

## Dinamika penerapan manajemen SDM internasional terhadap TKA asal Tiongkok di Kalimantan Barat

Aris Mudiandyah<sup>1</sup>, Suyanto<sup>2</sup>, Raden Firra Farhanah<sup>3</sup>, Muhammad Reno Hartono<sup>4</sup>, Nurhaeni Sikki<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Sangga Buana YPKP

email: <sup>1</sup>[amudiansyah55@gmail.com](mailto:amudiansyah55@gmail.com), <sup>2</sup>[ryansuyanto1986@gmail.com](mailto:ryansuyanto1986@gmail.com), <sup>3</sup>[firrafarhanah9@gmail.com](mailto:firrafarhanah9@gmail.com),

<sup>4</sup>[reno09071998@gmail.com](mailto:reno09071998@gmail.com), <sup>5</sup>[nurhaeni.sikki@usbypkp.ac.id](mailto:nurhaeni.sikki@usbypkp.ac.id)

### Info Artikel :

Diterima :

15 Mei 2025

Disetujui :

5 Juni 2025

Dipublikasikan :

25 Juni 2025

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dinamika MSDM Internasional terhadap TKA asal Tiongkok di Kalimantan Barat dan implikasinya. Menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan kajian literatur. Data yang dikumpulkan bersumber dari berita daring rentang tahun 2016-2025, diklasifikasikan berdasarkan isu, lokasi, dan pihak yang terlibat. Hasil penelitian menunjukkan praktik MSDM Internasional masih didominasi pendekatan *ethnocentric*, lemahnya kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, minimnya transfer pengetahuan, serta konflik sosial yang berulang, mengindikasikan bahwa adanya kesenjangan antara praktik MSDM internasional dan implementasinya di lapangan. Diperlukan pendekatan MSDM yang lebih adaptif, berbasis lokalitas, dan berorientasi pada pembangunan berkelanjutan untuk memastikan integrasi TKA yang etis dan produktif di daerah.

**Kata kunci:** Manajemen, MSDM Internasional, TKA Tiongkok.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the dynamics of International Human Resource Management (IHRM) concerning Chinese foreign workers (TKA) in West Kalimantan and its implications. A qualitative method with a literature review approach was employed. Data were collected from online news sources spanning 2016–2025 and classified based on issues, locations, and involved parties. The findings indicate that IHRM practices are still dominated by an ethnocentric approach, weak compliance with labor regulations, minimal knowledge transfer, and recurring social conflicts. These issues highlight a significant gap between IHRM theory and its practical implementation. A more adaptive, locality-based, and sustainability-oriented HRM approach is needed to ensure ethical and productive integration of foreign workers in the region.*

**Keywords:** Manajemen, MSDM Internasional, TKA Tiongkok.



©2025 Aris Mudiandyah, Suyanto, Raden Firra Farhanah, Muhammad Reno Hartono, Nurhaeni Sikki. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Globalisasi ekonomi dan meningkatnya investasi asing langsung telah mendorong mobilitas tenaga kerja lintas negara secara masif. Salah satu dampak konkret dari fenomena ini adalah meningkatnya jumlah tenaga kerja asing (TKA), terutama dari Tiongkok, di beberapa wilayah Indonesia, termasuk Kalimantan Barat. Keberadaan mereka banyak ditemukan dalam sektor strategis seperti pertambangan, smelter, pembangkit listrik, dan proyek infrastruktur yang sebagian besar dijalankan melalui kerja sama perusahaan asal Tiongkok atau perusahaan dengan orientasi ekspor berbasis modal asing. Secara normatif, kehadiran TKA diharapkan membawa dampak positif bagi pengembangan SDM lokal melalui alih teknologi, peningkatan keahlian, dan transfer praktik kerja global, serta memperkuat daya saing perusahaan melalui strategi manajemen sumber daya manusia internasional (MSDM Internasional). Namun demikian, berbagai dinamika di lapangan menunjukkan permasalahan yang kompleks, mulai dari pelanggaran izin kerja, ketidaksesuaian jabatan dengan dokumen, konflik sosial, hingga praktik eksploitasi sumber daya alam dan pelanggaran hak-hak pekerja. Hal ini mengindikasikan adanya tantangan serius dalam penerapan prinsip-prinsip MSDM Internasional, khususnya dalam aspek legalitas, etika, dan pengelolaan keberagaman budaya.

Sejumlah literatur telah mengkaji MSDM Internasional dari berbagai perspektif. Downling (Barsah, 2022) menekankan pentingnya pendekatan lintas budaya dalam pengelolaan SDM global,

sedangkan Setyawasih et al. (2023) menyoroiti kompleksitas hubungan kerja, ekonomi, politik, dan hukum antarnegara. Fan et al. (2021) bahkan mengelompokkan fokus MSDM Internasional ke dalam tiga ranah utama: manajemen ekspatriat, modal manusia global, serta kebijakan dan praktik HR lintas negara. Model strategi penempatan seperti EPRG Perlmutter (Zeeman, 2025) dan pendekatan berbasis kompetensi dari Caligiuri et al. (2009) juga menunjukkan bahwa penempatan SDM lintas negara harus mempertimbangkan tidak hanya struktur organisasi dan strategi bisnis global, tetapi juga kesiapan budaya dan psikologis kandidat. Di sisi lain, dimensi budaya nasional seperti yang dikembangkan oleh Hofstede (Agodzo, 2015; Ariffin, 2020) juga mempengaruhi dinamika kerja di lingkungan multinasional, termasuk potensi gesekan antara budaya kolektivistik Indonesia dan budaya individualistik TKA Tiongkok. Tak kalah penting, regulasi ketenagakerjaan asing di Indonesia melalui UU No. 13 Tahun 2003, Perpres No. 20 Tahun 2018, dan Permenaker No. 8 Tahun 2021 telah menetapkan koridor hukum yang jelas terkait penempatan TKA, namun dalam praktiknya masih ditemukan celah implementatif. Dalam konteks keunggulan bersaing perusahaan, MSDM Internasional menjadi instrumen penting yang strategis dan krusial jika mengacu pada strategi Porter (1985), MSDM internasional berperan penting dalam mendukung pencapaian keunggulan biaya, diferensiasi produk, maupun fokus pasar secara efektif (Darmadi, 2022).

Meski demikian, kajian-kajian tersebut masih terbatas pada pendekatan konseptual atau skala perusahaan multinasional besar, sehingga belum banyak membahas secara spesifik dinamika keberadaan TKA Tiongkok dalam konteks lokal seperti Kalimantan Barat. Gap inilah yang coba dijawab oleh studi ini dengan mengangkat fenomena ketenagakerjaan TKA asal Tiongkok dari perspektif MSDM Internasional berbasis kajian literatur media dan regulasi nasional. Penelitian ini memiliki nilai kebaruan karena mengintegrasikan pendekatan teoritis MSDM Internasional dengan realitas lokal yang sarat dinamika sosial, hukum, dan budaya, serta menyoroiti bagaimana praktik HRM Global berdampak pada keunggulan bersaing perusahaan dalam konteks daerah.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dinamika ketenagakerjaan TKA asal Tiongkok di Kalimantan Barat dalam kerangka MSDM Internasional serta mengkaji implikasinya terhadap praktik HRM global dan keunggulan bersaing perusahaan. Diharapkan hasil kajian ini dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan dan strategi MSDM global di Indonesia.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian literatur, berfokus pada analisis informasi sekunder dari media daring terpercaya terkait keberadaan Tenaga Kerja Asing (TKA) asal Tiongkok di Kalimantan Barat. Data dikumpulkan melalui studi dokumentasi dengan menelusuri berita daring periode 2016–2025, yang kemudian diklasifikasikan berdasarkan jenis isu, lokasi, dan aktor yang terlibat.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis isi, dimulai dengan proses *coding*, klasifikasi isu, hingga interpretasi berdasarkan teori MSDM Internasional dan regulasi ketenagakerjaan Indonesia. Untuk meningkatkan validitas, dilakukan triangulasi sumber dan referensi silang antar berita dan literatur. Keterbatasan penelitian ini adalah penggunaan data sekunder dan fokus geografis terbatas pada Kalimantan Barat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pencarian data dari 26 berita daring yang dikumpulkan dari tahun 2016 hingga 2025, ditemukan sejumlah tema dominan terkait keberadaan TKA asal Tiongkok di Kalimantan Barat. Untuk memudahkan analisis dan menghindari generalisasi, isu-isu tersebut diklasifikasikan secara tematis ke dalam beberapa kategori utama: (1) Pelanggaran administratif dalam penempatan dan perizinan TKA, (2) konflik sosial dan resistensi masyarakat, (3) Ketimpangan dalam praktik MSDM Internasional. Ringkasan sebaran isu dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1 Hasil Pencarian Berita Daring Rentang Tahun 2016 – 2025**

No	Isu Utama	Jumlah Berita	Kasus / Lokasi
1	Pelanggaran izin kerja / dokumen	9	PT WHW (2017), PT Conch (2020), PT SPM (2024)

No	Isu Utama	Jumlah Berita	Kasus / Lokasi
2	Ketidaksesuaian jabatan dalam dokumen	2	PT BBJ (2018), Ketapang (2016)
3	Konflik sosial dan penolakan masyarakat	6	Ketapang, PLTU 3 Parit Baru, PT SRM
4	Gaji tidak dibayar/eksploitasi pekerja	2	PT SRM (2022), tambang emas (2022)
5	Aktivitas ilegal/dugaan kriminalitas	3	Kubu Raya, Ketapang (2024)
6	Upaya pelatihan atau adaptasi budaya	1	Disperindagnaker Mempawah (2023)
7	Ketimpangan jumlah vs tenaga kerja lokal	4	PT BAI, PT WHW, smelter bauksit (2016–2024)

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Tabel 1 di atas memberikan gambaran awal mengenai pola isu yang ditemukan dan menjadi dasar untuk pembahasan lebih lanjut berdasarkan isu utama.

### **Pelanggaran Administratif dan Kepatuhan Regulasi**

Sebanyak 11 dari 26 berita daring yang dianalisis mengindikasikan adanya pelanggaran administratif dalam penempatan TKA, baik berupa jabatan fiktif, ketidaksesuaian jabatan dengan dokumen, hingga tidak adanya Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Dalam salah satu kasus, seorang TKA terdaftar sebagai manajer produksi, namun di lapangan bekerja sebagai Koki (Gelora News, 2018). Praktik seperti ini mencerminkan adanya manipulasi administratif dan penghindaran kewajiban hukum yang seharusnya menjadi dasar legitimasi operasional TKA di Indonesia. Khususnya Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan TKA dan Permenaker No. 8 Tahun 2021 tentang jabatan-jabatan tertentu yang dapat diisi TKA. Hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan ketenagakerjaan oleh pihak berwenang belum berjalan efektif dan menunjukkan kesenjangan antara regulasi formal dan praktik aktual di lapangan.

Menurut Mariska et al. (2024), kepatuhan terhadap regulasi negara tuan rumah merupakan elemen penting yang sangat fundamental dalam kerangka MSDM Internasional. Ketika perusahaan multi nasional mengabaikan hukum lokal, mereka tidak hanya menciptakan ketimpangan struktural dalam pasar tenaga kerja tetapi juga memperburuk hubungan industrial yang semestinya bersifat kolaboratif dan saling percaya. Dukungan empiris terhadap hal ini juga ditemukan dalam studi Pakpahan et al. (2024), yang menyimpulkan bahwa efektifitas pengawasan TKA masih rendah akibat kurangnya tenaga pengawas dan kelemahan koordinasi antar lembaga termasuk Disnaker, Imigrasi, dan Pemerintah Daerah. Sejalan dengan itu Suryawati & Surata (2016), dalam studi kasus di Bali menemukan bahwa kurangnya sinkronisasi antara Imigrasi dan Disnaker juga menjadi penghambat utama dalam menegakkan isin kerja TKA, terutama terkait perpanjangan IMTA dan validasi data pekerja asing.

Fenomena tersebut sejalan dengan kajian Juaningsih et al. (2020), yang menyatakan bahwa meskipun sudah ada regulasi seperti UU No 13 Tahun 2003 dan Perpres No. 20 Tahun 2018, kontrol dan pengawasan terhadap TKA masih belum berjalan secara efektif karena belum ada mekanisme pengawasan yang sistematis dan terintegrasi, sehingga memungkinkan terjadinya manipulasi izin kerja dalam praktik di lapangan.

Ketidakpatuhan ini juga berdampak langsung pada persepsi masyarakat terhadap kehadiran TKA. Ketika masyarakat menyaksikan pelanggaran administratif dan tidak adanya proses rekrutmen yang transparan, maka legitimasi sosial terhadap perusahaan akan menurun, yang pada akhirnya meningkatkan risiko terjadinya konflik sosial. Pada daerah Kalimantan Barat, yang merupakan daerah dengan tingkat pengawasan yang rendah dan keterbatasan SDM pengawas, praktik-praktik seperti ini rentan dan dapat terus berlangsung jika tidak ada upaya perbaikan yang sistematis dan solutif.

### **Konflik Sosial dan Resistensi Masyarakat Lokal**

Sebanyak 6 sumber berita mengangkat konflik sosial keberadaan TKA, yang terjadi di Ketapang, PLTU 3 Parit Baru dan PT. SRM. Dalam salah satu kasus di Ketapang, masyarakat secara

terbuka menolak kehadiran TKA dan melakukan aksi pengusiran akibat pelanggaran kesepakatan kerja (Yulizar, 2020). Menurut Afriyanti et al. (2022), dalam studi tentang persepsi masyarakat lokal terhadap keberadaan TKA di PT WHW Ketapang menemukan bahwa eksekusi terhadap lingkungan seperti pencemaran dan penggunaan jalan umum, serta ketidakpastian jumlah TKA, menjadi faktor utama memicu aksi penolakan tersebut.

Masuknya tenaga kerja asing tanpa strategi komunikasi budaya dan pendekatan sosial yang kuat dapat menciptakan fragmentasi sosial yang menimbulkan ketegangan di tengah masyarakat. Nofrianti et al. (2024), juga menekankan bahwa dalam masyarakat multikultural, ketidaksetaraan ekonomi dan perbedaan identitas etnis menjadi faktor krusial penyebab konflik horizontal. Studi ini menemukan bahwa pendidikan multikultural dan dialog antarbudaya terbukti efektif dalam membentuk integrasi sosial dan meredakan potensi konflik.

Pada daerah Kalimantan Barat, fenomena ini mempertegas bahwa minimnya dukungan intervensi kultural dan sosial dari perusahaan meningkatkan resistensi masyarakat lokal. Strategi manajemen sumber daya manusia Internasional harus melengkapi aspek teknis dengan strategi komunikasi budaya, misal melalui CSR berbasis lokal wisdom ataupun dengan memberikan edukasi kepada masyarakat setempat.

Dengan demikian, konflik sosial bukan hanya permasalahan teknis izin atau tentang jumlah TKA, tetapi mencerminkan kegagalan manajemen lintas budaya dan minimnya integrasi sosial. Jika perusahaan ingin menghindari resistensi ini, mereka perlu mengadopsi strategi *polycentric* yang melibatkan masyarakat dalam perumusan kebijakan operasional dan pengawasan sosial budaya.

### **Ketimpangan Praktik MSDM Internasional dan Strategi Penempatan TKA**

Keseluruhan sumber berita yang dianalisis menunjukkan dominasi pendekatan *ethnocentric*, dimana perusahaan lebih mengutamakan tenaga kerja dari negara asal investor yaitu Tiongkok untuk mengisi berbagai macam posisi, termasuk pekerjaan operasional yang sesungguhnya dapat diisi oleh tenaga kerja lokal. Strategi ini bertentangan dengan model MSDM Internasional berbasis *polycentric* dan *geocentric*, yang justru mendukung integrasi tenaga kerja lokal dalam manajemen operasional serta optimalisasi kompetensi tanpa membatasi asal negara. Sebagaimana data yang diungkap oleh media JPNN mencatat bahwa pada proyek smelter alumina tahap 1 di PT. WHW, terdapat sekitar 3.000 sampai 4.000 TKA Tiongkok yang terlibat (Ragil, 2016). Ini menunjukkan dominasi tenaga kerja asing dalam skala besar di satu wilayah industri tanpa kejelasan kontribusi terhadap penguatan SDM lokal dapat meningkatkan ketimpangan.

Menurut model EPRG, strategi *ethnocentric* mendorong pengambilan keputusan dan budaya korporat "*home country value*" di cabang luar negeri, yang sering kali mengabaikan nilai dan budaya lokal setempat. Hal ini dapat menyebabkan timbulnya fenomena cultural myopia sehingga kesulitan memahami nilai budaya setempat serta mengurangi peluang bagi tenaga kerja lokal. Sebaliknya, pendekatan *polycentric* dan *geocentric* dianggap lebih efektif dalam konteks internasional, karena memberikan ruang bagi otonomi lokal tanpa mengabaikan integrasi global. *Polycentric* mendukung perekrutan warga lokal untuk ditempatkan pada jabatan manajerial, sementara *geocentric* menekankan pada prinsip "*the best person for the job*" tanpa membedakan kewarganegaraan.

### **Minimnya Transfer Pengetahuan dan Adaptasi Budaya**

Dari total 26 sumber berita yang dianalisis, hanya satu yang mencatatkan adanya kegiatan pelatihan Bahasa Indonesia bagi TKA di Mempawah (Susanto, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan MSDM Internasional masih kurang dan cenderung mengabaikan proses integrasi sosial dalam lingkungan kerja multinasional. Rendahnya pelatihan dan adaptasi budaya juga berdampak pada ketidakharmonisan interaksi antara TKA dan tenaga kerja lokal, serta memperburuk resistensi sosial. Minimnya perhatian perusahaan terhadap transfer pengetahuan dan pengembangan kapasitas tenaga kerja lokal, yang sebenarnya diwajibkan dalam regulasi seperti Perpres No. 20 Tahun 2018.

Menurut temuan Rahmatika & Annazah (2020), dalam jurnal ketenagakerjaan, meskipun perusahaan pengguna TKA diwajibkan menunjukkan tenaga kerja pendamping untuk melakukan alih pengetahuan dan teknologi, dalam pengajuan izin RPTKA, pelaksanaan kegiatan pendampingan pun jarang dilakukan secara sistematis atau berkelanjutan. Hubungan antara TKA dan tenaga kerja lokal unjarang disertai dengan rencana transfer kompetensi yang jelas, sehingga kapasitas SDM lokal tidak mengalami peningkatan signifikan.

Layaknya *pipeline* alih keahlian, mekanisme ini seharusnya mencakup pelatihan teknis dan integrasi budaya. Namun, hanya sedikit perusahaan yang menjalankan pelatihan lintas budaya dan program komunikasi antarbudaya secara rutin, studi oleh Maulana & Perkasa (2024), menunjukkan pentingnya strategi adaptasi budaya bagi ekspatriat agar mampu menanggulangi *culture shock* dan membangun interaksi yang harmonis di tempat kerja multikultural.

Ketiadaan program adaptasi budaya ini dapat memperlebar jurang sosial antara TKA dengan pekerja lokal. Fenomena ini berdampak negatif pada solidaritas tim dan produktivitas bersama, karena keragaman budaya yang dibiarkan tanpa mitigasi rentan memicu mis-komunikasi, isolasi sosial, bahkan konflik internal. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan modul pelatihan bahasa dan budaya yang sistematis, disertai pendampingan berkelanjutan, guna memastikan transfer pengetahuan tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mampu membentuk kohesi dalam tim yang multikultural.

### **Implikasi Terhadap Keunggulan Bersaing dan Keberlanjutan Perusahaan**

Kegagalan perusahaan dalam menerapkan prinsip MSDM Internasional dapat berdampak serius terhadap reputasi, stabilitas sosial, dan daya saing jangka panjang. Studi yang dilakukan oleh Amelyawati et al. (2023), menyebutkan bahwa sistem MSDM yang selektif terhadap kesejahteraan sosial dan budaya lokal mampu meningkatkan performa organisasi dan mendukung strategi diferensiasi perusahaan. Sebaliknya, kegagalan ini menciptakan semacam *liability of foreignness* sebuah konsep yang sering dikaitkan dengan biaya reputasi dan sosial saat perusahaan multinasional gagal diserap secara baik oleh komunitas lokal.

Lebih lanjut, penelitian Wardani et al. (2024), dalam jurnal cakrawala akademika menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja yang tidak sensitif pada perbedaan budaya serta ketimpangan perlakuan antara tenaga kerja lokal dan asing menghambat produktivitas dan menurunkan retensi SDM. Mereka menekankan pentingnya pendekatan yang inklusif dan responsif terhadap budaya untuk menjaga stabilitas serta meningkatkan loyalitas karyawan.

Dalam konteks kedaerahan Kalimantan Barat, keberadaan TKA yang dominan tanpa pelibatan budaya lokal dan pelatihan adaptasi sapat memicu ketidakpercayaan publik. Hal ini tidak hanya melemahkan legitimasi perusahaan, tetapi juga membuka ruang bagi konflik sosial, seperti demonstrasi atau penolakan masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan di wilayah investasi strategis perlu mengadopsi sistem MSDM yang tidak hanya legal dan etis, tetapi juga berorientasi pada penguatan SDM lokal, melalui pelibatan komunitas, pelatihan lintas budaya, dan komunikasi terbuka, sebagai fondasi dalam mencaai keunggulan bersaing dan keberlanjutan operasional.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional (MSDM Internasional) di tingkat lokal masih menghadapi berbagai tantangan. Permasalahan utama mencakup dominasi strategi ethnocentric, lemahnya kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, serta minimnya strategi adaptasi budaya dan transfer pengetahuan kepada tenaga kerja lokal. Ketidaksesuaian antara jabatan formal dan fungsi kerja, praktik perekrutan ilegal, serta kurangnya pelatihan lintas budaya menunjukkan kesenjangan antara kebijakan global dan implementasi lokal. Situasi ini turut memicu resistensi sosial di masyarakat akibat ketimpangan kesempatan kerja dan rendahnya transparansi perusahaan. Implikasi dari kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada dinamika ketenagakerjaan, tetapi juga menurunkan produktivitas, reputasi perusahaan, dan menghambat pencapaian keunggulan bersaing yang seharusnya menjadi tujuan utama strategi MSDM global.

Untuk mewujudkan pengelolaan TKA yang adil, legal, dan berkelanjutan, diperlukan penguatan pengawasan terhadap legalitas kerja, jabatan, dan pelatihan TKA oleh pemerintah dan instansi terkait. Perusahaan multinasional perlu mengintegrasikan pendekatan MSDM yang inklusif dengan mengutamakan strategi *polycentric* atau *geocentric*, serta memastikan pelaksanaan program alih keterampilan dan pelatihan budaya bagi tenaga kerja lokal. Selain itu, keterlibatan masyarakat dalam forum dialog sosial perlu difasilitasi guna mencegah konflik dan membangun transparansi. Akhirnya, institusi pendidikan tinggi didorong untuk mengembangkan kajian akademik berbasis lokalitas guna memperkaya literatur MSDM internasional yang kontekstual dengan dinamika sosial dan ketenagakerjaan di daerah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriyanti, D., Hasanah, & Abao, A. S. (2022). Persepsi Masyarakat Lokal Terhadap Keberadaan Tenaga Kerja Asing Asal Tiongkok (Studi Di Pt Well Harvest Winning Alumina Refinery WHW) Kecamatan Kendawangan Kabupaten Ketapang. *Sociologique, Jurnal Ilmu Sosiologi*.
- Agodzo, D. (2015). *Six Approaches to Understanding National Cultures: Hofstede's Cultural Dimensions*. Intercultural Communication (COM).
- Amelyawati, F., Herachwati, N., & Nadia, F. N. D. (2023). Meningkatkan Daya Saing Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 8(1), 22. <https://doi.org/10.28926/briliant.v8i1.1147>
- Ariffin, Z. (2020). Which Dimension of the Hofstede Cultural Value As The Most Determining Predictor to the Differences in Organizational Behavior. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 8(2), 149–163. <https://doi.org/10.20527/jwm.v8i2.45>
- Barsah, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Penerbit Widina Media Utama.
- Caligiuri, P., Tarique, I., & Jacobs, R. (2009). Selection for international assignments. *Human Resource Management Review*, 19(3), 251–262. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.02.001>
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085–092. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Fan, D., Zhu, C. J., Huang, X., & Kumar, V. (2021). Mapping the terrain of international human resource management research over the past fifty years: A bibliographic analysis. *Journal of World Business*, 56(2), 101185. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2020.101185>
- Gelora News. (2018). *Ketahuhan Belanganya, Jabatan TKA Tiongkok Ditulis Manajer Produksi, Padahal Cuma Koki*. Gelora. <https://www.gelora.co/2018/05/ketahuhan-belanganya-jabatan-tka-tiongkok.html>
- Juaningsih, I. N., El Islam, M. S., Khovshov, A., & Hakim, W. (2020). Rekonsepsi Pengawasan Tenaga Kerja Asing Sebagai Eksistensi Kedaulatan Negara. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 17(3), 326. <https://doi.org/10.54629/jli.v17i3.609>
- Mariska, N., Yanti, L., Rafi, I. A., Ibrohim, M., & Hadiati, E. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Global : Tujuan, Ruang Lingkup, Dan Tantangan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Maulana, I., & Perkasa, D. H. (2024). Adaptasi Budaya dan Tantangan Penyesuaian Ekspatriat di Negara Tuan Rumah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 70–79. <https://doi.org/10.71277/rpkctr46>
- Nofrianti, Y., Syamsir, S., Salsabila, T., Alghiffari, H., Yudanur, R. M. Z., & Syahputra, M. A. (2024). Konflik dan Integrasi Sosial dalam Masyarakat Multikultural di Indonesia: Sebuah Studi Literatur. *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, Dan Humaniora*, 2(7), 161–171.
- Pakpahan, E. F., Heriyanti, & Sitompul, M. J. (2024). Efektivitas Pengawasan Pemerintah terhadap Perizinan Tenaga Kerja Asing Menurut UU No. 13 Tahun 2003: Analisis Yuridis Normatif. *Jurisprudensi: Jurnal Ilmu Syariah, Perundang-Undangan Dan Ekonomi Islam*, 16(2), 468–482. <https://doi.org/10.32505/jurisprudensi.v16i2.9237>
- Ragil. (2016). *Duh, Perusahaan Kalbar Pekerjakaan Ribuan Buruh Tiongkok*. Jpnn.Com. <https://m.jpnn.com/news/duh-perusahaan-kalbar-pekerjakaan-ribuan-buruh-tiongkok?page=2>
- Rahmatika, N., & Annazah, N. S. (2020). Alih Pengetahuan Dan Teknologi Melalui Kegiatan Pendampingan Tenaga Kerja Asing (Studi Kasus Di Yogyakarta). *Jurnal Ketenagakerjaan*, 15(1), 27–41.
- Setyawasih, R., Baali, Y., Tobari, Ekopriyono, A., Pasaribu, J. S., Mas'ud, A. A., Abdurohim, Simarmata, N., Ashari, A., & Mose, Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Global*. PT. Global Eksekutif Teknologi.

- Suryawati, K., & Surata, I. N. (2016). Pelaksanaan Pengawasan Keberadaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Buleleng Oleh Kantor Imigrasi Kelas II Singaraja. *Kertha Widya Jurnal Hukum*, 4(1).
- Susanto, E. (2023). *45 TKA Dilatih Berbahasa Indonesia, Disperindagnaker Mempawah Diganjar Penghargaan*. Suara Kalbar.
- Wardani, F. P., Sacha, S., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Sistem Manajemen Kinerja Antara Tenaga Kerja Lokal Dan Asing. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 878–893. <https://doi.org/10.70182/JCA.v1i3.61>
- Yulizar, R. (2020). *Ratusan Warga Usir TKA dari Tempat Penambangan Emas di Ketapang*. Okezone News. <https://news.okezone.com/read/2020/09/20/340/2280710/ratusan-warga-usir-tka-dari-tempat-penambangan-emas-di-ketapang>
- Zeeman, A. (2025). *EPRG Framework (Perlmutter, Wind and Douglas)*. Toolshero.Com. <https://www.toolshero.com/Marketing/Eprg-Framework-Perlmutter/>