



JABATAN YANG DAPAT DIDUDUKI OLEH TENAGA KERJA ASING DALAM PERSPEKTIF KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 228 TAHUN 2019

Zetria Erma¹⁾

Yuanita²⁾

Anto Tulim³⁾

Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia¹⁾

Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia²⁾

STIE ITMI³⁾

Jl. Teladan No. 15, Kota Medan^{1), 2)}

Jl. Timah Putih/Komp. Asia Mega Mas Blok G No.15-18, F10 Medan³⁾

e-mail : zetriaermaupmi2018@gmail.com

Abstrak

Mempekerjakan tenaga kerja asing adalah hal yang tidak dapat dihindari sebagai akibat dari pengaruh globalisasi. Keberadaan tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia adalah dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian serta hanya menduduki jabatan tertentu dan untuk jangka waktu tertentu. Permasalahan adalah pengaruh Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing terhadap tenaga kerja Indonesia. Jenis penelitian dalam tulisan ini adalah normatif. Sedangkan spesifikasi penelitian adalah deskriptif analitis. Data yang digunakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan sekunder. Metode analisis data adalah kualitatif. Pengaruh Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 228 Tahun 2019 terhadap tenaga kerja Indonesia adalah mengurangi peluang kerja bagi tenaga kerja Indonesia karena semakin banyaknya dibuka jabatan yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing. Untuk itu disarankan agar peraturan ini bisa ditinjau ulang dan dilakukan uji materil kepada Mahkamah Agung karena bertentangan dengan filosofi penempatan tenaga kerja asing yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci : *Jabatan, Tenaga Kerja Asing*

Abstract

Hiring foreign workers is something that cannot be avoided as a result of the effects of globalization. The existence of foreign workers who work in Indonesia is for the purpose of transfer of technology and transfer of expertise and only occupy certain positions and for a certain period of time. The problem is the influence of the Minister of Manpower Decree No. 228 of 2019 concerning certain positions that can be held by foreign workers for Indonesian workers. The type of research in this paper is normative. While the research specification is descriptive analytical. The data used are secondary data consisting of primary and secondary legal materials. The data analysis method is qualitative. The Influence of the Minister of Manpower Decree No. 228 of 2019 for Indonesian workers is reducing employment opportunities for Indonesian workers because of the increasing number of positions that can be held by foreign workers. For this reason, it is recommended that this



regulation be reviewed and subject to a judicial review at the Supreme Court because it is against the philosophy of placing foreign workers as regulated in the Manpower Law.

Keywords: *Position, Foreign Worker*

1. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara sedang berkembang yang sangat membutuhkan bantuan negara lain termasuk didalamnya tenaga kerja asing (selanjutnya disingkat TKA). Filosofi penempatan TKA dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat Undang-undang Ketenagakerjaan) adalah dalam rangka alih teknologi (*transfer of technology*) dan alih keahlian (*transfer of skill*).

Menurut penelitian Peko (2017), perkembangan globalisasi dan industrialisasi saat ini mendorong pergerakan aliran modal dan investasi ke berbagai sendi-sendi kehidupan di penjuru dunia, termasuk di dalamnya aspek ketenagakerjaan yang mengakibatkan terjadinya imigrasi penduduk atau pergerakan tenaga kerja antar negara. Dalam mewujudkan tertib hukum di dalam mempekerjakan tenaga kerja asing untuk meningkatkan mutu tenaga kerja, para pemilik modal sebagai pengusaha perlu membawa serta beberapa tenaga kerja dari negara asal atau negara lain untuk bekerja sebagai tenaga kerja. Maka diperlukan suatu perjanjian antara Masyarakat Ekonomi Asean.

Indonesia sudah resmi melaksanakan komitmen bersama yang bernama Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Di dalam MEA tenaga kerja terampil yang ada di kawasan ini diberikan kebebasan untuk bekerja dimana saja di kawasan ASEAN. Namun masing-masing negara tetap memiliki batas perizinan. Hal ini merupakan faktor yang mendorong penggunaan (TKA).

Indonesia memasuki era Masyarakat Ekonomi Asean 2025 telah resmi disahkan oleh Kepala Negara/Pemerintah anggota ASEAN pada Konferensi Tingkat Tinggi ASEAN ke-27 di Kuala Lumpur, Malaysia. Pengesahan tersebut dilakukan melalui penandatanganan *The 2015 Kuala Lumpur Declaration on the Establishment of ASEAN Communion* dan *The Kuala Lumpur Declaration on ASEAN 2025*. Masyarakat ASEAN 2025 meliputi: *ASEAN Economic Community* (AEC) atau dikenal sebagai *Masyarakat Ekonomi Asean* (yang selanjutnya disebut MEA), *ASEAN Political Security Community* (APSC) dan *ASEAN Socio-Culture Community* (ASCC). Terdapat 5 (lima) pilar dalam cetak biru MEA 2025 yaitu: ekonomi ASEAN yang terintegrasi dan *kohesif*, ASEAN yang kompetitif dan dinamis, peningkatan konektivitas dan kerja sama sektoral, ASEAN yang tangguh, *inklusif* dan berorientasi serta fokus kepada masyarakat, serta ASEAN Global (Kementerian Perdagangan RI, 2015).

Dalam bidang ketenagakerjaan terdapat suatu kebijakan yang dikenal dengan *Mutual Recognition Arrangement* (selanjutnya disingkat dengan MRA), merupakan kesepakatan untuk mengakui kualifikasi pendidikan, kualifikasi profesional, dan pengalaman. MRA dipergunakan untuk memudahkan perpindahan tenaga profesional antar negara-negara ASEAN khususnya dalam rangka integrasi pasar dengan tetap mempertahankan kekhususan negara masing-masing (Kementerian Perdagangan RI, 2015).



Seiring dengan berlakunya MEA, Indonesia juga beradaptasi dengan berbagai bidang, salah satunya adalah bidang tenaga kerja. Dengan berlakunya MEA TKA dapat lebih mudah 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 mendapat izin kerja dari Menteri Tenaga Kerja, sejalan dengan penggunaan TKA adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang profesional di bidang tertentu yang belum dapat terisi oleh tenaga kerja Indonesia (selanjutnya disingkat TKI) dengan percepatan alih teknologi dan peningkatan investasi (Kementerian Perdagangan RI, 2015).

Jadi, dalam menghadapi era masyarakat ekonomi ASEAN (MEA) khusus di bidang ketenagakerjaan yaitu masuknya TKA tidak bisa dihindari dan harus ada kesiapan TKI untuk bersaing di segala bidang. Hal yang paling penting adalah implementasi peraturan hukum ketenagakerjaan yang benar-benar diterapkan terhadap pengguna TKA. Keputusan menteri ketenagakerjaan merupakan proteksi yang memberi batasan-batasan terhadap jabatan-jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh TKA yang bekerja di Indonesia yang memiliki standar kompetensi dengan batasan jangka waktu bekerja dengan tenaga pendamping TKI. Peraturan ini harus benar-benar diterapkan sehingga tidak terjadi lagi dimana lebih banyak lapangan pekerjaan dibuka untuk TKA. Kalau ini terjadi maka

TKI hanya akan menjadi penonton di negeri sendiri.

Bagaimanakah pengaruh Kepmenaker No. 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing terhadap tenaga kerja Indonesia?

Untuk mengetahui dan memahami pengaruh Kepmenaker No. 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing terhadap tenaga kerja Indonesia.

2. METODE

Jenis penelitian dalam tulisan ini adalah normatif. Sedangkan spesifikasi penelitian adalah deskriptif analitis yaitu menjelaskan dan menganalisa tentang pengaruh Kepmenaker No. 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing terhadap tenaga kerja Indonesia. Data yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan seperti UUD 1945, Undang-undang Ketenagakerjaan dan Kepmenaker No. 228 Tahun 2019. Sedangkan bahan hukum sekunder berupa buku-buku, jurnal-jurnal dan tulisan-tulisan yang berhubungan dengan judul penelitian.

Metode analisis data dilakukan secara kualitatif. Data yang telah terkumpul dipilih, disusun dalam diuraikan secara sistematis sehingga dapat ditarik kesimpulan terhadap permasalahan yang diteliti.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Tenaga Kerja Asing

Menurut Agusminah (2010), istilah TKA sudah menjadi fenomena



yang lumrah, dilihat dari perkembangannya, latar belakang digunakannya TKA di Indonesia mengalami perubahan sesuai zamannya. Situasi keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja sangat terpengaruh pada bagaimana globalisasi mempengaruhi kinerja tenaga kerja. Dalam teorinya, ini lebih sering terjadi karena peranan modal asing, atau yang biasa dikenal dengan *foreign direct investment*.

Pengertian TKA menurut Sumarprihatiningrum (2006), adalah orang asing yang bukan warga negara Indonesia, karena kemampuan dan kualifikasi yang dimilikinya sangat dibutuhkan untuk melakukan kegiatan dan atau pekerjaan di dalam negeri guna memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut Dionisius (2020), di Indonesia, orang asing dibedakan ke dalam dua golongan yaitu:

- a. Orang asing pendatang, yaitu mereka yang mendapat izin masuk (*admission*) dengan memperoleh hak untuk tinggal di Indonesia dalam waktu tertentu yang dikenal dengan tenaga asing pemegang visa.
- b. Orang asing penempat, yaitu mereka yang diperbolehkan tinggal tetap di Indonesia dan memperoleh izin menetap dengan surat keterangan kependudukan yang dikenal dengan tenaga asing penempat atau tenaga asing domestik.

Berkaitan dengan perbedaan itu, maka pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja asing juga dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Pekerjaan yang dilakukan orang asing yang mempunyai hubungan kerja dengan majikan atau pengusaha atau dengan kata lain

tenaga asing yang dipekerjakan oleh orang lain atau pengusaha.

2. Pekerjaan bebas atau mandiri dan majikan atau pengusaha yang berdiri sendiri (Dirjen Binapenda, 1981).

Sedangkan di dalam Pasal 1 angka 13 Undang-undang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

2. Alasan dan Tujuan Penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.

Menurut Syarif (1992), dalam kaitannya dengan penempatan tenaga kerja asing di Indonesia, sampai saat ini dan mungkin juga untuk waktu yang akan datang penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia tetap dibutuhkan mengingat hal-hal sebagai berikut:

1. Adanya tenaga kerja warga negara asing pendatang dimungkinkan karena kaitannya dengan penanaman modal dan masuknya barang-barang modal dari luar yang masih dibutuhkan sebagai pelengkap dalam rangka pembangunan nasional serta penguasaan alih teknologi yang merupakan proses berlanjut dan proses berkesinambungan.
2. Indonesia masih memerlukan persiapan waktu dalam upaya cukup tersedianya jumlah tenaga kerja ahli dan terampil untuk menggantikan tenaga kerja warga negara asing.
3. Kurang tersedianya tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan yang tersedia.
4. Pemakaian mesin-mesin yang bersifat canggih yang



mengandung risiko tinggi, sehingga bila tidak ditangani oleh mereka yang ahli dapat mengakibatkan kerugian besar, baik berupa keahlian yang bersifat materi maupun nonmateri.

5. Semakin luas dan berkembang berbagai usaha membutuhkan tenaga asing.

Menurut Abdul (1995), tujuan penempatan TKA di Indonesia adalah

1. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidang-bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia.
2. Untuk mempercepat proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan, terutama di bidang industri.
3. Untuk memberikan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja di Indonesia.
4. Untuk peningkatan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia.

Mempekerjakan TKA adalah suatu hal yang ironi, sementara di dalam negeri masih banyak masyarakat yang menganggur. Akan tetapi, karena beberapa sebab mempekerjakan TKA tersebut tidak dapat dihindarkan. Menurut Budiono (1995), ada beberapa tujuan penempatan TKA di Indonesia, yaitu:

1. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidang- bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh TKI.
2. Mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan, terutama di bidang industri.

3. Memberikan perluasan kesempatan kerja bagi TKI.

4. Meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia.

Menurut Abdussalam (2008), tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan profesional pada bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja lokal serta sebagai tahapan dalam mempercepat proses pembangunan nasional maupun daerah dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing terhadap kehadiran TKA sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.

Menurut Agusminah (2010), tujuan pengaturan mengenai TKA jika ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan tingkatan. Sehingga dalam mempekerjakan TKA di Indonesia harus dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan.

Menurut Sri (2005), penggunaan TKA mempunyai kelebihan dan kekurangan tersendiri, kelebihan adalah:

1. Dengan adanya TKA, perusahaan yang sebelumnya hampir mati, setelah adanya TKA dapat berjalan lancar



- sehingga dapat memberi lapangan kerja bagi TKI;
2. TKI memperoleh kesempatan pendidikan dan pelatihan dari TKA;
 3. TKI dapat mengambil banyak contoh cara kerja TKA yang teliti, disiplin dan menghargai waktu kerja;
 4. Lama kelamaan dapat mentransfer teknologi dan ilmu pengetahuan yang dimiliki TKA dengan mula-mula mereka dapat menduduki jabatan terpenting dalam perusahaan, kemudian ilmu TKA dapat dialihkan dan secara perlahan jabatan tersebut berangsur-angsur dapat diisi atau digantikan oleh TKI.

Ditambahkan Sri (2005), disamping kelebihan tersebut, kekurangan penggunaan TKA adalah:

1. Dapat menimbulkan kesulitan dalam bekerja sama karena pola budaya yang berbeda, terlebih apabila TKI kurang menguasai bahasa asing atau keahlian tertentu;
 2. Jika perusahaan terus menerus menggunakan TKA, dikhawatirkan tidak adanya kesempatan kerja bagi TKI untuk maju menggantikan kedudukan-kedudukan yang paling penting yang biasanya diduduki oleh TKA; serta
 3. Antara TKA dan TKI untuk pekerjaan yang memiliki kesamaan sifat, nilai dan tanggung jawab, masih terdapat diskriminasi dalam hal pemberian upah.
3. Pengaruh Kepmenaker No. 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu Yang Dapat Diduduki Tenaga Kerja Asing terhadap tenaga kerja Indonesia

TKA dan pengusaha terikat pada hubungan kerja. Hubungan kerja adalah

hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah (Pasal 1 angka 15 Undang-undang Ketenagakerjaan). Jabatan tertentu berarti tidak semua jabatan dapat diduduki oleh TKA. Sedangkan waktu tertentu berarti dalam melakukan hubungan kerja di Indonesia, TKA memiliki batas waktu atau tidak untuk seterusnya atau selamanya.

Dalam Pasal 46 Undang-undang Ketenagakerjaan juga disebutkan secara jelas bahwa jabatan-jabatan yang dilarang diduduki oleh TKA adalah jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan tertentu. Peraturan ini selanjutnya diatur dalam Lampiran Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing, jabatan itu adalah:

- a. Direktur Personalia
- b. Manajer Hubungan Industrial
- c. Manajer Personalia
- d. Supervisor Pengembangan Personalia
- e. Supervisor Perekrutan Personalia
- f. Supervisor Penempatan Personalia
- g. Supervisor Pembinaan Personalia
- h. Penata Usaha Personalia
- i. Kepala Eksekutif Kantor
- j. Ahli Pengembangan Personalia dan Karir
- k. Spesialis Personalia
- l. Penasehat Karir
- m. Penasehat Tenaga Kerja
- n. Pembimbing dan Konseling Jabatan
- o. Perantara Tenaga Kerja
- p. Pengadministrasi Pelatihan Pegawai
- q. Pewawancara Pegawai
- r. Analisis Jabatan



s. Penyelenggara Keselamatan Kerja Pegawai.

Ketentuan ini juga dipertegas dalam Pasal 5 Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018. Sebagai peraturan pelaksana dari peraturan ini dikeluarkanlah Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disingkat Kepmenaker No. 228 Tahun 2019). Dalam Lampiran Kepmenaker disebutkan daftar kategori jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing adalah:

1. Konstruksi
2. *Real Estate*
3. Pendidikan
4. Industri Pengolahan
5. Pengelolaan Air, Pengelolaan Air Limbah, Pengelolaan dan Daur Ulang Sampah, dan Aktivitas Remediasi
6. Pengangkutan dan Pergudangan
7. Kesenian, Hiburan, dan Rekreasi
8. Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum
9. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan
10. Aktivitas Penyewaan dan Sewa Guna Usaha Tanpa Hak Opsi, Ketenagakerjaan, Agen Perjalanan, dan Penunjang Usaha Lainnya
11. Aktivitas Keuangan dan Asuransi
12. Aktivitas Kesehatan Manusia dan Aktivitas Sosial
13. Informasi dan Telekomunikasi
14. Pertambangan dan Penggalian
15. Pengadaan Listrik, Gas, Uap/Air Panas, dan Udara Dingin
16. Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor

17. Aktivitas Jasa Lainnya

18. Aktivitas Profesional, Ilmiah dan Teknis

Jadi, dengan keluarnya Kepmenaker No. 228 Tahun 2019 jabatan yang dapat diduduki TKA semakin bertambah banyak jika dibandingkan dengan yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012. Hal ini akan mengakibatkan semakin berkurangnya peluang kerja bagi TKI. Dalam pelaksanaannya Kepmenaker ini banyak mendapat tantangan dari organisasi buruh.

4. KESIMPULAN

Pengaruh Kepmenaker No. 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing terhadap tenaga kerja Indonesia adalah mengurangi peluang kerja bagi TKI karena semakin banyaknya dibuka jabatan yang dapat diduduki oleh TKA. Untuk itu disarankan agar Kepmenaker ini ditinjau ulang dan dilakukan uji materil kepada Mahkamah Agung karena bertentangan dengan filosofi penempatan tenaga kerja asing yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdussalam, H. R., 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Restu Agung, Jakarta.
- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Badi, S. P., 2005, *Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada Perusahaan-*



- Perusahaan PMA di Jawa Tengah, Tesis Magister Hukum Universitas Diponegoro, Semarang.*
- Dirjen BINAPENDA, 1981, *Petunjuk Tentang Izin Mempekerjakan/Kerja Tenaga Asing di Indonesia*, Jakarta.
- Rachman, A. B., 1995, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Grafindo Persada, Jakarta.
- Sumarprihatiningrum, C., 2006, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Himpunan Pembinaan Sumber Daya Manusia Indonesia, Jakarta.
- Syarif, H. S., 1992, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan Peraturan-peraturannya*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Kementrian Perdagangan RI, 2015, *MEA Pintu Masuk Masyarakat Dunia, INTRA Indonesia Trade Insight*, Publikasi Kementrian Perdagangan RI, ISSN 2442-4498, Edisi VIII.
- Laksono, P., 2017, *Pengawasan Izin Tenaga Kerja Asing, Supremasi Hukum*, Jurnal Penelitian Hukum, ISSN: 1693-766X: e-ISSN: 2579-4663, Vol. 27. No. 1. Januari 2017.
- Suhandi, 2016, *Pengaturan Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi Asean di Indonesia*, Perspektif, Vol. XXI. No. 2 Tahun 2016. Edisi Mei.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing.
- D. Internet**
- Dionisius, N., Policy Brief, *Menanggapi Akibat Globalisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kerja: Pengalaman dari Sektor Tekstil dan Garmen Indonesia*, www.dlsu.edu.ph, diakses 10 Agustus 2020.