

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG TENAGA KERJA ASING

A. Pengertian

Secara umum tenaga kerja merupakan kata benda dari kerja sebagai salah satu dari kegiatan yang berperan penting dalam kehidupan manusia dan bahkan menjadi sangat dominan jika dibandingkan dengan aktivitas-aktivitas lainnya khususnya dalam pemenuhan kebutuhan hidup. Secara umum, pengertian kerja mencakup akan semua bentuk usaha yang dilakukan oleh manusia, baik dalam hal mencari materi maupun juga pada non material, intelektual, atau fisik, maupun juga hal yang sesuai dengan masalah keduniaan maupun keakhiratan.

Dalam etimologi tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, atau orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja¹. Kamus Ilimiah Populer tenaga kerja diartikan usaha²Dalam kamus Ekonomi dikenal dengan *labor* yaitu elemen penduduk yang membantu masyarakat dengan jalan menyediakan suatu kombinasi energi phisik dan inteligensi kepada proses produktif³. Tenaga kerja adalah seorang penduduk yang memiliki usia kerja.

Secara umum dalam kajian fiqh, tenaga kerja asing dalam Islam identik dengan tanggung jawab Pemerintah dalam pembangunan ketenagakerjaan dengan melihat status orang yang berada di wilayah negara Islam bisa dibagi menjadi dua: (1) Warga negara khalifah; (2) Warga negara asing [bukan khalifah], warga negara khalifah bisa dipilih

¹Lukman Ali, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2008), hal. 1437

²Widodo, *Kamus Ilmiah Populer*, (Jogjakarta: Absolut, tt), hal. 359

³Winardi, *Kamus Ekonomi*, (Bandung: Alumni 2000), hal. 199

lagi menjadi dua: (1) Muslim; dan (2) Ahli dzimmah⁴. Warga negara asing [bukan khalifah] bisa dibagi menjadi dua: (1) *Kafir harbi fi'lan*⁵; (2) *Kafir harbi hukman*⁶, baik yang terkait perjanjian dengan khalifah⁷

Menurut Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 bahwa pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu untuk melaksanakan pekerjaan baik yang terdapat didalam maupun juga berada diluar hubungan kerja dalam menghasilkan barang dan jasa untuk tujuan memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Dinas Tenaga Kerja bahwa pengertian tenaga kerja adalah penduduk yang telah berumur 15 tahun keatas dan telah mampu untuk melaksanakan pekerjaan⁸. Menurut Undang Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan bahwa definisi tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan atau yang telah melakukan pekerjaan baik yang berada di luar hubungan kerja untuk menghasilkan barang ataupun jasa dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dalam Undang Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia disebutkan bahwa tenaga kerja merupakan seseorang yang mampu

⁴ *Ahli zhimmah* adalah warga negara daulah khilafah Islamiyah yang tetap dalam keyakinan mereka. Bagi ahl dzimmi yang mau menunjukkan ketundukan dan mau diatur dalam sistem masyarakat Islam, akan dilindungi hak dan darahnya. Sebagaimana warga negara yang lain, ahl dzimmi juga mendapatkan pelayanan yang serupa dan sama baiknya. Tidak ada pembedaan antara muslim ataupun tidak dalam hal pelayanan kesehatan, pendidikan, ataupun yang lain.

⁵ *Kafir Harbi fi'lan* adalah orang kafir yang sedang memusuhi Negara Islam secara langsung dan sedang memerangi umat Islam

⁶ *kafir harbi hukman* adalah orang kafir yang tidak ada apa-apa perjanjian dengan Negara Islam dan tidak juga mereka ini berada di dalam kedudukan perang dengan umat Islam

⁷ Nasaruddin Umar, *Deradikalisasi Pemahaman Al Quran Dan Hadis*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014) hal 223

⁸ Dinas Tenaga Kerja, (Jakarta: Disnaker 2007) hal, 5

melakukan suatu pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri ataupun untuk masyarakat sekitar⁹. Secara keseluruhan penduduk dalam suatu pemerintahan atau negara memiliki dua kelompok yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Usia yang ditentukan oleh pemerintah Indonesia berumur 15 sampai 64 Tahun. Jadi setiap orang yang mampu atau bisa bekerja disebut sebagai tenaga kerja¹⁰.

Alam. S dalam bukunya menyebutkan Tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun keatas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di negara-negara maju, tenaga kerja yaitu penduduk yang berumur antara 15 hingga 64 tahun¹¹. Sumarsono menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja yang diartikan sebagai semua orang yang melakukan kegiatan pekerjaan untuk diri sendiri atau orang lain¹². Simanjuntak menegaskan bahwa pengertian tenaga kerja adalah seseorang yang mengurus rumah tangga sekolah, yang mencari kerja atau sedang bekerja dengan usia 14-60 tahun¹³.

Payaman Simanjuntak seperti dikutip dari Senjun yang menyebut bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian

⁹ Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Bab I, Pasal 1 (Ayat 2)

¹⁰ Subri (2003)

¹¹ Alam, S. Ekonom, Jilid 2. (Jakarta: Esis, 2007), hal. 22.

¹² Sony Sumarsono, Ekonomi manajemen sumber daya manusia dan ketenagakerjaan. Book. oleh Sonny Sumarsono Terbitan: Graha Ilmu, 2003

¹³ Simanjuntak, Payaman J, *Tenaga kerja Indonesia: Masalah Dan Prospek*. (Jakarta: Departemen *Tenaga Kerja*, 1985)

tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur¹⁴.

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. Pengertian tenaga kerja asing dari aspek perundang-undangan adalah “tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia”¹⁵.

Tenaga kerja asing juga dipahami 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 masyarakat¹⁶. Dengan demikian dapat dipahami bahwa tenaga kerja asing adalah warga negara bukan Indonesia yang melakukan pekerjaan di Indonesia dengan berbagai syarat dan aturan yang ditetapkan pemerintah.

Dari berbagai studi disimpulkan bahwa Pengertian tenaga kerja asing sebenarnya dapat ditinjau dari segala segi, dimana salah satunya yang menentukan kontribusi terhadap daerah dalam bentuk retribusi dan juga menentukan status hukum serta bentuk-bentuk persetujuan dari pengenaan retribusi. 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.

¹⁴ Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan DiIndonesia*, (Jakarta: PT Rineka Citra, 2009), hal3

¹⁵ Lihat Pasal 1 Angka 13 Undang Undang Republik Indonesia Nomor13 Tahun2013 tentang Ketenagakerjaan, <https://www.suduthukum.com/>

¹⁶ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), hal.27

B. Macam-Macam Tenaga Kerja

Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Menurut Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 bahwa Angkatan kerja merupakan seorang penduduk yang memiliki usia produktif antara 15 tahun sampai 64 tahun baik yang ingin mencari kerja, belum bekerja ataupun yang sudah bekerja. Yang kedua adalah Bukan angkatan kerja adalah seorang penduduk yang memiliki usia lebih dari 10 tahun yang berkegiatan seperti mahasiswa, anak sekolah, ibu rumah tangga atau pengangguran sukarela¹⁷.

Tenaga kerja dari aspek kualitas dibedakan, yaitu: *Pertama*, Tenaga Kerja Terlatih, tenaga kerja jenis ini mempunyai suatu kelebihan dalam pengalamannya seperti apoteker, mekanik dan ahli bedah; *Kedua*, Tenaga Kerja Terdidik, tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian dari pendidikan yang ia jalani baik itu formal atau non formal, pengacara, guru dan dokter, dan *Ketiga*, Tenaga Kerja Tidak Terlatih dan Tidak Terdidik, jenis ini seperti pekerja kasar yang mengandalkan tenaga yang dimiliki seperti buruh angkut, asisten rumah tangga dan kuli¹⁸. Dalam sifatnya tenaga kerja dapat diklasifikasikan kedalam

1. Tenaga Kerja Rohani adalah tenaga kerja yang lebih memanfaatkan pikiran dalam keahlian yang lebih banyak digunakan dibandingkan dengan tenaga fisik atau jasmani. Tenaga kerja ini seperti Manager, Direktur, Kepala Divisi, Kepala Cabang.
2. Tenaga Kerja Jasmani merupakan tenaga kerja yang mengandalkan tenaga yang diperlukan kuantitas seperti untuk aktifitas di pabrik, perusahaan hanya membutuhkan satu orang manager produksi,

¹⁷ Agusnidah, *Dinamika Hukum Tenaga Kerjaan di Indonesia*, (Medan: USU Press, 2010), hal, 5

¹⁸ <https://uangteman.com/blog/info/pengertian-tenaga-kerja/>

namun tenaga produksi yang digunakan sangat banyak. Masyarakat Indonesia sebagian besar masih memiliki tingkat pendidikan rendah, maka dari itulah yang memenuhi kualifikasi tenaga kerja jasmani ini lebih banyak daripada tenaga kerja rohani¹⁹.

Tenaga kerja dalam hubungannya dengan produk terdiri dari tenaga kerja langsung dan tenaga kerja tidak langsung²⁰. Keduanya sebagaimana dideskripsikan sebagai berikut:

1. Tenaga kerja langsung merupakan tenaga kerja yang terjun langsung pada produk, bisa mungkin membuat produk seperti orang-orang yang berada di bagian produksi. Perusahaan yang besar biasanya membutuhkan tenaga produksi yang banyak jumlahnya dibandingkan dengan bagian lainnya. Di bagian produksi ini pula tenaga kerja yang dibutuhkan tidak harus memiliki kualifikasi pendidikan yang tinggi.
2. Tenaga kerja tak langsung merupakan tenaga kerja yang ada hubungannya dengan produk namun tidak langsung terjun ke produk. Sebagai contoh, tenaga kerja ini mendesain produk yang akan dibuat, menentukan komposisi atau memilih bahan yang akan digunakan.

Tenaga kerja juga dapat dipandang dari aspek fungsi Pokok dalam Perusahaan terdiri dari beberapa macam yaitu²¹:

1. Tenaga kerja bagian produksi merupakan tenaga kerja yang berada di bagian produksi yang pekerjaannya adalah membuat produk-produk yang akan dijual.
2. Tenaga kerja bagian pemasaran bertanggung jawab untuk memasarkan produk yang telah dibuatnya, baik itu mencari

¹⁹ Agusnidah, *Dinamika Hukum Tenaga Kerjaan di Indonesia*, hal. 5

²⁰ Blocher, Chen, Cokins, Lin, *Manajemen Biaya: Penekanan Strategis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2016) hal. 334

²¹ Iwan Shalahuddin, et al, *Prinsip Prinsip Dasar Kewirausahaan*, (Jogjakarta:depublish, 2018), hal. 104

pembeli atau mencari pelanggan. Mengapa dikatakan sebagai salah satu bagian yang paling penting? Hal ini karena tidak ada gunanya apabila produksi melimpah namun pembeli hanya sedikit. Maka dari itulah manajer pemasaran memiliki beban yang berat di tengah- tengah persaingan bisnis. Disamping harus bertahan di tengah persaingan bisnis yang ketat, tenaga kerja ini harus dituntut skill yang bagus pula dalam berkomunikasi dengan pelanggan.

3. Tenaga kerja bagian administrasi dan umum merupakan tenaga kerja yang pekerjaannya mengurus bagian surat- menyurat dan kepentingan lain di luar kepentingan produksi dan juga pemasaran, termasuk juga pembuatan surat-surat penting perusahaan dan juga urusan perizinan perusahaan.

Tenaga kerja dalam hubungannya dengan Jenis Pekerjaan terdiri dari beberapa macam yaitu, *Pertama*, tenaga kerja pabrik merupakan tenaga kerja yang bekerjanya di pabrik, biasanya di bagian produksi; *Kedua*, Tenaga kerja lapangan ialah tenaga kerja yang bekerjanya terjun langsung ke lapangan, sebagai contoh adalah marketing lapangan; *Ketiga*, tenaga kerja kantor adalah tenaga kerja yang bekerjanya di kantor, seperti tenaga administrasi dan keuangan. Dalam konsep Islam tenaga kerja ditekankan dalam Al Qur'an terhadap tenaga manusia. Ini dapat dilihat dari petikan Q.S An Najm, ayat 39²²:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Ayat tersebut ditafsirkan bahwa bahwasanya perkara yang sesungguhnya itu ialah (seorang manusia tiada memperoleh selain apa

²²Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang diusahakannya. (An Najm: 39)

yang telah diusahakannya) yaitu memperoleh kebaikan dari usahanya yang baik, maka dia tidak akan memperoleh kebaikan sedikit pun dari apa yang diusahakan oleh orang lain²³. Di dalam Q.S al-Anfal, Ayat 53 disebutkan²⁴

ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا
مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَأَنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ﴿٥٣﴾

Siapa yang bekerja keras akan mendapat ganjaran masing-masing yang sewajarnya. Prinsip tersebut berlaku bagi individu dan juga Negara. Tidak ada kehidupan yang penuh dengan “kebahagiaan dan karunia” tanpa kerja keras. Manusia hendaknya bersungguh-sungguh untuk mencapai kehidupan yang gembira dan bahagia. Al Qur’an memberi penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing. Pada hakekatnya, seorang yang bekerja untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhaan Allah Swt dalam pekerjaannya, sebagai contoh ibu Nabi Musa yang menerima upah karena menyusukan anaknya sendiri. Walaupun orang tersebut bekerja untuk diri dan keluarganya tapi disebabkan di bekerja dengan bekerja dengan jujur untuk mendapatkan rahmat Allah.

Hampir semua Rasul terpaksa bekerja untuk kehidupan mereka, sedangkan Rasullullah s.a.w sendiri bekerja keras seperti orang lain juga. Beliau mengembala kambing dan menasihati orang lain supaya menjalankan pekerjaan tersebut untuk mendapatkan penghidupan mereka

²³Tafsir Ibnu Katsir, Juz 1, hal.200

²⁴(Siksaan) yang demikian itu adalah karena sesungguhnya Allah sekali-kali tidak akan mengubah sesuatu nikmat yang telah dianugerahkan-Nya kepada suatu kaum, hingga kaum itu mengubah apa-apa yang ada pada diri mereka sendiri, dan sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui.

dan ini merupakan suatu bukti yang jelas tentang kepentingan buruh dalam Islam. Dalam islam dikenal dengan tenaga kerja kasar dan tenaga kerja terdidik. Dalil adanya tenaga kerja kasar seperti dalam:

1. Q.S. as-Saba”: 10-11²⁵.

﴿وَلَقَدْ ءَاتَيْنَا دَاوُدَ مِنَّا فَضْلًا ۖ يَجِبَالٌ ءُوبَىٰ مَعَهُ ۖ وَالطَّيْرَ ۖ وَءَلْنَا لَهُ ٱلْحَدِيدَ ﴿١٠﴾ ۖ أَنِ اعْمَلْ سَبِغْتِ ۖ وَقَدِّرْ فِي ٱلسَّرْدِ ۖ وَاعْمَلُوا صَٰلِحًا ۖ إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿١١﴾﴾

Allah Swt. menceritakan tentang nikmat yang telah Dia karuniakan kepada hamba dan rasul-Nya Daud a.s., yaitu Dia telah memberinya keutamaan yang jelas, menghimpunkan baginya antara kenabian dan kerajaan yang kokoh, dan bala tentara yang berperlengkapan lengkap serta banyak bilangannya, Allah juga telah memberinya suara yang indah apabila ia bertasbih, maka ikut bertasbih pula bersamanya gunung-gunung yang terpancang dengan kokohnya lagi tinggi-tinggi itu, dan semua burung yang terbang terhenti karenanya, lalu menjawab tasbihnya dengan berbagai bahasa²⁶

²⁵“Dan kami telah melunakkan besi untuknya, buatlah baju besi yang besar-besar dan ukurlah anyamannya dan kerjakanlah amalan yang saleh”.(As Saba’: 10-11)

²⁶ <http://www.ibnukatsironline.com>, diakses tanggal 22 Maret 2019

2. Q.S. Hud, Ayat 37-38²⁷

وَأَصْنَعُ الْفُلَّكَ بِأَعْيُنِنَا وَوَحِينَا وَلَا تَخْطِبْنِي فِي الَّذِينَ ظَلَمُوا إِنَّهُمْ
 مُغْرَقُونَ ﴿٣٧﴾ وَيَصْنَعُ الْفُلَّكَ وَكُلَّمَا مَرَّ عَلَيْهِ مَلَأَ مِنْ قَوْمِهِ
 سَخِرُوا مِنْهُ قَالَ إِنْ تَسْخَرُوا مِنَّا فَإِنَّا نَسْخَرُ مِنْكُمْ كَمَا تَسْخَرُونَ



Tenaga kerja terdidik atau tenaga ahli dicontohkan dalam Q.S Yusuf, Ayat 54-56 tentang kisah Nabi Yusuf dengan raja mesir:

“Dan raja berkata:”Bawalah yusuf kepadaku, agar aku memilih dia sebagai orang yang rapat kepadaku”. Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan dia, dia berkata : “Sesungguhnya kamu mulai hari ini menjadi seseorang yang berkedudukan tinggi lagi dipercaya pada sisi kami”. Berkata Yusuf: “Jadikanlah aku bendaharawan Negara. Sesungguhnya aku adalah orang yang paling pandai menjaga lagi berpengetahuan”. Dan demikianlah kami memberikan kedudukan kepada yusuf di negeri Mesir. Kami melimpahkan rahmat kepada siapa saja yang Kami kehendaki dan kami tidak menyianyikan pahala orang yang berbuat baik”.

C. Dasar Hukum Keberadaan

Secara umum, dasar Hukum Ketenagakerjaan merupakan alat untuk memberi perlindungan terhadap para tenaga kerja, yang menyangkut hubungan antara buruh dan majikan, upah, perselisihan yang

²⁷ “Dan buatlah bahtera itu dengan pengawasan dan petunjuk wahyu Kami, dan janganlah kamu bicarakan dengan Aku tentang orang-orang yang zalim itu: sesungguhnya mereka itu akan ditenggelamkan. Lalu Nuh membuat perahu”. (Huud :37-38)

akan mengakibatkan gejolak sosial. Menurut Imam Sopomo, perburuhan atau ketenaga kerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Dapat juga dipahami perburuhan atau ketenaga kerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Secara yuridis, buruh bukan budak atau hamba sahaya dan memang bebas dari kukungan seseorang dalam satu tugas atau pekerjaan. Tujuan pokok atas hal tersebut berupa pelaksanaan keadilan sosial atas perilaku majikan kepada komunitas tenaga kerja baik disebut karyawan, pegawai maupun buruh. dalam perburuhan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan. Subjek hukum perburuhan adalah orang yang terdiri buruh dan majikan.

Dalam menyelesaikan berbagai persoalan, tenaga kerja kemudian membuat serikat kerja. Beberapa serikat kerja yang dikenal seperti Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI)²⁸, Serikat Buruh Seluruh Indonesia (SBSI)²⁹ dan Serikat Buruh Sedunia ILO (International Labour

²⁸ Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) embrio dari Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia yang dideklarasikan pada tanggal 20 Februari. www.kpsikabtg.org diakses tanggal 22 Februari 2019

²⁹ Serikat Buruh Sejahtera Indoanesia (SBSI) dibentuk ketika pemerintahan Orde Baru masih berkuasa di Indonesia. Saat itu pemerintah menetapkan bahwa di Indonesia hanya ada satu organisasi para buruh, yaitu Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Berdiri dan dideklarasikan pada 25 April 1992

Organitation)³⁰. Dalam perjalanannya tenaga kerja mendapatkan payung hukum yang memberikan dasar dalam melakukan pergerakan untuk mengambil aspirasi tenaga kerja. Landasan tersebut seperti dideskripsikan sebagai berikut:

1. Undang Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945. Pada pasal Pasal 27 Ayat 2 menegaskan bahwa pemerintah wajib memiliki dan mencanangkan program-program yang mengarah pada perluasan peluang bagi pencari kerja. Ini artinya bahwa Pemerintah Indonesia memiliki langkah dan andil dalam pengadaan peluang kerja. Selanjutnya memberikan upaya peningkatan kualitas kerja In formal dan formal. Kemudian menjamin keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja. Dengan demikian dalam Pasal tersebut kewajiban pemerintah terhadap rakyat yang berhubungan dengan teaga kerja adalah (1) mengikuti jenjang pendidikan; (2) mempersiapkan tenaga kerja yang handal; (3) mematuhi aturan ketenagakerjaan; (4) menciptakan lapangan kerja baru; (5) taat pajak.
2. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 1956 dan kemudian pada Undang Undang Republik Indonesia Nompr. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang mengatur kebebasan berserikat para pekerja termasuk hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama.
3. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970; tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dilanjutkan dengan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Kemudian beberapa aturan fasilitas seperti

³⁰ International Labour Organization (ILO) lahir Pada 11 April 1919 sebagai bagian dari Perjanjian Versailles sebagai bagian dari organisasi buruh yang berada di bawah naungan PBB. Diakses <https://goo.gl/DYGbub>

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1992; tentang Dana Pensiun.

4. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004; tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berbagai Undang-Undang tersebut kemudian dikembang atau menjadi dasar konsideran untuk penerbitan Keputusan Presiden dan Keputusan dari lembaga pemerintah seperti:

1. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 1998 tentang pengesahan konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Aturan tersebut dibuat pada masa Presiden Habibie yang kemudian mendorong tumbuhnya berbagai organisasi pekerja disamping Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia F-SPSI dan Serika Buruh Seluruh Indonesia (SBSI) seperti Purna Prakarya Muda Indonesia (PPMI), Front Nasional Perjuangan Buruh Indonesia (FNPBI), Aliansi Buruh Menggugat (ABM), Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia (ASPEK Indonesia), Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ), Serikat Pekerja Nasional (SPN), Federasi Serikat Buruh Independen (FSBI), Gabungan Serikat-serikat Buruh Islam Indonesia (GASBIINDO), Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI), Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan dan Umum (FSP KEP)³¹.
2. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang timbul karena hubungan kerja. Aturan tersebut dalam upaya

³¹ Shanti Dwi Kartika, Luthvi Febryka Nola, Dian Cahyaningrum, Marfuatul Latifah, *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor, 2017), hal. 209

melindungi pekerja karena penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja. Dalam Pasal 2 disebutkan bahwa *“Setiap tenaga kerja yang menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja berhak mendapat jaminan Kecelakaan Kerja baik pada saat masih dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir”*

3. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah yang memberikan perlindungan atas upah buruh dengan melihat dan berstandar pada Upah Minimum Regional (UMR)
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 02 tahun 1980 tentang pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dalam penyelenggaraan keselamatan kerja.
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 01 Men 1981 tentang kewajiban melapor penyakit akibat kerja. Peraturan tersebut memberikan upaya bantuan kesehatan bagi mereka yang mengalami penyakit pada saat kerja sekaligus melindungi masyarakat sekitar dari penyakit para pekerja.
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 06 Tahun 1985 tentang perlindungan kerja harian lepas.
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03 Tahun 1989 tentang larangan PHK bagi pekerja wanita karena menikah, hamil/melahirkan.
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 04 Tahun 1993 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja.

10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05 Tahun 1993 tentang petunjuk teknis pendaftaran kepesertaan, pembayaran iuran, pembayaran santunan dan pelayanan jamsostek.
11. Peraturan menteri tenaga kerja Nomor 03 Tahun 1994 tentang penyelenggaraan program jamsostek bagi pekerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak.
12. Peraturan menteri tenaga kerja Nomor 01 Tahun 1998 tentang penyelenggaraan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerja dengan manfaat lebih baik dari jaminan pemeliharaan kesehatan jamsostek.
13. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-228/Men/2003 tentang tata cara pengesahan penggunaan tenaga kerja asing.
14. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-232/Men/2003; tentang akibat hukum mogok kerja yang tidak sah.
15. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-233/Men/2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus-menerus.
16. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-20/Men/2004 tentang tata cara memperoleh ijin mempekerjakan tenaga kerja asing.
17. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/VI/2004; tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.

Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia telah diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni pada Bab VIII: Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasal 42 sampai dengan Pasal 49. Tenaga

Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu waktu tertentu. Penggunaan tenaga kerja asing tidak bisa sembarangan, karena harus ada izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Selain itu, dalam bidang apapun, tenaga kerja asing yang dipekerjakan harus sesuai dengan ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku. Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir³².

Islam memberikan rambu rambu tentang tenaga kerja didasarkan atas hukum bekerja adalah sebuah kewajiban, Muhammad bin al-Hasan al-Syaibani salah seorang fukaha terkemuka dari Mazhab Hanafi dalam bukunya *al-Kasab* sebagaimana dikutip dari Hendang Waluyo yang mengatakan bahwa kasab (bekerja, berusaha) adalah wajib baik di negara sendiri maupun dinegara lain, dan kewajiban itu juga berlaku bagi warga negara asing, karenanya pekerja komunitas WNA tidak dapat melakukan aktifitas sewena wena diluar ketentuan negara dimana ia bekerja³³.

D. Rekrutmen Tenaga Kerja

Secara khusus rekrutmen sebagai penarikan adalah proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan yang mampu untuk melamar sebagai karyawan dengan berbagai proses sampai pada masa penyeleksian³⁴. Ia juga dapat dipahami dengan suatu proses untuk mencari calon pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru

³²Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan Politik Hukum*, (Jakarta: Softmedia, 2011) hal. 209

³³Hendang Waluyo, “Tenaga Kerja Asing Dalam Bingkai Maqasid al-Syari’ah”, dalam *Tabligh* No. 11/XII Dzulqadah-Dzulhijjah 1436 H, hal. 33-34

³⁴ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPF, 2001, edisi 2), hal. 69

untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan.

Dalam pengertian yang hampir sama rekrutmen merupakan penarikan tenaga kerja merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Penarikan tenaga kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan (*jobdescription*) dan juga spesifikasi pekerjaan³⁵.

Dengan demikian menurut Sondang bahwa rekrutmen merupakan langkah dan upaya untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga perusahaan akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi perusahaan³⁶. Dalam proses rekrutmen, instansi atau perusahaan memerlukan beberapa prinsip sebagai arahan dalam melakukan rekrutmen. Harus melaksanakan prinsip-prinsip rekrutmen, sehingga dalam pelaksanaannya perusahaan menjadi terarah. Menurut Veitzal Rivai, prinsip-prinsip rekrutmen adalah sebagai berikut:

1. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Strategi untuk hal tersebut (1) menggunakan analisis pekerjaan³⁷; (2) deskripsi pekerjaan sebagai proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Informasi yang berkaitan diantaranya jabatan yang tersedia dan upah yang akan

³⁵ Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal.193

³⁶Sondang P Siagian, *Fungsi Fungsi Manajerial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 100

³⁷Analisis pekerjaan adalah sebuah proses penyelidikan yang sistematis untuk memperoleh informasi mengenai kualifikasi pekerjaan dan pekerjaanya. Proses ini meliputi pemberian informasi posisi/jabatan dalam perusahaan yang kosong

- diberikan oleh perusahaan; (3) spesifikasi pekerjaan adalah karakteristik atau syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan.
2. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan:
 3. Peramalan kebutuhan tenaga kerja.
 4. Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja(*work force analysis*)
 5. Biaya yang diperlukan diminimkan.
 6. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
 7. Fleksibilitas adalah proses pelaksanaan rekrutmen yang berjalan sesuai metode dan tidak membosankan.
 8. Pertimbangan-pertimbangan hukum³⁸

Metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam perusahaan. Metode penarikan calon karyawan baru dalam buku Marihot Tua dengan dua metode yaitu (1) metode tertutup dan (2) metode terbuka³⁹. Penjelasan keduanya seperti dideskripsikan sebagai berikut:

1. Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.
2. Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar.

Dalam konsep dasar Hukum Ekonomi Islam memberikan anjuran agar lebih transparan dalam memberikan informasi apapun termasuk memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada masyarakat dalam mencari sumber kehidupan. Karena alam raya ini diciptakan oleh Allah

³⁸ Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2004), hal. 161

³⁹ Marihot Tua Effendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2002), hal.109

bukan hanya untuk satu orang atau golongan, tetapi untuk semua umat sehingga harus memberikan kesempatan kepada semua umat untuk berlomba-lomba mendapatkan dengan kemampuan yang dimiliki. Allah berfirman dalam surah Al-Qashash: 26⁴⁰

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَتِ اسْتَجْرَهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجْرْتَ
الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Tafsir dari ayat di atas menerangkan, setelah Musa as menerangkan keadaan nya kepada orang tua gadis tersebut, dan menerima anjuran-anjuran nya yang baik, maka salah seorang gadis itu berkata kepada ayah nya: “wahai ayah ajaklah pemuda itu agar mau membantu menjaga kambing-kambing kita sebab pemuda itu adalah pemuda yang kuat dan terpercaya dan kita berikan upah kepadanya.”

Manusia, dalam sebuah organisasi, memiliki pesan sentral roda perkembangan laju produktivitas organisasi. Mengingat peran yang cukup dominan tersebut, maka segala upaya yang dilakukan untuk menentukan sebuah sistem yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam oraganisasi akan terus dilakukan. Belum lagi meghadapi laju modernisasi dan perkembangan teknologi yang menuntut institusi organisasi untuk lebih peka dan responsif terhadap tuntutan zaman.

Melakukan rekrutmen menjadi penting dengan berbagai dasar dasar dan standar sesuai dengan kebijakan masing masing perusahaan atau instansi yang membutuhkan, sebab, manusialah yang menggerakkan

⁴⁰ Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “ya bapak ku ambil lah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya nya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ia lah orang yang kuat lagi dapat di percaya.

organisasi. Begitu pula sebaliknya, menggerakkan organisasi berarti harus menggerakkan manusianya.

Produktivitas dan kinerja yang tinggi akan lebih terjamin jika organisasi mempunyai cara yang tepat untuk menjaga produktivitas karyawan. Melalui pemeriksaan psikologis dalam rekrutmen dan seleksi, organisasi akan memperoleh karyawan potensial yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Demikian pula halnya untuk evaluasi potensi dan promosi karyawan, dapat dilakukan pemeriksaan psikologi yang berkaitan dengan prestasi kerja sehingga manajemen dapat mengambil keputusan dan penanganan yang tepat dalam mengembangkan SDM organisasi atau perusahaan.

Upaya memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, pihak organisasi harus memiliki standar dan ukuran yang jelas. Selanjutnya, dilakukan seleksi atas para pelamar yang ada dan berminat dengan kesempatan kerja yang ditawarkan oleh organisasi. Bila mana seleksi dilakukan dengan cara yang tidak tepat, maka upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas akan sia-sia. Dalam hal ini jelaslah bahwa rekrutmen pegawai perlu dilakukan dengan cara-cara yang baik, akurat, memiliki tata cara yang sesuai dengan kebutuhan, serta mampu menjaring calon pegawai dengan baik. Masalah-masalah penting yang perlu mendapat perhatian dalam rekrutmen, adalah⁴¹:

1. Bagaimana mengidentifikasi strategi rekrutmen berdasarkan informasi dari analisis pekerjaan dan perencanaan SDM
2. Bagaimana aturan dan cara rekrutmen pada sebuah perusahaan untuk mengorganisasikan tujuan-tujuan tindakan yang telah ditetapkan
3. Membahas mengenai rekrutmen sebagai dasar penempatan
4. Kaitan metode rekrutmen dengan jenis pekerjaan atau tugas yang berbeda

⁴¹ Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 161

5. Bagaimana aturan penempatan dalam perusahaan, kantor tenaga kerja, dan organisasi lain pencari tenaga kerja (rekrutmen)
6. Deskripsi aturan tentang aplikasi dalam rekrutmen dan seleksi
7. Proses rekrutmen dimulai ketika para rekruter mengidentifikasi lowongan pekerjaan melalui perencanaan SDM dan permintaan manajer.

Rencana SDM ini berfungsi untuk menunjukkan lowongan sekarang dan di masa yang akan datang sehingga *recruiter* akan produktif. Ketika lowongan pekerjaan telah teridentifikasi, maka para *recruiter* akan mempelajari dan menentukan persyaratan yang cocok dengan mereview informasi analisis pekerjaan yang juga diinformasikan kepada manajer. Ketika telah diketahui persyaratannya maka akan dapat diidentifikasi metode tepat. Setelah suatu perusahaan mempunyai gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rencana pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan, maka tugas departemen SDM adalah mengisi jabatan dengan SDM yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan itu.

Pengisian jabatan-jabatan dengan SDM yang mempunyai pengetahuan dan keahlian serta sikap mental yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan salah satu kunci keberhasilan usaha dalam menjalankan berbagai fungsinya sehingga dapat menghasilkan kinerja perusahaan yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan, masyarakat, dan para karyawan itu sendiri. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, yang khusus bertugas untuk mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui rekrutmen. Semua ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen SDM. Kualitas sumber daya manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmennya.

Rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, untuk menemukan kebutuhan karyawan, perusahaan dapat melakukan ekspansi besar-besaran untuk menarik lebih banyak pelamar. Dalam hal ini, para recruiter berfungsi sebagai mediasi yang menghubungkan antara perusahaan dengan masyarakat pencari kerja yang dapat diminta ke sekolah-sekolah ataupun agen pelatihan masyarakat sebagai upaya untuk mendapatkan pelamar sebanyak-banyaknya. Upaya tersebut dilakukan dengan menggunakan beberapa sumber yaitu:

1. Sumber Internal perusahaan yaitu sumber daya yang diterima adalah berasal dari perusahaan/lembaga itu sendiri. Pengambilan dengan model ini memiliki keuntungan diantaranya tidak terlalu mahal dan dapat memelihara loyalitas dan mendorong usaha yang lebih besar antara para karyawan perusahaan. Walaupun memiliki dampak seperti mengurangi peluang calon tenaga kerja dari luar.
2. Sumber eksternal didalam negeri melalui (1) *walk-ins* dan *write-ins* (pelamar yang datang dan menulis lamaran sendiri); (2) rekomendasi dari karyawan (teman, anggota keluarga, karyawan perusahaan sendiri, atau karyawan-karyawan perusahaan lain).
3. Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dengan kewajiban memenuhi persyaratan, antara lain yaitu memiliki pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki oleh Tenaga Kerja Asing dan memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki Tenaga Kerja Asing. Sumber eksternal di Luar negeri/internasional

➤ Macam-macam sumber yang di gali

- 1) Educational Institutional
- 2) Profesional Association
- 3) Labour Organization
- 4) Military Operation
- 5) Government-funded and Community Training Program

E. Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ekonomi Syari'ah

Bekerja dalam Islam adalah sebuah kewajiban, Muhammad bin al-Hasan al-Syaibani salah seorang fukaha terkemuka dari Mazhab Hanafi dalam bukunya *al-Kasab* mengatakan bahwa kasab (bekerja, berusaha) adalah wajib bagi setiap muslim sebagaimana wajibnya seorang muslim mencari ilmu. Dalam hal ini ia menyandarkan kepada sebuah riwayat yang diriwayatkan oleh Ibn Mas'ud bahwa Rasulullah saw bersabda “Bekerja adalah kewajiban bagi setiap muslim”. Kemudian dalam riwayat lain disebutkan bahwa “Bekerja setelah melaksanakan shalat wajib adalah kewajiban setelah kewajiban”.

Atsar dari Umar bin Khatab yang mendahulukan tingkatan kasab atas tingkatan jihad. Umar mengatakan bahwa jika aku meninggal diantara kedua jenis perjalanan: mencari rezeki dimuka bumi karena mengharapkan keridoan Allah swt lebih aku sukai dibandingkan aku keluar untuk berperang karena jihad fi sabilillah, karena Allah swt mendahulukan orang yang bepergian mencari sebagian karunia Allah swt atas orang yang berjihad sebagaimana firman-Nya dalam surah Al-Muzammil ayat 20⁴²:

⁴²Artinya: “Sesungguhnya Tuhanmu mengetahui bahwasanya kamu berdiri (sembahyang) kurang dari dua pertiga malam, atau seperdua malam atau sepertiganya dan (demikian pula) segolongan dari orang-orang yang bersama kamu. dan Allah menetapkan ukuran malam dan siang. Allah mengetahui bahwa kamu sekali-kali tidak dapat menentukan batas-batas waktu-waktu itu, Maka Dia memberi keringanan kepadamu, karena itu bacalah apa yang mudah (bagimu) dari Al Quran. Dia mengetahui bahwa akan ada di antara kamu orang-orang yang sakit dan orang-orang yang berjalan

﴿ إِنَّ رَبَّكَ يَعْلَمُ أَنَّكَ تَقُومُ أَدْنَىٰ مِنْ ثُلَاثِي أَلِيلٍ وَنِصْفَهُ ۚ وَثُلَاثُهُ ۚ
 وَطَائِفَةٌ مِّنَ الَّذِينَ مَعَكَ ۚ وَاللَّهُ يُقَدِّرُ أَلِيلَ وَالنَّهَارَ ۚ عَلِمَ أَن لَّنْ
 نُحِصَّهُ فَتَابَ عَلَيْكُمْ ۖ فَاقْرَءُوا مَا تَيَسَّرَ مِنَ الْقُرْآنِ ۚ عَلِمَ أَن
 سَيَكُونُ مِنكُمْ مَّرْضَىٰ ۚ وَءَاخِرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِن
 فَضْلِ اللَّهِ ۚ وَءَاخِرُونَ يُقْتَلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ۖ فَاقْرَءُوا مَا تَيَسَّرَ مِنْهُ ۚ
 وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَأَقْرِضُوا اللَّهَ قَرْضًا حَسَنًا ۚ وَمَا
 تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُمْ مِّنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ هُوَ خَيْرًا وَأَعْظَمَ أَجْرًا ۚ
 وَاسْتَغْفِرُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴿٢٠﴾

Ayat tersebut adalah menjelaskan bahwa usaha seseorang dalam mencari harta adalah kemestian, bagian yang dengannya ia bisa mencapai derajat yang paling tinggi. Secara umum tenaga kerja asing dalam hukum ekonomi Syari'ah berhubungan erat dengan warga negara asing. **Didalam Hukum Islam istilah Warga Negara Asing disebut dengan *kafir harbi fi'lan* dan *kafir harbi hukman*. Sebab secara umum status warga negara**

di muka bumi mencari sebagian karunia Allah; dan orang-orang yang lain lagi berperang di jalan Allah, Maka bacalah apa yang mudah (bagimu) dari Al Quran dan dirikanlah sembahyang, tunaikanlah zakat dan berikanlah pinjaman kepada Allah pinjaman yang baik. dan kebaikan apa saja yang kamu perbuat untuk dirimu niscaya kamu memperoleh (balasan)nya di sisi Allah sebagai Balasan yang paling baik dan yang paling besar pahalanya. dan mohonlah ampunan kepada Allah; Sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”

dibagi menjadi dua yaitu Warga negara di Negara Khilafah⁴³ dan Warga negara di bukan khilafah⁴⁴. Dalam ranah hukum status kedua istilah warganegara tersebut mempunyai konsekuensi yang berbeda. Warga negara khilafah, baik Muslim maupun *ahli dzimmah*, sama-sama mempunyai hak sebagai warga negara, yang wajib dijamin sandang, papan, pangan, pendidikan, kesehatan dan keamanannya. Karena itu, selain mereka mempunyai kewajiban bekerja, bagi laki dewasa, berakal dan mampu, juga dijamin oleh negara.

Negara wajib menyediakan lapangan kerja untuk mereka, sehingga mereka bisa menunaikan kewajibannya. Ini berlaku sama, baik untuk Muslim maupun non-Muslim⁴⁵. Dalam hukum Islam sebagaimana dijelaskan oleh Gonda Yumitro bahwa warga negara kafir *harbi fi'lan*, seperti Cina, Rusia, AS, dan Israel hanya boleh untuk mempelajari Islam, bukan untuk berdagang atau bekerja. Karena itu, mereka tidak boleh melakukan aktivitas lain di wilayah khilafah, baik yang terkait dengan perdagangan maupun jasa. Ini karena visa [*al-aman*] yang diberikan oleh negara Islam hanya untuk belajar, bukan yang lain. Sedangkan warga negara asing kafir *harbi hukman*, baik yang terikat perjanjian dengan khilafah [*mu'ahad*], maupun bukan, seperti Jepang, Korea, dan negara-negara yang tidak terlibat langsung dalam memerangi Islam dan kaum Muslim, maka mereka boleh keluar masuk wilayah khilafah tanpa visa khusus, sebagaimana kafir *harbi fi'lan*. Mengenai boleh dan tidaknya

⁴³Warganegara negara khilafah mereka adalah warganegara pribumi yang muslim dan ahli dzimmah.

⁴⁴Warga negara bukan khilafah mereka adalah warga negara yang dikenal dengan istilah sekarang adalah warga negara asing

⁴⁵ Herni Susita, "Tenaga Kerja Asing Dalam Islam", diakses dari www.kenali.co, tanggal 2 Maret 2019

mereka berdagang atau bekerja, bergantung pada perjanjian antara negara mereka dengan negara khilafah⁴⁶.

Tenaga Kerja Asing yang berasal dari wilayah kafir *harbi fi'lan* jelas tidak diperbolehkan berdagang dan bekerja di wilayah Islam. Karena itu, ketika mereka berdagang atau bekerja di wilayah negara Islam, ini dianggap sebagai pelanggaran hukum, dan merupakan tindak kriminal [*jarimah*]. Karenanya, negara akan menindak dengan tegas pelanggaran atau tindak kriminal seperti ini. Bisa dideportasi, bisa dipenjara atau sanksi lain yang dianggap tepat oleh hakim, disesuaikan dengan tingkat kejahatannya.

Dalam sistem Islam tenaga kerja asing diposisikan sesuai kebutuhan tanpa merugikan rakyat dan menjatuhkan martabat negara. Misalnya, negara membutuhkan ahli yang memang didalam negeri tidak ada, maka bisa mendatangkan tenaga kerja asing dengan *akad ijarah* yaitu gaji. Hukum mengontrak tenaga non muslim di bolehkan dalam Islam, ini didasarkan pada perbuatan Rasulullah saw dan Ijmak sahabat tentang kemudahan mengontrak orang non muslim dalam semua pekerjaan yang halal dan mengontrak mereka untuk melakukan tugas-tugas kenegaraan. Rasulullah saw pernah mengontrak seorang yahudi sebagai penulis, mengontrak seorang yahudi lain sebagai penerjemah serta mengontrak orang musyrik sebagai penunjuk jalan⁴⁷.

Khalifah Abu Bakar ra dan Khalifah Umar ra juga pernah mengontrak orang nasrani untuk menghitung harta kekayaan. Adapun pekerjaan-pekerjaan yang di dalamnya terdapat upaya untuk mendekatkan

⁴⁶ Gondo Yumitro, *Masalah Politik Dunia Islam*, (Malang: Universitas Malang, 2017), hal 60

⁴⁷ Afred Suci, *121 Indonesia's Scandal: Membongkar secara tuntas kasus konspirasi hitam*, Jakarta: Cahaya Insan Suci, 2014, hal. 13

diri kepada Allah SWT, maka di syaratkan pekerjaannya harus muslim, seperti menjadi imam, muazim, haji, membayar zakat, mengajar Al-Quran dan Al-Hadist⁴⁸

Dalam Islam dalam memberikan nilai nilai ketenagakerjaan didasarkan pada kewajiban *ulil amri* dalam pembangunan ketenagakerjaan, di antara tanggung jawab tersebut adalah: *Pertama*, mengembangkan kualitas tenaga kerja yang berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia. *Kedua*, memperluas kesempatan kerja. Hal tersebut seperti disebutkan didalam al-Qur'an

1. QS. Saba, Ayat 10-11⁴⁹

﴿وَلَقَدْ ءَاتَيْنَا دَاوُدَ مِنَّا فَضْلًا ۖ يَجِبَالٌ ؕ اُوْبٰى مَعَهُ ۚ وَالطَّيْرَ ۗ وَءَا۟لِنَا ۙ لَهٗ اَلْحَدِيْدَ ﴿١٠﴾ اَنْ اَعْمَلَ سَبْعَتِ وُقَدْرٍ فِى السَّرْدِ ۗ وَاَعْمَلُوْا صٰلِحًا ۙ اِنِّىۡ بِمَا تَعْمَلُوْنَ بَصِيْرٌ ﴿١١﴾﴾

2. Q.S. Hud, Ayat 37-38⁵⁰

⁴⁸Taqiyuddin An-Nabhani, *Nizham Iqtishadiy Fil Islam*. Jakarta: Pustaka Fikrul Mustanir, 2014, hal. 21

⁴⁹ Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan Perkataan yang benar.

⁵⁰ Dan buatlah kapal itu dengan pengawasan dan petunjuk wahyu Kami, dan janganlah engkau bicarakan dengan Aku tentang orang-orang yang zalim. Sesungguhnya mereka itu akan ditenggelamkan.” Dan mulailah dia (Nuh) membuat kapal, setiap kali sekelompok kaumnya berjalan melewatinya, mereka mengejeknya. Dia (Nuh) berkata, "Jika kamu mengejek kami, maka kami (pun) akan mengejekmu sebagaimana kamu mengejek (kami).

وَأَصْنَعِ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا وَوَحِينَا وَلَا تَخْطُبِنِي فِي الَّذِينَ ظَلَمُوا إِنَّهُمْ
 مُغْرَقُونَ ﴿٢٧﴾ وَيَصْنَعِ الْفُلْكَ وَكُلَّمَا مَرَّ عَلَيْهِ مَلَأَ مِنْ قَوْمِهِ
 سَخِرُوا مِنْهُ قَالَ إِنْ تَسْخَرُوا مِنَّا فَإِنَّا نَسْخَرُ مِنْكُمْ كَمَا تَسْخَرُونَ



3. Q.S al-Maidah Ayat 2⁵¹

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تُلْجُوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشُّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ
 وَلَا الْقَلَئِدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنْ رَبِّهِمْ
 وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا تَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَنْ
 صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ
 وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ

شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢٨﴾

⁵¹ Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidil haram, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.

Ketiga, memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja seperti ditulis dalam QS. al-Jumu'ah: 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Dari sisi yang sama, Tenaga kerja asing merupakan bagian hubungan ekonomi Internasional yang harus memenuhi kaidah-kaidah sebagai berikut: *Pertama*, Kehalalan barang dan jasa di tempat perdagangan; *Kedua*, Jika hubungan ekonomi internasional dapat merealisasikan kemaslahatan bagi kaum muslimin; *Ketiga*, Jika wilayah-wilayah Islam sebagai prioritas; *Keempat*, Pengaturan masuk dan menetapnya non muslim di bumi Islam; yaitu 1) Larangan masuknya non-muslim ke sebagian daerah kecuali disebabkan kebutuhan kaum muslimin 2) Pembatasan masa menetap 3) Tidak boleh menampakkan kemungkarannya 4) Pengusiran orang yang melanggar persyaratan 4) Menghindari pemberian mereka dalam sebagian pekerjaan. *Kelima*, Perjanjian perdagangan; *Keenam*, Negara Islam seyogyanya memiliki otoritas dalam pengaturan dan pengawasan hubungan ekonomi luar negeri; *Ketujuh*, Urusan kegiatan ekonomi harus dipimpin seorang Muslim jika terdapat non-Muslim yang andil di dalamnya

Belakangan ini, cukup banyak media yang menulis tentang tingginya angka tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia sebagai negara memiliki mayoritas muslim. Sudut pandang yang diberikan oleh media kebanyakan memberikan sentimen negatif dan tidak terbuka terhadap keberadaan tenaga kerja asing. Narasi ini tidak terjadi di

Indonesia saja, namun juga di negara-negara lain. Dalam studi kasus migrasi transit di Afrika Utara, media terbukti memiliki peranan yang kuat dalam menanamkan ilustrasi ‘migran’ ke dalam benak publik⁵². Ilustrasi migran sebagai ‘ancaman’ yang dipaparkan oleh media ini sering kali digaungkan oleh ratusan ribu pembacanya, terutama oleh masyarakat yang mudah tersulut oleh tulisan-tulisan provokatif. Kemarahan serta sikap antipati terhadap masuknya tenaga kerja asing ini mungkin merupakan bentuk kekecewaan atas kondisi sosial dan ekonomi mereka sendiri. Salah satu argumen yang sering digunakan untuk menentang imigrasi adalah migran mencuri pekerjaan penduduk lokal.

Adanya tenaga kerja asing banyak dinilai menjauhi *maqashid syari'ah* dimana menurunnya besaran upah karena meningkatnya suplai pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hal ini tidaklah benar, Sebaliknya, besar upah pekerja yang terdokumentasi (lokal maupun asing) malah meningkat seiring dengan meningkatnya jumlah pekerja migran tak terdokumentasi. Hal ini disebabkan karena adanya keuntungan komparatif yang didapatkan ketika jumlah migran di pasar tenaga kerja meningkat. Fenomena spesialisasi menjadi lebih terdorong sehingga tingkat produktivitas nasional secara menyeluruh menjadi semakin bertumbuh lagi.

⁵² Banjir tenaga kerja asing ke Indonesia, Menaker sebut visa turis banyak disalahgunakan,” Kompas, diakses 22 Desember 2016