

**ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PASAL 9 PERPRES NO 20
TAHUN 2018 TENTANG PENGGUNAAN TENAGAKERJA ASING**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H) Dalam Ilmu Hukum
Ekonomi Syari'ah**

Oleh :

Sartika Tri Rahmadhini

NPM 1521030275

Program Studi: Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN

LAMPUNG

TAHUN 1441/2019 M

**ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PASAL 9 PERPRES NO 20
TAHUN 2018 TENTANG PENGGUNAAN TENAGAKERJA ASING**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H) Dalam Ilmu Hukum
Ekonomi Syari'ah**



Pembimbing I : Dr. H. Khairuddin, M.H

Pembimbing II: Drs. H.Irwantoni,M.Hum

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN

LAMPUNG

TAHUN 1441H/2019 M

ABSTRAK
ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PASAL 9 PERPRES NO. 20
TAHUN 2018 TENTANG PENGGUNAAN TENAGAKERJA ASING

Oleh
Sartika Tri Rahmadhini

Peraturan Presiden dapat diartikan sebagai peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh Presiden. Lalu, materi muatan Perpres ialah materi yang diperintahkan oleh undang-undang atau materi untuk melaksanakan peraturan pemerintah. Sedangkan Tenaga Kerja Asing ditinjau dari segi undang-undang ialah tenaga kerja warga negara asing pemegang Visa dengan maksud bekerja diwilayah Indonesia. dalam penggunaan tenaga kerja asing yang terdapat pada Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang penggunaan tenaga kerja asing, studi terhadap pasal 9 ini mengartikan Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing atau RPTKA sebagai izin untuk memperkerjakan tenaga kerja asing atau IMTA.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana konstruksi ketentuan terhadap pasal 9 mengenai penggunaan tenaga kerja asing pada Perpres No. 20 Tahun 2018. dan bagaimana konstruksi ketentuan terhadap pasal 9 mengenai penggunaan tenaga kerja asing pada Perpres No. 20 Tahun 2018 dalam perspektif hukum Islam. sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana konstruksi ketentuan terhadap pasal 9 mengenai penggunaan tenaga kerja asing pada Perpres No. 20 Tahun 2018. dan untuk mengetahui bagaimana konstruksi ketentuan terhadap pasal 9 mengenai penggunaan tenaga kerja asing pada Perpres No. 20 Tahun 2018 dalam perspektif hukum Islam.

Penelitian ini menggunakan penelitian pustaka yaitu penelitian dengan data yang diperoleh dari literature buku-buku primer maupun sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumen yaitu data yang diteliti dalam suatu penelitian dapat berujud data yang diperoleh melalui bahan-bahan kepustakaan yang berhubungan dengan penggunaan tenaga kerja asing. Serta data dianalisis dengan menggunakan metode induktif.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa konstruksi ketentuan terhadap pasal 9 mengenai penggunaan tenaga kerja asing pada Perpres No. 20 Tahun 2018 seharusnya pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing atau RPTKA merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin memperkerjakan TKA atau IMTA. Lalu, berdasarkan hukum Islamnya pasal 9 mengenai penggunaan tenaga kerja asing pada Perpres No. 20 Tahun 2018 memperkerjakan tenaga kerja asing dalam islam dibolehkan,karena tenaga kerja asing merupakan bagian hubungan ekonomi internasional. Namun, di dalam memperkerjakan tenaga kerja asing harus mengandung aspek keadilan.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Sartika Tri Rahmadhini
NPM : 1521030275
Jurusan/prodi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Fakultas : Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PASAL 9 PERPRES NO. 20 TAHUN 2018 TENTANG PENGGUNAAN TENAGAKERJA ASING adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 08 Agustus 2019

Demi ini:

Sartika Tri Rahmadhini
NPM. 1521030275



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp(0721)703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PASAL 9
PERPRES NO. 20 TAHUN 2018 TENTANG
PENGUNAAN TENAGAKERJA ASING**

Nama : Sartika Tri Rahmadhini

NPM : 1521030275

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Fakultas : Syari'ah

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah

Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. H. Khairuddin, M.H
NIP. 196210221993031002**

**Dr.H. Irwantoni, M.Hum
NIP. 197111061998032005**

**Mengetahui
Ketua Jurusan Muamalah**

**Khoiruddin, M.S.I
NIP. 1978072520091210**



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp(0721)703260

PENGESAHAN

**Skripsi dengan judul : ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PASAL 9
PERPRES NO. 20 TAHUN 2018 TENTANG PENGGUNAAN
TENAGAKERJA ASING. Disusun oleh : Sartika Tri Rahmadhini, NPM:
1521030275, Jurusan: Muamalah, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah
Fakultas Syari'ah. Pada hari/tanggal: Rabu 09 Oktober 2019.**

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua : Yufi Wiyos Rini Masykuroh, M.Si (.....)

Sekretaris : Kartika S, S.Pd, M.Pd (.....)

Penguji utama : Khoiruddin, M.S.I (.....)

Penguji pendamping I : Drs. H. Khairuddin, M.H (.....)

Penguji pendamping II: Drs. H. Irwantoni, M.Hum (.....)

**Mengetahui
Dekan Fakultas Syari'ah**

**Dr. H. Khairuddin, M.H
NIP. 196210219930310002**

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ
أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا



Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.”¹



¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an, Terjemahan dan tafsir untuk wanita* (Bandung: Jabl . 2010), h. 562.

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur serta bahagia atas karunia Allah SWT skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Teruntuk kedua orang tua saya Bapak Sugianto dan Ibu YuliaHastantina (alm) yang sangat aku cintai dengan sepenuh ketulusan dan keikhlasan yang tiada rasa letih membimbingku agar selalu menjaga iman dan taqwa serta selalu berdoa untuk kesuksesanku baik didunia maupun diakhirat.
2. Ibu keduaku Ibu Mailanika Mukhtar yang ikut serta mendoakan keberhasilan ku .
3. Kakak-kakakku tersayang, Anelia ari fanny, S.Si.Apt, Ebram Agustian, S.Si.Apt , Hastalia Ambar Wati, S.psi dan adik ku M.Bariq Tigas Tara serta keponakan ku Aisyah Inara Agustian yang selalu memberi nasehat serta dukungannya.
4. Keluarga besarku yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan atas kesuksesanku.
5. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpah karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk, sehingga skripsi dengan judul “Analisis Hukum Islam Terhadap Perpres No 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Studi Terhadap Pasal 9 Perpres No 20 Tahun 2018 (Penggunaan Tenaga Kerja Asing))” dapat di selesaikan. Sholawat dan salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat, dan pengikut-pengikut yang setia.

Atas bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, tak lupa dihanturkan terimakasih dalam-dalamnya. Secara rinci ungkapkan terimakasih kepada:

1. Bapak, Dr. H. Khairuddin, M.H selaku Dekan Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung dan selaku pembimbing I yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan-kesulitan mahasiswa.
2. Bapak, Khoiruddin, M.S.I dan Ibu Juhrotul khulwah selaku ketua dan sekretaris jurusan Muamalah.
3. Bapak, Drs. H.Irwantoni, M.Hum selaku pembimbing akademik sekaligus pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu untuk membantu membimbing, serta memberi arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
4. Dosen-dosen Fakultas Syariah dan segenap civitas akademik UIN Raden Intan Lampung.

5. Kepala perpustakaan UIN RadenIntan Lampung dan pengelola perpustakaan yang telah memberikan informasi, data, referensidan lain-lainnya.
6. Sahabat-sahabat seperjuangan ku khususnya untuk Enila Sari, Tri maulidiah dan Yulisa Safitri, terimakasih bantuannya dan juga support nya.
7. Sepupu ku Jihan Ayu Wulandari, Widya Damaiyanti, S.pd yang sudah memberi support.
8. Teman-teman seperjuangan muamalah F 2015.
9. Rekan-rekan KKN kelompok 262
10. Almamater tercinta UIN RadenIntan Lampung;

Semoga allah SWT memberikan balasan lipat ganda kepada semuanya. Hanya allah penulis serahkan segalanya, mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat, tidak hanya untuk penulis tetapi juga untuk para pembaca. Amin

Bandar Lampung,09 agustus 2019

Penulis

Sartika Tri Rahmadhini

1521030275

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
PERSETUJUAN.....	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Penegasan Judul	1
C. Alasan Memilih Judul	2
D. Latar Belakang Masalah.....	3
E. Rumusan Masalah	7
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
G. Metode Penelitian.....	8
BAB II HUKUM ISLAM TENTANG TENAGA KERJA	
A. Pengertian Tenaga Kerja	14
B. Dasar Hukum Tenaga Kerja.....	17
1. Al-Qur'an	17
2. Al-Hadist	20
C. Macam-Macam Tenaga Kerja.....	22
D. Syarat-Syarat Menjadi Tenaga Kerja	23
E. Perihal Pengupahan Tenaga Kerja	26
1. Waktu Pembayaran	35

2.	Sistem Upah (Ujrah) Dalam Islam.....	36
3.	Sistem Upah Dalam Hukum Positif.....	44
F.	Penerapan Hukum Islam Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing	48
BAB III PERPRES NO 20 TAHUN 2018 TENTANG PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING		
A.	Latar Belakang Terbentuknya Pasal 9 Perpres No. 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing	56
B.	Syarat-Syarat Tenaga Kerja Asing.....	58
C.	Dampak Tenaga Kerja Asing Terhadap Tenaga Kerja Lokal di Indonesia	64
BAB IV ANALISIS		
A.	Konstruksi Ketentuan Terhadap Pasal 9 Mengenai Penggunaan Tenaga Kerja Asing pada Perpres No 20 Tahun 2018	68
B.	Konstruksi Ketentuan Terhadap Pasal 9 Mengenai Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada Perpres No 20 Tahun 2018 Dalam Perspektif Hukum Islam.....	70
BAB V PENUTUP		
A.	Kesimpulan.....	74
B.	Saran	75
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Adapun untuk menghindari kesalahpahaman dan pengertian terhadap judul skripsi ini, maka penulis perlu menjelaskan terlebih dahulu arti kata-kata yang terdapat dalam judul skripsi ini, yaitu: **Analisis Hukum Islam Terhadap pasal 9 Perpres No 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga kerja Asing**

1. Analisis adalah segenap rangkaian perbuatan pikiran yang mempelajari sesuatu hal secara mendalam, terutama dalam mempelajari bagian-bagian dari pada suatu kebulatan untuk mengetahui cirri bagian masing-masing serta hubungan antara satu dengan yang lainnya untuk diaplikasikan dalam kehidupan manusia yang bulat dan utuh.²
2. Hukum Islam merupakan tuntutan. Dan tuntutan tata aturan yang harus ditaati dan diikuti oleh manusia sebagai perwujudan pengalaman Al-Qur'an dan As-sunnah serta Ijma' sahabat. Hukum Islam dalam hal ini lebih spesifik pada Hukum Islam yang mengatur hubungan antar sesama manusia, yakni fiqh Muamalah.³

² The Liang Gie, *Kamus Administrasi* (Jakarta: Gunung Agung, 1978), h.24.

³ Mohammad Daud Ali, *Hukum Islam Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h.42.

3. Perpres adalah peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh presiden untuk menjalankan perintah peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau dalam menyelenggarakan kekuasaan pemerintah⁴
4. Tenaga kerja adalah penduduk yang berada dalam usia kerja atau setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁵
5. Asing adalah yang berarti datang dari luar (negeri, daerah, lingkungan) baik manusia ataupun barang.⁶

Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud dengan skripsi ini untuk menyelidiki dan membahas secara lebih mendalam serta mempelajari gambaran secara umum tentang **Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 9 Perpres No 20 Tahun 2018 Tentang Tenaga Kerja Asing.**

B. Alasan Memilih Judul

Ada beberapa alasan yang menjadi dasar penulisan untuk memilih judul ini sebagai bahan untuk penelitian, yaitu :

a. Alasan Objektif

- 1) Peraturan yang dikeluarkan oleh Perpres tentang Tenaga kerja asing ini perlu dikaji dalam pandangan hukum Islam.

⁴ Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

⁵Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta:Rajawalipers,2003), h.55.

⁶DepartemenPendidikanNasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa EdisiKeempat*, (Jakarta: PT GramediaPustaka Utama, 2011), h.1470.

b. Alasan Subjektif

- 1) Analisis hukum Islam tentang Tenaga kerja asing selain menarik untuk dibahas, juga terdapat sarana yang mendukung dalam penulisan skripsi ini seperti literatur-literatur, referensi-referensi yang terdapat dipustaka, secara adanya informasi dan data-data yang dibutuhkan dalam literatur.
- 2) Pembahasan mengenai penggunaan Tenaga kerja asing masih
- 3) Belum ada di fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- 4) Judul skripsi ini relevan dengan disiplin ilmu yang penulis pelajari di Fakultas Syari'ah dan Hukum Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)

C. Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi identik dengan proses liberalisasi ekonomi dunia, menjadikan dunia menjadi satu pasar yang bebas dalam melakukan transaksi jual dan beli. Globalisasi juga menghendaki bebasnya pergerakan Tenaga kerja yang mengisi lapangan kerja melewati batas wilayah territorial Negeranya. Keadaan demikian dapat disebut sebagai liberalisasi pasar kerja.⁷

Khusus bagi Tenaga kerja asing (selanjutnya di sebut sebagai TKA) dewasa ini sudah menjadi suatu fenomena yang karena pada dasarnya juga telah ada sejak adanya industrialisasi dimuka bumi ini. Penggunaan TKA di Indonesia sendiri terus mengalami perkembangan dan perubahan sesuai

⁷Agusmidah, *Delimitika Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT. Sofmedia, 2011), h.349.

zamannya mulai dari zaman kolonial belanda sampai sekarang ini. Laju pertumbuhan penduduk Indonesia yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap Tahun nya semakin meningkat. Sedangkan kesempatan kerja yang tersedia belum dapat memenuhi kebutuhan sesuai dengan jumlah pencari kerja yang ada. Hal ini mengakibatkan ketidakseimbangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan pekerjaan dengan kesempatan kerja yang tersedia. Apalagi sekarang membutuhkan pekerjaan dengan kesempatan kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja di perusahaan tempat kerja. Adanya masalah kekurangan kesempatan kerja ini membuat banyak terjadi pengangguran di Indonesia. Secara tidak langsung penggunaan TKA dalam konteks ini juga akan menambah tinggi tingkat persaingan memperoleh kerja dan menjadikan masalah pengangguran di Negara ini akan menjadi semakin kompleks. Kekhawatiran juga muncul dari kalangan pekerja/buruh terutama terhadap kualitas sumber daya pekerja yang berdampak pada kesempatan kerja.⁸

Dalam Islam Tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau fikiran untuk mendapatlan imbalan yang pantas. Menurut fiqh muamalah bahwa transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut *ujrah atau upah*.

Ujrah atau upah dapat didefinisikan sebagai sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seseorang pekerja atas jasanya sesuai

⁸*Ibid.*, h.351.

dengan perjanjian. termasuk jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran.⁹ tenaga kerja salah satu faktor produksi mempunyai arti besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh buruh. Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung tetapi tanpa usaha manusia semua akan tersimpan. Islam mendorong umatnya untuk berkerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu allah memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/kerja sesuai dengan firman Allah dalam QS. Nahl (16) ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki ataupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan,”¹⁰

Berbagai masalah yang sangat rumit dialami Indonesia dewasa ini, antara lain adalah masalah yang menyangkut pertumbuhan penduduk, tenaga kerja yang tinggi setiap tahun.

⁹M.Harir Muzakki Dan Ahmad Sumanto “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Pembajak Sawah Di Desa Klesem Pacitan,” *Jurnal Al- Adalah*, Vol 14, No 2 2014, Bandar Lampung Fakultas Syariah Uin Raden Intan Lampung 2014), H. 2 (On-Line), Tersedia Di [Http://Ejournal.Rademintan.Ac.Id/Index.Php/Adalah/Article/Download/1909/2392](http://Ejournal.Rademintan.Ac.Id/Index.Php/Adalah/Article/Download/1909/2392) (24 Juli 2019) , Dapat Dipertanggung Jawabkan Secara Ilmiah.

¹⁰Rachmad Syafei, *Fiqih Muamalah*, Cet. Ket-4 (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), h. 121.

Sedangkan dilain pihak dihadapi persoalan kekurangan modal untuk diinvestasikan guna dapat menciptakan kesempatan dan lapangan kerja baru.¹¹

Perpres adalah peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh presiden untuk menjalankan perintah peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau dalam menyelenggarakan kekuasaan pemerintah.

Definisi diatas ditetapkan dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangn.¹²

Pada Perpres ini membahas tentang Penggunaann Tenaga Kerja Asing (TKA). Didalam Perpres ini tenaga kerja asing dimudahkan dari sisi prosedur dan proses birokrasi perizinan. Juga memberikan keluluasaan untuk tenaga kerja asing bebas masuk. Seperti yang terdapat dalam pasal 9 Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang penggunaan tenaga kerja asing menyatakan “pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing atau RPTKA sebagaimana dimaksud pasal 8 merupakan izin memperkerjakan TKA.” Pada pasal 8 menyatakan “pengesahan RPTKA diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk paling lama 2 (dua) hari sejak permohonan diterima secara lengkap.” Pada pasal 9 ini mengartikan Pengesahan RPTKA sebagai izin untuk memperkerjakan tenaga kerja asing atau IMTA.

dengan dipermudahkannya TKA masuk ke Indonesia memberi kemudahan bagi TKA ilegal masuk ke Indonesia . Ini berdampak pula

¹¹Buchari zainun, *Perencanaan Dan Pembinaan Tenaga Kerja*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1993) h.23.

¹² Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangn

kepada para tenaga kerja lokal karena menggeser lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja lokal yang menyebabkan tenaga kerja lokal tidak mendapatkan upah karena hak nya diambil oleh tenaga kerja asing.

Melihat kebijakan Perpres No. 20 Tahun 2018, yang menimbulkan banyak pro dan kontra. Maka perlunya bagi kita untuk menganalisis Perpres ini dengan kaca mata hukum positif dan kaca mata hukum Islam agar dapat mengetahui dampak adanya Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang penggunaan tenaga kerja asing.

D. Rumusan Masalah

Merujuk pada pemaparan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini:

1. Bagaimana konstruksi ketentuan terhadap pasal 9 mengenai tenaga kerja asing pada perpres No. 20 Tahun 2018?
2. Bagaimana konstruksi ketentuan terhadap pasal 9 mengenai tenaga kerja asing pada Perpres No. 20 Tahun 2018 dalam perspektif hukum Islam?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui konstruksi ketentuan terhadap pasal 9 mengenai penggunaan tenaga kerja asing pada Perpres No. 20 Tahun 2018.

- b. untuk mengetahui konstruksi ketentuan terhadap pasal 9 mengenai penggunaan tenaga kerja asing pada Perpres No. 20 Tahun 2018 dalam perspektif hukum Islam.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian teroris ini sebagai bentuk kontribusi dalam rangka memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan referensi ataupun bahan diskusi bagi para mahasiswa Fakultas Syari'ah, maupun masyarakat serta berguna untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya berkaitan dengan hukum Islam.

F. Metode Penelitian

Metode adalah cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai tujuan. Sedangkan penelitian adalah pemikiran yang sistematis mengenai berbagai jenis masalah yang pemahamannya memerlukan pengumpulan dan penafsiran fakta-fakta.¹³

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang

¹³ Cholid Norobuko dan Ahmadi, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1997), h. 1.

bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan bermacam-macam material yang terdapat diruangan perpustakaan.¹⁴

Data diperoleh dari mengkaji literatur-literatur dari perpustakaan yang mempunyai relevansi dengan penelitian ini, yaitu literatur yang berhubungan dengan pembahasan dalam skripsi ini dan literatur yang lainnya yang mempunyai relevansi permasalahan yang akan dikaji.

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis Normatif, yang dimaksud dengan metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti suatu objek yang bertujuan membuat deskripsi, atau lukisan secara sistematis dan objektif mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, ciri-ciri serta hubungan antara unsur-unsur yang ada atau fenomena tertentu.¹⁵ Analisis yaitu suatu proses mengatur urutan data, mengorganisasikan kesuatu pola, kategori, dan suatu uraian dasar yang kemudian melakukan pemahaman, penafsiran dan interprestasi data.¹⁶ Metode Normatif adalah merupakan cara menginterpretasikan dan mendiskusikan bahan hasil penelitian berdasarkan pengertian hukum, Norma hukum, teori-teori hukum serta doktrin yang berkaitan dengan pokok permasalahan. Norma hukum diperlukan sebagai premis mayor, kemudian dikorelasikan dengan fakta-fakta yang relevan (*lega; facts*)

¹⁴Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Cet IV (Bandung: Maju Mundur, 1990), h.33.

¹⁵Kaelan, M.S, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat* (Yogyakarta: Paradigma, 2015), h.58.

¹⁶*Ibid.*, h.68.

yang dipakai sebagai premis miNor dan melalui proses silogisme akan diperoleh kesimpulan (*conclusion*) terhadap permasalahannya.¹⁷

2. Data dan sumber data.

Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder, data sekunder adalah sumber data atau informasi yang diambil dengan bantuan bermacam-macam materi yang terdapat dalam kepustakaan, dengan data ini maka dapat dikumpulkan data-data dengan membaca literatur-literatur, buku-buku referensi, struktur organisasi, dan lain-lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah riset kepustakaan, yaitu “mengumpulkan data penelitian dengan cara membaca dan menelaah sumber-sumber data yang terdapat diruang perpustakaan”. Dengan kata lain teknik ini digunakan untuk menghimpun data-data dari sumber primer (Al-Qur’an, Hadits, Kitab karangan ulama mazhab, peraturan pemerintah), sekunder (buku, majalah, hasil penelitian, makalah dalam seminar, dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini), maupun tersier (kamus, ensiklopedi yang berkaitan dengan penelitian ini).

Pada tahap pengumpulan data ini, analisis telah dilakukan untuk meringkas data, tetapi tetap sesuai dengan maksud

¹⁷Johny Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2006), h.295.

dari isi sumber data yang relevan, melakukan pencatatan objektif, membuat catatan konseptualisasi data yang muncul dan kemudian membuat ringkasan sementara.

4. Pengolahan Data

Setelah data-data yang relevan dengan judul ini terkumpul, kemudian di atas tersebut di olah dengan cara:

- a. Pemeriksaan data (*editing*) yaitu membenaran apakah data yang terkumpul melalui studi pustaka, studi lapangan dan dokumen yang relevan dengan masalah, tidak berlebihan, jelas,dan tanpa kesalahan.
- b. Sistematika data (*systematizing*) yaitu menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah.

5. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dengan pendekatan berfikir induktif. Dimana metode berfikir induktif yaitu cara berfikir yang diawali dengan menjelaskan permasalahan-permasalahan khusus (mengandung pembuktian dan contoh-contoh fakta) yang diakhiri dengan kesimpulan yang berupa pernyataan umum.¹⁸

¹⁸Abdul Kadir Muhammad,*Hukum Dan Penelitian Hukum*(Bandung:Citra Aditia Bakti,2004), h.127.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Imam Syaibani “Kerja merupakan usaha mendapatkan uang atau harga dengan cara halal” dalam islam kerja sebagai unsur produksi di dasari oleh konsep istikhlaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan allah untuk menutupi kebutuhan manusia.

Lalu, tenaga kerja sebagai sumber daya aktif merupakan salah satu faktor bagi kelancaran suatu proses produksi dalam suatu perusahaan. Keberadaan tenaga dalam menjalankan aktivitasnya, seharusnya didukung dengan sarana serta bentuk manajemen yang baik dan manusiawi, agar Tenaga kerja tersebut dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Dan juga, tenaga kerja salah satu faktor produksi mempunyai arti besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh

manusia dan diolah oleh buruh. Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung tetapi tanpa usaha manusia semua akan tersimpan.

Kemudian, dalam Islam tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau fikiran untuk mendapatlan imbalan yang pantas. Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikan sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberikan balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/pekerjaan nya.¹⁹

Menurut Hasan, tenaga kerja dalam Islam adalah tenaga kerja yang dimiliki nilai positif yaitu bekerja keras dengan ikhlas dan mencintai pekerjaannya. Hidup tertib dan penuh disiplin, menjalin ukhuwah Islamiyah dan suka berjamaah, berlaku jujur, pandai bersyukur, memuliakan mitra, memaksimalkan ikhtiar dan doa, mampu smengembangkan potensi diri, menepati janji, taat beribadah, istiqomah menghindari kemungkaran, bekerja dengan tulus, bersahabat dengan lingkungan, suka belajar dari pengalaman, menganut pola hidup hemar, berlaku amanah, dan percaya diri.²⁰

Konsep-konsep tenaga kerja di dalam Al-Qur'an dan Sunnah:

1. Tenaga kerja tidak terbatas pada tenaga kerja upahan. Sebaliknya, tenaga kerja menggabungkan semua jenis tenaga kerja termasuk yang terkandung di dalam modal dan tanah. Seperti tenaga kerja dalam konteks Islam yang mencakup wirausaha.

¹⁹ Huda Nurul, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta Kencana, 2008) h. 227.

²⁰ Hasan Aedy, *Etika Dan Bisnis Islam Teori Dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, Alfabeta, 2011), h. 46.

2. Kerja dianggap sebagai kewajiban bagi umat Islam sekalipun ia sudah kaya, tidak ada ruang bagi orang kaya untuk menganggur.
3. Pengabdian penuh untuk beribadah bukan alasan yang dapat diterima untuk tidak bekerja.
4. Pengusaha harus berlaku adil kepada karyawannya, membayar upahnya tepat waktu, menyediakan situasi dan kondisi kerja yang wajar, menetapkan tugas sesuai dengan kemampuannya dan memperlakukan mereka secara sama.

Adapun prinsip-prinsip ketenagakerjaan dalam Islam yaitu:

1. Kemerdekaan manusia

Yaitu mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Karena Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apapun.

2. Prinsip kemuliaan derajat manusia

Islam menempatkan setiap manusia, apapun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat.

3. Prinsip keadilan

Adil disini dimaksudkan juga dalam penyelenggaraan sarana-sarana penghidupan. Keadilan yang harus ditegakkan ialah terlaksananya kehidupan atas dasar keseimbangan. Disamping itu keadilan dalam bidang ketenagakerjaan juga dapat cara-cara memperoleh produksi, perindustrian serta dalam pemanfaatannya.

4. Prinsip kejelasan aqad (perjanjian) dan transaksi upah

Islam sangat memperhatikan masalah akad, ia termasuk salah satu bagian terpenting dalam kehidupan perekonomian. Selanjutnya perjanjian juga menegaskan nilai keadinitrasian dan memegang teguh nilai moral yang berkaitan dengan kehalalan. Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang memperkerjakan.

Islam juga memberikan pedoman kepada para pihak yang memperkerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi.²¹

Adapun bentuk-bentuk kerja yang disyariatkan dalam islam adalah pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuannya sendiri dan bermanfaat, antara lain:

- a. Menghidupkan tanah mati (tanah yang tidak ada pemiliknya dan tidak bermanfaat oleh satu orangpun).
- b. Menggali kandungan bumi.
- c. Berburu.
- d. Makelar (*samsarah*).
- e. Perseroan antara harta dengan tenaga (*mudarabah*).
- f. Mengairi lahan pertanian (*musyaqah*).
- g. Kontrak kerja (*ijarah*).

B. Dasar Hukum Tenaga kerja

1. Al- Qur'an

²¹ Huda Nurul, *Op.cit*, h. 230.

Pekerjaan dalam Islam merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan dalam menjalani kehidupan dan mediasi seorang makhluk kepada sang penciptanya yaitu Allah SWT. Adapun yang terpenting dalam bekerja adalah mendapatlan sesuatu yang halal. Selain itu pula manusia diciptakan untuk bekerja mencari rezeki. Bahkan Islam telah menjadikan hukum mencari rezeki tersebut adalah fardhu. Banyak ayat dan hadist yang telah memberikan dorongan dalam mencari nafkah. Allah SWT berfirman dalam QS. al-Mulk (67) ayat 15 :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya : ”Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”.²²
Firman-Nya juga dalam QS al-Jumu’ah (62) ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.²³

Firman-Nya yang lain terdapat pada QS. Al-Jaatsiyah (45) ayat 12 :

²²Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an, Terjemahan dan tafsir untuk wanita* (Bandung: Jabl . 2010), h. 562.

²³ *Ibid.* h. 553.

اللَّهُ الَّذِي سَخَّرَ لَكُمْ الْبَحْرَ لِتَجْرِيَ الْفُلُكُ فِيهِ بِأَمْرِهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ وَلِعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya: “Allah-lah yang menundukkan lautan untukmu supaya kapal-kapal dapat berlayar padanya dengan seizin-Nya dan supaya kamu dapat mencari karunia -Nya dan Mudah-mudahan kamu bersyukur”.²⁴

Nas-nas di atas juga memberikan penjelasan kepada kita, bahwa pada mulanya pemenuhan kebutuhan pokok dan upaya meningkatkan kesejahteraan hidup manusia adalah tugas individu itu sendiri, yakni dengan “bekerja”.

Rakyat yang bekerja sungguh-sungguh, tekun dan bijaksana agar mampu mengambil sumber alam untuk kepentingannya.

Al Qur'an telah memberi penekanan yang lebih terhadap tenaga manusia. Ini dapat dilihat dari petikan surat An Najm (53) ayat 39 :

وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى
Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.²⁵

Terdapat juga dalam firman Allah SWT dalam surah An-Nisa (3) ayat 32 :

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِمَّا اكْتَسَبْنَ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya : “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena)

²⁴ *Ibid.* h. 499.

²⁵ *Ibid.* h. 526.

bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu”²⁶.

Siapa yang bekerja keras akan mendapat ganjaran masing-masing yang sewajarnya. Prinsip tersebut berlaku bagi individu dan juga Negara.

Al Qur'an menunjukkan prinsip asas tersebut dalam surat Al Anfaal (8) ayat 53:

ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَأَنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

Artinya : “(siksaan) yang demikian itu adalah karena Sesungguhnya Allah sekali-kali tidak akan meubah sesuatu nikmat yang telah dianugerahkan-Nya kepada suatu kaum, hingga kaum itu merubah apa-apa yang ada pada diri mereka sendiri, dan Sesungguhnya Allah Maha mendengar lagi Maha mengetahui”²⁷

Maka dari ayat tersebut menjelaskan bahwa tidak ada kehidupan yang penuh dengan “kebahagiaan dan karunia” tanpa kerja keras. Manusia hendaknya bersungguh-sungguh untuk mencapai kehidupan yang gembira dan bahagia.

Terdapat juga dalam firman Allah SWT surah As-syarah (94) ayat 6:

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya : “Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”²⁸.

Ayat tersebut menyatakan, hukum alam yang meyakini suatu kesukaran itu disusul dengan kebahagiaan dan kemudahan.

²⁶ *Ibid.* h. 77.

²⁷ *Ibid.* h. 594.

²⁸ *Ibid.* h. 596.

Al-Qur'an memberikan penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing.

Allah berfirman dalam QS. Al-balad (90) ayat 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ

Artinya :”Sesungguhnya kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah”.²⁹

Ayat tersebut menyatakan, cobaan bagi manusia yakni dia telah ditakdirkan berada pada kedudukan yang tinggi (mulia) tetapi kemajuan tersebut dapat dicapai melalui ketekunan dan bekerja keras. Setiap penaklukan manusia terhadap alam ini merupakan hasil dari kerja keras yang dijalani. Dengan demikian setelah manusia berjuang dengan sungguh-sungguh dan dalam waktu yang lama barulah manusia dapat mencapai kebahagiaan dalam hidupnya.

2. Al- hadist

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ صَافِحَ سَعْدَ بْنِ مُعَاذٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ يَوْمًا فَإِذَا يَدَاهُ أَكْبَتَا فَسَأَلَهُ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ ذَلِكَ فَقَالَ أَضْرِبَ بِالْمِرِّ وَالْمَسْحَاةِ فِي نَخِيلِي لِأَنْفَقَ عَلَى عِيَالِي فَقَبِلَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَدَهُ وَقَالَ كُنَانٌ يَجْبَهُمَا اللَّهُ تَعَالَى³⁰

Artinya: “Bahwa Rasulullah saw menjabat tangan Sa’ad bin Muadz. Ternyata kedua tangan Sa’ad kasar dan kapalan, maka Nabi saw bertanya tentangnya. Sa’ad menjawab,”Aku bekerja menggunakan sekop dan kapak

²⁹ *Ibid* h. 595.

³⁰ Al-Bukhari, Al-Jami’al Al-Shahi, Hadis No.2539 Dalm CD ROM Mausu’ah Al-Hadits Al-Syarif, Edisi II, Global Islamic Company, 2000. h. 558.

untuk menafkahi keluargaku.” Nabi saw pun mencium kedua tangan Sa’ad dan bersabda,”Ini adalah dua telapak tangan yang dicintai Allah swt.”
Hadits tersebut adalah penjelasan bahwa usaha seseorang dalam mencari

harta adalah kemestian, bagian yang dengannya ia bisa mencapai derajat yang paling tinggi

C. Macam-Macam Tenaga kerja

Badan pusat statistik mendefinisikan Tenaga kerja yang sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 Tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. BPS (Badan Pusat Statistik) membagi macam-macam Tenaga kerja, yaitu:³¹

1. Tenaga kerja (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja >35 jam dalam seminggu dengan hasil tertentu sesuai dengan uraian tugas.
2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*).
3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah Tenaga kerja dengan jumlah jam kerja 0 > 1 jam perminggu.

Macam-macam Tenaga kerja berdasarkan kualitasnya:

1. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terdidik adalah Tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian dalam bidang tertentu dengan memiliki pengalaman kerja.

³¹ Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung, 2015 Tersedia Di: www.Bps.Go.id. Situs Resmi Badan Pusat Statistik.

tenaga kerja terampil dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, mekanik, dan lain-lain.

2. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah Tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal atau Nonformal, contohnya: pengacara, guru dan lain-lain.

3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah Tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contohnya: kuli, buruh angkut dan lain-lain.³²

D. SYARAT-SYARAT MENJADI TENAGA KERJA

Dalam Islam syarat menjadi tenaga kerja yaitu seseorang yang kuat dan dapat dipercaya. Terdapat dalam (QS. Qashas ayat 25-26).

فَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَى اسْتِحْيَاءٍ قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا فَلَمَّا جَاءَهُ وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقِصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ نُبَوَّئُكَ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ (٢٥) قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (٢٦)

Artinya: ”kemudian datanglah kepada Musa salah seorang dari kedua wanita itu berjalan kemalu-maluan, ia berkata: "Sesungguhnya bapakku memanggil kamu agar ia memberikan Balasan terhadap (kebaikan)mu memberi minum

³² Dwiyanto, Agus, dkk. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006). hal 45.

(ternak) kami". Maka tatkala Musa mendatangi bapaknya (Syu'aib) dan menceritakan kepadanya cerita (mengenai dirinya), Syu'aib berkata: "Janganlah kamu takut. kamu telah selamat dari orang-orang yang zalim itu".
26. salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".³³

1. Kekuatan (fisik dan intelektual).

Kekuatan yang dimaksud disini adalah kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi, maka perlu sekali seorang pekerja dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga kinerja yang mereka miliki dapat ditingkatkan secara maksimal. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja mereka perlu meningkatkan kemampuannya. Baik cara belajar dan berlatih fisik maupun intelektual. Dengan meningkatkan kemampuan intelektual maupun kemampuan fisik serta kepribadian maka akan memberikan peningkatan kinerja pekerja. Karena kemampuan intelektual saja belum cukup untuk mendukung kinerja, tetapi kemampuan fisik juga sangat mendukung kinerja dan didukung dengan kepribadian pegawai yang mengindikasikan etika dan motivasi dalam bekerja. sehingga ketiga faktor tersebut jika dimaksimalkan akan mampu mendukung kinerja pekerja.

2. Amanah

Allah menjamin, bahwa seseorang yang memegang teguh amanahnya adalah orang yang paling beruntung.

³³ Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h.385.

Tetapi jika seseorang tidak dapat menjaga amanah maka dia akan masuk kedalam jurang kenistaan sebagai seorang yang munafik.

Maka penting bagi pekerja untuk memegang teguh amanah dalam pekerjaan, agar keberlangsungan perusahaan atau instansi dapat berjalan dengan semestinya dan dan lestari. Karena jika pekerja tidak amanah bahkan hianat maka kehancuran perusahaan dan kelestariannya tinggal menunggu waktu.

Ayat ini, menyebutkan tentang penempatan pegawai, bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui. Demikian juga dalam Surat An Nisaa' ayat 58, Allah menyatakan bahwa



Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.”

Pada dasarnya perusahaan merupakan sebuah organisasi yang berdasarkan pada kerjasama antara manusia dalam jumlah kecil atau besar. Berapapun baiknya suatu organisasi perusahaan disusun, tidak akan berjalan lancar jika sumber daya manusia tidak memenuhi syarat

Tenaga kerja.³⁴ Wanuos (1980) berpendapat bahwa proses memasuki organisasi adalah proses untuk *menyesuaikan* individu dan organisasi. Penyesuaian ini didasarkan atas: bakat dan kemampuan individu yang berkaitan dengan syarat-syarat pekerjaan dan nilai-nilai, preferensi-preferensi, serta harapan-harapan individu yang berkaitan dengan Norma-Norma, kebijakan-kebijakan, praktek-praktek, sistem pengembalian, serta syarat-syarat keorganisasian. Oleh karena itu persyaratan menjadi tenaga kerja yang akan menduduki jabatan penting, terlebih dulu harus diteliti kemampuan dan keahliannya. Adapun persyaratan untuk menjadi tenaga kerja yaitu:

- a. Keahlian mencakup pendidikan formal.
- b. Umur.
- c. Jenis kelamin.
- d. Kondisi fisik dan kesehatan.
- e. Kondisi mental dan kejiwaan.

Adapun juga teknik-teknik **pengrekrutan** tenaga kerja atau teknik teknik penyeleksian karyawan secara tradisional yaitu:

- a. Wawancara.
- b. Formulir-formulir yang berbobot, dan
- c. Catatan-catatan biodata.³⁵

E. Perihal Pengupahan Tenaga kerja

³⁴William H. Mobley, *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat Dan Pengendaliannya*, (PT. Gramedia, 1986), h.67.

³⁵*Ibid.*, h.68.

Pada dasarnya jika berbicara tentang tenaga kerja kita akan berbicara juga tentang upah mengupah karena keduanya saling berkaitan. Manusia dalam hidupnya selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja.³⁶

Bagi pekerja khususnya yang bekerja diperusahaan swasta terdapat ketentuan upah minimum kabupaten/kota (UMK) yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Besarnya tidak sama setiap kabupaten/kota tergantung kondisi daerah masing-masing. Yang menjadi pertanyaan adalah apakah UMK itu sudah sesuai dengan kebutuhan hidup kerja? Apakah besarnya UMK itu sudah layak? Yang menjadi pemikiran selanjutnya adalah apakah besarnya upah yang diterima pekerja itu sudah adil sesuai dengan beban kerjanya? Hal ini merupakan sesuai yang perlu dikaji.

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (pasal 1 angka 30 undang-undang No.13 Tahun 2003).

³⁶Asri Wijayanti, *Opcit*, h.50

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat 1). Ukuran layak adalah relatif

Kebijakan upah di Indonesia merujuk pada standar kelayakan hidup bagi para pekerja. Undang-undang Republik Indonesia No. 13/2003 tentang Tenaga kerja menetapkan bahwa upah minimum harus didasarkan pada standar kebutuhan hidup layak. (KHL).

Menurut sumarsono, kebijakan upah minimum adalah untuk

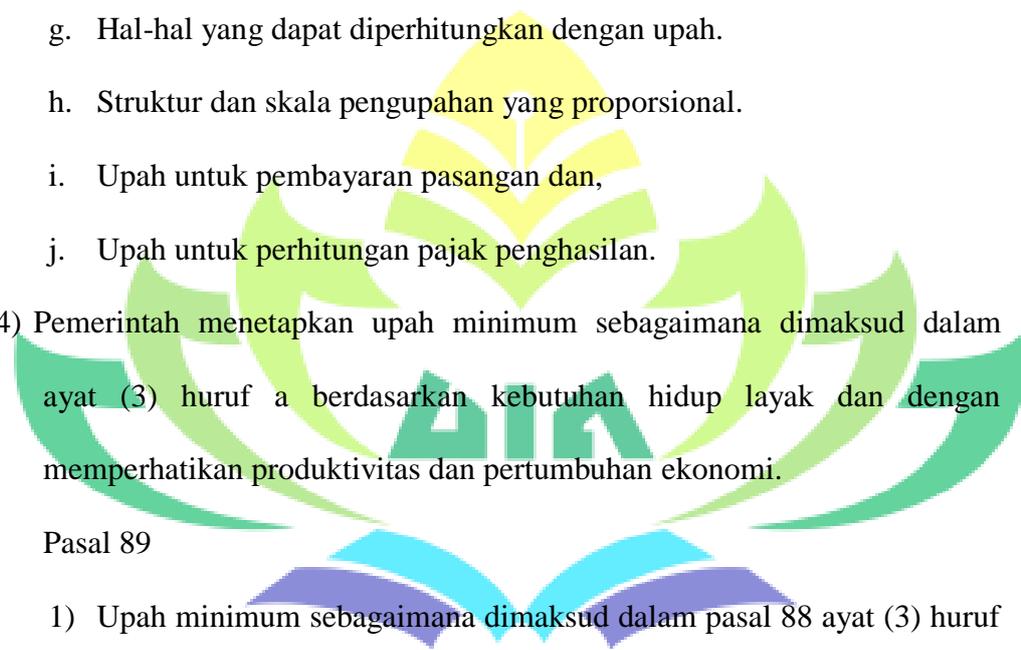
- a. Menjamin penghasilan pekerja sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu.
- b. Meningkatkan produktivitas pekerja.
- c. Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih.

Menurut undang-undang ketenagakerjaan & peraturan pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang pengupahan Tenaga kerja yang terdapat di bagian kedua dalam pasal 88-98 yang berbunyi:³⁷

Pasal 88

- 1) Setiap pekerja/ buruh memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.
- 3) Buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:

³⁷UU Ketenagakerjaan Dan Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 *Tentang Pengupahan*, (Jakarta:Permata Press, 2019), h.46.

- 
- a. Upah minimum.
 - b. Upah kerja lembur.
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah.
 - g. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
 - h. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
 - i. Upah untuk pembayaran pasangan dan,
 - j. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- 4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 89

- 1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a terdiri atas:
 - a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
 - b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- 2) upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

- 3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan atau bupati / walikota.
- 4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri.

Pasal 90

- 1) Pengupahan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89.
- 2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- 3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri.

Pasal 91

- 1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar

upah pekerja atau buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 92

- 1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- 2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- 3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan keputusan menteri.

Pasal 93

- 1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- 2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
 - b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan:
 - c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan ataupun keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.

- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara.
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi ternyata pengusaha tidak memperkerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/ serikat buruh atas persetujuan pengusaha dan
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:

- a. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah.
- b. Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus), dari upah.
- c. Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
- d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 huruf c sebagai berikut:

- a. Pekerja/ buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- c. Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- d. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- e. Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayarkan untuk selama 2 (dua) hari;
- f. Suami/isteri, orangtua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama (2) dua hari;
- g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 94

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 95

1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesenjangan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.

- 2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda atau dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- 3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.
- 4) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Pasal 96

Tentang pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 Tahun sejak timbulnya hak.

Pasal 97

Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89, dan sebagaimana dalam pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam pasal 95 ayat (1). Ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan peraturan pemerintah.

Pasal 98

- 1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk

pengembangan sistem pengupahan Nasional dibentuk dewan pengupahan Nasional, provinsi, dan kabupaten/kota.

- 2) Keanggotaan dewan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat dan pekerja/ serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar.
- 3) Keanggotaan dewan pengupahan tingkat Nasional diangkat dan dihentikan oleh Perpres, sedangkan keanggotaan dewan pengupahan provinsi, kabupaten/kota diangkat dan diberikan oleh gubernur/ bupati/ walikota.
- 4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam keputusan Perpres.³⁸

1. Waktu pembayaran upah

Mengenai waktu pembayaran upah tergantung pada perjanjian yang telah disepakati bersama. Dalam hal ini upah boleh dibayar terlebih dahulu sebelum pekerjaan itu selesai dikerjakan. Namun tentang hal ini upah sebaiknya dibayarkan setelah pekerjaan itu selesai dikerjakan.³⁹

Hadits Riwayat Abdar-Razzaq

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ ۗ⁴⁰

³⁸Ibid., h. 46-52.

³⁹H.A. Kumedi Ja'far, *Op.cit.*, h.143.

⁴⁰IbnuHajar Al-Asqalani, *BulughulMaram*, Abdul RosyadSiddiq, "TerjemahanLengkapBulughulMaram", (Jakarta: Media EkaSarana, Cetkedua, 2009), h. 413.

Artinya: “Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya...”

Hadits Riwayat Bukhari dan Muslim

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِحْتَجِمَ وَأَعْطَى الْحُجَّامَ أَجْرَهُ⁴¹

Artinya: Bahwa Rasulullah SAW bersabda: “Berebakamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu.”

2. Sistem upah (*Ujrah*) dalam Islam

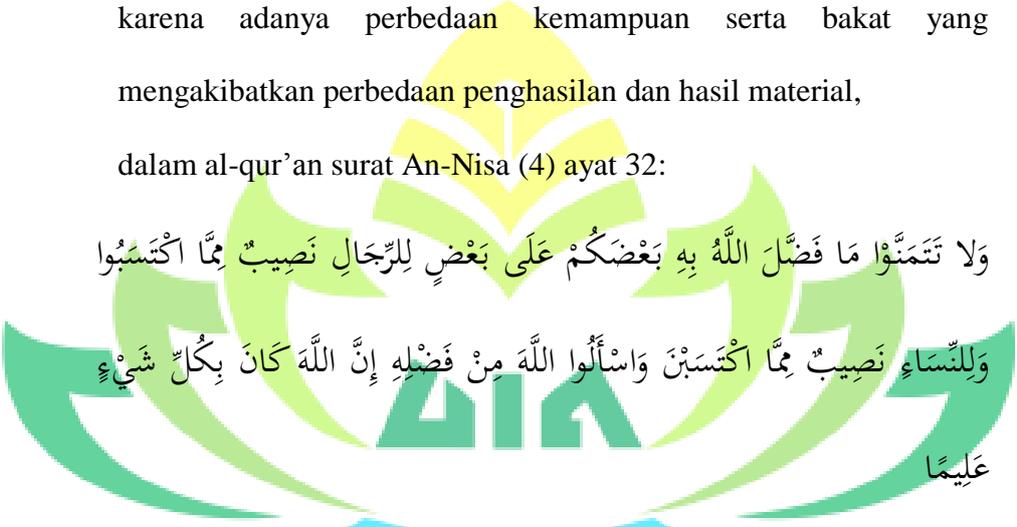
Upah dalam islam adalah bentuk kompensasi atau apresiasi atas jasa yang telah diberikan oleh pihak tenaga kerja atau bisa disebut sebagai balasan karena telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pihak yang mempekerjakan.

Penentuan upah atau gaji dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan atau manfaat tenaga kerja seseorang, berbeda dengan pandangan kapitalitas dalam menentukan upah, mereka memberikan upah kepada seseorang pekerja dengan menyesuaikan dengan biaya hidup dalam batas minimum, mereka akan menambah upah tersebut apabila beban hidupnya bertambah pada batas minimum. Sebaliknya mereka akan menguranginya

⁴¹AchmadSunartodkk, *TerjemahShahihBukhari*, Jilid 7, (Semarang: CV.Assyifa,1993), h. 483.

apabila beban hidupnya berkurang, oleh karena itu apabila seseorang pekerja ditentukan berdasarkan beban hidupnya tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga kerja seseorang dan masyarakat. Di dalam Islam profesionalisme kerja sangatlah dihargai sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat yang diberikan oleh si pekerja itu Islam mengakui adanya perbedaan diantara berbagai tingkatan pekerja, karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil material,

dalam al-qur'an surat An-Nisa (4) ayat 32:



وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا
وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ
عَلِيمًا

Artinya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak darisebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu”.⁴²

Tidak percaya kepada persamaan yang tetap dalam distribusi kekayaan, karena kemajuan social apapun dalam arti yang sebenarnya menghendaki kesempatan sepenuhnya bagi perbedaan upah, pendekatan qur'an dalam hal penentuan upah berdasarkan

⁴²Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h.77.

pertimbangan kemampuan dan bakat ini merupakan suatu hal yang terpenting yang harus diperhitungkan.⁴³

Dalam al-qur'an maupun sunnah syarat-syarat pokok mengenai hal ini adalah para majikan harus memberi gaji kepada para pekerja harus melakukan pekerjaan mereka yang sebaik-baiknya, setiap kegagalan moral baik dipihak majikan ataupun pekerja dan ini harus dipertanggungjawabkan kepada tuhan. Disyaratkan dalam setiap transaksi kerja, upah itu harus jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan, berdasarkan keterangan serta dalili-dalil di atas bahwasannya upah yang layak bukanlah suatu konsensi tetapi suatu asasi.

Kompensasi yang berupa upah boleh saja dibayarkan tunai boleh juga tidak, upah tersebut juga bisa dinilai dengan harta, uang ataupun jasa. Sebabapa yang dinilai dengan harga, maka boleh dijadikan sebagai kompensasi. Baik berupa materi maupun jasa dengan syarat harus jelas, apabila tidak jelas maka tidak akan sah transaksi tersebut, pendek kata upah atau gaji haruslah jelas sehingga menafikkan kekaburan, dan bisa dipenuhitan pada permusuhan, karena pada dasarnya semua transaksi harus bisa menafikkan permusuhan di antara manusia dan sebelum kerja harus sudah terjadi kesepakatan tentang gajinya. Apabila gaji tersebut diberikan dengan suatu tempo, maka harus diberikan sesuai dengan

⁴³M. Abdulah Manan, *Teori Dan Praktek Ekonomi Islam*, (Jakarta: Global Press, 2005). h. 118.

temponya, apabila gaji disyaratkan untuk diberikan harian, bulanan atau kurang dari itu ataupun lebih maka gaji tetap harus diberikansesuai dengan kesepakatan tadi.

Upah tidak hanya milik sekedar akad, menurut mazhab hanafi, mensyaratkan, mempercepat upah dan menanggukkan sah sepertihalnya mempercepat yang sebagian dan menanggukkan yang sebagian lagi, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menanggukkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu. Tenaga kerja manusia tidak dapat dipersamakan dengan barang-barang modal, manusia adalah manusia bukan benda mati, meskipun sama-sama memberikan kontribusi dalam kegiatan produksi, sehingga dalam hal ini memiliki karakter yang sama dengan barang-barang modal. Namun, tenaga kerja diberlakukan sama seperti barang modal, mereka harus diperlakukan sebagai manusia secara utuh, tenaga manusia tidak dapat diperjual belikan sama seperti barang sehingga ditentukan semata-mata atas dasar harga pasar, demikian dalam penentuan upah tidak dapat semata-mata atas ditentukan berdasarkan market wage serta nilai kontribusi Tenaga kerja terhadap *produksifitas (value of marginal product of labour)*, penentuan upah harus selalu disertai dengan pertimbangan-pertimbangan kemanusiaan, dua aspek ini lah yaitu market wage dan

kontribusi terhadap produktifitas serta aspek-aspek kemanusiaan akan membentuk tingkat upah yang Islami.

Islam juga menjunjung tingkat nilai-nilai keadilan secara menyeluruh dalam situasi pasar bersaing sempurna tingkat upah yang adil (*ujrah al-misli*) terjadi pada tingkat market wage (*tas'ir fi al'amal*) untuk itulah kebijakan upah tingkat yang adil adalah dengan memperhatikan tingkat upah pasar ini, tetapi ajaran Islam menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan akan mendorong pemberi kerja (*musta'jir*) untuk mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan ini.

Dalam penentuan upah nilai kemanusiaan yang harus di junjung tinggi ini meliputi nilai kerjasama dan tolong menolong, kasih sayang dan keinginan untuk menciptakan harmoni sosial tingkat *market wage* pada dasarnya bersifat obyektif, sementara nilai manusia bersifat subjektif, jadi tingkat upah yang Islami akan ditentukan berdasarkan faktor obyektif dan subyektif.⁴⁴

Dalam Islam penentuan perkiraan upah disaat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan diantaranya, apabila terjadi suatu perselisihan diantara keduanya tentang upah yang ditentukan maka penentuan perkiraan upah tersebut ditentukan oleh perkiraan para ahli yang berarti bahwa yang menentukan upah tersebut adalah mereka yang

⁴⁴M.B. Hendrieanto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islami*, (Bandung: Gitama Jaya,2010), h. 228.

mempunyai keahlian untuk menentukan atau menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya, dan orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut khubara'u.⁴⁵

Hal ini dilakukan kalau memang diantara kedua belah pihak belum ada kesepakatan tentang ketentuan upahnya. Perkiraan upah yang ditentukan oleh para ahli tersebut berdasarkan kesesuaian dengan manfaat jasanya, dimana perkiraan jasanya tidak bersifat paten, melainkan dengan masa yang telah menjadi kesepakatan, ataupun terkait dengan pekerjaan yang sepakat untuk dilaksanakan, sehingga bila masanya telah berakhir ataupun pekerjaannya telah tuntas maka perkiraan upah yang harus dimulai kembali adakalanya ditentukan oleh pihak yang saling melakukan transaksi dan adakalanya ditentukan oleh para ahli dalam menjelaskan yang upah yang sepadan (ujrah al-misli).

Dan tingkat upah ini berdasarkan pada tingkat manfaat yang diberikan oleh pekerja, adapun upah yang disepakati ini bisa dipergunakan untuk masa atau kurun waktu tertentu misalnya setahun, sebulan, seminggu atau sehari bahkan perjam, disebabkan tidak dimungkinkannya membatasi atau mengukur tenaga seseorang dengan takaran yang baku, maka dengan batasan waktu atau jam kerja itu merupakan ukuran yang lebih mendekati pembatasan tersebut, dan adanya pembatasan waktu ini adalah untuk

⁴⁵Muhammad Ismail Yusanto Dan Muhammad Karabet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Sinar Grafika, 2013) h.194.

meningkatkan mengamati perubahan manfaat yang diterima setelah periode kontrak perubahan manfaat yang diterima setelah periode kontrak berakhir, sehingga jika upah sudah tidak sesuai lagi maka upah yang harus dapat disepakati lagi.⁴⁶

Lalu, adapun manfaat upah mengupah ialah:

1. Menciptakan sikap tolong-menolong dan keperdulian terhadap oranglain.
2. Ikut membantu pemerintah dalam pemerataan pendapatan.
3. Dapat menciptakan lapangan pekerjaan dan mengurangi angka pengangguran.
4. Menciptakan silaturahmi persaudaraan.⁴⁷

Lalu, dalam islam pengupahan tenaga kerja harus mengandung:

1. Makna keadilan dalam pengupahan tenaga kerja

Upah dalam islam ditentukan melalui negosiasi antara pekerja dan majikan berdasarkan prinsip persamaan dan keadilan, yang bertujuan untuk menjamin upah yang layak atas apa yang telah ia berikan kepada produksi. Prinsip mendasar penetapan upah besaran upah menurut syariah adalah kesepakatan antara kedua belah pihak dengan pertimbangan yang adil dan layak. Adapun perintah adil termasuk dalam penggajian atau pengupah dilihat dalam *QS. Ahqaaf ayat 19*,

⁴⁶Masyhuri (ED), *Teori Ekonomi Dalam Islam*, (Semarang: Toha Putra,2012) h.195-196.

⁴⁷H.A. Kumedi Ja'far, *Op.cit.*, h. 142.

adil dapat bermakna proporsional hal ini sebagaimana tersirat dalam ayat berikut yang menegaskan bahwa pekerja seseorang akan dibalas menurut berat ringan pekerjaannya, karena islam sangat menghargai keahlian dan pengalaman.

Yang terdapat dalam (QS.al- Ahqaf ayat 19):

﴿يُظَامُونَ لَا وَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَلِيُؤْفِقَهُمْ عَمَلُوا مِمَّا دَرَجَتُوا لِكُلِّ

Artinya: “dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar allah mencukupkan bagi mereka balasan pekerjaan-pekerjaan mereka sedang tiada dirugikan”.⁴⁸

Ayat diatas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibatas menurut berat pekerjaan.

2. Makna layak dalam pengupahan tenaga kerja

bermakna cukup pangan, sandang, papan, artinya upah harus mencukupi kebutuhan minum dari ketiga kebutuhan yang merupakan kebutuhan dasar. Dalam firman allah pada (QS. Thaha ayat 118-119).

﴿تَضْحَىٰ وَلَا فِيهَا تَظْمُؤٌ وَلَا وَأَنَّكَ ﴿١١٨﴾ تَعْرِىٰ وَلَا فِيهَا تَجُوعٌ إِلَّا لَكَ إِنَّ

Artinya: “sesungguhnya kamu sekalian tidak akan pernah akan kelaparan didalamnya dan tidak akan telanjang dan sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak pula akan ditimopa panas matahari didalamnya”. (QS. Thaha ayat 118-119).⁴⁹

⁴⁸Abdulloh Bahreisy, Salim Bahreisy. *Terjemahan Al-Qur'an Al-Hakim*, (Surabaya: CV. Sahabat Ilmu, 2001), H. 505.

⁴⁹*Ibid.*, h. 501.

Sesungguhnya engkau tidak lapar sesaatpun didalam surga karena pangan yang melimpah dan tidak akan telanjang karena pakaian tersedia beraneka ragam dan tidak akan merasa dahaga dan kata “tadha” dipahami dalam arti tidak disengat matahari, banyak ulama yang memahami dalam arti naungan yakni rumah. Ayat diatas menyebut dengan teliti kebutuhan pokok manusia kapan dimanapun mereka berada yaitu pangan, sandang dan papan. Hal itulah yang akan bersifat material minimal yang harus

dipenuhi manusia.⁵⁰ Kata “tazmau” berarti merasa haus atau menginginkan sesuatu, dengan demikian tugas negara untuk menetapkan upah minimum pada suatu tingkat yang membuat mereka mampu memenuhi kebutuhannya, mereka harus memperoleh makanan, pakaian yang cukup dan tempat tinggal (rumah).⁵¹

Disamping kebutuhan pokok kebutuhan yang bersifat materi (fisik) Allah juga menjelaskan bahwa kebutuhan pokok yang bersifat non-fisik yaitu kebutuhan bathin (rasa aman, nyaman, dan tidak takut).

3. Sistem Upah Dalam Hukum Positif

Sistem pengupahan Tenaga kerja menurut peraturan pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh kehidupan yang layak dalam rangka memenuhi kehidupan dan kesejahteraan keluarganya, oleh karena itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang dapat melindungi pekerja atau buruh.

⁵⁰Quraaisy Shihab, Tafsir Al-Misbah Pesan Kesan Dan Keserasihan Al-Qur'an, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), H.384.

⁵¹Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi*, H. 289.

Keterkaitan antara para pihak yaitu pekerja atau buruh, pengusaha dan pemerintah maka diperlukan perlindungan upah dan kriteria penentuan upah, adapun penjelasan tentang para pihak dalam penetapan upah, perlindungan upah dan kriteria penentuan upah sebagai berikut:

a. Para pihak dalam penetapan upah

1. Pekerja/buruh.
2. Pengusaha.
3. Pemerintah/penguasa.⁵²

Menurut hukum positif penetapan upah, terdapat berbagai sistem pengupahan atau pembayaran upah Tenaga kerja, sebagai berikut:⁵³

1. Sistem upah jangka waktu

Sistem pembayaran ini, upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan, dimana untuk tiap-tiap jam berikan upah perjam, untuk tiap saat hari bekerja diberikan upah harian, untuk upah seminggu bekerja diberikan upah mingguan, untuk setiap bulan diberikan upah bulanan dan sebagainya. Dalam system pengupahan ini buruh tidak perlu melakukan pekerjaan dengan tergesa-gesa oleh sebab itu dampak negatif dari sistem ini adalah buruh tidak bekerja dengan giat.

⁵²Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), h.71.

⁵³Veithzal Riva'i, *Islamic Marketing*, (Jakarta:Gramedia Pustaka Utama, 2012), h.63.

2. Sistem upah potongan

Ini sering dipakai untuk mengganti sistem jangka waktu apabila hasil kerja tidak memuaskan karena upah ini hanya bisa diterapkan bisa dapat diukur hasil pekerjaan itu dengan ukuran tertentu, misalnya jumlah banyak, jumlah berat, jumlah lumayan hasil pekerjaan buruh tersebut.

Maka system pengupahan ini tidak dapat dipakai pada suatu perusahaan.

3. Sistem upah pemufakatan

Sistem upah ini pada dasarnya adalah upah potongan yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat membongkar dang mangangkut barang-barang dan sebagainya, tapi upah ini bukan diberikan kepada buruh masing-masing melainkan kepada sekumpulan buruh yang telah bersama-sama melakukan pekerjaan itu.

4. Sistem skala upah buruh

Adanya pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan seperti ini banyak terdapat pada harga pasaran diluar negeri, upah akan naik atau turun menurut naik turunnya harga barang hasil perusahaan itu. Cara pengupahan ini banyak terdapat pada perusahaan pertambangan dan pabrik baja di inggris. Dalam pengupahan ini bisa terjadi perselisihan

apabila harga barang terus menurun yang pada akhirnya mengakibatkan buruh yang sudah terbiasa dengan gaji yang besar.

5. Upah indeks

Upah indeks adalah upah yang naik turun menurun naik turunnya angka indeks biaya kehidupan, tetapi bnaik turunnya upah ini tidak akan mempengaruhi nilai riil dan upah.

6. Sistem upah pembagian keuntungan

Maksudnya disamping upah yang diterima oleh buruh pada waktu tertentu, pada sistem ini, maka pada penutupan buku Tahunan bila perusahaan mendapat keuntungan yang besar kepada buruh diberikan sebagai dari keuntungan itu.

7. Upah sistem hasil

Dalam system hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotongan meter, liter, dan kilogram, besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

8. Upah sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu craa pengupahan yang penetapan besarnya jasa atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Upah borongan diberikan sesuai dengan

kesepakatan atas pekerja dengan pihak yang memberi pekerjaan sebelum pekerjaan dimulai.

9. Sistem pembagian keuntungan

Maksudnya disamping upah yang diterima oleh buruh pada waktu tertentu pada sistem ini, maka pada penutupan buku Tahunan bila perusahaan mendapat keuntungan yang besar kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu.⁵⁴



F. Penerapan hukum Islam terhadap penggunaan tenaga kerja asing

Pemerintah dalam rangka pengendalian jumlah tenaga kerja asing, setidaknya mempertimbangkan beberapa aspek, antara lain soal asas manfaat, yakni apakah penggunaan tenaga kerja asing mendorong pembukaan lapangan kerja yang luas terutama Bagi tenaga kerja lokal. Aspek legalitas dan kebutuhan juga menjadi pertimbangan utama bagi keberadaan pekerja dari luar negeri. Pertimbangan lain menyangkut pengembangan SDM, dalam arti apakah masuknya tenaga kerja asing itu akan memberikan kemajuan bagi pengembangan kualitas SDM lokal. Misalnya, menyangkut alih-keterampilan dan ahli-teknologi.

⁵⁴*Ibid.*, h.72.

Secara garis besar juga, penggunaan tenaga kerja yang paling diprioritaskan pertama kali adalah tenaga kerja warga negara Indonesia atau tenaga kerja lokal. Yang tertuang dalam pasal 10 ayat (1) Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 tentang penanaman modal, menjelaskan bahwa “Perusahaan penanaman modal dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja harus mengutamakan tenaga kerja warga negara Indonesia.”

Berbicara tentang tenaga kerja asing, maka sesungguhnya Allah memerintahkan kepada hamba-hambanya untuk mencari rezeki baik di daerahnya maupun ke daerah/negara lain dan keseluruhan penjuru dunia,

sebagaimana firman-Nya yang tertakutub dalam Surah Al Jumu'ah ayat 10 berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Dalam hukum Islam tenaga kerja asing merupakan bagian Hubungan Ekonomi Internasional. Lalu, menurut jaribah bin ahmad al- haritsi pengarang buku fikih ekonomi Islam umar bin al-

khatab mengatakan bahwa tenaga kerja asing merupakan bagian hubungan ekonomi internasional, dan di dalam suatu hubungan ekonomi internasional dapat merealisasikan kemanfaatan sebesar mungkin bagi muslimin dan menjauhkan mereka dari mudharat yang akan terjadi, maka hubungan tersebut harus memenuhi kaidah-kaidah sebagai berikut:⁵⁵

1. kehalalan barang dan jasa di tempat perdagangan.
2. jika hubungan ekonomi Internasional dapat merealisasikan kemaslahatan bagi kaum muslimin.
3. jika wilayah-wilayah Islam sebagai prioritas;
4. pengatur masuk dan menetapnya Non muslim yaitu 1) larangan masuk nya non muslim ke sebagian daerah kecuali disebabkan kebutuhan kaum muslim 2) tidak boleh menampakkan kemungkaran 3) pengusiran orang yang melanggar persyaratan 4) menghindari pemberian mereka dalam menghindari pemberian mereka dalam sebagian pekerjaan.
5. perjanjian perdagangan.
6. Negara Islam seyogyanya memiliki otoritas dalam pengaturan dan pengawasan hubungan ekonomi luar negeri urusan

⁵⁵ Jaribah Bin Ahmad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar Bin Al-Khatab*, Terj. Asmuni Sholihan Zamakhsyari, Cet. I, (Jakarta: Jakarta Khalifah. 2006). h. 547.

kegiatan ekonomi harus dipimpin seorang muslim jika terdapat Non muslim yang andil didalamnya.

Lalu, dalam hukum Islam penggunaan tenaga kerja asing harus mengandung aspek keadilan. Karena, keadilan merupakan tujuan utama diturunkan hukum Allah dimuka bumi ini. Diutusnya para rosul dan diturunkannya kitab-kitab Allah adalah agar manusia mampu melaksanakan dan menegakkan keadilan yang menjadi dasar tegaknya aturan hukum dimuka bumi ini.

Menurut Sayyid Quthub, keadilan dapat tercapai apabila hukum yang berlaku dimasyarakat dibuat oleh pemerintah, ditaati oleh warga Negara dan ditetapkan berdasarkan musyawarah.

Pentingnya penerapan keadilan terutama dalam pembuatan suatu kebijakan yang bersentuhan langsung dengan kepentingan umum, mendapatkan perhatian yang sangat besar dalam hukum Islam,⁵⁶

seperti ditegaskan dalam firman allah dalam surat Al-Maidah (5) ayat (8):

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ

شَنَاةُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا

اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu

⁵⁶ Ibrahim Lubis, *Ekonomi Islam Suatu Pengantar I*, (Jakarta: Radar Jaya Offset, Cet 1, 1994), h. 13

terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.⁵⁷

Maka keadilan dalam Islam memposisikan sebagai suatu sarana untuk menyempurnakan hukum yang telah ditetapkan. Ini berbeda dengan tujuan hukum menurut kalangan utilitas yang lebih berpandangan tujuan hukum adalah untuk menciptakan keadilan dalam masyarakat ummat.



Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”.⁵⁸

Lalu, dalam Islam juga penggunaan tenaga kerja asing harus mengandung teori persaudaraan.⁵⁹ Persaudaraan yang dibawa

⁵⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, toha putra semarang: 1992. h. 340

⁵⁸ *Ibid.*, h.255

⁵⁹ Ibrahim Lubis, *Op.Cit.*, h.15

oleh Islam ada dua macam atau dua tingkatan, yaitu persaudaraan yang dasarnya adalah sama-sama sebagai manusia dan persaudaraan yang dasarnya sama-sama dalam warna kulit yang berbeda-beda pula tingkat dan derajatnya, namun dia berasal dari satu turunan, yaitu dari satu ayah. Oleh karena itu, Allah memanggil mereka, “hai anak cucu adam”, sebagaimana memanggilnya, “hai semua manusia” diantara seluruh manusia terdapat jalinan kasih sayang dan persaudaraan yang bersifat universal, Allah swt, menegaskan adanya jalinan kasih sayang kemanusiaan itu dengan,



firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa (16) Ayat (1):

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ

مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ

الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا

Artinya: Hai sekalian manusia, bertakwalah kepada Tuhan-mu yang telah menciptakan kamu dari seorang diri, dan dari padanya Allah menciptakan isterinya; dan dari pada keduanya Allah memperkembang biakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. dan bertakwalah kepada Allah yang dengan (mempergunakan) nama-Nya kamu saling meminta satu sama

lain[264], dan (peliharalah) hubungan silaturrahim. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi kamu”.⁶⁰

Apabila persaudaraan itu ciri hubungan antara sesama manusia, maka persaudaraan itu menghendaki adanya bukti tuntutan-tuntutan. Diantara tuntutannya ialah manusia tidak boleh hidup senang sendiri, tidak memperdulikan saudaranya sesama manusia. Orang yang hidup untuk dirinya sendiri, tidaklah untuk hidup didunia ini.

Firman Allah dalam surah At-Taubah (9) ayat (119-121):



يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ (١١٩) مَا كَانَ لِأَهْلِ
الْمَدِينَةِ وَمَنْ حَوْلَهُمْ مِنَ الْأَعْرَابِ أَنْ يَتَخَلَّفُوا عَنْ رَسُولِ اللَّهِ وَلَا يَرْغَبُوا
بِأَنْفُسِهِمْ عَنْ نَفْسِهِ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ لَا يُصِيبُهُمْ ظَمَأٌ وَلَا نَصَبٌ وَلَا مَخْمَصَةٌ
فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا يَطِئُونَ مَوْطِئًا يَغِيظُ الْكُفَّارَ وَلَا يَنَالُونَ مِنْ عَدُوِّ نَيْلًا إِلَّا
كُتِبَ لَهُمْ بِهِ عَمَلٌ صَالِحٌ إِنَّ اللَّهَ لَا يُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ (١٢٠) وَلَا
يُنْفِقُونَ نَفَقَةً صَغِيرَةً وَلَا كَبِيرَةً وَلَا يَقْطَعُونَ وَادِيًا إِلَّا كُتِبَ لَهُمْ لِيَجْزِيَهُمُ
اللَّهُ أَحْسَنَ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (١٢١)

Artinya: 119. “Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar. 120. tidaklah sepatutnya bagi penduduk Madinah dan orang-orang Arab Badwi yang berdiam di sekitar mereka, tidak turut menyertai Rasulullah (berperang) dan tidak patut (pula) bagi mereka lebih mencintai diri mereka daripada mencintai diri rasul. yang demikian itu ialah karena mereka tidak ditimpa kehausan, kepayahan dan kelaparan pada jalan Allah, dan tidak (pula) menginjak su itu tempat yang membangkitkan amarah orang-orang kafir, dan tidak menimpakan sesuatu bencana kepada musuh, melainkan dituliskanlah bagi mereka dengan yang demikian itu suatu amal saleh. Sesungguhnya Allah tidak menyia-nyiakan pahala orang-orang yang berbuat baik, 121. dan mereka tiada menafkahkan suatu

⁶⁰ *Ibid.*, h.666

nafkah yang kecil dan tidak (pula) yang besar dan tidak melintasi suatu lembah, melainkan dituliskan bagi mereka (amal saleh pula) karena Allah akan memberi Balasan kepada mereka yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”⁶¹

Dalam teori yang dikemukakan oleh Qardhawi jelas dalam hal ini seiring dengan semangat *tafakul* dalam Islam, yaitu untuk saling bantu-membantu antara satu sama lain.



⁶¹ *Ibid.*, h. 872



BAB III PENYAJIAN DATA PENELITIAN

A. Latar Belakang Terbentuknya Pasal 9 Perpres No. 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Tenaga kerja asing dalam arti luas adalah tiap orang bukan warga nega Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik dalam maupun luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan pengertian tenaga kerja asing ditinjau dari segi undang-undang (pengertian otentik), menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Tenaga kerja asing

selanjutnya disingkat menjadi TKA bermakna sebagai warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia .Batasan pengertian tersebut bersifat dasar. Namun, demikian, seseorang warga Negara asing agar dapat disebut sebagai TKA yang legal secara hukum masih harus dilengkapi dengan berbagai dokumen lain baik yang terkait dengan keimigrasian maupun terkait dengan ketenagakerjaan, seperti Kartu Ijin Tinggal Terbatas (KITAS) Dan Izin Memperkerjakan Tenaga kerja asing (IMTA).⁶²

Pada perkembangan penetapan peraturan presiden No. 20 tahun 2018 tentang penggunaan tenaga kerja asing menimbulkan kritik ditengah-tengah masyarakat, tidak lain disebabkan adanya pasal yang dinilai oleh berbagai kalangan membuka celah terhadap tenaga kerja asing. Pasal tersebut ialah pasal 9 perpres No 20 tahun 2018 tentang penggunaan tenaga asing. Pasal 9 tersebut berbunyi “pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing atau RPTKA sebagaimana dimaksud pasal 8 merupakan izin memperkerjakan TKA.” Pada pasal 8 berbunyi “pengesahan RPTKA diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk paling lama 2 (dua) hari sejak permohonan diterima secara lengkap.” Pasal 8 menegaskan adanya keterkaitan pada pasal 9 yang mengatur tentang perizinan penggunaan tenaga kerja asing.

⁶²Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi R.I,*Situasi Tenaga Kerja Dan Kesempatan Kerja Di Indonesia*. h.41.

Lalu, Terbitnya pasal 9 perpres No. 20 tahun 2018 tentang penggunaan tenaga kerja asing tersebut dilatarbelakangi dari adanya kepentingan untuk menunjang pertumbuhan iklim investasi asing kedalam negeri, oleh karena itu cara untuk meningkatkan iklim investasi adalah dengan mempermudah perizinan penggunaan tenaga kerja asing.

Maka dari itu pada pasal 9 ini mengartikan pengesahan RPTKA sebagai izin memperkerjakan TKA sebagaimana dijelaskan dari ada nya frase “merupaka izin untuk memperkerjakan tenaga kerja asing”. Dengan mempermudah perizinan penggunaan tenaga kerja asing ditunjukan untuk meningkatkan jumlah investasi asing di tanah air. Meskipun pasal 9 di latarbelakangi oleh tujuan yang mulia, namun realitasnya sekarang ini upaya tersebut belumlah memberi dampak positif dalam upaya pemerintah dalam menyediakan lapangan pekerjaan melalui peningkatan investasi. Dengan ada nya pasal 9 ini menimbulkan kritik dan kecemasan ditengah-tengah masyarakat yang memperparah kondisi ketersediaan lapangan pekerjaan di Indonesia serta kekhawatiran semakin dalam nya kesenjangan antara tenaga kerja asing dengan tenaga kerja lokal Indonesia.

Menyadari kenyataan sejauh ini Indonesia masih memerlukan investor asing maka diharapkan ada kelengkapan peraturan yang mengatur persyaratan tenaga kerja asing, serta pengamanan penggunaan tenaga kerja asing. Oleh karenanya dalam penggunaan tenaga kerja asing harus dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang sangat ketat.

B. Syarat Tenaga Kerja Asing

Adapun Syarat-Syarat Tenaga kerja asing ialah:

Sebelum Tenaga kerja asing pendatang didatangkan di Indonesia , perusahaan yang akan memperkerjakan tenaga kerja asing di Indonesia wajib secara berturut-turut:⁶³

- a. Mengajukan permohonan kepada direktur ketenagaan, untuk memperoleh surat rekomendasi penggunaan tenaga kerja warga Negara asing pendatang.
- b. Dalam hal tersebut telah diperoleh surat rekomendasi yang tercantum pada ketentuan pertama syarat memperkerjakan TKA perusahaan yang bersangkutan selanjutnya mengajukan permohonan kepada jenderal direktur pembinaan Tenaga kerja dan penggunaan Tenaga kerja untuk memperoleh surat surat rekomendasi permohonan visa untuk bagi Tenaga kerja warga Negara asing pendatang.
 1. Apabila permohonan visa tersebut ayat 1 huruf c disetujui. Direktur jenderal imigrasi segera mengirimkan surat penguasaan pemberi visa kepada perwakilan republik Indonesia diluar negeri dimana tenaga kerja warga Negara asing pendatang yang bersangkutan mengajukan permohonan visanya.
 2. Setelah tenaga kerja warga Negara asing pendatang tiba di Indonesia , selambat-lambatnya dalam waktu 3x24 jam:

⁶³H.S. Syarif, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dan Peraturan-Peraturannya*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996). h.379.

- a. Perusahaan yang bersangkutan harus melaporkan kedatangan tenaga kerja warga Negara asing pendatang kepada direktur jendral ketenagaan.
- b. Tenaga kerja warga Negara asing pendatang yang memiliki visa berdiam sementara wajib melapor sendiri ke kantor imigrasi setempat untuk memperoleh kartu izin masuk sementara (KIMS).
- c. Pengurus perusahaan atau wakilnya wajib melaporkan kedatangan tenaga kerja warga Negara asing pendatang ke direktur jendral pembinaan dan penggunaan Tenaga kerja untuk memperoleh kartu Izin Kerja Tenaga Kerja Asing (IKTA).

Menurut pasal 5 Perpres No. 20 tahun 2018 tentang penggunaan tenaga kerja asing, syarat penggunaan tenaga kerja asing ialah:⁶⁴

1. TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan atau jabatan tertentu .
2. Jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri.
3. Dalam hal kementerian/lembaga masyarakat kualifikasi dan kompensasi, atau melarang TKA untuk jabatan tertentu, Menteri/kepala lembaga menyampaikan syarat atau larangan dimaksud kepada Menteri untuk ditetapkan.

Sedangkan menurut pasal 7 Perpres No. 20 tahun 2018 syarat penggunaan tenaga kerja asing ialah:

⁶⁴ Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

1. Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.
2. Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 sekurang-kurangnya memuat keterangan:
 - a. Alasan penggunaan Tenaga kerja Asing.
 - b. Jabatan dan atau kedudukan Tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan.
 - c. Jangka waktu penggunaan Tenaga kerja asing dan
 - d. Penunjukan Tenaga kerja warga Negara Indonesia sebagai pendamping Tenaga kerja asing yang diperkerjakan.
3. Untuk mendapatkan pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemberi kerja TKA mengajukan permohonan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
4. Permohonan pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan oleh pemberi kerja TKA dengan melampirkan:
 - 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 pendidikan dan pelatihan kerja dan

- e. Surat pernyataan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.
4. selain informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) RPTKA dapat memuat rencana penggunaan tenaga kerja asing untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau sewaktu-waktu dengan masa kerja paling lama 6 bulan, seperti pekerjaan melakukan audit, kendali mutu produksi, inspeksi pada cabang perusahaan di Indonesia, dan pekerjaan yang berhubungan dengan pemasangan atau perawatan mesin.

Sedangkan menurut pasal 42 UU No. 13 tentang ketenagakerjaan syarat penggunaan tenaga kerja asing ialah:⁶⁵

1. Setiap pemberi kerja yang memperkerjakan tenaga kerja asing memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk.
2. Pemberi kerja orang perseroan dilarang memperkerjakan tenaga kerja asing.
3. Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 tidak berlaku bagi perwakilan Negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
4. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

⁶⁵Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

5. Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam waktu ayat 4 ditetapkan dengan keputusan menteri.
6. Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat 4 yang masa kerjanya habis tidak dapat diperpanjang dapat diganti oleh tenaga kerja asing lainnya.

Pada pasal 43 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa syarat-syarat tenaga kerja asing ialah:

- d. Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- e. Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 sekurang-kurangnya memuat keterangan:
 - e. Alasan penggunaan Tenaga kerja Asing.
 - f. Jabatan dan atau kedudukan Tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan.
 - g. Jangka waktu penggunaan Tenaga kerja asing dan
 - h. Penunjukan Tenaga kerja warga Negara Indonesia sebagai pendamping Tenaga kerja asing yang diperkerjakan.
- f. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan Negara asing.

g. Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan Tenaga kerja asing diatur dengan keputusan menteri.

Lalu, pada pasal 46 UU ketenagakerjaan menyebutkan bahwa syarat-syarat tenaga kerja asing ialah:

1. Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan atau jabatan-jabatan tertentu.
2. Jabatan-jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diatur dengan keputusan menteri.

Lalu, adapun persyaratan untuk memperoleh Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) ialah:

- b. Copy surat keputusan pengesahan RPTKA .
- c. Copy draft perjanjian kerja.
- d. Copy bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA melalui Bank yang ditunjuk oleh Menteri.
- e. Copy surat polis asuransi.
- f. Copy surat penunjukan tenaga kerja pendamping; dan
- g. Pas foto berwarna ukuran 4x6 cm sebanyak 1 lembar.

C. Dampak Tenaga kerja asing terhadap Tenaga kerja Lokal di Indonesia

Terlepas seberapa banyak sebetulnya jumlah TKA yang ada di Indonesia dan bagaimana modus yang mereka kembangkan untuk menyalahi pengawasan pemerintah, yang jelas ketika persyaratan tentang

TKA ini diperlonggar, sejumlah resiko dikhawatirkan timbul. Adanya peraturan pemerintah mengenai penggunaan Tenaga kerja asing memang menuai banyak kontroversi dikalangan masyarakat. Hal ini karena mempertimbangkan kemungkinan dampak yang bisa ditimbulkan dari masuknya Tenaga kerja asing di Indonesia antara lain:⁶⁶

a. Mempersempit kesempatan kerja tenaga lokal dan menyebabkan angka pengangguran meningkat.

Dengan masuknya tenaga kerja asing paling terasa adalah menyempitnya lapangan pekerjaan didalam negeri. Hal ini karena jumlah Tenaga kerja akan bertambah banyak. Jika tidak diimbangi dengan peningkatan usaha didalam negeri maka lapangan pekerjaan akan terasa semakin sempit dan hanya akan menimbulkan banyak pengangguran dengan begitu angka pengangguran di Indonesia menjadi meningkat, juga berisiko memicu tumbuhnya kecemburuan sosial dikalangan pekerja lokal kepada TKA karena perbedaan fasilitas dan gaji yang mereka terima.

b. Ancaman persaingan bagi tenaga lokal dengan tenaga kerja asing

Kedatangan tenaga kerja asing ke Indonesia menjadi ancaman tersendiri bagi tenaga kerja lokal karna harus bersaing dengan tenaga kerja asing. Maka dari itu harus ada peran pemerintah untuk memberikan pelatihan-pelatihan khusus untuk tenaga kerja lokal agar dapat bersaing dengan tenaga kerja asing. Dengan begitu tenaga kerja lokal dapat mengembangkan potensi yang mereka punya.

⁶⁶Buchari zainun., *Op. Cit.*,h.27.

Terdapat beberapa point penting bagi pemerintah bersama masyarakat, dalam melakukan filterisasi dari dampak negatif datangnya tenaga kerja asing di Indonesia yakni:⁶⁷

1. Sikap pro aktif masyarakat untuk memberitakan via media social dan melaporkan kepada aparat terkait jika menemukan indikasi WNA ilegal dan TKA ilegal.
2. Memasifkan edukasi kepada masyarakat mengenai antisipasi WNA ilegal dan TKA ilegal, disamping kegiatan sidak yang perlu dilakukan secara berkala melalui aparat gabungan (Dinas tenaga kerja, kantor wilayah imigrasi, TNI, dan POLRI).
3. Ketegasan pemerintah untuk mencabut IMTA perusahaan asing dan perusahaan lokal yang memperkerjakan TKA ilegal yang tidak sesuai kualifikasi yang dipersyaratkan dan jabatan yang diperoleh dalam aturan ketenagakerjaan, juga tidak ragu untuk menempuh jalur pidana pada perusahaan asing yang melanggar UU ketenagakerjaan.
4. Larangan bagi perusahaan asing yang melakukan tindak diskriminasi, khususnya tenaga kerja lokal, dengan alasan belum atau tidak memiliki sertifikasi. Sertifikasi kompetensi hanya dapat dipersyaratkan bagi pekerja yang benar-benar membutuhkan keahlian khusus dan tingkat pendidikan yang tinggi.

⁶⁷ Buchari zainun., *Op.Cit.*,h.30.

5. Perlu upaya kelanjutan dalam penguatan daya asing tenaga kerja lokal agar dapat bersaing dengan TKA, khususnya untuk sertifikasi tenaga kerja kasar, yang tidak jarang menjadi dalih bagi perusahaan asing untuk mendatangkan tenaga kerja kasar dari negaranya.





A. Konstruksi Ketentuan Terhadap Pasal 9 Mengenai Penggunaan Tenaga kerja asing pada Perpres No 20 Tahun 2018

Konstruksi ketentuan terhadap pasal 9 Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang penggunaan tenaga kerja asing menyatakan “Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing atau RPTKA sebagaimana dimaksud pasal 8 merupakan izin memperkerjakan TKA.” Pada pasal 8 berbunyi “pengesahan RPTKA diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk paling lama 2 (dua) hari sejak permohonan diterima secara lengkap.”

Sebenarnya RPTKA merupakan perencanaan atau *planning* yang dibuat atau disusun oleh si pemberi kerja TKA. Karena isi dari RPTKA

yang terdapat dalam pasal 7 ayat (2) Perpres No. 20 tahun 2018 tentang penggunaan TKA ialah:

- a. Alasan penggunaan tenaga kerja asing.
- b. Jabatan dan atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan.
- c. Jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing dan
- d. Penunjukan tenaga kerja warga negara indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.

Lalu, pemberi kerja TKA mengajukan permohonan kepada Menteri atau pejabat untuk mendapatkan pengesahan RPTKA. pada pasal 7 ayat (4) Permohonan pengesahan RPTKA disampaikan oleh pemberi kerja TKA dengan melampirkan:

- 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 pendidikan dan pelatihan kerja dan
- e. Surat pernyataan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.

Jadi, pengesahan RPTKA didalam pasal 9 ini dimaknai sebagai izin untuk memperkerjakan TKA. Seharusnya pengesahan RPTKA

tersebut diajukan kembali untuk dijadikan persyaratan mendapatkan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing atau IMTA. Karena pengesahan RPTKA menjadi salah satu persyarat untuk mendapatkan IMTA. Adapun persyaratan untuk mendapatkan IMTA ialah:

- h. Copy surat keputusan pengesahan RPTKA .
- i. Copy draft perjanjian kerja.
- j. Copy bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA melalui Bank yang ditunjuk oleh Menteri.
- k. Copy surat polis asuransi.
- l. Copy surat penunjukan tenaga kerja pendamping; dan
- m. Pas foto berwarna ukuran 4x6 cm sebanyak 1 lembar.

pada hakikatnya pengesahan RPTKA merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin mempekerjakan tenaga kerja asing atau IMTA. Bukan dimaknai sebagai perizinan mempekerjakan tenaga kerja asing. Dengan adanya kenyataan yang telah diuraikan maka implikasi yang ditimbulkan adalah mempermudah birokrasi perizinan penggunaan tenaga kerja asing. seharusnya isi pada pasal 9 ini dirubah menjadi pengesahan RPTKA adalah komponen atau persyaratan untuk mendapatkan izin mempekerjakan TKA atau (IMTA).

B. Kontruksi Ketentuan Terhadap Pasal 9 Mengenai Penggunaan Tenaga kerja asing Pada Perpres No 20 Tahun 2018 Dalam Perspektif Hukum Islam

Kontruksi Ketentuan Terhadap Pasal 9 Mengenai Tenaga kerja asing Pada Perpres No 20 Tahun 2018 dalam perspektif hukum Islam,

sebenarnya memperkerjakan tenaga kerja asing di dalam islam dibolehkan karena menurut Jaribah Bin Ahmad Al-Haritsi Pengarang buku fikih ekonomi Islam umar bin Al-Khatab ia mengatakan bahwa Tenaga kerja asing merupakan bagian hubungan ekonomi internasional. Dan allah juga memerintahkan kepada hamba-hambanya untuk mencari rezeki baik di daerahnya maupun ke daerah atau negara lain dan keseluruhan penjuru dunia. Yang terdapat dalam surah Al-Jumu'ah ayat 10. Artinya siapapun boleh mencari kerja dimana saja termasuk menjadi tenaga kerja di Negara lain. Namun, didalam memperkerjakan tenaga kerja asing harus mengandung aspek keadilan, karena dalam hukum Islam, keadilan merupakan tujuan utama diturunkan hukum Allah dimuka bumi ini. Diutusnya para rosul dan diturunkannya kitab-kitab Allah adalah agar manusia mampu melaksanakan dan menegakkan keadilan yang menjadi dasar tegaknya aturan hukum dimuka bumi ini.

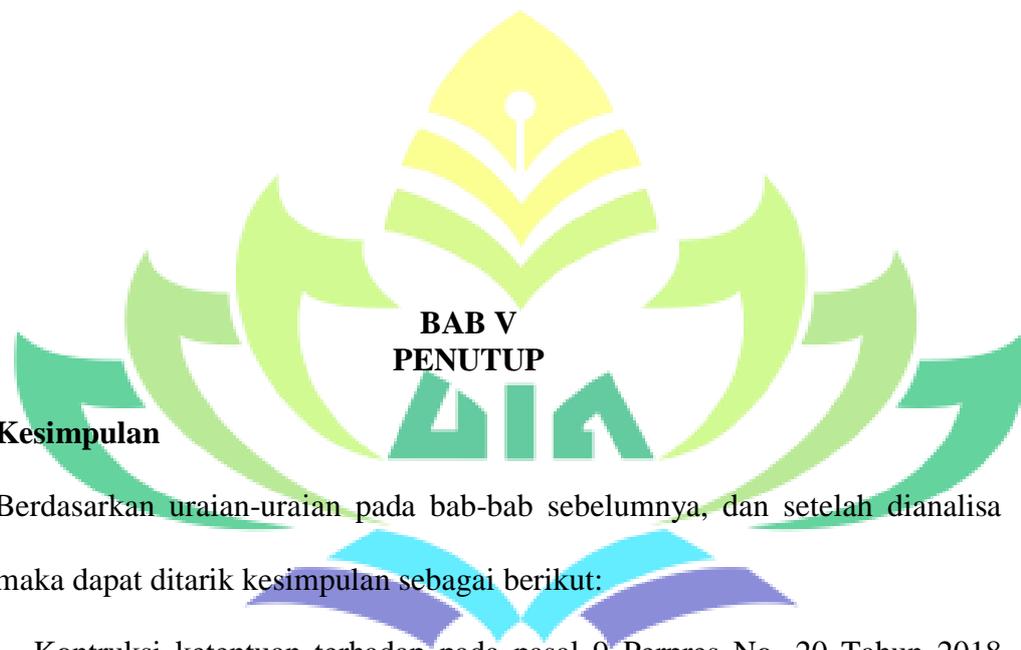
Menurut Sayyid Quthub, keadilan dapat tercapai apabila hukum yang berlaku dimasyarakat dibuat oleh pemerintah, ditaati oleh warga Negara dan ditetapkan berdasarkan musyawarah. Dalam surat an-nisa (4) ayat (58) menyebutkan bahwa keadilan dalam Islam memposisikan sebagai suatu sarana untuk menyempurnakan hukum yang telah ditetapkan. Ini berbeda dengan tujuan hukum menurut kalangan utilitas yang lebih berpandangan tujuan hukum adalah untuk menciptakan keadilan dalam masyarakat ummat.

Lalu yang kedua, dalam islam memperkerjakan tenaga kerja asing harus mengandung teori persaudaraan. Allah SWT, menegaskan adanya jalinan kasih sayang kemanusiaan itu dengan firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa (16) Ayat (1). Persaudaraan yang dibawa oleh Islam ada dua macam atau dua tingkatan, yaitu persaudaraan yang dasarnya adalah sama-sama sebagai manusia dan persaudaraan yang dasarnya sama-sama dalam warna kulit yang berbeda-beda pula tingkat dan derajatnya, namun dia berasal dari satu turunan, yaitu dari satu ayah. Oleh karena itu, Allah memanggil mereka, “hai anak cucu adam”, sebagaimana memanggilnya, “hai semua manusia” diantara seluruh manusia terdapat jalinan kasih sayang dan persaudaraan yang bersifat universal.

Dalam teori persaudaraan, arti persaudaraan adalah ciri hubungan antara sesama manusia, maka persaudaraan itu menghendaki adanya bukti tuntutan-tuntutan. Diantara tuntutannya ialah manusia tidak boleh hidup senang sendiri, tidak memperdulikan saudaranya sesama manusia. Orang yang hidup untuk dirinya sendiri, tidaklah untuk hidup didunia ini.

Dalam teori yang dikemukakan oleh Qardhawi jelas dalam hal ini seiring dengan semangat *tafakul* dalam Islam, yaitu untuk saling bantu-membantu antara satu sama lain.





BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian pada bab-bab sebelumnya, dan setelah dianalisa maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kontruksi ketentuan terhadap pada pasal 9 Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang penggunaan tenaga kerja asing menyatakan “Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing atau RPTKA sebagaimana dimaksud pasal 8 merupakan izin memperkerjakan TKA.” Pasal 8 menegaskan adanya keterkaitan pada pasal 9 yang mengatur tentang perizinan penggunaan tenaga kerja asing. Adapun bunyi pasal 8 ialah “pengesahan RPTKA diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk paling lama 2 (dua) hari sejak permohonan diterima secara lengkap.” seharusnya

pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing atau RPTKA merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin memperkerjakan TKA atau IMTA.

2. Kontruksi ketentuan pasal 9 mengenai tenaga kerja asing pada perpres No. 20 Tahun 2018 menurut hukum Islam memperkerjakan tenaga kerja asing dalam islam dibolehkan,karena tenaga kerja asing merupakan bagian hubungan ekonomi internasional. Namun, di dalam memperkerjakan tenaga kerja asing harus mengandung aspek keadilan.

B. Saran

1. Pemerintah harus lebih menegakkan keadilan khususnya bagi tenaga kerja lokal dan harusnya lebih mengutamakan kepentingan tenaga kerja lokal sendiri.
2. Pemerintah harus meminimalisir dampak negatif, dengan cara lebih memperketat masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia.
3. Dan menurut penulis usulan perubahan pada pasal 9 Perpres No. 20 tahun 2018 tentang penggunaan tenaga kerja asing idealnya berbunyi “pengesahan RPTKA adalah komponen atau persyaratan untuk mendapatkan izin memperkerjakan TKA atau (IMTA).”



DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh Bahreisy, Salim Bahreisy. *Terjemahan Al-Qur'an Al-Hakim*, (Surabaya: CV. Sahabat Ilmu, 2001)
- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian Hukum*. (Bandung: Citra Aditia Bakti. 2004).
- Achmad Sunarto dkk, *Terjemah Shahih Bukhari*, Jilid 7, (Semarang: CV. Assyifa, 1993).
- Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta: Pt.Sofmedia. 2011).
- Al-Hafid Ibnu Hajar, *Terjemah Bulughul Maram (Ibnu Hajar AlAsqalani)*, cet 1, (Jakarta: Pustaka Amani , 1995).
- Anton Bakker, A.Charis Zubai, *(Metode Penelitian Filsafat*. 1992).
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tadjwid Dan Terjemah*, (Diponegor, Jawa Barat, 2010)
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat*. (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 2011)
- Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi R.I, *Situasi Tenaga Kerja Dan Kesempatan Kerja Di Indonesia*.
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih Dan M. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan, Cet. 1*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016).
- H.A. Kumedi Ja'far, *Hukum Perdata Islam Di Indonesia, Aspek Hukum Keluarga Dan Bisnis*. (Lampung : Permatanet Publishing, 2016).
- Haroen, Nasrun. *Fiqh muamalah*, (Jakarta: Gaya media pratama, 2007).
- Helmi Karim, *Fiqh muamalah*, (Jakarta : Rajawali Pers, 1997).
- H.S. Syarif, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dan Peraturan-Peraturannya*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996)
- Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Maram*, Abdul Rosyad Siddiq, “*Terjemahan Lengkap Bulughul Maram*”, (Jakarta: Media Eka Sarana, Cet kedua, 2009).
- Jaribah Bin Ahmad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar Bin Al-Khatab*, Terj. Asmuni Sholihan Zamakhsyari, Cet. I, (Jakarta: Jakarta Khalifah. 2006).
- Kaelan, M.S, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*, (Yogyakarta:Paradigma. 2015)

Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Cet Iv. (Bandung: Maju Mundur, 1990)

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta: Rajawaliipers. 2003)

M. Abdulah Manan, *Teori Dan Praktek Ekonomi Islam*, (Jakarta: Global Press, 2005)

M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Fiqh (Fiqh Mu'amat)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004)

Masyhuri (ED), *Teori Ekonomi Dalam Islam*, (Semarang: Toha Putra, 2012)

M.M. Papayungan, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Ujung Padang: Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas. 2013)

Mohammad Daud Ali, *Hukum Islam Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Islam Di Indonesia*. (Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada. 2012)

Muhammad Ismail Yusanto Dan Muhammad Karabet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*. , (Sinar Grafika, 2013)

Quraisy Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan Kesan Dan Keserasihan Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002).

Rachmad Syafei, *Fiqh Muamalah*, Cet. Ket-4 (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001).

Sutoyo, *Pendidikan Kewarganegaraan Untuk Perguruan Tinggi*, (Bandung: Graha Ilmu. 2012)

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014).

UU Ketenagakerjaa Dan Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 *Tentang Pengupahan*, (Jakarta: Permata Press, 2019).

Undang-Undang No. 13 tentang ketenagakerjaan, Pasal 1

UU Republik Indonesia Tahun 1967 Tentang Penanaman Modal Asing

Veithzal Riva'i, *Islamic Marketing*, (Jakarta:Gramedia Pustaka Utama, 2012)

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*,(Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1997).

