak pada posisi subordinat tanpa akses yang memadai terhadap jabatan strategis. Fenomena ini mencerminkan terjadinya *structural inequality* dalam relasi kerja, yang pada akhirnya menghambat mobilitas sosial tenaga kerja domestik.

Dari perspektif upah dan kondisi kerja, kebijakan TKA juga memiliki konsekuensi yang signifikan. Masuknya TKA pada sektor tertentu dapat menciptakan tekanan terhadap tingkat upah tenaga kerja lokal, terutama ketika terjadi praktik substitusi tenaga kerja. Dalam konteks ini, tenaga kerja domestik berada pada posisi tawar yang lemah (*weak bargaining position*), sehingga rentan terhadap eksploitasi (Widiawati & Mafruhah, 2024). Dampak ini menunjukkan bahwa peluang kerja tidak hanya soal ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga menyangkut kualitas dan keberlanjutan pekerjaan.

Kebijakan TKA juga berdampak pada dinamika hubungan industrial (*industrial relations*). Kehadiran tenaga kerja asing dapat memengaruhi pola komunikasi, budaya kerja, dan solidaritas di tempat kerja. Ketika kebijakan TKA tidak dikelola secara inklusif, potensi konflik horizontal antara tenaga kerja lokal dan asing menjadi semakin besar. Konflik ini secara tidak langsung dapat mempersempit peluang kerja tenaga domestik melalui meningkatnya instabilitas hubungan kerja dan menurunnya produktivitas perusahaan.

Dalam perspektif hukum dan perundang-undangan, dampak kebijakan TKA terhadap peluang kerja tenaga domestik sangat ditentukan oleh kualitas regulasi dan implementasinya. Regulasi yang menegaskan prioritas tenaga kerja lokal, pembatasan jabatan, serta kewajiban alih keahlian merupakan instrumen penting untuk melindungi peluang kerja domestik. Namun, lemahnya pengawasan dan penegakan hukum sering kali membuat ketentuan tersebut tidak efektif. Akibatnya, tujuan perlindungan tenaga kerja domestik tidak tercapai secara optimal.

Dimensi lain yang tidak kalah penting adalah dampak kebijakan TKA terhadap persepsi keadilan sosial (*social justice*). Ketika tenaga kerja lokal merasa terpinggirkan oleh kebijakan yang dianggap lebih menguntungkan tenaga kerja asing, legitimasi kebijakan publik menjadi dipertanyakan. Dalam konteks negara hukum, kebijakan yang kehilangan legitimasi sosial berpotensi menimbulkan resistensi dan ketidakpatuhan (Suryana, 2025). Oleh karena itu, kebijakan TKA harus dirancang dengan mempertimbangkan sensitivitas sosial dan aspirasi tenaga kerja domestik.

Dari sudut pandang pembangunan sumber daya manusia, kebijakan TKA seharusnya membuka peluang kerja baru bagi tenaga domestik melalui mekanisme alih pengetahuan (*knowledge transfer*) dan peningkatan keterampilan (*skill upgrading*). Namun, ketika kewajiban ini tidak dijalankan secara konsisten, keberadaan TKA justru mempersempit peluang kerja tenaga domestik dalam jangka panjang. Hal ini menunjukkan bahwa dampak kebijakan TKA sangat bergantung pada orientasi dan efektivitas implementasinya. Dalam konteks ekonomi politik hukum, kebijakan TKA mencerminkan relasi kepentingan antara

negara, pasar, dan tenaga kerja. Negara berada pada posisi strategis untuk menentukan arah kebijakan yang berpihak pada perlindungan tenaga kerja domestik tanpa mengabaikan kebutuhan pembangunan. Ketika kebijakan TKA lebih didominasi oleh kepentingan pasar, peluang kerja tenaga domestik berisiko tereduksi secara struktural. Kondisi ini menuntut pendekatan kebijakan yang lebih berimbang dan berkeadilan.

Dampak kebijakan Tenaga Kerja Asing terhadap peluang kerja tenaga kerja domestik bersifat langsung, kompleks, dan multidimensional. Kebijakan ini dapat memperluas peluang kerja domestik apabila dikelola secara selektif, terukur, dan berorientasi pada penguatan kapasitas tenaga kerja lokal. Namun, tanpa kerangka hukum yang kuat dan pengawasan yang efektif, kebijakan TKA justru berpotensi mempersempit peluang kerja dan memperdalam ketimpangan sosial. Oleh karena itu, kebijakan TKA harus diposisikan sebagai instrumen hukum yang secara eksplisit berpihak pada perlindungan dan pemberdayaan tenaga kerja domestik dalam sistem ketenagakerjaan nasional.

### **Implikasi Kebijakan dan Tantangan Perlindungan Tenaga Kerja Domestik**

Implikasi kebijakan Tenaga Kerja Asing (TKA) terhadap perlindungan tenaga kerja domestik merupakan titik kulminasi dari keseluruhan perdebatan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pada tahap ini, fokus analisis tidak lagi berhenti pada aspek normatif atau ekonomi semata, melainkan pada efektivitas kebijakan dalam menjamin keadilan sosial dan keberlanjutan sistem ketenagakerjaan nasional (Zainuddin et al., 2023). Perlindungan tenaga kerja domestik menjadi indikator utama keberhasilan negara dalam menjalankan mandat konstitusionalnya, terutama dalam menghadapi tekanan globalisasi dan kompetisi pasar tenaga kerja internasional. Oleh karena itu, implikasi kebijakan TKA harus dibaca secara komprehensif sebagai refleksi kapasitas negara dalam menyeimbangkan kepentingan pembangunan dan perlindungan warga negara.

Secara konseptual, perlindungan tenaga kerja domestik merupakan bagian integral dari konsep negara kesejahteraan (*welfare state*), yang menempatkan negara sebagai penjamin hak-hak sosial dan ekonomi warga negara. Dalam kerangka ini, kebijakan TKA seharusnya tidak mengurangi tingkat perlindungan yang telah ada (*non-regression principle*), melainkan memperkuatnya. Namun dalam praktik, perubahan regulasi yang cenderung menekankan kemudahan investasi sering kali memunculkan kekhawatiran akan terjadinya erosi perlindungan tenaga kerja domestik. Kondisi ini menunjukkan adanya ketegangan struktural antara orientasi pasar dan mandat perlindungan sosial negara (Gau, 2025).

Implikasi kebijakan TKA terhadap perlindungan tenaga kerja domestik juga tampak dari aspek normatif peraturan perundang-undangan. Meskipun berbagai regulasi telah menegaskan prioritas penggunaan tenaga kerja lokal, implementasi ketentuan tersebut kerap menghadapi hambatan. Ketidaksinkronan antarregulasi, lemahnya pengawasan, serta minimnya sanksi yang efektif menyebabkan perlindungan hukum menjadi bersifat *de jure* tanpa daya *de facto*. Akibatnya, tenaga kerja domestik sering kali berada dalam posisi rentan ketika berhadapan dengan kepentingan korporasi dan investasi asing.

Pada tataran implementasi, tantangan utama perlindungan tenaga kerja domestik terletak pada kapasitas institusional negara. Aparat pengawas ketenagakerjaan sering kali menghadapi keterbatasan sumber daya, baik dari segi jumlah, kompetensi, maupun kewenangan (Kondorura et al., 2025). Kondisi ini memperlemah fungsi negara sebagai *guardian of labour rights*, sehingga pelanggaran terhadap ketentuan penggunaan TKA sulit dideteksi dan ditindak secara efektif. Tanpa pengawasan yang kuat, kebijakan perlindungan tenaga kerja domestik berpotensi kehilangan makna substantifnya. Selain tantangan institusional, masalah implementasi juga muncul dalam bentuk praktik penyalahgunaan kebijakan TKA oleh pemberi kerja. Penggunaan TKA pada jabatan non-strategis, perpanjangan izin kerja yang tidak sesuai ketentuan, serta pengabaian kewajiban alih keahlian merupakan fenomena yang masih ditemukan dalam praktik. Dari perspektif hukum, kondisi ini mencerminkan adanya *implementation gap* antara norma hukum dan realitas di lapangan. Kesenjangan tersebut secara langsung berdampak pada melemahnya perlindungan tenaga kerja domestik (Arbaina et al., 2025).

Implikasi kebijakan TKA terhadap perlindungan tenaga kerja domestik juga bersentuhan dengan aspek keadilan sosial (*social justice*). Ketika tenaga kerja lokal merasa tersisih oleh kebijakan yang dianggap lebih menguntungkan tenaga kerja asing, kepercayaan terhadap negara sebagai pelindung hak-hak pekerja menjadi tergerus (Suryana, 2025). Dalam konteks negara hukum, hilangnya legitimasi sosial ini berpotensi memicu ketegangan industrial dan resistensi terhadap kebijakan publik. Oleh karena itu, perlindungan tenaga kerja domestik tidak hanya merupakan kewajiban hukum, tetapi juga kebutuhan sosial dan politik.

Dalam perspektif hubungan industrial (*industrial relations*), kebijakan TKA yang tidak sensitif terhadap perlindungan tenaga kerja domestik dapat memperburuk relasi antara pekerja, pengusaha, dan negara. Ketimpangan perlakuan, baik dari segi upah, akses jabatan, maupun kondisi kerja, dapat menciptakan rasa ketidakadilan yang mengganggu stabilitas hubungan kerja. Stabilitas ini sejatinya merupakan prasyarat utama bagi terciptanya iklim kerja yang produktif dan berdaya saing. Dengan demikian, perlindungan tenaga kerja domestik memiliki implikasi langsung terhadap keberlanjutan sistem hubungan industrial nasional.

Dari sudut pandang *law and development*, perlindungan tenaga kerja domestik harus dipahami sebagai investasi jangka panjang dalam pembangunan nasional (Aida et al., 2021). Kebijakan TKA yang tidak disertai strategi perlindungan dan pemberdayaan tenaga kerja lokal berisiko menciptakan ketergantungan struktural terhadap tenaga asing. Ketergantungan ini pada akhirnya melemahkan kedaulatan ekonomi dan hukum nasional. Oleh karena itu, implikasi kebijakan TKA harus diarahkan untuk memperkuat kapasitas tenaga kerja domestik sebagai fondasi pembangunan yang berkelanjutan.

Rekomendasi kebijakan dalam konteks perlindungan tenaga kerja domestik sebagaimana pandangannya Ginting et al., (2025) perlu difokuskan pada penguatan kerangka regulasi dan implementasi. Pertama, diperlukan harmonisasi peraturan perundang-undangan agar tidak terjadi tumpang tindih dan ambiguitas hukum (*legal ambiguity*). Kedua, penguatan pengawasan ketenagakerjaan harus menjadi prioritas melalui peningkatan kapasitas aparat dan pemanfaatan

teknologi pengawasan. Langkah-langkah ini penting untuk memastikan bahwa kebijakan perlindungan tidak berhenti pada tataran normatif semata. Selain itu, kebijakan perlindungan tenaga kerja domestik perlu diintegrasikan dengan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Program pelatihan, sertifikasi, dan peningkatan keterampilan harus disinergikan dengan kebijakan TKA agar terjadi alih keahlian yang nyata (*effective skill transfer*). Dengan pendekatan ini, kehadiran TKA tidak dipersepsikan sebagai ancaman, melainkan sebagai peluang untuk memperkuat kapasitas tenaga kerja domestik. Pendekatan ini juga sejalan dengan prinsip keadilan distributif (*distributive justice*).

Rekomendasi lainnya adalah memperkuat partisipasi pemangku kepentingan, khususnya serikat pekerja dan masyarakat sipil, dalam perumusan dan evaluasi kebijakan TKA. Partisipasi ini penting untuk memastikan bahwa kebijakan yang dihasilkan mencerminkan kebutuhan dan aspirasi tenaga kerja domestik. Dalam perspektif *good governance*, keterlibatan publik merupakan elemen kunci dalam menciptakan kebijakan yang legitim dan berkelanjutan. Tanpa partisipasi yang memadai, perlindungan tenaga kerja domestik berisiko tereduksi menjadi jargon kebijakan semata. Implikasi kebijakan dan tantangan perlindungan tenaga kerja domestik menunjukkan kompleksitas relasi antara hukum, ekonomi, dan keadilan sosial. Perlindungan tenaga kerja domestik bukanlah hambatan bagi pembangunan, melainkan prasyarat bagi terciptanya sistem ketenagakerjaan yang adil dan berdaya saing. Oleh karena itu, kebijakan TKA harus ditempatkan dalam kerangka hukum yang menegaskan keberpihakan pada tenaga kerja domestik, didukung oleh implementasi yang efektif dan rekomendasi kebijakan yang progresif.

## **Kesimpulan**

Analisis terhadap kebijakan tenaga kerja asing (*foreign labor policy*) di Indonesia menunjukkan bahwa kebijakan ini memainkan peran strategis dalam meningkatkan daya saing industri nasional melalui peningkatan produktivitas dan alih teknologi (*knowledge transfer*). Namun, realitas implementasinya memperlihatkan ketegangan antara tujuan ekonomi dan perlindungan tenaga kerja domestik. Kehadiran tenaga kerja asing, apabila tidak disertai mekanisme seleksi, pengawasan, dan pembinaan kapasitas pekerja lokal, berpotensi menimbulkan substitusi tenaga kerja domestik serta menurunkan peluang kerja bagi kelompok pekerja dengan keterampilan menengah dan rendah. Dengan demikian, kebijakan tenaga kerja asing tidak dapat dipandang semata sebagai instrumen peningkatan efisiensi industri, tetapi juga sebagai arena keseimbangan antara hak, keadilan sosial (*social justice*), dan pembangunan ekonomi berkelanjutan.

Dalam perspektif hukum dan kebijakan ketenagakerjaan, temuan penelitian ini menegaskan urgensi pendekatan yang lebih humanis dan integratif. Negara perlu merumuskan kebijakan tenaga kerja asing yang tidak hanya memperhatikan kebutuhan industri, tetapi juga memastikan keberlanjutan peluang kerja dan penguatan kompetensi tenaga kerja domestik. Kesimpulan ini menekankan bahwa keberhasilan kebijakan tidak diukur hanya melalui kontribusi terhadap daya saing industri, melainkan juga melalui kemampuan menciptakan sistem ketenagakerjaan

yang adil, responsif, dan berkelanjutan, sehingga tenaga kerja domestik dapat berperan aktif sebagai subjek pembangunan ekonomi, bukan sekadar objek pengaruh kebijakan.

## Referensi

- Agustina, A. (n.d.). Dampak Kebijakan Omnibus Law terhadap Peningkatan Tenaga Kerja Republik Rakyat Tiongkok (RRT) di Indonesia Tahun 2023.
- Aida, N., Ciptawaty, U., Gunarto, T., & Aini, S. (2021). Analisis Dampak Penanaman Modal Asing dan Tenaga Kerja Asing Tiongkok terhadap Perekonomian Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 10(3), 159–167. <https://doi.org/10.23960/jep.v10i3.301>
- Arbaina, N., Ismail, Y., & Sulatri, K. (2025). Prinsip-prinsip Hukum terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. *Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory*, 3(3), 2278–2288.
- Djazuli, R. F. (2021). Dinamika Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. *Adliya: Jurnal Hukum Dan Kemanusiaan*, 15(1), 1–18. <https://doi.org/10.15575/adliya.v15i1.10434>
- Fitrianti, A. N. (2025). Substitution of Local Workers by Foreign Workers: A Threat to Job Availability in Indonesia. *International Journal of Asian Business and Management*, 4(4), 1083–1092. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v4i4.459>
- Gau, R. (2025). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing dalam Dinamika Investasi dan Bisnis di Indonesia Tahun 2025: Tantangan dan Peluang Regulasi Pasca Cipta Kerja. *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum*, 6(1), 169–178.
- Ginting, A., Wibowo, P. D. K., & Adillah, M. A. (2025). Strategi Direktorat Jenderal Imigrasi dalam Upaya Menangani Tenaga Kerja Asing Ilegal: Kebijakan dan Implementasinya. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(1), 6578–6584.
- Hannan, R. M., & OI, N. R. (2026). Analisis Persaingan Tenaga Kerja Indonesia vs. India di Pasar Jepang dan Implikasinya bagi Kebijakan SDM Nasional. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, 3(1), 1064–1072.
- Hermana, A. A., Fajrin, H. M., Reva, Y. N., & Saleh, M. Z. (2025). Dampak MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia di Era Globalisasi. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 51–62.
- Kondorura, J. J., Hamdi, M. A., & Syahrin, M. A. (2025). Implikasi Hukum atas Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Tinjauan Hukum Keimigrasian. *Collegium Studiosum Journal*, 8(1), 1–8. <https://doi.org/10.56301/csj.v8i1.1556>
- Mashari, M., Indriyadari, I., Sriwati, E., & Said, M. H. M. (2025). Foreign Worker Employment in Indonesia: Balancing Investment, Knowledge Transfer, and Local Labor Protection. *Jurnal Hukum*, 41(3), 694–721. <https://doi.org/10.26532/jh.v41i3.42587>
- Samputra, P. L. (2020). Analisis Pengaruh Substitusi Tenaga Kerja Asing terhadap Tenaga Kerja Domestik pada Masa Sebelum dan Sesudah Kebijakan Bebas Visa Kunjungan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, 283–306. <https://doi.org/10.24843/JEKT.2020.v13.i02.p06>

- Suhandi, S. (2016). Pengaturan Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja Asing dalam Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi ASEAN di Indonesia. *PERSPEKTIF: Kajian Masalah Hukum Dan Pembangunan*, 21(2), 135–148. <https://doi.org/10.30742/perspektif.v21i2.193>
- Suryana, C. (2025). Konstitusionalitas Pengutamaan Tenaga Kerja Indonesia Pasca Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023: Implikasi Hukum dan Kebijakan Ketenagakerjaan. *LITIGASI*, 26(1), 344–381.
- Widiawati, L., & Mafruhah, A. Y. (2024). Pengaruh Penanaman Modal Asing, dalam Negeri, dan Upah Minimum Provinsi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. *Jurnal Riset Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 79–86. <https://doi.org/10.29313/jrieb.v4i2.4997>
- Wulandari, F., Husni, L., & Kusuma, R. (2023). Tanggung Jawab Hukum Keimigrasian dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing Menurut Hukum Positif Indonesia. *Private Law*, 3(2), 458–467. <https://doi.org/10.29303/prlw.v3i2.2608>
- Wulandari, G., & Sa'adah, N. (2019). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia atas Kebijakan Pemerintah Terkait Penerimaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 21(2), 313–326. <https://doi.org/10.24815/kanun.v21i2.12823>
- Yuliasuti, A. (2018). Dampak Investasi dan Tenaga Kerja Asing Terhadap Kesempatan Kerja Tenaga Kerja Asal Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 13(1). <https://journals.kemnaker.go.id/index.php/naker/article/view/19>
- Zainuddin, M., Alfons, S. S., & Soplantila, R. (2023). 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), 98–109. <https://doi.org/10.47268/palasrev.v1i2.12049>