ANALISIS *FIQH SIYĀSAH* TERHADAP PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA DALAM PERATURAN PRESIDEN NOMOR 20 TAHUN 2018

SKRIPSI

Oleh

Arina Bhuana Sari
NIM. C05216005

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Fakultas Syariah dan Hukum

Jurusan Hukum Publik Islam

Program Studi Hukum Tata Negara

Surabaya

2020

ANALISIS *FIQH SIYĀSAH* TERHADAP PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA DALAM PERATURAN PRESIDEN NOMOR 20 TAHUN 2018

SKRIPSI

Diajukan Kepada

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan

Program Sarjana Strata Satu (S1)

Ilmu Syariah dan Hukum

Oleh:

Arina Bhuana Sari

NIM. C05216005

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Fakultas Syariah dan Hukum

Jurusan Hukum Publik Islam

Prodi Hukum Tata Negara

Surabaya

2020

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Arina Bhuana Sari
NIM	: C05216005
Fakultas/Jurusan/Prodi	: Syariah dan Hukum / Hukum Publik Islam / Hukum Tata Negara
Judul Skripsi	: Analisis *Fiqh Siyasah* Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dalam Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 12 Maret 2020

Saya yang menyatakan

Arina Bhuana Sari

NIM. C05216005

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Arina Bhuana Sari, NIM: C05216005 ini telah diperiksa dan disetujui oleh pembimbing dan untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 12 Maret 2020

Pembimbing

Arif Wijaya, SH. M, Hum.
NIP. 197107192005011003

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Arina Bhuana Sari ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Ampel pada hari Kamis, 12 Maret 2020 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Syariah dan Hukum.

Majelis Munaqasah Skripsi:

Penguji I,

Arif Wija ya, S.H., M.Hum
NIP. 197107192005011003

Penguji II,

Prof. Dr. Titik Triwulan Tutik, S.H., M.H.
NIP. 196803292000032001

Penguji III,

Ahmad Khubby Ali Rohman, S.Ag., M.Si.
NIP. 197809200911 1009

Penguji IV,

Novi Sopwan, M.Si
NIP.198411212018011002

Surabaya, 12 Maret 2020

Mengesahkan,

Fakultas Syariah dan Hukum

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan,

Dr. H. Masruhan, M.Ag.
NIP. 195904041988031003

KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax. 031-8413300 E-mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama	: Arina Bhuana Sari
NIM	: C05216005
Fakultas/Jurusan	: Syariah dan Hukum/Hukum Publik Islam
E-mail	: arina.bhuana@yahoo.co.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

■ Skripsi ☐ Tesis ☐ Disertasi ☐ Lain-lain(.....)

Yang berjudul:

ANALISIS *FIQH SIYASAH* TERHADAP PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA DALAM PERATURAN PRESIDEN NOMOR 20 TAHUN 2018

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikan, dan menampilkan/ mempublikasikan di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan/atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 12 Maret 2020
Penulis

METERAI TEMPEL
5BFCEAHF583631108
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Arina Bhuana Sari

MOTTO

"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan" (QS At-Taubah, 9 : 105)

ABSTRAK

Skripsi ini merupakan hasil penelitian normatif yang berjudul "Analisis *Fiqh Siyāsah* Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dalam Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018" yang bertujuan untuk menjawab dua rumusan masalah yaitu: Bagaimana Analisis Yuridis tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018 serta Bagaimana Analisis *Fiqh Siyāsah* tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018.

Data penelitian ini dihimpun menggunakan teknik dokumentasi dengan pendekatan *statue approach*. Teknik analisis data menggunakan teknik kualitatif yang selanjutnya disusun secara sistematis sehingga menjadi data yang kongkrit mengenai Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia dalam Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018, selanjutnya data tersebut diolah dan dianalisis menggunakan teori hukum Islam, yaitu *Fiqh Siyāsah*.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia agar mengetahui tujuan tenaga kerja asing di Indonesia. Akan tetapi, terdapat pasal yang multitafsir pada pasal 10 ayat 1 huruf C yaitu "TKA pada jenis pekerjan yang dibutuhkan oleh pemerintah." Dalam pasal ini mengandung arti yang tidak jelas karena maksud dari jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh pemerintah itu tidak jelas. Aturan tersebut dianggap mempermudah TKA untuk mendapatkan pekerjaan di Indonesia padahal tenaga kerja lokal masih banyak yang membutuhkan lapangan pekerjaan. Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri No 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan TKA di Indonesia juga mewajibkan pemberi kerja TKA memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing Asing (RPTKA), tetapi dalam Perpres No 20 Tahun 2018 pasal 10 ayat 1 huruf C dijelaskan bahwa pemberi kerja TKA tidak diwajibkan memiliki RPTKA. Bagaimana tenaga kerja asing bisa masuk ke Indonesia sedangkan IMTA sudah di hapus dan RPTKA tidak diwajibkan untuk dimiliki pemberi kerja TKA oleh karena itu tidak adanya transparansi. Dalam skripsi ini tentang penggunaan tenaga kerja asing dalam Fiqh Siyasah sebagai khalifah membuat peraturan tersebut tidak ada transparansi sebab dalam peraturan tersebut memberi kerja TKA tidak wajib memiliki RPTKA, padahal RPTKA sangat penting untuk mengetahui tujuan TKA, karena Islam mengajarkan untuk adanya saling keterbukaan.

Pemerintah mewajibkan Pemberi Kerja TKA untuk memiliki RPTKA supaya ada kejelasan tujuan TKA yang akan bekerja di Indonesia serta adanya transparansi karena aturan untuk memiliki IMTA sudah dihapus, otomatis memiliki RPTKA seharusnya diwajibkan sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri No 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan TKA di Indonesia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

KATA PENGANTAR

Alhamdulilah, segala puji bagi Allah Swt, Tuhan Maha Pengasih, berkat rahmat, hidayah, taufik dan inayah-Nya, sehingga penulis dapat meyelesaikan rangkaian penelitian ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad Saw, beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang telah menjadi suri tauladan serta menunjukkan manusia pada jalan kebenaran menggapai ridho-Nya.

Skripsi yang berjudul "Analisis *Fiqh Siyāsah* Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dalam Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018" ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) pada Jurusan Hukum Publik Islam Prodi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Dalam penyelesaian skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu, patut kiranya lewat kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya, kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Masdar Hilmy, S.Ag., MA., Ph.D, selaku Rektor UIN Sunan Ampel Surabaya.
2. Bapak Dr. H. Masruhan, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Ampel Surabaya.
3. Ibu Nurul Asiya Nadhifa, M.HI, selaku Ketua Jurusan Hukum Publik Islam Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Ampel Surabaya.
4. Bapak Suyikno, S.Ag, MH. Selaku Sekretaris Jurusan Hukum Publik Islam Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Ampel Surabaya.
5. Bapak Arif Wijaya, SH, M.Hum. selaku Dosen Pembimbing dan Ketua Progam Studi Hukum Tata Negara UIN Sunan Ampel Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Bapak Ikhsan Fatah Yasin, SHI., MH. Selaku Sekretaris Program Studi Hukum Tata Negara UIN Sunan Ampel Surabaya.
7. Bapak Dr. H. Suis, M.Fil.I Selaku Dosen Wali penulis.
8. Bapak Aiptu Selamet Supriyanto Selaku Ayahanda dari penulis.
9. Ibu Endang Rustianingsih S.E.,M.H Selaku Ibunda dari penulis.
10. Seluruh Dosen Program Studi Hukum Tata Negara, terimakasih atas ilmu yang diberikan kepada saya, semoga ilmu yang diberikan dapat bermanfaat dan mendapatkan balasan oleh Allah Swt
11. Seluruh teman-teman Prodi Hukum Tata Negara Angkatan 2016 yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Songomania Tim yang terdiri dari Dotty Exaviera, Almandya Dewi, Arrayani Jihan, Dwita Rahma, Bella Seniorita, Rama Firmansyah yang selalu menjadi support dari jaman SMA.
13. Tim Sukses yang terdiri dari Dimas Iman, Muh Fahreza Dicky, Hibbi Rohmah, Cindy Anantasika, Miftahul Jannah selagi support system yang sudah membantu dalam tenaga, waktu dan pikiran.
14. Teman-teman KKN 42 di Desa Karanganyar Lumajang yang telah memberi saya semangat ketika mengerjakan skripsi disela-sela kegiatan KKN.

Semoga Allah Swt membalas semua amal kebaikan mereka dengan balasan yang lebih dari yang mereka berikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, dan terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, maka saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, terutama mahasiswa/i Fakultas Syariah dan Hukum Program Studi Hukum Tata Negara. *Aamiin Ya Rabbal 'Alamin*.

Penulis

Arina Bhuana Sari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM i

PERNYATAAN KEASLIAN..... ii

PERSETUJUAN PEMBIMBING iii

PENGESAHAN..... iv

MOTTO..... v

ABSTRAK..... vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TRANSLITERASI..... xii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah..... 1
B. Identifikasi Masalah..... 9
C. Batasan Masalah 10
D. Rumusan Masalah 10
E. Kajian Pustaka 10
F. Tujuan Penelitian..... 13
G. Kegunaan Hasil Penelitian 13
H. Definisi Operasional 14
I. Metode Penelitian..... 14
J. Sistematika Pembahasan..... 17

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II TINJAUAN UMUM *FIQH SIYĀSAH* 19
A. Pengertian *Fiqh Siyāsah* 19
B. Sumber Kajian *Ffiqh Siyāsah* 21
C. Ruang Lingkup *Fiqh Siyāsah* 22
D. Pengertian dan Ruang Lingkup *Siyasāh Dustūrīyah* 23
E. Konsep *Wizārah* 26
1. Pengertian *Wizārah* 26
2. Syarat-syarat *Wizārah* 28
3. Tugas dan Hak *Wizārah* 28
F. *Wazīr Al-Tāfwidh* Dalam Pemerintahan Islam 31
1. Pengertian *Wazīr Al-Tāfwidh* 31
2. Syarat *Wazīr Al-Tāfwidh* 32
3. Tugas dan Wewenang *Wazīr Al-Tāfwidh* 32
G. Teori Ketenagakerjaan 36
1. Tenaga Kerja 36
a. Pengertian Tenaga Kerja 36
b. Klasifikasi Tenaga Kerja 36
1. Angkatan Kerja 37
2. Bukan Angkatan Kerja 38
c. Permintaan Tenaga Kerja 39
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja 40
1. Perubahan Tingkat Upah 40
2. Perubahan Permintaan Hasil Akhir Produksi 41
3. Harga Barang Modal Turun 41
e. Teori Ketenagakerjaan Menurut Ahli 42

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERATURAN PRESIDEN NOMOR 20 TAHUN 2018 TENTANG PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA..... 43

A. Tenaga Kerja Asing Di Indonesia..... 43

1. Pengertian Tenaga Kerja Asing 43

B. Penggunaan Tenaga Kerja Asing..... 45

1. Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia 45

2. Kewajiban Pemberi Kerja TKA..... 46

3. Larangan Jabatan-jabatan Yang Diduduki 51

C. Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Bagi TKA..... 52

D. Kedudukan Hukum Bagi Orang Asing di Indonesia 52

BAB IV TINJAUAN *FIQH SIYĀSAH* TERHADAP PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA MENURUT PERATURAN PRESIDEN NOMOR 20 TAHUN 2018/2018..... 54

A. Tinjauan Yuridis Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Menurut Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018..... 54

B. Tinjauan *Fiqh Siyāsah* Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing DI Indonesia Menurut Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018.... 59

BAB V PENUTUP..... **63**

A. Kesimpulan..... 63

B. Saran..... 64

DAFTAR PUSTAKA **67**

LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TRANSLITERASI

Di dalam naskah skripsi ini banyak dijumpai nama dan istilah teknis *(technical term)* yang berasal dari bahasa Arab ditulis dengan huruf Latin. Pedoman transliterasi yang digunakan untuk penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

A. Konsonan

No	Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
1	ا	’	ط	ṭ
2	ب	B	ظ	ẓ
3	ت	T	ع	‘
4	ث	Th	غ	Gh
5	ج	J	ف	F
6	ح	ḥ	ق	Q
7	خ	Kh	ك	K
8	د	D	ل	L
9	ذ	Dh	م	M
10	ر	R	ن	N
11	ز	Z	و	W
12	س	S	ه	H
13	ش	Sh	ء	’
14	ص	ṣ	ي	Y
15	ض	ḍ		

B. Vokal

1. Vokal Tunggal (monoftong)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tanda dan Huruf Arab	Nama	Indonesia
ـَـــ	*fatḥah*	A
ـِـــ	*kasrah*	I
ـُـــ	*ḍammah*	U

Catatan: Khusus untuk *hamzah,* penggunaan apostrof hanya berlaku jika *hamzah* ber*ḥarakat*sukun atau didahului oleh huruf ber*ḥarakat* sukun. Contoh: *iqtiḍā'* (إقتضاء)

2. Vokal Rangkap (diftong)

Tanda dan Huruf Arab	Nama	Indonesia	Ket.
ـَيْ	*fatḥah* dan *ya'*	*Ay*	a dan y
ـَوْ	*fatḥah* dan *wawu*	*Aw*	a dan w

Contoh: *bayna* (بين)

mawḍū' (موضوع)

3. Vokal Panjang *(mad)*

Tanda dan Huruf Arab	Nama	Indonesia	Ket.
ـَا	*fatḥah* dan *alif*	*ā*	a dan garis di atas
ـِي	*kasrah* dan *ya'*	*ī*	i dan garis di atas
ـُو	*ḍammah* dan *wawu*	*ū*	u dan garis di atas

Contoh: *al-jamā'ah* (الجماعة)

Takhyīr (تخيير)

yadūru (يدور)

C. Tā' Marbūṭah

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah*ada dua:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Jika hidup (menjadi *muḍāf*) transliterasinya adalah *t.*
2. Jika mati atau sukun, transliterasinya adalah *h.*

Contoh: *sharī'at al-Islām* (شريعة الإسلام)

sharī'ah al-Islāmiyah (شريعة الإسلامية)

D. Penulisan Huruf Kapital

Penulisan huruf besar dan kecil pada kata, *phrase* (ungkapan) atau kalimat yang ditulis dengan transliterasi Arab-Indonesia mengikuti ketentuan penulisan yang berlaku dalam tulisan. Huruf awal *(initial latter)* untuk nama diri, tempat, judul buku, lembaga dan yang lain ditulis dengan huruf besar.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini pergerakan berbagai sektor berjalan dengan sangat cepat, sektor investasi, sektor modal maupun sektor tenaga kerja antar Negara. Era globalisasi mendorong banyak terjadinya pergerakan aliran investasi di seluruh penjuru dunia yang menimbulkan pergerakan migrasi penduduk sehingga terjadi pergerakan tenaga kerja antar Negara. Pergerakan ini tidak bisa dihindari baik di Negara maju maupun Negara yang sedang berkembang bahkan tidak bisa dihindari pula akan terjadi pemasalahan hukum dalam penggunaan jasa tenaga kerja asing yang berlebihan. Proses globalisasi ini dapat memperluas pengaruh satu Negara maupun beberapa Negara diberbagai bidang. Jaman sudah berubah, tuntutan akan kebutuhan tenaga kerja juga mengikuti perkembangan jaman.

Pengaruh globalisasi di Indonesia memberikan peluang masuknya tenaga kerja asing dimana pengawasan tenaga kerja asing tersebut dilakukan oleh pihak investor dalam menjalankan usahanya di Indonesia, hal ini juga dapat dimanfaatkan untuk tenaga kerja dalam negeri. Pergerakan pertukaran tenaga kerja dari satu Negara ke Negara lain terbilang dipermudah, oleh sebab itu pemerintah harus cemat menentukan suatu kebijakan yang akan diambil guna menjaga keseimbangan antara Tenaga kerja dalam negeri dengan tenaga kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

asing. Pemerintah menilai keberadaan tenaga kerja asing masih sangat dibutuhkan dalam rangka mendongkrak investasi. Untuk mengantisipasi diharapkan adanya peraturan yang mengatur persyaratan dan pengamanan penggunaan tenaga kerja asing. Peraturan tersebut harus mengatur tentang aspek-aspek dasar serta bentuk peraturan yang mengatur dengan tujuan penggunaan tenaga kerja asing secara selektif.

Tenaga kerja asing tidak dapat dihindari oleh Indoneisa, karena Indonesia sebagai bagian dari masyarakat dunia tidak dapat terlepas dari perkembangan globalisasi yang terjadi. Perkembangan globalisasi telah mendorong terjadinya pergerakan aliran modal dan investasi yang telah terjadi ke berbagai penjuru dunia, sehingga berpengaruh terhadap migrasi penduduk termasuk pergerakan tenaga kerja antarnegara. Sejalan dengan itu, demi menjaga kelangsungan usaha dan investasinya, pemilik modal juga membutuhkan tenaga-tenaga terampil yang bisa dipercaya dalam mengelola investasinya di Negara tujuan (*country of destination*). Untuk keperluan tersebut, para pemilik modal perlu membawa serta beberapa tenaga kerja dari Negara asal (*country of origin*) atau negara lain untuk bekerja sebagai tenaga kerja asing (TKA) di Negara tujuan.[1]

Mengutip dari sumber berita kompas.com terdapat pro dan kontra mengenai Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing pasal 10 ayat 1: ”Pemberi Kerja TKA tidak wajib meiliki RPTKA untuk

[1]Shanti Dwi Karika, *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*,(Jakarta: Sinar Grafika, 2017) hlm.1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memperkerjakan TKA yang merupakan" yang dijelaskan pada huruf C : "TKA pada jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh pemerintah". Pendapat pro mengganggap akan memberikan investasi lebih banyak dari luar negeri, dan TKA pada jenis pekerjaan yang memang benar dibutukan pemerintahan akan membuat lebih mudah dalam membutuhkan TKA. Ada juga yang berpendapat ingin menerapkan kemudahan pemberi visa bagi tenaga ahli asing guna proses transfer pengetahuan dan teknologi bagi tenaga kerja lokal. Sedangkan ada pihak yang tidak setuju pada Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018 pasal 1 huruf C, Indra Munawar sekertaris Jendral Federasi Serikat pekerja tekstil sandang kulit menganggap Peraturan Presiden ini tidak sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pasal 43 ayat 1 yang berbunyi "Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk" , Peraturan Presiden pasal 10 ayat 1 huruf C tentang pemberi tenaga kerja asing tidak wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) untuk pekerjaan yang di butuhkan pemerintah, ini sangat berbahaya bagi para pekerja dalam negeri karena tidak ada transparansi ke publik terkait alasan penggunaan tenaga kerja asing, jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing yang mana persyaratan tersebut memuat dalam RPTKA.[2]

[2]Ridwan Aji, *"Pro Kontra Perpres Tenaga Kerja Asing", Kompas.com.* (30 April 2018), pukul 10.36 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pemerintah saat ini ingin sekali membawa Negara Indonesia ke gerbang kemajuan, mengobarkan semangat, ide, dan gagasan pada kemajuan Negara dan bangsa. Sementara saat ini Kementrian Ketenagakerjaan (Kemenaker) sedang menyusun peraturan menteri ketenagakerjaan (Permenaker) sebagai turunan dari Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 20 tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA). Yang mempermudah tenaga kerja asing untuk tidak wajib memiliki RPTKA di bidang instansi pemerintahan, oleh karena itu, saat ini dapat disampaikan kepada pemerintah untuk memperjelas beberapa pasal dan kalimat yang multitafsir khususnya pada pasal 10 ayat (1) huruf C.

Perlunya untuk dipahami kembali Peraturan Presiden nomor 20 tahun 2018. Untuk menciptakan lapangan kerja atau penyediaan lapangan kerja lebih banyak untuk tenaga kerja Indonesia khususnya di bidang pemerintahan untuk mensejahterahkan masyarakat Indonesia. Akan tetapi adanya Perpres ini mempermudah Tenaga Kerja Asing masuk ke Indonesia, sedangkan Tenaga Kerja Lokal di Indonesia masih membuthkan lapangan pekerjaan yang sejalan dan tertuang di dalam UUD NRI 1945 Pasal 27 ayat (2) "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusia." dan 28D ayat (2) "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

Di Indonesia peraturan terkait penggunaan Tenga Kerja Asing (TKA) didasarkan pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Untuk membatasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masuknya Tenaga Kerja Asing ke Indonesia diterapkanlah prosedur perizinan yakni berupa Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA), diberlakukannya prosedur izin tersebut merupakan upaya pemerintah Indonesia untuk mengoptimalisasi pendayagunaan tenaga kerja Indonesia serta jaringan pengaman masuknya TKA.

Pada tanggal 29 Maret 2018, Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing resmi diundangkan, dalam Perpres tersebut diatur mengenai penyederhanaan bentuk perizinan untuk memperkerjakan TKA yang diharapkan dapat meningkatkan investasi asing, yakni investasi langsung yang dapat memberikan dampak positif seperti alih pengetahuan dan teknologi.[3]

Penyederhanaan izin dalam Perpres No. 20 Tahun 2018 cenderung memudahkan TKA untuk masuk ke Indonesia. Disisi lain angka pengangguran di Indonesia masih tinggi, sehingga Perpres tersebut dipandang dapat mempersempit kesempatan tenaga kerja di Indonesia untuk mendapat pekerjaan khususnya instansi Pemerintah. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa marak aksi demonstrasi oleh serikat pekerja yang menuntut agar Perpres No 20 Tahun 2018 tersebut dicabut.

Penyederhanaan izin memperkerjakan tenaga kerja asing belum tentu menjamin dapat mendongkrak perkembangan di Indonesia karena faktor lain harus diperhatikan khususnya pemenuhan kesejahteraan warga pribumi, tidak

[3]Hendrik Budi Untung, *Hukum Investasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hlm. 16

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ada hak yang dilanggar terhadap Tenaga Kerja Indonesia dalam suatu instansi pemerintah karena tidak adanya transparansi ke publik dan wajib adanya RPTKA bagi Tenaga Kerja Asing untuk memberikankepastian hukum, baik alasan penggunaan TKA, jangka waktu penggunaan TKA, dan penunjukan TKI sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan.

Dari permasalahan diatas yang sudah penulis jabarkan dapat disimpulkan bahwa Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang kedudukannya lebih tinggi yaitu bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 dan pasal 28 D ayat 2 serta bertentangan juga dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaaan dan tidak sesuai dengan amanah yang telah dijelaskan pada UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Manusia adalah makhluk yang paling sempurna dibandingkan makhluk lain yang ada di muka bumi ini , manusia mampunyai sebuah akal pikiran yang sangat canggih untuk berpikir atas apa yang akan dilakukan. Namun walaupun manusia sudah dibekali dengan akal pikiran yang baik oleh Allah, tetap saja dalam melaksanakan kebutuhan hidupnya manusia tidak akan terlepas dengan manusia lainnya.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi.Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia.

Manusia memiliki potensi menjadi semulia-mulianya makhluk dan pula potensi menjadi serendah-rendahnya makhluk. Oleh karena itu, Allah menganugrahkan manusia berupa akal dan hati agar dimanfaatkan untuk mempelajari serta mengkaji pesan-pesan Allah dan Rasulullah dalam mengelola alam semesta ini agar selama dunia dan akhirat.

Ada lima prinsip dasar yang sangat relavan dan bahkan seiring dengan prinsip hak manusia. Salah satunya adalah Hifdhun nasl merupakan jaminan atas kehidupan privasi setiap individu, perlindungan atas profesi (pekerjaan), jaminan masa depan keturunan dan generasi penerus yang lebih baik dan berkualitas.[4]

Sehingga pemenuhan hak untuk warga pribumi dan mengurusi urusannya sendiri untuk kesejahteraanjuga tertuang dalam Al-Quran Surat Ar-Ra'd ayat 11.

لَهُۥ مُعَقِّبَٰت ٞ مِّن م بَي نِ يَدَي هِ وَمِن خَل فِهِۦ يَح فَظُونَهُۥ مِن أَم رِ ٱللَّهِۗ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَو مٍ حَتَّىٰ
يُغَيِّرُواْ مَا بِأَنفُسِهِم ۗ وَإِذَآ أَرَادَ ٱللَّهُ بِقَو مٍ سُو ٓءٗا فَلَا مَرَدَّ لَهُۥۚ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِۦ مِن وَالٍ

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka

[4] Dewi Anggita, "Hak Manusia Menurut Pandangan Islam", *Kompasiana* (17 Maret 2019) pukul 12:31 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.[5]

Alquran Surat Al-Isra' ayat 70

۞وَلَقَد ۪ كَرَّم ۡنَا بَنِي ۬ ءَادَمَ وَحَمَل ۡنَٰهُم ۪ فِي ٱل ۡبَرِّ وَٱل ۡبَح ۡرِ وَرَزَق ۡنَٰهُم مِّنَ ٱلطَّيِّبَٰتِ وَفَضَّل ۡنَٰهُم ۪

عَلَىٰ كَثِير ٖ مِّمَّن ۪ خَلَق ۡنَا تَف ۡضِيل ٗا

Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.[6]

Ayat tersebut diatas mengandung prinsip pengakuan dan pelindungan terhadap hak-hak asasi manusia sebagai dasar yang dikaruniakan Allah kepada setiap manusia. Pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia tersebut dalam Islam ditekankan pada 3 hal utama yaitu, persamaan manusia, martabat manusia dan kebebasan manusia. Dalam persamaan manusia, Alquran telah menggariskan dan menetapkan suatu status atau kedudukan yang sama bagi semua manusia. Karena itu Alquran menentang dan menolak setiap bentuk perlakuan dan sikap yang mungkin dapat menghancurkan prinsip persamaan, seperti diskriminasi dalam segala bidang kehidupan feodalisme, kolonialisme dan lain-lain.[7]

Sehingga diharapkan bagaimana pemimpin atau pemerintah memenuhi dan membenahi hak hak masyarakatnya untuk mengubah sebuah Negara menjadi

[5] Qur'an in word, QS. Ra'd Ayat 11.
[6] Qur'an in word, QS. Al-Isra' Ayat 70.
[7] Harun Nasution dan Bahtiar Effendi, *Hak Azasi Manusia dalam Islam,* (Jakarta: Pustaka Firdaus, 1987), 68.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lebih sejahtera. Ayat ini dapat dipahami bahwa manusia adalah makhluk paling sempurna yang diciptakan Allah SWT dan dalam menciptakan manusia telah menyiapkan semuanya dengan sempurna di bumi. Allah SWT telah memuliakan manusia di muka bumi dengan memberi rezeki di daratan dan lautan. Dengan kemuliaan yang diberikan oleh-Nya, maka seharusnya tidak ada diskriminasi yang dialami oleh manusia.

Namun, realita yang ada di Negara Indonesia nasib Tenaga Kerja Lokal dengan dikeluarkannya Pepres No. 20 Tahun 2018 tidak wajibnya Tenaga Kerja Asing memiliki RPTKA membuat Hak Hak Tenaga Kerja Lokal kurang diperhatikan dalam pemenuhan Lapagan pekerjaan. Sehingga dari permasalahan tersebut penulis mengangkat judul Analisis *Fiqh Siyāsah* Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dalam Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan timbul diantaranya:

1. Mudahnya tenaga kerja asing bekerja di Indonesia dengan berlakunya Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018.
2. Adanya kerugian hak asasi manusia yang dialami warga pribumi atau warga asli Indonesia atas berlakunya Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Tingkat pengangguran di Indonesia lebih banyak karena pemerintah memudahkan tenaga kerja asing bekerja di Indonesia.
4. Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018 ditinjau dari *Fiqh Siyāsah*.
5. Tidak wajibnya memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) pada Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
2. Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing menurut *Fiqh Siyāsah.*

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Analisis Yuridis tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018?
2. Bagaimana Analisis *Fiqh Siyāsah* tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018?

E. Kajian Pustaka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. *"*Analisis Framing Pemberitaan Pengesahan Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Detik.com Dan Republika Online*".* Skripsi ini ditulis oleh Ahmad Muhajirin, Fakultas Dakwa dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Dalam skripsi ini menjelaskan tentang pengesahan Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Perpres TKA) oleh Presiden Joko Widodo Pada 26 Maret 2018 menimbulkan kontroversi di masyarakat. Pihak-pihak yang pro menganggap Perpres TKA akan memberikan investasi dari luar negeri kedalam negeri. Sementara, pihak-pihak yang kontra justru merasa Perpres TKA akan membuat arus kedatangan pekerja asing ke dalam negeri semakin deras dan mengancam tenaga kerja lokal. Kebijakan tersebut menjadi sorotan dan pemberitaan di berbagai media massa. Terlihat detik.com dan republika online cukup masif memberikan pengesahan kebijakan tersebut.[8]
2. "Politik Hukum Pengendalian Tenaga Kerja Asing Yang Bekerja Di Indonesia". Jurnal ini di tulis oleh Anistiana Pottag, Universitas Airlangga dalam jurnal ini menjelaskan tentang lahirnya Undang-Undang No 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003tentang Ketenagakerjaan telah membawa dampak besar dalam arah politik hukum

[8] Ahmad Muhajirin, "*Analisis Framing Pemberitaan Pengesahan Peraturan Presiden Nmor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Detik.Com dan Republika Online*" (Skripsi—UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2019).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengendalian tenaga asing yang bekerja di Indonesia. Pengendalian tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia bertujuan untuk melindungi hak warga Negara Indonesia dari kehilangan pekerjaannya dikarenakan banyaknya tenaga kerja asing yang dating untuk bekerja di Indonesia. Sebagai implementasi dari pasal 27 ayat (2) UUD 1945menjelaskan dimana tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.[9]

3. "Kepastian Hukum Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia". Jurnal ini ditulis oleh Riski Vista Puspitasari, Aries Harianto, Ida Bagus Okta Ana, Fakultas Hukum Universitas Negeri Jember. Jurnal ini menjelaskan bahwa Undang-Undang Dasar RI 1945 menyebutkan bahwa setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan hidup yang layak. Konsekuensinya warga Negara berhak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja dan Negara memiliki tanggung jawab konstitusional untuk menjamin terpenuhinya keseimbangan hak atas pekerjaan tenaga kerja Indonesia atau TKI dan tenaga kerja asing atau TKA guna tercipta perlindungan dan kepastian hukum diantara keduanya.[10]

Dari ketiga penelitian diatas ada sedikit kesamaan yaitu membahas masalah pengaturan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia, tetapi yang menjadi

---

[9] Anistiana Pottag, "Politik Hukum Pengendalian Tenaga Kerja Asing yang Bekerja Di Indonesia", *Media Iuris,* No. 2, Vol. 1 (Juni, 2018).

[10] Riski Vista Puspitasari, "Kepastian Hukum Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia", *Lentera Hukum*, Vo. 5 Issue 3 (Desember, 2018).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perbedaan dalam penelitian ini adalah mengatur penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia dalam sudut pandang *Fiqh Siyāsah.*

F. Tujuan Penelitian

Adapaun tujuan yang ingin dihasilkan dari penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui analisis Yuridis Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
2. Untuk mengetahui analisis *Fiqh Siyāsah* Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

G. Kegunaan Hasil Penelitian

Adapaun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis, secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsi ilmu pengetahuan terhadap perkembangan Hukum Tata Negara khususnya tentang:
   a. Analisis Yuridis Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
   b. Analisis *Fiqh Siyāsah* Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Kegunaan praktis, secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau sumbangan ilmu dan pikiran terkait penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 20 than 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

H. Definisi Operasional

1. Tenaga kerja asing menurut Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.[11]
2. Peraturan Presiden menurut pasal 13 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yaitu muatan materi Peraturan Presiden berisi materi yang diperintahkan oleh Undang-Undang, materi untuk melaksanakan Peraturan Pemerintah atau materi untuk melaksanakan penyelenggaraan kekuasaan pemerintahan.[12]
3. *Fiqh Siyāsah* adalah ilmu yang memelajari hal ihwal dan seluk beluk pengaturan urusan umat dan Negara dengan segala bentuk hukum, peraturan dan kebijaksanaan yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang sejalan dengan dasar-dasar ajaran dan ruh syari'at untuk mewujudkan kemaslahata umat.[13]

---

[11] Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan tenaga kerja Asing.
[12] Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.
[13]Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyāsah: Kontetualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2001), 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

I. Metode Penelitian

Penelitian tentang, analisis *Fiqh Siyāsah* terhadap Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, merupakan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif (*normative law research*) adalah penelitan dengan memaprkan secara lengkap, rinci, jelas dan sistematis tentang beberapa aspek yang diteliti dalam peraturan perundang-undangan.[14] Tahap-tahapan seperti berikut:

1. Data yang dikumpulkan
   a. Data mengenai Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018.
   b. *Fiqh Siyāsah* yang mencakup *Siyāsah Dustūriyah* dan Hak Asasi Manusia dalam hukum Islam dan hukum positif.
   c. Peraturan perundang-udndangan tentang Ketenagakerjaan.
   d. Peraturan perundang-undangan tentang Hak Asasi Manusia.
2. Sumber data

   Sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan atau penelaah terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau mater penelitian.[15] Sebagai berikut:

---

[14] Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum,* cet. 1 (Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2014), 101.
[15] Mukti Fajar dan Yulianto Ahmad, *Dualisme Penelitian-Normatif dan Empiris,*(Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 34.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum dan terdirid dari ketentuan perundang-undangan, yurisprudensi atau putusan pengadilan yang meliputi:

1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2) Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja.
3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
4) Peraturan Menteri ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 tentang Penggunaan tenaga Kerja Asing.
5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
6) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2014 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki tenaga Kerja Asing.
7) TAP MPR No 17 Tahun 1998.
8) Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2013.

b. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yangd apat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti literature atau buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhdap bahan premier maupun bahan sekunder, seperti kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Koran, jurnal, majalah, artikel, internet, dan lain-lain.

3. Teknik Pengumpulan Data

   Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka diambil dari sumbernya (buku, undang-undang, artikel, jurnal, koran dan internet). Adapaun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan dengan cara membaca, merangkum, menelaah dan mencatat hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

4. Teknik Penyajian Data

   Teknik penyajian data yang digunakan adalah teknik deskriptif. Teknik penyajian data deskriptif adalah pencarian fakta dengan interprestrasi yang tepat dengan tujuan untuk memberikan deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual, akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.[16]

5. Teknik Analisis Data

[16] Mohammad Nadzir, *Metode Penelitian,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 14.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Data penelitian dianalisis secara kualiatif sesuai dengan permasalahan dan berdasarkan kerangka teori yang ada. Berdasarkan hasil analisis itu, kemudian disusunlah suatu kesimpulan dan rekomendasi atau saran yang dapat disajikan dengan rujukan dalam membenahi persoalan yang diteliti.

J. Sistematika Pembahasan

Supaya pembahasan dalam penelitian ini sistematis dan mudah dipahami maka penulis menggunakan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, memuat sistematika pembahasan yang meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, metodologi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II Kerangka Konseptual, memuat Tinjauan *Fiqh Siyāsah* yang meliputi definisi, ruang lingkup, *Siyāsah Dustūriyah*. Hak Asasi Manusia menurut Islam dan teori Hak Asasi Manusia.

Bab III merupakan bab yang memuat tentang gambaran umum tenaga kerja asing di Indonesia meliputi sejarah peraturan perundang-undangan tentang tenaga kerja asing, kedudukan tenaga kerja asing, pengaturan tenaga kerja asing hingga syarat-syarat tenaga kerja asing yang ingin bekerja di Indonesia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab IV analisis data, memuat pembahasan analisis Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing untuk menjawab masalah penelitian perspektif yuridis dan *Fiqh Siyāsah*.

Bab V Kesimpulan, merupakan bab penutup yang mengemukakan kesimpulan dari semua pembahasan, merupakan jawaban ringkas dari rumusan masalah yang dibahas dalam skripsi ini. Diakhiri dengan penyampaian saran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

TINJAUAN UMUM *FIQH SIYĀSAH*

A. Pengertian *Fiqh Siyāsah*

Fiqh *Siyāsah* terdiri dari dua kata yaitu *fiqh* dan *siyāsah.* Kata *fiqh* berasal dari kata *fiqhan* yang merupakan masdar dari kata *faqha-yafqahu* yang berarti paham. Selain itu, *fiqh* juga berarti paham yang mendalam melalui proses pemikiran yang sungguh-sungguh. *Fiqh* secara terminology berarti pemahaman yang mendalam tentang tujuan suatu ucapan dan perbuatan. Seacara terminologis, *fiqh* adalah pengetahuan mengenai hukum agama Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah yang disusun oleh mujtahid dengan jalan penalaran dan ijtihad. Dengan kata lain adalah ilmu pengetahuan tentang hukum dalam agama Islam.[17]

Sedangkan kata *siyāsah* berasal dari kata *sasa* yang berarti mengatur, mengurus, dan memerntah. *Siyāsah* juga berarti pemerintah dan politik, atau membuat kebijaksaan. *Siyāsah* menurut bahasa mengandung beberapa arti, yaitu menatur, mengurus, memerintah, memimpin, membuat kebijasanaan, pemerintahan dan politik. Artinya, mengatur dan membuat kebijaksanaan atas sesuatu yang bersifat politis untuk mencapai suatu tujuan.

Secara terminologis *siyāsah* adalah mengatur atau memimpin sesuatu dengancara yang membawa kepada kemaslahatan. Abdul Wahhab Khallaf

[17] J. Suyuti Pulungan, *Fikih Siyasah: Ajaran Sejarah dan Pemikiran*, (Yogyakarta: Ombak, 2014), 22.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendefinisikan sebagai undang-undang yang diletakkan untuk memelihR ketertiban dan kemaslahatan, serta mengatur keadaan. Menurut Ibn al-Qayim yang dinukilnya dari bn Aqil menyatakan *siyāsah* adalah suatu perbuatan yang membawa manusia dekat kepada kemaslahatan dan terhindar dari kerusakan walaupun Rasulullah SAW. tidak menetapkannya dan Allah SWT. tidak mewahyukan-Nya. Sedangkan menurut Bahansi Ahmad Fathi mengartikan bahwa *siyāsah* adalah pengurusan kepentingan-kepentingan manusia sesuai *syara'*.

Ketiga pendapat para ulama diatas, pada prisipnya mengandur arti yang sama. *Siyāsah* berkaitan dengan mengatur dan mengurus manusia dalam hidup bermasyarakat dan bernegara dengan membimbing mereka kepada kemaslahatan dan menghindarkan dari kemudaratan. Tetapi juga mengandung perbedaan terutama penekanan pada orientasi.[18]

Dari beberapa pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa *fiqh siyāsah* adalah salahs atu asapek hukum Islam yang membicarakan pengaturan dan pengurusan kehidupan manusia dalam bernegara demi mencapai kemaslahatan bagi umat manusia. *Fiqh Siyāsah* adalah ilmu yang mempelajari hal ihwal dan seluk beluk pengaturan urusan umat dan Negara dengan segala bentuk hukum, peraturan dan kebijaksanaan yang dibuat oleh

[18] Ibid…, 23-25.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemegang kekuasaan yang sejalan dengan dasar-dasar ajaran dan ruh syariat untuk mewujudkan kemaslahatan umat.[19]

B. Sumber Kajian *Fiqh Siyāsah*

Setiap disiplin ilmu memiliki sumber-sumber dalam pengkajiannya. Dari sumber-sumber ini disipli ilmu dapat berkembang sesuai dengan tuntutan dan tantangan zaman. Sebagai salah satu cabang disiplin ilmi fiqh, *fiqh siyāsah* mempunyai sumber-sumber yang dapat dirujuk dan dijadikan pegangan. Secara garis besar, sumber *fiqh siyāsah* dapat dibagi menjadi dua sumber primer dan sekunder. Dr. Fathiyaj al-Nabrawi membagi sumber *fiqh siyāsah* menjadi tiga bagian, yaitu Al-Qur'an dan Sunnah, sumber-sumber tertulis selain Al-Qur'and an Sunnah, serta sumber-sumber yang berupa peninggalan kaum muslimin sebelumnya.

Selain sumber dari Al-Qur'an dan Sunnah, Ahmad Sukardi mengungkapkan sumber kajian *fiqh siyāsah* berasal dari manusia itu sendiri dan lingkungannya, seperti pandangan pakar politik, *urf* atau kebijakan masyarakat yang bersangkutan, adat istiadt, pengalaman masa lalu dan aturan-aturan yang pernah dibuat sebelumnya. Selain itu, sumber-sumber

[19] Jeje Abdul Rojak, *Hukum Tata Negara Islam*, (Surabaya: UIN Press, 2014), 6.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lain sepeti pernjanjian antar Negara dan konvensi dapat digunakan dalam pengkajian *fiqh siyāsah*.[20]

C. Ruang Lingkup *Fiqh Siyāsah*

Para ulama berpendapat bahwa dalam menentukan ruang lingkup *fiqh siyāsah.* Perbedaan itu setidaknya dapat dilihat dari jumlah pembagian masaing-masing ulama. Akan tetapi, perbedaan demikian bukanlah suatu hal yang principal. Imam al-Mawardi dalam kitabnya yang berjudul *al-Ahkam al-Sulṭaniyah,* membagi ruang lingkup *fiqh siyāsah* ke dalam lima bagian, yaitu *siyāsah dustūrīyah, siyāsah mālīyah, siyāsah qaḍāiyah, siyāsah ḥarbīyah* dan *siyāsah idarīyah*.[21]

Pembagian ruang lingkup fiqh siyasah dikelompokkan menjadi tiga kelompok, yaitu:[22]

1. Politik perundang-undangan *(al-siyasah al-dusturiyah).* Bagian ini meliputi pengkajian tentang penetapan hukum atau *tasyriiyah* oleh lembaga legislatif, peradilan atau *qadaiyah* oleh lembaga yudikatif, dan administrasi pemerintahan atau *idariyah* oleh birokrasi atau eksekutif;
2. Politik luar negeri *(al-siyasah al-kharijiyah).* Bagian ini mencakup hubungan keperdataan antara warga negara yang muslim dengan yang

[20] Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kntekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2001), 14-15.
[21] Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah…..*, 13.
[22] Imam Amrusi Jaelani, *Hukum Tata Negara Islam,* (Surabaya: IAIN Press, 2011), 15-16.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bukan muslim yang bukan warga negara. Di bagian ini ada politik masalah perperangan atau *siyasah harbiyah,* yang mengatur etika berperang, dasar-dasar dizinkan berperang, pengumuman perang, tawanan perang, dan gencatan senjata.

3. Politik keuangan dan moneter *(al-siyasah al-maliyah).* Membahas sumber-sumber keuangan keuangan negara, pos-pos pengeluaran dan belanja negara, perdagangan internasional, kepentingan/hak-hak public, pajak, dan perbankan.

D. Pengertian dan Ruang Lingkup *Siyāsah Dustūrīyah*

Kata "*dusturi*" berasal dari bahasa Persia. Semula artinya ialah seseorang yang memiliki otoritas, baik dalam bidang politik maupun agama. Dalam perkembangan selanjutnya, kata ini digunakan untuk menunjukkan anggota kependetaan (pemuka agama) *Zoroaster* (majusi). Setelah mengalami penyerapan ke dalam bahasa Arab, kata *dustur* berkembang pengertiannya menjadi asas dasar atau pembinaan. Secara istilah diartikan sebagai kumpulan kaidah yang mengatur dasar dan hubungan kerjasama antara sesama anggota masyarakat dalam sebuah negara, baiktidak tertulis (konvensi) maupun yang tertulis (konstitusi). Di dalam pembahasan syari'ah digunakan istilah *fiqh dustury,* yang artinya adalah prinsip-prinsip

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pokok bagi pemerintah negara manapun, seperti terbukti di dalam perundang-undangan, peraturan-peraturannya dan adat istiadatnya.[23]

Oleh karna itu kata *dustur* sama dengan *constitution* dalam bahasa inggris, atau Undang-Undang Dasar dalam bahasa Indonesia. Kata "dasar" dalam bahasa Indonesia tersebut tidak menutup kemungkinan berasal dari kata *dustur.* Dengan demikian *siyāsah dustūrīyah* adalah bagian *fiqh siyāsah* yang membahas masalah perundang-undangan negara agar sejalan dengan nilai-nilai syari'at. Dalam buku "*fiqh siyasah"* karangan Suyuti Pulungan[24], *siyāsah dustūrīyah* diartikan sebagai bagian *fiqh siyāsah* yang berhubungan dengan peraturan dasar tentang bentuk pemerintahan dan batasan kekuasaanya, cara pemilihan (kepala negara), batasan kekuasaan yang kazim bagi pelaksanaan urusan umat, dan ketetapan hak-hak yang wajib bagi individu dan masyarakat, serta hubungan antara penguasa dan rakyat.

Prinsip-prinsip yang diletakkan dalam perumsan Undang-Undang Dasar adalah jaminan atas hak asasi manusia setiap angota dan persamaan kedudukan semua orang yang di mata hukum, tanpa membedakan stratifikasi social, kekayaan, pendidikand an agama. Sehingga tujuan dibuatnya peraturan perunang-undangan untuk merealisasikan

[23]Ibid., 22.
[24] J. Suyuti Pulungan, *Fiqh Siyasah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1997), 40.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kemaslahatan manusia dan untuk memenuhi kebutuhan manusia yang merupakan prinsip *fiqh siyāsah* akan tercapai.

A. Jazuli mengupas ruang lingkup bidang *siyāsah dustūrīyah* menyangkut masalah-masalah hubungan timbal balik antara pemimpin dan rakyat maupun kembaga-lembaga yang berada di dalamnya. Karena terlalu luas, kemudian diarahkan pada bidang pengaturan dan perundang-undangan dalam persoalan kenegaraan. Menurut Abdul Wahhab Khallaf, prinisp-prinsip yang diletakkan dalam pembuatan undang-undang dasar ini adalah jaminan atas hak asasi manusia setiap warga masyarakat serta persamaannya di mata hukum tanpa adanya perbedaan.

Lebih lanjut, A. Jazuli mempetakan bidang *siyāsah dustūrīyah* menyangkut persoalan:

1. *Imāmah*, hak dan kewajibannya
2. Rakyat, hak dan kewajibannya
3. *Bai'at*
4. *Waliyu al-'aqd*
5. Perwakilan
6. *Ahlul ḥalli wa al-'aqd*
7. *Wizārah* dan perbandingannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selain itu ada yang berpendapat bahwa bidang kajian *siyāsah dustūrīyah* meliputi: 1) konstitusi; 2) legislasi; 3) *ummah*; 4) *shūrā*atau demokrasi.[25]

E. Konsep *Wizārah*

1. Pengertian *Wizārah*

Kata *wizārah* diambil dari kata Al-wazir yang berarti berat. Hal ini dikarenakan seorang wazir memiliki tugas yang berat. Kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah dan pelaksanaannya dilimpahkan kepada wazir. *Wazīr* adalah nama dalam kementerian dalam sebuah negara atau kerajaan, karena pejabat yang mengepalainya berwenang memutuskan suatu kebijaksanaan publik demi kepentingan rakyat, Negara atau kerajaan yang bersangkutan.[26]

Mengenai kata *Wizārah* terjadi saling berbeda pendapat dikalangan para Ulama yang secara garis besar terbagi menjadi tiga yaitu: Pertama, wizarah berasal dari kata *Al-Wizar* yang berarti beban karena wazīr memikul tugas yang dibebankan oleh kepala Negara kepadanya. Kedua, wizarah diambil dari atau*Al-Wazar* yang berarti Al-malja (tempat kembali) karena kepala Negara membutuhkan pemikiran dan pendaat wazirnya sebagai tempat kembali untuk menentukan dan memutuskan

[25] Ibid…, 29.
[26] Suyuti Pulungan, *Fikih Siyasah: AJaran, Sejarah dan Pemikiran…, 73.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

suatu kebijakan Negara. Ketiga, wizārah juga berasal dari Al-Azr yang berarti punggung karena fungsi dan tugsa wazir adalah sebagai tulang punggung bagi pelaksanaan kekuasaan kepala Negara.[27]

Mengenai kata Wizārah terjadi saling berbeda pendapat dikalangan para ulama yang secara garis besar trbagi menjadi tiga, yaitu:[28]

1. Wizārah berasal ari kata Al-Wizar yang berarti beban karena wazir memikul tugas yang dibebankan oleh kepada Negara kepadanya.
2. Wizārah diambil dari kata Al-Wazar yang berarti Al-malja (tempat kembali) karena kepala Negara membutuhkan pemikiran dan pendapat wazirnya sebagai tempat kembali untuk menentukan dan meutuskan suatu kebijakan Negara.
3. Wizārah juga berasal dari Al-Azr yang berarti punggung karena fungsi dan tugas wazir adalah sebagai tulang punggung bagi pelaksanaan kekuasaan kepala Negara.

Dapat ditarik pemahaman bahwa wāzir adalah pembantu kepala Negara, *Khalifah* atau Raja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sebab, pada dasarnya kepala Negara sendiri tidak mampu menangani seluruh permasalahan politik dan pemerintahan tanpa bantuan orang-orang terpercaya dan ahli dibidangnya. Karena kepala Negara membutuhkan bantuan tenaga dan pikiran wāzir sehingga sebagian-

[27] Munawir Sajadli, *Islam dan Tata Negara*…, 60.
[28] Ibid…, 60.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagian persoalan-persoalan negara yang berat tersebut dapat dilimpahkan kewenangannya kepada wāzir, dengan kata lain wazir merupakan tangan kanan kepala Negara dalam mengurus kenegaraan.[29]

2. Syarat-Syarat *Wizārah*

Penerapan system wazir untuk pertama kalinya dilakukan oleh *khalifah* Mu'awiyah bin Abi Sufyan. Seorang wazir berfungsi sebagai pendamping *khalifah* memiliki kewenangan untuk menggantikan beban dan tanggungjawab *khalifah* dalam menjalankan pemerintahan sehari-hari, apabila *khalifah* tengah berhalangan atau tidak dapat menjalankan pemerintahan karena sesuatu, tetapi seseorang wazir akan bertanggung jawab kepada *khalifah*, karena *khalifah* meiliki kekuasaan dan kewenangan mutlak. Diantara syarat yang dimiliki seorang adalah cerdas, cakap, terampil, dapat dipercaya dan mau bekerja keras untuk kemajuan.[30]

3. Tugas dan Hak *Wizārah*

Khalifah atau kepala Negara memberikan kebijakan-kebijakan pemerintahan untuk melindungi masyarakat seperti memperkuat kekuatan militer, mengadakkan logistic militer dan persenjataan,

[29] Suyuti Pulungan, *Fiqh Siyasah: Ajaran, Sejarah dan Pemikiran…*, 10-14.
[30] Imam Al-Mawardi, *Al-Ahkam as-Sultaniyah: Hukum-Hukum Penyelenggara Negara dalam Syariat Islam*, (Bekasi: PT Darul Falah), 49.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membangun kesepian perang dan berbagai dalam bidang pertahanan. Pelaksana tugas-tugas tersebut adala serag menteri. Namun jabawan kementerian yang tertinggi adalah memberi pertolongan secara umum terhadap segala sesuatu yang berada di bawah pengawasan pemerintah secara langsung sebab bidang tersebut memiliki kontak langsung dengan penguasa, serta memiliki peran aktif yang dilakukan dalam pemerintahan. [31]

Adapaun bidang tugasa yang berhubungan dengan lapisan masyarakat tertentu atau lembga tertentu, maka ia berada di bawah lembaga lain, seperti menjaga benteng pertahanan, departemen perpajakan, melakukan pengawasan terhadap beberapa permasalahan khusus seperti mengawasi peredaran makanan dan mengawasi percetakan uang logam. Tugas-tugas ini termasuk bidang-bidang khusus, sehinga pelaksanaan tugas-tugasa ini harus mengikuti pengawasan lembaga umum. Dengan demikian, kedudukannya di bawah mereka.

Pengertian wazir sebagaipembantu dalam pelaksanaan suatu tugas disebutkan dalam Al-Qur'an ketika menyebutkan tugas Nabi Harun membantu Nabi Musa dalam melaksanakan dakwahnya kepada Fir'aun, sebagaimana dalam QS. Furqon ayat 35

[31] Ibid…, 50.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

وَلَقَد ۡ ءَاتَيۡ ِنَا مُوسَى ٱلۡ ِكِتَٰبَ وَجَعَل ۡ ِنَا مَعَهُۥٓ أَخَاهُ هَٰرُونَ وَزِير ٗا

"Dan sesungguhnya kami telah memberikan Al Kitab (Taurat) kepada Musa dan Kami telah menjadikan Harun saudaranya, menyertai dia sebagai wazir (pembantu)."

Pengertian wazir sebagai pembantu dapat dilihat dari peran yang dimainkan oleh Abu Bakar dalam membantu tugas-tugas kerasulan dan kenegaraan Nabi Muhammad SAW. Abu Bakar memainkan peran penting sebagai partner setia Nabi Muhammad SAW. diantara yang tercatat dalam sejarah adalah kesetiaannya menemani Nabi Muhammad SAW hijrah dari Mekkah ke MAdinah. Abu Bakar juga disamping tentunya sahabat-sahabat lainnya sering dijadikan sebagai teman dalam musyawarah memutuskan berbagai persoalan umat. Pada saat-saat terakhir kehidupan Nabi, Abu Bakar pun menjadi pengganti Nabi untuk mengimami umat Islam shalat berjamaah.[32]

Disamping itu, kementerian juga mendapatkan kewenangan untuk melakukan pengawasan administrasi, karena tugasanya mencakup pembagian gaji militer. Untuk itu, kementerian perlu mengawasi pendanaan dan pembagiannya. Begitu juga dengan pengawasan terhadap tulis menulis dan surat menyurat agar rahasia kerajaan atau Negara etap terjaga, selain menjaga kualitas dan gaya bahasa agar

[32] Suyuti Pulungan, *Fiqh Siyasah…,* 20.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terlalu menarik. Sebab bahsa masyarakat bangsa Arab mulai luntur dan rusak. Seiring dengan perkembangan dan kemajuan kerajaan, maka stempel kerajaan pun dibuat untuk memperkuat keabsahan dokumen-dokumen kerajaan dan agar tidak tersebar secara bebas. Tugas ini juga dilimpahkan kepada kementerian.[33]

Dari penjelasan ini dapat dikatakan bahwa kata Al-Wazir mempunyai pengertian menyeluruh yang mencakup tugsa-tugas yang berhubungan dengan edang mapun pena, serta berbagai pengertian kementerian dan pembantu penguasa. Bahkan Ja'far bin Yahya tidak jarang dipanggil dengan sebutan "sultan" pada masa pemerintahan Harun Ar-Rasyidd. Hal ini menunjukkan Universalitas pengawasan dan tugas kementerian dalam pemerintahan.[34]

F. *Wazīr Al-Tāfwidh* Dalam Pemerintahan Islam

1. Pengertian

Wazīr Tāfwidh adalah pembantu utama kepala Negara dengan kewenangan atau kuasa, tidak saja untuk melaksanakan kebijaksaannya yang sudah digariskan oleh kepala negara, tetapi juga untuk ikut menggariskan atau merumuskan kebijakan-kebijakan itu bersama dengn kepala negara, dan juga membantunya dalam menangani segala urusan

[33] Ibid…, 24.
[34] Ibid…, 24.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rakyat. Wazir Tafwidh yaitu seseorang yang diberi wewenang penuh oleh Imam untuk mengatur dan menyelesaikan masalah dari hasil pendapat pemikiran sendiri. Jabatan ini hampir menyamai dengan kedudukan *khalifah* dikarenakan seorang *Wazīr* mempunyai wewenang sebagaimana wewenang yang telah dimiliki oleh Imam seperti merancang hukum-hukum ketatanegaraan, memutuskan urusan-urusan peradilan, memipin tentara, mengangkat panglima dan lain-lain.[35]

2. Syarat *Wazīr Tafwīdh*

Untuk menduduki jabatan *wazīr* (pembantu *khalifah),* seseorang harus memiliki syarat-syarat yang ditetapkan untuk menjadi *khalifah* kecuali factor nasab (keturunan Quraisy). *Wazīr* pembantu *khalifah* ialah mujtahid. Lebih dari itu ia harus memiliki syarat tambahan disamping syarat-syarat yang ditetapkan untuk *imāmah* ialah ia harus memiliki keahlian didalam tugas yang dipercayakan kepadanya, seperti urusan peperangan dan *kharaj.* Kedua bidang itu harus ia kuasai secara detail sebab sewaktu-waktu ia harus terjun langsung menangani keaduanya, dan ia juga menugaskan orang lain untuk menanganinya. Tanpa memiliki sifat-sifat Mujtahid, ia tidak akan mampu terus menerus terjun langsung kelapangan tanpa menugaskan orang lain untuk mewakili dirinya. Itulah

[35] Munawir Sajadzali, *Islam dan Tata Negara…*, 58.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

peran penting *wazīr* pembantu *khalifah* dan dengan peran itu pula strategi politik dapat terarahkan dengan baik.[36]

3. Tugas dan Wewenang *Wazīr Tafwīdh*

Wazīr Tafwīdh ialah seseorang pembantu, yaitu pembantu *khalifah* dalam menjalankan tugas-tugas kekhalifahannya atau pemerintah. Oleh karena itu *wazīr tafwīdh* ialah seorang pejabat pemerintah (penguasa), bukan seorang pegawai. Tugasnya ialah memelihara berbagai urusan rakyar, bukan melaksanakan aktivitas-aktivitas pegawai yang digaji untuk melaksanakannya.

Disini *wazīr tafwīdh* tidak menangani urusan-urusan administrasi secara langsung. Tetapi bukan berarti *wazīr tafwīdh* dilarang melakukan aktivitas administrasi apapun.[37] Akan tetapi maksudnya bahwa *wazīr tafwīdh* disini tidak boleh dikhususkan untuk menangani tugas-tugas administrasi saja, artinya ia boleh melakukan semua aktifitas secara umum.

Kenapa *wazīr tafwīdh* tidak diserahi untuk menangani urusan-urusan khusus. Sebab dia adalah seorang *wazīr tafwīdh, wazīr tafwīdh* diserahi tugas berdasarkan dua hal yaitu sebagai wakil (wakil *khalifah*) dan keumuman wewenang diberi jabatan yang mencakup segala urusan

[36] Imam Al-Mawardi, *Al-Ahkam as-Sulthaniyah…, 46.*
[37] Munawir Sajadzali, *Islam dan Tata Negara…,59.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

negara.Jadi *wazīr tafwīdh* tidak membutuhkan penyerahan baru untuk menjalankan setiap perkara saat *khalifah* membutuhkan bantuannya, atau ketika *khalifah* mengirimi dia ketempat manapun, sebab *wazīr tafwīdh* tidak diangkat untuk menangani tugas-tugas khusus. Yang diangkat untuk menangani tugas-tugas khusus wali dengan wilayah (kekuasaan) khusus yaitu seperti: Kepala hakim (*Qadhi Al-Qudhah),* Panglima militer *(Amirul Jaisy)* dan Wali khusus untuk mengurusi keuangan (Wali *Ash-shadaqat).*[38]

Setelah diketahui tugas dari *wazīr tafwīdh* adapun hak untuk menjadikan seseorang diangkat sebagai *wazīr tafwīdh* sekalipun ia memiliki wewenang yang luas, tetapi ada dua hal yang membedakan dirinya dengan Imam, yaitu: *Pertama,* Imam berhak mengawasi kinerja *wazīr tafwīdh* terkait penataan yang dilakukan, otoritas yang dijalankan, dan pengangkatan yang disematkan supaya ia tidak menggunakan kewenangan melebihi Imam. *Kedua,* Imam berhak mengawasi tindakan-tindakan *wazīr tafwīdh* dan caranya dalam menangani berbagai persoalan supaya ia dapat mendukung tindakan-tindakan yang sesuai dengan kebenaran. Pasalnya, penanganan urusan umat dilimpahkan kepadanya dan berada di ijtihadnya.[39]

---

[38] Ibid…, 59.
[39] Mujur Ibnu Syarif dan Khamami Zada, *Fiqh Siyasah Dokrin Pemikiran Politik Islam…, 77.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Wazīr yang diserahi tugas atau wewenang tentang pengaturan urusan-urusan (Negara dan Pemerintah) berdasarkan pikiran dan ijtihad para *wazīr* sendiri maupun mengikuti pendapat para hakim. Namun juga berhak menangani kasus criminal baik langsung maupun mewakilkan kepada orang lain. Selain itu juga berhak memimpin perang. Dengan kata lain kewenangan Imam ialah juga kewenangan *wazīr* kecuali tigal hal yaitu:[40]

a. Mengangkat seorang pengganti, seseorang Imam memperbolehkan mengangkat penggantinya sesuai yang ia kehendakinya, tetapi *wazīr tafwīdh* tidak memiliki wewenang tersebut.
b. Seseorang Imam diperbolehkan meminta kepada umat untuk mengundurkan diri dari jabatan Imam, sedangkan *wazīr tafwīdh*tidak memiliki wewenang tersebut.
c. Seseorang Imam diperbolehkan memecat pejabat yang dilantik oleh *wazīr tafwīdh*akan tetapi *wazīr tafwīdh* tidak punya hak untuk memcat pejabat yang telah dilantik oleh Imam.

Selain ketiga kewenangan ditas, penyerahan mandat Imam kepada *wazīr tafwīdh* membenarkan dirinya untuk melakukan tugas-tugas Imam. Jika Imam tidak menyetujui tindakan *wazīr tafwīdh,* padahal *wazīr tafwīdh* telah memutuskan hukum sesuai dengan aturan

[40] Imam Al-Mawardi, *Al-Ahkam as-Sultaniyah…, 47.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ataupun menggunakan harta sesuai pada tempatnya, Imam tidak boleh membatalkan hukum yang telah ditetapkan oleh *wazīr*-nya tersebut. Begitu juga ia boleh meminta *wazīr tafwīdh* untuk mengembalikan harta yang telah digunakan sesuai pada tempatnya.[41]

G. Teori Ketenagakerjaan

1. Tenaga Kerja

a. Pengetian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam uisa kerja. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan aau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.[42] Secara garis besar, penduduk negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Menurut Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga

[41] Ibid, 48.
[42] Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan San Kebudayaan (vol 17 N0. 6, 2011), 708.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

walaupun tidak bekerja tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tenaga kerja yang dikemukakan oleh Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga krja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau ibalan dalam benuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.[43]

Mulyadi juga memberikan definisi tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jik mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.[44]

Jadi yang dimaksud dari tenaga kerja adalah individu yang sedang mencari kerja atau telah bekerja yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah.

---

[43]Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008), 12-13.
[44] Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 71.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Klasikfikasi Tenaga Kerja

Pada dasarnya, tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Angkatan Kerja

   Angkatan kerja dapatdijelaskan dengan beberapa definisi yaitu angkatan kerja adalah jumlah tenaga kerja yang terdaat dalam suatu perekonomian pada suatu waktu tertentu.[45] Selain itu angkatan kerja dapat didefinisikan dengan penduduk usia kerja yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan yangs edang mencari pekerjaan.[46]

2. Bukan Angkatan Kerja

   Terdapat beberapa versi yang menjelaskan terkait definisi penduduk bukan angkatan kerja diantaranya yaitu, menurut Ostinasia yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang kegiatannya tidak bekerja maupun tidak mencari pekerjaan atau penduduk usia kerja dengan kegiatan sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya.[47] Sedangkan dalam versi lainnya, bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja berusia 10

---

[45] Sadono Sukino, *Mikroekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), 18.
[46] Nur Feriyanto, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perpektif Indonesia*, (Yogyakarta: UU STIM YKPM, 2014), 6.
[47] Mar'atus Sholehati, *Pengaruh Aglomerasi dan Angkatan Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi 14 kabupaten/kota Provinsi Lampung Periode 2011-2015 Dalam Pers[ektif Ekonomi Islam,* (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2017), 66.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tahun keatas yang selama seminggu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja, oleh sebab itu kelompok inis erring disebut *potential labor force*.[48]

c. Permintaan Tenaga Kerja

Menurut Sumarsono, tenaga kerja adalah semua orng yang bersedia untuk sanggup bekerja. Pengertian tenaga kerja ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri ataupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengann terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja, sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan pekerjaan lains eperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.[49]

Aris Ananta mendefinisikan permintaan tenag akerja sebagais ebuah daftar berbagai alternative kombinasi tenaga kerja dengan input lainnya yang tersedia yang berhubungan dengan tingkat gaji.[50] Sudarsono menyatakan bahwa permintaan kerja yang dibutuhkan oleh

[48] Ibid…, 4
[49] Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Saya Mansuia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 3.
[50] Aris Ananta, *Masalah Penyerapan Tenaga Kerja, Prospek dan Permasalahan Ekonomi Indonesia*, (Jakarta: Sinar Harapan, 2008), 78.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan factor-faktor yang lain mempengaruhi permintaan hasil produksi, antara lain naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan, tercermin melalui besarnya volume produksi dan harga varang-barang modal yaitu nilai mesin atau alat yang digunakan dalam proses produksi.[51]

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan atau terserap oeh perusahaan atau instansi tertentu. Menurut Sumrsono, faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja adalah: [52]

1. Perubahan tingkat upah

   Perubahan tigkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya roduksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

   a) Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu

[51] Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan,….* 70.
[52] Sonny Sumarsono¸ *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber daya Manusia,…. 12.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali. Akibatnya banyak hasil produksi yang tidak terjual dan terpaksa produksi mengakibatkan erkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan.

b) Apabila upah naik dengan asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah, maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga ekrja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan ain-lain. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja atau *substitution effect.*

2. Perubahan permintaan hasil akhir porduksi oleh konsumen

   Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya, untuk maksud tersebut perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

3. Harga barang modal turun

   Apabila harga barang modal turun maka biaya produksi turun dantentunya mengakibatkan harga jual barang per unit ikut turun.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada keadaan ini perusahan akan cenderung meningkatkan produksinya karena permintaan hasil produksi bertambah besar, akibatnya permintaan tenaga kerja meningkat pula.

e. Teori Ketenagakerjaan Menurut Ahli

Terdapat beberapa teori penting dalam kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan, antara lain:[53]

1. Teori Harrod-Domar

Teori Harrod-Domar (1946) dikenal sebagai teori pertumbuhan ekonomi. Menurut teori ini investasi tidak hanya menciptakan permintaan, akan tetapi juga memperbesar kapasitas produksi. Kapasitas produksi yang membesar membutuhkan permintaan yang lebih besar pula agar produksi tidak menurutn. Jika kapasitas yang membesar tidak diikuti dengan permintaan yang besar, surplus akan muncul dan disusul penurunan jumlah produksi.

2. Teori Klasik Adam Smith

Adam Smith (1729-1790) merupakan tokoh utama dari aliran ekonomi yang kemudian dikenal sebagai aliran klasik. Dalam hal

[53] Hadi Setiawan, *Analisis Pengaruh Upah Minimum Provinsi Tenaga Kerja Dan Infrastruktur terhadap Penanaman Modal Asing di Provinsi DKI Jakarta*, (Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014), 36.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ini teori klasik Adam Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu bagi pertumbuhan ekonomi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERATURAN PRESIDEN NOMOR 20 TAHUN 2018 TENTANG PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA

A. Kedudukan Tenaga Kerja Asing

1. Pengertian Tenaga Kerja Asing

Tenaga Kerja Asing menurut Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.[54] Tenaga Kerja Asing juga diartikan sebagai tiap orang yang bukan warga negara Indonesia yang mampu melaukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna mengahsilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.[55] TKA yang berada di Indonesia didatangkan oleh Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing, yaitu badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjaan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.[56]

Menurut Sumarprihatiningrum bahwa TKA adalah orang asing yang bukan warga negara Indonesia, karena kemampuan dan kualifikasi yang

[54] Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.
[55] Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), 27.
[56] Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dimilikinya sangat dibutuhkan untu melakukan kegiatand an atau pekerjaan di dalam negeri guna memenuhi kebutuhan masyarakat.[57]

Pemberi Kerja TKA dalam mempekerjakan TKA harus membuat Rencana Penggunaan Tenga Kerja Asing (RPTKA) yaitu, rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi Kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.

TKA yang bekerja di Indonesia juga wajib memiliki Visa Tinggal Terbata yang selanjutnya disebut Vitas, adalah keterangan tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang di Perwakilan Republik Indonesia atau di tempat lain yang ditetapkan oleh Pemerintah Reuplik Indonesia yang memuat persetujuan bagi Orang Asing untuk melakukan perjalanan ke Wilayah Indonesia dan menjadi dasar untuk pemberian Izin Tinggal Terbatas dalam rangka bekerja. Izin Tinggal Kerta atau Itas yang digunakan oleh TKA adalah izin yang diberikan kepada orang asing tetentu untuk berada dan tinggal di Wilayah Indonesia dalam jangka tertentu untuk bekerja.[58]

---

[57] Sumarptihatiningrum, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia, (Jakarta, 2006), 2.
[58] Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Penggunaan Tenaga Kerja Asing

1. Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Penggunaan TKA yang dilakukan oleh Pemberi Kerja TKA dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu harus dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri. Pemberi Kerja TKA harus memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri yang sudah diatur dalam Pasal 3 Perpres No. 16 Tahun 208 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yaitu:[59]

a. Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badn internasional, dan organisai internasional;
b. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
c. Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
d. Badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dalam bentuk Perseroan Terbatas atu Yayasan, atau badan usaha asing yang terdaftardi instansi yang berwenang;
e. Lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan;
f. Badan usaha sepanjang tidakdilarang Undang-Undang.

Pemberi Kerja TKA memang diperbolehkan mempekerjakan TKA di Indoneisa, tetapi Pemberi Kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia.

Setiap Pemberi Kerja TKA yang menggunakan TKA harus memiliki Rencana Penggunaan Tenga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh

[59]Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menteri atau pejabat yang ditunjuk serta harus memuat sedikit alasan penggunaan TKA, jabatan dan/atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan, jangka waktu penggunaan TKA dan penunjukan tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan.[60]

Tetapi tidak semua Pemberi Kerja TKA wajib memiliki RPTKA, jika TKA tersebut merupakan: a) pemegang saham yang menjabat sebagai anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris pada Pemberi Kerja TKA; b) pegawai diplomatic dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau c) TKA pada jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh pemerintah.[61]

2. Kewajiban Pemberi Kerja TKA

Untuk Pemberi Kerja TKA yang diwajibkan memiliki RPTKA, RPTKA yang akan digunakan harus mendapatkan pengesahan kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk dengan melampirkan beberapa syarat, diantaranya:

a. Surat izin usaha dari instansi yang berwenang;
b. Akta dan keputusan pengesahan pendirian dan/atau perubahan dari instansi yang berwenang;
c. Bagan struktur organisasi perusahaan;
d. Surat pernyataan untuk penunjukan Tenaga Kerja Pendamping dan pelaksanaan pedidikand an pelatihan kerja; dan
e. Surat pernyataan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.

[60] Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.
[61] Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam mempekerjakan TKA, TKA yang akan dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA harus memenuhi beberapa persyaratan, diantaranya: 1) Memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA; 2) Memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki TKA aling kurang 5 (lima) tahun; 3) Membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada TKI pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan; 4) Memiliki NPWP bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan; 5) Memiliki bukti polis asuransi pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia; dan 6) kepesertaan Jaminan Sosial Nasional bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan.[62]

Untuk mendapatkan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA), Pemberi Kerja TKA wajib mengajukan permohonan secara *online* kepada direktur dengan mengunggah:[63]

a. Bukti pembayaran DKP-TKA melalui bank pemerintah yang ditunjuk oleh Menteri;
b. Keputusan pengesahan RPTKA;
c. Paspor TKA yang akan dipekerjakan;
d. Pas photo TKA berwarna ukuran 4x6 cm;
e. Surat penunjukan TKI pendamping;
f. Memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA;

[62] Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.35 Tahun 2015 *jo* Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
[63]Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.35 Tahun 2015 *jo*Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

g. Memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja 5 (lima) tahun;
h. Draft perjanjian kerja atau perjanjian melakukan pekerjaan;
i. Bukti polis asuransi di perusahaan asuransi berbadan hukum Indonesia; dan
j. Rekomendasi dari instansi yang berwenang apabil diperlukan untuk TKA yang akan dipekerjakan oleh pemberi kerja TKA.

Selain harus memiliki izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA), sebelumnya pemberi kerja harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pemberi Kerja TKA yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki RPTKA yang digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Untuk mendapatkan pengesahan RPTKA, Pemberi Kerja TKA harus mengajukan permohonan secara tertulis yang dilengkapi alasan penggunaan TKA dengan melampirkan:[64]

a. Formulir RPTKA yang sudah dilengkapi;
b. Surat ijin usaha dari instansi yang berwenang;
c. Akte pendirian sebagai badan hukum yang sudah disahkan oleh pejabat yang berwenang;
d. Keterangan domisili perusahaan dari pemerintah daerah setempat;
e. Bagan struktur organisasi perusahaan;
f. Surat penunjukan TKI sebagai pendamping TKA yang dipekerjaan;
g. Copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan yang msih berlaku tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di perusahaan; dan
h. Rekomendasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA dari instansi tertentu apabila diperlukan.

[64]http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/hukum-bisnis/1427-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-kebijakan-dan-implementasi.html diakses pada 19 Desember 2019 pukul 18:47.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk pekerjaan yang bersifat darurat dan mendesak, Pemberi Kerja TKA dapat mempekerjaan TKA dengan mengajukan permohonan pengesahan RPTKA kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk paling lama 2 (dua) hari kerja setelah TKA bekerja dan pengesahan RPTKA disahkan paling lama 1 (satu) hari kerja setelah permohonan diterima secara lengkap.

Pemberi Kerja TKA yang akan mempekerjakan TKA menyampaikan data calon TKA kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk dengan mengirimkan data calon TKA yang terdiri dari:

1. Nama, jenis kelamin, tempat dan tangal lahir;
2. Kewarganegaraan, nomor paspor, masa berlaku paspor, dan tempat paspor diterbitkan;
3. Nama jabatan dan jangka waktu bekerja;
4. Pernyataan penjaminan dari Pemberi Kerja TKA; dan
5. Ijazah pendidikan dan surat keterangan pengalaman kerja atau sertifikat kompetensi sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki TKA.

Kemudian Menteri atau pejabat yang ditunjuk menyampaikan notifikasi penerimaan data calon TKA yang diberikan kepada Pemberi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kerja TKA paling 2 (dua) hari kerja dengan tembusan Direktorat Jenderal Imigrasi.

RPTKA yang memuat rencana penggunaan TKA untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau sewaktu-waktu dengan masa kerja paling lama 6 (enam) bulan, seperti pekerjaan untuk melakukan audit, kendali mutu produksi, inspeksi pada cabang perusahaan di Indonesia, dan pekerjaan yang berhubungan dengan pemasangan atau perawatan mesin dan. Pengesahan RPTKA yang diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk paling lama 2 (dua) hari sejak permohonan diterima secara lengkap serta merupakan izin untuk mempekerjakan TKA.

Izin tinggal untuk bekerja bagi TKA yang pertama kali diberikan paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan pemberian Izin Tinggal (Itas) bagi TKA sekaligus disertai dengan pemberian Izin Masuk Kembali untuk beberapa kali perjalanan yang masa berlakunya sesuai dengan masa berlaku Itas.

Untuk Pemberi Kerja TKA wajib membayar dana kompensasi penggunaan TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan setelah menerima notifikasi dan dibayarkan melalui bank yang ditunjuk oleh Menteri serta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA oleh Pemberi Kerja TKA merupakan Penerimaan Negara Bukan Pajak.

Setiap TKA yang bekerja di Indonesia wajib mempunyai Vitas untuk bekerja dan Vitas tersebut dimohonkan oleh Pemberi Kerja TKA atau TKA kepada Menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia atau pejabat imigrasi yang ditunjuk dimana pejabat imigrasi yang ditunjuk merupakan pejabat imigrasi yang berada di Perwakilan republik Indonesia di luar negeri dan untuk seluruh Pemberi Kerja TKA wajib menjamin TKA terdaftar dalam Jaminan Sosial Ketenagakerjan bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan dan/atau polis asuransi di perusahaan asuransi berbadan hukum Indonesia.

3. Larangan Jabatan-Jabatan yang Diduduki

Akan tetapi, tidak semua TKA yang bekerja di Indonesia bisa menduduki semua jabatan. Ada beberapa jabatan TKA yang bekerja di Indonesia yang dilarang untuk diemban, yaitu: 1) Direktur Personalia; 2) Manajer Personalia; 3) Manajer Personalia; 4) Supervisor Pengembangan; 5) Supervisor Perekrutan Personalia; 6) Supervisor Penempatan Personalia; 7) Supervisor Pembinaan Karier Pegawai; 8) Penata Usaha Personalia; 9) Kepala Eksekutif Kantor; 10) Ahli Pengembangan Personalia dan Karier; 11) Spesialis Pesonalia; 12) Penasihat Karier; 13) Penasihat Tenaga Kerja; 14) Pembimbing dan Konseling Jabatan; 15)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perantara Tenaga Kerja; 16) Pengadministrasi Pelatihan Pegawai; 17) Pewawancara Pegawai; 18) Analis Jabatan; 19) Penyelenggara Keselamatan Kerja Pegawai.[65]

C. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Bagi TKA

Dalam mepekerjakan TKA di Indonesia, Pemberi Kerja TKA tidak hanya menggunakan TKA begitu saja, tetapi juga memiliki kewajiban sebagai bentuk pelayanan kepada TKA, yaitu: 1) Menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai tenaga Kerja Pendamping; 2) Melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan 3) Memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA. Akan tetapi, kewajiban untuk menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping tidak berlaku bagi TKA yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.[66]

Untuk penunjukan tenaga kerja Indonesia sebagai tenaga Kerja Pendamping dilaksanakan untuk alih teknologi dan alih keahlian, kemudian untuk pendidikan dan pelatihan sendiri bisa dilakukan di dalam dan/atau luar negeri serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di dalam negeri dilakukan dengan ketentuan peraturan perudang-undangan yang berlaku.

---

[65] Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing *jo*Lampiran Kepmenekertrans No 40 Tahun 2012.

[66]Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indoneisa.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Kedudukan Hukum Bagi Orang Asing Di Indonesia

Pasal 26 ayat 2 UUD NRI 1945 berbunyi "Penduduk ialah warga negara Indonesia dan orang asing yang bertempat tinggal di Indonesia." Dengan masuknya rumusan orang asing yang tinggal di Indonesia sebagaipenduduk Indonesia, orang asing yang menetap di wilayah Indonesia mempunyai status hukum sebagai penduduk Indonesia.[67]

Orang asing yang memasuki wilayah suatu negara akan tunduk pada hukum negara tersebut sebagaimana halnya warga negara dari negara itu sendiri. Namun, sebagaian besar negara menempatkan orang-orang asing dibawah semacam ketidak mampuan atau pembatasan-pembatasan dengan tingkat keketatan yang berlainan. Sering kali orang-orang asing tersebut tidak diberi hak suara atau hak menjalankan profesi-profesi tertentu atau kekuasaan untuk memiliki barang tidak betgerak.[68]

[67] Titik Triwulan Tutik, 2017, *Restorasi Hukum Tata Negara Indonesia*, Depok: Prenadamedia, 753.
[68] J.G. Starke, 2007, *Pengantar Hukum Internasional*, Jakarta: Sinar Grafika, 467

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

TINJAUAN *FIQH SIYĀSAH* TERHADAP PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA MENURUT PERATURAN PRESIDEN NO 20 TAHUN 2018

A. Tinjauan Yuridis Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Menurut Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018

Pemerintah telah menerbitkan beberapa kebijakan untuk mempermudah proses perizinan yang selama ini dinilai rumit dan berbelit. Salah satunya sector ketenagakerjaan, khususnya prosedur penggunaan tenaga kerja asing. Untuk mempermudah proses perizinan tenaga kerja asing, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018 tentang penggunaan tenaga kerja asing. Selain mengeluarkan perpres, pemerintah juga mengeluarkan peraturan menteri ketenagakerjaan no 10 tahun 2018 tentang tata cara penggunaan tenaga kerja asing.

Tenaga kerja asing sendiri tidak bisa dihindari oleh Indonesia karena Indonesia bagian dari masyarakat dunia yang tidak bisa lepas dari perkembangan globalisasi. Perkembangan ini yang mendorong terjadinya pergerakan aliran modal dan investasi yang terjadi di penjuru dunia sehingga berpengaruh terhadap migrasi penduduk termasuk pergerakan tenaga kerja antar negara. Biasanya, pemilik modal perlu membawa beberapa tenaga kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari negara asal bahkan dari negara lain untuk bekerja sebagai tenaga kerja asing di negara tujuan.

Negara Indonesia sendiri melegalkan untuk mempekerjakan orang asing di Indonesia akan tetapi harus mentaati aturan yang sudah di tentukan yaitu melalui Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia agar mengetahui tujuan tenaga kerja asing di Indonesia untuk bekerja seperti apa. Akan tetapi, terdapat pasal yang multi tafsir pada pasal 10 ayat 1 huruf C yaitu Pemberi Kerja TKA tidak diwajibkan memiliki RPTKA untuk mempekerjakan TKA yang merupakan "TKA pada jenis pekerjan yang dibutuhkan oleh pemerintah."

Dalam pasal ini mengandung arti yang tidak jelas karena maksud dari jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh pemerintah itu dalam sector yang seperti apa. Aturan tersebut dianggap mempermudah TKA untuk mendapatkan pekerjaan di Indonesia padahal tenaga kerja lokal masih banyak yang membutuhkan lapangan pekerjaan. Jika pemberi kerja TKA tidak mempunyai RPTKA untuk mempekerjakan TKA pada jenis pekerjaan yang dibutuhkan pemerintah akan terjadi tidak adanya transparansi karena tidak dijelaskan jenis pekerjaan, waktu untuk bekerja berapa lama di Indonesia dan jabatan yang akan di duduki selama bekerja di Indonesia. Pemberi kerja TKA sebaiknya berkoordinasi dengan menteri karena menteri

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempunyai hak untuk menetapkan jabatan apa saja yang boleh dan tidak boleh di duduki oleh TKA.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing *jo* Lampiran Kepmenekertrans No 40 Tahun 2012, ada beberapa jabatan TKA yang bekerja di Indonesia yang dilarang untuk diemban, yaitu: 1) Direktur Personalia; 2) Manajer Personalia; 3) Manajer Personalia; 4) Supervisor Pengembangan; 5) Supervisor Perekrutan Personalia; 6) Supervisor Penempatan Personalia; 7) Supervisor Pembinaan Karier Pegawai; 8) Penata Usaha Personalia; 9) Kepala Eksekutif Kantor; 10) Ahli Pengembangan Personalia dan Karier; 11) Spesialis Pesonalia; 12) Penasihat Karier; 13) Penasihat Tenaga Kerja; 14) Pembimbing dan Konseling Jabatan; 15) Perantara Tenaga Kerja; 16) Pengadministrasi Pelatihan Pegawai; 17) Pewawancara Pegawai; 18) Analis Jabatan; 19) Penyelenggara Keselamatan Kerja Pegawai.

Berdasarkan Peraturan Menteri No 10 Tahun 2018 tentang tata cara penggunaan TKA di Indonesia sudah tidak mewajibkan pemberi kerja TKA memiliki IMTA (Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing) tetapi harus memiliki RPTKA, tetapi dalam Perpres no 20 tahun 2018 pasal 10 ayat 1 huruf C dijelaskan bahwa pemberi kerja TKA tidak di wajibkan memiliki RPTKA. Bagaimana tenaga kerja asing bisa masuk ke Indonesia sedangkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

IMTA sudah di hapus dan RPTKA tidak diwajibkan untuk dimiliki pemberi kerja TKA oleh karena itu tidak adanya transparansi.

Undang-udang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 43 ayat 1 juga mewajibkan pemberi kerja TKA wajib memiliki RPTKA untuk mengetahui alasan penggunaan TKA, Jabatan dan/atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan, jangka waktu penggunaan TKA dan penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping TKA yang diperkerjakan. Artinya RPTKA sangat penting untuk di miliki agar ada transparansi atau kejelasan dalam penggunaan TKA di Indonesia.

Menteri ketenagakerjaan sudah tepat mengeluarkan aturan tentang diwajibkannya pemberi kerja TKA memiliki RPTKA agar ada transparansi dan kejelasan karena menteri ketenagakerjaan memiliki kewajiban dan wewenang untuk melaksanakan kebijakan di bidang peningkatan daya saing tenaga kerja dan produktivitas, peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan peran hubungan industrial dan jaminan social tenaga kerja, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja.

Untuk memiliki RPTKA, pemohon dalam hal ini pemberi kerja TKA wajib mengesahkan RPTKAnya yang dilaukan oleh Dirjen untuk Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA sebanyak 50 orang atau lebih, atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Direktur untuk Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA kurang dari 50 orang. Jika RPTKA yang memuat tentang jabatan dan jumlah TKA yang akan dipekerjakan, lokasi kerja TKA, jangka waktu penggunaan TKA, jumlah tenaga kerja pendamping dan besaran gaji TKA sudah memenuhi persyaratan, maka RPTKA akan disahkan oleh Menteri dan TKA bisa bekerja di Indonesia.

Selain diwajibkannya pemberi kerja TKA untuk memiliki RPTKA, pemberi kerja wajib memfasilitasi pelatihan dan pendidikan Bahasa Indonesia karena tidak semua orang asing dapat berbahasa Indonesia dan sebagai bentuk menghargai budaya Indonesia. Selain itu, pemberi kerja TKA harus menjamin TKA terdaftar dalam Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan dan/atau polis asuransi di perusahaan asuransi berbadan hukum Indonesia karena itu termasuk dalam hak asasi manusia.

Selain harus menjalankan kewajiban untuk mentaati aturan yang sudah ditentukan dalam mempekerjakan TKA, TKA juga memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan jika memang memenuhi persyaratan yang ditentukan dan berhak pula mendapatkan fasiliats serta jaminan yang harus dimiliki.

Dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 sebagaimana pasal 11 ayat (2) telah dijelaskan berbagai persyaratan dan ketentuan dalam RPTKA

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yakni alamat pemberi kerja, nama pemberi kerja, jabatan yang akan didudukki, jangka waktu penggunaan TKA, Jumlah TKA, dan penunjukan tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA . Sehingga sangatlah penting adanya RPTKA dalam penggunaan tenaga kerja asing tidak menutup kemungkinan juga dibagian pemerintahan, karena transparansi juga bagian daripada pemenuhan hak asasi warga negara. Terlebih khususnya dalam soal ketanagakerjaan untuk pemenuhan ketanagakerjaan warga pribumi yang lebih diutamakan sebagaimana juga di jelaskan dalam UUD Pasal 27 ayat 2 : Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia dan pasal 28D ayat 2 : Setiap orang berhak bekerja untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

B. Tinjauan *Fiqh Siyāsah* Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Menurut Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018

Fiqh Siyāsah adalah salah satu aspek hukum Islam yang membicarakan pengaturan dan pengurusan kehidupan manusia dalam bernegara demi mencapai kemaslahatan bagi umat manusia. Kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh penguasa harus selaras dengan dasar dan ajaran dalam syariat islam untuk mewujudkan kemaslahatan umat. Dalam *Fiqh Siyāsah* terdapat beberapa pembagian bahasan salah satunya yaitu *Fiqh Siyāsah Dusturiyah* yang didalamnya terdapat pembahasan mengenaik *Wazir,* yaitu *Wazir*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tafwidh (membantu dalam hal pemerintahan)dan *Wazir Tanfidh* (membantu dalam hal administrasi).

Adanya *Wazir* dalam suatu pemerintahan dibutuhkan untuk membantu khalifah dalam menjalankan tugas dan kewajibannya karena khalifah tidak akan bisa menjalankan tugasnya sendiri tanpa ada bantuan dari pihak lain salah satunya ialah *Wazir.*

Islam sendiri telah mengatur bahwa umat harus bekerja kapanpun dan dimanapun karena itu merupakan suatu hak dan kewajiban. Sama halnya dengan TKA yang ingin bekerja dimanapun dia ditugaskan karena mereka juga memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan, salah satunya bekerja di Indonesia. Dalam menangani masalah TKA yang bekerja di Indonesia seorang khalifah tidak mungkin bekerja sendiri untuk mengatur TKA tersebut. Oleh karena itu, khalifah menunjuk *Wazir Tafwidh* sebagai pembantu dalam hal pemerintahan yaitu menteri ketenagakerjaan.

Dalam Perpres No. 20 tahun 2018 tentang Penggunaan TKA di Indonesia pasal 10 ayat (1) huruf C tidak dijelaskan secara eksplisit jenis pekerjaan apa yang dibutuhkan oleh pemerintah. Aturan ini dapat mempermudah TKA untuk bekerja di Indonesia sedangkan tenaga kerja lokal pun juga membutuhkan lapangan pekerjaan. Artinya, jika lebih banyak TKA daripada tenaga kerja lokal yang dipekerjakan di Indonesia, dapat menimbulkan diskriminasi sendiri bagi tenaga kerja lokal. Oleh karena itu,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

khalifah dalam membuat suatu aturan harus lebih jelas lagi agar kedua belah pihak sama-sama mendapatkan haknya masing-masing tanpa ada yang merasa di diskriminasi.

Allah SWT telah mengatur bahwa setiap ummat memiliki perlindungan dan pengakuan terhadap hak asasi manusia, yaitu dalam Alquran Surat Al-Isra' ayat 70

وَلَقَد ۪ كَرَّم ۡنَا بَنِي ۬ ءَادَمَ وَحَمَل ۡنَٰهُم ۪ فِي ٱل ۡبَرِّ وَٱل ۡبَح ۡرِ وَرَزَق ۡنَٰهُم مِّنَ ٱلطَّيِّبَٰتِ وَفَضَّل ۡنَٰهُم ۪ عَلَىٰ كَثِير ٖ مِّمَّن ۪ خَلَق ۡنَا تَف ۡضِيل ٗا

"Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan."

Menteri Ketenagakerjaan kemudian membuat suatu aturan untuk seluruh pemberi kerja TKA yang mempekerjakan TKA di dalam negeri untuk memiliki RPTKA dengan tujuan untuk mengetahui TKA tersebut di dalam negeri akan bekerja dalam bidang dan jabatan seperti apa, kemudian jangka waktu mereka bekerja berapa lama, jumlah tenag akerja pendamping dan besaran gaji yang didapat agar adanya transparansi dan kejelasan di dalamnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa khalifah dalam membuat suatu aturan harus jelas agar tidak menimbulkan multitafsir khususnya mengenai aturan tentang penggunaan TKA di Indonesia diman

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemberi kerja TKA wajib memiliki RPTKA, karena jika aturan tersebut tidak jelas maka akan menimbulkan diskriminasi terhadap tenaga kerja lokal karena tenaga kerja lokal juga berhak mendapatkan lapangan pekerjaan agar tidak ada yang dirugikan dan sama-sama diuntungkan. Kemudian untuk Menteri sendiri melalui menteri ketenagakerjaan sebagai *wazir tafwidh* telah membuat aturan yang baik mengenai kewajiban pemberi kerja TKA untuk memiliki RPTKA agar penggunaan TKA di Indonesia ini jelas tujuan dan maksudnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia Pasal 10 ayat 1 huruf C yaitu Pemberi Kerja TKA tidak wwajib memiliki RPTKA untuk mempekerjakan TKA yang merupakan "TKA pada jenis pekerjan yang dibutuhkan oleh pemerintah." mengandung arti yang multitafsir dimana pekerjaan yang dibutuhkan oleh pemerintah dimana yang mempekerjakan TKA terkhusus dibidang pemerintah tidak menggunakan RPTKA yang mempermudah TKA untuk mendapatkan pekerjaan di Indonesia. Terlebih diaturan Peraturan Presiden Pasal 11 ayat 2 telah dijelaskan bagaimana TKA bisa bekerja di Indonesia sehingga pemerintah tidak ada transparansi terhadap Pemberi Kerja yang tidak memiliki RPTKA untuk mempekerjakan TKA di Indonesia.
2. Seorang khalifah dalam membuat suatu aturan haruslah jelas agar tidak meimbulkan arti yang multitafsir karena pemberi kerja TKA wajib memiliki RPTKA agar ada transparansi. Jika tidak memiliki RPTKA ditakutkan TKA akan semakin banyak mengambil kesempatan bekerja di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Indonesia dan membuat tenaga kerja lokal kehilangan kesempatan yang sama pula. Oleh karena itu, suatu aturan harus jelas agar kedua belah pihak sama-sama diuntungkan dan tidak dirugikan. Kemudian menteri ketenagakerjaan sebagai *wazir tafwidh* sudah baik dalam membuat aturan mengenai kewajiban memiliki RPTKA agar jeas tujuan dan maksud penggunaan TKA di Indonesia.

B. Saran

1. Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia Pasal 10 ayat 1 huruf C seharusnya di perjelas agar tidak multitafsir, anatara Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja Indonesia seharusnya mempunyai hak yang sama. Dan seharusnya Indonesia harus lebih memperhatikan tenaga kerja lokal, mendidik generasi muda agar lebih kreatif lagi suapaya tenaga kerja Indonesia tidak kalah dengan tenaga kerja luar negeri.
2. Aturan dalam *Fiqh Siyāsah* disini dalam hal khalifah ketika membuat suatu aturan harus jelas karena aturan tersebut kehidupan mengatur seluruh umat dan nantinya akan memberikan hak yang sama antara Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja Indoneisa dalam memperoleh pekerjaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Khakim, 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.

Abdulkadir Muhammad, 2014. *Hukum dan Penelitian Hukum,* cet. 1 Bandung: Citra Aditya Bhakti.

Ahmad Muhajirin, "*Analisis Framing Pemberitaan Pengesahan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Detik.Com dan Republika Online*" (Skripsi—UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2019).

Ahmad Sukardja, 2014. *Hukum Tata Negara dan Administrasi Negara Dalam Prespektif Fikih Siyasah*. Jakarta: Sinar Grafika.

Ananta, Aris. 2008. *Masalah Penyerapan Tenaga Kerja, Prospek dan Permasalahan Ekonomi Indonesia*. Jakarta: Sinar Harapan.

Anistiana Pottag, "Politik Hukum Pengendalian Tenaga Kerja Asing yang Bekerja Di Indonesia", *Media Iuris,* No. 2, Vol. 1 (Juni, 2018).

Dewi Anggita, "Hak Manusia Menurut Pandangan Islam", *Kompasiana* (17 Maret 2019) pukul 12:31 WIB.

Feriyanti, Nur. 2014. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perpektif Indonesia*. Yogyakarta: UU STIM YKPM.

Hendrik Budi Untung, 2017. *Hukum Investasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Imam Amrusi Jaelani, 2011. *Hukum Tata Negara Islam.* Surabaya: IAIN Press.

J. Suyuti Pulungan, 2014. *Fikih Siyasah: Ajaran Sejarah dan Pemikiran*. Yogyakarta: Ombak.

J. Suyuti Pulungan, 1997. *Fiqh Siyasah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

J.G. Starke, 2007, *Pengantar Hukum Internasional*, Jakarta: Sinar Grafika, hal.467

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jeje Abdul Rojak, 2014. *Hukum Tata Negara Islam*. Surabaya: UIN Press.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing *jo*Lampiran Kepmenekertrans No 40 Tahun 2012.

Muhammad Iqbal, 2001. *Fiqh Siyāsah: Kontetualisasi Doktrin Politik Islam*. Jakarta: Gaya Media Pratama.

Muhammad Iqbal, 2014. *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*. Jakarta: Gaya Media Pratama.

Mukti Fajar dan Yulianto Ahmad, 2015. *Dualisme Penelitian-Normatif dan Empiris.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.35 Tahun 2015 *jo* Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.

Ridwan Aji*,"Pro Kontra Perpres Tenaga Kerja Asing*", *Kompas.com.* (30 April 2018), pukul 10.36 WIB.

Riski Vista Puspitasari, "Kepastian Hukum Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia", *Lentera Hukum*, Vo. 5 Issue 3 (Desember, 2018).

Rusli, Hardijan. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

S, Mulyadi. 2014. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Setiawan, Hadi. "*Analisis Pengaruh Upah Minimum Provinsi Tenaga Kerja Dan Infrastruktur terhadap Penanaman Modal Asing di Provinsi DKI Jakarta*, (Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014).

Sholehati, Mar'atus. "*Pengaruh Aglomerasi dan Angkatan Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi 14 kabupaten/kota Provinsi Lampung Periode 2011-2015 Dalam Pers[ektif Ekonomi Islam,* (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2017"

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Shanti Dwi Karika, 2017. *Tenaga Kerja Asing:Analisis Politik Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

Subijanto. 2011. "*Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*", Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, Vol. 17 No. 6, 2011.

Sudikno, Sadono. 2013. *Mikroekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sumarprihatiningrum. 2006. *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. Jakarta.

Sumarsono, Sonny. 2009. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Saya Mansuia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Titik Triwulan Tutik, 2017, *Restorasi Hukum Tata Negara Indonesia*, Depok: Prenadamedia, hal.753

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/hukum-bisnis/1427-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-kebijakan-dan-implementasi.html diakses pada 19 Desember 2019 pukul 18:47.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id