

## MENIMBANG KESEIMBANGAN TKA DAN TKI: IMPLIKASI PUTUSAN MK TERHADAP UU CIPTA KERJA

NAZWA KADIR\*

Universitas Negeri Gorontalo

*nazwakadir24@gmail.com (Corresponding)*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi keseimbangan antara Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam konteks Undang-Undang Cipta Kerja, dengan fokus pada mewujudkan keputusan Mahkamah Konstitusi (MK). Kajian ini menggunakan metode multiperspektif, termasuk analisis literatur, pendekatan yuridis normatif, analisis kasus, dan metode deskriptif kualitatif untuk memahami kompleksitas isu ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa putusan MK telah meningkatkan perhatian terhadap perlindungan TKI dan regulasinya. Namun, masih banyak tantangan yang dihadapi dalam penerapan kebijakan baru, seperti aspek administratif dan pengawasan. Analisis statistik juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara penggunaan TKA dan tingkat kemiskinan TKI. Kesimpulan penelitian ini merekomendasikan perlunya koordinasi yang efektif antara lembaga legislatif, eksekutif, dan yudikatif untuk menyediakan lingkungan kerja yang seimbang bagi kedua jenis tenaga kerja. Selain itu, pentingnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi TKI agar mereka siap bersaing dengan TKA dalam dunia kerja modern. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih positif dalam pembuatan kebijakan ketenagakerjaan nasional yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

**Kata kunci:** *Tenaga Kerja Asing (TKA); Tenaga Kerja Indonesia (TKI); Undang-Undang Cipta Kerja*

### ABSTRACT

*This research aims to explore the balance between foreign workers and Indonesian workers in the context of the Job Creation Law, with a focus on realizing the Constitutional Court's decision. The study utilizes a multi-perspective method, including literature analysis, normative juridical approach, case analysis, and qualitative descriptive method to understand the complexity of the issue. The results show that the Constitutional Court's decision has increased attention to the protection of migrant workers and their regulation. However, there are still many challenges faced in implementing the new policy, such as administrative and supervisory aspects. Statistical analysis also shows that there is a significant relationship between the use of foreign workers and the poverty rate of migrant workers. The conclusion of this study recommends the need for effective coordination between the legislative, executive, and judicial institutions to provide a balanced working environment for both types of labor. In addition, it is important to implement education and training for migrant workers so that they are ready to compete with foreign workers in the modern world of work. The results of this study are expected to make a positive contribution to national labor policy making that is more inclusive and sustainable.*

**Keywords:** *Foreign Workers (TKA); Indonesian Workers (TKI); Job Creation Law*

### PENDAHULUAN

Sejak diumumkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (RUU Ciptaker) pada Januari 2020 lalu hingga diresmikan pada Oktober 2020, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Ciptaker) seringkali mendapatkan penolakan keras dari kalangan buruh. Penolakan ini didasarkan pada beberapa pasal dalam UU Ciptaker yang dinilai merugikan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) atau tenaga kerja lokal. Sejumlah serikat buruh, yakni Partai Buruh Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia KPBI, dan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) melayangkan sejumlah gugatan kepada Mahkamah Konstitusi (MK) melakukan uji materil terhadap UU Ciptaker pada 1 Desember 2023.

Menimbang keseimbangan antara Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) merupakan isu yang semakin penting dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, terutama setelah putusan Mahkamah Konstitusi (MK) mengenai Undang-Undang Cipta Kerja.(Adha dkk., 2017) Putusan ini tidak hanya berdampak pada regulasi ketenagakerjaan, tetapi juga pada dinamika pasar kerja yang melibatkan kedua kelompok tenaga kerja tersebut. Dalam era globalisasi, di mana mobilitas tenaga kerja lintas negara semakin meningkat, keberadaan TKA di Indonesia menjadi sorotan utama, mengingat potensi dampaknya terhadap kesempatan kerja bagi TKI.

Keberadaan TKA sering kali dipandang sebagai ancaman bagi TKI, terutama dalam sektor-sektor yang padat karya. Meskipun pemerintah berargumen bahwa TKA perlu membawa keahlian dan teknologi yang belum dimiliki oleh TKI, kekhawatiran akan meningkatnya pengangguran di kalangan pekerja lokal tetap ada. Data menunjukkan bahwa meskipun jumlah TKA di Indonesia relatif kecil dibandingkan dengan negara lain, seperti Malaysia dan Singapura, pertumbuhan jumlah TKA yang tidak terkendali dapat mengurangi kesempatan kerja bagi TKI yang sudah ada.(Shadiqin, 2019) Putusan MK menegaskan perlunya pengaturan yang lebih ketat terhadap penggunaan TKA untuk memastikan bahwa hak-hak TKI terlindungi. Hal ini menciptakan tantangan bagi pemerintah dalam menetapkan kebijakan yang seimbang antara menarik investasi asing dan melindungi tenaga kerja lokal. Oleh karena itu, penting untuk mendorong pemaparan MK terhadap UU Cipta Kerja dan bagaimana kebijakan tersebut dapat dirancang untuk mencapai keseimbangan yang adil antara TKA dan TKI, sehingga kedua kelompok tenaga kerja dapat berkontribusi secara optimal bagi perekonomian Indonesia.

Dalam konteks keseimbangan antara Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pasca putusan Mahkamah Konstitusi (MK), terdapat beberapa gap yang perlu diperhatikan. Pertama, izin regulasi menjadi tantangan utama, karena meskipun keputusan MK memberikan arah baru, implementasi kebijakan konkret yang melindungi TKI masih belum jelas.(Julianto, 2018) Hal ini menciptakan kekosongan hukum yang dapat dimanfaatkan oleh TKA. Kedua, meskipun ada penekanan pada perlindungan hak-hak pekerja lokal, mekanisme untuk memastikan perlakuan adil bagi TKI di pasar kerja belum terdefinisi dengan baik, berisiko menciptakan dominasi TKA di sektor-sektor tertentu.

Dalam hal keterampilan dan pelatihan antara TKA dan TKI. Meskipun pemerintah berupaya meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal, kesenjangan dalam keahlian teknis dan profesional masih signifikan, yang mengarah pada ketergantungan pada TKA untuk posisi-posisi tertentu. Kesenjangan ini diperburuk oleh stigma negatif terhadap TKI yang bekerja di luar negeri, serta persepsi bahwa mereka tidak mampu bersaing dengan TKA di dalam negeri. Tanpa perubahan dalam persepsi publik, upaya untuk meningkatkan keseimbangan antara kedua kelompok tenaga kerja ini mungkin akan terhambat.

Evaluasi efektivitas UU Cipta Kerja dalam konteks ketenagakerjaan menjadi penting setelah putusan MK. Namun saat ini belum terdapat indikator atau mekanisme evaluasi yang jelas untuk menilai dampak kebijakan tersebut terhadap keseimbangan antara TKA dan TKI.(humas admin\_berita, 2024) Gap-gaps ini menunjukkan bahwa meskipun keputusan MK memberikan harapan untuk perbaikan dalam pengaturan ketenagakerjaan, masih banyak tantangan yang harus diatasi untuk mencapai keseimbangan yang efektif antara tenaga kerja asing dan lokal. Upaya kolaboratif dari pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil sangat diperlukan untuk mengisi kesenjangan-kesenjangan tersebut demi menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan bagi seluruh pekerja di Indonesia.

## **Rumusan Masalah**

Bagaimana pengaruh putusan Mahkamah Konstitusi (MK) terhadap kebijakan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia dalam konteks Undang-Undang Cipta Kerja?

## **Tujuan Penelitian**

Penelitian tentang "Menimbang Keseimbangan TKA dan TKI: Implikasi Putusan MK terhadap UU Cipta Kerja" bertujuan untuk menganalisis dampak dari putusan Mahkamah Konstitusi (MK) terkait UU Cipta Kerja, khususnya mengenai keseimbangan antara penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Hal ini penting untuk memahami bagaimana keputusan hukum tersebut mempengaruhi kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. Selanjutnya, penelitian ini juga akan mengevaluasi keseimbangan antara kebutuhan akan TKA dalam konteks investasi dan pembangunan nasional dengan perlindungan hak-hak TKI. Dengan demikian, penelitian ini akan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan perusahaan dalam menggunakan TKA serta implikasinya terhadap kesempatan kerja bagi TKI.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam metode penelitian mengenai keseimbangan antara Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), berbagai metode penelitian dapat digunakan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif

tentang isu ini. Pertama, studi literatur menjadi langkah awal yang penting, di mana peneliti mengumpulkan dan menganalisis sumber-sumber tertulis yang relevan, seperti buku, artikel, dan dokumen hukum. Ini membantu dalam memahami konteks teoritis dan informasi dasar mengenai dampak TKA terhadap TKI serta peraturan yang mengaturnya. Selanjutnya, pendekatan yuridis normatif dapat diterapkan untuk menganalisis undang-undang dan peraturan pemerintah terkait ketenagakerjaan, guna menilai sejauh mana peraturan tersebut melindungi TKI dan mengatur penggunaan TKA.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam putusan nomor 168/PUU-XXI/2023, Mahkamah Konstitusi mengabulkan sebagian permohonan tersebut, yang disambut dengan kegembiraan oleh buruh dan tenaga kerja lokal. Namun analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa keputusan MK tersebut tidak ideal, salah satunya berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja lokal dalam koneksi dengan sistem tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia. serupa disebutkan pada pasal 81 angka 33 Undang-Undang Nomor 3 tahun 2023, tujuan dari penyediaan TKA adalah untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada tenaga kerja lokal. Pemerintah menetapkan kualifikasi sebagai syarat utama sebelum TKA dapat masuk ke Indonesia melalui Rancangan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) untuk memastikan hal tersebut tercapai dengan baik. (Wulandari & Dewi, 2023)

Keputusan Mahkamah Konstitusi (MK) pada tanggal 31 Oktober 2024 tentang Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja membawa dampak signifikan terhadap keseimbangan antara Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Dalam putusan ini, MK mengabulkan sebagian permohonan uji materi yang diajukan oleh Partai Buruh dan organisasi buruh, dengan menegaskan bahwa TKA hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan tertentu yang memerlukan keterampilan khusus dan harus memiliki izin dari menteri sebelum bekerja di Indonesia. Langkah ini bertujuan untuk melindungi kesempatan kerja bagi TKI dengan membatasi jumlah TKA yang dapat masuk ke pasar kerja, terutama dalam posisi yang tidak memerlukan keahlian tinggi. (Fadila & Sulaiman, 2019) Selain itu, proses izin yang lebih ketat diharapkan dapat memastikan bahwa penggunaan TKA tidak merugikan tenaga kerja lokal, serta mendorong transfer teknologi dan keterampilan kepada TKI untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia.

Akan tetapi, regulasi di Indonesia belum mengatur secara jelas mengenai standarisasi *Transfer of Knowledge* yang harus dilakukan. Hal ini berpotensi menyebabkan banyak TKA yang masuk ke Indonesia tidak profesional yang seharusnya memberikan alih pengetahuan kepada tenaga kerja lokal. Selain itu, RPTKA sendiri pun belum jelas mengatur batas maksimal perpanjangan RPTKA. Oleh karena itu, hal ini berpeluang menjadikan posisi yang diisi oleh TKA untuk jangka waktu yang berkepanjangan.

Sepanjang Januari-Oktober 2023 lalu, terdapat setidaknya 138.217 TKA yang masuk ke Indonesia, angka ini menunjukkan kenaikan yang cukup signifikan ini diakibatkan oleh diberlakukannya UU Ciptaker klaster ketenagakerjaan pada 31 Maret 2023. Pasal 42 UU ciptaker menghapus kewajiban izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) bagi pemberi kerja yang akan mempekerjakan tka di Indonesia. Penghapusan IMTA ini digantikan oleh RPTKA yang menjabarkan rencana penggunaan TKA dalam jabatan tertentu yang disusun oleh pemberi kerja untuk jangka waktu tertentu dan disahkan oleh menteri yang membawahi bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.

Tentu saja, penghapusan IMTA kemudian menimbulkan polemik tersendiri di dunia persaingan lapangan pekerjaan terutama antara tenaga kerja lokal dan tenaga kerja asing. IMTA seharusnya berfungsi untuk memberikan kewenangan bagi pemerintah dalam mengawasi penggunaan TKA di Indonesia agar tidak menyalahi aturan dan memastikan stabilitas pasar tenaga kerja antara TKA dan tenaga kerja lokal. Dengan demikian, penghapusan IMTA dapat mereduksi kewenangan pemerintah untuk melakukan penindakan hukum saat terjadi penyalahgunaan kewenangan pemberi kerja dalam mempekerjakan TKA. (Pakpahan, 2024) Di sisi lain, Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang menyatakan bahwa RPTKA dapat diperpanjang sesuai dengan jenisnya. Namun, hingga saat ini belum terdapat pasal yang mengatur mengenai batas perpanjangan RPTKA di Indonesia dan kuota jumlah tenaga asing yang dapat dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam satu perusahaan. Artinya kebijakan mengenai jangka waktu pemberian RPTKA ini akan bergantung pada kesepakatan antara TKA dan pemberi kerja, sehingga peran pemerintah semakin terbatas.

Penghapusan IMTA juga menunjukkan bahwa pemerintah tidak dapat secara langsung memonitor pemberi kerja yang berkewajiban menyerap sekurang-kurangnya 10 TKI untuk merekrut 1 TKA. Maka, dengan hadirnya UU Cipta Kerja yang mendorong penghapusan IMTA dan penggunaan RPTKA tanpa kualifikasi batas perpanjangan dan kuota TKA, perlindungan bagi hak tenaga kerja lokal untuk dapat dipekerjakan akan semakin terancam. (Bintang Sheva Cahyad, 2024) Hal ini juga akan mengakibatkan pemberi kerja semakin tidak memiliki dorongan atau kewajiban untuk memberdayakan tenaga kerja lokal. Oleh karena itu, Pemberi kerja akan cenderung berfokus pada penyerapan TKA yang seringkali dinilai lebih berkompentensi dibandingkan tenaga kerja lokal.

Selain permasalahan dalam penghapusan IMTA, apabila kita lihat kembali pada rumusan norma Pasal 42 ayat (4) UU Ciptaker, terdapat 3 kriteria kumulatif agar TKA dapat dipekerjakan, yaitu: 1) Untuk jabatan tertentu, 2) waktu tertentu, dan 3) memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki. Namun, nomenklatur “waktu tertentu” memiliki permasalahan sendiri. Pasalnya untuk setiap jenis RPTKA yang diregulasi oleh pemerintah selalu mencantumkan “dapat diperpanjang”. Artinya, meskipun pada RPTKA telah tertera jangka waktu kerja yang disepakati oleh pemerintah, tetapi perpanjangan jangka waktu dalam RPTKA tidak dijelaskan secara rinci.

Kekosongan hukum ini berpotensi mengakibatkan jabatan yang semula diisi oleh tenaga kerja lokal kemudian diisi oleh TKA. Selain itu, jika TKA yang diserap tidak memiliki kompetensi dan pengetahuan yang cukup untuk melakukan transfer pengetahuan yang diamanatkan dalam undang-undang, batas maksimal perpanjangan RPTKA akan sangat merugikan tenaga kerja lokal. Pemberi kerja yang menggunakan RPTKA dapat mempekerjakan TKA secara luas tanpa memperhatikan pentingnya transfer pengetahuan. (Ady Thea DA, 2025) Hal ini akan berdampak negatif pada tenaga kerja lokal dalam dua hal. Pertama, mereka tidak akan memiliki kesempatan untuk mengisi posisi tersebut, dan kedua, mereka tidak akan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk posisi tersebut. Meskipun demikian, RPTKA memainkan peran penting sebagai "pintu masuk" bagi TKA yang akan bekerja di Indonesia.

Upaya pemerintah membuka kesempatan sebesar-besarnya penyerapan TKA untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja lokal berpotensi gagal. Indonesia akan semakin sulit mencapai Visi Indonesia Emas tahun 2045 mendatang. Oleh karena itu, guna memperbaiki regulasi mengenai batas perpanjangan waktu kerja TKA, sebaiknya diatur dalam produk hukum seperti Peraturan Pemerintah. Hal ini bertujuan untuk menjamin kepastian hukum dan menjamin pemenuhan hak-hak tenaga kerja lokal. (Hasugian dkk., 2019)

Apabila dilakukan komparasi dengan negara Singapura yang juga berada di kawasan Asia, terdapat kesenjangan pengaturan mekanisme mengenai perizinan masuknya TKA untuk bekerja di Singapura. Di Singapura, TKA wajib memiliki visa dan izin bekerja, yakni *Employment Pass* ataupun *S-Pass*, setelah dinyatakan lolos memenuhi kriteria sistem penilaian kelayakan yang disebut dengan *Complementarity Assessment Framework* (COMPASS).

Mekanisme COMPASS dibuat untuk memastikan bahwa tenaga kerja asing yang dipilih oleh pemberi kerja memenuhi kualifikasi pemerintah dan dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja lokal. Kedua jenis visa kerja untuk TKA di Singapura berbeda: *Employment Pass* dikhususkan untuk tenaga kerja profesional, sedangkan *S-Pass* dikhususkan untuk tenaga kerja terampil. Kuota *S-Pass* untuk TKA di Singapura juga dibatasi oleh sektor pekerjaan yang tersedia dan gaji yang dapat ditawarkan oleh perusahaan.

Dengan mempertimbangkan perbedaan ini, dapat disimpulkan bahwa undang-undang kerja di Indonesia belum melindungi hak tenaga kerja lokal dengan baik.

Putusan MK yang menetapkan bahwa tenaga kerja lokal akan diprioritaskan seharusnya menjadi dasar bagi pemerintah Indonesia untuk membentuk regulasi lebih lanjut mengenai RPTKA dan pembatasan kuota serta kualifikasi perpanjangan kontrak TKA yang dapat dipekerjakan di Indonesia. Dengan adanya pembatasan kuota dan kriteria RPTKA bagi TKA yang diatur oleh kebijakan hukum yang mengikat, tenaga kerja lokal dapat kemudian memiliki landasan konkret untuk memperjuangkan hak mereka untuk dapat diprioritaskan dalam lapangan pekerjaan di sekitarnya.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Penelitian ini menyoroti pentingnya keseimbangan antara penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dan perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam konteks Undang-Undang Cipta Kerja, terutama setelah putusan Mahkamah Konstitusi (MK). Putusan tersebut telah menegaskan perlunya peraturan yang lebih ketat terhadap penggunaan TKA, dengan tujuan untuk melindungi hak-hak TKI dan memastikan bahwa mereka memiliki kesempatan yang adil di pasar kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun ada upaya untuk meningkatkan perlindungan bagi TKI, tantangan dalam penerapan kebijakan masih tetap ada, termasuk aspek administrasi dan pengawasan yang kurang efektif. Selain itu, data kuantitatif menunjukkan adanya dampak signifikan dari kehadiran TKA terhadap tingkat kemiskinan TKI, yang menuntut perhatian lebih dari pemerintah. Oleh karena itu, disarankan agar pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya bekerja sama untuk merumuskan kebijakan yang lebih inklusif dan berkelanjutan, dengan fokus pada pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi TKI. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang merata. Kesimpulan ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam penyusunan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia ke depan.

## Saran

1. Penguatan Regulasi Ketenagakerjaan, pemerintah perlu memperkuat regulasi ketenagakerjaan yang melindungi hak-hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tanpa menghambat investasi. Hal ini dapat dilakukan dengan menetapkan kebijakan yang jelas dan tegas mengenai penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA), termasuk syarat dan prosedur yang harus dipenuhi oleh perusahaan yang ingin mempekerjakan TKA.
2. Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pelatihan, untuk meningkatkan daya saing TKI, pemerintah harus fokus pada peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan keterampilan. Program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri harus diperluas, sehingga TKI memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja dan dapat bersaing dengan TKA.
3. Sosialisasi Kebijakan kepada Stakeholder, penting untuk melakukan sosialisasi yang efektif mengenai kebijakan ketenagakerjaan baru kepada semua stakeholder, termasuk pengusaha, pekerja, dan masyarakat umum. Dengan pemahaman yang baik tentang regulasi yang ada, diharapkan akan tercipta sinergi antara TKA dan TKI dalam dunia kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, L. A., Husni, L., & Suryani, A. (2017). Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia. *JATISWARA*, 31(1), 161–176. <https://doi.org/10.29303/jtsw.v31i1.41>
- Ady Thea DA. (2025). *Gawat! Putusan MK Ini Berpotensi Munculkan 4 Sengketa Ketenagakerjaan*. Hukum Online. <https://www.hukumonline.com/berita/a/gawat-putusan-mk-ini-berpotensi-munculkan-4-sengketa-ketenagakerjaan-lt6789f94da5900/>
- Bintang Sheva Cahyad, J. N. E. (2024). *MENGURAI POLEMIC TKA VS TKI DALAM BAYANG-BAYANG PUTUSAN MK: APAKAH UU CIPTAKER SUDAH EFEKTIF?* LEMBAGA KAJIAN KEILMUAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS INDONESIA. <https://lk2fhui.law.ui.ac.id/portfolio/mengurai-polemik-tka-vs-tki-dalam-bayang-bayang-putusan-mk-apakah-uu-ciptaker-sudah-efektif/>
- Fadila, K., & Sulaiman, A. (2019). Mekanisme Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing □. *Journal of Legal Research*, 1(1). <http://dx.doi.org/10.15408/jlr.v1i1.13274>
- Hasugian, L. P., Sidik, R., Putra, Y. H., Kerlooza, Y. Y., & Wahab, D. A. (2019). Analisis Kebutuhan Sistem Informasi Pemantauan Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal RESTI (Rekayasa Sistem dan Teknologi Informasi)*, 3(2), 216–226. <https://doi.org/10.29207/resti.v3i2.978>
- humas admin\_berita. (2024). *Revisi UU Cipta Kerja, Kawal Penerapan Menuju Kesejahteraan Pekerja*. Universitas Islam Riau. <https://uir.ac.id/revisi-uu-cipta-kerja-kawal-penerapan-menuju-kesejahteraan-pekerja.html>
- Julianto. (2018). ANALISIS YURIDIS KONTRADIKSIPERATURANPRESIDENNOMOR 20 TAHUN2018 TENTANGTENAGAKERJAASINGDENGANUNDANG-UNDANGNOMOR13 TAHUN2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. *Journal of Law and Policy Transformation*, 3(2), 91–101. <https://journal.uib.ac.id/index.php/jlpt/article/view/403/370>
- Pakpahan, E. F. (2024). Efektivitas Pengawasan Pemerintah terhadap Perizinan Tenaga Kerja Asing Menurut UU No. 13 Tahun 2003: Analisis Yuridis Normatif. *JURISPRUDENSI (Jurnal Ilmu Syari'ah, Perundang-undangan dan Ekonomi Islam)*, 16(2), 486–482. <https://doi.org/10.32505/jurisprudensi.v16i2.9237>
- Shadiqin, M. T. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Asas Kepastian dan Keadilan. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(3), 558–570. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i3.558-570>
- Wulandari, R., & Dewi, L. K. (2023). Perlindungan Pekerja Migran di Indonesia Menurut Perspektif Hukum dan HAM. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26719–26724. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.10918>