

**DISPARITAS PENGUPAHAN ANTARA TENAGA KERJA ASING DAN
TENAGA KERJA INDONESIA DILIHAT DARI PERSPEKTIF PASAL 88
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Prasyarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Oleh:

FADLI RAHMAN WAHIDI

02011381419290

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

PALEMBANG

2018

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FADLI RAHMAN WAHIDI
NOMOR INDUK MAHASISWA : 02011381419290
PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM
PROGRAM KEKHUSUSAN : HUKUM PERDATA

JUDUL SKRIPSI

**DISPARITAS PENGUPAHAN ANTARA TENAGA KERJA ASING DAN TENAGA
KERJA INDONESIA DILIHAT DARI PERSPEKTIF PASAL 88 UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

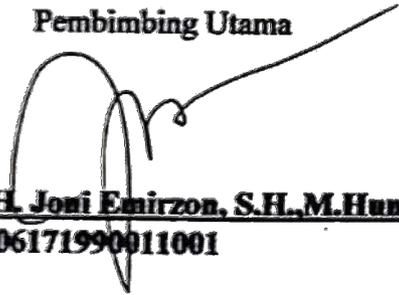
Secara substansi telah disetujui
Untuk Mengikuti Ujian Komprehensif

Palembang, 2018

Disetujui oleh:

Pembimbing Utama

Pembimbing Pembantu


Prof. Dr. H. Joni Emirzon, S.H., M.Hum
NIP. 196606171990011001


Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum
NIP. 195506161986031002



Mengetahui,
Dekan

Dr. Febrina, S.H., M.S
NIP. 196201311989031001

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

PALEMBANG

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : FADLI RAHMAN WAHIDI

Nomor Induk Mahasiswa : 02011381419290

Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang/ 19 Mei 1996

Fakultas : Hukum

Strata Pendidikan : S1

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan : Hukum Perdata

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikianlah pernyataan ini telah saya buat dengan sebenarnya. apabila saya terbukti telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Palembang,

2018



FADLI RAHMAN WAHIDI
NIM. 02011381419290

Motto:

*“Barang siapa yang keluar untuk mencari ilmu maka ia berada di jalan Allah
hingga ia pulang”*

(HR. Turmudzi)

*“Barang siapa yang menolong kesusahan orang muslim, maka Allah ta’ala akan
menolongnya dari kesusahan pada hari kiamat”*

(HR. Bukhari)

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia”

(HR. Ahmad)

Skripsi ini ku sampaikan dengan hormat:

- 1. Papa dan Mamaku tercinta**
- 2. Keluarga yang ku sayangi**
- 3. Sahabat-sahabat terbaikku**
- 4. Almamater kebanggaanku.**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **DISPARITAS PENGUPAHAN ANTARA TENAGA KERJA ASING DAN TENAGA KERJA INDONESIA DILIHAT DARI PERSPEKTIF PASAL 88 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.**

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi/komprehensif guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Palembang. Dalam penulisan skripsi ini, penulis membahas masalah-masalah penting yang terkait dengan disparitas pengupahan antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja Indonesia, yang dilihat dari perspektif Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan itu sendiri.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini. Kiranya skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya, serta dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dibidang ilmu hukum.

Palembang, 17 Mei 2018

FADLI RAHMAN WAHIDI

UCAPAN TERIMA KASIH

Setelah melalui proses yang sangat panjang maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT, karena atas berkat, rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, serta shalawat dan salam senantiasa terlimpah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini atas dukungan dan bantuan dari yang terhormat Bapak Prof. Dr. H. Joni Emirzon, S.H.,M.Hum selaku Pembimbing Utama dan Bapak Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H.,M.Hum selaku Pembimbing Pembantu, terima kasih atas saran, masukan dan kritik bagi penulis dalam melakukan penulisan skripsi ini. Serta ucapan terima kasih penulis kepada:

1. Papaku M. Ahlan Nur dan Mamaku Dra. Zurainah M.Si., yang tercinta dan tersayang terima kasih atas doa, dukungan dan kasih sayang yang sangat berarti dalam segala aspek kehidupanku.
2. Yang tercinta dan tersayang kakak perempuanku Indri Rahyani A.Md.Keb dan adikku Rofiqul Rahman Ramadhan, terima kasih atas dukungan dan kasih sayang yang telah diberikan selama ini.
3. Keluarga besarku yang tidak dapat ku sebutkan satu persatu.
4. Bapak Dr. Febrian, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

5. Bapak Dr. Firman Muntaqo, S.H., M. Hum., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. Ridwan, S.H., M.Hum., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Prof. Dr. H. Abdullah Gofar, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
8. Bapak H. Albar Sentosa Subari, S.H.,S.U., selaku Pembimbing Akademik.
9. Ibu Sri Turatmiah, S.H.,M.Hum., selaku Ketua Program Kekhususan Studi Hukum Perdata.
10. Ibu Dr. Hj. Nashariana S.H.,M.Hum., Bapak Taroman Pasyah S.HI.,M.H., Bapak Hamonangan Albariansyah, S.H.,M.H., dan Ibu Henny Wahyu Ningsih, S.H.,M.H., yang telah memberi ilmu, bimbingan dan masukan selama di Perekaman Persidangan Tindak Pidana Korupsi Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
11. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu.
12. Seluruh Staff dan Karyawan di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
13. Bapak H. Gunarisman, S.E. selaku Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

14. Ibu Sri Budi Wahyuningsih, S.H.,M.H. selaku Kepala Seksi Penindakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.
15. Bapak Kadarman S.E. selaku Kepala Seksi Tenaga Kerja Asing di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.
16. Bapak RM. Edy Aly S.H. selaku Kepala Seksi Upah Minimum di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.
17. Bapak Ali Hanafiah selaku Ketua Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) Provinsi Sumatera Selatan.
18. Bapak Sudirman Hamidi, S.H.,M.H. selaku Sekretaris di DPD Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Provinsi Sumatera Selatan.
19. Sahabatku “Wolu Konco” - Bambang Guntoro, Eby Yonanda, Rahmat Fachlevi, Annisyah A.Md.Rad, Valeska Putri A.Md.Keb, Liani Natasya, dan Nur Amalia, terima kasih untuk dukungan dan selalu menjadi pendengar terbaikku yang telah kebersamaiku dari masa sekolah.
20. Alumni, teman-teman satu angkatan (Arief, Sandy, Kemas, Irbad, Leo, Joko, Imam, Bambang, Adit, Rahmat, Malik, Eby, Topek) dan adik-adikku di “Prajanas”, terima kasih atas bantuan, dukungan dan tawa canda selama ini.
21. Sahabat-sahabatku (Imam Mahdi S.H., Judistira Yustisia S.H, Trisa Mardeta Putri S.H., Rida Kherin Oktavianty S.H., Dwina Puteri, Wilman Jazali, Tredy Parta Wijaya, Erry Fajri, Yogi P, Ayu Anita Putri, Zhelin Armeta, dan Safitri Andriani), senior-seniroku (Kak Faris Sutaji S.H, Kak Wahyu Budiono S.H, Kak Dani Fauzan S.H., Kak Agus Slamet Efendi S.H, Kak M.Alna Fahlevi

Nasution S.H, Kak Tri Octavia S.H. dan yang tidak dapat ku sebutkan satu persatu) di Tim Perekaman Tindak Pidana Korupsi Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, terima kasih atas ilmu dan dukungannya selama berada di tim ini.

22. Sahabatku “Galak-Galak Berejo” (Yogha Bramesta Sandrianto, M. Haromin, Faisal Wijaya, Nadya Lufita dan Tiara Rikasa), terima kasih atas canda tawanya selama ini.
23. Teman-temanku yang telah membantu dalam perskripsian ini, Judistira Yusticia S.H, Nyimas Jasmine Rachmania, Raezyah Mauliyani dan Rahmat Afif terima kasih telah sangat membantu.
24. Teman-temanku Thifal Hanifah, Handayani Putri Wardani S.SI, Yesi Oktariani S.E, terima kasih telah memberikan semangatnya agar saya terus menyelesaikan skripsi ini.
25. Teman-teman Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Kampus Palembang Angkatan 2014 (Pitri Mariani, Deni Patriawan, Kurniawan Akbar, Meitha, Cilta, Repa, Rizki, Zulrahma, Rifky Adit dan yang tidak dapat ku sebutkan satu persatu).
26. Teman-teman di Himpunan Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya (HIMAS) Kak Elza Sakshita Putri S.H., Riris Marito Marbun S.H., Alya Atiqah S.H., Khairin Nisa, Nyimas Jasmine Rachmania, Selvia Ramona, Titi Maharani, Okta Sari, Windy Yolandini, Dimas Anugerah dan senior-

senior beserta junior yang tidak dapat ku sebutkan satu persatu, terima kasih atas kesempatan dan pengalamannya.

27. Teman-teman di BO RAMAH Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya (Darma, Deni, Akbar, Imam, Judis, Maul, Pitri, Trisa, Ega, Melak, Novi, Pitri) dan senior-senior (kak Wira, kak Rafiq, kak Alen, kak Kamal, kak Adi, kak Eman, kak Elza, kak Sahita, kak Tania) beserta seluruh yang terkait yang tidak dapat ku sebutkan satu persatu, terima kasih atas kesempatan dan pengalamannya.

28. Teman-teman di “Ikatan Remaja (IRMA) Masjid Nurul Huda”, Haris, Indra, Agung, Afid, Tomy, Adi, Abod, Ayik, dan yang tidak dapat ku sebutkan satu persatu, terima kasih atas kesempatan, kebersamaan, dan pengalamannya.

29. Teman-teman PLKH kelas E terkhususnya tim E2 semester genap 2017/2018 Laboratorium Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

30. Kepada semua pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata terhadap semua doa, dukungan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga Allah SWT dapat menerima kebaikan dan amal saleh dan memberikan pahala yang berlipat ganda. Semoga ilmu yang penulis dapatkan menjadi ilmu yang berkah dan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	xi
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH	17
C. TUJUAN PENELITIAN	17
D. MANFAAT PENELITIAN	17
E. RUANG LINGKUP	18
F. KERANGKA TEORI	18
G. METODE PENELITIAN	24
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	29
A. TINJAUAN UMUM TENTANG LANDASAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING	29
B. TINJAUAN UMUM TENTANG JABATAN-JABATAN	

YANG DAPAT DITEMPATI TENAGA KERJA ASING	49
C. TINJAUAN UMUM TENTANG FASILITAS TENAGA KERJA ASING	54
D. TINJAUAN UMUM TENTANG PENGAWASAN PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING	58
BAB III PEMBAHASAN	72
A. UPAH TENGA KERJA ASING BERDASARKAN PASAL 88 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENGAKERJAAN	72
B. AKIBAT HUKUM APABILA SISTEM PENGUPAHAN TIDAK BERDASARKAN PASAL 88 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENGAKERJAAN ..	93
BAB IV PENUTUP	103
A. KESIMPULAN	103
B. SARAN	104
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	

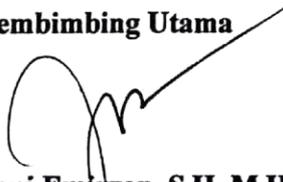
ABSTRAK

Penulisan Skripsi ini berjudul “Disparitas Pengupahan Antara Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja Indonesia Dilihat Dari Persepektif Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. Dalam penulisan skripsi ini menggunakan metode yuridis normatif yaitu metode yang bersumber dari data-data kepustakaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu skripsi ini juga didukung dengan metode empiris, yaitu metode yang bersumber dari data-data dilapangan dengan menggunakan metode wawancara. Upah merupakan masalah krusial didalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup, seseorang haruslah bekerja yang kemudian akan mendapatkan upah. Persoalannya bahwa Indonesia sebagai negara berkembang membutuhkan tenaga kerja ahli yang didatangkan dari luar negara Indonesia, menyebabkan adanya disparitas pengupahan yang mengakibatkan adanya kecemburuan sosial. Kedudukan tenaga kerja asing sebagai pekerja di Indonesia khususnya di Provinsi Sumatera Selatan saat ini diatur sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pengupahan di Indonesia mengacu pada Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upah harus memenuhi kebutuhan hidup layak bagi para pekerja. Pengupahan terhadap tenaga kerja asing mengacu pada Keputusan Direktur Jenderal Pajak KEP-173/PJ./2002 tentang Pedoman Standar Gaji Karyawan Asing atau Peraturan Perusahaan masing-masing, sesuai dengan kemampuan perusahaan. Untuk tenaga kerja Indonesia diatur dalam peraturan perusahaan masing-masing. Pengawasan ketenagakerjaan oleh Pegawai Pengawas Negeri Sipil (PPNS) penting untuk dilakulan guna menghindari dan menindak pelanggaran-pelanggaran yang mungkin dilakukan oleh perusahaan atau pengusaha.

Kata Kunci : Tenaga Kerja Asing, Pengupahan, Pengawasan

Palembang, 17 MEI 2018

Pembimbing Utama



Prof. Dr. H. Joni Emirzon, S.H., M.Hum
NIP. 196606171990011001

Pembimbing Pembantu



Dr. H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum
NIP. 195506161986031002

Ketua Bagian Hukum Perdata



Sri Turatmiah, S.H., M.Hum.
NIP. 196511011992032001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kalau kita berbicara mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka penelaahannya akan dapat ditinjau dari berbagai faktor dan makna. Karena kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai Sumber Daya Manusia, di masa Pembangunan Nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya Pembangunan Nasional di negara kita Republik Indonesia.¹ Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

¹ Djumialdji, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2008, hlm 1

Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.²

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia saat ini meliputi masalah jumlah dan pertumbuhan penduduk, struktur umur dan terbatasnya tingkat pendayagunaan tenaga kerja, penyebaran penduduk, tingkat pendidikan, serta keterbatasan daya serap perekonomian. Di lain pihak, pembangunan dan kegiatan ekonomi belum mampu menyediakan kesempatan kerja yang memadai bagi penduduk, khususnya mereka yang termasuk usia produktif. Penduduk yang berhasil memperoleh pekerjaan pun kerap masih terkendala masalah lanjutan berupa syarat kerja yang tidak memadai serta penghasilan yang kurang layak.³

Usaha untuk menciptakan kesempatan kerja guna mengurangi pengangguran dan sekaligus menampung pertambahan tenaga kerja merupakan bagian kesatuan dari seluruh kebijakan dan program-program pembangunan. Bahkan seluruh kebijakan dan program pembangunan ekonomi dan social,

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2013, hlm

³ Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta, Rajawali Pers, 2014, hlm 31

mempertimbangkan sepenuhnya tujuan-tujuan perluasan kesempatan kerja serta kegiatan usaha yang banyak menyerap tenaga kerja.⁴

Secara normatif, UUD 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 27 ayat 2). Hal ini dipertegas kembali dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (hasil amandemen kedua) Bab XA tentang Hak Asasi Manusia (Pasal 28A-28J). Pasal 28 D mengamanatkan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Selanjutnya dalam pasal 28 I ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan (protection), pemenuhan (furtherance), penegakan (enforcement), dan pemenuhan (fulfillment) hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah.

Sebelumnya pemerintah telah menetapkan Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM), Pasal 38 ayat (2) menyebutkan “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Sedangkan, dalam Pasal 71 mengatur mengenai tanggung jawab pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia baik yang diatur dalam undang-undang, maupun hukum internasional.⁵

⁴ Rahmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Depok, Papis Sinar Sinanti, 2014, hlm 14

⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2015, hlm 13

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap tenaga kerja, yakni dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Landasan idiil pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan landasan konstitusionalnya adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik material maupun spiritual.

Asas pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan berdasarkan atas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah artinya asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.⁶

⁶ *Op.Cit*, hlm 24

Terjadinya perselisihan diantara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri, karenanya yang penting bagi kita adalah bagaimana mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih. Dalam bidang perburuhan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para buruh biasanya berpokok pangkal karena adanya persaaan kurang puas.

Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para buruh namun karena buruh-buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama, buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah sedangkan bagi buruh yang bersangkutan atau tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan. Dalam bukunya Gunawi Kartasa Poetra dikatakan bahwa yang menjadi pokok pangkal kekurangpuasan itu, umumnya berkisar pada masalah-masalah:⁷

- a. Pengupahan
- b. Jaminan sosial
- c. Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian

⁷ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2008, hlm 201

- d. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban
- e. Adanya masalah pribadi.

Pengupahan merupakan masalah sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan atau unjuk rasa. Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomis saja, tetapi juga aspek hukum yang mendasari bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Oleh sebab itu, untuk menangani pengupahan secara professional mutlak memerlukan pemahaman ketiga aspek tersebut secara komprehensif.

Aspek teknis bidang pengupahan tidak hanya sebatas bagaimana perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi juga menyangkut bagaimana proses upah ditetapkan. Mulai dari penetapan upah minimum provinsi (UMP), upah minimum sektoral provinsi (UMSP), upah minimum kabupaten/kota, upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK), dan upah sundulan.

Aspek ekonomis bidang pengupahan lebih melihat pada kondisi ekonomi, baik secara makro maupun secara mikro, yang secara operasional kemudian mempertimbangkan bagaimana kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan

ditetapkan, juga bagaimana implemntasinya di lapangan.⁸ Di tingkat perusahaan kemudian diterjemahkan bagaimana sistem penggajian dalam suatu perusahaan dirancang sehingga kebijakan kenaikan upah minimum tetap dapat mendorong produktivitas kerja pekerja/buruh dan tidak terlalu membebani *cashflow* perusahaan.⁹

Selanjutnya menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 butir 30 menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan, merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional. Oleh karena itu, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memaknai upah sebagai dasar pekerja yang harus

⁸ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung, PT Citra Aditya, 2006, hlm 1

⁹ *Ibid*, hlm 2

dipenuhi pengusaha.¹⁰ Maka untuk itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Menurut ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon;
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Inkonsistensi dan ketidakpastian peraturan perundang-undangan di bidang pengupahan, menjadi penyebab dari konflik antara pekerja dengan pengusaha dan pemerintah serta antara pengusaha dengan pemerintah. Persoalan, adalah ketidaksamaan pendapat/pandangan tentang upah. Upah sudah sejak lama

¹⁰ Aloysius Uwiyono, dkk, *Op.Cit.* hlm 100

menjadi sorotan berbagai kalangan yang terlibat dalam hubungan industrial karena posisi upah sangat strategis.¹¹

Untuk mencapai Hukum Ketenagakerjaan responsif salah satunya menghilangkan inkonsistensi dalam hukum ketenagakerjaan itu sendiri. Alasan inkonsistensi tersebut dilatarbelakangi: 1) UUK telah disusun dengan melanggar prinsip-prinsip dan prosedural penyusunan dan pembuatan sebuah Undang-Undang yang patut, yang terlihat dari fakta tidak adanya “naskah akademis” yang memberi dasar pertimbangan ilmiah perlunya undang-undang *a quo*; dan 2) UUK sebagai satu dari “Paket 3 UU Perburuhan”, dibuat semata-mata karena tekanan kepentingan modal asing daripada kebutuhan nyata pekerja Indonesia. Inkonsistensi adalah tidak sesuainya antara substansi hukum dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), yang mengatur suatu hal yang berkaitan atau ketidaksinkronan.¹²

Pedoman ketenagakerjaan mempunyai landasan, asas dan tujuan dari hukum ketenagakerjaan: 1. Landasan Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; 2. asas Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah; dan 3. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

¹¹ Zulkarnain Ibrahim, “Pengaturan dan Penegakan Hukum Pengupahan dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan”, *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, Vol. 22 No. 4 Oktober 2015, hlm 658

¹² *Ibid.*, hlm 656-657

1. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Kemudian dalam pasal 86 UUK bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: 1. keselamatan dan kesehatan kerja; 2. moral dan kesusilaan; dan 3. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai nilai agama. Sedangkan dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.¹³

Dalam UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang penggunaan TKA. Beberapa ketentuan sangat penting antara lain: pemberi kerja memiliki RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) yang memuat alasan penggunaan TKA, jabatan atau kedudukan TKA, jangka waktu

¹³ Pidato Ilmiah Zulkarnain Ibrahim, Ketua Bagian Hukum Bisnis dan Masyarakat, dengan judul “*Buruh Kontrak : Dilema Di Negara Kesejahteraan (Studi Terhadap PKWT dan Outsourcing)*”. Disampaikan pada Yudisium Sarjana Hukum Baru Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya, pada 19 Maret 2011

penggunaan TKA, penunjukan tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping. Pemberi kerja memberi kompensasi setiap TKA yang dipekerjakan.¹⁴

Pengguna tenaga kerja asing harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menaker, dalam hal ini adalah Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk, kecuali bila pengguna tenaga kerja asing itu adalah instansi pemerintah, badan internasional, dan perwakilan asing. Badan internasional yang dimaksud adalah badan internasional yang tidak mencari keuntungan, seperti ILO, WHO, atau UNICEF.¹⁵

Pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki RPTKA. RPTKA tersebut harus digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing). Pemberi kerja wajib mengikutsertakan TKA dalam program asuransi sosial tenaga kerja dan/atau asuransi jiwa.

Tenaga kerja asing dapat diperkerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu yang akan diputuskan dengan keputusan Menaker. Hanya dapat bekerja dalam hubungan kerja, berarti bahwa tenaga kerja asing tidak dapat berkerja sebagai tenaga ahli diluar hubunga

¹⁴ Zen Zanibar, "Perizinan dan Ketenagakerjaan (Fenomena Otonomi Daerah Merespons Pasar Global)", *Jurnal Simbur Cahaya*, Vol. XVII No. 48, Mei 2012, hlm 3181

¹⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya, Cet. 2*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2011, hlm 46

kerja, misalnya sebagai penasihat hukum atau pengacara, akuntan dan sebagainya.¹⁶

MEA merupakan singkatan dari Masyarakat Ekonomi ASEAN yang memiliki tujuan mengintegrasikan ekonomi ASEAN dengan cara membentuk sistem perdagangan bebas atau freetrade antar negara-negara anggota ASEAN. Para anggota ASEAN termasuk Indonesia telah menyepakati suatu perjanjian Masyarakat Ekonomi ASEAN tersebut. MEA adalah istilah yang telah diIndonesiaikan, yang pada dasarnya MEA itu sama saja dengan AEC (ASEAN Economic Community) yang diberlakukan mulai tahun 2015.¹⁷

MEA diyakini membawa sejumlah manfaat bagi masyarakat dan Indonesia harus memiliki daya saing di antara kawasan negara-negara ASEAN. MEA dibentuk dengan tujuan untuk mewujudkan integrasi ekonomi di kawasan agar tercipta tingkat pembangunan dan pertumbuhan ekonomi. Dalam bidang ketenagakerjaan terdapat suatu kebijakan yang dikenal *Mutual Recognition Arrangement* (yang selanjutnya disebut dengan MRA), merupakan kesepakatan untuk mengakui kualifikasi pendidikan, kualifikasi professional, dan pengalaman, MRA dipergunakan untuk memudahkan perpindahan tenaga professional antar negara-negara ASEAN khususnya dalam rangka integrasi pasar dengan tetap mempertahankan kekhususan masing-masing negara.

¹⁶ *Ibid*, hlm 47

¹⁷ Edi Cahyono, “Tenaga Kerja Asing (TKA) Dalam Perspektif Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) : Peluang Atau Ancaman Bagi SDM Indonesia?”, *JBMA*, Vol. III No. 2, September 2016, hlm 61

Seiring dengan berlakunya MEA, Indonesia juga beradaptasi dalam berbagai bidang, salah satunya adalah bidang tenaga kerja dengan berlakunya MEA tenaga kerja asing (yang selanjutnya disebut TKA) dapat lebih mudah untuk masuk pasar Indonesia, kehadiran TKA adalah suatu kebutuhan dan merupakan tantangan yang harus dihadapi karena Indonesia membutuhkan TKA diberbagai sektor, dengan hadirnya TKA dalam perekonomian di negara kita akan menciptakan daya saing yang kompetitif. Penggunaan TKA secara filosofis yaitu asas manfaat, aspek keamanan, aspek legalitas, yaitu masuknya TKA harus mendapatkan ijin kerja dari Menteri Tenaga Kerja, sejalan dengan penggunaan TKA adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang professional di bidang tertentu yang belum dapat terisi oleh TKI dengan percepatan ahli teknologi dan peningkatan investasi.¹⁸

Persaingan pasar tenaga kerja akan semakin ketat pada saat pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN atau Pasar Bebas ASEAN tahun 2015. Indonesia dianggap belum siap menghadapi MEA dari sisi kualitas sumber daya manusia (SDM). Bahkan, di antara negara ASEAN, kualitas SDM dan ketenagakerjaan Indonesia masih berada di peringkat bawah.¹⁹

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum

¹⁸ Suhandi, "Pengaturan Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi ASEAN Di Indonesia", *Persepektif*, Vol. XXI No. 2, Edisi Mei Tahun 2016, hlm 2

¹⁹ *Op.Cit*, hlm 62

ketenagakerjaan secara menyeluruh. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui dua pedekatan, yaitu preventif edukatif dan refresif justisia. Pada dasarnya kedua cara itu ditempuh sangat bergantung dari tingkat kepatuhan masyarakat (=pengusaha, pekerja/buruh, dan serikat pekerja/serikat buruh) terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan. Tindakan preventif edukatif dilakukan jika memungkinkan dan masih adanya kesadaran masyarakat untuk mematuhi hukum. Namun, jika tindakan preventif edukatif tidak efektif lagi, ditempuh tindakan refresif justicia dengan maksud agar masyarakat mau melaksanakan hukum walaupun dengan keterpaksaan.

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan (Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Dengan demikian, sasaran pengawasan ketenagakerjaan adalah meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.²⁰

Pengawasan ketenagakerjaan ini penting dilakukan agar dapat menciptakan suasana kerja yang baik antara tenaga kerja lokal terhadap tenaga kerja asing, apalagi banyaknya tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia. Selain itu, banyaknya tenaga kerja asing yang bekerja pada posisi yang bisa dikerjakan tenaga kerja lokal juga membuat angka pengangguran di Indonesia semakin

²⁰ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti 2009, hlm 209

tinggi. Mudah-mudahan tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia juga mengundang konflik sosial di dalam masyarakat. Pada level yang sama, tenaga kerja asing mendapatkan keutamaan lebih dibandingkan tenaga kerja lokal.²¹

Pada sisi yang lain, pembayaran upah pekerja tidak saja berdasarkan prinsip tawar-menawar "yang tidak seimbang antara pekerja dan pengusaha", tetapi memperhatikan kaedah-kaedah sosial di masyarakat, seperti kepatutan, kepantasan dan kewajaran dalam membayarkan upah dengan nilai-nilai kemahalan harga kebutuhan pokok pekerja. Keadilan dalam hubungan kerja, adalah bagaimana agar pekerja dan pengusaha sama-sama adil dan sejahtera. Menurut John Stuart Mill, sumber dari kesadaran keadilan itu bukan terletak pada kegunaan, melainkan rangsangan untuk mempertahankan diri dan perasaan simpati. Hakekat keadilan mencakup semua persyaratan moral yang sangat hakiki bagi kesejahteraan umat manusia.²²

Sejalan dengan adanya tenaga kerja asing di Indonesia, untuk upah tenaga kerja asing pada perusahaan diatur dalam Keputusan direktur Jenderal Pajak Nomor KEP-173/PJ./2002 tentang Pedoman Standar Gaji Karyawan Asing. Untuk tenaga kerja Indonesia khusus untuk direksi, penentuan gaji dapat dilakukan, baik melalui anggaran dasar (tetapi ini tidak lazim) maupun melalui

²¹ Ardhan Ardi Chandra, "Jabatan Sama, Tenaga Kerja Asing di RI Digaji Lebih Tinggi Dibanding Lokal. (<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3297819/jabatan-sama-tenaga-kerja-asing-di-ri-digaji-lebih-tinggi-dibanding-lokal>, diakses pada tanggal 30 Januari 2018, pukul 20.00).

²² Zulkarnain Ibrahim, "Hakekat Hukum Pengupahan Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Pekerja", *Jurnal MMH*, Jilid 44 No. 4, Oktober 2015, hlm 442

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Namun, pembayaran kepada pegawai lain selain direksi merupakan kewenangan dari direksi, tetapi dapat di-review dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).²³ Menurut Munif Fuady, Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) adalah suatu organ perseroan yang memegang kekuasaan tertinggi dalam perseroan dan memegang segala wewenang yang bersifat residual, yakni wewenang yang tidak dialokasikan kepada organ perusahaan lainnya, yaitu direksi dan komisaris, yang dapat mengambil keputusan setelah memenuhi syarat-syarat tertentu dan sesuai dengan prosedur tertentu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan anggaran dasar perseroan.²⁴

Hal ini menjadi permasalahan yang harus ditangani serius oleh pemerintah khususnya mengenai upah terhadap tenaga kerja baik asing maupun lokal, menjadi perhatian serius pemerintah agar dapat menciptakan suasana kondusif dan menghasilkan upah yang layak bagi para pekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk membahas persoalan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Disparitas Pengupahan Antara Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja Indonesia Dilihat Dari Prespektif Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”**.

²³ Munir Fuady, *Perseroan Terbatas Paradigma Baru*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2003, hlm 54

²⁴ *Ibid*, hlm 135

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut diatas maka permasalahan yang akan dibahas adalah :

1. Apakah upah tenaga kerja asing berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah akibat hukum apabila sistem pengupahan tidak berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui upah tenaga kerja asing berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui akibat hukum apabila sistem pengupahan tidak berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat bermanfaat untuk digunakan sebagai dasar acuan teoritis dalam membahas dan mempelajari disparitas pengupahan antara Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja Indonesia dilihat dari perspektif Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini secara praktis diharapkan dapat bermanfaat bagi para praktisi hukum, akademisi dan masyarakat pada umumnya dalam menyelesaikan kasus-kasus yang berkenaan dengan Disparitas Pengupahan antara Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja Indonesia dilihat dari perspektif Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan..

E. Ruang Lingkup

Untuk menunjang agar terarahnya penulisan skripsi ini dan tidak menyimpang dari judul penulisan dikarenakan luasnya cakupan bidang Hukum Ketenagakerjaan khususnya perbedaan antara Tenaga Kerja Asing dengan Tenaga Kerja Indonesia maka dalam pembahasan penulisan skripsi ini penulis hanya membatasi pada perbedaan terhadap pengupahan antara Tenaga Kerja Asing dengan Tenaga Kerja Indonesia dilihat dari perspektif Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

F. Kerangka Teori

Kerangka Teori adalah adalah kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat, teori, thesis mengenai sesuatu kasus atau permasalahan (problem) yang menjadi bahan perbandingan pegangan teoritis²⁵.

Maka dari itu penulis akan menggunakan beberapa teori yang dalam penulisan skripsi ini yaitu :

1. Teori Perjanjian Kerja

²⁵ M. Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Bandung, CV. Mandar Maju, 1994, hlm. 80.

Mula-mula Perjanjian Kerja diatur dalam Bab 7 A Buku III KUHPerdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu tertentu yang sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang di dalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja.²⁶

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenskoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerdata memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Selain pengertian normatif seperti tersebut diatas, Imam Soepomo (53 : 1983) berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

²⁶ Djumialdji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*. Jakarta, Sinar Grafika, 2008, hlm 7

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdara seperti tersebut di atas tampak bahwa cirri khas perjanjian kerja adalah “di bawah perintah pihak lain,” di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara social-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak & kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak & kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri.

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.²⁷

²⁷ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm 46 - 47

2. Teori Upah

Pengupahan merupakan masalah sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan atau unjuk rasa. Berbagai teori keadilan yang merupakan hasil pemikir para pakar hukum, menghendaki agar hukum menjadi jaminan keadilan dan dapat dirasakan oleh masyarakat.

Teori upah yang dikemukakan oleh pakar hukum, yaitu:²⁸

1. *Teori upah hukum alam.* Menurut teori ini upah ditetapkan atas dasar biaya yang diperlukan untuk memelihara atau memulihkan tenaga buruh yang telah dipakai untuk melakukan sesuatu itu, agar dapat terus digunakan dalam proses produksi.
2. *Teori upah hukum besi.* Teori upah dari Ricardo yang oleh para pendekar liberal dipakai untuk menina-bobokan kaum buruh, oleh Lassalle dinamakan upah hukum besi. Keadaan pengupahan dalam masyarakat yang sekejam itu, di mana untuk buruh senantiasa batas keharusan hidup dan untuk majikan selalu apa yang melebihinya, sedang yang menghasilkannya dengan susah payah adalah pihak buruh, adalah ciri khas dari kapitalisme. Karena itu Lassalle menyerukan agar buruh berusaha mematahkan hukum upah besi itu dengan mendirikan koperasi produksi.

²⁸ Zulkarnain Ibrahim, “*Pengaturan Hukum Pengupahan Dalam Upaya Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Yang Berkeadilan Substantif*”, Program Studi Doktor Ilmu Hukum, UNSRI, Juli 2014, hlm 60-63

3. *Teori persediaan upah atau teori dana upah.* Menurut Stewart Mill Senior, dalam suatu masyarakat untuk pembayaran upah sudah tersedia suatu jumlah yang tertentu. Dana upah ini merupakan sebagian dari biaya produksi dari masyarakat tersebut, yang dimaksudkan untuk pembayaran upah.
4. *Teori upah etika.* Golongan agama yang sangat memperhatikan nasib buruh pula, menghendaki supaya soal upah itu juga ditinjau dari sudut etika, yaitu bahwa upah itu harus menjamin penghidupan yang baik bagi buruh dan keluarganya.
5. *Teori upah sosial.* Teori upah sosial ini (dahulunya) dilaksanakan di negara sosialis, tidak lagi mendasarkan upah atas produktivitas suatu pekerjaan, tetapi semata-mata didasarkan atas kebutuhan buruh. Semua buruh harus menghasilkan sesuai dengan kecakapan masing-masing dan akan menerima upah sesuai dengan kebutuhannya (*from each according to his ability, to each according to his need*).

3. Teori Keadilan

Plato mendambakan hukum sebagai sarana keadilan. Teori keadilan Plato secara riil, merumuskan dalam hukum, sebagai berikut: 1) hukum merupakan tatanan terbaik untuk menangani fenomena dunia yang penuh situasi ketidak-adilan; 2) aturan-aturan hukum harus dihimpun dalam satu kitab, supaya tidak muncul kekacauan hukum; 3) setiap UU harus didahului preambule tentang motif dan tujuan UU tersebut. Manfaatnya adalah agar

rakyat dapat mengetahui dan memahami kegunaan mematuhi hukum itu, dan insaf bahwa tidak baik mematuhi hukum hanya karena takut dihukum. Ini berangkat dari konsep Socrates bahwa orang yang cukup sadar tentang hidup yang baik, akan melaksanakan yang baik itu; dan 4) tugas hukum adalah membimbing para warga (lewat UU) pada suatu hidup yang saleh dan sempurna. Rumusan keadilan tidak mudah untuk dijabarkan dalam hal yang konkrit, karena merupakan rumusan yang abstrak.²⁹

Sedangkan John Rawls menilai keadilan sebagai kebijakan utama dalam institusi sosial. Prinsip keadilan itu sendiri menurut John Rawls, dapat dipahami bahwa: keadilan adalah kebijakan utama dalam institusi social, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran. Suatu teori, betapapun elegan dan ekonomisnya, harus ditolak atau direvisi jika ia tidak benar; demikian juga hukum dan institusi, tidak peduli betapapun efisien dan rapinya, harus direformasi atau dihapuskan jika tidak adil.³⁰

Keadilan bagi pekerja dijamin dalam *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR) dan *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) dengan mengakui hak semua orang untuk bekerja serta hak atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan seperti upah yang layak, termasuk upah yang sama atas pekerjaan yang sama, kondisi kerja yang

²⁹ *Ibid*, hlm 18

³⁰ *Ibid*, hlm 20-21

aman, kesempatan kerja dan promosi uang sama, serta waktu istirahat dan libur.³¹

Menurut Rawls suatu teori keadilan harus dibentuk dengan pendekatan kontrak, di mana asas-asas keadilan yang dipilih bersama benar-benar merupakan hasil kesepakatan bersama dari semua orang yang bebas, rasional, dan sederajat. Rawls merumuskan dua prinsip keadilan distributif³²:

- a. *The greatest equal principle*, bahwa setiap orang harus memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang. Ini merupakan hal yang paling mendasar (hak azasi) yang sama dimiliki semua orang. Dengan kata lain, hanya dengan adanya jaminan kebebasan yang sama bagi semua orang. Dengan kata lain, hanya dengan adanya jaminan kebebasan yang sama bagi semua orang, maka keadilan akan terwujud (prinsip kesamaan hak).
- b. Ketidaksamaan sosial dan ekonomi harus diatur sedemikian rupa, sehingga perlu diperhatikan azas atau prinsip berikut: 1. *The different principle*, dan 2. *The principle of fair equality of opportunity*.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penulisan penelitian ini mempergunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian normatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan

³¹ *Ibid*, hlm 22-23

³² *Ibid*, hlm 24-25

cara pengkajian peraturan perundang-undangan dan bahan pustaka atau data sekunder yang ada.³³ Selain itu penulisan penelitian ini juga menggunakan data empiris sebagai data penunjan, data empiris memiliki pengertian penelitian yang memandang hukum sebagai kenyataan, mencakup kenyataan sosial, kenyataan kultur dan lain-lain³⁴.

Dalam penelitian empiris ini penulis memilih metode wawancara dengan Pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Selatan, Dewan Pengupahan Provinsi Sumatera Selatan, Serikat Pekerja dan Serikat Buruh Provinsi Sumatera Selatan, dan beberapa perusahaan sebagai data penunjang terhadap penelitian normatif yuridis.

Dalam penelitian yang penulis lakukan, ternyata banyak perusahaan-perusahaan yang menolak untuk memberikan data penelitian berupa perbandingan selisih besaran upah tenaga kerja asing terhadap tenaga kerja Indonesia. Perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing tersebut, menyatakan bahwasanya besaran upah merupakan rahasia perusahaan yang harus dijaga dan tidak dapat dipublikasikan.

Dengan demikian penulisan penelitian ini dilaksanakan dengan mengkaji serta menelaah data yang berasal dari sumber kepustakaan, dengan data sekunder sebagai data utama dan ditunjang dengan data primer yang

³³ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta, Bayumedia Publishing, 2005, hlm 241

³⁴ Ahmad Ali, Wiwie Heryani, *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*, Jakarta, Kencana, 2012, hlm 2

berasal dari wawancara dari beberapa instansi terkait kecuali dari perusahaan-perusahaan.

2. Pendekatan Penelitian

Dalam pembahasan penelitian ini digunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*). Pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani,³⁵ yang berkaitan dengan disparitas pengupahan antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja Indonesia. Selain itu juga peneliti melakukan pendekatan lapangan dengan melakukan wawancara dengan tujuan mendapatkan informasi terhadap permasalahan yang dibahas dengan jelas dan tepat.

3. Bahan Hukum

Bahan hukum dalam penulisan ini ialah bahan hukum yang terdiri dari:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.³⁶

³⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Jakarta, Prenadamedia Group, 2014, hlm 133

³⁶ *Ibid*, hlm 181

Adapun Peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan di teliti, yaitu :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah
4. Keputusan direktur Jenderal Pajak Nomor KEP-173/PJ./2002 tentang Pedoman Standar Gaji Karyawan Asing

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.³⁷

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier adalah bahan hukum penunjang yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti: Koran, majalah atau jurnal, internet,

³⁷ *Ibid*, hlm 181

kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, dan sumber-sumber hukum lainnya yang terkait.³⁸

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan bahan-bahan hukum dilakukan dengan mengelompokkan peraturan perundang-undangan, meneliti bahan pustaka, membaca buku-buku dan sumber-sumber lainnya yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.³⁹ Selain pengumpulan data dengan studi kepustakaan, penulis juga mengumpulkan data dengan metode wawancara (*interview*), yaitu untuk memperoleh data-data dan informasi secara jelas, tepat dan mendalam. Dalam penelitian ini penulis memilih metode wawancara dengan Pihak Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Palembang sebagai data penunjang.

5. Teknik Analisis Data

Bahan Hukum yang sudah diperoleh atau terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif yaitu dengan menguraikan data tersebut dalam bentuk kalimat yang disusun secara sistematis untuk kemudian diambil suatu kesimpulan.⁴⁰

³⁸ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta, Bayumedia Publishing, 2005, hlm 241-242

³⁹ Soerjono dan Abdurrahman, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Rineka Cipta, 1997, hlm 56

⁴⁰ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Jakarta, Sinar Grafika, 2002, hlm 17

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

Abdul Khakim, 2006, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

_____, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika & Kajian Teori*. Bogor, Ghalia Indonesia.

Ahmad Ali dan Wiwie Heryani, 2012, *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*. Jakarta: Kencana.

Aloysius Uwiyono, dkk, 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Asri Wijayanti, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Bambang Waluyo, 2002, *Penelitian Hukum dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika.

Djumadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Djumialdji, 2008, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*. Jakarta: Sinar Grafika.

- Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya, Cet. 2*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Johnny Ibrahim, 2005, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Bayumedia Publishing.
- Lalu Husni, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,
- M. Solly Lubis, 1994, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Munir Fuady, 2003, *Perseroan Terbatas Paradigma Baru*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Peter Mahmud Marzuki, 2014, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Rahmat Trijono, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Depok: Papas Sinar Sinanti.
- Soerjono dan Abdurrahman, 1997, *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sumarprihatiningrum, 2006, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. Jakarta: Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia.
- Suratman dan Philips Dillah, 2012, *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Alfabeta.

Zainal Asikin, dkk, 2008, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Jurnal-Jurnal

Edi Cahyono, “*Tenaga Kerja Asing (TKA) Dalam Perspektif Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) : Peluang Atau Ancaman Bagi SDM Indonesia?*”, *JBMA*, Vol. III, No. 2, September 2016.

Elisa Veronika, “*Penyederhanaan Prosedur Perizinan Bagi Tenaga Kerja Asing ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan*”, 2012

Hanna Messiah Rahman, “*Kepastian Hukum Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Bagi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia*”, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2015.

May Yanti Budiarti, “*Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dengan Berlakunya Masyarakat Ekonomi Asean*”, Tesis, Fakultas Hukum Universitas Lampung, 2016.

Nina Juwitasari, Sonhaji dan Solechan, “*Implikasi Yuridis Keberadaan Tenaga Kerja Asing Sebagai Tenaga Kerja di Indonesia*”, *Diponegoro Law Review*, Volume 5, Nomor 2, Tahun 2016.

Saputri Ratu Penghuni, “*Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung*”, Fakultas Hukum, Universitas Lampung, 2017.

- Sri Budi Purwaningsih, "*Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada Perusahaan-Perusahaan PMA di Jawa Tengah*", Tesis Magister Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 2005.
- Suciliani Oktavia dan Muhammad Badaruddin, "*Pengaruh Investasi China Terhadap Penanganan Ketenagakerjaan Asing di Indonesia*", *Jurnal Populis*, Vol. 2 No. 4, Desember 2017.
- Suhandi, "*Pengaturan Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi ASEAN Di Indonesia*", *Persepektif*, Volume XXI, No. 2, Edisi Mei Tahun 2016.
- Uti Ilmu Royen, "*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)*", Tesis, Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang, 2009.
- Yuvindri, Ramli Siregar dan Windha, "*Apek Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Asing Di Perusahaan Indonesia Yang Berada Dalam Keadaan Pailit*", *TRANSPARENCY, Jurnal Hukum Ekonomi*, Volume II Nomor 1, Juni 2013.
- Zen Zanibar, "*Perizinan dan Ketenagakerjaan (Fenomena Otonomi Daerah Merespons Pasar Global)*", *Jurnal Simbur Cahaya*, Vol. XVII No. 48, Mei 2012.

Zulkarnain Ibrahim, “*Pengaturan Hukum Pengupahan Dalam Upaya Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Yang Berkeadilan Substantif*”, Program Studi Doktor Ilmu Hukum, UNSRI, Juli 2014.

_____, “*Hakekat Hukum Pengupahan Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Pekerja*”, *Jurnal MMH*, Jilid 44 No. 4, Oktober 2015.

_____, “*Pengaturan dan Penegakan Hukum Pengupahan dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan*”, *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, Vol. 22 No. 4 Oktober 2015.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003, No. 39. Sekretariat Negara. Jakarta.

Republik Indonesia. 2007. *Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal Asing*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007, No. 3

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2014 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Permenaker Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penagawasan Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing

Keputusan Direktur Jenderal Pajak Nomor KEP-173/PJ./2002 tentang Pedoman Standar Gaji Karyawan Asing

Internet

Ardhan Ardi Chandra, “*Jabatan Sama, Tenaga Kerja Asing di RI Digaji Lebih Tinggi Dibanding Lokal*”. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3297819/jabatan-sama-tenaga-kerja-asing-di-ri-digaji-lebih-tinggi-dibanding-lokal>, diakses pada tanggal 30 Januari 2018, pukul 20.00 WIB

Heri Cs, “*Menakar Plus Minus Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing*”. <https://www.radioidola.com/2018/menakar->

plus-minus-peraturan-presiden-nomor-20-tahun-2018-tentang-penggunaan-tenaga-kerja-asing/, diakses pada tanggal 21 April 2018, pukul 19.00 WIB

Ihsanuddin, “*Ombudsman: Gaji Pekerja Lokal Hanya Sepertiga Tenaga Kerja Asing*”. <https://nasional.kompas.com/read/2018/04/26/19251181/ombudsman-gaji-pekerja-lokal-hanya-sepertiga-tenaga-kerja-asing>. diakses pada tanggal 14 Mei 2018, pukul 22.50 WIB

Umi Kalsum, “*Ini Gaji Orang Asing yang Kerja di Indonesia*”, <https://www.viva.co.id/berita/bisnis/184577-ini-gaji-orang-asing-yang-kerja-di-indonesia>, diakses pada tanggal 14 Mei 2018, pukul 22.32 WIB