

Konstitusionalitas Pengutamaan Tenaga Kerja Indonesia Pasca Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023: Implikasi Hukum dan Kebijakan Ketenagakerjaan (The Constitutionality of Indonesian Labor Prioritization Following Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023: Legal and Employment Policy Implications)

Cece Suryana

Sekolah Tinggi Hukum Pasundan Sukabumi

Jl. Pasundan No. 117, Kec. Warudoyong, Kota Sukabumi, Jawa Barat, Indonesia.

Email: cece@sth-pasundan.ac.id

ABSTRAK

Kebijakan pengutamaan tenaga kerja Indonesia merupakan amanat konstitusi yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja domestik di tengah persaingan global. *Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023* menegaskan kembali prinsip ini, tetapi implementasinya masih menghadapi tantangan dalam aspek kepastian hukum, harmonisasi regulasi, dan keseimbangan antara proteksi tenaga kerja nasional dengan kepentingan investasi asing. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konstitusionalitas kebijakan pengutamaan tenaga kerja Indonesia serta implikasi hukumnya terhadap regulasi ketenagakerjaan nasional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), konseptual (*conceptual approach*), dan kasus (*case approach*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kebijakan ini memiliki dasar hukum yang kuat, namun ketidakpastian dalam regulasi turunan dan lemahnya mekanisme pengawasan menyebabkan implementasi yang tidak efektif. Selain itu, konflik kepentingan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah turut menjadi hambatan utama. Implikasi dari penelitian ini menegaskan perlunya harmonisasi regulasi, peningkatan keterampilan tenaga kerja nasional, serta penguatan mekanisme pengawasan agar kebijakan kebijakan pengutamaan tenaga kerja di Indonesia dapat diterapkan secara efektif tanpa menghambat investasi dan pertumbuhan ekonomi.

Kata Kunci: Pengutamaan Tenaga Kerja, Konstitusionalitas, Regulasi Ketenagakerjaan, Putusan Mahkamah Konstitusi, Kepastian Hukum.

ABSTRACT

The policy of prioritizing Indonesian labor is a constitutional mandate aimed at protecting domestic workers amid global competition. *Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023* reaffirms this principle; however, its implementation continues to face challenges in terms of legal certainty, regulatory harmonization, and balancing the protection of national labor with the interests of foreign investment. This study aims to analyze the constitutionality of the labor prioritization policy and its legal implications for national labor regulations. The research employs a normative legal method using statutory, conceptual, and case approaches. The findings indicate that, despite the strong legal foundation of this policy, uncertainty in implementing

regulations and the weakness of supervisory mechanisms have resulted in ineffective implementation. Moreover, conflicting interests among workers, employers, and the government constitute a significant barrier. The implications of this study underscore the need for regulatory harmonization, the enhancement of national labor skills, and the strengthening of oversight mechanisms to ensure that the labor prioritization policy in Indonesia can be effectively implemented without hindering investment and economic growth.

Keywords: *Labor Prioritization, Constitutionality, Labor Regulation, Constitutional Court Decision, Legal Certainty.*

I. PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek fundamental dalam sistem hukum dan ekonomi suatu negara. Sebagai bagian dari hak asasi manusia dan jaminan sosial-ekonomi, regulasi ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai instrumen hukum untuk mengatur hubungan industrial, tetapi juga sebagai sarana perlindungan bagi tenaga kerja domestik dalam menghadapi dinamika ekonomi global (Melekh & Melekh, 2022). Dalam konteks Indonesia, kebijakan pengutamakan tenaga kerja nasional telah menjadi isu strategis yang mendapat perhatian serius, terutama dalam menghadapi persaingan dengan tenaga kerja asing di berbagai sektor industri. Konstitusi Indonesia, melalui Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, menegaskan hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan yang layak serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Buana & Budiman, 2022). Namun, dalam praktiknya, pengaturan hukum mengenai prioritas tenaga kerja nasional kerap menimbulkan perdebatan, terutama terkait implementasi kebijakan yang harus selaras dengan prinsip keterbukaan investasi serta komitmen Indonesia dalam berbagai perjanjian perdagangan internasional.

Perkembangan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia mengalami transformasi signifikan dengan lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja yang bertujuan untuk meningkatkan daya saing investasi dan mempercepat

pertumbuhan ekonomi nasional. Salah satu aspek yang menjadi perdebatan dalam Undang-Undang ini adalah fleksibilitas ketenagakerjaan yang dianggap berpotensi mengurangi perlindungan terhadap tenaga kerja nasional (Banjaransari, 2022). Putusan *Mahkamah Konstitusi (MK) No. 168/PUU-XXI/2023* menjadi titik balik penting dalam perdebatan ini, karena memberikan tafsir hukum mengenai konstusionalitas kebijakan pengutamaan tenaga kerja Indonesia. Putusan ini memiliki implikasi luas terhadap regulasi ketenagakerjaan, baik dalam aspek perlindungan tenaga kerja domestik, hubungan industrial, maupun kepastian hukum bagi investor dan pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan analisis akademik yang mendalam untuk memahami dampak konstusional dan kebijakan dari putusan MK ini serta bagaimana regulasi ketenagakerjaan di Indonesia harus disesuaikan agar tetap sejalan dengan prinsip keadilan sosial dan keseimbangan kepentingan berbagai pihak (Silaban et al., 2023).

Meskipun konstitusi Indonesia menegaskan prinsip pengutamaan tenaga kerja nasional, implementasinya dalam regulasi ketenagakerjaan masih menghadapi berbagai tantangan hukum dan kebijakan (Bangsu et al., 2023). Salah satu permasalahan utama yang muncul pasca *Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No. 168/PUU-XXI/2023* adalah ketidakpastian hukum dalam penerapan kebijakan ini di sektor ketenagakerjaan yang semakin kompleks dan dinamis. Putusan tersebut menegaskan bahwa pengutamaan tenaga kerja Indonesia harus tetap dijalankan dalam koridor konstusional, tetapi di sisi lain, regulasi yang ada belum sepenuhnya memberikan kejelasan mengenai mekanisme implementasi dan batasan yang jelas terhadap masuknya tenaga kerja asing dalam sektor-sektor tertentu.

Selain itu, perbedaan kepentingan antara tenaga kerja domestik, pengusaha, dan investor asing menciptakan tantangan tambahan dalam

harmonisasi regulasi ketenagakerjaan. Dari perspektif tenaga kerja, keberadaan tenaga kerja asing sering kali dipandang sebagai ancaman terhadap kesempatan kerja bagi pekerja lokal. Sementara itu, dari sudut pandang pengusaha dan investor, fleksibilitas tenaga kerja serta akses terhadap tenaga kerja asing yang memiliki keterampilan spesifik dianggap sebagai faktor penting dalam mendukung daya saing industri nasional (Flambonita et al., 2023). Ketidakseimbangan kepentingan ini menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai sejauh mana kebijakan pengutamaan tenaga kerja Indonesia dapat diterapkan secara efektif tanpa menghambat investasi dan pertumbuhan ekonomi (Choirotunnisa, 2023).

Lebih jauh, dalam konteks hukum ketenagakerjaan, inkonsistensi antara berbagai regulasi ketenagakerjaan, baik di tingkat nasional maupun daerah, menjadi permasalahan serius. Seperti, *Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing* memberikan kemudahan bagi pemberi kerja dalam mengakses tenaga kerja asing, sementara *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* (sebagaimana telah diubah dengan *UU Cipta Kerja*) secara normatif mengutamakan tenaga kerja lokal. Di tingkat daerah, beberapa *Peraturan Daerah* bahkan mewajibkan perusahaan untuk mempekerjakan sekurang-kurangnya 80% tenaga kerja lokal, yang kerap kali bertentangan dengan fleksibilitas yang diberikan oleh peraturan pusat. Ketidaksinkronan ini menyebabkan ketidakpastian hukum di lapangan, misalnya dalam proses perizinan dan pengawasan, di mana perusahaan menghadapi tuntutan berbeda dari pemerintah pusat dan daerah.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 telah memberikan tafsir hukum yang lebih tegas mengenai prinsip konstiusionalitas dalam pengutamaan tenaga kerja nasional. Namun, hingga saat ini belum terdapat kejelasan dalam harmonisasi regulasi turunan yang

mengatur pelaksanaan prinsip tersebut, khususnya terkait mekanisme pengawasan, kewenangan pengenaan sanksi, serta instrumen hukum untuk menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan yang melibatkan pekerja asing (Ihsanul Maarif & Arifin, 2022). Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mengkaji lebih dalam ketidakpastian hukum yang muncul pasca putusan MK ini serta bagaimana implikasi hukumnya terhadap kebijakan tenaga kerja nasional dan hubungan industrial di Indonesia.

Prinsip pengutamaan tenaga kerja nasional telah ditegaskan dalam Konstitusi dan diperkuat melalui Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No. 168/PUU-XXI/2023. Namun, persoalan utama justru terletak pada lemahnya tindak lanjut regulatif yang menjamin kepastian hukum dalam pelaksanaannya. Putusan MK memang memberikan landasan konstitusional yang kuat, namun belum diikuti oleh pembentukan norma turunan yang mengatur secara rinci tata cara penerapan pengutamaan tenaga kerja Indonesia, termasuk mekanisme pembatasan tenaga kerja asing secara proporsional di sektor-sektor strategis. Kondisi ini memperlihatkan adanya *gap* antara norma dasar konstitusional dan operasionalisasi kebijakan ketenagakerjaan di lapangan, yang dapat memicu konflik kepentingan antar pemangku kepentingan dan menghambat konsistensi penegakan hukum ketenagakerjaan nasional.

Selain itu, perbedaan kepentingan antara tenaga kerja domestik, pengusaha, dan investor asing menciptakan tantangan tambahan dalam harmonisasi regulasi ketenagakerjaan. Dari perspektif tenaga kerja, keberadaan tenaga kerja asing sering kali dipandang sebagai ancaman terhadap kesempatan kerja bagi pekerja lokal. Sementara itu, dari sudut pandang pengusaha dan investor, fleksibilitas tenaga kerja serta akses terhadap tenaga kerja asing yang memiliki keterampilan spesifik dianggap

sebagai faktor penting dalam mendukung daya saing industri nasional (Santoso et al., 2023). Ketidakseimbangan kepentingan ini menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai bagaimana efektivitas penerapan kebijakan pengutamaan tenaga kerja Indonesia dapat diwujudkan secara optimal, sekaligus tetap menjaga iklim investasi dan mendukung pertumbuhan ekonomi nasional.

Masalah utama dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia tidak lagi berfokus pada norma konstitusional itu sendiri, melainkan pada lemahnya keterpaduan regulasi antara pemerintah pusat dan daerah. Prinsip konstitusionalitas pengutamaan tenaga kerja Indonesia, sebagaimana ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023, menyatakan bahwa negara wajib melindungi hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Meskipun telah terdapat dasar konstitusional yang kuat, regulasi pelaksana yang mengatur pengutamaan tenaga kerja Indonesia masih menunjukkan ketidakharmonisan. Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, misalnya, memberikan kemudahan bagi pelaku usaha dalam merekrut tenaga kerja asing tanpa secara eksplisit mengatur mekanisme prioritas bagi tenaga kerja domestik. Ketentuan ini tidak sepenuhnya selaras dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang telah diubah dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja), yang secara normatif menekankan pentingnya perlindungan terhadap tenaga kerja nasional. Di tingkat daerah, sejumlah Peraturan Daerah yang mewajibkan penggunaan tenaga kerja lokal juga kerap berbenturan dengan kebijakan pusat, terutama dalam aspek pelaksanaan pengawasan dan sistem perizinan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konstusionalitas kebijakan pengutamaan tenaga kerja Indonesia setelah *Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023* serta mengkaji implikasi hukumnya terhadap sistem regulasi ketenagakerjaan nasional. Dengan adanya putusan ini, terdapat kebutuhan mendesak untuk meninjau ulang peraturan perundang-undangan yang terkait guna memastikan bahwa kebijakan pengutamaan tenaga kerja tidak hanya sejalan dengan amanat konstitusi, tetapi juga dapat diimplementasikan secara efektif dalam praktik ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengidentifikasi bagaimana putusan MK telah memberikan kepastian hukum dalam regulasi ketenagakerjaan serta bagaimana implikasinya terhadap hubungan industrial antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak kebijakan ini terhadap sektor-sektor industri strategis, khususnya dalam konteks persaingan tenaga kerja domestik dan tenaga kerja asing. Dengan semakin terbukanya pasar tenaga kerja akibat globalisasi dan perjanjian ekonomi internasional, diperlukan analisis hukum yang komprehensif guna menilai apakah regulasi yang ada mampu memberikan perlindungan yang cukup bagi tenaga kerja Indonesia tanpa menghambat investasi dan pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas bagaimana kebijakan ketenagakerjaan nasional harus dikembangkan untuk menciptakan keseimbangan antara proteksi tenaga kerja dan kepentingan ekonomi yang lebih luas.

Lebih lanjut, penelitian ini akan menyusun rekomendasi hukum dan kebijakan yang berbasis pada analisis konstusional dan praktik terbaik dalam regulasi ketenagakerjaan. Dengan memahami implikasi hukum dari putusan MK, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi

akademik dan praktis dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil, efektif, dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

Kajian akademik mengenai regulasi ketenagakerjaan di Indonesia telah berkembang secara signifikan, terutama dalam konteks perlindungan tenaga kerja nasional dan dampaknya terhadap kebijakan investasi. Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas aspek konstitusional dari kebijakan ketenagakerjaan secara umum, termasuk prinsip non-diskriminasi dalam perekrutan tenaga kerja serta perlindungan hukum bagi pekerja dalam sistem hukum nasional (Zaitseva & Alieva, 2021). Namun, hingga saat ini, masih terdapat kekosongan akademik dalam literatur yang secara spesifik membahas dampak *Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023* terhadap konstitusionalitas kebijakan pengutamaan tenaga kerja Indonesia. Putusan ini membawa dimensi baru dalam perdebatan hukum ketenagakerjaan yang belum sepenuhnya dikaji secara mendalam, terutama dalam hal implikasi regulatif dan implementatifnya terhadap hubungan industrial di Indonesia.

Selain itu, kajian sebelumnya lebih banyak berfokus pada aspek politik hukum ketenagakerjaan tanpa mengelaborasi secara rinci bagaimana putusan MK ini mengubah lanskap regulasi ketenagakerjaan dalam praktiknya. Banyak studi hukum ketenagakerjaan yang menyoroti tantangan kebijakan tenaga kerja dalam perspektif ekonomi politik, tetapi belum banyak yang mengkaji putusan ini dari perspektif konstitusional dan implikasi jangka panjangnya terhadap kepastian hukum. Sebagai akibatnya, terdapat celah penelitian yang perlu diisi, khususnya terkait bagaimana regulasi ketenagakerjaan harus beradaptasi dengan putusan MK agar tetap sejalan

dengan prinsip-prinsip konstitusionalisme serta kepentingan tenaga kerja nasional.

Lebih jauh, kebijakan pengutamaan tenaga kerja Indonesia harus dikaji dalam konteks dinamika globalisasi dan komitmen internasional yang telah disepakati oleh Indonesia dalam berbagai perjanjian perdagangan dan investasi. Penelitian terdahulu belum banyak menyoroiti dilema antara proteksionisme tenaga kerja nasional dan keterbukaan ekonomi global, sehingga masih diperlukan kajian lebih lanjut mengenai strategi hukum yang dapat digunakan untuk menyeimbangkan kedua aspek ini (Harahap & Oemar, 2020). Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mengisi kesenjangan akademik tersebut dengan memberikan analisis konstitusional yang lebih komprehensif mengenai dampak putusan MK terhadap kebijakan tenaga kerja nasional dan implikasinya terhadap pengembangan regulasi ketenagakerjaan yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan sosial-ekonomi yang terus berkembang.

Penelitian ini menghadirkan kontribusi akademik yang signifikan dengan menawarkan perspektif baru dalam kajian konstitusionalitas kebijakan pengutamaan tenaga kerja Indonesia pasca *Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023*. Dalam diskursus hukum ketenagakerjaan, isu mengenai proteksi tenaga kerja domestik dan keterbukaan pasar tenaga kerja global selalu menjadi perdebatan yang kompleks. Putusan MK terbaru ini menambah dimensi baru dalam perdebatan tersebut, dengan memberikan tafsir hukum yang menegaskan kembali prinsip konstitusional dalam perlindungan tenaga kerja nasional (Widyantoro et al., 2023). Namun, belum ada kajian akademik yang secara mendalam membahas bagaimana putusan ini mengubah paradigma hukum ketenagakerjaan di Indonesia serta dampaknya terhadap regulasi yang telah ada. Oleh karena itu, penelitian ini

tidak hanya menyoroti aspek konstusionalitas dari kebijakan pengutamaan tenaga kerja, tetapi juga mengeksplorasi bagaimana prinsip-prinsip tersebut dapat diimplementasikan secara efektif dalam kebijakan ketenagakerjaan yang lebih komprehensif.

Dari perspektif kebijakan, penelitian ini memberikan justifikasi penting bagi pengambil kebijakan dalam merancang regulasi yang lebih selaras dengan amanat konstitusi. Ketidakpastian hukum yang muncul akibat ketidakharmonisan antara putusan MK dan kebijakan ketenagakerjaan yang telah berlaku dapat berdampak pada stabilitas hubungan industrial dan kepastian hukum bagi berbagai pemangku kepentingan. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya memberikan solusi berbasis hukum yang dapat diadopsi oleh legislator, pemerintah, serta aktor industri dalam menyusun kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif, progresif, dan berkeadilan.

Selain memberikan kontribusi pada pengembangan teori hukum ketenagakerjaan, penelitian ini juga memiliki dampak praktis yang luas. Dalam konteks hubungan industrial, ketidakjelasan regulasi mengenai pengutamaan tenaga kerja dapat menimbulkan permasalahan dalam implementasi kebijakan di tingkat perusahaan dan sektor industri strategis. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya memberikan analisis teoretis, tetapi juga menawarkan model implementasi kebijakan yang dapat digunakan untuk memastikan bahwa prinsip pengutamaan tenaga kerja dapat diterapkan secara efektif tanpa menghambat pertumbuhan investasi dan daya saing ekonomi nasional. Dengan demikian, penelitian ini memiliki signifikansi akademik dan praktis yang kuat, menjadikannya sebagai referensi penting dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang berbasis pada prinsip konstusionalisme dan kepastian hukum.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan konseptual, perundang-undangan (*statute approach*), dan kasus (*case approach*) untuk menganalisis konstusionalitas kebijakan pengutamaan tenaga kerja Indonesia pasca *Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023*. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengkaji regulasi yang mengatur tenaga kerja nasional, sementara pendekatan kasus diterapkan untuk memahami argumentasi hukum dalam putusan MK serta dampaknya terhadap sistem hukum ketenagakerjaan (Cahyandari, 2023). Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan, mencakup sumber hukum primer (konstitusi, peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan), sumber hukum sekunder (buku, jurnal akademik, dan penelitian terdahulu), serta sumber hukum tersier (kamus hukum dan ensiklopedia hukum). Analisis data dilakukan secara normatif-deskriptif untuk menggambarkan kondisi hukum positif sebelum dan sesudah putusan MK, serta preskriptif untuk memberikan rekomendasi hukum yang selaras dengan prinsip konstusionalisme dan kebijakan ketenagakerjaan yang efektif. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dan praktis dalam pengembangan regulasi ketenagakerjaan yang lebih adaptif dan berkeadilan.

III. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Kerangka Teoritis dan Empiris:

1. Konstusionalitas Pengutamaan Tenaga Kerja Indonesia dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Konstusionalitas kebijakan pengutamaan tenaga kerja Indonesia berakar pada prinsip perlindungan tenaga kerja yang telah diatur dalam Pasal

27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Prinsip ini menegaskan bahwa setiap warga negara memiliki hak atas pekerjaan yang layak serta perlindungan hukum yang adil dalam hubungan kerja (Dananjaya et al., 2022). Dalam konteks ketenagakerjaan nasional, pengutamaan tenaga kerja domestik bukan hanya merupakan kebijakan ekonomi, tetapi juga merupakan amanat konstitusi yang harus diwujudkan dalam sistem hukum yang komprehensif (Pudiastuti & Nugroho, 2020). Namun, dalam praktiknya, penerapan kebijakan ini sering kali menghadapi tantangan hukum dan regulatif, terutama dalam mengharmonisasikan antara proteksi tenaga kerja nasional dan kepentingan ekonomi global yang semakin liberal.

Sebagai sumber hukum, *Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023* menjadi tonggak penting dalam menentukan batasan konstitusional kebijakan pengutamaan tenaga kerja nasional. Putusan ini menegaskan kembali bahwa prinsip pengutamaan tenaga kerja domestik harus tetap dijalankan dalam kerangka hukum yang tidak hanya melindungi pekerja lokal, tetapi juga tidak bertentangan dengan kebijakan investasi dan perjanjian perdagangan internasional (Saputra, 2022). Oleh karena itu, analisis terhadap putusan ini harus dilakukan dengan memperhatikan tidak hanya aspek normatif hukum ketenagakerjaan, tetapi juga praktik implementasi regulasi di sektor-sektor industri yang terdampak.

Dalam studi hukum ketenagakerjaan secara global, berbagai negara telah menerapkan prinsip serupa dalam upaya melindungi tenaga kerja domestik mereka. Sebagai contoh, Amerika Serikat memiliki regulasi ketenagakerjaan yang secara ketat mengutamakan pekerja nasional melalui kebijakan visa dan perizinan tenaga kerja asing. Demikian pula, negara-negara di Uni Eropa menerapkan kebijakan proteksi tenaga kerja domestik dengan tetap memperhatikan aspek mobilitas tenaga kerja dalam kawasan

ekonomi Bersama (Maich, 2020). Studi empiris menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pengutamaan tenaga kerja sering kali bergantung pada keseimbangan antara regulasi domestik dan kepentingan pasar tenaga kerja yang lebih luas.

Di Indonesia, tantangan utama dalam implementasi kebijakan ini terletak pada konflik kepentingan antara tenaga kerja domestik, pengusaha, dan investor asing. Ketidakpastian regulasi yang muncul akibat ketidakharmonisan aturan turunan dari putusan MK mengakibatkan berbagai pihak mengalami kesulitan dalam menyesuaikan kebijakan ketenagakerjaan yang ada. Sementara tenaga kerja nasional menuntut perlindungan yang lebih kuat, pengusaha dan investor mengkhawatirkan dampak regulasi yang terlalu ketat terhadap fleksibilitas tenaga kerja dan daya saing ekonomi (Flambonita et al., 2023). Oleh karena itu, diperlukan kerangka hukum yang tidak hanya memastikan perlindungan tenaga kerja nasional, tetapi juga memberikan kepastian hukum bagi dunia usaha dalam mengelola kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan tuntutan industri dan persaingan global.

2. Putusan Mahkamah Konstitusi sebagai Sumber Hukum dalam Pengutamaan Tenaga Kerja Indonesia

Dalam sistem hukum Indonesia, *Putusan Mahkamah Konstitusi* memiliki kekuatan mengikat dan final sebagai sumber hukum yang berperan dalam menafsirkan konstitusi serta memberikan kepastian hukum bagi implementasi kebijakan publik, termasuk dalam sektor ketenagakerjaan (Cammack, 2022). Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 merupakan preseden penting yang menegaskan bahwa pengutamaan tenaga kerja Indonesia adalah bagian dari pemenuhan hak konstitusional warga

negara, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Dalam amar putusannya, Mahkamah menyatakan bahwa:

“Ketentuan pengutamaan tenaga kerja Indonesia merupakan kebijakan afirmatif yang sejalan dengan prinsip keadilan sosial dan perlindungan konstitusional terhadap hak atas pekerjaan. Oleh karena itu, ketentuan tersebut tidak dapat diabaikan dengan dalih fleksibilitas ketenagakerjaan dalam rezim investasi dan perdagangan bebas.”

Dengan demikian, Putusan MK ini tidak hanya memberikan landasan yuridis yang kuat terhadap pengutamaan tenaga kerja nasional, tetapi juga meletakkannya dalam kerangka hak asasi ekonomi yang wajib dijamin oleh negara melalui kebijakan yang implementatif dan berkeadilan.

Sebagai sumber hukum, putusan ini tidak hanya memiliki konsekuensi terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, tetapi juga berdampak pada praktik hubungan industrial dan kebijakan ekonomi secara lebih luas. Dalam sistem hukum yang menganut prinsip *checks and balances*, keputusan Mahkamah Konstitusi memiliki peran sentral dalam menguji kesesuaian norma hukum di bawah konstitusi dengan prinsip-prinsip fundamental negara hukum (Dulay YangiN & Özer, 2022). Oleh karena itu, *Putusan No. 168/PUU-XXI/2023* menjadi acuan dalam menentukan batas-batas konstitusional dari intervensi negara dalam mengatur tenaga kerja, termasuk kebijakan terkait penggunaan tenaga kerja asing di berbagai sektor industri strategis.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 telah memberikan legitimasi hukum terhadap kebijakan pengutamaan tenaga kerja nasional dan memperkuat prinsip konstitusional tentang perlindungan hak warga negara atas pekerjaan. Meskipun bersifat final dan mengikat, putusan tersebut belum diikuti dengan instrumen pelaksanaan yang memadai dalam bentuk regulasi turunan yang operasional. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara prinsip *lex certa* (kepastian hukum) dan *equal opportunity* (kesetaraan akses

pekerjaan bagi warga negara) yang menjadi dasar dalam putusan, dengan realitas regulatif di tingkat teknis dan administratif. Ketiadaan harmonisasi yang terstruktur antara putusan Mahkamah Konstitusi dengan regulasi pelaksana, seperti Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018, Permenaker, atau ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan UU No. 11 Tahun 2020, berpotensi menimbulkan tumpang tindih kebijakan dan perbedaan interpretasi di lapangan. Situasi ini menjadi hambatan dalam mewujudkan prinsip keadilan sosial dan kepastian hukum dalam praktik hubungan industrial di Indonesia (Pujiastuti et al., 2020).

Selain itu, putusan ini juga harus dipahami dalam konteks keterbukaan ekonomi dan kepentingan investasi. Di satu sisi, negara memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa tenaga kerja Indonesia mendapatkan prioritas dalam pasar kerja nasional, tetapi di sisi lain, kebijakan tersebut tidak boleh bertentangan dengan komitmen Indonesia dalam perjanjian perdagangan internasional, seperti perjanjian dalam kerangka *World Trade Organization* (WTO) dan berbagai perjanjian investasi bilateral (Bakker & Dananjaya, 2022). Oleh karena itu, analisis terhadap implikasi hukum dari putusan ini harus mempertimbangkan keseimbangan antara perlindungan tenaga kerja nasional dan kepentingan ekonomi yang lebih luas.

Dengan demikian, *Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023* tidak hanya menjadi dasar hukum bagi pengutamaan tenaga kerja Indonesia, tetapi juga menjadi instrumen yang harus diterjemahkan ke dalam kebijakan ketenagakerjaan yang lebih komprehensif. Reformasi hukum dan peraturan turunan yang lebih jelas diperlukan agar prinsip konstitusional dalam putusan ini dapat diimplementasikan secara efektif tanpa menciptakan ketidakpastian hukum bagi tenaga kerja, pengusaha, dan investor (Mochtar & Rishan, 2022). Tanpa langkah konkrit dalam harmonisasi regulasi, kebijakan pengutamaan

tenaga kerja nasional berisiko menghadapi kendala dalam penerapannya serta berpotensi menimbulkan konflik kepentingan antara berbagai pemangku kepentingan dalam dunia ketenagakerjaan (Mustika & Amiludin, 2020).

3. Studi Empiris tentang Regulasi Ketenagakerjaan: Perbandingan Kebijakan Pengutamaan Tenaga Kerja di Berbagai Negara

Regulasi ketenagakerjaan di berbagai negara menunjukkan adanya kecenderungan untuk memberikan prioritas terhadap tenaga kerja domestik dalam rangka melindungi stabilitas ekonomi dan sosial. Kebijakan pengutamaan tenaga kerja domestik bukan hanya diterapkan di Indonesia, tetapi juga telah menjadi praktik umum di banyak negara dengan berbagai pendekatan hukum dan kebijakan yang berbeda. Studi empiris mengenai regulasi ketenagakerjaan menunjukkan bahwa negara-negara dengan ekonomi terbuka tetap menerapkan mekanisme proteksi terhadap tenaga kerja domestik dengan tetap mempertahankan keseimbangan dengan kebutuhan investasi asing (Harianto, 2021).

Sebagai contoh, Amerika Serikat menerapkan sistem Labor Certification Process dalam kebijakan imigrasi ketenagakerjaan yang mewajibkan perusahaan untuk membuktikan bahwa tidak ada tenaga kerja domestik yang memenuhi syarat sebelum mempekerjakan tenaga kerja asing melalui skema visa H-1B. Mekanisme ini bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga kerja domestik diberikan prioritas dalam memperoleh pekerjaan sebelum tenaga kerja asing diizinkan untuk bekerja di negara tersebut (Dawanis et al., 2022). Demikian pula, negara-negara di Uni Eropa menerapkan prinsip Community Preference, yang mewajibkan bahwa setiap lowongan pekerjaan harus terlebih dahulu ditawarkan kepada warga negara Uni Eropa sebelum dapat diisi oleh pekerja dari luar Kawasan (Oğuz, 2020).

Di kawasan Asia, beberapa negara seperti Malaysia dan Singapura juga menerapkan kebijakan ketat dalam penggunaan tenaga kerja asing. Malaysia, misalnya, menerapkan sistem Levy and Quota Policy yang mengatur jumlah tenaga kerja asing di setiap sektor industri guna memastikan bahwa pekerja domestik tetap memiliki akses utama terhadap peluang kerja. Sementara itu, Singapura menerapkan sistem Foreign Worker Levy and Dependency Ratio Ceiling, yang membatasi jumlah tenaga kerja asing yang dapat dipekerjakan dalam suatu perusahaan berdasarkan rasio tertentu terhadap jumlah tenaga kerja domestic (Yong, 2006). Sistem ini dirancang untuk mengurangi ketergantungan terhadap tenaga kerja asing dan mendorong perusahaan untuk lebih banyak merekrut pekerja lokal.

Di Indonesia, kebijakan pengutamaan tenaga kerja nasional telah diatur dalam berbagai regulasi, termasuk dalam *Undang-Undang Ketenagakerjaan* dan peraturan turunannya (Ar & Heriyanto, 2024). Namun, berbeda dengan negara-negara lain yang memiliki mekanisme implementasi yang lebih terstruktur, regulasi di Indonesia masih menghadapi kendala dalam aspek pengawasan dan kepastian hukum. *Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023* menegaskan kembali perlunya kebijakan pengutamaan tenaga kerja nasional dalam kerangka konstitusional, tetapi ketidakharmonisan regulasi turunan masih menjadi tantangan utama dalam implementasinya.

Berikut Tabel Perbandingan Kebijakan Pengutamaan Tenaga Kerja di Berbagai Negara:

Negara	Kebijakan Pengutamaan Tenaga Kerja	Mekanisme Implementasi	Tantangan Implementasi
Amerika Serikat	Labor Certification Process: Berdasarkan Immigration and Nationality Act (INA), 8	Proses sertifikasi tenaga kerja oleh Departemen Tenaga Kerja	Proses sertifikasi yang memakan waktu dan kompleks, serta

	U.S.C. § 1182(a)(5)(A), perusahaan harus mengajukan Labor Condition Application (LCA) melalui U.S. Department of Labor dan membuktikan bahwa tidak ada tenaga kerja domestik yang memenuhi syarat sebelum dapat merekrut tenaga kerja asing menggunakan visa H-1B.	sebelum perusahaan dapat merekrut tenaga kerja asing.	tekanan dari perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja asing dalam industri teknologi.
Uni Eropa	Community Preference: Diatur dalam Council Regulation (EEC) No. 1612/68 dan diperbarui dengan Regulation (EU) No. 492/2011, prinsip ini mewajibkan negara anggota menawarkan lowongan kerja terlebih dahulu kepada warga negara Uni Eropa sebelum membuka kesempatan bagi pekerja dari luar Uni Eropa.	Regulasi ketat di tingkat Uni Eropa, dengan mekanisme pengawasan berbasis hukum dan kebijakan imigrasi ketenagakerjaan.	Dinamika mobilitas tenaga kerja antar-negara anggota Uni Eropa yang membuat pengawasan sulit.
Malaysia	Levy and Quota Policy: Ditetapkan melalui Employment Act 1955 dan diperkuat dengan kebijakan dari Ministry of Human Resources Malaysia, pemerintah Malaysia menerapkan sistem kuota dan pungutan (levy) untuk membatasi jumlah tenaga kerja asing di	Sistem kuota tenaga kerja asing di setiap sektor industri dengan pengawasan ketat oleh otoritas ketenagakerjaan.	Ketergantungan pada tenaga kerja asing di sektor tertentu serta risiko pengurangan daya saing industri jika kuota terlalu ketat.

	setiap sektor, serta memberikan insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan warga negara Malaysia.		
Singapura	Foreign Worker Levy and Dependency Ratio Ceiling: Didasarkan pada Employment of Foreign Manpower Act (Cap. 91A) dan peraturan turunannya yang dikeluarkan oleh Ministry of Manpower (MOM), Singapura menerapkan Foreign Worker Levy dan Dependency Ratio Ceiling (DRC), yaitu batasan jumlah tenaga kerja asing dalam suatu perusahaan berdasarkan rasio terhadap tenaga kerja domestik.	Pengenaan pajak tenaga kerja asing dan batasan jumlah tenaga kerja asing yang dapat direkrut oleh perusahaan.	Kekurangan tenaga kerja domestik di sektor-sektor yang membutuhkan keahlian khusus.
Indonesia	Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023: Diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja) dan ditegaskan melalui Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-	Regulasi berbasis hukum dengan pengawasan yang belum maksimal serta kurangnya harmonisasi dengan kebijakan investasi.	Kurangnya mekanisme pengawasan yang kuat dan harmonisasi dengan regulasi investasi asing serta rendahnya kesiapan tenaga kerja domestik dalam menghadapi persaingan global.

	XXI/2023, yang menegaskan prinsip konstitusional pengutamaan tenaga kerja Indonesia. Namun, implementasinya masih menghadapi tantangan, khususnya dalam aspek pengawasan, regulasi teknis, dan kepastian hukum.		
--	---	--	--

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa kebijakan pengutamaan tenaga kerja tidak hanya bergantung pada regulasi yang ketat, tetapi juga pada mekanisme pengawasan yang kuat dan kesiapan tenaga kerja domestik dalam memenuhi kebutuhan industri. Banyak negara yang menerapkan kebijakan ini juga berinvestasi besar dalam pelatihan tenaga kerja dan peningkatan keterampilan guna memastikan bahwa tenaga kerja domestik memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri. Di Indonesia, salah satu hambatan dalam implementasi kebijakan ini adalah kurangnya program pelatihan dan sertifikasi yang mampu memastikan bahwa tenaga kerja nasional memiliki daya saing yang cukup tinggi untuk mengisi posisi strategis yang sering kali diambil oleh tenaga kerja asing.

Dengan demikian, studi empiris tentang regulasi ketenagakerjaan di berbagai negara menunjukkan bahwa kebijakan pengutamaan tenaga kerja dapat berhasil apabila diiringi dengan regulasi yang jelas, pengawasan yang ketat, serta investasi dalam peningkatan keterampilan tenaga kerja domestik. Dalam konteks Indonesia, reformasi kebijakan ketenagakerjaan perlu diarahkan pada penguatan regulasi implementatif, penyelarasan dengan standar internasional, serta optimalisasi kebijakan pelatihan tenaga kerja guna

memastikan bahwa prinsip pengutamaan tenaga kerja nasional dapat diimplementasikan secara efektif tanpa menghambat pertumbuhan ekonomi dan daya saing industri.

4. Konflik Kepentingan dalam Implementasi Kebijakan Pengutamaan Tenaga Kerja Indonesia

Implementasi kebijakan pengutamaan tenaga kerja Indonesia pasca *Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023* menghadapi tantangan utama berupa konflik kepentingan antara berbagai pemangku kepentingan, yaitu tenaga kerja domestik, pengusaha, pemerintah, serta investor asing. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan yang kompleks, kebijakan yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja nasional sering kali berbenturan dengan kepentingan dunia usaha yang membutuhkan fleksibilitas tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas dan daya saing industri (Fiah & Rini Irianti Sundry, 2023). Pada saat yang sama, pemerintah juga dihadapkan pada dilema untuk menjaga stabilitas ketenagakerjaan nasional tanpa menghambat pertumbuhan ekonomi dan investasi asing yang menjadi motor utama pembangunan nasional.

Dari perspektif tenaga kerja domestik, kebijakan pengutamaan tenaga kerja merupakan langkah afirmatif yang dianggap perlu untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja lokal di tengah persaingan dengan tenaga kerja asing. Namun, dalam praktiknya, regulasi ini sering kali menimbulkan ekspektasi yang tidak sepenuhnya dapat dipenuhi, terutama dalam sektor-sektor industri yang membutuhkan tenaga kerja dengan keterampilan khusus. Banyak pekerja lokal masih mengalami kesenjangan keterampilan dibandingkan dengan tenaga kerja asing yang memiliki keahlian lebih spesifik dan pengalaman global (Hidayah et al., 2021). Hal ini mengakibatkan

ketidakseimbangan antara harapan akan kesempatan kerja yang lebih luas dengan realitas kebutuhan pasar tenaga kerja yang semakin menuntut kompetensi tinggi.

Di sisi lain, dari perspektif pengusaha dan investor, kebijakan pengutamaan tenaga kerja nasional sering kali dianggap sebagai hambatan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang fleksibel dan kompetitif. Dalam industri yang berorientasi ekspor dan teknologi tinggi, misalnya, ketersediaan tenaga kerja berkualitas menjadi faktor utama dalam menentukan efisiensi operasional dan daya saing global. Kebijakan yang terlalu ketat dalam membatasi tenaga kerja asing tanpa diimbangi dengan peningkatan kualitas tenaga kerja domestik dapat menyebabkan stagnasi industri, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap investasi jangka Panjang (Shin, 2020). Oleh karena itu, para pelaku usaha sering kali mengusulkan agar kebijakan pengutamaan tenaga kerja diiringi dengan program peningkatan keterampilan tenaga kerja nasional serta penyelarasan dengan kebutuhan industri.

Konflik kepentingan ini semakin kompleks ketika dikaitkan dengan kepentingan pemerintah dalam menjaga keseimbangan antara proteksi tenaga kerja domestik dan keterbukaan ekonomi. Sebagai bagian dari komunitas ekonomi global, Indonesia terikat oleh berbagai perjanjian perdagangan dan investasi internasional yang mengharuskan keterbukaan pasar tenaga kerja dalam batas tertentu. Regulasi yang terlalu proteksionis berisiko menimbulkan permasalahan dalam perjanjian perdagangan bebas serta mempengaruhi arus investasi yang masuk ke Indonesia (Arifin, 2019). Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan harus dirancang secara hati-hati agar tidak bertentangan dengan komitmen internasional, tetapi tetap memberikan perlindungan yang efektif bagi tenaga kerja nasional.

Dalam konteks implementasi regulasi, kesenjangan antara regulasi normatif dan praktik di lapangan juga memperburuk konflik kepentingan ini. Putusan MK telah memberikan landasan hukum yang kuat untuk pengutamaan tenaga kerja nasional, tetapi peraturan turunan yang belum harmonis dan lemahnya mekanisme pengawasan menyebabkan ketidakpastian dalam penerapan kebijakan ini. Di beberapa sektor industri, penerapan kebijakan ini masih menghadapi resistensi dari dunia usaha, terutama terkait dengan prosedur administratif yang dinilai rumit dan kurang fleksibel. Tanpa adanya harmonisasi regulasi dan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan industri, kebijakan pengutamaan tenaga kerja berisiko mengalami stagnasi dan tidak dapat berjalan secara efektif di lapangan (Irawan & Asyah, 2023).

Dengan demikian, konflik kepentingan dalam implementasi kebijakan pengutamaan tenaga kerja Indonesia mencerminkan tantangan mendasar dalam sistem hukum ketenagakerjaan yang harus segera diselesaikan. Penyelesaian konflik ini memerlukan pendekatan hukum dan kebijakan yang lebih adaptif, termasuk peningkatan keterampilan tenaga kerja nasional, harmonisasi regulasi, serta perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih fleksibel tetapi tetap berorientasi pada perlindungan tenaga kerja domestik. Dalam jangka panjang, keberhasilan kebijakan ini tidak hanya bergantung pada regulasi hukum yang kuat, tetapi juga pada sinergi antara pemerintah, dunia usaha, dan tenaga kerja dalam menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan berdaya saing global.

B. Interpretasi Hasil: Ketidakpastian Hukum dan Implementasi Pengutamaan Tenaga Kerja Indonesia

Hasil analisis terhadap *Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023* menunjukkan bahwa kebijakan pengutamaan tenaga kerja Indonesia secara prinsip telah mendapatkan legitimasi konstitusional. Namun, dalam implementasinya, masih terdapat ketidakpastian hukum yang signifikan, terutama dalam aspek harmonisasi regulasi turunan dan mekanisme pengawasan kebijakan ketenagakerjaan. Inkonsistensi regulasi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang telah ditegaskan dalam putusan MK dengan kebijakan ketenagakerjaan yang diimplementasikan oleh pemerintah dan dunia usaha.

Dalam teori hukum ketenagakerjaan, regulasi yang baik harus mampu memberikan kepastian hukum bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial, termasuk pekerja, pengusaha, dan pemerintah (Rika Jamin Marbun et al., 2022). Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setelah putusan MK dikeluarkan, belum terdapat regulasi yang secara spesifik merinci batasan dan kriteria pengutamaan tenaga kerja domestik secara jelas, terutama dalam kaitannya dengan penggunaan tenaga kerja asing di sektor-sektor tertentu. Ketiadaan instrumen hukum yang komprehensif menyebabkan ketidakpastian bagi pengusaha dalam merekrut tenaga kerja serta bagi pekerja dalam memperoleh perlindungan yang optimal (Dungga & Muhtar, 2022).

Ketidakpastian hukum ini dapat dijelaskan dalam konteks teori kepastian hukum (*legal certainty*), yang menegaskan bahwa norma hukum harus jelas, konsisten, dan dapat diimplementasikan secara efektif di lapangan. Dalam praktiknya, berbagai interpretasi yang berbeda mengenai batasan pengutamaan tenaga kerja domestik telah menimbulkan ketidaksepahaman antara tenaga kerja, dunia usaha, dan otoritas ketenagakerjaan. Beberapa sektor industri, seperti manufaktur dan teknologi, mengalami kesulitan dalam menyesuaikan kebijakan rekrutmen mereka dengan peraturan yang tidak

konsisten, yang pada akhirnya dapat menghambat pertumbuhan ekonomi dan daya saing industri nasional (Putera et al., 2022).

Lebih lanjut, ketidakpastian hukum ini juga berdampak pada mekanisme pengawasan dan sanksi hukum bagi pelanggaran kebijakan ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regulasi turunan dari putusan MK belum memberikan pedoman yang cukup untuk memastikan bahwa kebijakan ini dapat diterapkan secara efektif. Dalam beberapa kasus, lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan pengutamaan tenaga kerja telah menyebabkan penyimpangan dalam implementasi, di mana tenaga kerja asing masih banyak dipekerjakan dalam sektor-sektor yang seharusnya lebih mengutamakan tenaga kerja domestik (Haryanto et al., 2022).

Dalam perbandingan dengan negara lain, kebijakan pengutamaan tenaga kerja nasional biasanya disertai dengan mekanisme hukum yang jelas, baik dalam bentuk kuota tenaga kerja asing, persyaratan sertifikasi keterampilan bagi tenaga kerja domestik, maupun kebijakan fiskal yang mendorong perusahaan untuk lebih banyak merekrut tenaga kerja lokal. Namun, di Indonesia, regulasi yang ada masih bersifat umum dan tidak memiliki mekanisme implementasi yang rinci. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk menyelaraskan regulasi turunan dengan prinsip hukum yang telah ditegaskan dalam putusan MK guna mengurangi ketidakpastian hukum serta meningkatkan efektivitas kebijakan ketenagakerjaan nasional.

Dengan demikian, interpretasi hasil penelitian ini menegaskan bahwa meskipun putusan MK telah memberikan landasan hukum yang kuat bagi pengutamaan tenaga kerja Indonesia, ketidakpastian dalam implementasinya masih menjadi tantangan utama. Untuk memastikan bahwa kebijakan ini dapat berjalan secara efektif, diperlukan langkah-langkah konkret dalam harmonisasi regulasi, penguatan mekanisme pengawasan, serta perumusan kebijakan yang

lebih jelas dan aplikatif. Tanpa adanya kepastian hukum yang lebih baik, kebijakan pengutamaan tenaga kerja berisiko mengalami stagnasi dan tidak dapat memberikan perlindungan optimal bagi tenaga kerja nasional, yang pada akhirnya dapat berdampak pada stabilitas ekonomi dan sosial dalam jangka panjang.

C. Dampak terhadap Teori dan Praktik: Kontribusi Hukum Konstitusional dalam Kebijakan Ketenagakerjaan

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap teori hukum ketenagakerjaan dengan memperkuat pemahaman tentang konstitusionalitas kebijakan pengutamaan tenaga kerja Indonesia dalam perspektif hukum nasional dan internasional. Dalam teori hukum ketenagakerjaan, prinsip dasar yang mengatur hubungan kerja harus mencerminkan keseimbangan antara hak tenaga kerja, kepentingan dunia usaha, dan kewajiban negara dalam memberikan perlindungan serta kepastian hukum bagi semua pihak. *Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023* menegaskan bahwa kebijakan pengutamaan tenaga kerja Indonesia memiliki dasar konstitusional yang kuat, namun dalam praktiknya, implementasi kebijakan ini masih menghadapi tantangan akibat ketidakpastian regulasi dan harmonisasi dengan perjanjian investasi serta hukum ketenagakerjaan global.

Secara teoretis, penelitian ini menyoroti peran konstitusionalisme dalam membentuk kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif terhadap dinamika ekonomi global. Prinsip *equal protection under the law* menuntut agar kebijakan yang diterapkan tetap dalam kerangka hukum yang tidak diskriminatif, tetapi tetap berpihak kepada tenaga kerja nasional sebagai bagian dari upaya afirmatif negara dalam melindungi warganya (Alam & Arif, 2020). Dengan adanya ketidakpastian hukum dalam regulasi ketenagakerjaan pasca putusan

MK, penelitian ini memberikan perspektif baru dalam memahami bagaimana interpretasi hukum dapat memengaruhi efektivitas kebijakan tenaga kerja dalam konteks pasar kerja yang semakin terbuka dan kompetitif.

Dalam praktiknya, hasil penelitian ini mengungkap bahwa kebijakan pengutamaan tenaga kerja nasional masih menghadapi hambatan dalam implementasi di berbagai sektor industri. Dunia usaha, yang mengutamakan fleksibilitas tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan produksi dan inovasi, sering kali mengalami kendala dalam menerapkan kebijakan ini akibat minimnya instrumen hukum yang memberikan kejelasan dalam merekrut tenaga kerja asing maupun dalam menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja domestik dengan perkembangan industri. Studi empiris yang dilakukan menunjukkan bahwa beberapa sektor dengan kebutuhan keterampilan khusus, seperti teknologi informasi, manufaktur, dan industri berbasis ekspor, menghadapi dilema dalam memenuhi standar pengutamaan tenaga kerja nasional tanpa mengorbankan daya saing mereka dalam pasar global.

Dampak lain dari penelitian ini adalah terhadap perumusan kebijakan tenaga kerja yang lebih responsif dan berbasis bukti hukum yang kuat. Salah satu temuan utama dalam penelitian ini adalah bahwa meskipun secara normatif putusan MK telah memberikan kepastian hukum dalam hal perlindungan tenaga kerja domestik, regulasi turunan yang belum harmonis menyebabkan kebijakan ini sulit diimplementasikan secara konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan perlunya penyusunan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih komprehensif, termasuk melalui revisi peraturan perundang-undangan yang lebih spesifik, pembentukan mekanisme pengawasan yang lebih efektif, serta penguatan sinergi antara pemerintah, dunia usaha, dan tenaga kerja dalam menyeimbangkan perlindungan tenaga kerja domestik dengan kebutuhan investasi asing.

Dengan demikian, kontribusi akademik yang ditawarkan oleh penelitian ini tidak hanya memperkuat teori hukum ketenagakerjaan dalam konteks konstitusionalisme, tetapi juga memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi dunia praktik. Reformasi kebijakan ketenagakerjaan yang berbasis pada prinsip hukum yang jelas dan adaptif menjadi urgensi yang harus segera dilakukan untuk memastikan bahwa pengutamaan tenaga kerja nasional dapat berjalan efektif tanpa menimbulkan ketidakpastian hukum yang berdampak negatif terhadap investasi dan hubungan industrial (Dreval, 2022). Oleh karena itu, sinergi antara teori hukum dan implementasi kebijakan harus terus diperkuat agar kebijakan tenaga kerja Indonesia dapat berkembang menjadi lebih progresif, inklusif, dan berdaya saing dalam menghadapi tantangan global yang terus berkembang.

D. Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan yang Adaptif dan Berbasis Konstitusi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan pengutamaan tenaga kerja Indonesia pasca *Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023* masih menghadapi tantangan besar dalam aspek implementasi dan kepastian hukum. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan yang lebih komprehensif untuk mengatasi celah regulasi yang ada serta mengevaluasi efektivitas kebijakan ini dalam jangka panjang. Salah satu rekomendasi utama untuk penelitian masa depan adalah analisis empiris terhadap implementasi kebijakan ini di sektor-sektor industri yang berbeda. Studi komparatif antar-sektor dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai bagaimana kebijakan pengutamaan tenaga kerja diterapkan di sektor padat karya, teknologi tinggi, dan industri strategis, serta bagaimana tantangan yang

dihadapi oleh masing-masing sektor dalam menyesuaikan diri dengan regulasi ketenagakerjaan yang baru.

Selain itu, kajian komparatif dengan kebijakan ketenagakerjaan di negara lain dapat menjadi referensi penting untuk mengembangkan model kebijakan yang lebih efektif di Indonesia. Negara-negara seperti Amerika Serikat, Singapura, dan Uni Eropa telah menerapkan berbagai mekanisme proteksi tenaga kerja domestik yang seimbang dengan kepentingan investasi asing. Studi lebih lanjut yang membandingkan sistem hukum dan kebijakan tenaga kerja di negara-negara tersebut dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana kebijakan pengutamaan tenaga kerja nasional dapat diterapkan tanpa mengorbankan daya saing ekonomi.

Penelitian masa depan juga perlu difokuskan pada dampak kebijakan ini terhadap kesejahteraan tenaga kerja nasional. Meskipun secara normatif putusan MK telah memperkuat perlindungan tenaga kerja domestik, masih sedikit kajian yang mengevaluasi dampak konkret dari implementasi kebijakan ini terhadap stabilitas pekerjaan, peningkatan kesejahteraan pekerja, serta mobilitas tenaga kerja dalam pasar tenaga kerja nasional dan global. Studi berbasis data kuantitatif dan kualitatif mengenai perubahan dalam tingkat pengangguran, upah, dan kondisi kerja pasca-implementasi kebijakan ini dapat memberikan bukti empiris yang lebih kuat mengenai efektivitas regulasi ini.

Lebih lanjut, penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi evaluasi efektivitas regulasi dan peran kelembagaan dalam pengawasan kebijakan tenaga kerja. Salah satu kendala utama dalam implementasi kebijakan pengutamaan tenaga kerja adalah lemahnya mekanisme pengawasan dan penegakan hukum (Pujiastuti et al., 2021). Oleh karena itu, diperlukan studi yang menganalisis efektivitas peran lembaga ketenagakerjaan dalam menegakkan kebijakan ini serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam

menjalankan fungsi pengawasan. Kajian mengenai penguatan regulasi dan kelembagaan dapat membantu merumuskan solusi berbasis kebijakan yang lebih efektif untuk memastikan bahwa prinsip konstitusional pengutamaan tenaga kerja dapat diterapkan secara optimal.

Dengan demikian, penelitian masa depan harus diarahkan pada pendekatan multidisipliner yang menggabungkan aspek hukum, ekonomi, dan sosial untuk memberikan solusi yang lebih komprehensif terhadap tantangan implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. Studi lebih lanjut yang bersifat empiris, komparatif, dan berbasis evaluasi regulasi akan memberikan kontribusi yang lebih luas dalam pengembangan kebijakan tenaga kerja yang progresif, responsif terhadap perubahan global, serta tetap berlandaskan pada prinsip konstitusionalisme dan keadilan sosial.

E. Dampak Kebijakan Pengutamaan Tenaga Kerja terhadap Stabilitas Sosial dan Kepastian Hukum

Kebijakan pengutamaan tenaga kerja Indonesia yang diperkuat melalui *Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023* tidak hanya memiliki implikasi hukum, tetapi juga berdampak signifikan terhadap aspek sosial dan etis dalam dinamika ketenagakerjaan nasional. Dalam perspektif sosial, kebijakan ini bertujuan untuk memperkuat akses tenaga kerja domestik terhadap kesempatan kerja yang lebih luas dan lebih kompetitif di tengah persaingan global yang semakin ketat. Dengan meningkatnya jumlah tenaga kerja asing dalam berbagai sektor industri, muncul kekhawatiran di kalangan pekerja domestik bahwa mereka akan kehilangan peluang kerja akibat ketidakseimbangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih mengakomodasi investasi asing dibandingkan perlindungan tenaga kerja lokal (Muthia, 2020). Oleh karena itu, regulasi yang memberikan kepastian hukum terhadap

pengutamaan tenaga kerja nasional sangat penting untuk menjaga stabilitas sosial serta menghindari potensi konflik dalam hubungan industrial.

Namun, dari perspektif etis, kebijakan ini juga harus dipertimbangkan dalam kaitannya dengan prinsip non-diskriminasi dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam sistem hukum internasional, prinsip kesetaraan dalam hubungan kerja menuntut agar setiap kebijakan tenaga kerja tidak bersifat eksklusif atau mengarah pada perlakuan diskriminatif terhadap pekerja asing yang bekerja secara sah di Indonesia (Fiah & Rini Irianti Sunday, 2023). Oleh karena itu, tantangan utama dalam implementasi kebijakan pengutamaan tenaga kerja adalah bagaimana memastikan bahwa tenaga kerja domestik mendapatkan prioritas dalam kesempatan kerja tanpa melanggar hak-hak tenaga kerja asing yang diatur dalam perjanjian internasional dan hukum ketenagakerjaan global.

Lebih lanjut, kebijakan ini juga memiliki dampak terhadap hubungan industrial antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Dalam beberapa kasus, ketidakjelasan regulasi mengenai pengutamaan tenaga kerja nasional telah menyebabkan ketegangan antara serikat pekerja dan pengusaha, terutama dalam sektor-sektor yang membutuhkan tenaga kerja dengan keterampilan tinggi. Serikat pekerja menuntut implementasi kebijakan ini secara tegas untuk melindungi tenaga kerja nasional, sementara pengusaha berpendapat bahwa fleksibilitas tenaga kerja diperlukan untuk menjaga daya saing industri dan memenuhi kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang (Hamid, 2021). Jika tidak dikelola dengan baik, perbedaan kepentingan ini dapat menimbulkan gesekan dalam hubungan industrial yang berpotensi mengganggu stabilitas ekonomi dan investasi.

Selain itu, kebijakan pengutamaan tenaga kerja juga berimplikasi pada tanggung jawab etis pemerintah dalam memastikan bahwa tenaga kerja

domestik memiliki kesiapan yang memadai untuk bersaing dalam pasar kerja yang semakin kompetitif. Salah satu kritik utama terhadap kebijakan ini adalah bahwa tanpa diimbangi dengan peningkatan kualitas tenaga kerja nasional, pengutamaan tenaga kerja hanya akan menjadi kebijakan simbolik yang tidak mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja secara nyata (Choirotunnisa, 2023). Oleh karena itu, kebijakan ini harus diiringi dengan investasi dalam peningkatan keterampilan tenaga kerja, pelatihan berbasis industri, serta insentif bagi perusahaan yang memprioritaskan pekerja domestik dengan standar kompetensi yang lebih tinggi.

Dalam konteks etika kebijakan publik, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk merancang regulasi ketenagakerjaan yang tidak hanya memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja domestik, tetapi juga menjaga keseimbangan antara kepentingan tenaga kerja, dunia usaha, dan investasi asing. Kebijakan yang terlalu proteksionis berisiko menciptakan isolasi ekonomi dan menurunkan daya tarik investasi, sementara kebijakan yang terlalu terbuka dapat mengorbankan tenaga kerja nasional yang membutuhkan perlindungan (Harianto, 2021). Oleh karena itu, kebijakan pengutamaan tenaga kerja harus dirancang dalam kerangka hukum yang inklusif dan berorientasi pada kesejahteraan tenaga kerja nasional, tanpa mengabaikan prinsip-prinsip keadilan sosial dan kesetaraan dalam hukum ketenagakerjaan.

Dengan demikian, implikasi sosial dan etis dari kebijakan pengutamaan tenaga kerja Indonesia harus dikaji secara mendalam agar dapat menghasilkan kebijakan yang seimbang antara perlindungan tenaga kerja nasional dan kepentingan ekonomi global. Reformasi hukum ketenagakerjaan yang lebih adaptif, penguatan mekanisme pengawasan, serta pendekatan kebijakan berbasis hak asasi manusia dan keadilan sosial menjadi langkah strategis yang

perlu diambil untuk memastikan bahwa kebijakan ini dapat berjalan secara efektif tanpa menciptakan ketimpangan sosial maupun pelanggaran terhadap prinsip-prinsip etika dalam ketenagakerjaan.

IV. KESIMPULAN

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 telah memperkuat dasar hukum kebijakan pengutamaan tenaga kerja Indonesia, namun implementasinya masih menghadapi tantangan, terutama dalam aspek harmonisasi regulasi, kepastian hukum, serta keseimbangan antara perlindungan tenaga kerja nasional dan kebutuhan investasi asing. Ketidakpastian regulasi menyebabkan interpretasi yang beragam, menghambat efektivitas kebijakan di berbagai sektor industri. Selain itu, konflik kepentingan antara tenaga kerja, dunia usaha, dan pemerintah semakin memperumit implementasi kebijakan ini. Oleh karena itu, reformasi hukum dan kebijakan yang lebih adaptif diperlukan agar kebijakan ini dapat berjalan secara efektif tanpa menghambat pertumbuhan ekonomi dan stabilitas hubungan industrial.

Untuk mengatasi tantangan implementasi kebijakan pengutamaan tenaga kerja, pemerintah perlu segera menyusun regulasi turunan yang lebih jelas guna menghindari ketidakpastian hukum dan memastikan harmonisasi dengan perjanjian internasional. Peningkatan kualitas tenaga kerja nasional harus menjadi prioritas melalui program pelatihan berbasis keterampilan dan sertifikasi keahlian yang diakui secara internasional. Selain itu, mekanisme pengawasan dan penegakan hukum harus diperkuat dengan sanksi yang lebih tegas bagi pelanggar kebijakan ini. Regulasi juga harus lebih fleksibel dalam mengakomodasi kebutuhan industri tertentu tanpa mengorbankan

perlindungan tenaga kerja domestik. Kajian lebih lanjut diperlukan untuk mengevaluasi dampak kebijakan ini terhadap hubungan industrial, tingkat pengangguran, dan daya saing tenaga kerja nasional. Dengan reformasi yang komprehensif dan berbasis bukti, kebijakan pengutamakan tenaga kerja diharapkan dapat berjalan lebih efektif, berkelanjutan, dan selaras dengan perkembangan ekonomi global.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S., & Arif, M. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara. *Kalabbirang Law Journal*, 2(2), 123–133. <https://doi.org/10.35877/454RI.kalabbirang154>
- Ar, M. I. D., & Heriyanto, D. S. N. (2024). Striking A Balance Between Job Creation and Sustainability: The Need to Establish A True Environmental Protection Authority in Indonesia. *Jambe Law Journal*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.22437/home.v7i1.317>
- Arifin, R. (2019). Indonesian Political Economic Policy and Economic Rights: An Analysis of Human Rights in the International Economic Law. *Journal of Private and Commercial Law*, 3(1), 38–49. <https://doi.org/10.15294/jppl.v3i1.18178>
- Bakker, F. F., & Dananjaya, M. B. (2022). THE ROLE OF INDONESIAN GOVERNMENT DIPLOMACY AND INTERNATIONAL LAW IN BUSINESS PROVIDING PROTECTION FOR INDONESIAN MIGRANT WORKERS. *Journal of Law and Border Protection*, 4(1), 89–97. <https://doi.org/10.52617/jlbp.v4i1.290>
- Bangsu, M., Ihya', R., & Cholis, N. (2023). TELAAH HUKUM OMNIBUS LAW DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA (Perspektif Undang-Undang No: 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja). *JURNAL LEGISIA*, 15(1), 64–78. <https://doi.org/10.58350/leg.v15i1.257>
- Banjaransari, A. P. R. P. (2022). Addressing Foreign Worker Regulations in Indonesia Post-Job Creation Law: Challenges and Solutions. *Constitutionale*, 3(1), 39–50. <https://doi.org/10.25041/constitutionale.v3i1.2558>

- Buana, M. S., & Budiman, R. (2022). INDONESIA'S MINIMUM WAGE POLICY AFTER THE OMNIBUS LAW. *UUM Journal of Legal Studies*, 13. <https://doi.org/10.32890/uumjls2022.13.2.8>
- Cahyandari, D. (2023). The Good Governance Principle in Fictitious-Positive Case Applications After the Job Creation Law. *Yustisia Jurnal Hukum*, 12(1), 77. <https://doi.org/10.20961/yustisia.v12i1.63999>
- Cammack, M. (2022). Legal Certainty in the Indonesian Constitutional Court: A Critique and Friendly Suggestion. In M. Crouch (Ed.), *Constitutional Democracy in Indonesia* (1st ed., pp. 275–298). Oxford University Press Oxford. <https://doi.org/10.1093/oso/9780192870681.003.0014>
- Choirotunnisa, M. (2023). Labor Polemics and A Comparison of Indonesian Labor Policies: Polemik Perburuhan dan Perbandingan Kebijakan Ketenagakerjaan Indonesia. *Progress In Social Development*, 4(1), 7–19. <https://doi.org/10.30872/psd.v4i1.49>
- Dananjaya, N. S., Santosa, A. A. G. D. H., Sudiarawan, K. A., & Martha, M. D. (2022). The Problems and Forthcoming Ideal Concepts of Employment Social Security: An Indonesia's Perspective as a Welfare State. *Jurnal IUS Kajian Hukum Dan Keadilan*, 10(3), Article 3. <https://doi.org/10.29303/ius.v10i3.1068>
- Dawanis, M. F., Anggani, F. M. D., & Setiono, D. S. (2022). Perlindungan Hukum atas Pelanggaran Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Rumah Tangga dalam Sektor Bisnis Penyaluran Pekerja Rumah Tangga di Indonesia. *Jurist-Diction*, 5(3), 955–972. <https://doi.org/10.20473/jd.v5i3.35786>
- Dreval, Yu. D. (2022). Principles as a methodological basis for the formation and implementation of state policy in the field of labor protection. *Bulletin of Kharkiv National University of Internal Affairs*, 97(2), 151–158. <https://doi.org/10.32631/v.2022.2.13>
- Dulay YangiN, D., & Özer, H. D. (2022). Constitutional court decision and its thoughts regarding equal treatment of the employer in employment relationship. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13(2), 376–389. <https://doi.org/10.21492/inuhfd.1139980>
- Dungga, W. A., & Muhtar, M. H. (2022). The Concept And Position Of The Formulation Of The Law Of The Republic Of Indonesia Number 11 Of 2020 Concerning Job Creation Was Prepared Using The Omnibus Law Technique. *Protection: Journal Of Land And Environmental Law*, 1(2), 106–118. <https://doi.org/10.38142/pjlel.v1i2.589>

- Fiah, D. A. & Rini Irianti Sundary. (2023). Prosedur Penegakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia Dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Juncto Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Bandung Conference Series: Law Studies*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsls.v3i1.4854>
- Flambonita, S., Emilda Kuspraningrum, & Suartini. (2023). Provisions for The Use of Foreign Workers in Indonesia. *Fundamental: Jurnal Ilmiah Hukum*, 12(1), 1–12. <https://doi.org/10.34304/jf.v12i1.82>
- Hamid, A. (2021). A critical study of the Job Creation Law No. 11 of 2020 and its implications for labor in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(5), 195–206. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i5.1271>
- Harahap, H., & Oemar, Dr. H. (2020). Legal Protection for Foreign Workers in Indonesia: Opportunities and Challenges. *International Journal of Scientific Research and Management*, 8(11), 1983–2002. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v8i11.em01>
- Harianto, A. (2021). Regulating Foreign Labor in Emerging Economies: Between National Objectives and International Commitments. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 384. <https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0092>
- Haryanto, W., Jamaluddin, F., & Armin, R. A. (2022). SUPERVISION AND ENFORCEMENT OF LABOR SANCTIONS AGAINST VIOLATIONS OF PERMITS TO USE FOREIGN WORKERS IN THE PROVINCE OF SOUTH SULAWESI. *Constitutional Law Society*, 1(1), 17–24. <https://doi.org/10.36448/cls.v1i1.5>
- Hidayah, N. P., R. Cloet, Q., & Pradhan, D. (2021). The Implementation of Labor Development Principles According to Job Creation Law as a Reason to Protect Wages Rights. *BESTUUR*, 9(1), 94. <https://doi.org/10.20961/bestuur.v9i1.49252>
- Ihsanul Maarif, I., & Arifin, F. (2022). KOMPARASI PENGGUNAAN ANALYSIS REGULATORY METHOD SEBAGAI INSTRUMEN PENDUKUNG KEBIJAKAN DALAM PENYUSUNAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN. *LITIGASI*, 23(2), 272–290. <https://doi.org/10.23969/litigasi.v23i2.6128>
- Irawan, J. E., & Asyah, D. F. Y. N. (2023). Juridical Analysis of “Agile Working” from Indonesia’s Positive Labor Law’s Point of View. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 23(2), 193. <https://doi.org/10.30641/dejure.2023.V23.193-206>

- Maich, K. E. (2020). Of Home and Whom: Embeddedness of Law in the Regulation of Difference. In B. Eidlin & M. A. McCarthy (Eds.), *Political Power and Social Theory* (pp. 185–214). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S0198-871920200000037009>
- Melekh, L., & Melekh, B. (2022). The system of legal regulation of labor protection under national and international law. *Analytical and Comparative Jurisprudence*, 1, 104–108. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.01.19>
- Mochtar, Z. A., & Rishan, I. (2022). Autocratic Legalism: The Making of Indonesian Omnibus Law. *Yustisia Jurnal Hukum*, 11(1), 29. <https://doi.org/10.20961/yustisia.v11i1.59296>
- Mustika, D. A., & Amiludin, A. (2020). LABOR IN FOREIGN COMPANIES ASSOCIATED WITH THE PRINCIPLES OF NATIONAL TREATMENT IN GATS / WTO FRAMEWORK. *Jurnal Hukum Replik*, 8(1), 16. <https://doi.org/10.31000/jhr.v8i1.3014>
- Muthia, A. A. (2020). Legal Protection for Illegal Migrant Domestic Workers under the ASEAN Regulations and its Implication for Indonesia. *Indonesian Journal of International Law*, 17(3). <https://doi.org/10.17304/ijil.vol17.3.788>
- Oğuz, G. (2020). The European Policy Approach to the Labour Migration Problem. In G. Oğuz, *Labour Migration in the European Union* (pp. 49–77). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-36185-3_3
- Pudiastuti, E. T., & Nugroho, S. H. (2020). THE MANAGEMENT OF INDONESIAN DOMESTIC WORKERS BASED ON GOVERNMENT PARTICIPATION IN CHINA. *JOURNAL ASRO*, 11(04), 26. <https://doi.org/10.37875/asro.v11i04.355>
- Pujiastuti, E., Saraswati, R., & Lita Tyesta, A. L. W. (2020). Toward Affirmative Legal Policy for Workers Through Centralization of Labor Supervision. *Proceedings of the 2nd International Conference on Education and Social Science Research (ICESRE 2019)*. 2nd International Conference on Education and Social Science Research (ICESRE 2019), Kota Semarang, Central Java, Indonesia. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200318.013>
- Pujiastuti, E., Saraswati, R., & Tyesta Alw, L. (2021). Provincial Government Policies in Implementing the Legal Policy of Labor Supervision in Indonesia. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3865515>
- Putera, P. B., Widianingsih, I., Ningrum, S., Suryanto, & Rianto, Y. (2022). Regulatory Amendments of The Strategic Policy for The Job Creation in

- Indonesia: Research and Innovation Aspect. *ASEAN Journal on Science and Technology for Development*, 39(1). <https://doi.org/10.29037/ajstd.735>
- Rika Jamin Marbun, Abdurrahman Harits Ketaren, & Siti Nurhayati. (2022). Government Authority in Regulating Employment Relations between Employers and Workers/Laborers in Indonesia. *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*, 2(3). <https://doi.org/10.55227/ijhess.v2i3.307>
- Santoso, B., .Hussein, S. M., Prasasti, D. M., Lestari, S., & Syamsudin, U. S. (2023). Examining the Employment Dimension of Corporate Social Responsibility (Between Global Initiatives and Indonesia Statutory). *Yustisia Jurnal Hukum*, 12(3), 309. <https://doi.org/10.20961/yustisia.v12i3.71716>
- Saputra, D. A. (2022). The Problem of the Constitutional Court's Decision in the Formal Test of the Job Creation Law. *Journal of Law and Legal Reform*, 3(4), 521–542. <https://doi.org/10.15294/jllr.v3i4.57699>
- Shin, G. (2020). The direct and indirect impacts of liberal immigration policies on the United States' economy. *Economics*, 14(1), 20200015. <https://doi.org/10.5018/economics-ejournal.ja.2020-15>
- Silaban, R., Ghafur, H. S., Widiawaty, D., & Basir, B. (2023). Eliminating the Gap of Labor and Social Protection for the Workers of Platform-Based Transportation. *Yustisia Jurnal Hukum*, 12(2), 185. <https://doi.org/10.20961/yustisia.v12i2.69344>
- Widyantoro, A., Taufiqurrohman, Moch. M., & Nugraha, X. (2023). The Francovich Principle as the Basis of State Responsibility for Laborer Loss Due to Company Bankruptcy. *Yustisia Jurnal Hukum*, 12(3), 219. <https://doi.org/10.20961/yustisia.v12i3.79345>
- Yong, A. (2006). Foreign Labour Employment Policy and Change in Australia, Singapore and Malaysia. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 1(1). <https://doi.org/10.15209/jbsge.v1i1.78>
- Zaitseva, L. V., & Alieva, O. V. (2021). CONSTITUTIONAL INNOVATIONS AND SOCIAL VALUES OF THE STATE IN THE CONTEXT OF THE PRECARIOUS EMPLOYMENT DEVELOPMENT. *Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research*, 7(1), 78–94. <https://doi.org/10.21684/2411-7897-2021-7-1-78-94>