

THE IMPACT OF BREXIT ON WORK PERMIT REGULATIONS IN THE UK

DAMPAK BREXIT TERHADAP REGULASI IZIN KERJA DI INGGRIS RAYA

Arghaza Ghafaralli¹, Rizal Budi Santoso²

S1 Perdagangan Internasional, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyatama^{1,2}
arghaza.ghafaralli@widyatama.ac.id¹, budi.santoso@widyatama.ac.id²

ABSTRACT

This study examines the post-Brexit impact on service trade, migrant labor, and labor regulations in the UK. The analysis shows that Brexit has created new barriers in service trade, including stricter regulations and increased non-tariff costs, which affect the competitiveness of international service providers. The reduced access to skilled migrant labor, especially in the healthcare and social care sectors, has contributed to a decline in service quality. Legal and regulatory uncertainty also hinders investment and innovation in the service sector, which impacts the UK's economic growth. Migrant workers face significant challenges due to stricter point-based immigration policies, including the risk of losing rights and protections. Additionally, discrimination and social stigma, especially against female workers, worsen their psychological conditions. These regulations create tension between the labor needs of certain sectors and strict immigration policies, which ultimately affects the attractiveness of foreign investment. This research emphasizes the importance of inclusive policies that are responsive to labor needs and the integration of migrant workers to enhance the UK's competitiveness in the global market and maintain social welfare. Collaborative efforts between the government, civil society, and the private sector are necessary to create a safe and supportive environment for migrant workers, while also restoring the UK's comparative advantage in service trade.

Keywords: *The Impact of Brexit, Work Permit Regulations, UK.*

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji dampak pasca-Brexit terhadap perdagangan jasa, tenaga kerja migran, dan regulasi ketenagakerjaan di Inggris. Hasil analisis menunjukkan bahwa Brexit memunculkan hambatan baru dalam perdagangan jasa, termasuk regulasi yang lebih ketat dan peningkatan biaya non-tarif, yang berdampak pada daya saing penyedia jasa internasional. Penurunan akses terhadap tenaga kerja migran terampil, terutama di sektor kesehatan dan perawatan sosial, berkontribusi pada penurunan kualitas layanan. Ketidakpastian hukum dan regulasi juga menghambat investasi serta inovasi dalam sektor jasa, yang berimplikasi pada pertumbuhan ekonomi Inggris. Pekerja migran menghadapi tantangan signifikan akibat kebijakan imigrasi berbasis poin yang lebih ketat, termasuk risiko kehilangan hak dan perlindungan. Selain itu, diskriminasi dan stigma sosial, terutama terhadap pekerja perempuan, memperburuk kondisi psikologis mereka. Regulasi ini menciptakan ketegangan antara kebutuhan tenaga kerja di sektor tertentu dan kebijakan imigrasi yang ketat, yang pada akhirnya memengaruhi daya tarik investasi asing. Penelitian ini menekankan pentingnya kebijakan yang inklusif dan responsif terhadap kebutuhan tenaga kerja serta integrasi pekerja migran untuk meningkatkan daya saing Inggris di pasar global dan menjaga kesejahteraan sosial. Upaya kolaboratif antara pemerintah, masyarakat sipil, dan sektor swasta diperlukan untuk menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung bagi pekerja migran, sekaligus memulihkan keunggulan komparatif Inggris dalam perdagangan jasa.

Kata Kunci: Dampak Brexit, Regulasi Izin Kerja, Inggris Raya.

PENDAHULUAN

Inggris Raya bergabung dengan Uni Eropa pada tahun 1973. Inggris Raya sepanjang keanggotannya bergabung dalam integrasi ekonomi Uni Eropa sering kali mendapatkan perlakuan yang spesial, mereka menuntut beberapa pengecualian dalam kebijakan Uni Eropa seperti, tetap

menggunakan poundsterling sebagai mata uang negara mereka dan menolak untuk bergabung menjadi area schengen. Polemik Inggris Raya dan Uni Eropa memuncak pada tahun 2015 dibawah pemerintahan saat itu yang dipimpin oleh Perdana Menteri David Cameron, ia memutuskan untuk mengadakan referendum terkait dengan keanggotaan

Inggris Raya di dalam Uni Eropa. Keputusan ini dilakukan karena tekanan dari berbagai pihak utamanya dari partai-partai euroskeptism, hal ini dipicu ketidakpuasan terhadap beberapa kebijakan Uni Eropa terkait dengan kebijakan ekonomi dan isu imigran pada saat itu. Salah satu masalah yang menjadi pertimbangannya adalah ekspansi imigran pada tahun 2015 (James Wallenfeldt, 2024).

Pada saat itu, tercatat sebanyak 1,3 juta imigran mengajukan permohonan suaka di 28 negara anggota Uni Eropa, Norwegia, dan Swiss. Lonjakan permohonan suaka pada tahun 2015 ini menandai arus migrasi tahunan terbesar ke Eropa sejak tahun 1985. Sebagai tanggapan terhadap krisis pengungsi pada tahun 2015, Komisi Eropa mengajukan proposal untuk mereformasi *Common European Assylum System* pada tahun 2016, termasuk undang-undang baru untuk menggantikan Sistem Dublin, yang menetapkan aturan untuk menentukan pembagian pemohon suaka di antara negara-negara Uni Eropa (Connor et al., 2016). Sistem Dublin memberikan beban yang sangat besar pada sejumlah negara UE dengan perbatasan eksternal karena mereka bertanggung jawab untuk memproses sebagian besar klaim suaka, karena mereka adalah negara Uni Eropa pertama yang dimasuki oleh para migran. Inggris relatif terisolasi dari "krisis" ini. Negara ini menerima sedikit permohonan suaka dibandingkan dengan negara-negara Eropa lainnya, karena posisi geografisnya, keputusan untuk tidak ikut serta dalam skema Uni Eropa untuk mendistribusikan pengungsi, serta *Dublin Regulation*, yang menyatakan bahwa negara tempat seorang pencari suaka pertama kali memasuki Uni Eropa biasanya bertanggung jawab untuk memproses klaim mereka (Connor et al., 2016). Pada tahun 2017, Inggris

menerima 35.000 permohonan, dibandingkan dengan 223.000 di Jerman, 129.000 di Italia, dan 99.000 di Prancis. Meskipun demikian, Inggris merasakan dampak dari kegagalan respons kolektif Eropa, yang telah memperkuat partai politik sayap kanan di negara-negara seperti Italia, Polandia, dan Hongaria, serta menimbulkan masalah kemanusiaan yang serius di perbatasan Inggris. (Connor et al, 2016)

Pada referendum yang dilakukan di tahun 2016, 52% pemilih menginginkan untuk Inggris Raya keluar dari Uni Eropa. Permintaan resmi pemerintahan Inggris Raya untuk keluar dari EU pertama kali dilayangkan pada Maret 2017 dibawah perdana menteri Inggris pada saat itu Theresa May. Walaupun Theresa May dipaksa untuk mengundurkan diri dari jabatannya pada Juli 2019 karena terus menerus mengalami kegagalan dalam kesepakatan keluarnya Inggris Raya dari EU. Pada akhirnya Brexit dapat terlaksana dibawah kekuasaan Boris Johnson. Inggris Raya resmi keluar dari Uni Eropa pada 30 Januari 2020. (James Wallenfeldt, 2024).

Dari sudut pandang masyarakat Inggris pendukung Brexit, keberadaan imigran dianggap meningkatkan risiko kriminalitas dan ketidakstabilan ekonomi, politik, dan sosial. Mereka mendukung pembatasan jumlah imigran untuk mempertahankan hak-hak warga negara dan identitas nasional Inggris. Sementara bagi para imigran, Brexit menjadi ancaman serius karena kebijakan yang menyudutkan mereka, ditambah berbagai bentuk ujaran kebencian dan rasisme yang mereka alami. Meski demikian, sebagian masyarakat Inggris menyesali tindakan rasisme tersebut mengingat Inggris adalah negara yang menjunjung tinggi HAM.

Dari sisi regulasi tenaga kerja Inggris sebenarnya mendapatkan keuntungan saat masih menjadi anggota Uni Eropa dimana kebebasan bergerak bagi pekerja, yang merupakan hak fundamental dalam Uni Eropa yang tercantum dalam Pasal 45 *Treaty on the Functioning of the European Union*, yang memberikan akses luas kepada warga negara Uni Eropa untuk bekerja, tinggal, dan menikmati perlakuan setara di negara Uni Eropa lainnya tanpa memerlukan izin kerja. Hak ini tidak hanya meningkatkan mobilitas tenaga kerja, tetapi juga melindungi hak-hak jaminan sosial mereka yang berpindah antarnegara Uni Eropa dan negara di *European Economic Area*. Namun, hak ini dapat dibatasi oleh alasan keamanan, kebijakan publik, dan kesehatan, sehingga memastikan perlindungan kepentingan negara tuan rumah (Free Movement - EU National). Sebelum Brexit, Sebelum Brexit, angka imigrasi ke Inggris berdasarkan estimasi IPS dari ONS mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Pada akhir tahun 2015, jumlah imigran yang masuk mencapai 580.000 orang, sebelum menurun menjadi 515.000 pada akhir tahun 2016. Namun, angka ini kembali meningkat menjadi 563.000 pada tahun 2017, kemudian sedikit menurun menjadi 527.000 pada tahun 2018. Menjelang akhir tahun 2019, jumlah imigrasi kembali naik signifikan hingga mencapai 603.000 orang, menunjukkan tren peningkatan sebelum kebijakan imigrasi Inggris mengalami perubahan akibat Brexit (Sumption, 2024). Setelah Brexit, hukum Uni Eropa mengenai kebebasan bergerak bagi warga negara Uni Eropa berhenti berlaku pada 31 Desember 2020 terhadap warga negara Uni Eropa di Inggris dan warga negara Inggris di Uni Eropa. Hak warga negara Inggris untuk tinggal, bekerja, atau belajar di Uni Eropa kini diatur oleh Perjanjian Penarikan Diri dan/atau

peraturan nasional negara-negara anggota Uni Eropa. Warga negara Inggris yang secara sah tinggal di negara Uni Eropa sebelum 1 Januari 2021 dilindungi oleh *withdrawal agreement*. Mereka tetap memiliki hak yang secara umum sama untuk tinggal, bekerja, belajar, serta mengakses tunjangan dan layanan seperti sebelum Brexit di negara anggota tempat mereka tinggal sebelum tanggal tersebut. Hal yang sama berlaku bagi warga negara Uni Eropa yang secara sah tinggal di Inggris sebelum 1 Januari 2021 dan telah memperoleh status tempat tinggal melalui *European Union Settlement Scheme* Inggris.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas dampak Brexit dari berbagai perspektif, memberikan landasan penting bagi analisis mengenai perubahan regulasi izin kerja di Inggris Raya pasca-Brexit. Seperti pada penelitian Rebecca Adler-Nissen, Chralotte Galpin, dan Ben Rosamond (2017) yang menjelaskan bahwa Brexit merupakan suatu fenomena yang tidak hanya berpengaruh pada Inggris, tetapi juga membentuk identitas negara-negara lain serta dinamika global. Selain itu menurut Hardi Alunaza SD dan Virginia Sherin (2018) diberlakukannya kebijakan baru yang diterapkan pasca-Brexit memberikan dampak signifikan, khususnya dalam pembatasan jumlah dan seleksi imigran. Selanjutnya Ferdi De Ville dan Gabriel Siles-Brügge (2019) menerangkan munculnya ketidakpastian mengenai hubungan masa depan antara Uni Eropa dan Inggris yang memengaruhi bagaimana aktor institusional dan masyarakat merespons Brexit secara strategis, termasuk melalui relokasi kegiatan ekonomi atau perubahan aliansi dalam institusi Uni Eropa. Kemudian Resqita Trisya Nurtyandini dan Made Panji Teguh Santoso (2022) membahas mengenai isu imigrasi dimana Inggris mengalami

kesulitan dalam mengendalikan arus masuk imigran selama masih menjadi bagian dari Uni Eropa. Terakhir Alyosxa Tudor (2023) mengangkat isu rasisme dan diskriminasi dalam konteks Brexit sering kali dianalisis melalui perspektif yang terlalu menyederhanakan konsep rasisme.

Berbeda dari studi-studi sebelumnya penelitian ini berfokus secara spesifik pada perubahan regulasi izin kerja di Inggris Raya pasca-Brexit, terutama dalam kaitannya dengan tenaga kerja asing dan struktur ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan dalam literatur yang ada dengan mendalami bagaimana regulasi baru memengaruhi tenaga kerja asing dan struktur ketenagakerjaan di Inggris pasca-Brexit. Atas dasar tersebut, artikel ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian berupa “*bagaimana perubahan regulasi izin kerja di Inggris Raya setelah terjadinya Brexit?*”

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami dampak Brexit terhadap regulasi izin tenaga kerja di Inggris Raya. Data primer diperoleh dari literatur yang mencakup dokumen kebijakan resmi yang dikeluarkan oleh pemerintahan Inggris, laporan penelitian, artikel berita, dan dokumen-dokumen lainnya terkait regulasi imigrasi dan ketenagakerjaan pasca-Brexit.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mempelajari sumber-sumber terpercaya dimana dalam hal ini adalah dokumen resmi yang dikeluarkan baik oleh pemerintah Inggris maupun Uni Eropa, data-data yang valid, Artikel yang relevan, dan fenomena yang terjadi untuk mendeskripsikan perubahan kebijakan serta dampak terhadap sosial, ekonomi, dan politik yang menyertainya.

Validitas data dilakukan dengan teknik triangulasi yaitu dengan membandingkan data dari dokumen resmi terkait, data-data yang relevan, artikel yang relevan, serta fenomena yang terjadi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis data kualitatif model Miles dan Huberman. Miles dan Huberman mengemukakan bahwa metode atau teknik pengolahan data kualitatif dapat dilakukan melalui tiga tahap, yakni *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/Verification* (Dr. Abdul Fatah Nasution, 2023). *Data reduction* berarti merangkum memilih hal - hal pokok, memfokuskan pada hal - hal yang penting, dicari tema dan polanya serta membuang yang tidak diperlukan. *Data display* adalah menampilkan dan menyajikan data agar memiliki visibilitas yang jelas. *Conclusion drawing/verification* Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi (Dr. Abdul Fatah Nasution, 2023).

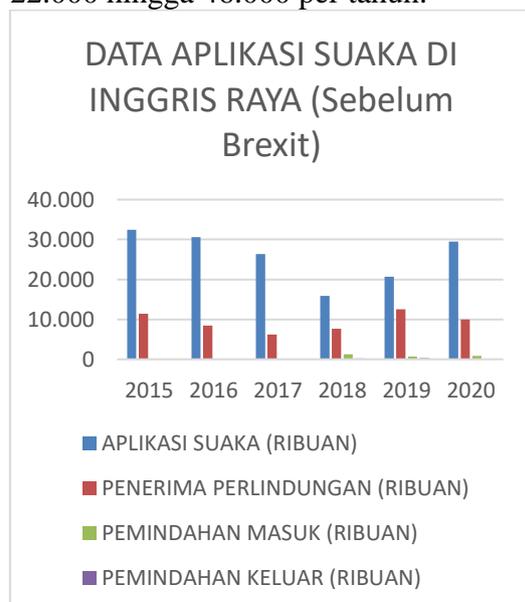
HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Untuk menjawab pertanyaan diatas penulis menggunakan teori yang relevan dengan pembahasan yang akan dibahas yaitu teori perdagangan jasa . Teori perdagangan jasa merupakan konsep yang menjelaskan bagaimana layanan diperdagangkan antara negara-negara, serta faktor-faktor yang mempengaruhi pergerakan perdagangan tersebut. Dalam konteks globalisasi dan liberalisasi ekonomi, perdagangan jasa telah menjadi komponen penting dalam perekonomian dunia, dan pemahaman yang mendalam tentang teori ini sangat diperlukan untuk menganalisis tren dan kebijakan yang berkaitan dengan sektor jasa. Konsep keunggulan komparatif. Teori ini, yang awalnya dikemukakan

oleh David Ricardo, menyatakan bahwa negara akan mengkhususkan diri dalam produksi barang atau jasa yang dapat mereka hasilkan dengan biaya relatif lebih rendah dibandingkan negara lain (Karl Montevirgen, 2024). Dalam konteks jasa, hal ini berarti bahwa negara yang memiliki keahlian tertentu atau sumber daya yang mendukung akan lebih mampu mengeksport jasa tersebut, sementara negara lain akan mengimpor jasa yang tidak dapat mereka hasilkan secara efisien (Rozci & Widya Inti, 2023). Misalnya, negara-negara dengan pendidikan tinggi dan infrastruktur teknologi yang baik cenderung unggul dalam perdagangan jasa teknologi informasi dan komunikasi.

MASALAH IMIGRAN

Sejak awal 2000-an, Inggris sendiri mengalami lonjakan klaim suaka akibat meningkatnya jumlah pengungsi dari negara-negara yang mengalami konflik dan ketidakstabilan politik, seperti Afghanistan, Irak, dan Somalia. Antara tahun 2004 hingga 2020, jumlah pencari suaka di Inggris berkisar antara 22.000 hingga 46.000 per tahun.



Dalam lima tahun sebelum Brexit, aplikasi suaka di Inggris berfluktuasi akibat krisis global. Pada 2015, jumlah aplikasi meningkat 29% menjadi 32.414, menempatkan Inggris di peringkat kesembilan Uni Eropa (Immigration Statistics, October to December 2015, 2015). Tahun 2016 mengalami penurunan 7% menjadi 30.603 (Immigration Statistics, October to December 2016, 2016), diikuti oleh penurunan 14% pada 2017 menjadi 26.350, dengan 6.212 penerima perlindungan (Immigration Statistics, October to December 2017 Second Edition, 2017). Inggris menerima lebih banyak pemindahan masuk (461) dibanding keluar (314) di bawah Dublin Regulation. Pada 2018, aplikasi suaka 8% menjadi 15.891, dengan 1.200 pemindahan masuk dan 209 keluar (Immigration Statistics, Year Ending December 2018, 2018). Tahun 2019 mencatat kenaikan 30% menjadi 20.703 aplikasi suaka (Immigration Statistics, Year Ending December 2019, 2019). Pandemi COVID-19 pada 2020 menyebabkan penurunan penerima perlindungan menjadi 9.936 dan penghentian sementara Resettlement Scheme (hanya 823 orang dipindahkan). Aplikasi suaka turun 18% menjadi 29.456, dengan Inggris menempati peringkat kelima Uni Eropa. Dukungan finansial bagi pencari suaka meningkat, dengan 45.626 menerima bantuan Section 95 (+5%) dan penerima dukungan sementara di hotel meningkat tiga kali lipat (Immigration Statistics, Year Ending December 2020, 2020).

Pada tahun-tahun menjelang dan setelah Brexit, isu imigrasi menjadi perhatian utama dalam opini publik Inggris, yang juga tercermin dalam kampanye referendum 2016. David Cameron, yang memimpin kampanye *remain* melalui organisasi *Britain Stronger in Europe*, menekankan

manfaat keanggotaan Inggris dalam pasar tunggal Uni Eropa. Di sisi lain, kampanye *leave* yang dipimpin oleh Boris Johnson berargumen bahwa Uni Eropa telah berubah drastis sejak Inggris bergabung pada 1973 dan bahwa keanggotaan menghambat kebijakan perdagangan independen. Imigrasi menjadi salah satu tema sentral dalam perdebatan ini, dengan kubu *leave* menekankan bahwa Brexit akan memberikan Inggris kendali lebih besar terhadap perbatasannya, sementara kubu *remain* memperingatkan potensi dampak ekonomi dari keluarnya Inggris dari Uni Eropa (James Wallenfeldt, 2024).

Sejalan dengan tren ini, survei Ipsos menunjukkan bahwa imigrasi menjadi isu yang sangat menonjol dalam opini publik Inggris, terutama menjelang referendum Brexit pada 2016, dengan 56% responden menyebutnya sebagai isu utama pada September 2015. Namun, setelah Brexit dan transisi Uni Eropa berakhir, perhatian terhadap imigrasi menurun, dengan kurang dari 20% responden menyebutnya sebagai isu utama pada 2019. Pandemi COVID-19 semakin menurunkan kepedulian terhadap imigrasi, yang hanya disebut oleh 5% responden pada April 2020, karena perhatian publik beralih ke pandemi. Namun, mulai 2022, perhatian terhadap imigrasi kembali meningkat, dengan angka konsisten di atas 20% sejak Maret 2023 dan melonjak di atas 30% setelah Juni 2024, mencapai 38% pada Oktober 2024. Isu ini kembali ke agenda politik utama, terutama karena lonjakan imigrasi bersih, meningkatnya jumlah imigran ilegal, serta masalah penampungan pencari suaka. Pada saat yang sama, perhatian terhadap layanan kesehatan NHS juga meningkat, mencapai 36% pada periode yang sama, menunjukkan bahwa imigrasi dan layanan kesehatan kini menjadi dua isu

utama dalam opini publik Inggris (Richards, 2025).



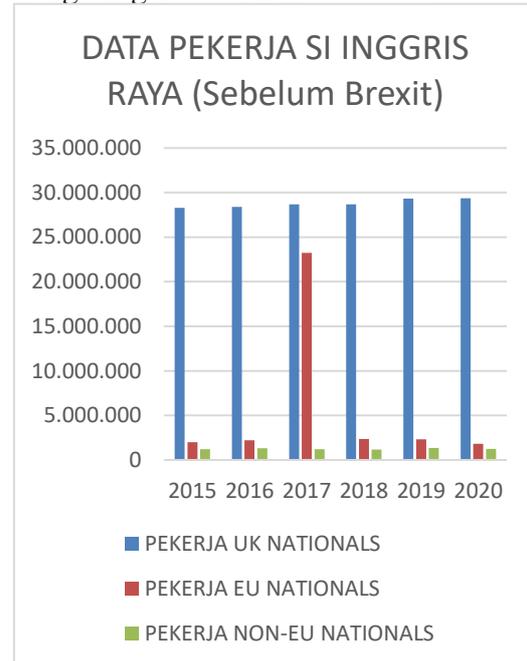
Sejak paruh kedua 2021, jumlah pencari suaka di Inggris meningkat tajam, mencapai hampir 103.000 hingga Maret 2023 (Immigration System Statistics, Year Ending December 2023, 2023), dipengaruhi oleh kebijakan imigrasi pasca-Brexit. Lonjakan ini terutama disebabkan oleh peningkatan kedatangan tanpa izin melalui perahu kecil di Selat Inggris, dengan 99% di antaranya mengajukan klaim suaka. Selain itu, 20% pencari suaka pada 2023 sebelumnya memiliki visa yang masih berlaku dalam tujuh hari sebelum klaim, menunjukkan perubahan pola migrasi. Pada September 2024, 102.692 individu menerima dukungan, sebagian besar masih menunggu keputusan suaka, sementara lebih dari 35.651 tinggal di akomodasi sementara (Immigration System Statistics, Year Ending September 2024, 2024). Penerapan Nationality and Borders Act (2022) memperketat pemberian perlindungan, membatasi akses pencari suaka ke pasar tenaga kerja formal dan perlindungan hukum.

REGULASI TENAGA KERJA DI INGGRIS RAYA

Sebelum Brexit, Inggris sebagai anggota Uni Eropa wajib mematuhi *Free Movement Law* yang ditetapkan oleh Uni Eropa, sebagaimana diatur dalam *Free Movement Directive 2004/38/EC*. Ini berarti bahwa warga negara Uni Eropa, termasuk dari negara-negara anggota lainnya, memiliki hak untuk masuk, tinggal, bekerja, dan menetap di Inggris tanpa memerlukan visa atau izin khusus, selama mereka memenuhi persyaratan tertentu seperti memiliki pekerjaan atau sumber penghidupan yang memadai. Selain itu, Inggris juga harus mengizinkan anggota keluarga warga negara Uni Eropa, termasuk pasangan, anak-anak, dan orang tua yang bergantung, untuk bergabung dengan mereka sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sebagai bagian dari komitmennya terhadap prinsip kebebasan bergerak, Inggris tidak dapat menerapkan pembatasan imigrasi terhadap warga Uni Eropa kecuali dalam kondisi tertentu yang diizinkan oleh hukum Uni Eropa, seperti alasan keamanan atau ketertiban umum. Namun, setelah referendum Brexit pada tahun 2016 dan resmi keluar dari Uni Eropa pada 31 Januari 2020, Inggris tidak lagi terikat oleh hukum kebebasan bergerak Uni Eropa dan mulai menerapkan sistem imigrasi baru yang membatasi akses warga negara Uni Eropa ke Inggris (Free Movement - EU Nationals. Employment, Social Affairs and Inclusion).

Berdasarkan survei dari Labour Force Survey yang diterbitkan oleh *Office for National Statistics*, data mengenai tenaga kerja di Inggris menunjukkan tren pertumbuhan yang bervariasi sebelum Brexit terjadi dari 2015 sampai tahun 2020, dengan perbedaan signifikan dalam jumlah

pekerja *UK nationals*, *EU nationals*, dan warga negara *non-EU nationals*.



Pada 2015, jumlah pekerja UK nationals mencapai 28.3 juta (+1%), sementara pekerja non-UK naik menjadi 3.2 juta (+8.6%), didominasi oleh pekerja EU nationals (2 juta) (Immigration Statistics, October to December 2015, 2015). Pada 2016, pekerja UK meningkat sedikit menjadi 28.4 juta (+0.2%), sedangkan pekerja non-UK naik menjadi 3.5 juta (+7.2%), dengan pekerja EU mencapai 2.2 juta (Immigration Statistics, October to December 2016, 2016). Tahun 2017 mencatat total pekerja 32.23 juta, tertinggi sejak 1981, dengan mayoritas pertumbuhan dari UK nationals (+294.000) (Immigration Statistics, October to December 2017 Second Edition, 2017). Pekerja EU naik menjadi 2.35 juta, sementara non-EU turun menjadi 1.17 juta. Visa kerja meningkat 7% menjadi 176.126, terutama Tier 2 Skilled Work (+9%) (Immigration Statistics, Year Ending December 2018, 2018). Pada 2019, pekerja UK mencapai 29.33 juta (rekor tertinggi), pekerja EU stabil di 2.31 juta, dan non-EU naik menjadi 1.34 juta. Visa kerja bertambah

10% menjadi 193.517, dengan Tier 2 Skilled Work naik 11% (Immigration Statistics, Year Ending December 2019, 2019). Tahun 2020, pekerja EU turun drastis menjadi 1.83 juta (-478.000) akibat Brexit dan pandemi, sementara pekerja UK tetap stabil di 29.35 juta. Pekerja non-EU turun menjadi 1.26 juta. Visa kerja turun 35%, tetapi visa Seasonal Workers melonjak 190% karena peningkatan kuota (Immigration Statistics, Year Ending December 2020, 2020).

Pasca referendum pada 23 Juni 2016 Inggris dan Uni Eropa kemudian meratifikasi *Withdrawal Agreement* pada 23 Januari 2020, yang mengatur proses keluarnya Inggris dari Uni Eropa secara tertib dan memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak. Salah satu aspek utama dalam perjanjian ini adalah perlindungan hak-hak warga negara Uni Eropa yang tinggal di Inggris serta warga negara Inggris yang tinggal di Uni Eropa. Dengan adanya kesepakatan ini, lebih dari 3 juta warga Uni Eropa di Inggris dan lebih dari 1 juta warga Inggris di negara-negara Uni Eropa dijamin haknya untuk tetap tinggal, bekerja, atau belajar tanpa perubahan signifikan terhadap status hukum mereka. Ketentuan ini penting untuk memastikan stabilitas sosial dan ekonomi pasca-Brexit (The EU-UK Withdrawal Agreement).

Dalam konteks imigrasi, *Withdrawal Agreement* mencerminkan dinamika pergerakan penduduk antara Inggris dan Uni Eropa sebelum dan sesudah Brexit. Sebelum keluarnya Inggris, kebijakan Uni Eropa memungkinkan kebebasan bergerak, yang menyebabkan lonjakan imigrasi ke Inggris, terutama dari negara-negara Eropa Timur seperti Polandia dan Rumania. Namun, dengan berakhirnya masa transisi, kebijakan imigrasi Inggris mengalami perubahan signifikan,

mengarah pada sistem berbasis poin yang lebih selektif terhadap tenaga kerja asing. Hal ini berpotensi mengurangi jumlah imigran dari Uni Eropa ke Inggris dan mengubah pola demografi tenaga kerja di sektor-sektor tertentu, seperti perhotelan, perawatan kesehatan, dan pertanian (The EU-UK Withdrawal Agreement).

Withdrawal Agreement juga memastikan bahwa Inggris tetap terikat pada hukum Uni Eropa selama masa transisi, yang berlangsung hingga 31 Desember 2020, termasuk dalam aspek imigrasi. Selama periode ini, warga negara Uni Eropa yang sudah berada di Inggris dapat mendaftarkan diri dalam skema "*EU Settlement Scheme*" untuk mempertahankan hak tinggal mereka. Namun, setelah periode ini berakhir, warga Uni Eropa yang ingin pindah ke Inggris harus mematuhi aturan imigrasi yang baru, yang lebih ketat dibandingkan sebelumnya (The EU-UK Withdrawal Agreement).

Ketentuan *Withdrawal Agreement* juga mencakup aspek perbatasan Irlandia, yang menjadi salah satu isu sensitif dalam negosiasi Brexit. Untuk menghindari perbatasan fisik antara Irlandia Utara dan Republik Irlandia, kesepakatan ini menetapkan Protokol Irlandia Utara, yang memungkinkan Irlandia Utara tetap mengikuti aturan pasar tunggal Uni Eropa dalam perdagangan barang. Hal ini berdampak pada mobilitas penduduk di wilayah tersebut, memastikan tidak ada gangguan signifikan dalam lalu lintas orang dan barang antara kedua wilayah (*The EU-UK Withdrawal Agreement*).

Withdrawal Agreement memberikan jaminan transisi yang relatif stabil bagi warga Inggris dan Uni Eropa, tetapi juga membawa perubahan besar dalam sistem imigrasi Inggris. Data imigrasi menunjukkan bahwa kebijakan baru ini berpotensi mengurangi jumlah

migran dari Uni Eropa ke Inggris, serta mengubah struktur tenaga kerja di berbagai sektor industri. Ke depan, Inggris perlu menyesuaikan kebijakan imigrasi untuk mengatasi tantangan ekonomi yang mungkin timbul akibat berkurangnya tenaga kerja asing di berbagai sektor penting (The EU-UK Withdrawal Agreement).

Pasca-Brexit Inggris merubah sistem imigrasi khususnya dalam konteks ketenagakerjaan mereka menjadi sistem imigrasi berbasis poin yang mengharuskan individu dari luar negeri, kecuali warga negara Irlandia, untuk memenuhi sejumlah persyaratan agar bisa bekerja di Inggris. Visa diberikan kepada pelamar yang mengumpulkan cukup poin berdasarkan faktor seperti tawaran pekerjaan, keterampilan, tingkat pendidikan, dan gaji. Sistem ini dirancang untuk memberikan fleksibilitas bagi pemberi kerja dalam merekrut tenaga kerja terampil dari seluruh dunia melalui berbagai jalur imigrasi. Untuk dapat merekrut pekerja dari luar Inggris, perusahaan harus memiliki lisensi sponsor dan memastikan bahwa pekerjaan yang ditawarkan memenuhi persyaratan yang berlaku (*The UK's Points-Based Immigration System: An Introduction for Employers (Accessible Version)*, 2022).

Jalur utama dalam sistem ini adalah *Skilled Worker Visa*, yang mengharuskan pelamar memiliki tawaran kerja dari sponsor berlisensi, pekerjaan dengan level keterampilan minimal RQF 3 (setara A-Level), serta kemampuan bahasa Inggris yang memadai. Selain itu, pekerja harus memenuhi ambang batas gaji minimum sebesar £25,600 atau sesuai dengan 'going rate' untuk profesi tersebut. Jika pelamar memiliki PhD yang relevan atau bekerja dalam sektor yang mengalami kekurangan tenaga kerja, mereka dapat

memperoleh poin tambahan untuk memenuhi syarat. Selain *Skilled Worker Visa*, terdapat jalur *Global Talent Visa* yang memungkinkan individu dengan keahlian tinggi dalam bidang sains, teknologi, seni, dan humaniora untuk datang ke Inggris tanpa memerlukan tawaran kerja, selama mereka mendapatkan dukungan dari badan yang diakui oleh *Home Office*. Jalur ini dirancang untuk menarik pemimpin global dan individu berbakat dalam berbagai disiplin ilmu, dengan proses yang lebih cepat untuk para ilmuwan dan peneliti dalam bidang STEM (*The UK's Points-Based Immigration System: An Introduction for Employers (Accessible Version)*, 2022).

Kemudian, terdapat *Graduate Route*, yang memungkinkan lulusan internasional untuk tinggal dan bekerja di Inggris selama dua tahun (tiga tahun untuk lulusan doktoral) tanpa memerlukan sponsor. Visa ini memberi fleksibilitas bagi lulusan untuk mencari pekerjaan dan mengembangkan karier mereka, dengan opsi untuk beralih ke visa pekerja terampil setelah mendapatkan pekerjaan yang memenuhi syarat. Bagi perusahaan multinasional, jalur *Intra-Company Visa* memungkinkan perpindahan sementara staf utama mereka ke Inggris, dengan persyaratan keterampilan dan gaji yang berbeda dari *Skilled Worker Visa* (*The UK's Points-Based Immigration System: An Introduction for Employers (Accessible Version)*, 2022).

Intra-Company Graduate Trainee ditujukan bagi pekerja yang dipindahkan dalam rangka program pelatihan manajerial atau spesialis. Jalur ini akan digantikan oleh *Global Business Mobility Route* pada tahun 2022 untuk menyederhanakan perpindahan tenaga kerja dalam perusahaan multinasional. *Start-up and Innovator Visa* dirancang untuk wirausahawan dengan ide bisnis

inovatif dan skalabel, dengan perbedaan bahwa *Start-up visa* diperuntukkan bagi mereka yang baru memulai bisnis, sedangkan *Innovator visa* mensyaratkan pengalaman industri dan dana minimal £50,000 (*The UK's Points-Based Immigration System: An Introduction for Employers (Accessible Version)*, 2022).

Jalur *Health and Care Visa* termasuk dalam *Skilled Worker Route*, memungkinkan tenaga medis dan sosial untuk bekerja di Inggris dengan biaya aplikasi lebih rendah dan tanpa kewajiban membayar *Immigration Health Charge*. Kemudian, ada visa khusus untuk pekerja di industri kreatif dan atlet internasional, yang harus memiliki tawaran pekerjaan dan disponsori oleh perusahaan atau badan terkait di Inggris. *Seasonal Workers Pilot* memungkinkan 30.000 pekerja sementara bekerja di sektor hortikultura hingga enam bulan, dengan kuota tambahan untuk tukang daging asing dan pekerja musiman lainnya guna mengatasi kelangkaan tenaga kerja, seperti pengemudi truk dan pekerja unggas menjelang musim liburan 2021 (*The UK's Points-Based Immigration System: An Introduction for Employers (Accessible Version)*, 2022).

Youth Mobility Scheme memungkinkan 20.000 pemuda dari 10 negara mitra berusia 18-30 tahun untuk bekerja dan bepergian di Inggris hingga dua tahun. Sementara itu, *EU Settlement Scheme* memastikan warga Uni Eropa, *European Economic Area*, dan Swiss yang sudah tinggal di Inggris sebelum 31 Desember 2020 tetap memiliki status imigrasi yang sah. Pengusaha tidak bertanggung jawab untuk memastikan karyawan Uni Eropa mereka telah mendaftar, tetapi banyak yang menggunakannya untuk perencanaan tenaga kerja. Bagi warga Uni Eropa yang melewati tenggat waktu, aplikasi masih dapat diajukan jika memiliki

alasan yang masuk akal (*The UK's Points-Based Immigration System: An Introduction for Employers (Accessible Version)*, 2022).

Terkait pemeriksaan hak bekerja, ada dua metode yang tersedia pemeriksaan manual untuk warga negara Inggris dan Irlandia menggunakan paspor sebagai bukti, serta pemeriksaan online untuk individu dengan eVisa, seperti warga Uni Eropa dengan status menetap atau pemegang visa BNO Hong Kong. Sejak 1 Juli 2021, paspor atau kartu identitas warga Uni Eropa tidak lagi dapat digunakan sebagai bukti tunggal hak bekerja, dan verifikasi harus dilakukan secara online menggunakan kode berbagi dari pelamar. Pemerintah Inggris juga telah menerbitkan panduan bagi pengusaha untuk menghindari diskriminasi dalam proses pemeriksaan, memastikan semua individu diberi kesempatan yang adil dalam menunjukkan hak mereka untuk bekerja (*The UK's Points-Based Immigration System: An Introduction for Employers (Accessible Version)*, 2022).

Perubahan regulasi tenaga kerja di Inggris Raya pasca-Brexit mencerminkan dinamika teori *comparative advantage* dalam perdagangan jasa (Karl Montevirgen, 2024), di mana kebijakan imigrasi yang lebih selektif berupaya menarik tenaga kerja berketerampilan tinggi untuk mendukung sektor-sektor strategis seperti sains, teknologi, dan kesehatan. Dengan membatasi tenaga kerja berupah rendah dan mengutamakan pekerja dengan keahlian spesifik, Inggris berusaha meningkatkan daya saing ekonomi melalui spesialisasi dan produktivitas tenaga kerja. Namun, perubahan ini juga menciptakan tantangan dalam sektor yang bergantung pada pekerja migran, sehingga menguji keseimbangan antara kebutuhan pasar

tenaga kerja domestik dan daya tarik Inggris sebagai pusat inovasi global.

DAMPAK PERUBAHAN REGULASI TERHADAP DINAMIKA TENAGA KERJA PASCA - BREXIT

Keputusan Inggris untuk keluar dari Uni Eropa memiliki dampak yang signifikan terhadap dinamika tenaga kerja, khususnya dalam penerbitan visa kerja dan ketergantungan terhadap pekerja asing. Sebelum Brexit, banyak sektor ekonomi di Inggris, seperti kesehatan, perhotelan, pertanian, dan teknologi informasi, sangat bergantung pada pekerja dari Uni Eropa. Namun, setelah Brexit, peraturan imigrasi yang lebih ketat membatasi arus masuk tenaga kerja dari negara-negara Uni Eropa, sehingga meningkatkan kebutuhan akan tenaga kerja dari luar Uni Eropa, khususnya melalui skema *visa Skilled Worker* dan *Seasonal Worker*. Hal ini terlihat dari lonjakan visa kerja di sektor kesehatan dan perawatan sosial dari 15.348 pada tahun 2019 (Immigration Statistics, Year Ending December 2020, 2020) menjadi 146.477 pada tahun 2023 (Immigration System Statistics, Year Ending December 2023, 2023) sebelum mengalami penurunan 84% pada tahun 2024 (Immigration System Statistics, Year Ending September 2024, 2024) akibat kebijakan imigrasi yang lebih ketat. Sektor-sektor lain seperti pertanian dan perhotelan juga kekurangan tenaga kerja pada tahun 2020 akibat berkurangnya pekerja musiman dari Uni Eropa, meskipun terdapat peningkatan 190% pada visa pekerja musiman (Immigration Statistics, Year Ending December 2020, 2020). Pada tahun 2021, jumlah visa pekerja musiman meningkat menjadi 30.000 (Immigration Statistics, Year Ending December 2021, 2021), sementara pada tahun 2022, jumlah visa

Seasonal Worker melonjak dari 2.493 pada 2019 menjadi 34.532 (Immigration System Statistics, Year Ending December 2022, 2022), menunjukkan upaya pemerintah dalam menutupi kekurangan tenaga kerja. Tren ini terus berlanjut pada tahun 2023 dengan jumlah visa pekerja musiman mencapai 47.000, didominasi oleh pekerja dari Asia Tengah (Immigration System Statistics, Year Ending December 2023, 2023). Tahun 2024 menunjukkan peningkatan sebesar 14% dalam visa pekerja musiman, meskipun terjadi perubahan demografi dengan menurunnya pekerja dari Ukraina (Immigration System Statistics, Year Ending September 2024, 2024). Selain itu, sektor profesional, ilmiah, dan teknis juga terdampak oleh kebijakan imigrasi pasca-Brexit, yang membatasi akses tenaga kerja berketerampilan tinggi dari Uni Eropa, sehingga meningkatkan ketergantungan pada skema visa Global Talent dan Graduate Visa (Immigration System Statistics, Year Ending December 2023, 2023).

Dampak Brexit juga terlihat dalam pasar tenaga kerja Uni Eropa secara keseluruhan. Pada tahun 2023, terdapat 11.2 juta warga non-Uni Eropa yang bekerja di pasar tenaga kerja Uni Eropa, atau sekitar 5.7% dari total populasi usia kerja (20-64 tahun) yang mencapai 196.8 juta orang. Meskipun demikian, tingkat pekerjaan warga Uni Eropa lebih tinggi dibandingkan dengan warga non-Uni Eropa, yaitu 76.2% berbanding 63.1% pada tahun 2022. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun warga non-Uni Eropa memiliki peran penting dalam pasar tenaga kerja, mereka masih menghadapi tantangan dalam akses dan tingkat partisipasi yang setara. Banyak dari mereka bekerja di sektor-sektor yang dianggap esensial, seperti perhotelan, jasa administrasi, pekerjaan domestik, dan konstruksi. Pada tahun 2022, warga

non-Uni Eropa sangat terwakili dalam sektor akomodasi dan layanan makanan (11.3% dibandingkan 4.2% warga Uni Eropa), jasa administrasi dan dukungan (7.6% dibandingkan 3.9%), pekerjaan domestik (5.9% dibandingkan 0.7%), serta konstruksi (9.1% dibandingkan 6.6%). Selain itu, mereka juga lebih banyak bekerja di profesi seperti petugas kebersihan (11.4% dibandingkan 2.9%), pekerja layanan pribadi (7.3% dibandingkan 4.1%), pekerja perawatan pribadi (5.5% dibandingkan 3.0%), serta pekerja konstruksi non-listrik (6.1% dibandingkan 3.7%) (Statistics on Migration to Europe, 2024).

Kaitannya dengan teori *comparative advantage* (Karl Montevirgen, 2024), distribusi tenaga kerja yang terjadi setelah Brexit mencerminkan bagaimana negara atau kelompok tenaga kerja cenderung mengalokasikan sumber dayanya ke sektor-sektor di mana mereka memiliki keunggulan relatif. Inggris, misalnya, semakin bergantung pada tenaga kerja non-Uni Eropa dalam sektor yang membutuhkan tenaga fisik, karena tenaga kerja dari Uni Eropa yang sebelumnya mengisi peran tersebut berkurang. Sebaliknya, pekerja lokal dan warga Uni Eropa lebih terkonsentrasi dalam sektor yang membutuhkan keterampilan tinggi dan sertifikasi akademik. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan keunggulan komparatif ini, kebijakan tenaga kerja seharusnya lebih fleksibel dalam menyeimbangkan kebutuhan industri dengan pasokan tenaga kerja yang tersedia, serta menciptakan jalur migrasi yang lebih efisien guna memastikan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan pasca-Brexit.

Perubahan regulasi ketenagakerjaan pasca-Brexit memiliki dampak ekonomi yang signifikan terhadap pasar tenaga kerja Inggris.

Dampak utama yang terlihat sejauh ini bukanlah peningkatan tajam dalam upah, melainkan kenaikan harga dan penurunan output di sektor-sektor yang terkena dampak. Bahkan, pertumbuhan upah baru-baru ini lebih kuat di sektor keuangan dibandingkan sektor-sektor yang lebih terdampak oleh penurunan imigrasi (Monetary Policy Summary and Minutes of the Monetary Policy, 2023). Berakhirnya kebebasan bergerak menyebabkan penurunan imigrasi dari Uni Eropa, yang berkontribusi pada kekurangan tenaga kerja di sektor-sektor tertentu, terutama perhotelan dan jasa. Meskipun banyak yang mengharapkan bahwa pengurangan tenaga kerja asing akan meningkatkan upah pekerja lokal, data menunjukkan bahwa kenaikan upah di sektor-sektor terdampak cenderung kecil dan lebih dipengaruhi oleh kebijakan upah minimum daripada perubahan migrasi. Selain itu, perusahaan menghadapi tantangan dalam mengisi kekosongan tenaga kerja, yang berdampak pada penurunan output dan peningkatan biaya operasional, yang pada akhirnya dapat menyebabkan kenaikan harga bagi konsumen. Di sisi lain, kebijakan imigrasi baru Inggris, yang lebih selektif dan menargetkan pekerja berketerampilan tinggi dari luar Uni Eropa, berpotensi mengubah dinamika pasar tenaga kerja dalam jangka panjang, meskipun dampaknya terhadap produktivitas dan pertumbuhan ekonomi masih belum sepenuhnya terlihat. Secara keseluruhan, perubahan regulasi ketenagakerjaan pasca-Brexit telah menciptakan ketidakseimbangan dalam pasokan tenaga kerja, yang menghambat pemulihan ekonomi pasca-pandemi dan menimbulkan tantangan bagi dunia usaha dalam menyesuaikan diri dengan lanskap ketenagakerjaan yang baru (Professor Portes, 2021).

Pada 2017 dan 2018, banyak laporan menyatakan bahwa penurunan

migrasi Uni Eropa pasca-Brexit menyebabkan kekurangan staf dan peningkatan upah, yang diklaim mencapai lebih dari 10% di sektor perhotelan. Namun, data menunjukkan hal yang berbeda. Faktanya, upah di sektor-sektor yang paling bergantung pada pekerja jasa berubah rendah, khususnya dari Uni Eropa, hanya meningkat sekitar 2,5% per tahun pada 2017 dan 2018. Secara keseluruhan, Brexit justru mengurangi, bukan meningkatkan, pertumbuhan upah riil antara referendum dan pandemi, sebagaimana yang telah banyak ekonom prediksi (Professor Portes, 2021).

Peningkatan jumlah mahasiswa internasional di Inggris juga dapat berkontribusi terhadap ekonomi melalui peningkatan pendapatan dari sektor pendidikan serta potensi keberlanjutan tenaga kerja berketerampilan tinggi di masa depan. Dengan demikian, meskipun dampak jangka pendek dari Brexit terhadap pasar tenaga kerja Inggris cenderung negatif, perubahan dalam pola imigrasi dapat menghasilkan manfaat ekonomi dalam jangka panjang, bergantung pada efektivitas kebijakan yang diterapkan (Professor Portes, 2023).

Perubahan regulasi ketenagakerjaan pasca-Brexit membawa dampak ekonomi yang signifikan bagi Inggris, terutama dalam bentuk kekurangan tenaga kerja di sektor-sektor tertentu seperti perhotelan dan jasa. Penurunan imigrasi dari Uni Eropa menyebabkan kesulitan bagi perusahaan dalam mengisi kekosongan tenaga kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan output dan peningkatan biaya operasional. Hal ini berkontribusi terhadap kenaikan harga bagi konsumen, sementara pertumbuhan upah di sektor terdampak tetap terbatas dan lebih dipengaruhi oleh kebijakan upah minimum daripada perubahan imigrasi.

Secara keseluruhan, Brexit justru menghambat pertumbuhan upah riil antara referendum dan pandemi, serta menciptakan ketidakseimbangan dalam pasokan tenaga kerja yang memperlambat pemulihan ekonomi pasca-pandemi. Namun, perubahan dalam pola migrasi pasca-Brexit juga membawa potensi manfaat ekonomi jangka panjang, terutama dengan meningkatnya jumlah migran dari luar Uni Eropa, termasuk mahasiswa internasional dan pekerja berketerampilan tinggi. Jika kebijakan imigrasi baru dapat dikelola dengan baik, dampak negatif jangka pendek dari Brexit terhadap pasar tenaga kerja dapat diimbangi oleh manfaat jangka panjang yang mendukung pertumbuhan ekonomi dan keberlanjutan tenaga kerja berkualitas di Inggris.

dampak ekonomi dari migrasi ke Inggris menunjukkan bahwa migrasi mendorong pertumbuhan dengan meningkatkan jumlah tenaga kerja. Hal ini bergantung pada dampaknya terhadap produktivitas, di mana terdapat beberapa bukti yang menunjukkan efek positif, terutama untuk migrasi tenaga kerja yang lebih terampil (Professor Portes, 2022).

Analisis sebelum pandemi terhadap sistem imigrasi baru menunjukkan bahwa jika sistem ini menyebabkan penurunan besar dalam migrasi, hal ini akan mengurangi pertumbuhan ekonomi dan memperburuk posisi fiskal – keseimbangan antara pengeluaran publik dan pendapatan pajak. Namun, hal ini dapat dikompensasi sebagian oleh perbaikan dalam komposisi keterampilan di antara para migran baru (Professor Portes, 2022).

Sebagian besar studi menunjukkan bahwa dampak langsung terhadap PDB per kapita akan mendekati nol. Karena jumlah migran secara keseluruhan

tampaknya hanya terpengaruh secara moderat, dampaknya mungkin lebih positif, dengan sedikit atau bahkan tanpa efek negatif terhadap pertumbuhan, serta dampak positif yang lebih besar terhadap PDB per kapita (Professor Portes, 2022).

Secara keseluruhan, sistem yang relatif liberal untuk migrasi terkait pekerjaan, berdasarkan ambang batas gaji, diperkirakan akan berdampak positif terhadap pertumbuhan. Namun, hal ini bergantung pada komitmen pemerintah terhadap pendekatan ini dan tidak terlalu mengatur sistem sebagai respons terhadap perubahan permintaan tenaga kerja dalam jangka pendek (Professor Portes, 2022).

Di sisi lain, berakhirnya kebebasan bergerak dan pemberlakuan biaya serta hambatan administratif bagi migran dari negara-negara terdekat kemungkinan akan mengurangi fleksibilitas pasar tenaga kerja dan ekonomi Inggris, sehingga menimbulkan beberapa beban ekonomi (Professor Portes, 2022).

Dampak distribusional juga menjadi perhatian. Secara khusus, telah lama ada kekhawatiran bahwa migrasi – terutama migrasi untuk pekerjaan berupah rendah dan kurang terampil di bawah kebebasan bergerak – menekan upah pekerja lokal di Inggris. Akibatnya, salah satu tujuan kebijakan dalam sistem imigrasi baru adalah membalikkan tren ini. Bukti yang ada menunjukkan bahwa migrasi telah menekan upah di sektor jasa berupah rendah (sekitar 1-1,5% selama satu dekade), yang mendukung argumen tersebut, meskipun dampaknya relatif kecil. Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, sistem baru tampaknya berhasil menggeser keseimbangan ke arah migran dengan bayaran lebih tinggi dan bekerja dalam pekerjaan dengan keterampilan lebih tinggi. Sebagai akibatnya, jumlah lowongan kerja meningkat di beberapa sektor dengan

gaji relatif rendah, termasuk akomodasi dan perhotelan.

Namun, hingga saat ini, kebijakan ini belum memberikan dampak substansial pada perbedaan upah. Faktanya, dibandingkan dengan periode sebelum pandemi dan penerapan sistem imigrasi baru, upah justru mengalami kenaikan terbesar di sektor keuangan, teknologi informasi dan komunikasi, serta layanan profesional – bukan di sektor berupah rendah dengan banyak pekerja migran. Secara bersamaan, kenaikan upah terbesar terjadi pada 1% kelompok pendapatan tertinggi (Professor Portes, 2022).

Perubahan regulasi tenaga kerja di Inggris Raya pasca-Brexit dapat dianalisis melalui teori *comparative advantage* dalam perdagangan jasa. Dengan berkurangnya tenaga kerja migran di sektor berupah rendah, Inggris menghadapi tantangan dalam mempertahankan daya saing di sektor-sektor jasa yang sebelumnya bergantung pada pekerja dengan biaya lebih rendah. Namun, kebijakan yang lebih selektif dalam mendatangkan tenaga kerja berketerampilan tinggi dapat mendorong Inggris untuk beralih ke sektor-sektor dengan nilai tambah lebih tinggi, seperti teknologi, keuangan, dan jasa profesional. Jika transisi ini berhasil, Inggris dapat meningkatkan produktivitas dan memperkuat posisinya dalam perdagangan jasa global, sejalan dengan prinsip keunggulan komparatif yang menekankan spesialisasi pada sektor-sektor di mana suatu negara memiliki efisiensi relatif lebih tinggi. Namun, tanpa strategi penyesuaian yang efektif, ketidakseimbangan tenaga kerja dapat menghambat pemanfaatan optimal keunggulan komparatif tersebut, sehingga berisiko menurunkan daya saing ekonomi Inggris dalam jangka panjang.

PENUTUP **kesimpulan**

Perubahan regulasi izin kerja di Inggris Raya setelah Brexit membawa dampak signifikan terhadap dinamika tenaga kerja dan perekonomian negara. Kebijakan imigrasi yang lebih ketat membatasi arus masuk tenaga kerja dari Uni Eropa, sehingga meningkatkan ketergantungan Inggris pada pekerja dari luar Uni Eropa, terutama melalui skema visa Skilled Worker dan Seasonal Worker. Hal ini terlihat dari lonjakan penerbitan visa kerja di sektor kesehatan, perawatan sosial, dan pertanian. Namun, pada tahun 2024, kebijakan yang semakin ketat menyebabkan penurunan tajam dalam jumlah visa kerja, yang berdampak pada ketersediaan tenaga kerja di sektor-sektor tersebut.

Brexit juga mengubah distribusi tenaga kerja berdasarkan keunggulan komparatif. Dengan berkurangnya tenaga kerja migran di sektor berupah rendah, Inggris menghadapi kesulitan dalam mempertahankan daya saing di sektor jasa yang bergantung pada pekerja berbiaya rendah, seperti perhotelan dan pertanian. Sebaliknya, kebijakan baru yang lebih selektif mendorong masuknya tenaga kerja berketerampilan tinggi melalui skema visa Global Talent dan Graduate Visa, yang berpotensi menggeser fokus ekonomi Inggris ke sektor bernilai tambah tinggi seperti teknologi, keuangan, dan layanan profesional.

Dampak terhadap ekonomi, perubahan regulasi izin kerja ini tidak secara langsung meningkatkan upah pekerja lokal di sektor berupah rendah, meskipun terjadi kekurangan tenaga kerja. Sebaliknya, dampak utama yang terlihat adalah peningkatan biaya operasional perusahaan, yang mengarah pada kenaikan harga bagi konsumen dan penurunan output di sektor-sektor terdampak. Meskipun kebijakan ini

bertujuan untuk mengurangi tekanan migrasi terhadap pasar tenaga kerja lokal, perubahan tersebut justru memperlambat pertumbuhan upah riil dan menyebabkan ketidakseimbangan dalam pasokan tenaga kerja.

Dalam jangka panjang, perubahan pola migrasi pasca-Brexit dapat membawa manfaat bagi perekonomian Inggris, tergantung pada efektivitas kebijakan yang diterapkan. Jika sistem imigrasi baru mampu menarik tenaga kerja berkualitas dan mendukung transisi ekonomi ke sektor yang lebih produktif, Inggris dapat memperkuat posisinya dalam perdagangan jasa global. Namun, tanpa strategi penyesuaian yang tepat, ketidakseimbangan tenaga kerja akibat regulasi pasca-Brexit dapat menghambat pertumbuhan ekonomi dan daya saing Inggris di tingkat internasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Adler-Nissen, R., Galpin, C., & Rosamond, B. (2017). Performing Brexit: How a post-Brexit world is imagined outside the United Kingdom. *The British Journal of Politics and International Relations*, 19, 573–591. <https://doi.org/10.1177/1369148117711092>
- Connor, P., Associate, R., & Lopez, M. H. (2016). *FOR MEDIA OR OTHER INQUIRIES* (Vol. 2). www.pewresearch.org.
- De Ville, F., & Siles-Brügge, G. (2019). The Impact of Brexit on EU Trade Policy. *Politics and Governance*, 7, 7. <https://doi.org/10.17645/pag.v7i3.2102>
- Dr. Abdul Fatah Nasution, M. P. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif* (M. Dr. Hj. Meyniar Albina, Ed.). Harfa Crative.
- Free movement - EU nationals. Employment, Social Affairs and*

- Inclusion*. (n.d.). European Commission. Retrieved January 24, 2025, from https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/working-another-eu-country/free-movement-eu-nationals_en
- Hardi Alunaza SD, V. S. (2018). Pengaruh British Exit (Brexit) Terhadap Kebijakan Pemerintah Inggris Terkait Masalah Imigran. *Intermestic: Journal Of International Studies*, *Doi:10.24198/Intermestic.V2n2.4*, 2(2), 156–170.
- Immigration statistics, October to December 2015*. (2015). <https://www.gov.uk/government/statistics/immigration-statistics-october-to-december-2015>
- Immigration statistics, October to December 2016*. (2016). <https://www.gov.uk/government/statistics/immigration-statistics-october-to-december-2016>
- Immigration statistics, October to December 2017 second edition*. (2017). <https://www.gov.uk/government/statistics/immigration-statistics-october-to-december-2017>
- Immigration Statistics, year ending December 2018*. (2018). <https://www.gov.uk/government/statistics/immigration-statistics-year-ending-december-2018>
- Immigration statistics, year ending December 2019*. (2019). <https://www.gov.uk/government/statistics/immigration-statistics-year-ending-december-2019>
- Immigration statistics, year ending December 2020*. (2020). <https://www.gov.uk/government/statistics/immigration-statistics-year-ending-december-2020>
- Immigration statistics, year ending December 2021*. (2021). <https://www.gov.uk/government/statistics/immigration-statistics-year-ending-december-2021>
- Immigration system statistics, year ending December 2022*. (2022). <https://www.gov.uk/government/statistics/immigration-system-statistics-year-ending-december-2022>
- Immigration system statistics, year ending December 2023*. (2023). <https://www.gov.uk/government/statistics/immigration-system-statistics-year-ending-december-2023>
- Immigration system statistics, year ending September 2024*. (2024). <https://www.gov.uk/government/statistics/immigration-system-statistics-year-ending-september-2024>
- James Wallenfeldt. (2024, November 9). *Brexit*. Britannica.
- Karl Montevirgen. (2024). *comparative advantage*. Britannica.Com.
- Monetary Policy Summary and minutes of the Monetary Policy*. (2023). <https://www.bankofengland.co.uk/monetary-policy-summary-and-minutes>
- Nurtyandini, R. T., Panji, M., & Santoso, T. (n.d.). *THE IMPACT OF THE BREXIT REFERENDUM ON EUROPEAN UNION IMMIGRATION POLICY IN THE UK*. 2(1).
- Professor Portes, J. (2022). How is the post-Brexit immigration system affecting the UK economy? *Economic Observatory*. <https://www.economicsobservatory.com/how-is-the-post-brexit-immigration-system-affecting-the-uk-economy>
- Professor Portes, J. (2021). Migration and wages after Covid and Brexit. *UK IN A CHANGING EUROPE*,

- Economy*.
<https://ukandeu.ac.uk/migration-and-wages-after-covid-and-brexit/>
- Professor Portes, J. (2023). The impact of Brexit on the UK economy: Reviewing the evidence. *Voxeu CEPR, International Trade, Migration*.
<https://cepr.org/voxeu/columns/impact-brexit-uk-economy-reviewing-evidence>
- Richards, L. F.-R. M. B. S. (2025). UK Public Opinion toward Immigration: Overall Attitudes and Level of Concern. *The Migration Observatory at The University of Oxford*.
<https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/uk-public-opinion-toward-immigration-overall-attitudes-and-level-of-concern/>
- Rozci, F., & Widya Inti, R. (2023). Kondisi dan Strategi Pertanian Indonesia dalam Memenangkan ACFTA (Asean-China Free Trade Area). *Jurnal Ilmiah Manajemen Agribisnis*, 11(2), 71–80.
- Statistics on migration to Europe*. (2024).
https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/statistics-migration-europe_en#employment-of-immigrants
- ’Sumption, M. ’Walsh, W. P. ’Brindle, B. (2024, December 2). *Net migration to the UK*. The Migration Observatory at The University of Oxford.
<https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/long-term-international-migration-flows-to-and-from-the-uk/>
- The EU-UK Withdrawal Agreement*. (n.d.). An Official Website of the European Union. Retrieved February 19, 2025, from https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/relations-united-kingdom/eu-uk-withdrawal-agreement_en
- The UK’s points-based immigration system: an introduction for employers (accessible version)*. (2022, February 25). UK Visas and Immigration.
<https://www.gov.uk/government/publications/uk-points-based-immigration-system-employer-information/the-uks-points-based-immigration-system-an-introduction-for-employers>
- Tudor, A. (2023). Ascriptions of migration: Racism, migratism and Brexit. *European Journal of Cultural Studies*, 26(2), 230–248.
<https://doi.org/10.1177/13675494221101642>.