

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP DISKRIMINASI PEMBERIAN UPAH BAGI PEKERJA DOMESTIK DI TENGAH ARUS TENAGA KERJA ASING

¹Edo Illahi, ²Fajrul Azmi Robbi, ³Rayhan Isra Wahyudi

^{1,2,3}Prodi Ilmu Hukum

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang

Corresponding Author: **Fajrul Azmi Robbi**

E-mail: fahrulazmijambi2020@gmail.com

ABSTRAK

Fenomena meningkatnya penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia akibat globalisasi dan investasi asing menimbulkan persoalan ketenagakerjaan berupa disparitas upah antara pekerja lokal dan asing, termasuk di sektor informal seperti pekerja domestik yang memiliki perlindungan hukum lemah. Penelitian ini bertujuan untuk meninjau diskriminasi pemberian upah bagi pekerja domestik dari aspek yuridis di tengah banyaknya penerimaan tenaga kerja asing. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, serta menunjukkan bahwa keberadaan tenaga kerja asing berpotensi menekan upah dan melemahkan posisi tawar pekerja lokal, sehingga memicu ketimpangan dan diskriminasi upah. Kondisi ini semakin diperparah oleh ketiadaan regulasi khusus bagi pekerja domestik, sehingga diperlukan penguatan regulasi dan pengawasan untuk menjamin keadilan, kesetaraan, dan non-diskriminasi dalam sistem pengupahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaturan pengupahan dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan peraturan turunannya pada dasarnya telah memberikan kerangka normatif mengenai hak pekerja untuk memperoleh penghidupan yang layak serta kewajiban pengusaha dalam menyusun struktur dan skala upah. Namun, pengaturan tersebut masih bersifat umum dan tidak secara tegas mengatur batasan maupun larangan terhadap disparitas upah antara tenaga kerja asing dan pekerja lokal.

Kata Kunci: *diskriminasi upah, pekerja domestik, tenaga kerja asing*

ABSTRACT

The increasing use of foreign labor in Indonesia due to globalization and foreign investment has given rise to employment issues in the form of wage disparities between local and foreign workers, including in the informal sector, such as domestic workers who have weak legal protection. This study aims to examine wage discrimination for domestic workers from a legal perspective amidst the large number of foreign workers being recruited. This study uses normative legal methods with a statutory and conceptual approach, and shows that the presence of foreign workers has the potential to depress wages and weaken the bargaining position of local workers, thus triggering wage inequality and discrimination. This condition is further exacerbated by the absence of specific regulations for domestic workers, necessitating the strengthening of regulations and oversight to ensure fairness, equality, and non-discrimination in the wage system. The results of this study indicate that wage regulations in the Indonesian labor law

system through Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation and its derivative regulations have essentially provided a normative framework regarding workers' rights to earn a decent living and employers' obligations in establishing wage structures and scales. However, these regulations are still general in nature and do not explicitly define limits or prohibit wage disparities between foreign and domestic workers.

Keywords: *wage discrimination, domestic workers, foreign workers*



This work is licensed under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. ©2026 by author.

PENDAHULUAN

Globalisasi dan meningkatnya arus investasi asing di Indonesia telah mendorong masuknya Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam berbagai sektor industri. Kehadiran TKA pada dasarnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dengan keahlian tertentu serta mendukung transfer pengetahuan dan teknologi. Namun demikian, dalam praktiknya, fenomena ini menimbulkan persoalan ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan adanya disparitas upah antara pekerja lokal dan TKA (Ari Yulianti, 2018).

Kasus yang terjadi pada PT Indonesia Pomalaa Industry Park (IPIP) pada tahun 2026 menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam pemberian upah dan fasilitas kerja antara TKA dan pekerja lokal. TKA memperoleh upah yang jauh lebih tinggi disertai berbagai fasilitas tambahan, sementara pekerja lokal menerima upah yang lebih rendah meskipun melaksanakan pekerjaan yang relatif serupa. Kondisi ini mengindikasikan adanya praktik diskriminasi dalam hubungan kerja yang bertentangan dengan prinsip keadilan dan kesetaraan dalam hukum ketenagakerjaan (Kolaka Pos News, 2026). Fenomena tersebut tidak bersifat kasuistik semata. Temuan Ombudsman Republik Indonesia menunjukkan bahwa dalam beberapa sektor, pekerja lokal hanya menerima sekitar sepertiga dari upah yang diberikan kepada TKA untuk pekerjaan yang sebanding. Hal ini menandakan adanya ketimpangan struktural dalam sistem pengupahan yang berpotensi merugikan tenaga kerja dalam negeri (Republika, 2018). Dalam perspektif hukum, prinsip non-diskriminasi dan keadilan dalam hubungan kerja telah dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak (Dewi & Sonhaji, 2017). Selain itu, ketentuan mengenai perlindungan tenaga kerja juga diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menekankan pentingnya perlakuan yang adil tanpa diskriminasi. Namun, dalam implementasinya, perlindungan tersebut belum sepenuhnya efektif, terutama dalam menghadapi dinamika globalisasi tenaga kerja.

Kondisi ini menjadi semakin kompleks ketika dikaitkan dengan pekerja domestik sebagai bagian dari sektor informal. Pekerja domestik pada umumnya tidak memiliki standar upah yang jelas serta berada di luar jangkauan perlindungan hukum ketenagakerjaan formal. Berbeda dengan sektor industri, relasi kerja pada pekerja domestik cenderung bersifat personal dan tidak terstruktur, sehingga membuka peluang yang lebih besar terjadinya diskriminasi, termasuk dalam hal

pemberian upah. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa masuknya tenaga kerja asing dapat memengaruhi struktur pasar tenaga kerja domestik, termasuk menekan tingkat upah pekerja lokal dan memperlemah posisi tawar mereka. Kondisi ini semakin memperburuk kerentanan pekerja domestik yang secara normatif belum memiliki regulasi khusus yang kuat (Aida & Ciptawaty, 2021). Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian yuridis terhadap praktik diskriminasi pemberian upah bagi pekerja domestik di tengah arus tenaga kerja asing. Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaturan hukum terkait pemberian upah bagi pekerja domestik dan bagaimana tinjauan yuridis terhadap praktik diskriminasi upah yang terjadi dalam konteks meningkatnya tenaga kerja asing di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada analisis terhadap norma-norma hukum yang berlaku. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, khususnya yang mengatur mengenai pengupahan, tenaga kerja asing, dan perlindungan pekerja domestik. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk memahami prinsip-prinsip hukum seperti keadilan, kesetaraan, dan non-diskriminasi dalam hubungan kerja.

Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta peraturan terkait lainnya. Adapun bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian yang relevan dengan topik yang dibahas.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mengkaji berbagai literatur dan dokumen yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Selanjutnya, analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif-analitis, yaitu dengan menguraikan dan menafsirkan data yang diperoleh untuk kemudian ditarik kesimpulan secara sistematis sesuai dengan permasalahan yang dikaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan pengupahan dalam perspektif UU Cipta Kerja

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, pengupahan merupakan aspek fundamental yang tidak hanya berkaitan dengan hubungan kerja, tetapi juga menyangkut perlindungan hak asasi pekerja. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja sebagai perubahan atas Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur dalam Pasal 88 bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (UU No. 6 Tahun 2023). Norma ini menegaskan bahwa negara memiliki kewajiban untuk menjamin standar minimum kesejahteraan pekerja melalui kebijakan pengupahan. Pengaturan lebih lanjut dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 jo. PP Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan yang mewajibkan pengusaha untuk menyusun

struktur dan skala upah. Penyusunan ini harus mempertimbangkan faktor objektif seperti golongan jabatan, masa kerja, tingkat pendidikan, serta kompetensi pekerja. Dengan demikian, secara normatif hukum Indonesia telah memberikan kerangka yang jelas bahwa perbedaan upah hanya dapat dibenarkan apabila didasarkan pada parameter yang rasional dan terukur (Ahmad & Husni, 2023).

Namun demikian, dalam konstruksi norma tersebut tidak ditemukan pengaturan eksplisit yang secara tegas melarang disparitas upah antara Tenaga Kerja Asing (TKA) dan pekerja lokal. Hal ini menimbulkan suatu celah hukum (*legal gap*), di mana perbedaan upah yang signifikan tetap dapat terjadi selama tidak melanggar ketentuan upah minimum dan secara formal mengikuti struktur skala upah. Akibatnya, perlindungan terhadap pekerja lokal dalam konteks kesetaraan pengupahan menjadi kurang optimal, karena hukum lebih menekankan aspek prosedural daripada keadilan substantif (Sopyan, Guntara, D., & Abas, M. 2023).

Prinsip non-diskriminasi dan keadilan dalam pengupahan

Secara konseptual, prinsip non-diskriminasi merupakan salah satu asas utama dalam hukum ketenagakerjaan yang menuntut adanya perlakuan yang setara bagi setiap pekerja. Prinsip ini tidak hanya bersifat moral, tetapi juga memiliki dimensi yuridis yang mengikat, terutama dalam menjamin keadilan dalam hubungan kerja. Dalam konteks pengupahan, prinsip ini menghendaki bahwa pekerja yang melakukan pekerjaan yang sama atau setara harus memperoleh imbalan yang sepadan.

Meskipun peraturan perundang-undangan di Indonesia tidak secara eksplisit menggunakan istilah *equal pay for equal work*, substansi prinsip tersebut dapat ditemukan dalam berbagai ketentuan yang menekankan keadilan dan kesetaraan. Oleh karena itu, perbedaan upah antara TKA dan pekerja lokal pada dasarnya hanya dapat dibenarkan apabila terdapat perbedaan yang nyata dalam kualifikasi, tanggung jawab, atau tingkat kesulitan pekerjaan (Rahman Halim, 2021). Dalam praktiknya, perbedaan tersebut sering kali tidak sepenuhnya didasarkan pada faktor objektif, melainkan dipengaruhi oleh ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja lokal dan TKA. TKA cenderung memiliki nilai tawar yang lebih tinggi karena dianggap memiliki keahlian tertentu atau berasal dari negara dengan standar upah yang lebih tinggi. Kondisi ini menyebabkan pekerja lokal berada dalam posisi yang kurang menguntungkan (Yetniwati, n.d.), sehingga membuka peluang terjadinya diskriminasi tidak langsung (*indirect discrimination*). Dengan demikian, meskipun secara formal tidak melanggar hukum, praktik tersebut secara substansi bertentangan dengan prinsip keadilan dalam pengupahan.

Dinamika penggunaan Tenaga Kerja Asing dan dampaknya terhadap pengupahan

Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam sistem hukum Indonesia diatur dengan prinsip bahwa TKA hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan tertentu dan harus memiliki keahlian khusus sebagaimana diatur dalam Pasal 42 UU Cipta Kerja. Ketentuan ini menunjukkan bahwa keberadaan TKA secara normatif dimaksudkan untuk melengkapi kebutuhan tenaga kerja nasional, khususnya dalam bidang yang belum dapat dipenuhi oleh tenaga kerja lokal. Selain itu, kewajiban memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) menunjukkan adanya mekanisme kontrol

administratif terhadap penggunaan TKA (Virginia, 2019). Namun, dalam praktiknya, dinamika penggunaan TKA tidak selalu berjalan sesuai dengan tujuan normatif tersebut. Dalam beberapa kasus, termasuk yang dapat diamati sebagai ilustrasi seperti di PT Indonesia Pomalaa Industry Park (IPIP), terdapat indikasi bahwa TKA tidak hanya ditempatkan pada posisi strategis yang membutuhkan keahlian khusus, tetapi juga pada pekerjaan yang sebenarnya dapat dilakukan oleh pekerja lokal. Kondisi ini berpotensi menimbulkan distorsi dalam struktur pengupahan, di mana TKA memperoleh kompensasi yang lebih tinggi tanpa justifikasi yang memadai berdasarkan kualifikasi pekerjaan (Adawia et al., 2026).

Dampak lebih lanjut dari kondisi ini adalah melemahnya posisi tawar pekerja lokal dalam pasar tenaga kerja. Ketika perusahaan memiliki alternatif tenaga kerja yang dianggap lebih “bernilai”, maka pekerja lokal akan menghadapi tekanan dalam hal negosiasi upah. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menyebabkan stagnasi atau bahkan penurunan standar upah pekerja lokal. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan yang lebih ketat terhadap implementasi penggunaan TKA agar tidak menyimpang dari tujuan awal dan tidak menimbulkan ketimpangan dalam sistem pengupahan nasional (Setyawati, 2019).

Implikasi terhadap pekerja domestik dalam kerangka Hukum Nasional

Dalam konteks penelitian ini, pekerja domestik menempati posisi yang paling rentan dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Hal ini disebabkan oleh belum adanya regulasi khusus yang secara komprehensif mengatur hubungan kerja, standar upah, serta perlindungan hukum bagi pekerja domestik. Berbeda dengan pekerja formal yang telah diatur dalam UU Cipta Kerja dan peraturan turunannya, pekerja domestik masih berada dalam wilayah abu-abu hukum (*grey area*), sehingga hak-haknya tidak terlindungi secara optimal.

Ketiadaan standar pengupahan yang jelas menyebabkan pekerja domestik sering kali menerima upah yang jauh di bawah standar kelayakan. Selain itu, hubungan kerja yang bersifat personal dan tidak tertulis menyulitkan adanya pengawasan dari negara maupun penegakan hukum apabila terjadi pelanggaran. Dalam kondisi demikian, prinsip-prinsip yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan, seperti keadilan dan non-diskriminasi, tidak dapat diterapkan secara efektif (Susilowati, 2018). Jika dikaitkan dengan dinamika pengupahan akibat masuknya TKA, maka pekerja domestik berpotensi mengalami dampak tidak langsung yang lebih serius. Ketimpangan yang terjadi di sektor formal dapat memengaruhi persepsi umum mengenai nilai tenaga kerja, sehingga menekan standar upah di sektor informal. Tanpa adanya intervensi hukum yang memadai, pekerja domestik akan terus berada dalam posisi yang lemah dan rentan terhadap eksploitasi (Anugrah & Ruslie, 2024). Oleh karena itu, diperlukan pembentukan regulasi khusus yang mampu mengakomodasi perlindungan pekerja domestik secara menyeluruh, sehingga prinsip keadilan dan non-diskriminasi dapat diwujudkan secara nyata dalam sistem ketenagakerjaan nasional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yuridis, dapat disimpulkan bahwa pengaturan pengupahan dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan peraturan turunannya pada dasarnya telah memberikan kerangka normatif mengenai hak pekerja untuk memperoleh penghidupan yang layak serta kewajiban pengusaha dalam menyusun

struktur dan skala upah. Namun, pengaturan tersebut masih bersifat umum dan tidak secara tegas mengatur batasan maupun larangan terhadap disparitas upah antara Tenaga Kerja Asing (TKA) dan pekerja lokal. Kondisi ini membuka ruang terjadinya perbedaan upah yang signifikan dalam praktik, sepanjang masih memenuhi ketentuan formal seperti upah minimum dan struktur skala upah, meskipun secara substansi dapat menimbulkan ketidakadilan.

Selanjutnya, praktik disparitas upah yang terjadi di lapangan menunjukkan adanya potensi ketidaksesuaian antara norma hukum dan implementasinya, yang berdampak pada melemahnya prinsip non-diskriminasi dalam hubungan kerja. Dalam konteks pekerja domestik, kondisi ini menjadi lebih problematis karena sektor tersebut belum memiliki pengaturan khusus yang komprehensif, sehingga berada dalam posisi yang rentan terhadap ketidakadilan upah. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi serta pengawasan yang lebih efektif untuk memastikan bahwa prinsip keadilan, kesetaraan, dan non-diskriminasi dalam sistem pengupahan dapat diterapkan secara nyata, tidak hanya pada sektor formal tetapi juga pada sektor informal seperti pekerja domestik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawia, B. R., Jadda, A. A., Rasyid, W., Hamzah, H., & Hidayat, A. (2026). PROBLEMATIKA HUKUM PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DALAM UPAYA PERLINDUNGAN PEKERJA LOKAL. *At-Tanwir Law Review*, 6(1), 175-200. <https://journal.umgo.ac.id/index.php/Atlarev/article/view/5530>
- Aida, N., & Ciptawaty, U. (2021). JEP_november 2021_Anlisis Dampak Penanaman Modal Asing Dan Tenaga Kerja Asing Tiongkok terhadap Perekonomian Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 10(3), 159-167. <http://repository.lppm.unila.ac.id/id/eprint/36477>
- Ahmad, N. L., & Husni, L. (2023). Analisis Yuridis Penerapan Struktur Dan Skala Upah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. *Private Law*, 3(3), 653-661. <https://jurnal.unram.ac.id/index.php/privatelaw/article/view/3414>
- Anugrah, C. P. F., & Ruslie, A. S. (2024). Urgensi Pengaturan dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga di Indonesia. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(4). <https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/MHI/article/view/997>
- Yuliasuti, A. (2018). Dampak investasi dan tenaga kerja asing terhadap kesempatan kerja tenaga kerja asal Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 13(1), 559924. <https://www.neliti.com/publications/559924/dampak-investasi-dan-tenaga-kerja-asing-terhadap-kesempatan-kerja-tenaga-kerja-a>
- Badan Pembinaan Hukum Nasional. (n.d.). Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. https://bphn.go.id/data/documents/uud_1945.pdf
- Dewi, S. L., & Sonhaji, B. I. (2017). Penerapan prinsip non diskriminasi dan kesetaraan dalam pengupahan bagi pekerja/buruh di kabupaten kendal. *Diponegoro Law Journal*, 6(1), 1-21. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/article/view/15675>
- Rahman Halim, A. (2021). Sistem upah berdasarkan prinsip keadilan dalam konsep negara kesejahteraan (Welfare State). *Journal Presumption of Law*, 3(2), 206-220. <https://scholar.archive.org/work/ahzf2dlh2fhwbgwzmpphwxuekry/access/wayba>

- [ck/https://ejournal.unma.ac.id/index.php/jpl/article/download/1496/1011](https://ejournal.unma.ac.id/index.php/jpl/article/download/1496/1011)
- Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/249999/uu-no-6-tahun-2023>
- Republika. (2018, April 27). *Ombudsman: Tenaga kerja asing dibayar lebih mahal*.
<https://news.republika.co.id/berita/p7u3u4415/ombudsman-tenaga-kerja-asing-dibayar-lebih-mahal>
- Setyawati, I. P. (2019). Kesesuaian Perubahan Pengaturan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing Sebagai Syarat Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dengan Prinsip Perluasan Kesempatan Kerja (*Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya*). <https://repository.ub.ac.id/169364/>
- Sopyan, S., Guntara, D., & Abas, M. (2023). Implementasi penerapan struktur dan skala upah pada perseroan terbatas best logistics service indonesia dihubungkan dengan peraturan pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan. *Unes Journal of Swara Justisia*, 7(2), 785-793.
<https://journal.ubpkarawang.ac.id>
- Susilowati, R. R. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga. *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Dinamika Masyarakat*, 15(2).
<https://scholar.archive.org/work/5d5oohlgozfunbxylytfgyv5em/access/wayback/http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/hdm/article/download/681/640>
- Virginia, A. Z. (2019). Rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) sebagai izin menggunakan tenaga kerja asing di Indonesia. *Jurist-Diction*, 2(2).
<https://www.academia.edu/download/95098892/7929.pdf>
- Yetniwati, Y. (2017). Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan. *LITIGASI*, 18(2), 340-38
<https://journal.unpas.ac.id/index.php/litigasi/article/view/1976>