

**KEWAJIBAN PEREKRUTAN TENAGA KERJA LOKAL DALAM  
SISTEM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**  
*THE OBLIGATION TO RECRUIT LOCAL WORKERS IN INDONESIA'S  
LABOR LAW SYSTEM*

**Dian Asmarani**

**Universitas Airlangga**

Korespondensi Penulis : dian.asmarani-2024@pasca.unair.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Asmarani, Dian. *Kewajiban Perekrutan Tenaga Kerja Lokal dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025).

**ABSTRAK**

Kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal di Indonesia masih terkendala karena belum adanya sanksi yang mengikat dan tegas serta rendahnya kepatuhan pengusaha. Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana sanksi dapat diterapkan dalam kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal di Kota Surabaya. Analisis dilakukan dari perspektif normatif, filosofis, dan sosiologis, dengan membandingkan praktik di Brazil, India, dan Vietnam sebagai acuan penerapan sanksi. Analisis filosofis menggunakan teori keadilan distributif Rawls, komunitarianisme, dan utilitarianisme. Hasil menunjukkan legitimasi konstitusional kuat, meskipun daya paksa regulasi lemah; diperlukan sanksi proporsional dan peningkatan kualitas tenaga kerja lokal agar kebijakan diterapkan secara efektif.

**Kata Kunci:** Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Kebijakan Ketenagakerjaan, Kewajiban Perekrutan Tenaga Kerja Lokal, Perumusan Regulasi, Sanksi

**ABSTRACT**

*The obligation to recruit local workers in Indonesia faces challenges due to the absence of binding and strict sanctions and low employer compliance. This study aims to analyze how sanctions can be applied in the obligation to recruit local workers in Surabaya. The analysis is conducted from normative, philosophical, and sociological perspectives, comparing practices in Brazil, India, and Vietnam as references for sanction implementation. Philosophical analysis draws on Rawls' distributive justice, communitarianism, and utilitarianism. Findings show strong constitutional legitimacy but weak enforcement; proportional sanctions and improved local workforce quality are needed for effective policy implementation.*

**Keywords:** *Employment Law In Indonesia, Labor Policy, Obligation To Recruit Local Workers, Regulatory Formulation, Sanctions*

## **A. PENDAHULUAN**

Peran negara dalam penyediaan lapangan pekerjaan merupakan amanat konstitusi sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berdasarkan ketentuan tersebut, negara memiliki tanggung jawab untuk menjamin tersedianya lapangan kerja serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Negara berperan dalam menciptakan iklim ekonomi yang kondusif, mendorong investasi, mengembangkan sektor-sektor produktif, serta memperluas akses masyarakat terhadap pekerjaan yang layak.

Berbagai perubahan dalam struktur ekonomi dan dinamika industri, termasuk perkembangan teknologi serta ketidakpastian pasar global<sup>1</sup>, menuntut pemerintah untuk terus menyesuaikan strategi pembangunan ketenagakerjaan. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan vokasi menjadi langkah penting dalam memperkuat daya saing tenaga kerja nasional. Kebijakan yang berpihak pada penguatan industri domestik dan pemberdayaan tenaga kerja lokal juga menjadi instrumen penting dalam menjaga stabilitas serta keberlanjutan kesempatan kerja.<sup>2,3</sup>

Peran negara dalam bidang ketenagakerjaan diperkuat melalui berbagai instrumen hukum. Selain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang<sup>4</sup>, terdapat pula Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal yang mewajibkan penanam modal untuk memprioritaskan penggunaan tenaga kerja Indonesia. Ketentuan ini dimaksudkan untuk menjamin akses kerja bagi tenaga kerja lokal serta mengurangi ketergantungan terhadap tenaga kerja asing.

---

<sup>1</sup> Stella Tsani, Chrysoula Chitou, dan Indra Overland, *Local Content Policies: Knowledge Stock And Future Directions For Research And Policy Making In View Of The Sustainability Agenda*, Environmental Science & Policy, Vol.162, (Desember 2024), p.1-19.

<sup>2</sup> Christine Arriola, dkk., *Towards Demystifying Trade Dependencies*, OECD Publishing, Paris, 2024, p.11-25.

<sup>3</sup> Event P. Molepo dan André C. Jordaan, *A Causal Analysis Between Exports, Imports And GDP Per Capita In The Southern African Customs Union Countries*, Routledge Journal for Studies in Economics and Econometrics, Vol.48, No.2 (April 2024), p.168-185.

<sup>4</sup> Indonesia, *Undang-Undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah*, UU No. 6 Tahun 2023, LN Tahun 2023 No. 41, TLN No. 6856.

Selain itu, negara juga menerapkan kebijakan kandungan dalam negeri (*local content policy*) sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Peraturan tersebut mengamanatkan penggunaan produk dalam negeri guna mendorong pertumbuhan industri nasional dan memperluas kesempatan kerja<sup>5,6</sup>. Melalui kebijakan ini, pemerintah berupaya memastikan agar kegiatan ekonomi, khususnya dalam pengadaan barang dan jasa, dapat memberikan nilai tambah bagi tenaga kerja<sup>7,8</sup> dan pelaku usaha dalam negeri.<sup>9,10</sup>

Kewajiban perusahaan untuk mengutamakan tenaga kerja lokal sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal pada praktiknya belum berjalan maksimal. Banyak perusahaan masih merekrut tenaga kerja luar daerah bahkan tenaga kerja asing dengan alasan keterbatasan kompetensi tenaga kerja lokal karena tidak ada sanksi yang tegas.<sup>11</sup> Akibatnya, masyarakat di sekitar wilayah industri sering kali hanya memperoleh kesempatan kerja terbatas dan tidak sebanding dengan besarnya investasi yang masuk.<sup>12</sup> Pemerintah perlu menetapkan ketegasan hukum dalam menindak perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal agar kebijakan tersebut tidak berhenti pada tataran normatif semata.<sup>13</sup>

---

<sup>5</sup> Adfin Baidhowah, *Explaining Decentralization Performance in Indonesia: Member of Parliament Decision, Political Networks, and Constitution Amendment*, Jurnal Bina Praja, Vol.14, No.1 (April 2022), p.97-109.

<sup>6</sup> Rislina Febriani Sitompul, dkk., *Policy Challenges of Indonesia's Local Content Requirements on Power Generation and Turbine Production Capability*, International Journal of Energy Economics and Policy, Vol.12, No.1 (Januari 2022), p.225-235.

<sup>7</sup> D.E. Enumena, *Local Content Policy As a Tool for Knowledge Transfer Between Indigenous Oil and Gas Firms and Multinational Oil Companies*, Strategic Journal of Business & Change Management, Vol.10, No.3 (Agustus 2023), p.279-288.

<sup>8</sup> Btool H. Mohamed, dkk., *Strategizing Human Development for a Country in Transition from a Resource-Based to a Knowledge-Based Economy*, Sustainability, Vol.13, No.24 (Desember 2021), p.13750.

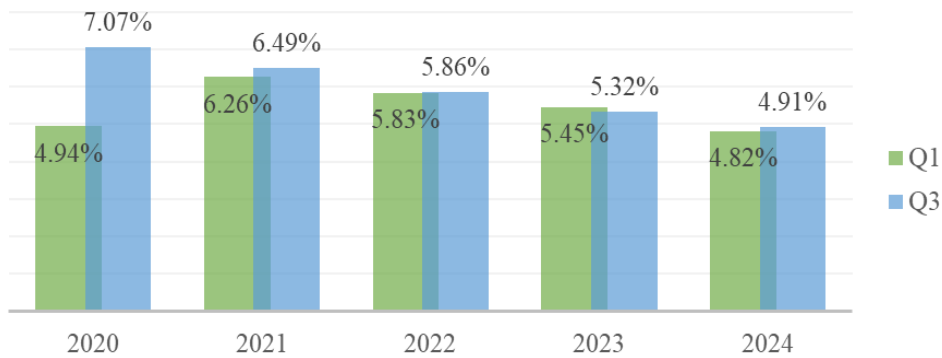
<sup>9</sup> Lili Yan Ing dan Rui Zhang, *Quantifying The Impacts Of Local Content Requirements: An analysis on Indonesia*, Routledge, New York, 2023, p.1-41.

<sup>10</sup> Jude Ikechukwu, Brendan Ekete, dan Eluu Jackson, *Assessment of Local Content Development and Its Impact on Nigeria's Oil and Gas Industry Post COVID-19*, Global Research Journal of Management and Social Sciences (GRJMSS), Vol.15, No.12 (Desember 2024), p.1-12.

<sup>11</sup> Daniel Simanjuntak dan Adirizal Nizar, *Analysis of Local Content Policy Implementation in Company NJH*, IPTEK Journal of Proceedings Series, Vol.1, No.1 (Februari 2021), p.88-94.

<sup>12</sup> Rislina Febriani Sitompul, dkk., *Policy Challenges of Indonesia's Local Content Requirements on Power Generation and Turbine Production Capability*, International Journal of Energy Economics and Policy, Vol.12, No.1 (Januari 2022), p.225-235.

<sup>13</sup> Ken Jacobs, Rebecca Smith dan Justin McBride, *State and Local Policies and Sectoral Labor Standards: From Individual Rights to Collective Power*, ILR Review, Vol.74, No.5 (2021), p.1132-1154.



**Gambar 1. Tingkat Pengangguran di Indonesia Tahun 2020 – 2024 (dalam Persentase)<sup>14,15</sup>**

Selama lima tahun terakhir, Indonesia berhasil menurunkan tingkat pengangguran secara konsisten dari 7,07% pada tahun 2020 menjadi 4,91% pada tahun 2024. Setelah sempat naik tajam pada 2020 akibat pandemi, angka pengangguran menurun menjadi 6,49% pada 2021, lalu terus turun ke 5,86% pada 2022 dan 5,32% pada 2023. Penurunan ini terutama terjadi pasca-COVID-19 ketika aktivitas ekonomi kembali normal dan sektor-sektor padat karya seperti perdagangan, jasa, serta industri pengolahan kembali menyerap tenaga kerja.

Tren positif pada peningkatan tren pengangguran di Indonesia tersebut sebenarnya lebih mencerminkan pemulihan dari krisis pandemi ketimbang perubahan struktural yang mendalam pada pasar kerja.<sup>16</sup>

Hal ini terlihat dari masih dominannya sektor informal dalam menyerap angkatan kerja dan belum optimalnya penciptaan lapangan kerja formal<sup>17</sup>. Berdasarkan data pada gambar 2 ditunjukkan bahwa jumlah pekerja informal masih lebih besar daripada pekerja formal. Padahal, sektor informal yang memiliki tingkat perlindungan dan kesejahteraan yang rendah.<sup>18</sup>

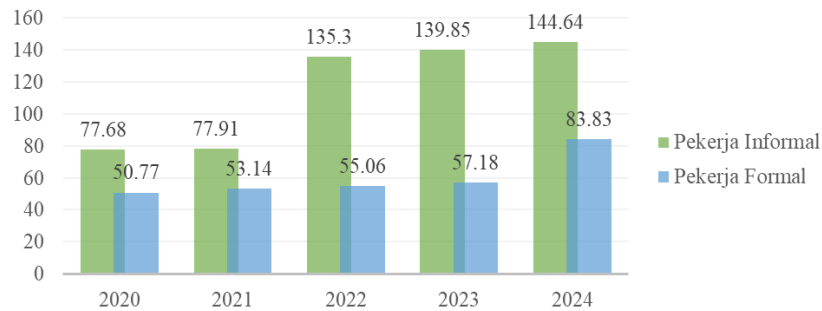
<sup>14</sup> Trading Economics, *Indonesia - Tingkat Pengangguran*, diakses dari <https://id.tradingeconomics.com/indonesia/unemployment-rate>, diakses pada 18 Oktober 2025, jam 20.00 WIB.

<sup>15</sup> BPS, *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024*, Badan Pusat Statistik, Vol.11, No.84 (Desember 2024), p.3-29.

<sup>16</sup> Muhyiddin Muhyiddin, *Post COVID-19 Pandemic Employment Challenges and Indonesia's Opportunities to Take Advantage of the Demographic Bonus*, *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol.18, No.2 (Agustus 2023), p.1-19.

<sup>17</sup> Dodi Satriawan, *Overview of Informal Sector Workers Viewed from Education Variables*, *The Journal of Indonesia Sustainable Development Planning*, Vol.4, No.3 (Desember 2023), p.318-327.

<sup>18</sup> Lina Martínez dan Maria Isabel Zafra, *The Hidden Penalties Of Informal Work: Life-Job Satisfaction And Negative Affect*, *Wellbeing, Space and Society*, Vol.8 (Juni 2025), p.100253.



**Gambar 2. Jumlah Pekerja Indonesia Tahun 2020 – 2024 Berdasarkan Sektor (dalam Juta Jiwa)<sup>19</sup>**

Dampak serapan tenaga kerja terlihat tidak konsisten karena kandungan lokal lebih sering menambah biaya produksi ketimbang memperluas pasar kerja, sehingga peluang kerja bagi masyarakat tetap minim<sup>20,21</sup>. Serapan dari TKDN memiliki kontribusi serapan tenaga kerja cenderung sangat kecil, yaitu sebesar 0,8% terhadap tenaga kerja nasional<sup>22</sup>. Peningkatan lapangan kerja hanya muncul sementara pada fase pembangunan infrastruktur atau konstruksi, tetapi kemudian cenderung menurun pada kondisi *business as usual* yang padat modal<sup>23,24</sup>. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun sektor ini berkontribusi besar terhadap PDB, kapasitasnya untuk menciptakan lapangan kerja sangat rendah. Hal ini menimbulkan ketidakseimbangan antara nilai investasi dan jumlah angkatan kerja yang terserap.

<sup>19</sup> BPS, diakses dari <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/11/06/2002/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-32-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-18-juta-rupiah-per-bulan.BPS>, diakses pada 18 Oktober 2025, jam 20.00 WIB.

<sup>20</sup> Stella Tsani, Chrysoula Chitou dan Indra Overland, *Local Content Policies: Knowledge Stock And Future Directions For Research And Policy Making In View Of The Sustainability Agenda*.

<sup>21</sup> J. J. Losari, *Compliance Analysis of Indonesia's Local Content Requirement Measures: International Trade and Investment Agreement Perspectives*, Economic Research Institute for ASEAN and East Asia (ERIA), No.550, (Maret 2025), p.1-20.

<sup>22</sup> EITI, *Indonesia*, diakses dari <https://eiti.org/countries/indonesia?>, diakses pada 18 Oktober 2025, jam 20.00 WIB.

<sup>23</sup> Eve Warburton, *Nationalist enclaves: Industrialising The Critical Mineral Boom in Indonesia*, The Extractive Industries and Society, Vol.20, No.1 (Desember 2024), p.101564.

<sup>24</sup> Pui Shen Yoong dan Frederico Gil Sander, *Structural Transformation and Labor Productivity in Indonesia*, World Bank, Washington, DC, 2020, p.1-33.

Rendahnya penyerapan tenaga kerja, terutama tenaga kerja lokal juga menjadi permasalahan di tingkat daerah, salah satunya di Kota Surabaya. Berdasarkan rilis resmi BPS Kota Surabaya per Agustus 2024, angkatan kerja di kota ini mencapai sekitar 1,62 juta jiwa dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 70,49 %, menunjukkan peningkatan dari tahun sebelumnya. Namun, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) masih menyentuh angka 4,91 %. Tingkat pengangguran khusus di kalangan usia muda (15–24 tahun) hingga Agustus 2023 tercatat tinggi, yakni mencapai 20,20 %, dibandingkan hanya 4,86 % pada kelompok usia dewasa ( $\geq 25$  tahun).

Regulasi nasional telah menekankan penggunaan tenaga kerja Indonesia, namun belum ada pengaturan tegas mengenai proporsi atau prioritas tenaga kerja lokal di daerah, sehingga menimbulkan kesenjangan antara norma hukum dan kebutuhan sosial. Akibatnya, pemerintah daerah kesulitan menekan perusahaan untuk merekrut warga setempat meskipun tersedia potensi tenaga kerja lokal. Pemerintah Kota Surabaya telah memasukkan ketentuan yang mendorong perusahaan untuk merekrut tenaga kerja lokal. Dokumen izin lingkungan seperti AMDAL mewajibkan pengusaha membuat pernyataan kesediaan untuk memprioritaskan tenaga kerja lokal. Layanan ketenagakerjaan melalui sistem SSWalfa Pemerintah Kota Surabaya juga memuat persyaratan administratif yang mendorong perusahaan, termasuk perusahaan *outsourcing*, agar merekrut warga sekitar terutama untuk pekerjaan tidak terampil seperti *cleaning service* atau *helper*. Namun, dasar hukum yang lemah membuat ketentuan tersebut tidak memiliki daya paksa dan sulit ditegakkan.

Pengaturan yang lebih tegas juga berfungsi memperkuat pengawasan dan fungsi pengawasan. Kondisi ini memungkinkan pemerintah kota menilai sejauh mana perusahaan patuh dalam merekrut tenaga kerja lokal<sup>25</sup>. Investasi yang masuk ke Surabaya diharapkan dapat berjalan seiring dengan upaya pengurangan pengangguran, peningkatan kesejahteraan, dan pemerataan manfaat pembangunan bagi masyarakat setempat.

---

<sup>25</sup> Janice Fine dan Jenn Round, *Governing for Worker Power: Worker Centers Lead the Way on Labor Law Enforcement*, New Labor Forum, Vol.33, No.1 (April 2024), p.44-53.

Urgensi terhadap perekrutan tenaga kerja lokal tetap perlu memerhatikan ketepatannya agar dapat meminimalisir risiko yang ditimbulkan. Perusahaan akan menghadapi berbagai tantangan, seperti pengelolaan tenaga kerja yang memerlukan pelatihan dan pengembangan yang lebih intens serta penyediaan posisi-posisi baru yang lebih ekspansif<sup>26</sup>, dan biaya-biaya yang muncul sebagai implikasi hal tersebut<sup>27, 28</sup>. Selain itu, kebijakan afirmatif ini tetap perlu dirancang hati-hati agar tidak bertentangan dengan prinsip nondiskriminasi yang dijamin UUD 1945 dan UU Cipta Kerja, serta komitmen internasional Indonesia di bawah WTO dan perjanjian investasi, khususnya prinsip perlakuan nasional dan larangan *performance requirements* dalam TRIMs Agreement<sup>29</sup>. Selain potensi konflik hukum, kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal juga berisiko menimbulkan hambatan investasi dan beban tambahan bagi usaha kecil<sup>30,31</sup>, sehingga diperlukan keseimbangan antara perlindungan tenaga kerja lokal dan iklim investasi yang kondusif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitian ini yaitu Bagaimana perumusan sanksi kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal di Kota Surabaya dapat dilakukan tanpa bertentangan dengan prinsip nondiskriminasi?

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan analisis filosofis dan sosiologis untuk memahami kedudukan kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Analisis dilakukan melalui tiga lapisan kajian: normatif, untuk menelusuri dasar hukum dan konsistensi pengaturan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan; filosofis, untuk menilai nilai keadilan dan juga tujuan sosial kebijakan afirmatif tersebut;

---

<sup>26</sup> Toshiyuki Matsuura dan Hisamitsu Saito, *Foreign Direct Investment And Labor Demand By Skill In Indonesian Manufacturing Firms*, Springer Berlin Heidelberg; *Review of World Economics*, Vol.159, No.4 (November 2023), p.921-941.

<sup>27</sup> Siwage Dharma Negara, *Assessing The Impact Of Local Content Requirements On Indonesia's Manufacturing, The Indonesian Economy: Trade and Industrial Policies*, Routledge, London & New York, 2017, p.213-237.

<sup>28</sup> J. J. Losari, *Compliance Analysis of Indonesia's Local Content Requirement Measures: International Trade and Investment Agreement Perspectives*.

<sup>29</sup> Oscar Fernando dan Lili Yan Ing, *Indonesia's Local Content Requirements: An Assessment on Consistency with Free Trade Agreement Commitments*, ERIA Discussion Paper Series, Vol.53, No.420 (Februari 2021), p.18.

<sup>30</sup> Muzdalifah Mei Nurhayati, *The Obligation Of Local Content Requirements (Lcr) Of Power Plant From The Perspective Of The World Trade Organization (WTO)*, *Unram Law Review*, Vol.7, No.2 (Oktober 2023), p.224-235.

<sup>31</sup> Rislina Febriani Sitompul, dkk., *Policy Challenges of Indonesia's Local Content Requirements on Power Generation and Turbine Production Capability*.

serta sosiologis, untuk menelaah relevansinya terhadap kondisi ketenagakerjaan dan pembangunan ekonomi nasional.

Selanjutnya, penelitian ini juga mengkaji aspek sanksi terhadap perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal dengan melakukan perbandingan terhadap praktik penerapan sanksi di Brazil, India, dan Vietnam. Ketiga negara tersebut dipilih karena memiliki karakteristik yang relatif sebanding dengan Indonesia sebagai negara berkembang dengan struktur ekonomi padat karya dan ketergantungan pada sumber daya alam, namun telah menerapkan kebijakan *local content* secara tegas.

## **B. PEMBAHASAN**

Kedudukan kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal dalam sistem hukum Indonesia dapat dipahami melalui tiga lapisan analisis: normatif, filosofis, dan sosiologis.

### **1. Kedudukan Normatif**

Konstitusi menegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.<sup>32</sup> Norma konstitusional ini menempatkan negara sebagai penanggung jawab utama dalam menciptakan kesempatan kerja yang adil. Kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal memiliki legitimasi sebagai usaha memperluas akses warga setempat terhadap lapangan kerja di wilayahnya (Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan<sup>33</sup> sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memperkuat prinsip tersebut. Pasal 5 dan 6 menegaskan hak setiap tenaga kerja atas kesempatan kerja dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Formulasi ini membuka ruang bagi kebijakan afirmatif yang memberikan prioritas kepada tenaga kerja lokal, sepanjang tidak meniadakan hak tenaga kerja dari daerah lain.

---

<sup>32</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

<sup>33</sup> Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No. 63.

Selain itu, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah memberi kewenangan bagi pemerintah daerah untuk mengatur urusan ketenagakerjaan dalam rangka otonomi daerah. Hal ini memungkinkan lahirnya peraturan daerah yang memuat kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal sebagai bentuk penjabaran kebijakan nasional pada tingkat lokal (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah).

Praktiknya terlihat pada rancangan peraturan daerah tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Surabaya (Pemerintah Kota Surabaya, 2021) dan kesepakatan bersama antara Pemerintah Kota Surabaya dan PT Pakuwon Jati (2023) yang mencantumkan klausul kuota tenaga kerja lokal.

Pada tataran internasional, Indonesia terikat pada Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999.<sup>34</sup> Konvensi ini mewajibkan negara menghapus diskriminasi sekaligus menjamin persamaan kesempatan (*International Labour Organization*, 1958/1999). Dengan kerangka ini, kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal tidak dipandang diskriminatif, tetapi sebagai kebijakan afirmatif yang sah sepanjang bertujuan memperkuat akses kelompok yang rentan tersisih dalam persaingan pasar kerja.

## **2. Kedudukan Filosofis**

Kedudukan filosofis pada kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal mendapat legitimasi dari teori keadilan distributif John Rawls<sup>35</sup> yang menegaskan bahwa perbedaan perlakuan dapat dibenarkan sejauh memberikan manfaat bagi kelompok yang kurang beruntung. Masyarakat lokal yang sering kali kalah bersaing dengan tenaga kerja dari luar daerah atau asing termasuk kelompok yang berada pada posisi lemah. Kebijakan afirmatif berupa kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal dapat dibenarkan karena mengoreksi ketimpangan struktural sekaligus memastikan manfaat pembangunan dinikmati secara lebih merata.

---

<sup>34</sup> Indonesia, *Undang-Undang tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua*, UU No. 21 Tahun 1999, LN Tahun 1999 No. 166, TLN No. 4150.

<sup>35</sup> J. Rawls, *A Theory of Justice*, Harvard University Press, Cambridge, 1971, p.75-83.

Kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal juga didukung oleh teori utilitarianisme. Berdasarkan pertimbangan manfaat kolektif, perekrutan tenaga kerja lokal membawa tiga lapisan manfaat. Pertama, manfaat langsung berupa meningkatnya kesempatan kerja dan pendapatan keluarga. Kedua, manfaat menengah berupa penguatan konsumsi domestik, efek berganda ekonomi lokal, dan stabilitas sosial. Ketiga, manfaat jangka panjang berupa peningkatan keterampilan, produktivitas, dan daya saing tenaga kerja nasional. Artinya, kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal menghasilkan utilitas sosial yang sejalan dengan prinsip kebahagiaan terbesar bagi jumlah orang yang terbesar<sup>36</sup>.

Perspektif komunitarianisme juga dapat digunakan sebagai dasar dalam melihat dimensi sosial dari kebijakan ini. Pembangunan tidak hanya diukur dari pertumbuhan ekonomi, tetapi juga dari keterlibatan komunitas dalam proses pembangunan. Dengan memberi prioritas kepada tenaga kerja lokal, kebijakan ini menjaga kesinambungan identitas sosial, memperkuat ikatan komunitas, dan memastikan bahwa pembangunan tidak mengabaikan kepentingan masyarakat di wilayah terdampak<sup>37,38</sup>.

Kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal merupakan manifestasi keadilan sosial yang bersifat substantif, bukan sekadar formal. Negara menjalankan fungsi moralnya dengan memberi ruang bagi masyarakat lokal untuk menikmati manfaat ekonomi secara adil. Secara utilitarian, kebijakan ini juga memenuhi prinsip kemanfaatan tertinggi bagi masyarakat luas melalui terciptanya stabilitas sosial, peningkatan kesejahteraan kolektif, dan penguatan daya saing tenaga kerja nasional. Kewajiban ini juga mempertegas bahwa pembangunan ekonomi harus berpijak pada nilai kebersamaan dan tanggung jawab sosial, di mana partisipasi komunitas lokal menjadi bagian integral dari keberlanjutan pembangunan. Artinya, kebijakan perekrutan tenaga kerja lokal tidak hanya sah secara yuridis, tetapi juga berakar kuat secara moral dan filosofis sebagai instrumen negara untuk mewujudkan keadilan sosial yang inklusif dan berkelanjutan.

---

<sup>36</sup> J. Bentham dan J. S. Mill, *The Utilitarians*, Anchor Books, New York, NY, 1998, p.304-307.

<sup>37</sup> A. MacIntyre, *After Virtue: A Study In Moral Theory*, University of Notre Dame Press, Notre Dame, 1984, p.107.

<sup>38</sup> M. J. Sandel, *Liberalism And The Limits Of Justice*, Cambridge University Press, Cambridge, 1982, p.459-467

### **3. Kedudukan Sosiologis**

Kedudukan sosiologis pada kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal lahir dari realitas ketegangan antara kepentingan investasi dan kepentingan masyarakat. Kehadiran perusahaan besar sering kali memunculkan keresahan sosial ketika tenaga kerja dari luar daerah lebih banyak direkrut dibandingkan masyarakat setempat. Ketidakadilan akses tersebut berpotensi memicu ketegangan sosial, mengurangi legitimasi perusahaan, dan melemahkan dukungan masyarakat terhadap pembangunan<sup>39</sup>.

Perekrutan tenaga kerja lokal berfungsi sebagai mekanisme legitimasi sosial. Perusahaan yang merekrut masyarakat sekitar memperoleh penerimaan sosial lebih tinggi karena dianggap memberi manfaat langsung. Legitimasi ini penting bagi keberlanjutan usaha, karena stabilitas sosial merupakan prasyarat kelancaran investasi. Dengan demikian, kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal tidak hanya memiliki dasar hukum, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen integrasi sosial<sup>40</sup>.

Prioritas perekrutan tenaga kerja lokal merupakan wujud tanggung jawab negara dalam menjamin hak warga atas pekerjaan yang layak sekaligus upaya mengurangi pengangguran dan pemerataan manfaat pembangunan. Namun, kebijakan afirmatif ini tidak boleh berhenti pada kewajiban administratif semata, karena dampaknya hanya bersifat jangka pendek dan berisiko menciptakan ketergantungan. Diperlukan strategi jangka panjang melalui penguatan pendidikan, pelatihan vokasional, dan sertifikasi keterampilan agar tenaga kerja lokal memiliki daya saing sesuai kebutuhan industri. Dengan demikian, perekrutan tenaga kerja lokal tidak dilakukan karena keterpaksaan regulasi, tetapi karena kompetensi mereka memenuhi standar industri. Sinergi antara ketegangan hukum dan pembangunan kualitas sumber daya manusia akan menekan pengangguran sekaligus menciptakan tenaga kerja daerah yang kompeten, berdaya saing global, dan menjadi pilihan rasional bagi perusahaan.

---

<sup>39</sup> Petra Mahy, *Indonesia's Omnibus Law on Job Creation: Legal Hierarchy and Responses to Judicial Review in the Labour Cluster of Amendments*, *Asian Journal of Comparative Law*, Vol.17, No.1 (Juli 2022), p.51-75.

<sup>40</sup> Mark C. Suchman, *Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches*, *Academy of Management Review*, Vol.20, No.3 (Juli 1995), p.571-610.

#### **4. Sanksi Ketidapatuhan Perusahaan terhadap Kewajiban Perekrutan Tenaga Kerja Lokal**

Penerapan sanksi terhadap perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal merupakan instrumen hukum yang diperlukan untuk menjamin kepatuhan. Norma hukum yang mengatur hubungan kerja sudah menyediakan ruang bagi sanksi administratif dan pidana, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003; Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023). Kewenangan pembentukan peraturan daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah memberikan legitimasi bagi pemerintah daerah untuk merumuskan sanksi yang berkaitan dengan kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal.<sup>41</sup>

Sanksi administratif merupakan instrumen utama untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap kebijakan perekrutan tenaga kerja lokal, meliputi teguran tertulis, denda, pembekuan izin, dan pencabutan izin usaha. Jenis sanksi ini berfungsi sebagai korektif yang mendorong perusahaan menjalankan kewajibannya, sekaligus menjamin manfaat pembangunan dinikmati oleh masyarakat sekitar. Pendekatan filosofis dan utilitarian mendukung penerapannya, karena sanksi membantu mewujudkan keadilan distributif dan utilitas kolektif.<sup>42,43</sup> Pendekatan komunitarian menekankan perlindungan komunitas dan legitimasi sosial perusahaan<sup>44,45,46</sup>, sementara analisis sosiologis menunjukkan bahwa mekanisme pengawasan dan sanksi yang jelas meningkatkan keterlibatan tenaga kerja lokal dan mencegah ketegangan sosial.<sup>47,48</sup>

---

<sup>41</sup> Indonesia, *Undang-Undang tentang Pemerintahan Daerah*, UU No. 23 Tahun 2014, LN Tahun 2014 No. 244, TLN No.5587.

<sup>42</sup> J. Rawls, *A Theory of Justice*.

<sup>43</sup> J. Bentham dan J. S. Mill, *The Utilitarians*.

<sup>44</sup> I. A. MacIntyre, *After virtue: A Study In Moral Theory*.

<sup>45</sup> M. J. Sandel, *Liberalism And The Limits Of Justice*.

<sup>46</sup> Mark C. Suchman, *Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches*.

<sup>47</sup> Petra Mahy, *Indonesia's Omnibus Law on Job Creation: Legal Hierarchy and Responses to Judicial Review in the Labour Cluster of Amendments*.

<sup>48</sup> Oscar Fernando dan Lili Yan Ing, *Indonesia's Local Content Requirements: An Assessment on Consistency with Free Trade Agreement Commitments*.

Kedua, sanksi kontraktual yang bersumber dari kesepakatan antara pemerintah daerah dan perusahaan sebagaimana tercermin dalam kerja sama Pemerintah Kota Surabaya dan PT Pakuwon Jati pada tahun 2023. Klausul kontraktual memungkinkan penegakan kewajiban melalui pemutusan kerja sama atau penambahan beban tanggung jawab sosial apabila perusahaan tidak memenuhi ketentuan perekrutan tenaga kerja lokal.

Kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal di Brasil menuntut penerapan sanksi yang tegas agar kebijakan tidak berhenti pada tataran normatif. Pemerintah menerapkan prinsip *local content* dalam proyek-proyek strategis seperti minyak, gas, dan infrastruktur maritim, yang mewajibkan perusahaan melibatkan tenaga kerja lokal dan pemasok domestik sebagai syarat dalam kontrak dengan badan usaha milik negara seperti Petrobras maupun proyek yang memperoleh insentif fiskal. Berdasarkan *Law No. 15.075/2024* dan peraturan pelaksanaannya, tingkat kandungan lokal yang mencakup barang, jasa, dan tenaga kerja menjadi indikator utama evaluasi kepatuhan, dan perusahaan yang tidak memenuhi persyaratan dapat dikenai sanksi administratif, kehilangan hak atas insentif pajak, atau pembatasan dalam proses tender berikutnya.

Aturan tersebut dilengkapi dengan mekanisme pengawasan melalui sertifikasi kandungan dalam negeri (*Local Content Certification*) yang dilakukan oleh lembaga independen terakreditasi. Sertifikasi ini berfungsi menilai tingkat kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan penggunaan tenaga kerja dan sumber daya lokal. Hasil sertifikasi menjadi dasar bagi pemerintah dalam menentukan kelayakan perusahaan untuk mempertahankan izin operasi maupun berpartisipasi dalam proyek-proyek pemerintah.

Vietnam menerapkan sistem pengawasan kepatuhan yang erat kaitannya dengan perizinan usaha, meskipun tidak memiliki mekanisme tunggal yang secara otomatis menghubungkan setiap pelanggaran dengan pencabutan izin. Berdasarkan *Law on Investment No. 61/2020/QH14*<sup>49</sup> dan *Law on Enterprises No. 59/2020/QH14*<sup>50</sup>, otoritas berwenang dapat menolak, menangguhkan, atau mencabut *Investment Registration Certificate (IRC)* maupun *Enterprise Registration Certificate (ERC)* apabila perusahaan melanggar ketentuan investasi,

---

<sup>49</sup> Law on Investment No. 61/2020/QH14.

<sup>50</sup> Law on Enterprises No. 59/2020/QH14.

tidak memenuhi kondisi izin, atau melakukan pelanggaran serius terhadap hukum nasional.

Penegakan kepatuhan di Vietnam diatur melalui *Decree No. 98/2020/ND-CP*<sup>51</sup> tentang sanksi administratif di bidang perdagangan dan investasi, yang memungkinkan penerapan berbagai jenis sanksi, termasuk denda administratif, pembekuan operasi sementara, penangguhan izin usaha, dan pencabutan izin usaha. Sistem ini memberikan fleksibilitas kepada otoritas untuk menindak pelanggaran sesuai tingkat keseriusan dan dampaknya terhadap hukum nasional, sekaligus memastikan perusahaan mematuhi regulasi investasi dan kewajiban ketenagakerjaan.

India menerapkan aturan wajib bagi perusahaan untuk mempekerjakan penduduk setempat dalam persentase tertentu. Andhra Pradesh melalui *Employment of Local Candidates in Industries/Factories Act, 2019* mewajibkan 75% posisi diisi oleh tenaga kerja lokal. Karnataka mengesahkan rancangan undang-undang yang mewajibkan 50–70% pekerjaan diberikan kepada warga setempat. Pengaitan izin usaha dengan kewajiban *local content* merupakan salah satu instrumen yang efektif pada negara berkembang karena perusahaan tidak dapat mengabaikan risiko hilangnya legalitas operasi<sup>52,53</sup>. Kondisi Indonesia, khususnya Surabaya, masih menunjukkan kelemahan dalam daya paksa sanksi ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya menegaskan prinsip kesetaraan kesempatan kerja, sementara Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 memberi kewenangan daerah untuk mengatur urusan ketenagakerjaan sesuai kebutuhan lokal.

Mengacu pada praktik itu, Pemerintah Kota Surabaya perlu memberlakukan sanksi tegas sebagai mekanisme korektif dan pencegahan bagi perusahaan yang melanggar kewajiban atas perekrutan tenaga kerja lokal. Dasar hukum yang mendukung penerapan sanksi ini meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

---

<sup>51</sup> Decree No. 98/2020/ND-CP.

<sup>52</sup> Lise Johnson, *Space for Local Content Policies and Strategies*, Paper, Columbia Center on Sustainable Investment (CCSI), 2016, p.36.

<sup>53</sup> Lisa Bruttel, Tim Friehe dan Lennart Rehm, *Legal Compliance and Detection Avoidance: Results on the Impact of Different Law-Enforcement Designs*, Review of Law and Economics, Vol.21, No.2 (Juli 2025), p.157-197.

tentang Ketenagakerjaan beserta perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yang menekankan prioritas penggunaan tenaga kerja dalam negeri. Hal ini sebagai mitigasi perusahaan tidak mengabaikan kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal dan bermanfaat bagi masyarakat sekitar.

Sanksi administratif merupakan instrumen utama untuk menjamin kepatuhan perusahaan. Bentuknya meliputi teguran tertulis, denda, pembekuan, dan pencabutan izin usaha. Sanksi ini berfungsi sebagai korektif yang mendorong perusahaan menjalankan kewajibannya sekaligus memastikan manfaat pembangunan ekonomi dinikmati masyarakat lokal. Pendekatan filosofis dan utilitarian menjustifikasi penerapan sanksi ini karena membantu mewujudkan keadilan distributif dan meningkatkan utilitas kolektif, sementara pendekatan komunitarian menekankan perlindungan komunitas dan legitimasi sosial perusahaan. Analisis sosiologis menunjukkan bahwa mekanisme pengawasan dan sanksi yang jelas meningkatkan keterlibatan tenaga kerja lokal serta mencegah ketegangan sosial akibat marginalisasi masyarakat.

Selain sanksi administratif, sanksi kontraktual yang bersumber dari kesepakatan antara pemerintah daerah dan perusahaan juga menjadi instrumen efektif. Sebagai contoh, kerja sama Pemerintah Kota Surabaya dengan PT Pakuwon Jati pada 2023 mencakup klausul yang memungkinkan penegakan kewajiban melalui pemutusan kerja sama atau penambahan tanggung jawab sosial apabila perusahaan tidak memenuhi ketentuan perekrutan tenaga kerja lokal. Pendekatan kontraktual ini memberikan fleksibilitas hukum sekaligus kepastian bagi pemerintah dalam menindak pelanggaran.

Pengalaman internasional memperkuat justifikasi penerapan sanksi. Di Brasil, perusahaan diwajibkan mengikuti *Local Content Certification* dalam proyek strategis dan dapat dikenai sanksi administratif atau kehilangan hak insentif jika tidak memenuhi ketentuan. Vietnam menerapkan *Decree No. 98/2020/ND-CP*, yang memungkinkan penindakan berupa denda, pembekuan, penangguhan, atau pencabutan izin usaha, sementara di India beberapa negara bagian menetapkan kuota tenaga kerja lokal dan memberikan prioritas pengadaan pemerintah bagi perusahaan yang patuh.

Kebijakan perekrutan tenaga kerja lokal dapat menjadi instrumen akuntabel dan efektif yang memberikan manfaat nyata bagi masyarakat serta memperkuat legitimasi sosial pemerintah dan keterlibatan sektor swasta melalui kombinasi sanksi administratif dan kontraktual yang terukur, diawasi transparan, dan didukung insentif

### **C. PENUTUP**

1. Kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal memiliki dasar hukum yang kuat dalam sistem hukum nasional dan dapat diterapkan secara sah di tingkat daerah, termasuk di Kota Surabaya. Legitimasi normatif kebijakan ini bersumber dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Ketentuan tersebut memberikan ruang bagi pemerintah daerah, seperti Pemerintah Kota Surabaya, untuk merumuskan regulasi lokal yang mewajibkan perusahaan memprioritaskan tenaga kerja setempat melalui peraturan daerah, dokumen perizinan, atau perjanjian kerja sama. Sepanjang dilaksanakan secara konsisten dan tidak diskriminatif, kebijakan afirmatif ini sah menurut hukum nasional maupun komitmen internasional Indonesia.
2. Secara filosofis, kebijakan perekrutan tenaga kerja lokal di Surabaya dapat dibenarkan sebagai bentuk keadilan distributif dan utilitas sosial. Berdasarkan teori keadilan John Rawls dan utilitarianisme, perlakuan khusus bagi masyarakat lokal yang rentan kalah bersaing dalam pasar kerja merupakan langkah moral yang adil karena memberikan manfaat lebih besar bagi kelompok lemah. Pemberdayaan tenaga kerja lokal di Surabaya bukan hanya menekan angka pengangguran, tetapi juga memperkuat stabilitas sosial, identitas komunitas, dan kemandirian ekonomi daerah. Dengan demikian, kebijakan afirmatif ini sejalan dengan prinsip keadilan sosial yang diamanatkan konstitusi serta mendukung pemerataan hasil pembangunan di tingkat kota.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Arriola, Christine, dkk.. 2024. *Towards Demystifying Trade Dependencies*. (Paris: OECD Publishing).
- Bentham, J. dan J. S. Mill. 1998. *The utilitarians*. (New York, NY: Anchor Books).
- Ing, Lili Yan dan Rui Zhang. 2023. *Quantifying The Impacts Of Local Content Requirements: An Analysis on Indonesia*. (New York: Routledge).
- MacIntyre, A.. 1984. *After Virtue: A Study In Moral Theory*. (Notre Dame: University of Notre Dame Press).
- Negara, Siwage Dharma. 2017. *Assessing The Impact Of Local Content Requirements On Indonesia's Manufacturing, The Indonesian Economy: Trade and Industrial Policies*. (London & New York: Routledge).
- Rawls, J.. 1971. *A Theory of Justice*. (Cambridge: Harvard University Press).
- Sandel, M. J.. 1982. *Liberalism And The Limits Of Justice*. (Cambridge: Cambridge University Press).
- Yoong, Pui Shen dan Frederico Gil Sander. 2020. *Structural Transformation and Labor Productivity in Indonesia*. (Washington, DC: World Bank).

### Publikasi

- Baidhowah, Adfin. *Explaining Decentralization Performance in Indonesia: Member of Parliament Decision, Political Networks, and Constitution Amendment*. Jurnal Bina Praja. Vol.14. No.1 (April 2022).
- BPS. *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024*. Badan Pusat Statistik. Vol.11. No.84 (Desember 2024).
- Bruttel, Lisa, Tim Friehe dan Lennart Rehm. *Legal Compliance and Detection Avoidance: Results on the Impact of Different Law-Enforcement Designs*. Review of Law and Economics. Vol.21. No.2 (Juli 2025).
- Emumena, D.E.. *Local Content Policy As a Tool for Knowledge Transfer Between Indigenous Oil and Gas Firms and Multinational Oil Companies*. Strategic Journal of Business & Change Management. Vol.10. No.3. (Agustus 2023).
- Fernando, Oscar dan Lili Yan Ing. *Indonesia's Local Content Requirements: An Assessment on Consistency with Free Trade Agreement Commitments*. ERIA Discussion Paper Series. Vol.53. No.420 (Februari 2021).
- Fine, Janice dan Jenn Round. *Governing for Worker Power: Worker Centers Lead the Way on Labor Law Enforcement*. New Labor Forum. Vol.33. No.1 (April 2024).
- Ikechukwu, Jude, Brendan Eketete dan Eluu Jackson. *Assessment of Local Content Development and Its Impact on Nigeria's Oil and Gas Industry Post COVID-19*. Global Research Journal of Management and Social Sciences (GRJMSS). Vol.15. No.12 (Desember 2024).
- Jacobs, Ken, Rebecca Smith dan Justin McBride. *State and Local Policies and Sectoral Labor Standards: From Individual Rights to Collective Power*. ILR Review. Vol.74. No.5 (2021).
- Losari, J. J.. *Compliance Analysis of Indonesia's Local Content Requirement Measures: International Trade and Investment Agreement Perspectives*.

- Economic Research Institute for ASEAN and East Asia (ERIA). No.550. (Maret 2025).
- Mahy, Petra. *Indonesia's Omnibus Law on Job Creation: Legal Hierarchy and Responses to Judicial Review in the Labour Cluster of Amendments*. Asian Journal of Comparative Law. Vol.17. No.1 (Juli 2022).
- Martínez, Lina, dan Maria Isabel Zafra. *The Hidden Penalties Of Informal Work: Life-Job Satisfaction And Negative Affect*. Wellbeing, Space and Society. Vol.8 (Juni 2025).
- Matsuura, Toshiyuki, dan Hisamitsu Saito. *Foreign direct investment and labor demand by skill in Indonesian manufacturing firms*. Springer Berlin Heidelberg) Review of World Economics. Vol.159. No.4 (November 2023).
- Mohamed, Btool H., dkk.. *Strategizing Human Development for a Country in Transition from a Resource-Based to a Knowledge-Based Economy*. Sustainability. Vol.13. No.24 (Desember 2021).
- Molepo, Event P., dan André C. Jordaan. *A Causal Analysis Between Exports, Imports And GDP Per Capita In The Southern African Customs Union Countries*. Routledge Journal for Studies in Economics and Econometrics. Vol.48. No.2 (April 2024).
- Muhyiddin, Muhyiddin. *Post COVID-19 Pandemic Employment Challenges and Indonesia's Opportunities to Take Advantage of the Demographic Bonus*. Jurnal Ketenagakerjaan. Vol.18. No.2 (Agustus 2023).
- Nurhayati, Muzdalifah Mei. *The Obligation Of Local Content Requirements (Lcr) Of Power Plant From The Perspective Of The World Trade Organization (WTO)*. Unram Law Review. Vol.7. No.2 (Oktober 2023).
- Satriawan, Dodi. *Overview of Informal Sector Workers Viewed from Education Variables*. The Journal of Indonesia Sustainable Development Planning. Vol.4. No.3 (Desember 2023).
- Simanjuntak, Daniel dan Adirizal Nizar. *Analysis of Local Content Policy Implementation in Company NJH*. IPTEK Journal of Proceedings Series. Vol.1. No.1 (Februari 2021).
- Sitompul, Rislina Febriani, dkk.. *Policy Challenges of Indonesia's Local Content Requirements on Power Generation and Turbine Production Capability*. International Journal of Energy Economics and Policy. Vol.12. No.1 (Januari 2022).
- Sitompul, Rislina Febriani, dkk.. *Policy Challenges of Indonesia's Local Content Requirements on Power Generation and Turbine Production Capability*. International Journal of Energy Economics and Policy. Vol.12. No.1 (Januari 2022).
- Suchman, Mark C.. *Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches*. Academy of Management Review. Vol.20. No.3 (Juli 1995).
- Tsani, Stella, Chrysoula Chitou dan Indra Overland. *Local Content Policies: Knowledge Stock And Future Directions For Research And Policy Making In View Of The Sustainability Agenda*. Environmental Science & Policy. Vol.162. (Desember 2024).
- Warburton, Eve. *Nationalist enclaves: Industrialising The Critical Mineral Boom In Indonesia*. The Extractive Industries and Society. Vol.20. No.1 (Desember 2024).

### **Karya Ilmiah**

Johnson, Lise. 2016. *Space for Local Content Policies and Strategies*. Paper. Kolombia: Columbia Center on Sustainable Investment (CCSI).

### **Website**

BPS. diakses dari <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/11/06/2002/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-32-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-18-juta-rupiah-per-bulan>. BPS. diakses pada 18 Oktober 2025.

EITI. *Indonesia*. diakses dari <https://eiti.org/countries/indonesia?>. diakses pada 18 Oktober 2025.

Trading Economics. *Indonesia - Tingkat Pengangguran*, diakses dari <https://id.tradingeconomics.com/indonesia/unemployment-rate>. diakses pada 18 Oktober 2025.

### **Sumber Hukum**

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 166. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 63.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.

Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 63. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 63.

Brazil Law No. 15.075/2024.

Vietnam Law on Enterprises No. 59/2020/QH14.

Vietnam Law on Investment No. 61/2020/QH14.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.