

**PEMBATASAN HAK WARGA NEGARA MEMPEROLEH LAPANGAN KERJA  
MENURUT PERATURAN PRESIDEN NOMOR 20 TAHUN 2018 TENTANG  
PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING DITINJAU DARI  
FIKIH SIYĀSAH DUSTŪRIYAH**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S-1)

Dalam Ilmu Syari'ah Pada Jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah)

Fakultas Syari'ah Dan Hukum UIN Sumatera Utara

**Oleh:**

**MUHAMMAD NAUFAL AKBAR HASIBUAN**

**NIM. 23.15.4.092**



**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020 M/1441 H**

**PEMBATASAN HAK WARGA NEGARA MEMPEROLEH LAPANGAN KERJA  
MENURUT PERATURAN PRESIDEN NOMOR 20 TAHUN 2018 TENTANG  
PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING DITINJAU DARI  
FIKIH SIYASAH DUSTURIYAH**

Oleh:

**MUHAMMAD NAUFAL AKBAR HASIBUAN**  
NIM. 23.15.4.092

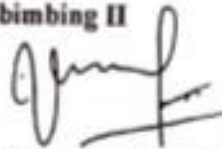
Menyetujui

Pembimbing I



**Dr. Sahmiar Pulungan, M.Ag**  
NIP. 19591915 199703 2 001

Pembimbing II



**Putri Eka Ramadhani Batu Bara, S.H, M.Hum**  
NIP. 19820720 200901 2 007

Mengetahui :

Ketua Jurusan Siyasa



**Fatimah, S.Ag, M.A**

NIP. 19710320 199703 2 003

## PENGESAHAN

Skripsi berjudul: **PEMBATASAN HAK WARGA NEGARA MEMPEROLEH LAPANGAN KERJA MENURUT PERATURAN PRESIDEN NOMOR 20 TAHUN 2018 TENTANG PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DITINJAU DARI FIKIH SIYAHSAH DUSTURIYAH** telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sumatera Utara pada tanggal 4 November 2020

Skripsi telah diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana hukum (SH) dalam Ilmu Syari'ah dan Hukum pada Jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah).

Medan, 4 November 2020  
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN SU Medan

Ketua

Sekretaris

**Fatimah, S.Ag, MA.**  
NIP. 19710320 199703 2 001

**Dr. Zaid Alfauza Marpaung, M.H.**  
NIP. 19880824 201503 1 004

Anggota

**Dr. Sahmiar Pulungan, M.Ag**  
NIP. 19591915 199703 2 001

**Putri Eka Ramadhani Batu Bara, S.H, M.Hum.**  
NIP. 19820720 200901 2 001

**Dr. Zaid Alfauza Marpaung, MH.**  
NIP. 19880824 201503 1 004

**Adlin Budhiawan, S.H, M.Hum.**  
NIP. 19820510 200901 1 014

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum  
UIN SU Medan

**Dr. Zulham, S.HI, M.Hum**  
NIP. 19770321 200901 2 002

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Naufal Akbar Hasibuan

Nim : 23154092

Jur / Fakultas : Siyasa / Syariah dan Hukum

Judul Skripsi : **PEMBATASAN HAK WARGA NEGARA  
MEMPEROLEH LAPANGAN KERJA MENURUT  
PERATURAN PRESIDEN NOMOR 20 TAHUN 2018  
TENTANG PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING  
DITINJAU DARI FIKIH SIYAHSAH DUSTURIYAH**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul di atas adalah asli karya saya kecuali kutipan-kutipan yang di dalam nya disebutkan sumbernya. Saya bersedia menerima konsekuensinya apabila pernyataan ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

Medan, 04 November 2020

Yang menyatakan

**Muhammad Naufal Akbar Hasibuan**  
**NIM.23.15.4.092**

## IKHTISAR

PEMBATASAN HAK WARGA NEGARA MEMPEROLEH LAPANGAN KERJA MENURUT PERATURAN PRESIDEN NOMOR 20 TAHUN 2018 TENTANG PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DITINJAU DARI FIKIH SIYASAH DUSTURIYAH. Penelitian ini membahas tentang persoalan terkait penggunaan tenaga kerja asing melalui peraturan-perundang-undangan haruslah sesuai dengan kaidah sumber hukum Fikih *Siyāṣah* Dusturiyah yakni al-quran dan sunnah Nabi Muhammad SAW serta kebijakan ulil amri dan kebiasaan adat suatu negara yang tidak melanggar aturan syari'. Permasalahan yang timbul sehubungan dengan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia adalah pelanggaran izin tinggal, dan ijin kerja. Adapun rumusan masalah dalam skripsi ini adalah bagaimana pembatasan hak warga negara memperoleh lapangan pekerjaan menurut Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, apa saja hak warga negara yang dibatasi dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, bagaimana tinjauan Fikih *Siyāṣah* *Dustūriyah* mengenai diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Metode dalam penelitian ini adalah dimulai dari pengumpulan data, baik yang primer maupun sekunder. Data-data tersebut akan ditelusuri dalam literatur yang dipandang relevan, sedangkan analisis data yang dipergunakan adalah analisis data deskriptif kualitatif. Hasil yang diperoleh dari hasil penelitian ini bahwa pembatasan hak warga negara memperoleh lapangan pekerjaan menurut Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing adalah TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu sesuai kesepakatan. Jenis pekerjaan yang dapat diduduki oleh TKA adalah hanya untuk tenaga kerja ahli dan bukan sebagai pekerja kasar. Hak warga negara yang dibatasi dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing menimbulkan kekhawatiran khususnya mengenai tenaga kerja lokal karena peraturan baru tersebut cenderung membuka jalan kepada TKA untuk bebas masuk ke Indonesia. Fikih *Siyāṣah* *Dustūriyah* mengenai diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing adalah kontruksi ketentuan Pasal 9 mengenai tenaga kerja asing pada Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing 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 haruslah mengandung aspek keadilan.

**Kata kunci: penggunaan tenaga kerja asing, permasalahan, hak-hak warga negara, jenis-jenis pekerjaan tenaga kerja asing, tenaga kerja asing menurut hukum islam.**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, berkah dan karunia-Nya serta Shalawat dan salam ke arwah Junjungan Nabi Shallallahu alaihi wa sallah selama proses pengerjaan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PEMBATASAN HAK WARGA NEGARA MEMPEROLEH LAPANGAN KERJA MENURUT PERATURAN PRESIDEN NOMOR 20 TAHUN 2018 TENTANG PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DITINJAU DARI FIKIH SIYASAH DUSTURIYAH.”** dengan baik. Tujuan penulisan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dukungan dan doa dari semua pihak baik secara moril maupun materil terutama untuk keluarga penulis yang sangat penulis cintai. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat kepada kedua orangtua tersayang ayahanda dan Ibunda, yang kalian telah menjadi orang tua yang selalu sabar dalam mendidik dan membimbing saya hingga saat ini dan terima kasih pula atas nasehat, bantuan dan motivasinya selama kuliah hingga penyusunan skripsi ini. Selain itu, penulis juga tak lupa mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bersyukur kepada Allah SWT, yang mencurahkan nikmatnya dalam setiap langkah dan hembusan nafas yang diberikan secara gratis.
2. Kedua orang tua terkasih yang memberikan banyak pengorbanan dan berupa materi yang tak terhitung nilainya.
3. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Zulham, M.Hum selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Ibu Fatimah, S.Ag, MA selaku Ketua Prodi Siyasah Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Zaid Alfauza Marpaung, MH selaku Sekretaris Prodi Siyasah Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
7. Ibu Dr. Sahmiar Pulungan, MA selaku pembimbing I skripsi
8. Ibu Putri Eka Ramadhani Batu Bara, SH, M.Hum selaku pembimbing II skripsi
9. Seluruh Staf yang ikut berperan dalam segala hal yang berkaitan dengan akademisi.

Akhirnya Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun sehingga dapat dijadikan acuan dalam penulisan karya-karya ilmiah selanjutnya.

Terima Kasih.

Medan, 04 November 2020

Penulis

**Muhammad Naufal Akbar Hasibuan**  
NIM. 23.15.4.092

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>IKHTISAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Manfaat Penelitian .....	12
E. Kajian Terdahulu.....	13
F. Kerangka Teoretis .....	14
G. Metode Penelitian .....	19
H. Sistematika Pembahasan .....	22
<b>BAB II : TINJAUAN TENTANG TENAGA KERJA ASING.....</b>	<b>24</b>
A. Pengertian ketenagakerjaan.....	24
B. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan.....	26
C. Sejarah Ketenagakerjaan di Indonesia .....	28
D. Jumlah Pekerja Asing di Indonesia .....	34



<b>BAB III</b>	<b>: FIKIH SIYASAH DUSTURIYAH DAN TENAGA KERJA ASING .....</b>	<b>37</b>
A.	Tenaga Kerja Asing .....	37
1.	Kewajiban Pemberi Kerja yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing .....	37
2.	Syarat- Syarat Tenaga Kerja Asing .....	42
3.	Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Asing.....	43
B.	Fikih Siyasah Dusturiyah .....	47
1.	Pengertian Fikih Siyasah Dusturiyah.....	47
2.	Ruang Lingkup Fikih Siyasah Dusturiyah .....	51
3.	Sumber Hukum Fikih Siyasah Dusturiyah.....	53
<b>BAB IV</b>	<b>: ANALISIS FIKIH SIYASAH DUSTURIYAH MENGENAI DITERBITKANNYA PERATURAN PRESIDEN NOMOR 20 TAHUN 2018 TENTANG PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING .....</b>	<b>57</b>
A.	Pembatasan Hak Warga Negara Memperoleh Lapangan Pekerjaan Menurut Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Ditinjau Dari Fikih Siyasah Dusturiyah .....	57
B.	Hak Warga Negara Yang Dibatasi dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing .....	67
C.	Tinjauan Fikih Siyasah Dusturiyah Mengenai Diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing .....	73

<b>BAB V : PENUTUP</b> .....	<b>77</b>
A. Kesimpulan .....	77
B. Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>79</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>84</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. 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 (*free personal movement*) yang akan mengisi lapangan kerja melewati batas wilayah teritorial negaranya. Keadaan yang demikian dapat disebut sebagai liberalisasi pasar kerja.<sup>1</sup>

Bekerja merupakan kewajiban bagi setiap muslim, dengan bekerja seseorang muslim akan dapat mengekspresikan dirinya sebagai manusia, makhluk ciptaan tuhan yang paling sempurna didunia. Setiap pekerjaan yang baik yang dilakukan karena Allah sama halnya dengan melakukan *jihād fisabilillāh*. Jihad memerlukan motivasi, sedangkan motivasi memerlukan pandangan hidup yang jelas dalam memandang sesuatu.<sup>2</sup>

Di era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan antar bangsa-bangsa dipenjuru dunia sudah semakin jelas. Artinya persaingan tersebut pada dasarnya hanya berusaha menciptakan kesejahteraan, kemakmuran dan keadilan sosial dalam kehidupan bernegara hal tersebut diatas juga merupakan salah satu tujuan pembangunan ekonomi yang sedang berlangsung di Indonesia sejak zaman orde baru dan era reformasi sekarang ini. Tenaga kerja sebagai bagian yang integral

---

<sup>1</sup> Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum* (Jakarta: PT.Sofmedia, 2011), h. 349.

<sup>2</sup> Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Islam* (Malang: UIN Press, 2007), h. 57.

dari pembangunan nasional merupakan salah satu modal utama dalam pelaksanaan pembangunan oleh karena itu tenaga kerja harus dibina, baik keahlian maupun keterampilannya selaras dengan tuntutan perkembangan pembangunan dan teknologi agar dapat didayagunakan selektif dan semaksimal mungkin.<sup>3</sup>

Rendahnya mutu tenaga kerja tidak hanya mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja dan penghasilan, tetapi juga menyulitkan usaha-usaha pemantapan sumber daya alam yang melimpah.<sup>4</sup> Dewasa ini, pembangunan ekonomi sudah semakin pesat, beberapa hambatan mengenai aspek pembangunan ekonomi bangsa Indonesia semakin kompleks. Dengan munculnya pekerja-pekerja asing yang mulai tersebar di beberapa wilayah negara Indonesia. Semakin ketatnya persaingan global berdampak pada mobilitas tenaga kerja antar negara.

Keberadaan Tenaga Kerja Asing tidak dapat dihindari dengan memperhatikan kepentingan pasar kerja bebas (globalisasi) dan kepentingan nasional (*national interest*) bahwa dalam pembangunan nasional diperlukan modal/investasi, teknologi, dan tenaga kerja ahli asing, karena pasar kerja dalam negeri belum mampu menyediakan tenaga kerja ahli/skill baik secara kuantitas maupun kualitas.<sup>5</sup>

Dari dulu sampai sekarang masalah ketenagakerjaan pada dasarnya ada dua, yaitu masalah kesempatan kerja dan masalah kualitas tenaga kerja. Laju pertumbuhan penduduk Indonesia yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat, sedangkan kesempatan kerja yang

---

<sup>3</sup> Syarif, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dan Peraturan-Peraturannya* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), h. 27.

<sup>4</sup> *Ibid.*, h. 28.

<sup>5</sup> Sumarprihatiningrum, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia* (Jakarta: Himpunan Pembina Sumber Daya Manusia Indonesia, 2006), h. 8.

tersedia belum dapat memenuhi kebutuhan kerja 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 ini ditambah dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dari perusahaan tempatnya bekerja. Adanya masalah kekurangan kesempatan kerja ini membuat banyak terjadi pengangguran di Indonesia. Secara tidak langsung penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam konteks ini juga akan menambah tinggi tingkat persaingan memperoleh kerja dan menjadikan masalah pengangguran akan menjadi semakin kompleks.

Kekhawatiran juga muncul dari kalangan pekerja/buruh terutama terhadap kualitas sumber daya pekerja yang berdampak pada kesempatan kerja. Bukan hanya itu saja Tenaga Kerja Asing dipermudah untuk bisa bersaing di Indonesia dengan dihapusnya syarat bahasa Indonesia bagi Tenaga Kerja Asing. Sementara rakyat sendiri dibiarkan berjuang melawan kekuatan yang global yang mengancam eksistensi kapitalisme-neoliberalisme yang menyengsarakan.<sup>6</sup>

Peran negara dalam pemerintahan sangatlah penting memiliki otoritas atau wewenang untuk mengatur dan mengayomi hak-hak warga negara demi kepentingan kemaslahatan umat. Walaupun pada dasarnya dalam konteks persaingan ekonomi global sah-sah saja warga negara tertentu merantau dan mencari pekerjaan dengan tujuan prospek cerah dan gaji lebih baik di negara lain.

---

<sup>6</sup>Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*, h. 151.

Bangsa Indonesia yang sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan di segala bidang sebagai salah satu upaya agar segera bangkit dari keterpurukan. Untuk itulah, Indonesia tidak menutup kehadiran pihak asing baik dalam bentuk modal maupun sebagai tenaga profesional yang akan bekerja di Indonesia. Untuk menghindari penggunaan tenaga kerja asing yang berlebihan, maka Pemerintah mengatur pekerjaan-pekerjaan yang dapat dijalankan oleh tenaga kerja asing dengan pembatasan-pembatasannya juga penyediaan kesempatan kerja itu bagi Warga Negara Indonesia sendiri.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 terdapat dalam pasal 1 di bagian ke empat tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Permenaker No. 10 Tahun 2018), terkait izin penggunaan Tenaga Kerja Asing, sekarang hanya dibutuhkan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan, tidak lagi perlu Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) terdapat dalam peraturan menteri tenaga kerja nomor 16 tahun 2015 tentang tenaga kerja asing terdapat dalam pasal 1 pada bagian ke lima. Pengesahan penggunaan Tenaga Kerja Asing melalui RPTKA dan Notifikasi dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 tahun 2018 terdapat dalam pasal 1 pada bagian ke empat dan ke lima belas , bukan lagi RPTKA dan IMTA atau terdapat dalam peraturan menteri tenaga kerja nomor 16 tahun 2015 pada pasal 1 bagian ke empat dan ke lima.<sup>7</sup>

Selain Permenaker ada juga Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Perpres No. 20 Tahun 2018). Perpres

---

<sup>7</sup> Ady Thea DA, "Inilah 10 Aturan Baru Tata Cara Penggunaan TKA yang Perlu Dipahami," <https://www.hukumonline.com> (05 November 2019), h. 1.

ini menegaskan, setiap Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia wajib memiliki Visa Tinggal Terbatas atau Vitas untuk bekerja, yang dimohonkan oleh pemberi kerja Tenaga Kerja Asing atau Tenaga Kerja Asing kepada menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia atau pejabat yang ditunjuk, dengan melampirkan notifikasi dan bukti pembayaran. Permohonan Vitas digunakan sebagai permohonan Izin tinggal sementara. Pemberian ITAS dilaksanakan di tempat pemeriksaan imigrasi, dan ITAS sebagaimana dimaksud merupakan izin tinggal untuk bekerja bagi Tenaga Kerja Asing. Izin tinggal bagi Tenaga Kerja Asing untuk pertama kali diberikan paling lama 2 (dua) tahun, dan dapat diperpanjang hal ini terdapat dalam peraturan presiden nomor 20 tahun 2018 pasal 21 pada bagian ke tiga.

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 merupakan Peraturan Pengganti dari Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 yang mana disebutkan dalam pasal 9 pada bagian pertama Imita diberikan untuk jangka waktu paling lama (satu) tahun dan dapat diperpanjang. Sebenarnya tidak banyak yang berubah hanya beberapa proses administratif tentang Tenaga Kerja Asing dipercepat dan dipermudah sehingga timbul anggapan seolah-olah terkesan adanya keberpihakan dari pemerintah terhadap Tenaga Kerja Asing. Apabila dicermati pasal demi pasal dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tidak ada kelonggaran persyaratan bagi Tenaga Kerja Asing yang akan bekerja di Indonesia. Semua persyaratan dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tetap ada dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018.

Penerbitan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 mengundang kontroversi di masyarakat. Banyak pasal dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 seperti terdapat di dalam pasal 10 yang bertentangan dengan prinsip keberpihakan kepada rakyat yang mana pasal tersebut justru tidak mensyaratkan RPTKA untuk posisi seperti komisaris dan direksi, serta pekerja yang dibutuhkan pemerintah.

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tersebut cenderung mempermudah masuknya TKA ke Indonesia, padahal banyak tenaga kerja lokal yang masih membutuhkan lapangan pekerjaan. Pemerintah membutuhkan TKA untuk menarik investasi dan tenaga ahli ke Indonesia, namun Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 akan menimbulkan dampak negatif yang lebih besar, mengingat keterbatasan kemampuan pemerintah dalam melakukan pengawasan.

Hal yang tidak dapat dihindarkan fenomena serbuan Tenaga Kerja Asing terutama yang berasal dari Tiongkok yang melakukan pekerjaan kasar (*unskill worker*). Masuknya Tenaga Kerja Asing tersebut sebenarnya sudah terjadi sebelum dikeluarkannya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018. Masuknya Tenaga Kerja Asing dari Tiongkok adalah efek dari kerjasama yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia dengan para investor asing, sebagaimana yang telah diungkapkan oleh lembaga ilmu pengetahuan Indonesia (LIPI) komposisi tenaga kerja asing terbanyak berasal dari Tiongkok (China) yakni sebesar 21.300 .

Peneliti Migrasi Tenaga Kerja Internasional LIPI Rudolf Yuniarto mengatakan mengirimkan tenaga kerja keluar negeri memang merupakan kebijakan pemerintah China untuk mengatasi membengkaknya jumlah pekerja di China, “sekarang dalam puncaknya 200 sampai 300 juta (pekerja di china).



Tiongkok itu boleh dikatakan sebagai Negara over populasi. Sehingga semua kebijakan investasi negaranya harus mendukung penyediaan lapangan pekerjaan bagi masyarakatnya.<sup>8</sup> jadi Kebijakan kerjasama tersebut dikenal dengan istilah “kontrak terima gaji” dimana kontrak pengerjaan, biaya dan pekerja-pekerjanya berasal dari negara investor china dan pihak Indonesia tinggal menerima hasil jadinya. Kebijakan inilah yang menjadi salah satu penyebab Tenaga Kerja Asing yang berasal dari Tiongkok yang diperkejakan sampai urusan level bawah.

Seluruh tingkatan lapangan kerja di Indonesia akan diserbu Tenaga Kerja Asing, termasuk pekerjaan menengah ke bawah, tanpa ada aturan yang memberi proteksi terhadap kesempatan kerja, alih ilmu dan teknologi bagi rakyat Indonesia. Kaitannya dengan penggunaan Tenaga Kerja Asing ini, penulis merasa tertarik untuk mengkaji secara terperinci tentang perubahan ketentuan penggunaan Tenaga Kerja Asing ditinjau Fikih *Siyāsah Dustūriyah*.

Fikih *Siyāsah Dustūriyah* adalah hubungan antara pemimpin dan rakyatnya serta lembaga-lembaga yang ada di dalam elemen masyarakat. Oleh karena itu objek kajian Fikih *Siyāsah Dustūriyah* meliputi peraturan perundang-undangan yang bersumber dari al-quran, hadist nabi, kebijakan pemimpin, ijtihad ulama, dan adat kebiasaan suatu negara baik tertulis ataupun tidak tertulis yang dituntut oleh hal ihwal kenegaraan dengan prinsip-prinsip agama yang merupakan perwujudan realisasi kemaslahatan rakyat demi memenuhi kebutuhannya.<sup>9</sup>

Pengertian dari Fikih *Siyāsah Dustūriyah* sendiri ialah mengatur,

---

<sup>8</sup> [Lipi.go.id/id/lipimedia/terbongkar-alasan-indonesia-dibanjiri-tenaga-kerja-asing-terutama-asal-china/20546](http://lipi.go.id/id/lipimedia/terbongkar-alasan-indonesia-dibanjiri-tenaga-kerja-asing-terutama-asal-china/20546) (01 Agustus 2020), h.1.

<sup>9</sup>A. Djazuli, *Fikih Siyāsah Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syariah* (Jakarta: Prenada Media Group, 2007), h.73.

mengendalikan, mengurus, atau membuat keputusan yakni, mengatur kemaslahatan umat manusia sesuai dengan syara' dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga dengan memahami Fikih *Siyāṣah Dustūriyah* diharapkan mampu membawa kemaslahatan umat dengan menunjukkannya kepada jalan yang menyelamatkan, baik di dunia maupun akhirat.<sup>10</sup>

Siyasah dustūriyah adalah bagian fikih *siyāṣah* yang membahas masalah perundang-undangan negara. Dalam bagian ini dibahas antara lain konsep-konsep konstitusi (undang-undang dasar negara dan sejarah lahirnya perundang-undangan dalam suatu negara), lembaga demokrasi dan syura yang merupakan pilar penting dalam perundang-undangan tersebut. Disamping itu, kajian ini juga membahas konsep Negara hukum dalam *siyāṣah* dan hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga negara serta hak-hak warga negara yang wajib dilindungi.<sup>11</sup>

Dalam fikih *siyāṣah*, konstitusi disebut juga dengan dusturi. Kata ini bersasal dari bahasa Persia. Semula artinya adalah “seseorang yang memiliki otoritas, baik dalam bidang politik maupun agama. Setelah mengalami penyerapan ke dalam bahasa Arab, kata dustur berkembang pengertiannya menjadi asas, dasar, atau pembinaan. Menurut istilah, dustur berarti kumpulan kaidah yang mengatur dasar dan hubungan kerja antar sesama anggota masyarakat dalam sebuah negara, baik yang tidak tertulis (konvensi) maupun tertulis (konstitusi). Kata dustur juga sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia, yang salah satu artinya adalah undang-undang dasar suatu negara.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> *Ibid.*, h. 257.

<sup>11</sup> Muhammad Iqbal, *fikih Siyāṣah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), h. 177.

<sup>12</sup> *Ibid.*, h. 177-178.

Persoalan terkait penggunaan tenaga kerja asing melalui peraturan perundang-undangan haruslah sesuai dengan kaidah sumber hukum Fikih *Siyāṣah* Dusturiyah yakni al-quran dan sunnah Nabi Muhammad SAW serta kebijakan ulil amri dan kebiasaan adat suatu negara yang tidak melanggar aturan syari‘at. Al-quran sudah berpesan dalam surah An-Nisa ayat 58 yang berbunyi :

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 ل (سورة النساء: ٥٨)

*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”. (QS. An-Nisa (4) : 58)*<sup>13</sup>

Permasalahan yang timbul sehubungan dengan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia adalah pelanggaran izin tinggal, dan ijin kerja. Dalam paspor para tenaga kerja asing ini tertulis bahwa izin yang diberikan pemerintah Indonesia oleh pihak Imigrasi adalah untuk bekerja sebagai tenaga kerja asing di Indonesia dengan jabatan dan waktu tertentu bahkan hanya sebagi turis. Tidak jarang para perusahaan pengguna sering kali menyembunyikan tenaga kerja asing ilegal. Keberadaan Tenaga Kerja Asing ilegal jelas merugikan pemerintahan karena mereka tidak membayar biaya kompensasi Tenaga Kerja Asing yang

---

<sup>13</sup> Kementerian Agama, *Al-Quran dan Terjemahnya* (Jakarta : CV. Pustaka Jaya Ilmu, 2012), h. 69.

ditetapkan perorang/perbulan dan juga merugikan masyarakat sebagai tenaga kerja.<sup>14</sup>

Permasalahan tenaga kerja memang kompleks seringkali terjadi di negara-negara, terkhusus seperti yang sudah dibahas di atas. Banyak sekali tenaga kerja yang berada di dalam negara Indonesia yang belum mendapatkan haknya sebagai warga negara asli di negaranya, seharusnya negara lebih mengutamakan hak-hak rakyatnya ketimbang mendahulukan kepentingan lobi-lobi antar Negara. yang mana dengan lobi-lobi antar negara, maka otomatis ketika negara yang ingin memasukan investasinya ke negara tersebut meminta warga negaranya agar digunakan atau dipekerjakan di negara yang dimasukan investasi. Dengan adanya lobi-lobi tersebut maka hak warga negara akan terambil sebagai orang yang seharusnya mendapatkan lapangan pekerjaan, maka dari itu seharusnya pemerintah Indonesia lebih mengkaji ulang pemberian izin terhadap tenaga kerja asing yang seharusnya izin bagi tenaga kerja asing harus melalui prosedur RPTKA dan IMTA, bukan dengan melalui RPTKA yang disahkan dan notifikasi. Atau izin tinggal bagi tenaga kerja asing yang awalnya satu tahun dapat diperpanjang menjadi dua tahun dapat diperpanjang ini semua akan memberi peluang bagi tenaga kerja asing untuk tinggal lebih lama di Indonesia.

Sudah seharusnya pemerintah Indonesia dalam hal ini untuk serius menanggapi keluhan-keluhan rakyatnya yang masih banyak membutuhkan lapangan pekerjaan, karena Indonesia sendiri sudah lama merdeka. Maka dari itu Indonesia harus melakukan perubahan yang sangat dominan di dalam mengatur

---

<sup>14</sup> Hesty Hastuti, *Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia* (Jakarta : Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, 2005), h. 11.

mengenai izin masuk tenaga kerja asing, sehingga kalau dilihat dari keislamannya yang diambil dari *Siyāṣah Dustūriyah* yang mana mengatur, mengendalikan, mengurus atau membuat keputusan yang sesuai dengan syara' dan undang-undang yang berlaku, maka sebuah negara atau pemerintahan di dalam hubungan pemimpin dengan rakyatnya sudah seharusnya pemimpin di negara tersebut melindungi atau membawa rakyatnya pada jalan keselamatan, baik keselamatan jasmaninya maupun rohaninya agar seorang pemimpin tidak disebut sebagai pemimpin dzolim hanya karena hak-hak rakyatnya belum terpenuhi. seperti yang sudah disebut di dalam Al-Qur'an Surah An-Nisa ayat 58.

Maka dari itu berdasarkan uraian tersebut, penulis ingin mengkaji dan meneliti lebih lanjut dengan mengangkat judul:

**“Pembatasan Hak Warga Negara Memperoleh Lapangan Pekerjaan Menurut Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Ditinjau Dari Fikih *Siyāṣah Dustūriyah*”.**

## **B. Perumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pembatasan hak warga negara memperoleh lapangan pekerjaan menurut Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing?
2. Apa saja hak warga negara yang dibatasi dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing ?

3. Bagaimana tinjauan Fikih *Siyāṣah Dustūriyah* mengenai diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pembatasan hak warga negara memperoleh lapangan pekerjaan menurut Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
2. Untuk mengetahui hak warga negara yang dibatasi dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
3. Untuk mengetahui tinjauan Fikih *Siyāṣah Dustūriyah* mengenai diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

### **D. Manfaat Penelitian**

Diharapkan akan memberi manfaat dan kontribusi terhadap tataran teoritis dan praktis adapun kegunaannya :

1. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan dalam memahami pembatasan hak warga negara dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

2. Secara praktis memberikan penjelasan tentang pembatasan hak warga negara dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Ditinjau Dari Fikih *Siyāṣah Dustūriyah*.

#### **E. Kajian Terdahulu**

Adapun penelitian yang sedikit berhubungan dalam karya tulis ini dan menyinggung beberapa hal yang terkait adalah :

1. Skripsi yang ditulis oleh Muslimah yang berjudul “Implementasi Pembatasan Hubungan Kerja Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 286 K/Pdt.Sus-PHI/2013), Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018. Dalam penelitian ini, digunakan metodologi penelitian hukum normatif dengan jalan studi kepustakaan dan studi kasus putusan pengadilan. Hasil temuan dari penelitian ini yaitu menjelaskan tentang pembatasan Tenaga Kerja Asing dilakukan melalui tiga cara yaitu melalui perizinan, dimana pemberi kerja yang ingin memperkerjakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk, penggunaan TKA hanya sebatas pada jabatan tertentu, yaitu melalui penentuan syarat standar kompetensi yang hanya jabatan yang memiliki syarat keahlian dan keterampilan yang diizinkan diduduki oleh TKA, penggunaan TKA hanya pada hubungan kerja waktu tertentu.
2. Tesis yang ditulis oleh Marzuki Diono, S.H.I dengan judul “ Tinjauan Maqasid Syariah Terhadap Penghapusan Peraturan Kewajiban Penggunaan Bahasa Indonesia Bagi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia”, Fakultas Syariah universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun, 2018. Skripsi ini

membahas tentang tinjauan hukum Islam terhadap rekrutmen tenaga kerja wanita.

Dengan demikian, penelitian ini jelas berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, dikarenakan tempat dan waktu yang berbeda sehingga akan menghasilkan penelitian yang berbeda.

#### **F. Kerangka Teoretis**

Teori yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teori kepastian hukum. Menurut Sudikno Mertokusumo kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Walaupun kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum bersifat umum, mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan, sedangkan keadilan bersifat subyektif, individualistis, dan tidak menyamaratakan.<sup>15</sup>

Kepastian hukum secara normatif yaitu ketika suatu peraturan yang dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multitafsir) dan logis dalam artian menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak menimbulkan benturan atau menimbulkan konflik norma. Konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian aturan dapat berbentuk kontestasi norma, reduksi norma, atau distorsi norma.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Liberty, 2007), h. 160.

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm. 13.



Undang-Undang merupakan landasan keabsahan campur tangan negara dalam kehidupan pribadi, diluar kewenangan yang diberikan oleh Undang-Undang dianggap sebagai suatu pelanggaran dalam kehidupan pribadi. Selanjutnya tujuan utama dalam asas legalitas adalah menciptakan kepastian hukum agar pemerintah tidak bertindak sewenang-wenang. Asas kepastian hukum merupakan asas yang mengutamakan landasan Peraturan Perundang-Undangan, kepatutan, keadilan, dalam setiap kebijakan penyelenggara negara. Sedangkan asas legalitas merupakan asas yang selalu dijunjung tinggi oleh setiap negara yang menyatakan dirinya sebagai negara hukum.<sup>17</sup>

Beberapa peraturan perundang-undangan telah ditetapkan yang mengatur aspek-aspek dasar dan bentuk peraturan yang mengatur tujuan penggunaan tenaga kerja asing secara selektif dengan tetap memprioritaskan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Peraturan yang dimaksud adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Kerja diartikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu. Dalam pemaknaan lain, kerja adalah penggunaan kekuatan fisik atau mental untuk melakukan sesuatu. Ada juga yang mengartikan kerja sebagai usaha badan atau usaha akal yang digunakan untuk menghasilkan sesuatu. Dalam konteks ekonomi, kerja identik dengan produksi. Dengan kata lain, kerja adalah pengarahan tenaga yang dilakukan untuk menyelenggarakan proses produksi.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Indroharto, *Usaha Memahami Undang-Undang Tentang Peradilan Tata Usaha Negara* (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2014), h. 83.

<sup>18</sup> Azhari Akmal Tarigan, *Teologi Ekonomi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 162.

Salah satu persoalan krusial ekonomi Indonesia adalah perburuhan, ada banyak masalah yang melingkupinya. Mulai masalah sistem pengupahan-penggajian, kebebasan berkumpul berserikat, fasilitas dan jaminan sosial, kepastian akan kesinambungan pekerjaan sampai pada masalah penyelesaian konflik industrial.<sup>19</sup>

Pertumbuhan penduduk yang tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang, merupakan faktor yang amat mempengaruhi tentang masalah ketenagakerjaan di tanah air yang artinya kebutuhan-kebutuhan kerja bagi tenaga yang telah mencapai usia kerja demikian besar keadaannya di daerah-daerah yang sangat padat penduduknya malah dapat dikatakan kekurangan tenaga kerja yang berusia muda, yang cakap dan terampil. Ditambah lagi dengan munculnya dan juga kesempatan kerja bagi tenaga kerja asing yang seharusnya pemberi tenaga asing atau pengguna tenaga kerja asing wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia disemua bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia.

Setiap pemberi kerja yang memperkerjakan tenaga kerja asing, kecuali pemberi kerja orang perseorangan dilarang memperkerjakan tenaga kerja asing, wajib memiliki izin tertulis dari menaker atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 42 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu yang akan diputuskan dengan keputusan menaker. Hanya dapat bekerja dalam hubungan kerja, berarti bahwa tenaga kerja asing tidak dapat bekerja sebagai tenaga ahli diluar hubungan kerja, misalnya sebagai penasihat hukum atau pengacara, akuntan, dan sebagainya.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> *Ibid.*, h. 191.

<sup>20</sup> Haerdijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h. 47.

Pasal 46 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan atau jabatan-jabatan tertentu yang diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja. Daftar bidang dan jenis pekerjaan dibawah jabatan direksi yang tertutup dan yang terbuka bagi Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang (TKWNP) untuk batas waktu tertentu, diatur lebih lanjut oleh menaker dengan memperhatikan pendapat menteri terkait.<sup>21</sup>

Kedudukan hukum ketenagakerjaan didalam tata hukum Indonesia terletak di bidang hukum administrasi/tata negara, hukum perdata, dan hukum pidana. Kedudukan tersebut membawa konsekuensi yuridis bahwa ketentuan peraturan-peraturan hukum ketenagakerjaan haruslah mendasar pada teori hukum yang menelaah bidang tersebut. Sayangnya hal ini masih jauh terlaksana apabila kita melakukan pengkajian.<sup>22</sup>

Kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam negeri atau di luar negeri adalah hak dari setiap tenaga kerja (Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Pelaksanaan penempatan tenaga

---

<sup>21</sup> *Ibid.*, h. 48.

<sup>22</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), h. 13.

kerja dilakukan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja, penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan program nasional dan daerah.<sup>23</sup>

Melihat etos kerja umat Islam itu dapat dijawab dengan melakukan pendekatan yaitu:

1. Pendekatan sejarah.
2. Pendekatan normatif.
3. Pendekatan empirik.

Melalui pendekatan normatif, jelas bahwa Al-quran dan hadist nabi sangat mendorong umat untuk bekerja, memenuhi kebutuhan hidupnya. Dari sisi normatif, kerja menjadi kewajiban bagi setiap umat Islam. Selanjutnya, jika pendekatan empirik yang dipakai, tentu saja diperlukan satu penelitian yang serius. Dalam konteks kajian ini pendekatan sejarah setidaknya membuat kita dapat bercermin dan merefleksikan kondisi kekinian umat Islam. Kendati demikian, penjelasan sejarah tidak lantas membuat yakin bahwa kondisi masa lalu akan berulang kembali.<sup>24</sup>

Surat QS. Fathir melalui firman Allah SWT sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ أذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ هَلْ مِنْ خَلْقٍ غَيْرِ اللَّهِ يَرْزُقُكُمْ مِّنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ فَأَنَّى تُؤْفَكُونَ (سورة فاطر : ٣)

*Artinya : wahai manusia! ingatlah akan nikmat Allah kepadamu. Adakah pencipta selain Allah yang dapat memberikan rezeki kepada kamu dari*

<sup>23</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 21.

<sup>24</sup> Azhari Akmal Tarigan, *Teologi Ekonomi*, h. 168.

*langit dan bumi? Tidak ada Tuhan selain Dia; maka mengapakah kamu berpaling (dari ketauhidan)?. (QS. Fathir (35): 3).*<sup>25</sup>

Ayat ini menegaskan bahwa Allah adalah pencipta, penguasa, dan pemberi nikmat. Rezeki yang dibagikan dalam memperolehnya, setidaknya ada tiga langkah yang harus dilakukan.

1. *Al- masy-yu* (berjalan),
2. *Al-intisyar* (bertebaran atau menjelajah bumi),
3. *Al-ibtigha* (mencari).

Rezeki yang telah dibagikan adalah rezeki yang telah dipersiapkan Allah Swt untuk hambanya. Dalam bahasa lain, bisa juga disebut sebagai rezeki yang potensial namun belum aktual, belum dimiliki oleh manusia untuk memperolehnya, manusia harus bekerja keras dan harus mencari rezeki sekuat tenaga yang dimilikinya. Dengan upaya-upaya itulah akan memperoleh rezeki dari Allah Swt.<sup>26</sup>

Etos kerja Islam itu dibentuk oleh tiga kata kunci, niat, ihsan dan itqan. Lewat niat, umat Islam menyadari bahwa kerja yang dilakukannya bukanlah sebatas aktivitas duniawi tetapi memiliki nilai transcendental kepada Allah Swt. Oleh sebab itu, niat kerja yang dikukuhkan kedalam jiwa haruslah semata-mata karena dan mencari ridha Allah Swt.

## **G. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan usaha penyelidikan yang sistematis dan terorganisir. Arti sistematis dan terorganisir menunjukkan bahwa untuk mencapai

---

<sup>25</sup> Kementerian Agama, *Al-Quran dan Terjemahnya*, h. 347.

<sup>26</sup> Azhari Akmal Tarigan, *Teologi Ekonomi*, h. 174..

tujuan, maka penelitian dilakukan dengan cara-cara (prosedur) tertentu yang telah diatur dalam suatu metode yang baku. Metode penelitian berisikan pengetahuan yang mengkaji ketentuan metode-metode dipergunakan dalam langkah-langkah suatu proses penelitian.<sup>27</sup>

Dengan demikian agar karya ilmiah ini mendapat respon yang positif sehingga menghasilkan hasil yang bisa menambah pengetahuan kepada pembaca pada umumnya dan menambah ilmu pengetahuan kepada penulis khususnya sehingga diperlukan metode apa yang sesuai dengan penelitian ini.

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan paradigma deskriptif-kualitatif. Bogdan dan Taylor mendefinisikan “metodologi kualitatif” sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut mereka, pendekatan ini, diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh).<sup>28</sup>

Deskriptif kualitatif adalah penelitian yang data-datanya berupa kata-kata (bukan angka-angka, yang berasal dari wawancara, catatan laporan, dokumen dan lain-lain) atau penelitian yang didalamnya mengutamakan untuk pendeskripsian secara analisis sesuatu peristiwa atau proses sebagaimana adanya dalam lingkungan yang alami untuk memperoleh makna yang mendalam dari hakikat proses tersebut.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Rosady Ruslan, *Metode Penelitian: Public Relations dan Komunikasi* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), h. 7.

<sup>28</sup> Lexy Moeloeng, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 5.

<sup>29</sup> Nana Sudjana, *Metode Statistik* (Bandung : Tarsito, 2009), h. 203.

Penelitian kualitatif ini intinya dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang topik penelitian<sup>30</sup> yaitu penelitian yang membahas tentang aspek hukum dengan melakukan penelusuran bahan kepustakaan (*library research*) dan dalam kajian ini data yang diteliti adalah data yang berhubungan dengan topik yang dikaji, yaitu masalah penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia.

## **2. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang di gunakan adalah penelitian normatif, penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan ketentuan hukum normatif (kodifikasi, undang-undang, atau kontrak) secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.

Penelitian hukum normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan buku utama, menelaah yang bersifat teoretis yang menyangkut asas-asas hukum, konsepsi hukum, pandangan dan doktrin-doktrin hukum, peraturan dan sistem hukum dengan menggunakan data sekunder, diantaranya adalah asas, kaidah, norma dan aturan hukum yang terdapat dalam peraturan perundang undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

## **3. Teknik Pengumpulan Data**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data skunder, yaitu :

### **a. Data primer :**

Merupakan data yang menjadi sumber pokok dalam penelitian ini atau dengan kata lain data yang mempunyai kaitan langsung dengan masalah yang di teliti

---

<sup>30</sup> Abuddin Nata, *Metodologi Studi Islam* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 183.

yaitu penelitian ini menjelaskan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

b. Data skunder

Data yang di peroleh dengan jalan mengadakan studi kepustakaan atas dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah yang di ajukan. Dokumen yang di maksud adalah Al-Qur'an dan Hadis.

c. Data Tersier

Merupakan data yang memberikan penjelasan terhadap data primer dan data sekunder, dalam hal ini adalah kamus Ensiklopedia, dan internet.

#### **4. Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif. Penulis mengkualifikasikan data data yang bersifat umum, dan kemudian diambil kesimpulan yang bersifat khusus. Kemudian data yang diperoleh disusun dan dideskripsikan.<sup>31</sup>

#### **H. Sistematika Pembahasan**

Sistematika penulisan yang menggambarkan isi dari penelitian ini dibagi menjadi lima bab, yaitu:

Bab I : merupakan pendahuluan yang terdiri dari sub bab yaitu: Latar Belakang Masalah, Pembatasan Masalah Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Metodologi Penelitian Dan Sistematika Pembahasan.

---

<sup>31</sup> Soerjono Soekanto, *Bahan Penelitian Hukum* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 110.



BAB II : Tinjauan Tentang Tenaga Kerja Asing yang meliputi : Pengertian Ketenagakerjaan, Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan, Sejarah Ketenagakerjaan di Indonesia, Jumlah Pekerja Asing di Indonesia.

BAB III : Fikih *Siyāsah Dustūriyah* Dan Tenaga Kerja Asing yang meliputi : Tenaga Kerja Asing, Kewajiban Pemberi Kerja yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, Syarat-Syarat Tenaga Kerja Asing, Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Asing, Fikih *Siyāsah Dustūriyah*, Pengertian Fikih *Siyāsah Dustūriyah*, Ruang Lingkup Fikih *Siyāsah Dustūriyah*, Sumber Hukum Fikih *Siyāsah Dustūriyah*.

BAB IV : Analisis Fikih *Siyāsah Dustūriyah* Mengenai Diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing terdiri dari : Pembatasan Hak Warga Negara Memperoleh Lapangan Pekerjaan Menurut Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Ditinjau Dari Fikih *Siyāsah Dustūriyah*, Hak Warga Negara yang Dibatasi dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Tinjauan Fikih *Siyāsah Dustūriyah* Mengenai Diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

BAB V : penutup yang meliputi kesimpulan dan saran-saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN TENTANG TENAGA KERJA ASING**

#### **A. Pengertian Ketenagakerjaan**

Pada awalnya hukum ketenagakerjaan disebut hukum perburuhan, dan sekarang pun keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun dunia akademik, dimana hukum perburuhan berasal dari kata “*arbeidsrecht*”. Kata *arbeidsrecht* itu sendiri, banyak batasan pengertiannya.<sup>32</sup>

Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>33</sup>

Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yang diundangkan pada lembaran negara tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu, pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik

---

<sup>32</sup>Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan* (Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011), h. 1.

<sup>33</sup>Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia* (Bandung: Mandar Maju, 2009), h. 43.

materil maupun spiritual (Penjelasan Umum atas UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).<sup>34</sup>

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa kerja, antara lain; menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain.

Abdul Kharim merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki, yaitu:<sup>35</sup>

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis;
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan;
3. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa;
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi: masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.

Pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pengusaha dan pekerja/ buruh saja tetapi juga pihak-pihak lain yang terkait. Luasnya para pihak ini karena masing-masing pihak yang terkait dalam hubungan

---

<sup>34</sup>Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 9.

<sup>35</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), h. 78.

industrial saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang dan/jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah pekerja/buruh, pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, dan pemerintah/penguasa.<sup>36</sup>

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja, selama sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan Industrial.<sup>37</sup>

## **B. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan**

Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut teori *Gebiedsleer* dari JHA logeman lingkup berlakunya

---

<sup>36</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), h. 11.

<sup>37</sup> HR Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Restu Agung, 2013), h. 71.

hukum adalah suatu keadaan/bidang dimana kaedah itu berlaku. Ada 4 lingkup berlaku hukum:<sup>38</sup>

1. Lingkup berlaku pribadi: berkaitan dengan pengaturan siapa atau apa, yaitu:
  - a. Buruh- pribadi kodrati;
  - b. Pengusaha- pribadi hukum;
  - c. Pemerintah-jabatan
2. Lingkup waktu menurut waktu: menunjukkan kapan suatu peristiwa tertentu diatur oleh kaedah hukum, yaitu:
  - a. Sebelum hubungan kerja;
  - b. Saat hubungan kerja;
  - c. Sesudah hubungan kerja;
3. Lingkup berlaku wilayah: lingkup berlaku menurut wilayah adalah wilayah terjadinya suatu peristiwa hukum yang dibatasi oleh kaedah hukum, yaitu:
  - a. Regional: Non sektoral regional dan sektoral regional;
  - b. Nasional: Non sektoral nasional dan sektoral nasional;
4. Lingkup berlaku menurut hal: lingkup berlaku menurut hal ihwal adalah berkaitan dengan hal-hal apa saja yang menjadi objek pengaturan dari suatu kaedah yang antara lain meliputi:
  - a. Pengarahan dan pendayagunaan tenaga kerja;
  - b. Hubungan kerja;
  - c. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3);

---

<sup>38</sup> Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 25.

- d. Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja).
- e. PHK dan PPHI (pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial).

## **C. Sejarah Ketenagakerjaan di Indonesia**

### **1. Zaman Sebelum Kemerdekaan**

Riwayat perburuhan sama artinya dengan membicarakan sejarah hubungan perburuhan di Indonesia sejak zaman penjajahan sampai dengan masa sekarang ini. Dalam berbagai literatur yang paling banyak dibicarakan adalah riwayat hukum perburuhan pada zaman penjajahan Belanda, sedangkan pada zaman penjajahan Jepang sangat sedikit dijumpai, hal ini disebabkan karena pemerintah Jepang di Indonesia pada masa itu hanya bertujuan untuk mencari tentara untuk melawan sekutu, disamping adanya tujuan politis lainnya sehingga mengenai masalah perburuhan tidak diperhatikan sama sekali.<sup>39</sup>

Sepanjang sejarah pemerintahan yang berdaulat di Indonesia, sektor ketenagakerjaan telah diatur dalam peraturan perundang-undangan tertulis sejak awal kemerdekaan. Ada empat Undang-undang ketenagakerjaan yang pernah ditetapkan dinegara ini, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang kerja;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Tenaga Kerja,
3. Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan;
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>39</sup> Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, h. 29.

Secara garis besar, sepanjang sejarah keberadaannya di Indonesia kita bisa membedakan hukum ketenagakerjaan dalam 2 periode besar, yaitu masa sebelum kemerdekaan dan sesudahnya, sebelum kemerdekaan kondisi perburuhan di Indonesia dapat dikatakan sangat suram dan kelam akibat praktik perbudakan, perhambaan, rodi, dan *sanctie poenale*. Perbudakan saat itu terjadi ketika para raja (penguasa) dan para pengusaha (tuan tanah) membutuhkan orang untuk bekerja dan melayani mereka.

Penduduk saat itu mayoritas masih berada dalam kemiskinan dan kebodohan. Dengan kata lain kualitas penduduk saat itu masih sangat rendah. Dalam kondisi yang sangat bertolak belakang namun saling membutuhkan meskipun sangat tidak seimbang ini (masyarakat saat itu masih berada dalam bentuk kerajaan-kerajaan kecil yang berdaulat di wilayahnya masing-masing), terjadilah sistem perbudakan dan perhambaan.

Perhambaan merupakan pelunakan perbudakan (*pandelingschap*) dengan menetapkan sejumlah uang sebagai uang (pinjaman) dari si hamba (bekas budak) kepada si bekas pemilik (disebut juga pemegang gadai karena diibaratkan adanya peristiwa pinjam meminjam uang dengan jaminan pembayarannya adalah diri si peminjam/berhutang).

Sesungguhnya baik perbudakan maupun perhambaan telah dilarang sejak tahun 1616 dengan *Regelingreglement* 1818 dan Stb 1822 No. 10. Begitu pula dengan kerja rodi yang pernah terjadi di wilayah Indonesia ketika masih dijajah oleh Belanda. Banyak rakyat Indonesia yang menjadi korban selama rodi (kerja

paksa) dilakukan dalam membangun infrastruktur di Pulau Jawa.<sup>40</sup> Menurut Soepomo dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu perburuhan jaman perbudakan, pekerjaan rodi, dan poenale sanki.<sup>41</sup>

- a. Zaman perbudakan yaitu zaman seseorang memiliki budak. Secara filosofis budak merupakan manusia yang kemerdekaannya terbatas, dan secara yuridis budak tidak lain daripada barang milik orang lain yang dapat dikuasai secara mutlak dan tidak terbatas, baik didalam kehidupan sosiologis maupun ekonomis bahkan sampai hidup matinya. Keadaan budak di Indonesia masih lebih baik jika dibandingkan dengan negara lain, berkat aturan tata susila yang kental dalam masyarakat Indonesia. Perbudakan di Indonesia secara resmi dilarang pada tahun 1922.
- b. Pekerjaan rodi. Awalnya merupakan kebiasaan masyarakat dalam melakukan pekerjaan secara bersama-sama, kerja bakti /gotong royong, yang dimanfaatkan oleh pemerintah kolonial belanda untuk melakukan pekerjaan demi kepentingannya. Sebagai contoh kerja rodi terjadi pada zaman Hendrik Willem Daendels (1807/1811), yaitu kerja paksa membuat jalan raya anyer s/d Banyuwangi.<sup>42</sup>
- c. Poenale sanki. Poenale sanki memberikan kekuasaan bagi majikan untuk berlaku tidak baik terhadap buruh serta menciptakan keadaan perburuhan yang buruk. Sebagai contoh pada tahun 1903 terjadi pemerasan tenaga buruh. Penganiayaan dan penyalahgunaan pengadilan. Pengenaan hukuman kepada buruh yang tidak melaksanakan pekerjaan, meninggalkan atau menolak

---

<sup>40</sup> Azis Suganda, *Bunga Rampai Perkembangan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan di Indonesia* ( Jakarta: PT. Gading Inti Prima anggota IKAPI, 2011), h. 65

<sup>41</sup> Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*, h. 17.

<sup>42</sup> Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 16.



melakukan pekerjaan disebut dengan Poenale sanki. Pencabutan “*koeli ordonantie*” terjadi tahun 1941 dan 01 Januari 1942 poenale sanki lenyap dari perburuhan perkebunan Indonesia.<sup>43</sup> Hakikat *poenale sanctie* ini sebetulnya tidak semata-mata terletak pada pidana denda antara Rp. 16,- dan Rp. 25,-. Sebab, dalam perjanjian atau peraturan-majikan, dapat pula ditetapkan suatu denda tertentu bila pihak buruh menyalahi isi perjanjian kerja. Pokok persoalan sebenarnya adalah kemungkinan diangkutnya kembali pekerja/buruh ke tempat pekerjaan untuk melakukan pekerjaan yang melanggar asas hukum, yaitu: orang yang tidak memenuhi kewajibannya harus bertanggung jawab hanya dengan kekayaannya, tidak dengan paksaan melakukan sendiri.<sup>44</sup>

## 2. Zaman Sesudah Kemerdekaan

Kemerdekaan negara Republik Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945 merupakan babak baru perlindungan terhadap buruh/ pekerja, sebab dengan kemerdekaan berarti berlakunya tata hukum negara Indonesia merdeka dan tidak berlakunya lagi tata hukum pemerintah kolonial. Namun berdasarkan pasal II aturan peralihan UUD 1945 masih banyak peraturan perundang-undangan warisan kolonial masih tetap berlaku, tetapi secara berangsur-angsur diperbaharui dan digantikan oleh produk bangsa Indonesia sendiri.<sup>45</sup>

Baru setelah Indonesia mempertahankan kedaulatannya tahun 1954 terlihat keadaan yang berubah dalam hubungan perburuhan. Hal ini terlihat dari usaha pemerintah yang mulai memperhatikan tentang nasib para buruh/ pekerja dengan dikeluarkannya berbagai peraturan perundang-undangan misalnya: Undang-

---

<sup>43</sup> *Ibid.*, h. 17.

<sup>44</sup> Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*, h. 22.

<sup>45</sup> Dede Agus, Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 15

undang Nomor 12 Tahun 1954 yang merupakan Undang-undang kerja yang diperkuat dengan Undang-undang Nomor 1 tahun 1951 yang dinyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang pengawasan perburuhan yang kemudian diperkuat dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 yang dinyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia. Undang-undang No 23 tahun 1953 tentang kewajiban melaporkan perusahaan.

Undang-undang No. 21 tahun 1954 tentang perjanjian perburuhan antara serikat buruh dengan pengusaha. Undang-Undang No. 2 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan. Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja diperusahaan swasta. Undang-undang Nomor 14 tahun 1969 mengenai ketentuan pokok mengenai tenaga kerja.

Undang-undang No 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, selanjutnya dikeluarkan pula peratun pemerintah No 7 tahun 1948 yang memberlakukan Undang-Undang kerja tahun 1948, peraturan pemerintah Nomor 13 Tahun 1950 tentang waktu kerja dan waktu istirahat, peraturan pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang istirahat tahunan bagi buruh/pekerja, peraturan pemerintah Nomor 41 Tahun 1953 tentang kewajiban melaporkan perusahaan dan sehubungan dengan Undang-Undang kecelakaan Nomor 33 Tahun 1947 telah diadakan peraturan pemerintah Nomor 2 Tahun 1948 tentang peraturan kecelakaan, peraturan menteri tenaga kerja tentang pertanggung, sakit, hamil, bersalin dan meninggal dunia, serta peraturan pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang asuransi sosial tenaga kerja.

Usaha lebih lanjut yang diambil oleh pemerintah Indonesia antara lain dengan meratifikasi hasil konvensi ILO, antara lain konvensi Nomor 98 Tahun 1949 mengenai dasar-dasar daripada hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama (LN RI Nomor 42 Tahun 1956). Konvensi Nomor 100 Tahun 1951 tentang pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk satu pekerjaan yang sama (LN RI Nomor 171 Tahun 1957) Konvensi Nomor 106 Tahun 1957 istirahat mingguan dalam perdagangan dan kantor-kantor (LN RI Nomor 14 Tahun 1961) Konvensi Nomor 120 Tahun 1964 tentang hygiene dalam perniagaan dan kantor-kantor (LN RI Nomor 14 Tahun 1961).<sup>46</sup>

Kemudian dalam era tahun 2000-an sebagian besar dari undang-undang tersebut dicabut dan diganti. Undang-Undang di era 20 tersebut adalah:

- a. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/ serikat buruh;
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;
- c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>47</sup>

Itulah antara lain peraturan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia untuk memperbaiki para buruh/pekerja ditanah air kita, dan dengan sendirinya peraturan tersebut telah disesuaikan dengan jiwa pancasila dan UUD 1945, juga dengan pengratifikasian hasil konvensi ILO dilakukan sepanjang tidak bertentangan dengan jiwa pancasila dan UUD 1945.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, h. 39.

<sup>47</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017), h. 16.

<sup>48</sup> Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, h. 40.

Semakin ketatnya persaingan global berdampak pada mobilitas tenaga kerja antar negara. Belakangan, publik Indonesia hangat dengan isu banyaknya tenaga kerja asing yang masuk ke negeri ini. Istilah Tenaga Kerja Asing (TKA) sudah menjadi fenomena yang lumrah. Dilihat dari perkembangannya, latar belakang digunakannya tenaga kerja asing di Indonesia mengalami perubahan sesuai zamannya. Ketika Belanda membuka perkebunan besar di beberapa daerah di Indonesia, seperti Sumatera Timur, alasan kelangkaan sumber daya manusia sebagai pekerja/buruh yang mendorong pemerintah Belanda ketika itu mendatangkan pekerja asing dari negara lain. Dengan semakin berkembangnya IPTEK, maka alasan kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu menjadi alasan utama digunakan tenaga kerja asing.

Tujuan pengaturan mengenai tenaga kerja asing ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan, pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan level. Karenanya, dalam memperkerjakan tenaga kerja asing di Indonesia dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan.

Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mencabut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Bab VIII Pasal 42 sampai 49, Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 menjadi acuan dasar dalam hal penempatan tenaga kerja asing di Indonesia dan saat ini telah ditambah berbagai peraturan pelaksana.<sup>49</sup>

#### **D. Jumlah Pekerja Asing di Indonesia**

Menurut Keputusan Menteri Ketenagakerjaan (Kepmenaker) Nomor 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing bahwa beberapa sektor usaha jenis posisi jabatan untuk pekerja asing makin bertambah banyak seperti di sektor konstruksi, tapi ada juga yang jumlah posisi jabatan untuk tenaga kerja asing nya berkurang.

Sejak 2014-2018, jumlah TKA di Indonesia telah tumbuh sebesar 38,6% dan di periode yang sama realisasi investasi penanaman modal asing (PMA) hanya tumbuh di angka 17%. Pada Desember 2018, tercatat sebanyak lebih dari 95 ribu TKA bekerja di Indonesia. Apabila dilihat berdasarkan negara asalnya, jumlah TKA terbanyak disumbang oleh China di tahun 2017. Jumlahnya mencapai 24.804 TKA atau setara dengan hampir 3% dari total TKA di Indonesia pada 2018. Kebanyakan TKA bekerja sebagai profesional sebanyak hampir 24 ribu orang, sebagai manajer sebanyak 20 ribu orang dan direksi di suatu perusahaan sekitar 15 ribu orang. Sisanya bekerja sebagai komisaris, supervisor, konsultan dan teknisi.<sup>50</sup>

Jumlah Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia menurut Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) Kementerian Ketenagakerjaan

---

<sup>49</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, h. 111.

<sup>50</sup> Firman Wijaya, "Tenaga Kerja Asing Di RI Meroket, Terbanyak Dari China", <https://www.cnbcindonesia.com> (06 April 2020), h. 1.

hingga akhir tahun 2018 mencapai 95.335 pekerja. Jumlah tersebut hanya 0,04% dari total penduduk 268,829 juta jiwa.<sup>51</sup>

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan (Kepmenaker) Nomor 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing diperkirakan dapat memicu bertambahnya jumlah penggunaan tenaga kerja asing (TKA) pada 2019 hingga 20 % dari total tahun 2018 sebanyak 95.335 orang. Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja bahwa jumlah TKA tahun 2018 itu meningkat 10,8% dari tahun 2017 yang mencapai 85.974 orang. Adapun, jumlah TKA pada 2015 mencapai 77.149 orang dan mencapai 80.375 orang pada 2016. Memang, jika dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja yang 136,18 juta, jumlah TKA masih rendah. Namun Timbul khawatir apabila Kepmenaker 228 ini dilaksanakan, TKA akan membanjiri Indonesia.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup>Sulaiman, "Inilah Jumlah Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dibanding Beberapa Negara Tahun 2018", <https://databoks.katadata.co.id> (06 April 2020), h. 1.

<sup>52</sup> Muslim Dermawan, "Info Grafik Khawatir Tenaga Kerja Asing Banjiri Indonesia", <https://lokadata.id> (06 April 2020), h. 1.

## BAB III

### FIKIH *SIYĀSAH DUSTŪRIYAH* DAN TENAGA KERJA ASING

#### A. Tenaga Kerja Asing

##### 1. Kewajiban Pemberi Kerja yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing

Menurut Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja asing (TKA) adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di Indonesia. Menurut Abdul Khakim bahwa Tenaga Kerja Asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>53</sup>

Menurut Sumarprihatiningrum bahwa TKA adalah orang asing yang bukan warga negara Indonesia, karena kemampuan dan kualifikasi yang dimilikinya sangat dibutuhkan untuk melakukan kegiatan dan atau pekerjaan di dalam negeri guna memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>54</sup>

Mempekerjakan TKA adalah suatu hal yang ironi, sementara di dalam negeri masih banyak masyarakat yang menganggur akan tetapi karena beberapa sebab, mempekerjakan TKA tersebut tidak dapat dihindarkan. Ada beberapa tujuan penempatan TKA di Indonesia, yaitu :<sup>55</sup>

- a. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidang-bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh TKI.

---

<sup>53</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, h. 27.

<sup>54</sup> Sumarprihatiningrum, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia, h. 2.

<sup>55</sup> Abdus Salam, *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia, 2008), h. 322.

- b. Mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan, terutama di bidang industri.
- c. Memberikan perluasan kesempatan kerja bagi TKI.
- d. Meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia.

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

Setiap pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari instansi berwenang di bidang ketenagakerjaan. pemberi kerja perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga asing. Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan-jabatan tertentu dan waktu tertentu.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing bahwa pemberi kerja kepada TKA adalah badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun badan pemberi kerja bisa berbentuk antara lain di bawah ini :



- a. instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, dan organisasi internasional;
- b. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
- c. Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
- d. Badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT), atau yayasan, atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
- e. Lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan;
- f. Usaha jasa impresariat; dan
- g. Badan usaha sepanjang tidak dilarang Undang-Undang

Jika melihat pemberi kerja yang tercantum dalam aturan tersebut, mungkin usaha jasa impresariat yang masih belum familiar di telinga dan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, usaha jasa impresariat didefinisikan sebagai kegiatan pengurusan penyelenggaraan hiburan di Indonesia, baik yang mendatangkan maupun memulangkan pengisi acara di bidang seni dan olahraga yang bersifat sementara.

Pemberi kerja tenaga asing mempunyai kewajiban sebagai berikut:<sup>56</sup>

- a. Setiap pemberi kerja tenaga kerja asing wajib memiliki IMTA yang diterbitkan oleh Direktur. tenaga kerja asing yang menduduki jabatan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris atau anggota Pembina, anggota Pengurus,

---

<sup>56</sup> Haerdijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 65.

anggota Pengawas yang berdomisili diluar negeri tidak wajib memiliki IMTA. Kewajiban memiliki IMTA tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler. Sanksi atas kejahatan (bukan pelanggaran) tidak memiliki izin tertulis bila mempekerjakan tenaga kerja asing adalah pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) Tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah) (Pasal 185 UU No.13 Tahun 2003).

- b. Menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku; standar kompetensi adalah kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja warga negara asing, antara lain pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia. Sanksi atas pelanggaran (bukan kejahatan) tidak menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku adalah pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/ atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,- (Seratus juta rupiah) (Pasal 187 UU No. 13 Tahun 2003).
- c. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; tenaga kerja pendamping tenaga kerja asing tidak secara otomatis menggantikan atau menduduki jabatan tenaga kerja asing didampinginya. Pendampingan tersebut lebih dititikberatkan pada alih teknologi dan alih keahlian agar tenaga kerja pendamping tersebut dapat

memiliki kemampuan, sehingga pada waktunya diharapkan dapat mengganti tenaga kerja asing yang didampinginya. Sanksi administrasi saja, yaitu dapat berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan persetujuan, pembatalan, pendaftaran, penghentian sementara atau berupa pencabutan izin (Pasal 190 UU No. 13 Tahun 2013).

- d. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk sebagai tenaga kerja pendamping sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing, kecuali jabatan direksi atau komisaris; sanksi atas pelanggaran tidak melaksanakan pendidikan dan pelatihan adalah sanksi administrasi saja (Pasal 190 UU No. 13 Tahun 2003).
- e. Membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya. DKP-tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam pasal 38 ayat (1) huruf a ditetapkan sebesar US \$ 100 (seratus) dollar Amerika per-jabatan/bulan untuk setiap tenaga kerja asing yang dibayarkan dimuka. Sanksi atas pelanggaran tidak membayar kompensasi ini adalah sanksi administrasi (Pasal 190 UU No. 13 Tahun 2003).
- f. Memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir; sanksi atas pelanggaran tidak memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya adalah sanksi administrasi (Pasal 190 UU No. 13 Tahun 2003).

Pemberi kerja tenaga kerja asing dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing lebih dari 1 (satu) jabatan dalam perusahaan yang sama, dan mempekerjakan tenaga kerja asing yang sedang dipekerjakan oleh pemberi kerja tenaga kerja asing yang lain. Ketentuan dimaksud dikecualikan bagi tenaga kerja

asing yang menduduki jabatan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris atau anggota Pembina, anggota Pengurus, anggota Pengawas berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) atau Rapat Pembina dan tercantum dalam akta dan keputusan pengesahan yang disahkan oleh instansi yang berwenang. Kemudian pada bab 8 Pasal 58 yaitu Pemberi kerja tenaga kerja asing yang telah memiliki IMTA, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah mempekerjakan tenaga kerja asing wajib melaporkan kepada Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten/ Kota dengan tembusan kepada Dirjen.<sup>57</sup>

Selain dari kewajiban tersebut, maka pengguna tenaga kerja asing harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menaker, dalam hal ini adalah Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk, kecuali bila pengguna tenaga kerja asing itu adalah instansi pemerintah, badan internasional, dan perwakilan asing. Badan internasional yang dimaksud adalah badan internasional yang tidak mencari keuntungan seperti ILO, WHO, atau UNICEF.<sup>58</sup>

## **2. Syarat-Syarat Tenaga Kerja Asing**

Berdasarkan Pasal 36 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja asing yakni :

- a. Memiliki pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA;

---

<sup>57</sup> Monika Suhayati, "Kontroversi Perpres Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing", *Jurnal Hukum* (Vol. X, No. 09/I/Puslit/Mei/2018), h. 4.

<sup>58</sup> Risky Vista Puspita Sari, "Kepastian Hukum Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia", *Jurnal Lentera Hukum* (Volume 5 Issue 3 (2018), h. 367.

- b. Memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki TKA;
- c. Mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Pendamping;
- d. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan;
- e. Memiliki Itas untuk bekerja yang diterbitkan oleh instansi yang berwenang.

Adapun yang dimaksud Itas alias Izin Tinggal Terbatas adalah izin yang diberikan kepada orang asing untuk tinggal dan berada di wilayah Indonesia untuk jangka waktu tertentu untuk bekerja. Selain syarat di atas, TKA juga tidak dapat menduduki posisi pekerjaan di Indonesia. Sebab, amanah undang-undang mewajibkan bahwa setiap pemberi kerja tenaga kerja asing wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia. Itulah mengapa TKA kemudian dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan tertentu.

### **3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Asing**

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Pasal 5 Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.<sup>59</sup>

Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing diwajibkan untuk:<sup>60</sup>

- a. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja warga negara asing yang dipekerjakan;
- b. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja warga negara Indonesia yang ditunjuk sebagai tenaga pendamping tenaga kerja warga negara asing sesuai dengan jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja warga negara asing

Tenaga kerja asing sifatnya terbatas, untuk dapat menggunakan tenaga kerja asing tata caranya perusahaan harus memiliki perencanaan (*planning*) terlebih dahulu tentang penggunaan tenaga kerja asing, tenaga kerja asing hanya untuk level direktur dan manajer yang benar-benar sumber daya manusianya unggul, dan tidak dimiliki oleh pekerja Indonesia. Selain itu harus ada pendamping pekerja Indonesia, karena menyangkut kebudayaan, untuk mengenal kultur suatu daerah apalagi negara itu sangat sulit. Untuk itu pihak imigrasi harus benar-benar selektif menentukan tenaga kerja asing bekerja di Indonesia.<sup>61</sup>

Selain itu Pasal 12 ayat 1 dan 2 UU No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pengusaha bertanggung jawab mengadakan pelatihan kerja untuk meningkatkan tenaga kerja asing kompetensi pekerjaannya. Tetapi, bagi pengusaha yang

---

<sup>59</sup> Haerdijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 16.

<sup>60</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, h. 29.

<sup>61</sup> Gatot Supramono, *Hukum Orang Asing di Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), h. 51.

memenuhi persyaratan yang diatur dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja. Peningkatan Kompetensi pekerja adalah merupakan kewajiban.<sup>62</sup>

Adapun kewajiban lainnya terkait perusahaan terhadap karyawannya perusahaan tidak boleh mempraktikkan diskriminasi, dalam konteks perusahaan, diskriminasi berarti membedakan antara karyawan dengan karyawan lainnya karena alasan relevan yang berakar dalam prasangka sehingga untuk itu diperlukan tindakan dalam bidang-bidang sebagai berikut :<sup>63</sup>

- a. Pembinaan dan promosi sesuai dengan karakter, pengalaman, kemampuan dan ketekunan individu.
- b. Jaminan masa kerja.
- c. Pengupahan untuk pekerjaan dengan nilai yang sama.
- d. Kondisi kerja meliputi jam kerja, waktu istirahat, cuti tahunan yang dibayar, langkah-langkah kesehatan dan keselamatan kerja, selain jaminan sosial dan fasilitas dan tunjangan untuk kesejahteraan yang disediakan terkait dengan pekerjaan.

Adapun hak-hak dari pengusaha itu sebagai berikut:

- a. Boleh menunda pembayaran tunjangan sementara tidak mampu bekerja sampai paling lama lima hari terhitung mulai dari kecelakaan itu terjadi, jikalau buruh yang ditimpa kecelakaan tidak dengan perantaraan perusahaan atau kalau belum memperoleh surat keterangan dokter yang menerangkan, bahwa buruh tidak dapat bekerja karena ditimpa kecelakaan;

---

<sup>62</sup>Siswanto Sastrohardiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 18.

<sup>63</sup>Gatot Supramono, *Hukum Orang Asing di Indonesia*, h. 54.

- b. Boleh mengajukan permintaan kepada pegawai pengawas, untuk menetapkan lagi jumlah uang tunjangan yang telah ditetapkan, jikalau dalam keadaan selama-lamanya tidak mampu bekerja itu terdapat perubahan yang nyata;
- c. Dapat mengajukan keberatan dengan surat kepada Menteri Tenaga Kerja, apabila permintaan izin atau permintaan untuk memperpanjang waktu berlakunya izin ditolak dalam waktu 60 hari terhitung mulai tanggal penolakan;
- d. Mendapat pelayanan untuk memperoleh calon tenaga kerja Indonesia yang akan dikirim ke luar negeri dari Kandepnaker.
- e. Mendapat informasi pasar kerja.

Sebaliknya karyawan juga mempunyai kewajiban terhadap perusahaan, yang berupa:<sup>64</sup>

- a. Wajib melakukan prestasi/ pekerjaan bagi majikan;
- b. Wajib mematuhi peraturan perusahaan;
- c. Wajib mematuhi perjanjian kerja;
- d. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan;
- e. Wajib menjaga rahasia perusahaan;
- f. Wajib mematuhi peraturan majikan;
- g. Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya

Penggunaan tenaga kerja asing juga wajib tunduk pada peraturan ketenagakerjaan Indonesia, sehingga ketentuan ketenagakerjaan mengatur

---

<sup>64</sup> Haerdijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 44.



mengenai suatu hak bagi tenaga kerja asing yang wajib dipatuhi oleh pemberi kerja, maka hak-hak tersebut wajib diberikan pada tenaga kerja asing tersebut diantaranya ialah setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:<sup>65</sup>

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan;
- c. Peralakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- d. Keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.

## **B. Fikih *Siyāsah Dustūriyah***

### **1. Pengertian Fikih *Siyāsah Dusturiyah***

Fikih secara etimologis adalah keterangan tentang pengertian atau paham dari maksud ucapan si pembicara atau pemahaman yang mendalam terhadap maksud-maksud perkataan dan perbuatan. Istilah fikih menurut bahasa adalah keterangan ilmu pengetahuan dari manusia melalui fatwa-fatwanya untuk mencapai pemahaman yang afdhol. Secara terminologis fikih adalah pengetahuan tentang hukum-hukum yang sesuai dengan syara' mengenai amal perbuatan yang diperoleh dari dalil-dalilnya yang tafshil (terinci yakni dalil-dalil atau hukum-hukum khusus yang diambil dari dasar-dasarnya, al-quran dan sunnah).<sup>66</sup> Jadi

---

<sup>65</sup> Gatot Supramono, *Hukum Orang Asing di Indonesia*, h. 54.

<sup>66</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Gaya Media Persada, 2014), h. 77.

fikih menurut istilah adalah pengetahuan tentang agama islam yang disusun oleh mujtahid yakni orang yang mumpuni dalam agama Islam untuk berijtihad yang diperolehnya dari sumber al-quran dan hadist nabi. Fikih merupakan kodifikasi hukum Islam untuk menjawab tantangan problematika perkembangan zaman yang terus berjalan.

Kata *Siyâsah* yang merupakan bentuk masdar atau kata benda abstrak dari kata *sâsa*, memiliki banyak makna yaitu mengemudi, mengendalikan, pengendali, cara pengendalian.<sup>67</sup> *Sâsa* juga berarti mengatur, mengurus dan memerintah atau pemerintahan, politik dan pembuatan kebijakan.<sup>68</sup> *Siyâsah* berarti juga pemerintahan dan politik atau membuat kebijaksanaan (*politic* dan *policy*). Selain itu, *Siyâsah* juga dapat diartikan administrasi dan manajemen.<sup>69</sup>

*Siyâsah* menurut bahasa adalah mengandung beberapa arti yaitu mengatur, mengurus, memerintah, memimpin, membuat kebijaksanaan, pemerintahan dan politik. *Siyâsah* secara terminologis dalam lisan al-Arab, *Siyâsah* adalah mengatur atau memimpin sesuatu dengan cara membawa kepada kemaslahatan. *Siyâsah* adalah ilmu pemerintahan untuk mengendalikan tugas dalam negeri dan luar negeri, yaitu politik dalam negeri dan politik dalam negeri serta kemasyarakatan, yakni mengatur kehidupan umum atas dasar keadilan dan istiqomah. Apabila digabungkan kedua kata fikih dan *Siyâsah* secara istilah memiliki berbagai arti:

1. Menurut Imam al-Bujairimi, fikih *Siyâsah* adalah memperbagus permasalahan rakyat dan mengatur mereka dengan cara memerintah mereka untuk mereka dengan sebab ketaatan mereka terhadap pemerintahan.

---

<sup>67</sup> M. Quraish Shihab, *Wawasan al-Qur'an* (Bandung: Mizan, 1996), h. 417.

<sup>68</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, h. 3.

<sup>69</sup> Ridwan, *Fiqh Politik Gagasan Harapan Dan Kenyataan* (Yogyakarta: FH UII Press, 2007), h. 74.

2. Menurut Wuzârat al-Awqaf wa al-Syu'un al-Islâmiyyah bi al-Kuwait, fikih *Siyâsah* itu memperbagus kehidupan manusia dengan menunjukkan pada mereka pada jalan yang dapat menyelamatkan mereka pada waktu sekarang dan akan datang, serta mengatur permasalahan mereka.
3. Menurut Imam Ibn Abidin, fikih *Siyâsah* adalah kemaslahatan untuk manusia dengan menunjukkannya kepada jalan yang menyelamatkan, baik di dunia maupun di akhirat. *Siyâsah* berasal dari nabi, baik secara khusus maupun secara umum, baik secara lahir, maupun batin. Dari Segi lahir *Siyâsah* berasal dari para sultan (pemerintah), bukan lainnya. Sedangkan secara batin, *Siyâsah* berasal dari ulama sebagai pewaris Nabi bukan dari pemegang kekuasaan

Dari uraian tentang fikih dan siyasah maka dapat ditarik kesimpulan yakni, fikih *Siyâsah* adalah ilmu yang mempelajari mengenai aturan dalam tata cara bermasyarakat dan bernegara melalui segala bentuk aturan hukum yang ada. Pemegang kekuasaan wajib membuat peraturan dan kebijaksanaan dalam rangka mengatur tatanan negara dan umat demi mencapai kemaslahatan atas dasar panduan Al-quran dan Hadist. Konteks fikih *Siyâsah* ini berkaitan dengan sebab-musabab segala aspek yang berkaitan dengan negara, kehidupan umat, peraturan dan kebijaksanaan yang dibuat oleh penguasa untuk mencapai kemaslahatan bersama. Fikih *Siyâsah* mengkhususkan diri untuk lebih condong kepada bidang muamalah dengan spesialisasi segala ihwal dan seluk-beluk tata pengaturan negara dan pemerintahan.

*Dustūriyah* berasal dari bahasa Persia yang berarti *dustūri*. Semula artinya adalah seorang yang memiliki otoritas, baik dalam bidang politik maupun agama. Dalam perkembangan selanjutnya, kata ini digunakan untuk menunjukkan

anggota kependetaan (pemuka agama) *zoroaster (majusi)*. Setelah mengalami penyerapan ke dalam bahasa Arab, kata *dustūriyah* berkembang pengertiannya menjadi asas dasar/pembinaan. Menurut istilah, *dustūriyah* berarti kumpulan kaedah yang mengatur dasar dan hubungan kerja sama antara sesama anggota masyarakat dalam sebuah negara baik yang tidak tertulis (konvensi) maupun yang tertulis (kostitusi).<sup>70</sup>

Dapat disimpulkan bahwa kata *dustūriyah* itu adalah suatu norma aturan perundang-undangan yang mendasar sehingga dijadikan landasan utama dalam rujukan semua tata aturan dalam hal bernegara agar sejalan dengan nilai-nilai Syariah. Dengan demikian semua peraturan perundang-undangan haruslah mengacu pada konstitusinya masing-masing setiap negara yang tercermin dalam nilai-nilai Islam dalam hukum-hukum Syariah yang telah dijelaskan oleh Al-quran dan sunnah nabi, baik mengenai akidah, akhlak, ibadah, muamalah, ataupun lainnya.

*Siyâsah dustūriyah* adalah bagian fiqh *Siyâsah* yang membahas masalah perundang-undangan negara. Dalam hal ini juga dibahas antara lain konsep-konsep konstitusi (undang-undang dasar negara dan sejarah lahirnya perundang-undangan dalam suatu negara), legislasi (bagaimana cara perumusan undang-undang), lembaga demokrasi dan syura yang merupakan pilar penting dalam perundang-undangan tersebut. Di samping itu, kajian ini juga membahas konsep negara hukum dalam siyasah dan hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga negara serta hak-hak warga negara yang wajib dilindungi.<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup><http://rangerwhite.artikel.blogspot.co.id>, "Kajian Fiqh Siyasah Tentang Konsep", (06 April 2020), h. 1.

<sup>71</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah, Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*, h. 177.

Permasalahan di dalam fiqh *Siyâsah dustūriyah* adalah hubungan antara pemimpin disatu pihak dan rakyatnya di pihak lain serta kelembagaan-kelembagaan yang ada di dalam masyarakatnya. Oleh karena itu, di dalam fiqh *Siyâsah dustūriyah* biasanya dibatasi hanya membahas pengaturan dan perundang-undangan yang dituntut oleh hal ihwal kenegaraan dari segi persesuaian dengan prinsip-prinsip agama dan merupakan realisasi kemaslahatan manusia serta memenuhi kebutuhannya.<sup>72</sup>

## 2. Ruang Lingkup Fikih *Siyâsah Dustūriyah*

Fiqh *siyâsah dustūriyah* mencakup bidang kehidupan yang sangat luas dan kompleks. Keseluruhan persoalan tersebut, dan persoalan fiqh *siyâsah dustūriyah* umumnya tidak lepas dari dua hal pokok yaitu :<sup>73</sup>

- a. Dalil-dalil *kulliy*, baik ayat-ayat Al-Quran maupun hadis, *maqosidu syariah*, dan semangat ajaran Islam di dalam mengatur masyarakat, yang akan tidak akan berubah bagaimanapun perubahan masyarakat. Karena dalil-dalil *kulliy* tersebut menjadi unsur dinamisator di dalam mengubah masyarakat.
- b. Aturan-aturan yang dapat berubah karena perubahan situasi dan kondisi, termasuk di dalamnya hasil ijtihad para ulama, meskipun tidak seluruhnya.

Fiqh *siyâsah dustūriyah* dapat terbagi kepada :<sup>74</sup>

- a. Bidang *siyâsah tasyri'iyah*, termasuk dalam persolan *ahlu hali wal aqdi*, perwakilan persoalan rakyat. Hubungan muslimin dan non muslim di dalam

---

<sup>72</sup>A. Djazuli, *Fiqh Siyasah ,Implimentasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syariah*, h. 47.

<sup>73</sup>*Ibid.*, h. 48.

<sup>74</sup>*Ibid.*

satu negara, seperti Undang-Undang Dasar, Undang-undang, Peraturan Pelaksanaan, Peraturan daerah, dan sebagainya.

- b. Bidang *siyâsah tanfidiyah*, termasuk di dalamnya persoalan imamah, persoalan *bai'ah*, *wizarah*, *waliy al-ahadi*, dan lain-lain
- c. Bidang *siyâsah qadlaihah*, termasuk di dalamnya masalah-masalah peradilan.
- d. Bidang *siyâsah idariyah*, termasuk di dalamnya masalah-masalah administratif dan kepegawaian.

Ulama-ulama terdahulu umumnya lebih banyak berbicara tentang pemerintahan dari pada negara, hal ini disebabkan antara lain oleh:

- a. Perbedaan antara negara dan pemerintah, hanya mempunyai arti yang teoritis dan tidak mempunyai arti yang praktis sebab setiap perbuatan negara di dalam kenyataannya adalah perbuatan pemerintah, bahkan lebih konkret lagi orang-orang yang diserahi tugas untuk menjalankan pemerintah sedangkan para fuqaha/ulama menitikberatkan perhatian dan penyelidikannya kepada hal-hal praktis.<sup>75</sup>
- b. Karena sangat eratnya hubungan antara pemerintah dan negara, negara tidak dapat berpisah dari pemerintah, demikian pula pemerintah hanya mungkin ada sebagai organisasi yang disusun dan digunakan sebagai alat negara.<sup>76</sup>
- c. Kalau fuqaha lebih tercurah perhatiannya kepada kepala negara (imam), karena yang konkret adalah orang-orang yang menjalankan pemerintahan, yang dalam hal ini dipimpin oleh kepala negara (imam).<sup>77</sup>

---

<sup>75</sup> Muchtar Affandi, *Ilmu-ilmu Kenegaraan* (Bandung: Alumni, 2011), h. 157.

<sup>76</sup> *Ibid.*, h. 158.

<sup>77</sup> A. Djazuli, *Fiqh Siyâsah, Implimentasi kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syariah*, h. 49.

- d. Fakta sejarah Islam menunjukkan bahwa masalah yang pertama yang dipersoalkan oleh umat Islam setelah Rasulullah wafat adalah masalah kepala negara, oleh karena itu logis sekali apabila para fuqaha memberikan perhatian yang khusus kepada masalah kepala negara dan pemerintahan ketimbang masalah kenegaraan lainnya.<sup>78</sup>
- e. Masalah timbul dan tenggelamnya suatu negara adalah lebih banyak mengenai timbul tenggelamnya pemerintahan daripada unsur-unsur negara yang lainnya.<sup>79</sup>

Walapun demikian, ada juga di antara para fuqaha dan ulama Islam yang membicarakan pula bagian-bagian lainnya dari negara, seperti Al-Farabi, Ibnu Sina, Al-Mawardi, Al-Ghazali, Ibnu Rusydi, dan Ibnu Khaldun.<sup>80</sup>

### 3. Sumber Hukum Fikih *Siyāsah Dustūriyah*.

Apabila dipahami penggunaan kata *dustur* sama dengan *constitution* dalam Bahasa Inggris, atau Undang-undang Dasar dalam Bahasa Indonesia, kata-kata “dasar” dalam Bahasa Indonesia tidaklah mustahil berasal dari kata *dustur* sedangkan penggunaan istilah fiqh *dustūriyah* merupakan untuk nama satu ilmu yang membahas masalah-masalah pemerintahan dalam arti luas, karena di dalam *dustur* itulah tercantum sekumpulan prinsip-prinsip pengaturan kekuasaan di dalam pemerintahan suatu negara, sebagai *dustur* dalam suatu negara sudah tentu suatu perundang-undangan dan aturan-aturan lainnya yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan *dustūriyah* tersebut.

---

<sup>78</sup> *Ibid.*

<sup>79</sup> R. Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Ilmu Negara dan Politik* (Bandung: PT Eresco, Bandung, 2011), h. 17-18

<sup>80</sup> A. Djazuli, *Fiqh Siyasah, Implimentasi kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syariah*, h. 49.

Sumber fiqh *dustūriyah* adalah

a. Al-quran

Al-quran adalah sumber pokok aturan agama Islam yang utama dijadikan dasar dalam menentukan hukum. Al-quran merupakan kalam Allah yang berisi firman-firman Allah dalam bentuk ragam hukum di dalamnya. Karena al-quran diyakini berasal dari Allah dan teks-teksnya dianggap suci, maka setiap muslim harus mengakuinya sebagai pondasi segala macam superstruktur Islam.<sup>81</sup> Para tokoh-tokoh muslim banyak mencatat bahwasannya Al-quran merupakan satu-satunya sumber yang paling tinggi dalam menentukan hukum-hukum lainnya, karena Al-quran tidak pernah mengalami kondisi dan perubahan apapun walau perkembangan zaman terus berjalan. Adapun ayat Al-quran yang berkenaan dengan pemimpin terkait dengan pembahasan *siyâsah dustūriyah* ialah :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (سورة النساء: ٥٩)

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (QS.An-Nisa :59).

b. Sunnah

Sunnah secara harfiah adalah suatu praktek kehidupan yang membudaya atau suatu norma perilaku yang diterima secara komunal oleh masyarakat yang meyakinkannya meliputi segenap ucapan dan tingkah laku nabi. Proses periwayatan sunnah biasanya disaksikan oleh beberapa orang yang mengetahui langsung

---

<sup>81</sup> Khalid Ibrahim Jindan, *Teori Politik Islam Telaah kritis Ibnu Taimiyah Tentang Pemerintahan Islam* (Surabaya: Risalah Gusti, 2005, h. 51).



kejadiannya tersebut dan disampaikan dari generasi ke generasi sejak zaman nabi hingga akhir dari perawi yang meriwayatkannya dengan meneliti sederetan perawi yang berkesinambungan.<sup>82</sup>

Sunnah dibedakan menjadi tiga macam yakni :

- 1) Sunnah al-mutawatirah meliputi hadist-hadist yang bertujuan menafsirkan al-quran atau memperinci istilah-istilah yang bersifat umum dalam kitab suci itu. Biasanya mempertegas tentang aturan-aturan syari'at.
- 2) Sunnah yang tidak dimaksudkan untuk menafsirkan al-quran atau bahkan bisa berlawanan dengan kandungan kitab suci itu. Biasanya sunnah ini muncul bersamaan dengan aturan atau keputusan baru. contohnya : menentukan jumlah kadar yang menjadi sebab suatu perbuatan disebut pencurian, dan hukuman melempar batu kepada pezina.
- 3) Sunnah yang mencakup hadist-hadist dengan para perawinya yang secara umum diakui murni karena diperoleh dari sumber-sumber yang dapat dipercaya.<sup>83</sup>

c. *Ijma* (Konsensus).

*Ijma* dalam hukum islam merupakan suatu keputusan bersama untuk menentukan suatu hukum yang baik demi kemaslahatan umat dengan cara musyawarah. Musyawarah ini timbul dari pemikiran kalangan ulama, mufti, ahli fikih maupun jajaran pemerintahan. Apabila di dalam musyawarah tersebut ada beberapa orang yang tidak setuju dengan hasil keputusan mayoritas peserta musyawarah, maka *ijma* tersebut dinyatakan batal.

d. *Qiyas*

---

<sup>82</sup> *Ibid.*, 53.

<sup>83</sup> *Ibid.*, 54.

*Qiyas* adalah metode logika yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah yang berkenaan dengan legalitas suatu bentuk perilaku tertentu dengan cara menetapkan satu kaitan positif atau negatif antara bentuk perilaku yang satu dengan bentuk perilaku yang lainnya dengan suatu prinsip umum.<sup>84</sup> Metode *Qiyas* ini biasanya dipergunakan untuk menentukan hukum yang jelas ada berbagai permasalahan yang banyak dan kompleks. *Qiyas* biasanya menggunakan dalil-dalil Al-quran maupun hadist yang sekiranya sama bentuk perbuatan hukum yang dihadapi.

---

<sup>84</sup> *Ibid* ., h.56.

## BAB IV

### ANALISIS FIKIH *SIYĀSAH DUSTŪRIYAH* MENGENAI DITERBITKANNYA PERATURAN PRESIDEN NOMOR 20 TAHUN 2018 TENTANG PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

#### A. Pembatasan Hak Warga Negara Memperoleh Lapangan Pekerjaan Menurut Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Ditinjau Dari Fikih *Siyāsah Dustūriyah*

Tenaga Kerja Asing dewasa ini sudah menjadi suatu fenomena yang lumrah karena pada dasarnya juga telah ada sejak dimulainya industrialisasi di muka bumi ini. Penggunaan TKA di Indonesia sendiri terus mengalami perkembangan dan perubahan sesuai zamannya mulai dari zaman kolonial belanda sampai sekarang ini.<sup>85</sup>

Dari dulu sampai sekarang masalah ketenagakerjaan pada dasarnya ada dua, yaitu masalah kesempatan kerja dan masalah kualitas tenaga kerja. Laju pertumbuhan penduduk Indonesia yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat, sedangkan kesempatan kerja yang tersedia belum dapat memenuhi kebutuhan kerja 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 ini ditambah dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dari perusahaan tempatnya bekerja. Adanya masalah kekurangan kesempatan kerja ini membuat banyak terjadi pengangguran di Indonesia. Secara tidak langsung penggunaan TKA dalam

---

<sup>85</sup> Marzuki Diono, “Analisis Terhadap Perubahan Ketentuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Melalui Teori Masalah Mursalah”, *Jurnal Hukum dan Syariah* (Vol. 7 No.1 Tahun 2016), h. 16.

konteks ini juga akan menambah tingginya 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, perlu disadari bahwa pendidikan pekerja Indonesia masih jauh dari keterampilan pendidikan TKA.<sup>86</sup> Bukan hanya itu saja Tenaga Kerja Asing (TKA) dipermudah untuk dapat bersaing di Indonesia dengan dihapusnya syarat bahasa Indonesia bagi TKA. Sementara rakyat sendiri dibiarkan berjuang melawan kekuatan yang global yang mengancam eksistensi kapitalisme neoliberalisme yang menyengsarakan.

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 pekerja 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 alih-teknologi.

Secara garis besar juga, penggunaan tenaga kerja yang paling diprioritaskan pertama kali adalah tenaga kerja warga negara Indonesia untuk tujuan investasi dalam negeri dibandingkan dengan TKA yang mana hal tersebut

---

<sup>86</sup> Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*, h. 151.

tertuang dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal, menjelaskan bahwa: “Perusahaan penanaman modal dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja harus mengutamakan tenaga kerja warga Negara Indonesia”.

Penetapan Peraturan Presiden Nomor 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 Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Pasal 9 Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing 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.

Terbitnya Pasal 9 Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing tersebut dilatarbelakangi dari adanya kepentingan untuk menunjang pertumbuhan iklim investasi asing ke dalam negeri, oleh karena itu cara untuk meningkatkan iklim investasi adalah dengan mempermudah perizinan penggunaan tenaga kerja asing.

Pasal 9 Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing mengartikan pengesahan RPTKA sebagai izin

memperkerjakan TKA sebagaimana dijelaskan dari adanya frase “merupakan izin untuk memperkerjakan tenaga kerja asing”. Dengan mempermudah perizinan penggunaan tenaga kerja asing ditujukan untuk meningkatkan jumlah investasi asing di tanah air. Meskipun Pasal 9 dilatar belakangi oleh tujuan yang mulia, namun realitasnya sekarang ini upaya tersebut belumlah memberi dampak positif dalam upaya pemerintah menyediakan lapangan pekerjaan melalui peningkatan investasi. Dengan adanya 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.

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 :<sup>87</sup>

1. 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.

2. 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.

Terdapat beberapa point penting bagi pemerintah bersama masyarakat, dalam melakukan filterisasi dari dampak negatif datangnya tenaga kerja asing di Indonesia yakni:<sup>88</sup>

---

<sup>87</sup> Marzuki Diono, "Analisis Terhadap Perubahan Ketentuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Melalui Teori Masalah Mursalah", h.17.

1. Sikap pro aktif masyarakat untuk memberitakan via media social dan melaporkan kepada aparat terkait jika menemukan indikasi WNA *illegal* dan TKA *illegal*.
2. Memasifkan edukasi kepada masyarakat mengenai antisipasi WNA *illegal* 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.
5. Perlu upaya kelanjutan dalam penguatan daya saing 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.

---

<sup>88</sup> *Ibid.*, h.20.



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 bahwa tenaga kerja asing merupakan bagian hubungan ekonomi internasional. 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 tertakut dalam Surah Al Jumu'ah ayat 10 berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ  
(سورة الجمعة : ١٠)

Artinya : *“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”*. (QS. Al-Jumu'ah (62) : 10)

Tenaga kerja asing dalam hukum Islam merupakan bagian hubungan ekonomi internasional dan menurut Jaribah bin Ahmad al-Haritsi 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:<sup>89</sup>

---

<sup>89</sup> Jaribah Bin Ahmad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar Bin Al-Khatab*, Terjemahan Asmuni Sholihan Zamakhsyari, (Jakarta: Jakarta Khalifah. 2006). h. 547.

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 :
  - a. Larangan masuk nya non muslim ke sebagian daerah kecuali disebabkan kebutuhan kaum muslim;
  - b. Tidak boleh menampakkan kemungkaran;
  - c. Pengusiran orang yang melanggar persyaratan;
  - d. 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 kegiatan ekonomi harus dipimpin seorang muslim jika terdapat Non muslim yang andil didalamnya.

Penggunaan tenaga kerja asing dalam hukum Islam 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, seperti yang ditegaskan di dalam hadis nabi sallahu ‘alaihi wasallam dibawah ini :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ؛ قَالَ: "إِنَّمَا الْإِمَامُ جُنَّةٌ: يُقَا تَلُّ مِنْ وَرَائِهِ ، وَيُتَّقَى بِهِ ، فَإِنْ أَمَرَ بِتَقْوَى اللَّهِ عَزَّوَجَلَّ وَعَدَلَ؛ كَانَ لَهُ بَزْلٌ لِكَ أَجْرٍ، وَإِنْ يَأْمُرْ بِغَيْرِهِ ؛ كَانَ عَلَيْهِ مِنْهُ ،،"<sup>90</sup>

*Artinya : Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a., dari Nabi Saw., beliau bersabda, “sesungguhnya pemimpin adalah ibarat sebuah perisai yang digunakan untuk bertempur dan menjadi pelindung. Jika dia melaksanakan tugas dengan bertakwa kepada Allah wa Jalla dan berlaku adil, maka dia mendapat pahala, tetapi jika dia melaksanakan tugas tanpa ketakwaan dan keadilan, maka dia berdosa dalam kepemimpinannya (H.R. Muslim).*

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<sup>91</sup> seperti ditegaskan dalam firman Allah dalam surat Al-Maidah ayat (8):

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوْمِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ءَاعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (سورة المآ پدة : ٨ )

*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 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”.*  
(QS. Al-Ma'idah (5) : 8)

Keadilan dalam Islam memposisikan sebagai suatu sarana untuk menyempurnakan hukum yang telah ditetapkan. Ini berbeda dengan tujuan hukum

<sup>90</sup> Al-Imam Mundziri, Ringkasan Shahih Muslim, Terj. Drs. Achmad Zaidun, (Jakarta: Pustaka Amani, 2003), h. 712.

<sup>91</sup> Ibrahim Lubis, *Ekonomi Islam Suatu Pengantar*, (Jakarta: Radar Jaya Offset, 2004), h. 13.

menurut kalangan utilitas yang lebih berpandangan tujuan hukum adalah untuk menciptakan keadilan dalam masyarakat ummat sebagaimana dalam surat An-Nisa ayat 58:

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 (سورة النساء : ٥٨)

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*”. (QS. An-Nisa (4) : 58)

Penggunaan tenaga kerja asing dalam Islam juga harus mengandung teori persaudaraan. 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.

## **B. Hak Warga Negara yang Dibatasi dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.**

Kewenangan Presiden dalam pembentukan suatu produk hukum merupakan wujud dari adanya kewenangan atribusi yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar kepadanya, hal ini sebagaimana tersiratkan dari adanya rumusan Pasal 4 ayat (1) yang berbunyi “Presiden Republik Indonesia memegang kekuasaan Pemerintahan Menurut Undang-Undang Dasar”, keberadaan rumusan ini berimplikasi pada wewenang presiden yang meluas ketataran legislasi di mana Presiden boleh membuat dan mengeluarkan produk hukum. Sebagaimana ketentuan tersebut juga dijelaskan dalam Pasal 5 Ayat (1) “Presiden berhak mengajukan rancangan undang-undang kepada Dewan Perwakilan Rakyat”, serta dalam pasal Pasal 22 Ayat (1) “Dalam hal ihwal kegentingan yang memaksa, Presiden berhak menetapkan peraturan pemerintah sebagai pengganti undang-undang”.

Terkait kewenangan Presiden dalam penerbitan Peraturan Presiden merupakan wujud realisasi penyelenggaraan kekuasaan pemerintah sebagaimana rumusan Pasal 4 Ayat (1) UUD 1945. Lebih lanjut terkait kewenangan menerbitkan Peraturan Presiden ditujukan guna menyelenggarakan peraturan lebih lanjut Perintah Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah baik secara tegas maupun tidak tegas diperintahkan pembentukannya.<sup>92</sup> Dalam membentuk Peraturan, Presiden haruslah mentaati rambu-rambu yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-

---

<sup>92</sup> Jimmly Asshiddiqie, *Perihal Undang-Undang* (Jakarta: Rajawali Pres, 2010), h.152.

undangan Pasal 13 yang mengatur bahwasannya substansi dari Peraturan Presiden berisi materi yang diperintahkan oleh Undang-Undang, sebagai upaya menjalankan Peraturan Pemerintah, atau meteri untuk melaksanakan penyelenggaraan kekuasaan pemerintah. Dengan demikian jelas bahwa substansi Peraturan Presiden haruslah Berdasar dan Bersumberkan pada norma hukum di atasnya, pembentukannya ditujukan sebagai pelaksana aturan hukum di atasnya.

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Tenaga Kerja Asing (TKA) ini menampakkan adanya disharmonisasi dengan norma hukum di atasnya, terdapat beberapa pasal di dalamnya yang mengandung konsekuensi merugikan hak-hak tenaga kerja lokal. Pasal yang dimaksud tersebut, antara lain :

1. Pasal 9 yang berbunyi “Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 merupakan izin untuk memperkerjakan TKA”.

RPTKA merupakan rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pihak pemberi kerja yang memiliki batas waktu tertentu di mana RPTKA ini haruslah diajukan dan mendapatkan pengesahan dari Menteri atau pejabat yang berkaitan, RPTKA dalam Peraturan Presiden ini dimaknai sebagai izin untuk memperkerjakan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dijelaskan dari adanya frase “merupakan izin untuk memperkerjakan TKA”. Pemaknaan RPTKA sebagai izin memperkerjakan Tenaga Kerja Asing tentu menimbulkan keresahan ditengah masyarakat, sebab persyaratan untuk memperkerjakan TKA menjadi lebih mudah dan sederhana.

Ketentuan tersebut bertentangan dengan Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan serta penjelasannya, yang mana berdasarkan Pasal 43 ayat (1)

menyatakan “Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk”, serta di dalam penjelasan pasal 43 ayat (1) yang menjelaskan bahwa RPTKA merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja TKA. Tentu dari rumusan pasal tersebut diketahui bahwa RPTKA merupakan salah satu instrument persyaratan yang harus dipenuhi guna memperoleh izin memperkerjakan TKA, bukanlah dimaknai sebagai perizinan memperkerjakan Tenaga Kerja Asing.

Rumusan pasal 9 dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 menunjukkan adanya ketidaksinkronan dalam pengaturan izin penggunaan Tenaga Kerja Asing, dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan Izin Penggunaan TKA terdapat dalam Pasal 42 ayat (1) yang berbunyi “Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk” rumusan ini menyiratkan bahwa RPTKA hanya bagian dari persyaratan yang harus dipenuhi untuk memperoleh izin, bukan dimaknai RPTKA sebagai izin memperkerjakan Tenaga Kerja Asing, sehingga jelas Pasal 9 Peraturan Presiden tentang TKA ini menyalahi pasal-pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan adanya kenyataan yang telah diuraikan maka implikasi yang ditimbulkan adalah Kemudahan Tenaga Kerja Asing untuk melakukan ekspansi di Indonesia.

2. Pasal 10 ayat (1) yang berbunyi “ Pemberi Kerja TKA tidak wajib memiliki RPTKA untuk memperkerjakan TKA yang merupakan :

- a. Pemegang saham yang menjabat sebagai anggota Direksi atau Anggota Dewan Komisaris pada Pemberi kerja TKA;
- b. Pegawai diplomatic dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau TKA pada jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh pemerintah”.

Rumusan Pasal 10 tersebut memiliki indikasi merugikan Tenaga kerja lokal, tidak lain dikarenakan RPTKA yang dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 dimaknai sebagai izin memperkerjakan TKA, menjadi suatu hal yang sifatnya hanya sebatas kesukarelaan bagi klasifikasi TKA yang diuraikan di dalam pasal tersebut. Selain daripada itu, pengecualian yang tercantum dalam Pasal 10 jelas wujud dari perluasan ketentuan yang ditetapkan oleh Pasal 43 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menetapkan terkait penyusunan RPTKA tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing. Perluasan aturan tersebut tentu akan menimbulkan problematika yang baru dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia di mana jumlah Tenaga Kerja Asing akan meningkat, semakin berkurangnya lapangan pekerjaan serta melemahnya mekanisme pengawasan pemerintah terhadap pendatang baru.

Selanjutnya, dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mencantumkan adanya ketidak kewajiban memiliki RPTKA untuk memperkerjakan TKA yang dikualifikasikan tersebut, berdampak pada kepastian lama waktu bekerjanya TKA di Indonesia, RPTKA memuat lamanya waktu Penggunaan TKA, jika RPTKA tidak ada maka darimana masyarakat mengetahui durasi TKA tersebut berkerja untuk jabatan atau jenis pekerjaan tersebut. Pada



ayat (1) huruf C menunjukkan adanya Bias pengaturan, sebab pasal ini tidak menjelaskan secara rinci definisi pekerjaan yang dibutuhkan pemerintah. Bahkan dalam Peraturan Presiden pengaturan mengenai jenis pekerjaan yang dimaksudkan akan ditetapkan oleh Menteri, yaitu dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permen) atau Keputusan Menaker (Kepmen). Terkait hal tersebut maka muncullah problematika baru terkait kepastian jenis pekerjaan seperti apa yang dibutuhkan pemerintah, sehingga ini akan berimbas pada lamanya waktu dalam merumuskan aturan tersebut, implikasinya gejolak di dalam dunia kerja semakin meruncing dikarenakan ketidakpastian aturan mengenai jenis pekerjaan yang dimaksud.

3. Pasal 19 yang berbunyi “Pejabat imigrasi pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri memberikan Vitas Paling lama 2 (dua) hari sejak Permohonan di terima secara lengkap”.

Vitas atau Visa Tinggal Terbatas merupakan keterangan tertulis yang memuat persetujuan bagi orang asing untuk melakukan perjalanan ke wilayah Indonesia dan menjadi dasar untuk pemberian izin tinggal terbatas dalam rangka bekerja. Menurut Timboel Siregoar Koordinator Advokasi BPJS Watch mengemukakan pendapatnya mengenai penggunaan vitas bagi TKA yang bekerja di Indonesia merupakan pelanggaran dan menjadi kebijakan terbaru yang tertuang dalam Peraturan Presiden ini, bahkan menurutnya Vitas bisa diurus setelah TKA bekerja.<sup>93</sup>

---

<sup>93</sup>Bisnis.Com, “Tanaga Kerja Asing: Soal Vitas, Ini Kata BPJS Watch”, <https://ekonomi.bisnis.com> (06 April 2020), h.2.

Dengan adanya percepatan proses dan mempermudah Pengurusan Vitas ini maka akan membawa implikasi baik positif maupun negatif, dalam tataran implikasi positif Menteri Perindustrian Airlangga Hartarto mengatakan dengan mempermudah Visa maka akan mempercepat terjadinya proses *transfer knowledge* dan teknologi antara tenaga kerja asing dengan tenaga kerja lokal dan dari segi tataran implikasi negatifnya dengan adanya kemudahan pengurusan Vitas ini akan mengakibatkan semakin masifnya arus masuknya Tenaga Kerja Asing ke Indonesia.

4. Pasal 26 ayat (1) yang berbunyi “*Setiap pemberi Kerja TKA Wajib :*
  - a. Menunjuk tenaga kerja indonesia sebagai tenaga kerja pendamping;
  - b. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA;
  - c. Memfasilitasi pendidikan dan Pelatihan Bahasa Indonesia Kepada TKA”.

Rumusan pasal ini menimbulkan masalah sebab tujuan utama masuknya Tenaga Kerja Asing ke Indonesia untuk transfer ilmu pengetahuan dan teknologi dapat terabaikan. Terabaikannya tujuan tersebut disebabkan karena dalam pasal ini hanya menjelaskan kewajiban dari pemberi kerja TKA tidak memberikan kewajiban kepada TKA untuk menyukseskan terjadinya transfer skill kemampuan. Kuantitas tenaga kerja lokal yang harus mendampingi TKA dan diberi pelatihan oleh pemberi kerja TKA sehingga berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 kurang mampu merespon kebutuhan transfer ilmu pengetahuan dan teknologi bagi Tenaga Kerja Lokal

sehingga Industri yang produktif dan berefisiensi masih menjadi angan-angan semata.

### **C. Tinjauan Fikih *Siyāsah Dustūriyah* Mengenai Diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing**

Fikih *siyāsah dustūriyah* ini berkaitan mengenai hubungan antara masyarakat dan negara yang mengatur segala kepentingan kemaslahatan umat. Hubungan ini diatur dalam ketentuan tertulis (konstitusi) yang merupakan aturan dasar hukum suatu negara dan ketentuan tidak tertulis (konvensi). Pembahasan konstitusi ini berkaitan dengan sumber-sumber dan kaidah perundang-undangan maupun sumber penafsirannya. Sumber material pokok-pokok perundang-undangan ini berkaitan dengan hubungan rakyat dan pemerintah mengenai kemaslahatan umat.<sup>94</sup>

Dalam Kajian pokok bahasan ini fikih *siyāsah dustūriyah* terbagi menjadi tiga yaitu :

#### 1. *Siyāsah Tasyri'iyah*

*Siyāsah Tasyri'iyah* ini berkaitan dengan kekuasaan pemerintah dalam hal membuat dan menetapkan hukum sesuai dengan aturan konstitusi yang ada. Kajian *Siyāsah Tasyri'iyah* dalam konteks ke Indonesiaan ini berarti kategori badan legislatif. Tugas dan wewenang badan legislatif ini berfungsi mengijtihadkan aturan mengenai hukum yang tujuannya untuk kemaslahatan umat. Lembaga ini biasa disebut dengan Dewan Perwakilan Rakyat. Ketika DPR mengusulkan undang-undang haruslah sesuai dengan sumber hukum Islam yakni

---

<sup>94</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, h, 154.

Al-quran dan Hadist yang merupakan rujukan konstitusi Islam. Jika diamati dari Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing maka tidak ada unsur manfaat dan proporsionalitas kepada masyarakat demi mencapai kemakmuran dan kesejahteraan umat.

## 2. *Siyāsah Tanfidīyyah*

*Siyāsah Tanfidīyyah* ini berkaitan dengan kebijakan pemerintah yang berimbang pada kemaslahatan umat. kebijakan pemerintah ini merupakan penjabaran dari peraturan perundang-undangan terkait dengan objek tersebut yang dibuat oleh badan legislatif. Pemerintah memegang peran penting dalam roda pemerintahan negara untuk mengatur rakyatnya agar sejahtera melalui undang-undang. Amanat dari ayat An-Nisa 59 untuk mentaati pemimpin dalam mengambil keputusan untuk kemaslahatan umat. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing tidak ada keputusan pemerintah yang pro terhadap masyarakat. hal ini tidak sesuai dengan kaidah sumber hukum *Siyāsah Dustūriyah*.

## 3. *Siyāsah Qadla'īyyah*

*Siyāsah Qadla'īyyah* ini berkaitan dengan lembaga peradilan yang berfungsi memutus suatu perkara. Setelah kebijakan pemimpin negara dilayangkan ke pengadilan melalui Mahkamah Agung, hakim wajib memutus kebijakan tersebut berdasarkan peraturan perundang-undangan terkait. Begitupun dengan peraturan perundang-undangan ketika di uji di Mahkamah Konstitusi, hakim berhak memutus peraturan perundang-undangan tersebut berdasarkan konstitusi negara dengan adil yang berimbang pada kemaslahatan umat.

Adapun hukum syara' sebagai konstitusi Islam yakni :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (سورة النساء : ٥٩)

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. An-Nisa: (4) : 59)*

Dalam kajian fikih *Siyāsah Dustūriyah* dalam negara Indonesia ini disebut dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUD NRI). Kebijakan peraturan pemerintah melalui badan legislatif dan badan eksekutif dalam hal membuat peraturan haruslah berpedoman terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang merupakan kaidah dasar dalam menentukan suatu hukum yang harus ditaati bersama.

Kebijakan pemerintah dalam arti luas ini disebut dengan undang-undang dan segala aturan dibawah hierarki peraturan perundang-undangan. Bertolak belakang dengan cita-cita hukum syara' dan juga merugikan kemaslahatan umum, maka kebijakan ulil amri ini harus dikembalikan ke hukum syara' maupun hadist nabi yang sesuai dengan ketentuan An-Nisa ayat 59. Dikembalikan dalam hal ini berupa revisi pembenahan kebijakan ulil amri agar kebijakan tersebut sesuai dengan konstitusi hukum syara'. Ayat lain dalam hukum syara menjelaskan mengenai hak seorang masyarakat Indonesia untuk memperoleh keadilan.

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ (سورة الشعراء ١٨٣)

*Artinya : “Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan. (QS al-Syu'ara' ayat 183).*

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing merupakan kebijakan perundang-undangan yang diterapkan ini sangat tidak cocok dengan QS al-Syuara: 183 dan An-Nisa: 58 karena penggunaan TKA hanya untuk kepentingan perusahaan-perusahaan milik perorangan atau badan hukum saja, tidak membawa manfaat bagi masyarakat secara menyeluruh sehingga keadilan dan hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan menjadi tidak terealisasi dengan baik.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Pembatasan hak warga negara memperoleh lapangan pekerjaan menurut Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing adalah TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu sesuai kesepakatan. Jenis pekerjaan yang dapat diduduki oleh TKA adalah hanya untuk tenaga kerja ahli dan bukan sebagai pekerja kasar tetapi dalam prakteknya banyak terjadi kasus mengenai TKA yang melakukan pekerjaan kasar di Indonesia yang seharusnya tidak diperbolehkan untuk dilakukan untuk para TKA.
2. Hak warga negara yang dibatasi dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing menimbulkan kekhawatiran khususnya mengenai tenaga kerja lokal karena peraturan baru tersebut cenderung membuka jalan kepada TKA untuk bebas masuk ke Indonesia. Penggunaan TKA di Indonesia dimaksudkan untuk mengisi jabatan yang masih belum dapat diisi oleh tenaga kerja lokal karena keterbatasan keahlian, sehingga pada umumnya TKA dipekerjakan dalam posisi manajer ke atas, bukan sebagai buruh kasar.
3. Hubungan Fikih *Siyāṣah Dustūriyah* dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

adalah bentuk dari ketentuan Pasal 9 tentang RPTKA sebagai izin untuk mempekerjakan tenaga kerja asing. sebagaimana menurut fikih siyasah dusturiyah mempekerjakan tenaga kerja asing dibolehkan, karena Negara harus mengatur, mengendalikan, mengurus atau membuat keputusan mengenai kemaslahatan warga negaranya, serta tenaga kerja asing merupakan bagian dari hubungan ekonomi internasional. Asalkan penentuannya haruslah sesuai dengan hukum syara' dan undang-undang yang berlaku serta mengutamakan kepentingan hak-hak rakyatnya.

## **B. Saran**

Pada akhir penulisan ini, penulis mengemukakan beberapa saran diantaranya yakni :

1. Agar ulil amri (pemerintah) dalam membuat kebijakan luas haruslah sesuai dengan konstitusi yakni Al-Qur'an surah An-Nisa ayat 58 yang menerangkan tentang keadilan demi kemaslahatan umat dan juga harus berpedoman pada konstitusi negara yakni Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945
2. Pemerintah harus lebih menegakkan keadilan khususnya bagi tenaga kerja lokal dan harusnya lebih mengutamakan kepentingan tenaga kerja lokal sendiri dan pemerintah harus meminimalisir dampak negatif, dengan cara lebih memperketat masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia.
3. Agar diadakan perubahan pada Pasal 9 Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang idealnya berbunyi pengesahan RPTKA adalah komponen atau persyaratan untuk mendapatkan izin mempekerjakan TKA atau (IMTA).



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdussalam, HR, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Restu Agung, 2013.
- Affandi, Muchtar, *Ilmu-ilmu Kenegaraan*, Bandung: Alumni, 2011.
- Agus, Dede, *Hukum Ketenagakerjaan*, Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011.
- Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*, Jakarta: PT.Sofmedia, 2011.
- Al-Haritsi, Jaribah Bin Ahmad, *Fikih Ekonomi Umar Bin Al-Khatab*, Terjemahan Asmuni Sholihan Zamakhsyari, Jakarta: Jakarta Khalifah. 2006.
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017.
- Asshiddiqie, Jimmly, *Perihal Undang-Undang*, Jakarta: Rajawali Pres, 2010.
- Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Islam*, Malang: UIN Press, 2007.
- Djazuli, A. *Fiqih Siyasah Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syariah*, Jakarta: Prenada Media Group, 2007.
- Hastuti, Hesty, *Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Jakarta : Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, 2005.
- Iqbal, Muhammad, *Fkih Siyāsah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Indroharto, *Usaha Memahami Undang-Undang Tentang Peradilan Tata Usaha Negara*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2014.
- Iqbal, Muhammad, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, Jakarta: Gaya Media Persada, 2014.
- Jindan, Khalid Ibrahim, *Teori Politik Islam Telaah kritis Ibnu Taimiyah Tentang Pemerintahan Islam*, Surabaya: Risalah Gusti, 2005.
- Kementerian Agama, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Jakarta: Pustaka Agung Harapan, 2006.

- Mundziri, Al-Imam, Ringkasan Shahih Muslim, Terj. Drs. Achmad Zaidun, Jakarta: Pustaka Amani, 2003.
- Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009.
- Lubis, Ibrahim, *Ekonomi Islam Suatu Pengantar*, Jakarta: Radar Jaya Offset, 2004
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 2007.
- Moeloeng, Lexy, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2000.
- Nata, Abuddin, *Metodologi Studi Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Prodjodikiro, R. Wirjono, *Asas-Asas Ilmu Negara dan Politik*, Bandung: PT Eresco, Bandung, 2011.
- Ridwan, *Fiqh Politik Gagasan Harapan Dan Kenyataan*, Yogyakarta: FH UII Press, 2007.
- Ruslan, Rosady, *Metode Penelitian: Public Relations dan komunikasi*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008.
- Rusli, Haerdijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Salam, Abdus, *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia, 2008.
- Salam, Moch. Faisal, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Bandung: Mandar Maju, 2009.
- Sastrohardiwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Shihab, M. Quraish, *Wawasan al-Qur'an*, (Bandung: Mizan, 1996
- Soekanto, Soerjono, *Bahan Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Sudjana, Nana, *Metode Statistik*. Bandung : Tarsito, 2009.

Suganda, Azis, *Bunga Rampai Perkembangan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT. Gading Inti Prima anggota IKAPI, 2011.

Supramono, Gatot, *Hukum Orang Asing di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.

Sumarprihatiningrum, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Jakarta: Himpunan Pembina Sumber Daya Manusia Indonesia, 2006.

Syarif, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dan Peraturan-Peraturannya*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012.

Tarigan, Azhari Akmal, *Teologi Ekonomi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

## **C. Jurnal**

Diono, Marzuki, “Analisis Terhadap Perubahan Ketentuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Melalui Teori Masalah Mursalah”, *Jurnal Hukum dan Syariah* (Vol. 7 No.1 Tahun 2016).

Monika Suhayati, “Kontroversi Perpres Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing”, *Jurnal Hukum* (Vol. X, No. 09/I/Puslit/Mei/2018).

Sari, Risky Vista Puspita, “Kepastian Hukum Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia”, *Jurnal Lentera Hukum* (Volume 5 Issue 3 (2018)).

#### **D. Artikel/Internet**

Thea DA, Ady, “*Inilah 10 Aturan Baru Tata Cara Penggunaan TKA yang Perlu Dipahami*,” <https://www.hukumonline.com> (05 November 2019).

Bisnis.Com, “*Tanaga Kerja Asing: Soal Vitas, Ini Kata BPJS Watch*”, <https://ekonomi.bisnis.com> (06 April 2020).

<http://rangerwhite.artikel.blogspot.co.id>, “*Kajian Fiqh Siyasah Tentang Konsep*”, (06 April 2020).

Muslim Dermawan, “*Info Grafik Khawatir Tenaga Kerja Asing Banjiri Indonesia*”, <https://lokadata.id> (06 April 2020).

Sulaiman, “*Inilah Jumlah Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dibanding Beberapa Negara Tahun 2018*”, <https://databoks.katadata.co.id> (06 April 2020).

Wijaya, Firman, “*Tenaga Kerja Asing Di RI Meroket, Terbanyak Dari China*”, <https://www.cnbcindonesia.com> (06 April 2020).

[Lipi.go.id](http://lipi.go.id)/lipimedia/terbongkar-alasan-indonesia-dibanjiri-tenaga-kerja-asing-terutama-asal-china/20546 (01 Agustus 2020).

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### I. DATA PRIBADI

Nama : Muhammad Naufal Akbar Hasibuan  
 NIM : 23.15.4.092  
 Tempat/ Tanggal Lahir : Medan, 15 April 1997  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Anak Ke : 2 (dua) dari 3 (tiga) bersaudara  
 Agama : Islam  
 Alamat : Jln. Eka Warni Gang Mawar No. 12,  
 Lingkungan III Kel. Gedung Johor  
 Kec.Medan Johor Kota Medan.

### II. NAMA ORANG TUA

Nama Ayah : Syofyan Ery Hasibuan, S.Sos, M.M  
 Nama Ibu : Nova Festa Susanti Nasution, S.H  
 Pekerjaan Orang Tua  
     Ayah : PNS  
     Ibu : PNS  
 Alamat Orang Tua : Jln. Perumahan Lima Puluh permai Gg.  
 Manggis No. 6, Lingkungan I Kel. Lima  
 Puluh Kec. Lima Puluh Kab. Batu Bara

### III. RIWAYAT PENDIDIKAN

NO.	JENJANG PENDIDIKAN	TAHUN	KABUPATEN / KOTA
1.	SD NEGERI 060929 MEDAN	2004 - 2008	MEDAN
2.	SD NEGERI 010185 LIMA PULUH KOTA	2008-2009	BATU BARA
3.	SMP NEGERI 1 LIMA PULUH KOTA	2010 - 2012	BATU BARA
4.	SMA NEGERI 1 LIMA PULUH KOTA	2013 - 2015	BATU BARA

