



Perizinan Tenaga Kerja Asing dalam Perspektif Hukum Administrasi Negara dan Perlindungan Tenaga Kerja Nasional di Indonesia

Aditia Thaariq Syah ^{a,1}, Endeh Suhartini ^{b,2}, Togar Natigor Siregar ^{c,3}.

^aUniversitas Djuanda, Indonesia

^bUniversitas Djuanda, Indonesia

^c Universitas Djuanda, Indonesia

¹adityatoricsyah@gmail.com; ²endeh.suhartini@unida.ac.id; ³ togarnsir@gmail.com

*adityatoricsyah@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Sejarah Artikel

Diserahkan

2026-02-11

Diterima

2026-06-03

Dipublikasikan

2026-06-04

Kata Kunci

Hukum Administrasi;
Perizinan Tenaga Kerja Asing;
Perlindungan Tenaga Kerja;
Pengawasan Hukum;
Tenaga Kerja Nasional;

ABSTRAK

This study analyzes the legal regulation and licensing mechanism for the employment of foreign workers in Indonesia and examines its implications for the protection of national labor. The research uses a normative juridical approach through the analysis of statutory regulations, legal literature, and relevant scholarly works. The findings indicate that the post-Job Creation Law regulatory framework has simplified administrative procedures through the Foreign Worker Utilization Plan (RPTKA) and digital licensing systems. However, practical implementation still reveals administrative violations, weak inter-agency supervision, and limited effectiveness of technology transfer obligations. These conditions create potential risks to job opportunities, bargaining power, and welfare of domestic workers. From the perspectives of labor law and administrative law, effective protection requires strengthened supervision, integrated data systems, consistent law enforcement, and sustainable human resource development policies. The study concludes that the balance between investment facilitation and labor protection can only be achieved through a justice-oriented regulatory reconstruction that prioritizes national workforce competitiveness while maintaining legal certainty and social welfare.



This is an open-access article under the [CC-BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

1. PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan sektor strategis dalam pembangunan nasional karena berkaitan langsung dengan pemenuhan hak asasi manusia, khususnya hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pekerjaan tidak hanya dipahami sebagai sarana memperoleh penghasilan, tetapi juga memiliki dimensi sosial, ekonomi, dan kemanusiaan yang mencerminkan martabat individu dalam kehidupan bernegara. Melalui pekerjaan, seseorang memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembangunan, meningkatkan kualitas hidup, serta mewujudkan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya. Perlindungan terhadap tenaga kerja menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari tanggung jawab negara dalam menjamin keadilan sosial bagi seluruh rakyat.¹

¹ Kurniaputra, Sesarius Noveno Dylan, dan Ratih Damayanti, 'Analisis Hukum Perizinan Tenaga Kerja Asing Pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Pengaruh terhadap Keberadaan Tenaga Kerja Lokal', *Law Research Review Quarterly*, 11.3 (2025).

Jaminan konstitusional atas hak tersebut ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan konstitusional ini tidak hanya memiliki makna deklaratif, tetapi juga mengandung konsekuensi normatif berupa kewajiban negara untuk menyusun kebijakan, regulasi, dan sistem perlindungan yang mampu menjamin terpenuhinya hak tersebut. Hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen yuridis yang mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan negara agar tercipta keseimbangan kepentingan yang adil dan berkelanjutan.¹

Perkembangan globalisasi ekonomi, kemajuan teknologi, serta mobilitas tenaga kerja lintas negara mendorong perubahan struktur hubungan industrial di berbagai negara, termasuk Indonesia. Integrasi ekonomi global menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing secara internasional, sementara kebutuhan investasi dan transfer teknologi memunculkan permintaan terhadap tenaga kerja dengan keahlian khusus yang belum sepenuhnya tersedia di dalam negeri. Kondisi ini mendorong pemerintah membuka ruang penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) secara selektif sebagai bagian dari strategi pembangunan nasional, terutama pada sektor-sektor yang membutuhkan kompetensi teknis tinggi seperti teknologi informasi, energi, konstruksi, industri manufaktur berbasis otomasi, serta sektor strategis lainnya.²

Secara konseptual, penggunaan TKA memiliki dua dimensi yang saling berkelindan. Pada satu sisi, keberadaan TKA dapat memberikan kontribusi positif berupa percepatan pembangunan, peningkatan produktivitas, serta transfer pengetahuan dan teknologi kepada tenaga kerja lokal. Kehadiran tenaga ahli asing juga dapat memperkuat daya saing industri nasional dalam menghadapi kompetisi global. Perspektif hukum ketenagakerjaan menempatkan dinamika tersebut sebagai bagian dari kebijakan pembangunan yang sah sepanjang tetap menjunjung prinsip perlindungan tenaga kerja nasional dan tidak mengabaikan kepentingan sosial masyarakat. Pemikiran mengenai fungsi hukum sebagai sarana perlindungan manusia menegaskan bahwa hukum harus mampu menyeimbangkan antara kepentingan ekonomi dan nilai keadilan sosial.¹

Penggunaan TKA juga menimbulkan persoalan hukum yang kompleks, terutama berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja lokal, kepastian hukum perizinan, serta efektivitas pengawasan negara. Kekhawatiran mengenai potensi berkurangnya kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia, kesenjangan upah, hingga penyalahgunaan izin kerja menjadi isu yang terus mengemuka dalam diskursus publik. Dalam kerangka teori negara hukum, setiap kebijakan publik harus dilaksanakan berdasarkan prinsip legalitas, akuntabilitas, dan perlindungan hak warga negara. Negara berkewajiban memastikan bahwa kebijakan penggunaan TKA tidak bersifat diskriminatif, transparan dalam prosedur perizinannya, serta mampu menjaga keseimbangan antara kebutuhan tenaga ahli asing dan kepentingan tenaga kerja nasional.³

Kerangka regulasi nasional mengenai penggunaan TKA mengalami perubahan signifikan setelah reformasi kebijakan ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. Regulasi tersebut menekankan penyederhanaan prosedur administratif guna meningkatkan kemudahan berusaha dan menarik investasi, salah satunya melalui mekanisme perizinan berbasis Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sebagai dasar legalitas utama. Dari perspektif hukum administrasi negara, perizinan merupakan instrumen pengendalian pemerintah terhadap aktivitas masyarakat yang berpotensi menimbulkan dampak sosial dan ekonomi. Oleh karena itu, sistem perizinan yang jelas, transparan, dan akuntabel

² Mashari dkk., 'Foreign Worker Employment in Indonesia: Balancing Investment, Knowledge Transfer, and Local Labor Protection', *Jurnal Hukum* (2025).

³ Risa Nurjannah, 'Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing', *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 2.5 (2025).

menjadi prasyarat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik serta perlindungan kepentingan publik.¹

Sejumlah kajian dalam bidang hukum ketenagakerjaan menegaskan pentingnya perlindungan tenaga kerja sebagai bagian dari tanggung jawab negara dalam mewujudkan kesejahteraan sosial. Literatur hukum menunjukkan bahwa regulasi ketenagakerjaan harus mampu menempatkan pekerja sebagai subjek yang dilindungi tanpa menghambat pertumbuhan ekonomi dan investasi. Dengan demikian, kebijakan penggunaan TKA perlu dirancang secara proporsional, yaitu membuka ruang bagi kebutuhan tenaga ahli asing sekaligus memastikan adanya mekanisme alih teknologi, pelatihan tenaga kerja lokal, serta prioritas bagi tenaga kerja Indonesia dalam pengisian jabatan tertentu.⁴

Meskipun demikian, penelitian terdahulu masih memperlihatkan beberapa keterbatasan. Sebagian kajian lebih menekankan aspek normatif regulasi tanpa menguraikan secara mendalam hubungan antara mekanisme perizinan TKA, efektivitas pengawasan, dan implikasinya terhadap perlindungan tenaga kerja lokal. Kajian lain cenderung berfokus pada dimensi ekonomi atau kebijakan investasi, sehingga analisis mengenai fungsi perizinan sebagai instrumen hukum administrasi negara belum dikembangkan secara komprehensif. Keterbatasan tersebut menunjukkan adanya ruang penelitian yang masih terbuka untuk dianalisis secara lebih sistematis, integratif, dan berbasis pendekatan multidisipliner antara hukum ketenagakerjaan dan hukum administrasi negara.¹

Penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan menempatkan perizinan penggunaan TKA sebagai objek analisis utama dalam perspektif hukum administrasi dan hukum ketenagakerjaan. Pendekatan ini memungkinkan penilaian yang lebih utuh terhadap hubungan antara norma hukum, implementasi kebijakan, serta perlindungan hak tenaga kerja nasional. Kebaruan penelitian terletak pada analisis yang mengaitkan penyederhanaan regulasi perizinan TKA dengan prinsip negara hukum, asas keadilan sosial, serta tujuan pembangunan nasional yang berkelanjutan.⁵

Urgensi kajian semakin menguat seiring meningkatnya arus investasi dan kebutuhan tenaga profesional di Indonesia dalam menghadapi transformasi ekonomi global. Tanpa sistem perizinan yang efektif dan pengawasan yang konsisten, penggunaan TKA berpotensi menimbulkan ketimpangan kesempatan kerja, konflik hubungan industrial, serta melemahkan perlindungan terhadap tenaga kerja lokal. Oleh karena itu, penguatan tata kelola perizinan, peningkatan koordinasi antarinstansi, serta harmonisasi regulasi menjadi langkah strategis dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan pembangunan ekonomi dan perlindungan hak warga negara.¹

Selain itu, penting pula mempertimbangkan aspek sosial dan kultural dalam penggunaan TKA, termasuk proses adaptasi tenaga kerja asing dengan lingkungan kerja di Indonesia serta interaksi dengan tenaga kerja lokal. Kebijakan yang tidak sensitif terhadap aspek tersebut berpotensi menimbulkan gesekan sosial maupun ketidakharmonisan di tempat kerja. Dengan demikian, pendekatan hukum yang komprehensif harus disertai kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif dan berorientasi pada keberlanjutan pembangunan manusia.⁶

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum dan prosedur perizinan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia serta menilai implikasinya terhadap perlindungan tenaga kerja lokal. Rumusan masalah yang dikaji meliputi: (1) bagaimana pengaturan hukum dan prosedur perizinan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia; dan (2) bagaimana implikasi pelaksanaan perizinan tersebut terhadap perlindungan

⁴ Vivi Marietha Ponto, 'Peningkatan Produktivitas dalam Rangka Mewujudkan Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi', *Cendekia Niaga*, 7.1 (2023), pp. 85–96.

⁵ Andi Prasetyo dan Sri Handayani, 'Pengawasan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Perspektif Hukum Administrasi Negara', *Jurnal Ilmu Hukum Administrasi*, 9.2 (2022), pp. 145–160.

⁶ Ayu Lestari Putri dan Budi Wibowo, 'Perlindungan Hak Tenaga Kerja Lokal dalam Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia', *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 52.3 (2022), pp. 487–505.

tenaga kerja Indonesia dalam perspektif hukum ketenagakerjaan dan hukum administrasi negara. Melalui analisis tersebut diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan ilmu hukum, sekaligus rekomendasi praktis bagi pembuat kebijakan dalam mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang adil, seimbang, dan berkelanjutan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan menitikberatkan pada kajian terhadap peraturan perundang-undangan, literatur hukum, serta berbagai bahan kepustakaan lain yang relevan dengan isu ketenagakerjaan dan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti menelaah norma hukum secara sistematis, konseptual, dan komprehensif guna memahami konstruksi pengaturan yang berlaku serta dinamika pembentukannya dalam sistem hukum nasional. Data penelitian terdiri atas bahan hukum primer, antara lain Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 yang berkaitan langsung dengan perizinan dan pengawasan tenaga kerja asing. Selain itu, penelitian juga didukung oleh bahan hukum sekunder berupa buku teks, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta pendapat para ahli yang membahas perlindungan tenaga kerja lokal, kebijakan investasi, dan hubungan industrial. Bahan hukum tersier seperti kamus hukum, ensiklopedia, dan indeks peraturan digunakan untuk memperkuat pemahaman konseptual serta ketepatan terminologi. Proses analisis dilakukan secara kualitatif melalui teknik penafsiran gramatikal, sistematis, dan teleologis, disertai analisis isi terhadap ketentuan normatif yang relevan. Analisis tersebut bertujuan menemukan kesesuaian maupun kesenjangan antara norma hukum tertulis dengan praktik penerapannya di lapangan, sekaligus mengidentifikasi implikasi yuridis terhadap perlindungan tenaga kerja nasional. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan menghasilkan argumentasi hukum yang runtut, kritis, dan aplikatif sebagai dasar perumusan rekomendasi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih efektif, berkeadilan, dan berorientasi pada kepastian hukum.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada periode 2023–2025, pemerintah Indonesia secara aktif melakukan pengawasan terhadap penggunaan tenaga kerja asing (TKA), khususnya terkait kepatuhan terhadap mekanisme perizinan ketenagakerjaan. Pengawasan tersebut merupakan bagian dari upaya negara untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan investasi, perlindungan tenaga kerja nasional, dan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan. Meskipun sistem perizinan telah disederhanakan melalui kebijakan berbasis risiko dan digitalisasi layanan, praktik di lapangan menunjukkan masih tingginya tingkat pelanggaran administratif maupun substantif.¹

Salah satu kasus yang menonjol terjadi di Provinsi Banten pada tahun 2023, ketika Kementerian Ketenagakerjaan menemukan sebuah perusahaan manufaktur yang mempekerjakan ratusan tenaga kerja asing tanpa memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Terhadap pelanggaran tersebut, pemerintah menjatuhkan sanksi administratif berupa denda serta kewajiban pemenuhan izin sesuai peraturan perundang-undangan. Kasus ini mencerminkan rendahnya kepatuhan perusahaan terhadap norma hukum ketenagakerjaan, sekaligus menandakan bahwa penyederhanaan prosedur perizinan belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kesadaran hukum pelaku usaha.

Kasus lain ditemukan pada perusahaan yang menempatkan tenaga kerja asing pada jabatan strategis, seperti direksi atau komisaris, tanpa dokumen perizinan yang sah. Praktik ini memperlihatkan adanya celah pengawasan, terutama karena jabatan strategis sering kali dianggap berada di luar rezim ketenagakerjaan umum. Dari perspektif hukum, penggunaan tenaga kerja asing tanpa izin pada jabatan apa pun bertentangan dengan asas legalitas dan

prinsip kepastian hukum, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya.⁷

Selain pelanggaran administratif oleh perusahaan, terungkap pula kasus pemerasan dalam proses pengurusan izin TKA yang melibatkan oknum pejabat publik pada tahun 2024. Praktik tersebut menunjukkan bahwa permasalahan perizinan tenaga kerja asing tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan korporasi, tetapi juga integritas aparatur negara. Secara normatif, tindakan ini melanggar prinsip pemerintahan yang bersih dan berwibawa, serta berpotensi merusak kepercayaan publik terhadap sistem perizinan ketenagakerjaan nasional.¹

Tabel 1

Contoh Kasus Nyata Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia (2023–2025)

Tahun	Lokasi	Bentuk Pelanggaran	Pihak Terlibat	Tindakan Pemerintah	Analisis Hukum
2023	Banten	Mempekerjakan TKA tanpa RPTKA	Perusahaan manufaktur	Denda administratif dan kewajiban pemenuhan izin	Pelanggaran asas legalitas dan kepastian hukum
2024	Jakarta	TKA menjabat direksi tanpa izin kerja	Perusahaan PMA	Teguran dan evaluasi izin usaha	Lemahnya pengawasan jabatan strategis
2024	Nasional	Pemerasan pengurusan izin TKA	Oknum pejabat dan perusahaan	Proses hukum pidana	Pelanggaran prinsip good governance
2025	Jawa Timur	Penyalahgunaan visa kunjungan untuk bekerja	Perusahaan jasa	Deportasi TKA dan sanksi administratif	Penyimpangan fungsi izin keimigrasian

Sumber: Diolah penulis dari laporan pengawasan Kementerian Ketenagakerjaan, penindakan Direktorat Jenderal Imigrasi, serta penyidikan Komisi Pemberantasan Korupsi terkait perizinan tenaga kerja asing (2023–2025).

3.1 Pengaturan Hukum Perizinan Tenaga Kerja Asing

Pengaturan penggunaan tenaga kerja asing (TKA) dalam sistem hukum Indonesia berakar pada prinsip konstitusional yang menempatkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagai bagian dari hak asasi warga negara. Hak tersebut menuntut negara untuk menyusun kebijakan ketenagakerjaan yang adil, seimbang, serta berorientasi pada kesejahteraan sosial. Dalam kerangka negara hukum, setiap kebijakan publik, termasuk kebijakan penggunaan TKA, harus didasarkan pada norma hukum yang menjamin kepastian, keadilan, serta perlindungan terhadap kepentingan masyarakat. Prinsip negara hukum juga menegaskan bahwa seluruh tindakan pemerintah harus tunduk pada hukum dan diarahkan untuk mencapai keadilan sosial bagi seluruh rakyat.⁸

Perkembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan adanya pergeseran paradigma dari sistem perizinan yang birokratis menuju mekanisme yang lebih sederhana dan terintegrasi. Reformasi tersebut semakin nyata setelah berlakunya rezim Undang-Undang Cipta Kerja yang memperbaiki pengaturan penggunaan TKA guna mendorong investasi sekaligus menjaga perlindungan tenaga kerja nasional. Kajian hukum mutakhir menunjukkan bahwa

⁷ Ahmad Hidayat, ‘Pengawasan Tenaga Kerja Asing dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia’, *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 30.2 (2023), p. 252.

⁸ Sesarius Noveno Dylan Kurniaputra dan Ratih Damayanti, ‘Analisis Hukum Perizinan Tenaga Kerja Asing Pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Pengaruh terhadap Keberadaan Tenaga Kerja Lokal’, *Law Research Review Quarterly*, 11.3 (2025)

perubahan regulasi ini membawa implikasi terhadap keberadaan tenaga kerja lokal serta menuntut keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan perlindungan sosial.¹

Secara normatif, penggunaan TKA dibenarkan sepanjang didasarkan pada kebutuhan keahlian tertentu yang belum tersedia di dalam negeri serta disertai kewajiban alih teknologi dan peningkatan kompetensi tenaga kerja nasional. Perspektif hukum ketenagakerjaan menempatkan keberadaan TKA sebagai instrumen komplementer yang harus memberikan manfaat nyata bagi pembangunan sumber daya manusia domestik. Tanpa mekanisme tersebut, penggunaan TKA berpotensi menimbulkan ketimpangan kesempatan kerja dan bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja lokal.⁹

Dalam konteks hukum administrasi negara, perizinan penggunaan TKA merupakan instrumen pengendalian pemerintah untuk menjaga keseimbangan pasar tenaga kerja sekaligus memastikan kepatuhan terhadap norma hukum. Pengawasan administratif pasca-Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan bahwa efektivitas regulasi sangat ditentukan oleh koordinasi antarinstansi, konsistensi penegakan sanksi, serta kepatuhan pemberi kerja terhadap ketentuan perizinan.⁴ Oleh karena itu, pengaturan TKA tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencerminkan fungsi negara sebagai regulator yang melindungi kepentingan publik dan kedaulatan ketenagakerjaan nasional.¹

Dari perspektif keadilan distributif, kebijakan penggunaan TKA harus mampu memberikan manfaat proporsional bagi seluruh pemangku kepentingan, termasuk negara, pelaku usaha, dan tenaga kerja lokal. Keberadaan TKA idealnya mendorong transfer pengetahuan, peningkatan produktivitas, serta pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Namun, apabila justru mempersempit akses kerja bagi tenaga kerja domestik atau memperlebar kesenjangan sosial, maka kebijakan tersebut bertentangan dengan tujuan keadilan sosial dalam negara kesejahteraan.¹⁰

Dengan demikian, pengaturan penggunaan TKA di Indonesia mencerminkan upaya menyeimbangkan kebutuhan investasi global dengan perlindungan tenaga kerja nasional. Efektivitasnya sangat bergantung pada konsistensi regulasi, kualitas pengawasan, serta keberhasilan implementasi alih teknologi bagi tenaga kerja Indonesia sebagai tujuan utama kebijakan ketenagakerjaan.

3.2 Mekanisme Perizinan dan Implementasinya

Secara prosedural, penggunaan tenaga kerja asing (TKA) diawali dengan pengajuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) oleh pemberi kerja yang memuat justifikasi kebutuhan tenaga ahli asing, struktur organisasi perusahaan, rencana pendampingan tenaga kerja Indonesia, serta program alih teknologi. RPTKA berfungsi sebagai instrumen pengendalian awal yang memungkinkan pemerintah menilai secara objektif apakah kebutuhan terhadap TKA benar-benar didasarkan pada kekosongan kompetensi tenaga kerja domestik. Dengan demikian, persetujuan RPTKA menjadi prasyarat utama sebelum tahapan administratif berikutnya dapat dilaksanakan. Mekanisme ini menunjukkan bahwa kebijakan penggunaan TKA tidak bersifat bebas, melainkan berada dalam kerangka seleksi administratif yang bertujuan menjaga keseimbangan antara kepentingan investasi dan perlindungan tenaga kerja nasional.

Setelah RPTKA disahkan, pemberi kerja wajib memperoleh notifikasi penggunaan TKA serta memenuhi kewajiban pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) sesuai dengan jangka waktu kerja. Sistem notifikasi ini menggantikan mekanisme izin kerja sebelumnya dan mencerminkan perubahan pendekatan pelayanan publik yang lebih sederhana serta berorientasi pada kemudahan berusaha. Reformasi tersebut dipandang sebagai bagian dari

⁹ Ayu Lestari Putri dan Budi Wibowo, 'Perlindungan Hak Tenaga Kerja Lokal dalam Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia', *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 52.3 (2022), 487–505.

¹⁰ Ahmad Rizki, Budi Santoso, dan M. Fajar Nugroho, 'Dynamics of Supervision on Foreign Workers (TKA) in Indonesia', *Journal of Labor and Policy Studies*, 7.1 (2024), 85–90.

upaya modernisasi regulasi ketenagakerjaan untuk meningkatkan daya saing ekonomi tanpa mengabaikan aspek perlindungan hukum bagi tenaga kerja lokal.¹

Digitalisasi layanan perizinan melalui sistem *Online Single Submission* (OSS) turut memperkuat efisiensi, transparansi, dan integrasi layanan antarinstansi. Transformasi digital ini sejalan dengan prinsip *good governance* yang menekankan efektivitas, akuntabilitas, serta kualitas pelayanan publik berbasis teknologi informasi. Penerapan OSS juga dinilai mampu mengurangi hambatan birokrasi, mempercepat proses perizinan, serta meningkatkan kepastian hukum bagi pelaku usaha dalam memanfaatkan tenaga kerja asing secara legal.

Meskipun demikian, implementasi penyederhanaan prosedur belum sepenuhnya diiringi dengan penguatan sistem pengawasan. Berbagai kajian menunjukkan masih adanya perbedaan penafsiran norma antarinstansi, integrasi data yang belum optimal, serta lemahnya monitoring terhadap pelaksanaan kewajiban alih keahlian dari TKA kepada tenaga kerja Indonesia. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara desain regulasi yang bersifat progresif dengan praktik administratif di lapangan. Selain itu, dinamika pengawasan terhadap TKA juga berkaitan dengan aspek kedaulatan negara dan perlindungan kesejahteraan tenaga kerja lokal, sehingga efektivitas pengendalian administratif menjadi faktor krusial dalam keberhasilan kebijakan ketenagakerjaan nasional.¹¹

Keadaan tersebut menandakan bahwa reformasi administratif di bidang penggunaan TKA perlu diimbangi dengan penguatan kelembagaan pengawasan, harmonisasi regulasi antarinstansi, serta peningkatan kapasitas sistem monitoring berbasis teknologi. Tanpa langkah tersebut, tujuan penyederhanaan perizinan berpotensi hanya menghasilkan efisiensi prosedural tanpa menjamin perlindungan substantif bagi tenaga kerja nasional. Oleh karena itu, keseimbangan antara kemudahan berusaha dan perlindungan tenaga kerja harus tetap menjadi prinsip utama dalam pengembangan kebijakan penggunaan TKA di Indonesia.

3.3 Dimensi Politik Hukum dan Efektivitas Sistem RPTKA

Pengaturan tenaga kerja asing (TKA) pada dasarnya tidak semata-mata merupakan persoalan administratif, melainkan mencerminkan arah politik hukum ketenagakerjaan nasional dalam merespons dinamika globalisasi ekonomi. Mobilitas tenaga kerja lintas negara, perkembangan teknologi, serta kebutuhan investasi mendorong negara berkembang seperti Indonesia untuk membuka akses terhadap tenaga ahli asing guna menjaga daya saing ekonomi nasional. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kebijakan penggunaan TKA merupakan bagian dari strategi pembangunan yang berkaitan erat dengan arus modal dan transformasi industri.

Dalam konteks tersebut, penyederhanaan mekanisme perizinan melalui sistem Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dapat dipahami sebagai kebijakan deregulasi yang bertujuan meningkatkan efisiensi birokrasi sekaligus menarik investasi. Reformasi ini menandai perubahan pendekatan negara dari model pengendalian yang kaku menuju tata kelola administratif yang lebih adaptif terhadap kebutuhan dunia usaha. Namun demikian, kajian hukum ketenagakerjaan menegaskan bahwa kemudahan investasi tidak boleh mengurangi prinsip perlindungan tenaga kerja nasional maupun tujuan kesejahteraan sosial yang dijamin konstitusi.

Dari perspektif hukum pembangunan, keberadaan TKA memiliki potensi strategis dalam mendorong transfer teknologi, peningkatan kompetensi tenaga kerja domestik, serta percepatan modernisasi sektor industri. Penggunaan TKA idealnya bersifat sementara dan komplementer, sehingga manfaat utama yang dihasilkan adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia nasional. Tanpa keberhasilan mekanisme alih pengetahuan tersebut, penggunaan TKA justru berisiko menimbulkan ketergantungan struktural terhadap tenaga asing serta menghambat kemandirian pembangunan ekonomi.¹

¹¹ Andi Muhammad Iqbal Walayono, A. Muin Fahmal, dan Satrih Hasyim, 'Peranan Asas-Asas Penyelenggaraan Pemerintahan dalam Mewujudkan Pemerintahan yang Baik dan Bersih', *Journal of Lex Theory*, 6.2 (2020).

Efektivitas sistem RPTKA itu tidak dapat diukur hanya dari kecepatan prosedur administratif, melainkan harus dilihat dari kemampuannya menjalankan fungsi pengendalian negara. Fungsi tersebut mencakup selektivitas kebutuhan riil tenaga kerja asing, pembatasan jabatan dan jangka waktu kerja, serta keberhasilan transfer kompetensi kepada tenaga kerja lokal. Secara teoritis, perizinan merupakan instrumen regulatif negara untuk menjaga keseimbangan pasar tenaga kerja sekaligus melindungi kepentingan publik dari dampak sosial-ekonomi yang merugikan.

Dalam praktiknya, berbagai permasalahan menunjukkan bahwa daya kendali sistem RPTKA belum sepenuhnya optimal. Masih ditemukan pelanggaran berupa penggunaan TKA tanpa dokumen yang sah, ketidaksesuaian jabatan dengan izin, serta lemahnya koordinasi pengawasan antarinstansi. Keterbatasan sumber daya pengawas dan integrasi data juga menjadi faktor yang menghambat efektivitas kontrol negara terhadap penggunaan TKA di lapangan.

Kondisi ini menandakan bahwa reformasi administratif belum sepenuhnya diikuti penguatan kelembagaan pengawasan, sehingga tujuan perlindungan tenaga kerja nasional dan keadilan sosial belum tercapai secara maksimal.¹²

Dengan demikian, dimensi politik hukum dalam sistem RPTKA menunjukkan adanya kebutuhan untuk menyeimbangkan efisiensi ekonomi dengan perlindungan tenaga kerja nasional. Efektivitas pengaturan TKA tidak hanya ditentukan oleh deregulasi perizinan, tetapi juga oleh keberhasilan negara memastikan transfer kompetensi, kepatuhan hukum, serta pengawasan yang terintegrasi. Tanpa keseimbangan tersebut, kebijakan penggunaan TKA berpotensi menjauh dari tujuan pembangunan berkeadilan dalam kerangka negara hukum kesejahteraan.

3.4 Kendala Pengawasan dan Kepatuhan Hukum

Efektivitas regulasi penggunaan tenaga kerja asing (TKA) sangat bergantung pada kepatuhan subjek hukum serta kapasitas pengawasan negara dalam memastikan pelaksanaan norma berjalan sesuai ketentuan. Walaupun Indonesia telah memiliki kerangka hukum yang relatif komprehensif, praktik di lapangan menunjukkan masih terjadinya berbagai pelanggaran administratif maupun substantif, seperti penggunaan TKA tanpa Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), ketidaksesuaian jabatan dengan izin yang diberikan, serta penyalahgunaan izin tinggal untuk bekerja. Kondisi tersebut mencerminkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dan implementasi faktual di tingkat praktik.

Permasalahan pengawasan juga berkaitan dengan keterbatasan kapasitas kelembagaan negara. Lembaga pengawas ketenagakerjaan di tingkat pusat maupun daerah sering menghadapi keterbatasan sumber daya manusia, anggaran, serta dukungan teknologi, sehingga pengawasan terhadap kepatuhan perusahaan tidak dapat dilakukan secara optimal. Selain itu, lemahnya koordinasi antara Kementerian Ketenagakerjaan dan Direktorat Jenderal Imigrasi menyebabkan verifikasi status hukum TKA tidak selalu dapat dilakukan secara cepat dan akurat. Ketidaksinergian data tersebut membuka peluang terjadinya pelanggaran berulang tanpa penindakan yang efektif.¹

Dalam beberapa tahun terakhir, berbagai kasus konkret menunjukkan lemahnya kepatuhan hukum dalam penggunaan TKA. Misalnya, ditemukannya perusahaan yang mempekerjakan ratusan TKA tanpa RPTKA, penempatan TKA pada jabatan strategis tanpa izin kerja, hingga praktik pemerasan dalam proses pengurusan izin oleh oknum pejabat. Fenomena ini tidak hanya mencerminkan rendahnya kepatuhan korporasi terhadap regulasi, tetapi juga menunjukkan adanya persoalan integritas dalam sistem administrasi perizinan ketenagakerjaan.

Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, lemahnya penegakan sanksi administratif maupun pidana turut memperburuk tingkat kepatuhan. Penegakan hukum yang tidak konsisten menyebabkan sanksi kehilangan daya cegah (*deterrent effect*), sehingga pelanggaran cenderung berulang. Rendahnya kesadaran hukum pemberi kerja serta minimnya edukasi regulasi oleh instansi terkait juga menjadi faktor yang memperkuat budaya ketidakpatuhan terhadap kewajiban perizinan.

¹² Yitawati, Krista, Meirza Aulia Chairani, dan Angga Pramodya Pradhana, 'Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dalam Memberikan Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja', *Jurnal Rechtsens*, 13.1 (2024), 97–118.

Selain faktor struktural dan kultural, dinamika kebijakan yang lebih menekankan fungsi regulatif yakni kemudahan investasi dan penyederhanaan perizinan sering kali tidak diimbangi dengan penguatan fungsi protektif terhadap tenaga kerja lokal. Ketidakseimbangan ini berpotensi melemahkan perlindungan pasar tenaga kerja domestik apabila mekanisme pengawasan dan penegakan hukum tidak diperkuat secara sistematis.

Dalam kerangka negara hukum, efektivitas regulasi tidak hanya diukur dari keberadaan norma tertulis, tetapi juga dari kemampuan negara menegakkan hukum secara konsisten dan adil. Oleh karena itu, penguatan pengawasan melalui integrasi data lintas instansi, peningkatan profesionalitas pengawas, serta pemanfaatan teknologi digital menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kepatuhan hukum. Pendekatan preventif melalui sosialisasi regulasi kepada perusahaan juga penting untuk mendorong kepatuhan sukarela dan memperkuat tata kelola ketenagakerjaan nasional.¹³

Secara keseluruhan, kendala pengawasan dan kepatuhan hukum dalam penggunaan TKA menunjukkan bahwa tantangan utama bukan terletak pada kekurangan regulasi, melainkan pada efektivitas implementasi dan penegakan hukumnya. Tanpa reformasi kelembagaan, penguatan koordinasi, serta pembangunan budaya hukum yang patuh, tujuan perlindungan tenaga kerja nasional dan kepastian hukum dalam kebijakan penggunaan TKA akan sulit tercapai secara optimal.

3.5 Dampak Sosial-Ekonomi terhadap Tenaga Kerja Nasional

Keberadaan tenaga kerja asing (TKA) dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia membawa dampak yang bersifat multidimensional, baik dari sisi ekonomi, sosial, maupun pembangunan sumber daya manusia. Pada sektor yang membutuhkan keahlian tinggi, seperti teknologi informasi, energi, dan industri berbasis otomasi, TKA berperan dalam meningkatkan produktivitas serta mempercepat adopsi teknologi baru. Perspektif human capital menjelaskan bahwa tenaga kerja dengan kompetensi tinggi mampu mendorong efisiensi produksi dan daya saing industri nasional, terutama apabila diikuti dengan mekanisme transfer pengetahuan kepada tenaga kerja lokal. Dalam jangka panjang, proses alih teknologi tersebut berpotensi memperluas kesempatan kerja serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia domestik.

Namun demikian, dampak positif tersebut tidak selalu merata pada seluruh sektor. Pada pekerjaan berkeahlian menengah maupun rendah, keberadaan TKA dapat menimbulkan persaingan langsung dengan tenaga kerja lokal, terutama ketika TKA menempati posisi yang sebenarnya masih dapat diisi oleh pekerja domestik. Studi empiris menunjukkan bahwa dominasi TKA dalam sektor tertentu berkontribusi terhadap menurunnya peluang kerja bagi tenaga kerja nasional serta memunculkan persepsi ketidakadilan dalam struktur pasar kerja.

Situasi ini juga diperparah oleh kesenjangan kompetensi tenaga kerja lokal yang masih didominasi tingkat pendidikan menengah ke bawah, sehingga daya saing terhadap tenaga kerja asing relatif rendah.¹

Dari perspektif keadilan sosial, penggunaan TKA seharusnya memberikan manfaat yang proporsional bagi seluruh pemangku kepentingan, termasuk negara, masyarakat, dan tenaga kerja lokal. Idealnya, keberadaan TKA berkontribusi pada peningkatan kompetensi nasional, pertumbuhan ekonomi inklusif, serta distribusi manfaat pembangunan yang adil. Apabila penggunaan TKA justru mempersempit akses kerja tenaga lokal atau memperlebar kesenjangan sosial-ekonomi, maka kondisi tersebut bertentangan dengan prinsip negara kesejahteraan dan tujuan keadilan sosial yang dijamin secara konstitusional.

Negara memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa dampak ekonomi dari penggunaan TKA didistribusikan secara adil melalui kebijakan peningkatan kualitas tenaga kerja nasional.

¹³ Nurjannah, Risa. 'Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing'. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik* (2025).

Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui penguatan pendidikan vokasi, pelatihan kerja berbasis kebutuhan industri, serta program peningkatan keterampilan yang berkelanjutan. Kebijakan ini sejalan dengan tujuan pengendalian penggunaan TKA yang tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga ahli, tetapi juga pada perlindungan kesempatan kerja dan stabilitas pasar tenaga kerja nasional.

Keseimbangan antara kebutuhan investasi dan perlindungan tenaga kerja domestik menjadi kunci dalam politik hukum ketenagakerjaan. Globalisasi ekonomi memang menuntut keterbukaan terhadap mobilitas tenaga kerja lintas negara, tetapi negara tetap berkewajiban menjaga agar kebijakan tersebut tidak merugikan warga negaranya. Tanpa regulasi selektif dan pengawasan efektif, keberadaan TKA berpotensi menciptakan ketergantungan struktural serta ketimpangan sosial dalam jangka panjang.¹⁴

Dengan demikian, dampak keberadaan TKA terhadap tenaga kerja nasional tidak dapat dipandang secara dikotomis antara positif atau negatif semata, melainkan harus ditempatkan dalam kerangka keseimbangan antara pembangunan ekonomi dan keadilan sosial. Kebijakan peningkatan kompetensi tenaga kerja lokal menjadi instrumen utama untuk memastikan bahwa penggunaan TKA benar-benar memberikan manfaat strategis bagi pembangunan nasional tanpa mengurangi hak konstitusional warga negara atas pekerjaan yang layak.

3.6 Rekonstruksi Model Pengaturan yang Berkeadilan

Upaya mewujudkan sistem penggunaan tenaga kerja asing (TKA) yang selaras dengan prinsip negara hukum kesejahteraan menuntut adanya rekonstruksi kebijakan yang tidak hanya berorientasi pada kemudahan investasi, tetapi juga pada perlindungan tenaga kerja nasional. Dalam kerangka negara kesejahteraan, negara memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin hak warga negara atas pekerjaan yang layak sekaligus memastikan bahwa kebijakan ekonomi tidak menimbulkan ketimpangan sosial. Oleh karena itu, reformasi pengaturan TKA harus diarahkan pada keseimbangan antara kebutuhan tenaga ahli asing dan kepentingan pembangunan sumber daya manusia domestik.¹

Langkah pertama dalam rekonstruksi tersebut adalah penguatan evaluasi substantif terhadap Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Secara normatif, RPTKA berfungsi sebagai instrumen seleksi administratif yang memastikan bahwa penggunaan TKA didasarkan pada kebutuhan riil dan ketidaktersediaan tenaga kerja lokal dengan kompetensi setara. Evaluasi yang berbasis analisis kebutuhan tenaga kerja nasional menjadi penting agar RPTKA tidak sekadar formalitas administratif, melainkan benar-benar berfungsi sebagai alat pengendalian pasar kerja dan perlindungan kesempatan kerja domestik.

Kedua, integrasi sistem pengawasan lintas instansi melalui basis data terpadu dan pemantauan real-time merupakan prasyarat efektivitas pengendalian. Berbagai temuan menunjukkan bahwa lemahnya koordinasi antara kementerian teknis dan otoritas imigrasi serta keterbatasan integrasi data menyebabkan pengawasan terhadap TKA belum optimal. Fragmentasi tersebut berimplikasi pada sulitnya verifikasi kepatuhan administratif maupun substantif, sehingga membuka ruang pelanggaran yang berulang. Oleh sebab itu, pembangunan sistem pengawasan terintegrasi berbasis teknologi informasi menjadi kebutuhan mendesak dalam tata kelola ketenagakerjaan modern.¹⁵

Ketiga, peningkatan efektivitas sanksi administratif diperlukan agar memiliki daya cegah yang nyata. Penegakan hukum yang lemah dan tidak konsisten terbukti menurunkan tingkat

¹⁴ M. Bagus Basofi and Irma Fatmawati, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja', *Jurnal Professional*, 10.1 (2023), 73–86.

¹⁵ Riza Fauziah Djazuli, 'Dinamika Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia', *ADLIYA: Jurnal Hukum dan Kemanusiaan*, 15.1 (2021), 1–18.

kepatuhan pemberi kerja terhadap regulasi penggunaan TKA. Tanpa sanksi yang proporsional dan diterapkan secara konsisten, fungsi preventif maupun represif hukum tidak akan berjalan optimal. Karena itu, reformasi kebijakan harus menempatkan penegakan sanksi sebagai bagian integral dari sistem perlindungan tenaga kerja nasional, bukan sekadar mekanisme administratif formal.

Keempat, pembangunan kapasitas tenaga kerja nasional melalui pendidikan vokasi, pelatihan berbasis kompetensi, dan sertifikasi profesional merupakan strategi jangka panjang yang menentukan keberhasilan perlindungan tenaga kerja domestik. Perspektif human capital menegaskan bahwa peningkatan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja lokal akan memperkuat daya saing nasional sekaligus mengurangi ketergantungan terhadap tenaga kerja asing. Selain itu, keberhasilan transfer teknologi dari TKA kepada tenaga kerja Indonesia hanya dapat tercapai apabila didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai.

Pendekatan rekonstruktif ini menunjukkan bahwa perlindungan tenaga kerja lokal tidak semata-mata diwujudkan melalui pembatasan terhadap TKA, melainkan melalui strategi progresif peningkatan kapasitas nasional. Dalam perspektif keadilan distributif, kebijakan penggunaan TKA harus menghasilkan manfaat yang proporsional bagi seluruh masyarakat serta mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Apabila peningkatan daya saing tenaga kerja nasional menjadi fokus utama, maka keberadaan TKA justru dapat berfungsi sebagai katalis pembangunan, bukan ancaman bagi kesempatan kerja domestik.¹

Dengan demikian, rekonstruksi model pengaturan TKA yang berkeadilan menuntut sinergi antara evaluasi substantif perizinan, integrasi pengawasan, penegakan sanksi yang efektif, serta pembangunan kapasitas sumber daya manusia. Kombinasi kebijakan tersebut mencerminkan pergeseran paradigma dari pendekatan proteksionis menuju pendekatan pemberdayaan, sehingga perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia diwujudkan melalui peningkatan daya saing dan kesejahteraan secara berkelanjutan.

3.7 Implikasi terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Lokal

Secara normatif, kebijakan penggunaan TKA dirancang untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan investasi dan perlindungan tenaga kerja nasional. Prinsip ini tercermin dalam pembatasan jabatan tertentu, kewajiban alih keahlian, serta pembayaran dana kompensasi. Regulasi berupaya memastikan bahwa keberadaan TKA memberikan nilai tambah bagi pembangunan sumber daya manusia Indonesia.

Namun kelemahan implementasi berpotensi menimbulkan dampak negatif, antara lain:

- ketimpangan kesempatan kerja,
- terhambatnya transfer keahlian,
- serta menurunnya daya tawar tenaga kerja lokal.

Jika pengawasan tidak diperkuat, tujuan perlindungan tenaga kerja hanya akan bersifat normatif tanpa realisasi substantif.

Dari perspektif keadilan sosial, negara berkewajiban memastikan bahwa kebijakan ekonomi tidak mengorbankan hak warga negara. Penguatan sistem pengawasan, harmonisasi regulasi antarinstansi, serta peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan tenaga kerja nasional menjadi langkah strategis untuk menjaga keseimbangan tersebut.¹⁶

Dengan demikian, perlindungan tenaga kerja lokal tidak cukup hanya melalui pembatasan administratif terhadap TKA, tetapi juga melalui kebijakan pembangunan sumber daya manusia

¹⁶ Binsar H. Saragih, 'Digitalisasi Perizinan Tenaga Kerja Asing melalui OSS dan Tantangan Implementasinya', *Jurnal Legislasi Indonesia*, 20.3 (2023), 401–418.

yang berkelanjutan. Pendekatan ini menempatkan tenaga kerja Indonesia sebagai subjek utama pembangunan, bukan sekadar objek perlindungan hukum.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, pengaturan perizinan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia menunjukkan adanya upaya negara menyeimbangkan kebutuhan investasi global dengan perlindungan tenaga kerja nasional melalui penyederhanaan prosedur administratif, penerapan mekanisme RPTKA, serta digitalisasi layanan perizinan. Secara normatif, kerangka regulasi tersebut telah memuat prinsip selektivitas, kewajiban alih teknologi, dan pembatasan jabatan sebagai instrumen perlindungan tenaga kerja lokal. Namun dalam implementasinya masih ditemukan berbagai kendala berupa pelanggaran administratif, lemahnya koordinasi pengawasan lintas instansi, keterbatasan kapasitas kelembagaan, serta belum optimalnya realisasi transfer kompetensi kepada tenaga kerja Indonesia. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik, sehingga perlindungan tenaga kerja nasional belum sepenuhnya tercapai secara substantif. Oleh karena itu, diperlukan rekonstruksi kebijakan yang berorientasi pada keadilan melalui penguatan evaluasi substantif RPTKA, integrasi sistem pengawasan berbasis data terpadu, penegakan sanksi yang konsisten, serta pembangunan kapasitas sumber daya manusia nasional melalui pendidikan vokasi dan pelatihan berbasis kompetensi. Dengan langkah tersebut, keberadaan tenaga kerja asing dapat berfungsi sebagai instrumen pendukung pembangunan dan transfer pengetahuan tanpa mengurangi hak konstitusional warga negara atas pekerjaan yang layak, sehingga tercapai keseimbangan antara kepastian hukum, pertumbuhan ekonomi, dan keadilan sosial dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA (Cambria, bold, 12 pt)

Abdul, Habib Yahya, Martin Roestamy, and Endeh Suhartini, 'Legal Protection of Indonesian Migrant Workers in Malaysia from the International Labor Organization (ILO) Perspective', *International Journal of Business, Law, and Education*, 5.2 (2024), 2714–2731.

Ahmad Hidayat, 'Pengawasan Tenaga Kerja Asing dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia', *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 30.2 (2023), p. 252.

Apriani, Rini, and Dede Suparta, 'Implementasi Pengawasan Tenaga Kerja Asing oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah', *Borneo Law Review*, 9.1 (2025), 63–66.

Basofi, M. Bagus, and Irma Fatmawati, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja', *Jurnal Professional*, 10.1 (2023), 73–86.

Dewi Sari dan Raka Pratama, 'Efektivitas Sanksi Administratif terhadap Pelanggaran Penggunaan Tenaga Kerja Asing', *Jurnal Legislasi Indonesia*, 21.3 (2024), p. 405.

Djazuli, Riza Fauziah, 'Dinamika Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia', *ADLIYA: Jurnal Hukum dan Kemanusiaan*, 15.1 (2021), 1–18.

Juaningsih, Imas Novita, *et al.*, 'Rekonsepsi Pengawasan Tenaga Kerja Asing sebagai Eksistensi Kedaulatan Negara', *Jurnal Legislasi Indonesia*, 17.3 (2020), 326–337.

Kurniaputra, Sesarius Noveno Dylan, dan Ratih Damayanti, 'Analisis Hukum Perizinan Tenaga Kerja Asing Pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Pengaruh terhadap Keberadaan Tenaga Kerja Lokal', *Law Research Review Quarterly*, 11.3 (2025).

Maryam, Siti, dan Andri Brawijaya, 'Penyelundupan Hukum Investasi Asing Langsung di Indonesia', *Jurnal Ilmiah Living Law*, 15.2 (2023), 157.

Mashari *et al.*, 'Foreign Worker Employment in Indonesia: Balancing Investment, Knowledge Transfer, and Local Labor Protection', *Jurnal Hukum* (2025).

Nadia Rahma Putri, 'Integritas Aparatur Negara dalam Pelayanan Perizinan Ketenagakerjaan', *Jurnal Administrasi Negara*, 15.1 (2025), p. 96.

Nurhidayati, 'Perizinan Tenaga Kerja Asing: Kebijakan dan Implementasinya di Indonesia', *Widya Cipta*, 9.1 (2025), 45–47.

Nurjannah, Risa, 'Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing', *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 2.5 (2025).

Pakasi, Marli, 'Analisis Yuridis Penegakan Hukum terhadap Tenaga Kerja Asing yang Melanggar Izin Tinggal', *Lex et Societatis*.

Ponto, Vivi Marietha, 'Peningkatan Produktivitas dalam Rangka Mewujudkan Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi', *Cendekia Niaga*, 7.1 (2023), 85–96.

Prasetyo, Andi, dan Rina Marlina, 'Pengawasan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasca Undang-Undang Cipta Kerja', *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 30.2 (2023), 245–262.

Prayitno, Sugeng, dkk., 'The Legal Status and Rights Protection of Foreign Workers in Indonesia', *As-Siyasi: Journal of Constitutional Law*, 5.1 (2025).

Putri, Ayu Lestari, dan Budi Wibowo, 'Perlindungan Hak Tenaga Kerja Lokal dalam Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia', *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 52.3 (2022), 487–505.

Rizki, Ahmad, Budi Santoso, dan M. Fajar Nugroho, 'Dynamics of Supervision on Foreign Workers (TKA) in Indonesia', *Journal of Labor and Policy Studies*, 7.1 (2024), 85–90.

Saragih, Binsar H., 'Digitalisasi Perizinan Tenaga Kerja Asing melalui OSS dan Tantangan Implementasinya', *Jurnal Legislasi Indonesia*, 20.3 (2023), 401–418.

Utami, Diah Ayu, dan Fajar Nugroho, 'Alih Teknologi sebagai Kewajiban Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia', *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 8.1 (2024), 55–72.

Walayono, Andi Muhammad Iqbal, A. Muin Fahmal, dan Satrih Hasyim, 'Peranan Asas-Asas Penyelenggaraan Pemerintahan dalam Mewujudkan Pemerintahan yang Baik dan Bersih', *Journal of Lex Theory*, 6.2 (2020).

Yitawati, Krista, Meirza Aulia Chairani, dan Angga Pramodya Pradhana, 'Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dalam Memberikan Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja', *Jurnal Rechtsens*, 13.1 (2024), 97–118.