

BAB III

PERATURAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

A. Penggunaan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018

Dalam menelaah subbab ini dilihat dari (1) **Perkembangan Peraturan tentang Tenaga Kerja Asing di Indonesia**; (2) **Ketentuan Umum dalam Penggunaan Tenaga Kerja Asing**; dan (3) **Prosedur Penggunaan, Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Indonesia**. Operasionalisasi dalam penelaahan atas ketiga hal tersebut sebagaimana dideskripsikan sebagai berikut:

1. Perkembangan Peraturan tentang Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Berdasarkan data dari *financedetik.com* tahun 2017 dan terus meningkat dalam penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia dengan jumlah 23.869 orang untuk posisi profesional, 15.596 orang untuk direksi, 20.099 untuk posisi manager, 12.779 orang sebagai konsultan, 9.144 sebagai teknisi, 2.314 sebagai supervisor, 2.173 orang sebagai komisaris¹. Hasil studi diberbagai negara diketahui penggunaan tenaga kerja asing di berbagai negara sebagaimana dalam tabel berikut:

TABEL 3.1

DATA NEGARA YANG MENGGUNAKAN TENAGA KERJA ASING

No	Negara	Porsentase <i>dari Jumlah Masing Masing Penduduk Negara</i>
1	Amerika Serikat	20.70
2	Malaysia	1.80
3	Thailand	1.70
4	Singapura	1.40
5	Uni Emirat Arab	1.20

¹<https://finance.detik.com>, diakses tanggal 6 April 2019

6	Qatar	1.20
7	Jepang	0.90
8	Hongkong	0.30
9	Indonesia	0.10

Sumber: *Detik.com* diakses tanggal 6 April 2019, data diolah dalam tabel

Seperti dijelaskan dalam merdeka.com bahwa berkembangnya adalah hal yang biasa karena semakin maju sebuah negara. Seperti adanya Tenaga kerja asing negara Korea Selatan dengan jumlah mencapai 9.521 orang. India yang mencapai 6.237 orang. Dari sisi yang lain, globalisasi peradaban memberikan dasar anggota negara negara dalam Organisasi Perdagangan Dunia (*World Trade Organization*, disingkat WTO) termasuk Indonesia² memerlukan investor asing dan memiliki kewajiban membuka kesempatan masuknya tenaga kerja asing. Hal tersebut menjadi dasar adanya aturan tentang tenaga kerja asing di Indonesia. Kepentingan atas aturan tersebut dalam upaya memberikan standar penggunaan tenaga kerja asing secara selektif dengan tetap memprioritaskan Tenaga Kerja Indonesia.

Secara umum Undang Undang Tenaga Kerja Asing mengalami proses seiring dengan perkembangan demografis di Indonesia. Diawali dengan terbitnya Undang Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1948 tentang perburuhan yang kemudian dikuatkan dengan terbitnya Undang Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1951 sebagai dasar pengawasan atas aktifitas perburuhan di Indonesia. Sejalan dengan perkembangan ketenagakerjaan yang melibatkan berbagai keahlian dan profesionalitas muncul kemudian Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP).

² Indonesia masuk menjadi anggota *World Trade Organization* 1 January 1995

Dalam Keputusan Tahun 1995 tersebut dijelaskan bahwa Istilah tenaga warga negara asing pendatang, yaitu mereka yang memiliki visa tinggal terbatas atau izin tinggal terbatas atau izin tetap untuk maksud bekerja (melakukan pekerjaan) dari dalam wilayah Republik Indonesia³. Dalam aturan tersebut menegaskan bahwa Tenaga Kerja Asing pada pekerjaan yang belum dimiliki kemampuan oleh tenaga kerja Indonesia dalam bidang-bidang tertentu dalam batas waktu tertentu. Ini artinya pengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia disemua sektor pekerjaan, di bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia.

Secara khusus ketentuan Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang memberikan waktu untuk tenaga kerja Indonesia mampu mengadopsi *skill* tenaga kerja asing yang bersangkutan dan melaksanakan sendiri tanpa harus melibatkan tenaga kerja asing. Dari sisi tersebut memperlihatkan bahwa penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.

Pada tahun 2003 terbit Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang didalamnya juga membahas tentang Tenaga Kerja Asing. Undang Undang tersebut dikuatkan dengan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2007 tentang penanaman modal. Hubungan antara kedua aturan tersebut berkesinambungan antara penggunaan modal asing dan tenaga kerja asing sebagai bagian dari kerjasama bilateral. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP), Pasal 1, Angka 1.

yang mengkompilasi dengan Tenaga Kerja Indonesia. Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dimuat pada Bab VIII, Pasal 42 sampai dengan Pasal 49. Dalam Undang-Undang Tersebut diberikan kewajiban pemberi kerja yang menggunakan TKA untuk memperoleh izin tertulis; memiliki rencana penggunaan dan alasan, jenis jabatan dan jangka waktu penggunaannya. Disamping itu adanya penunjukan tenaga kerja WNI sebagai pendamping TKA sampai pada pemulangan TKA ke negara asal setelah berakhirnya hubungan kerja.

Selanjutnya terbit Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Salah satu ketegasan dalam Peraturan Tersebut semua perusahaan yang ingin mempekerjakan tenaga kerja asing harus membuat rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA). Pengertian Tenaga Kerja Asing juga dipersempit yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Di dalam ketentuan tersebut ditegaskan kembali bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Untuk memberikan kesempatan kerja yang lebih luas kepada tenaga kerja Indonesia (TKI), pemerintah membatasi penggunaan tenaga kerja asing dan melakukan pengawasan.

Dalam aturan teknis penjabaran Undang Undang Tersebut, Pemerintah mengeluarkan sejumlah perangkat hukum mulai dari perizinan, jaminan perlindungan kesehatan sampai pada pengawasan.

Sejumlah peraturan yang didasarkan pada Undang Undang Ketenagakerjaan tersebut adalah⁴:

- a. Keputusan Menteri tentang Jabatan Tertentu dan Waktu Tertentu (Pasal 42 ayat (5));
- b. Keputusan Menteri tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Pasal 43 ayat (4));
- c. Keputusan Menteri tentang Jabatan dan Standar Kompetensi (Pasal 44 ayat (2));
- d. Keputusan Menteri tentang Jabatan-jabatan Tertentu yang Dilarang di Jabatoleh Tenaga Kerja Asing (Pasal 46 ayat (2));
- e. Keputusan Menteri tentang Jabatan-jabatan Tertentu di Lembaga Pendidikan yang Dibebaskan dari Pembayaran Kompensasi (Pasal 47 ayat (3)).
- f. Peraturan Pemerintah tentang Besarnya Kompensasi dan Penggunaannya (Pasal 47 ayat 4).
- g. Keputusan Presiden tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping (Pasal 49).

Berdasarkan data semenjak terbitnya Undang Undang Tenaga Kerja pada 25 Maret 2003, telah dilahirkan beberapa peraturan pelaksana undang-undang tersebut, antara lain :

- 1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 223/MEN/2003 Tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi.
- 2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 67/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Program JAMSOSTEK bagi Tenaga Kerja Asing.
- 3) Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Keputusan Menteri Nomor KEP-173/MEN/2000 tentang Jangka Waktu Terhadap setiap pengajuan/rencana penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia harus dibatasi baik dalam jumlah

⁴ **“Tenaga Kerja Asing Di Indonesia: Kebijakan dan Implementasi”**, *Artikel Hukum Bisnis dan Perbankan*, <http://ditjenpp.kemenkumham.go.id>, diakses tanggal 6 April 2019

maupun bidang-bidang yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing. Keputusan tersebut bertujuan memberikan ketegasan bahwa hadirnya tenaga kerja asing di Indonesia bukanlah sekedar saingan namun lebih luas sebagai bagian dari memicu tenaga kerja Indonesia untuk lebih professional dan selalu menambah kemampuan dirinya agar berdaya saing.

Oleh karenanya Undang Undang Tenaga Kerja tersebut, membatasi jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing. Terhadap tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu yang selanjutnya diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 223 Tahun 2003 tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidik yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi. Dalam Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing⁵.

⁵Beberapa peraturan sebelumnya terkait dengan Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing seperti Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.228/MEN/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.20/MEN/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.21/MEN/III/2004 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Sebagai Pemandu Nyanyi/Karaoke; Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/III/2006 tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA); Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.15/MEN/IV/2006 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/III/2006 tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA); Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.34/MEN/III/2006 tentang Ketentuan Pemberian Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) Kepada Pengusaha Yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Pada Jabatan Direksi atau Komisaris; dicabut dan dinyatakan tidak berlaku (Pasal 44). <http://ditjenpp.kemenkumham.go.id>, data diolah kembali

2. Ketentuan Umum dalam Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Ketentuan atas penggunaan Tenaga Kerja Asing didasarkan Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Ketentuan dasar dalam penggunaan mereka bahwa semua perusahaan yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Hal tersebut sebagai upaya untuk menegaskan kepentingan atas penggunaan mereka⁶. Ketegasan tersebut menurut Tri Jata Ayu merupakan bagian penting atas kepemilikan usaha yang dibangun pro kepada rakyat sendiri, sekaligus menegaskan bahwa perusahaan itu mementingkan pekerjaa sendiri dibandingkan pekerja Asing⁷.

Upaya memberikan alasan penggunaan tenaga kerja asing oleh berbagai perusahaan karena untuk mendukung perekonomian Nasional dan perluasan kesempatan kerja melalui peningkatan investasi dari luar Negeri serta pelaksanaan pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja pendamping, perlu disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan untuk peningkatan investasi. Karenanya dalam Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Pasal 6 ditegaskan lampiran atas perencanaan pendayagunaan TKA tersebut sebagai berikut:

- a. Alasan penggunaan tenaga kerja asing;
- b. Formulir RPTKA yang sudah diisi;
- c. Surat ijin usaha dari instansi yang berwenang;
- d. Akta dan keputusan pengesahan pendirian dan/atau perubahan dari instansi yang berwenang;

⁶Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Pasal 5 Ayat 1

⁷**Tri Jata Ayu Pramesti**, “Syarat Tenaga Kerja Asing Bisa Bekerja Di Indonesia”, www.hukumonline.com, diakses tanggal 22 April 2019

- e. Bagan struktur organisasi perusahaan;
- f. rekomendasi jabatan yang akan diduduki oleh tenaga kerja asing dari instansi teknis sesuai dengan peraturan yang berlaku di instansi teknis terkait;
- g. keterangan domisili perusahaan dari pemerintah daerah setempat;
- h. Nomor pokok wajib pajak (NPWP) pemberi kerja tenaga kerja asing;
- i. Surat penunjukan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pendamping dan rencana program pendampingan;
- j. Surat pernyataan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA;
- k. Bukti wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku sesuai Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981.

Dalam menguatkan keperluan atas TKA, pemerintah meminta berbagai hal dalam formulir RPTKA terutama jabatan yang akan diduduki oleh TKA, masa penggunaan TKA serta Upah/Gaji TKA Tersebut⁸. Berdasarkan penelusuran data jabatan yang menjadi kinerja TKA pada kawasan ekonomi khusus dan kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas; TKA untuk wilayah perairan; TKA untuk usaha jasa impresariat; TKA untuk pemandu Nyanyi/Karaoke⁹. Upah yang diterima mereka berbasis mata uang rupiah ini ditegaskan seperti Peraturan Bank Indonesia Nomor 17/3/PBI/2015 tentang Kewajiban Penggunaan Rupiah di Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang menyebutkan

⁸ Formulir RPTKA (1) Nama pemberi kerja TKA; (2) Alamat pemberi kerja TKA; (3) Nama pimpinan perusahaan; (4) Jabatan yang akan diduduki oleh TKA; (5) jabatan TKA; (6) Jumlah TKA; (7) Lokasi kerja TKA; (8) Jangka waktu penggunaan TKA; (9) Upah/gaji TKA; (10) Tanggal mulai diperkerjakan; (11) Jumlah TKI yang diperkerjakan dan peluang kesempatan kerja yang diciptakan; (12) Penunjukan TKI sebagai TKI pendamping; (13) Rencana program pendidikan dan pelatihan TKI.

⁹Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Bab 1 Bagian keenam, Bagian ketujuh, Bagian kedelapan dan Bagian kesembilan.

bahwa peraturan bank Indonesia (PBI) ini merupakan ketentuan yang diterbitkan untuk mewujudkan kedaulatan Rupiah di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dan untuk mendukung tercapainya kestabilan nilai tukar Rupiah.

Dalam prosesnya, Pengesahan RPTKA berdasarkan tata aturan dari hasil penilaian kelayakan RPTKA telah memenuhi persyaratan dalam waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja, sesuai prosedur yang ditetapkan Dirjen atau Direktur harus menerbitkan keputusan pengesahan RPTKA untuk mempekerjakan TKA sebanyak 50 (lima puluh) orang atau lebih serta Direktur untuk pemberi kerja TKA yang mempekerjakan TKA kurang dari 50 (lima puluh) orang. Pemberi kerja TKA harus mengajukan permohonan secara tertulis yang dilengkapi alasan penggunaan tenaga kerja asing dengan melampirkan¹⁰:

- a. Alasan penggunaan TKA;
- b. Jabatan dan/atau kedudukan TKA;
- c. Lokasi kerja TKA;
- d. Upah/gaji TKA;
- e. Jumlah TKA;
- f. Jangka waktu penggunaan TKA;
- g. Jumlah TKI yang ditunjuk sebagai TKI pendamping TKA;
- h. Jumlah TKI yang dipekerjakan.

RPTKA yang telah disahkan dapat diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang dengan mempertimbangkan kondisi pasar kerja dalam Negeri. Dalam formulir Permohonan Perpanjangan RPTKA memuat beberapa hal seperti keterangan domisili perusahaan dari pemerintah daerah setempat,

¹⁰Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Pasal 11

keputusan RPTKA dan IMTA yang masih berlaku¹¹. Perubahan rencana penggunaan tenaga kerja asing dapat mengajukan perubahan permohonan RPTKA secara tertulis sebelum jangka waktu RPTKA berakhir, meliputi perubahan nama pemberi kerja TKA; lokasi kerja TKA; jabatan TKA dan jumlah TKA.

Disamping itu terdapat beberapa Persyaratan TKA yang wajib dipenuhi oleh TKA seperti memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA; memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki TKA paling kurang 5 (lima) tahun; membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada TKI pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan; memiliki NPWP bagi TKA yang sudah bekerja lebih 6 (enam) bulan; memiliki bukti polis asuransi pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia dan kepesertaan jaminan sosial Nasional bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan.¹² Tahapan atau Tata cara untuk memperoleh izin mempekerjakan TKA berdasarkan peraturan dideskripsikan sebagai berikut:

- a. Perusahaan mengajukan permohonan secara online kepada Direktorat di bidang Direksi, anggota pengurus, anggota pengawasan yang berdomisili di luar negeri

¹¹ Perpanjangan RPTKA (1) alasan penggunaan TKA; (2) formulir RPTKA yang sudah diisi; (3) keterangan domisili perusahaan dari pemerintah daerah setempat; (4) bukti wajib lapor keterangan yang masih berlaku sesuai Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981; (5) laporan realisasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dengan melampirkan sertifikat pelatihan; (6) keputusan RPTKA yang masih berlaku; (7) IMTA yang masih berlaku; (8) bukti pembayaran DKP-TKA atau retribusi perpanjangan IMTA; (9) Rekomendasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA dari instansi teknis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

¹²Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Pasal 36

- b. Permohonan izin mempekerjakan tenaga kerja asing untuk jabatan tertentu harus juga melampirkan akta dan keputusan pengesahan perubahan dari instansi yang berwenang
- c. Bagi pemberi kerja TKA berupa perwakilan negara asing, badan-badan internasional, organisasi internasional, kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, kantor perwakilan berita asing wajib mendapatkan rekomendasi dari instansi yang berwenang¹³.

Pemberi kerja TKA yang melakukan perubahan nama pemberi kerja TKA harus mengajukan permohonan perubahan IMTA secara online kepada Direktur penerbit dalam hal persyaratan harus dinyatakan lengkap, Direktur menerbitkan perubahan IMTA dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) hari kerja¹⁴. Pemberi kerja TKA yang telah memiliki IMTA wajib melaporkan penggunaan TKA dan pendamping TKA di perusahaan secara periodik 6 (enam) bulan sekali kepada Direktur atau Gubernur atau Bupati/Walikota dengan tembusan kepada Dirjen. Direktur atau Gubernur atau Bupati/Walikota melaporkan IMTA yang diterbitkan secara periodik setiap 3 (tiga) bulan kepada Menteri dengan tembusan kepada Dirjen¹⁵.

Dalam pengawasan terhadap pemberi kerja TKA dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan pemberi kerja TKA yang mempekerjakan TKA

¹³ Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Pasal 38

¹⁴ Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Pasal 55

¹⁵ Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Pasal 59

tidak sesuai dengan IMTA maka dilakukan pencabutan IMTA¹⁶. Dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia No 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) mengundang pertanyaan terutama pada Pasal 10 (Ayat 1) “pemegang saham yang menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris pada pemberi kerja TKA. Kedua pegawai diplomatik atau konsuler pada kantor perwakilan negara asing, dan TKA pada jenis pekerjaan yang dibutuhkan pemerintah.”. Selanjutnya Ayat (2) “Jenis pekerjaan yang dibutuhkan pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c ditetapkan oleh Menteri”. Dari aspek keringanan termaktub dalam Pasal 13 ayat (1) dan (2) yaitu “Untuk pekerjaan yang bersifat darurat dan mendesak, Pemberi Kerja TKA dapat memperkerjakan TKA dengan mengajukan permohonan pengesahan RPTKA kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk paling lama 2 (dua) hari kerja setelah TKA bekerja,” bunyi ayat (1).

Peraturan Presiden tersebut juga terutama pada Pasal 56 ayat (1) peraturan Kepala BKPM itu menyebut perusahaan penanaman modal dan Kantor Perwakilan Perusahaan Asing (KPPA) yang akan memperkerjakan TKA harus memperoleh pengesahan RPTKA tanpa menyebut pengecualian untuk posisi-posisi tertentu. Sehingga Pasal tersebut meniadakan proses pengurusan RPTKA untuk posisi-posisi tertentu pada semua jenis perusahaan baik dari dalam maupun luar negeri yang memperkerjakan TKA¹⁷.

Secara khusus pengawasan TKA tertulis Hal dalam pasal 33 Bab V tentang pembinaan dan pengawasan. "Pengawasan atas penggunaan TKA dilaksanakan oleh: (a) Pengawas ketenagakerjaan pada kementerian

¹⁶ Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Pasal 60 dan Pasal 61

¹⁷ Rizal Bomantama, “Beberapa Pasal Krusial pada Perpres 20/2018 yang Beri Kelonggaran pada Tenaga Kerja Asing, www.tribunnews.com

dan dinas provinsi yang membidangi urusan di bidang ketenagakerjaan dan (b) pegawai imigrasi yang bertugas pada bidang pengawasan dan penindakan keimigrasian, secara terkoordinasi sesuai dengan lingkup tugas dan wewenang masing-masing" bunyi pasal 33 ayat 1

3. Prosedur Penggunaan, Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja TKA wajib memenuhi prosedur yakni Perusahaan mengajukan permohonan secara online kepada Direktur di bidang Direksi, anggota pengurus, anggota pengawasan yang berdomisili di luar negeri. Pembinaan terhadap Pemberi Kerja TKA dilakukan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan dinas yang membidangi ketenagakerjaan di provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya. Pengawasan atas pelaksanaan penggunaan TKA serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden ini dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan dinas yang membidangi ketenagakerjaan di provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya.

Sejak amandemen UUD 1945, asas otonomi daerah mendapatkan posisinya dalam Pasal 18 tentang pemerintah daerah dan dikembangkannya sistem pemerintahan yang desentralistis melalui Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Lima hal pokok yang menjadi kewenangan Pusat Menyusul diberlakukannya otonomi daerah ini adalah luar negeri, pertahanan dan keamanan, moneter, kehakiman, dan fiskal. Masalah

ketenagakerjaan pun menjadi lingkup kewenangan pemerintah daerah, dengan menempatkannya dalam struktur organisasi dan tata kerja dalam struktur “dinas”.

Berdasarkan Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, pengajuan mempekerjakan tenaga kerja asing untuk pertama kalinya diajukan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, selanjutnya untuk perpanjangan diajukan dan diberikan oleh Direktur atau Gubernur/Walikota. Kondisi ini telah melahirkan masalah baru di daerah. Sebagai contoh kasus yang terjadi di Kota Batam, Sebelum diberlakukannya UUK, Pemerintah Daerah melalui seksi penempatan kerja dan tenaga kerja asing memiliki tugas dan wewenang dalam proses pemberian izin tenaga kerja asing di Kota Batam. Akan tetapi setelah diberlakukannya UUK, tugas dan kewenangan seksi tereliminir. Para pengusaha yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing pun harus menyeberang pulau menuju Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Jakarta. Tentu saja dengan mekanisme baru ini membutuhkan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Apa lagi birokrasi di Kementerian kita masih dinilai negatif; urusan yang mudah justru dipersulit. Kerumitan yang dipandang oleh para pengusaha yang akan meminta izin mempekerjakan tenaga kerja asing ini menjadi sorotan terutama bagi kementerian yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan khususnya pemberian izin mempekerjakan tenaga kerja asing.

Selanjutnya Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan Surat Keputusan Nomor B.388/MEN/TKDN/VI/2005 tanggal 21 Juli 2005 yang telah disosialisasikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. SK ini

pun mendapat tanggapan keras dari kalangan pengusaha di Batam untuk dapat meninjau kembali tentang pengesahan RPTKA. Keberatan lain yang menjadi point penting adalah biaya yang cukup besar untuk mengurus pengajuan dan izin penggunaan tenaga kerja asing. Pengurusan izin penempatan tenaga kerja asing juga muncul sehubungan dengan pendapatan asli daerah (PAD) karena di dalam kaitannya dengan dana kompensasi di Provinsi Jawa Timur terdapat sedikitnya 1400 tenaga kerja asing yang tersebar di wilayah Kabupaten/Kota. Berkaitan dengan keberadaan tenaga kerja asing tersebut maka Pemerintah Provinsi Jawa Timur membuat Perda Nomor 2 Tahun 2002 tentang Izin Kerja Perpanjangan Sementara dan Mendesak Bagi tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang; yang substansinya memberikan pembebanan kepada pengguna tenaga kerja asing di Jawa Timur untuk membayar dana kompensasi kepada pemerintah daerah provinsi dan hasil dana kompensasi tersebut dibagi secara proporsional kepada setiap Kabupaten/Kota yang terdapat di wilayah Provinsi Jawa Timur.

Contoh lain terdapat di Kabupaten Bekasi yang sebagian ruang wilayah diperuntukkan bagi kawasan industri, maka dengan didirikannya berbagai perusahaan industri, dampaknya terdapat tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan-perusahaan industri di wilayah Bekasi. Di Kabupaten Bekasi sedikitnya terdapat 1500 tenaga kerja asing, dari jumlah tersebut sebagian besar tenaga kerja asing tersebut berasal dari Korea dan Jepang. Terkait TKA di Kabupaten Bekasi diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 19 Tahun 2001 tentang Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Asing, salah satu substansi pengaturannya berkaitan dengan kewajiban sertiap warga negara asing yang bekerja di wilayah Kabupaten Bekasi untuk menyetor uang sebesar US\$100 per bulan kepada Pemerintah Kabupaten

Bekasi. Secara ekonomis ketentuan tersebut menghasilkan dana untuk pemerintah Kabupaten, karena dimasukkan ke dalam Anggaran Penerimaan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Bekasi dan secara tidak langsung Mekanisme tersebut dapat dikategorikan sebagai bentuk dari pengawasan tidak langsung, karena setiap bulan akan diketahui berapa jumlah tenaga kerja asing yang ada di Kabupaten Bekasi. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah dana yang Disetor setiap bulan dari para pengusaha kawasan industri di Kabupaten Bekasi ke Kas Pemda Bekasi.

Namun demikian menurut Pemda Bekasi keberadaan tenaga kerja asing di Bekasi belum memberikan keuntungan bagi pembangunan di wilayahnya, Salah satu alasannya pemasukan pajak tenaga kerja asing sebesar Rp 23 milyar wajib disetor ke Pemerintah Pusat, karena berdasarkan audit Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Tahun 2005 dana tersebut merupakan pendapatan non pajak dan hak pemerintah pusat. BPK mengatakan dana tersebut bersumber dari dana pengembangan ketrampilan kerja (DPKK), padahal dana tersebut merupakan uang hasil pungutan dari seluruh tenaga kerja asing yang bekerja di wilayah Bekasi. Perda Nomor 19 Tahun 2001 mempertimbangkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999, Dalam undang-undang tersebut disebutkan daerah memiliki kewenangan mengatur keberadaan tenaga kerja asing demi pembangunan daerah, hal ini berarti pungutan yang berasal dari tenaga kerja asing seharusnya juga menjadi sumber pendapatan asli daerah. Sedangkan pemerintah Pusat melalui Kementerian Keuangan menyatakan pungutan terhadap tenaga kerja asing sebagai pendapatan non pajak Kementerian Keuangan menyatakan pungutan tersebut harus di setor kepada Pemerintah Pusat.

Dengan demikian terjadi perbedaan pemahaman antara Pusat dan Daerah soal tenaga kerja asing yang dapat menimbulkan permasalahan dan ketidakpastian hukum. Hal tersebut tidak perlu terjadi karena dengan tuntutan instansi/lembaga pemerintah di daerah untuk menjalankan otonomi di daerahnya, dalam rangka ketenagakerjaan telah dikeluarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 130-67 Tahun 2002 tentang Pengakuan Kewenangan Kabupaten dan Kota. Pada Lampiran Keputusan Mendagri, khususnya Pada Bidang Ketenagakerjaan angka romawi I huruf A: Penempatan dan pendayagunaan, angka 7: Perizinan dan Pengawasan, perpanjangan izin penggunaan tenaga Kerja asing, disebutkan bahwa kewenangan yang dilimpahkan kepada Kabupaten/Kota adalah :

1. Penelitian pelengkapan persyaratan perizinan (IKTA);
2. Analisis jabatan yang akan diisi oleh tenaga kerja asing
3. Pengecekan kesesuaian jabatan dengan Positif List lembaga kerja asing yang akan dikeluarkan oleh DEPNAKER;
4. Pemberian perpanjangan izin (Perpanjangan IMTA);
5. Pemantauan pelaksanaan kerja tenaga kerja asing; dan
6. Pemberian rekomendasi IMTA.

Terkait permohonan IKTA dalam rangka penanaman modal asing, didasarkan pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor KEP-105/MEN/1977 tentang Pelimpahan Wewenang Pemberian Izin Kerja Bagi tenaga Kerja Asing yang akan bekerja dalam rangka Koordinasi penanaman modal, diatur bahwa IKTA dikeluarkan oleh Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM). Namun berdasarkan Kepmenaker Nomor KEP-03/MEN/1990 bahwa permohonan IKTA yang diajukan oleh pemohon yang merupakan perusahaan dalam rangka PMA dan PMDN, disampaikan kepada Ketua BKPM (Pasal 9 ayat 2). Kemudian Ketua BKPM atas nama Menteri Tenaga Kerja

mengeluarkan IKTA dengan tembusan disampaikan kepada instansi teknis (Pasal 10 ayat 2 dan 3).

Selanjutnya pengaturan secara teknis tentang tata cara permohonan penyelesaian IKTA bagi perusahaan dalam rangka PMA dan PMDN, wajib menyesuaikan dan mengikuti ketentuan dalam Kepmenaker Nomor KEP-416/MEN/1990 (Pasal 21). Namun berdasarkan Kepmenaker Nomor KEP-169/MEN/2000 tentang Pencabutan Kepmenaker Nomor KEP-105/MEN/1977 Tentang pelimpahan Wewenang Pemberian Izin Kerja bagi Tenaga Kerja Asing yang akan bekerja dalam rangka Koordinasi Penanaman Modal dan Kepmenaker Nomor KEP-105/MEN/1985 tentang Penunjukan Ketua BKPM untuk mensahkan (RPTKA) dalam rangka penanaman modal, mencabut wewenang pemberian izin kerja (IKTA) oleh Ketua BKPM dalam rangka penanaman modal (sejak tanggal 1 Juli 2000). Selanjutnya pemberian IKTA dilaksanakan oleh Menteri Tenaga Kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. Penggunaan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 dalam Telaah Hukum Ekonomi Syari'ah.

1. Perkembangan Peraturan tentang Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Secara umum hukum memiliki urgensi dalam kehidupan bernegara dalam rangka mengelola dan mengatur seluruh kehidupan bermasyarakat. Tanpa adanya hukum manusia akan berantakan, tidak terarah, kejahatan didunia akan merajalela. Maka pentingnya hukum dalam hal ini sangatlah urgen, baik dalam kehidupan bermasyarakat, bernegaraan beragama. Dalam hal ini Islam memandang negara tidak hanya berkaitan dengan kepentingan dunia saja, tujuan pembentukan

negara dalam membentuk hukum bertujuan untuk memelihara agama, jiwa, akal, keturunan dan memelihara harta¹⁸.

Adanya perkembangan tata hukum yang berhubungan dengan tenaga kerja merupakan bagian dalam terimplementasinya nilai-nilai syari'ah terutama dari aspek *al-iqthishadi al-Islami* (Ekonomi Islam). Sebab didalam nilai-nilai hukum ekonomi syari'ah memberikan rambu-rambu bagaimana memperlakukan pekerja, karyawan sebagai bagian dari tenaga kerja yang dibutuhkan dalam proses membangun keuntungan perusahaan untuk kemashlatan bersama. Pemberlakuan tersebut sejalan dengan konsep kewajiban bekerja dalam Islam yang diatur oleh *ulil amri* sebagai pemilik tanggung jawab dalam pembangunan ketanagakerjaan, yaitu: *Pertama*, mengatur hukum keberimbangan antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja pribumi dengan meningkatkan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia. Dalam al-Quran dinyatakan bahwa bumi Allah akan dikuasai oleh *as-Salihun*, yakni orang-orang yang memiliki sumber daya manusia yang unggul¹⁹.

Kedua, Adanya peraturan Tenaga Kerja Asing memberikan aturan untuk tetap memperluas kesempatan kerja bangsa Indonesia sendiri. Dalam al-Quran terdapat beberapa ayat yang memerintahkan kita untuk bekerja dan menciptakan lapangan kerja seperti termaktub dalam QS. Saba: 10-11, Hud: 37-38, Q.S. al-Maidah: 2 dan Q.S al-Qasas: 23-26. *Ketiga*, memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja

¹⁸ Muhammad Iqbal, *Fiqih Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Pranadamedia, 2014), hal. 4

¹⁹ QS. al-Anbiya: 105

secara umum seperti Q.S al-Mulk: 15²⁰

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ

وَالِيهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Keempat, Pengaturan masuk dan menetapnya Tenaga Kerja Asing sejalan dengan masuknya mereka disebabkan kebutuhan kaum muslimin, Adanya Pembatasan masa menetap dan tidak boleh menampakkan kemungkarannya. Kemudian aturan pengusiran orang yang melanggar persyaratan sejalan dengan konsep hukum ekonomi Syari'ah

2. *Ketentuan Umum dalam Penggunaan Tenaga Kerja Asing*

Dalam aturan tenaga kerja asing telah diawali dengan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) untuk pekerjaan sementara. Ini artinya sejalan dalam konsep ekonomi Islam. Dalam Islam ditegaskan pentingnya perencanaan, sebab ia merupakan proses memilih sasaran dan menetapkan bagaimana cara mencapainya. Perencanaan merupakan tindakan menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, apa yang harus dikerjakan dan siapa yang mengerjakannya. Perencanaan menentukan apa yang harus dicapai (menentukan waktu secara kualitatif), dan bila hal itu harus dicapai, dimana hal itu harus dicapai, bagaimana hal itu

²⁰ Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.

harus dicapai, siapa yang bertanggung jawab, mengapa hal itu harus dicapai.

Dalam memberikan pekerjaan diatur seperti dijelaskan sebelumnya ada 4 jenis pekerjaan yang bersifat sementara yang diberikan kepada TKA yaitu pemasangan mesin, elektrik, layanan purnajual, dan produk dalam masa penajakan usaha. Dan mereka yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut harus menunjukkan sertifikat kompetensinya. Tata aturan tersebut sejalan dengan konstruksi hukum ekonomi Syari'ah, kesejajaran tersebut identik dengan dua hal. *Pertama*, Dalam Hukum ekonomi Syari'ah belajar untuk mengembangkan usaha kepada orang yang lebih memahami.

Di Dalam Islam manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri. Manusia membutuhkan kebersamaan dalam kehidupannya. Allah menciptakan manusia beraneka ragam dan berbeda-beda tingkat sosialnya. Ada yang kuat, ada yang lemah, ada yang kaya, ada yang miskin, ada yang memiliki kemampuan ada yang tidak memiliki keahlian. Kesemuanya dalam kajian hukum ekonomi Islam dalam rangka saling memberi dan saling mengambil manfaat. Allah Swt berfirman²¹:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي
الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ
بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ

²¹ “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Rabbmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Rabbmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.”

Selanjutnya dengan pemberian wilayah memberikan juga kesempatan tenaga kerja pribumi untuk mengembangkan diri masing masing sambil mempelajari keahlian pada tenaga kerja asing. Dalam sistem ekonomi Islam mempunyai tujuan menciptakan kesejahteraan ekonomi dalam kerangka norma moral islam, membentuk tatanan sosial yang solid berdasarkan keadilan, persaudaraan yang universal, mencapai distribusi pendapatan dan kekayaan yang adil dan merata, menciptakan kebebasan individu dalam konteks kesejahteraan sosial²².

Konsep tersebut menjelaskan bahwa selain memiliki etika yang baik dalam berekonomi, setiap individu tersebut juga diikat oleh persaudaraan sesama manusia. Sebagai makhluk sosial sudah kodratnya untuk menjalankan konsep kebersamaan dan tolong menolong dalam menghadapi ketidakpastian yang merupakan salah satu prinsip yang sangat mendasar dalam ekonomi islam. Dengan melakukannya bersama (bekerjasama) akan menghasilkan hasil yang lebih maksimal²³. Selanjutnya dari aspek gaji juga sangat dibutuhkan keadilan. Pemberi kerja juga harus memberikan kompensasi gaji yang adil. tenaga kerja atau sering kita sebut dengan "Buruh" merupakan seseorang yang telah berjasa dalam hal melakukan pekerjaan. Tenaga kerja sendiri adalah semua orang atau setiap orang yang bersedia dan sanggup untuk bekerja.

Dari aspek penggajian dan upah harus sejalan dengan tenaga kerja pribumi dan disesuaikan dengan kinerja dan kompetensi masing masing. Islam mengarahkan kepada semua majikan dan perusahaan

²² Sofyan Rizal,. "Titik Temu dan Sinergi Ekonomi Islam dan Ekonomi Kerakyatan", *Journal of Islamic Economics* Vol 3, No : 1 Januari 2011, (Faculty of Shariah and Law, Universitas Nasional Jakarta, 2011) hal. 78

²³ Monzer Kahf. *Ekonomi Islam*, (Pustaka Pelajar : Yogyakarta), hal 58

yang memiliki karyawan diberi upah atau gaji sebagai salah satu bentuk apresiasi atau kompensasi terhadap pekerjaan yang telah kita lakukan mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi. Dalam berbagai literatur Islam dijelaskan bahwa nilai-nilai “mencukupi” yaitu cukup dalam hal sandang, pangan dan papan bagi seorang pekerja. Sistem pemberian upah kepada pekerja dalam Islam banyak dijelaskan dalam dalil Al-Qur'an maupun hadis Nabi. Definisi upah dalam Islam secara menyeluruh (Q.S. At-Taubah: 105; dan Q.S An-Nahl: 97. Konsep balasan dalam Q.S. An Nahl : 97 yakni upah baik didunia yakni (berupa upah) maupun di akhirat yang (berupa pahala), yang berlipat ganda. Dari dua ayat tersebut dapat kita simpulkan, bahwa upah dalam konsep Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Dalam islam, seorang pekerja atau buruh dituntut untuk memperoleh hak dan kewajiban dalam memperoleh upah secara adil dari majikan atau seseorang yang memperkerjakan. Upah atau gaji harus dibayarkan sesuai dengan yang sebagaimana telah dijelaskan dari firman Allah Swt dalam Q.S. Ali Imran: 57. Dalam surat tersebut dijelaskan bahwa Allah Swt tidak menyukai orang-orang yang tidak memenuhi upah atau gaji bagi para pekerja dan orang-orang itu termasuk orang-orang yang zalim.

Seorang majikan mempunyai kewajiban untuk memberikan upah kepada pekerjanya dan seorang pekerja juga mempunyai kewajiban untuk bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Jika majikan atau pihak yang mempekerjakan sengaja untuk tidak memberikan upah atau gaji kepada pekerja, maka hal tersebut termasuk melanggar kontrak kerja

dan kesepakatan antara kedua belah pihak juga bertentangan dengan prinsip keadilan dalam syariat Islam.

Hal tersebut dijelaskan dalam sebuah Hadist Nabi Saw yang diriwayatkan oleh Bukhari, "Dari Abu Hurairah RA dari Nabi Saw bersabda: Allah Swt berfirman, ada tiga golongan orang yang Aku (Allah) musuhi (perangi) pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah (memberi gaji) atas nama-Ku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang merdeka lalu memakan harganya (hasil penjualan) dan seseorang yang mempekerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya." (HR. Bukhari). Dari penjelasan hadist tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang majikan wajib memberikan gaji atau upah. Allah Swt akan memusuhi dan membenci tiga golongan orang yaitu, *pertama* orang yang bersumpah memberikan gaji atas nama Allah Swt lalu mengingkarinya, maksudnya ialah Allah Swt akan memusuhi seseorang yang tidak memberikan atau mengingkari hak pekerja atas upahnya.

Kedua, Allah Swt membenci seseorang yang menjual orang merdeka lalu memakan harganya, sudah jelas bahwa yang dimaksud dari penjelasan tersebut adalah Allah Swt sangat membenci seorang majikan yang hanya mempekerjakan pekerja atau karyawannya, lalu ia hanya memakan harganya atau hasil penjualannya. *ketiga*, yang dibenci dan dimusuhi Allah Swt adalah seseorang yang mempekerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upah, maksudnya hadist tersebut ialah bahwa Allah Swt akan memusuhi orang-orang yang menzalimi orang lain, yang dimaksud penzaliman disini mencakup tiga hal,

yakni pelanggaran sumpah atas nama Allah; majikan yang hanya mempekerjakan pekerja lalu ia memakan hasil penjualannya, dan tidak membayar upah pekerjanya.

3. Prosedur Pendayagunaan, Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Dalam Islam Pendayagunaan sebagaimana dijelaskan dalam bab sebelumnya adalah upaya memaksimalkan karyawan yang dimiliki untuk memberikan kontribusi keuntungan bagi karyawan. Pemaksimal tersebut identik dengan penyelarasan antara hak dan kewajiban dimana perusahaan dan pekerja (karyawan, pegawai, buruh) memiliki komitmen yang sama untuk memberikan nilai terbaik, sementara dari sisi kewajiban mendapatkan nilai keuntungan dari sisi kualitas perusahaan dan kesejahteraan pegawai. Dalam aturan ketenagakerjaan di Indonesia sudah mengacu pada nilai nilai Islam dimana ada penguatan pada tenaga kerja pribumi dan tetap memberikan keleluasaan Tenaga Kerja Asing untuk memberikan keahliannya.

Dari sisi pembinaan Islam memberikan nilai nilai efektifitas pelatihan dan pengembangan tergantung pada integritas karyawan dengan kegiatan-kegiatan SDM lainnya. Pemberian kompensasi insentif seperti saham opsi dan manfaat tambahan seperti rencana pensiun yang menarik adalah cara ampuh sementara ini untuk mengurangi turnover (berhenti kerja), terutama dikalangan para eksekutif.

Selanjutnya dalam nilai nilai pengawasan Pengawasan dalam Islam berbeda dengan pengawasan dalam Barat. Di dalam Islam

pengawasan mencakup bidang spiritual yang tidak ada di Barat. Adanya bidang spiritual ini tidak terlepas dari konsep keimanan sebagai seorang muslim kepada Allah SWT.

Allah SWT mengawasi manusia 24 jam sehari atau setiap detik tidak ada lengah. Didalam melakukan pengawasan, ada 3 cara yang dilakukan Allah SWT:

1. Allah SWT melakukan pengawasan secara langsung.

Tidak tanggung-tanggung, Yang Menciptakan kita selalu bersama dengan kita dimanapun dan kapanpun saja. Bila kita bertiga, maka Dia yang keempat. Bila kita berlima, maka Dia yang keenam sebagaimana ayatnya Q.S. Al Mujadilah 7²⁴:

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ مَا
يَكُونُ مِنْ نَجْوَى ثَلَاثَةٍ إِلَّا هُوَ رَابِعُهُمْ وَلَا خَمْسَةٍ إِلَّا
هُوَ سَادِسُهُمْ وَلَا آدْنَى مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ
أَيَّنَ مَا كَانُوا ثُمَّ يَنْبِئُهُمْ بِمَا عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّ اللَّهَ

بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٧﴾

²⁴ Tidakkah kamu perhatikan, bahwa sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi? Tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dia-lah yang keempatnya. Dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dia-lah yang keenamnya. Dan tiada (pula) pembicaraan antara (jumlah) yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan Dia ada bersama mereka di mana pun mereka berada. Kemudian Dia akan memberitakan kepada mereka pada hari kiamat apa yang telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu

Bahkan Allah SWT teramat dekat dengan kita yaitu lebih dekat dari urat leher kita sebagaimana dijelaskan dalam Q.S Qaaf: 16²⁵.

وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ وَنَعْلَمُ مَا تُوَسْوِسُ بِهِ نَفْسُهُ وَخَنُ
 أَقْرَبُ إِلَيْهِ مِنْ حَبْلِ الْوَرِيدِ ﴿١٦﴾

2. Allah SWT melakukan pengawasan melalui malaikat.

Sebagai makhluk Allah yang tidak memiliki nafsu, salah satu tugas malaikat adalah mengawasi tingkah laku amal buruk manusia sebagaimana dalam QS. Qaaf 17²⁶ :

إِذْ يَتَلَقَى الْمُتَلَقِيَانِ عَنِ الْيَمِينِ وَعَنِ الشِّمَالِ قَعِيدٌ ﴿١٧﴾

“Kedua malaikat ini akan mencatat segala amal perbuatan kita yang baik maupun yang buruk; yang besar maupun yang kecil. Tidak ada yang tertinggal. Catatan tersebut kemudian dibukukan dan diserahkan kepada kita”

Dan diletakkanlah kitab, lalu kamu akan melihat orang-orang yang bersalah ketakutan terhadap apa yang (tertulis) di dalamnya, dan mereka berkata: “Aduhai celaka kami, kitab apakah ini yang tidak meninggalkan yang kecil dan tidak (pula) yang besar, melainkan ia mencatat semuanya; dan mereka dapati apa

²⁵ Dan sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dan mengetahui apa yang dibisikkan oleh hatinya, dan Kami lebih dekat kepadanya daripada urat lehernya

²⁶ Ketika dua orang malaikat mencatat amal perbuatannya, seorang duduk di sebelah kanan dan yang lain duduk di sebelah kiri

yang telah mereka kerjakan ada (tertulis). Dan Tuhanmu tidak menganiaya seorang jua pun²⁷”.

3. Allah SWT melakukan pengawasan melalui diri kita sendiri.

Ketika kelak nanti meninggal maka anggota tubuh kita seperti tangan dan kaki akan menjadi saksi bagi kita. Kita tidak akan memiliki kontrol terhadap anggota tubuh tersebut untuk memberikan kesaksian sebenarnya.

الْيَوْمَ نَخْتِمُ عَلَىٰ أَفْوَاهِهِمْ وَتُكَلِّمُنَا أَيْدِيهِمْ وَتَشْهَدُ أَرْجُلُهُمْ بِمَا

كَانُوا يَكْسِبُونَ ﴿٦٥﴾

Artinya: “Pada hari ini Kami tutup mulut mereka; dan berkatalah kepada Kami tangan mereka dan memberi kesaksianlah kaki mereka terhadap apa yang dahulu mereka usahakan”(QS. Yaasiin 65). Kehidupan tidak bisa terlepas dimanapun dan kapanpun saja dari pengawasan Allah SWT. Tidak ada waktu untuk berbuat maksiyat. Tidak ada tempat untuk mengingkari Allah SWT. Yakinlah bahwa perbuatan sekecil apapun akan tercatat dan akan dipertanyakan oleh Allah SWT dihari perhitungan kelak. Di dalam Islam, fungsi pengawasan dapat terungkap pada ayat-ayat di dalam al Qur an surat As-Shof ayat 3²⁸:

كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴿٣﴾

²⁷ Q.S. Al Kahfi: 49

²⁸ Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan

Ayat tersebut memberikan ancaman dan peringatan terhadap orang yang mengabaikan pengawasan terhadap perbuatannya. Selain ayat tersebut, terdapat beberapa ayat yang menjelaskan tentang pengawasan antara lain dalam Surat An-Sajdah, ayat 5²⁹:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ
كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ﴿٥٩﴾

Kandungan ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT adalah pengatur alam. Keteraturan alam raya ini, merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.

Sejalan dengan kandungan ayat tersebut, manajemen merupakan sebuah proses pemanfaatan semua sumber daya melalui bantuan orang lain dan bekerjasama dengannya, agar tujuan bersama bisa dicapai secara efektif, efisien, dan produktif. Fungsi manajemen adalah merancang, mengorganisasikan, memerintah, mengoordinasi, dan mengendalikan. Sejalan dengan ayat di atas, Allah Swt memberi arahan kepada setiap orang yang beriman untuk mendesain rencana apa yang akan dilakukan dikemudian hari.

²⁹ Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.