

**BAB III**  
**PEMBAHASAN**  
**PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA**

**A. Proses Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia Berdasarkan Peraturan Menteri Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing**

Penerbitan Peraturan Menteri Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang digunakan sebagai pedoman bagi pemangku kepentingan untuk pengendalian penggunaan tenaga kerja asing. Peraturan Menteri Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Undangkan pada tanggal 11 Juli 2018.

Bekerja merupakan inti kegiatan ekonomi, tanpa adanya aktivitas kerja maka roda kegiatan ekonomi tidak akan pernah dapat berjalan. Bekerja merupakan kewajiban bagi setiap individu dan masyarakat, tidak ada alasan untuk bermalas-malasan dan bergantung kepada pihak lain demi tegaknya sebuah kehidupan masyarakat.<sup>53</sup>

Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di Indonesia harus memiliki keterampilan dan profesionalisme dibidang tertentu yang belum dapat diisi oleh Tenaga kerja Indonesia, hal ini dimaksudkan untuk mempercepat proses pembangunan nasional dengan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi. Pada prinsipnya penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam 2 hal, yakni mereka Tenaga Kerja Asing yang membawa modal (investor asing) dan TKA

---

<sup>53</sup> Abdul Manan, Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama, Kencana, Jakarta:2016, hlm. 39-40.

yang keahlian dalam rangka pengalihan pengetahuan atau keahlian. Dengan tenaga kerja asing untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang sulit, tenaga kerja Indonesia dapat menimba ilmu dan pengalaman tenaga kerja asing tersebut, sehingga nantinya tidak perlu lagi mendatangkan tenaga kerja asing.<sup>54</sup>

Dalam perekrutan tenaga kerja pada dasarnya mengutamakan tenaga kerja Indonesia dari pada tenaga kerja asing. Bangsa Indonesia harus menguasai pekerjaan di negaranya sendiri. Mengenai tenaga kerja asing dapat direkrut untuk bekerja di Indonesia jumlahnya terbatas dan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu serta untuk jangka waktu tertentu.<sup>55</sup>

Syarat yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja asing yang akan bekerja di Indonesia terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 44.<sup>56</sup>

Pasal 44 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.
- (2) Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing pasal 5 yaitu:<sup>57</sup>

---

<sup>54</sup> *Ibid*, hlm. 51

<sup>55</sup> Gatot Supramono, *Hukum Orang Asing di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta:2014, hlm. 51.

<sup>56</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>57</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh Pemberi kerja TKA wajib:

- a. Memiliki pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA;
- b. Memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki TKA.
- c. Mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja pendamping.
- d. Memiliki nomor pokok wajib pajak bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan; dan
- e. Memiliki itas untuk bekerja yang diterbitkan oleh instansi yang berwenang.

Adapun yang dimaksud Itas dalam Peraturan Menteri nomor 10 tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing terdapat dalam pasal 1 ayat (14):<sup>58</sup>

Izin Tinggal Terbatas yang selanjutnya disebut ITAS adalah izin yang diberikan kepada orang asing untuk tinggal dan berada di wilayah Indonesia untuk jangka waktu tertentu untuk bekerja.

Izin menggunakan tenaga kerja asing ini merupakan upaya untuk menekan jumlah tenaga kerja asing yang tidak memenuhi standar kompetensi dan kualifikasi keahlian. Karena, Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia harus memiliki keterampilan dan profesionalisme dibidang tertentu yang belum dapat diisi oleh Tenaga kerja Indonesia.

Menurut Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, mempermudah prosedur izin saja dan

---

<sup>58</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 10 tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

tidak mengurangi persyaratan bagi tenaga kerja asing. Penggunaan Tenaga Kerja Asing disebutkan dalam pasal 2, yaitu:<sup>59</sup>

Pasal 2 Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing:

- (1) Penggunaan TKA dilakukan oleh Pemberi Kerja TKA dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- (2) Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri.

Untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional terutama dalam mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi di bidang tertentu yang tidak dapat dilakukan oleh tenaga kerja Indonesia, maka tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia sepanjang dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Jabatan yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing disebutkan dalam pasal 3 sampai dengan pasal 6 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yaitu:

Pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing:

Pemberi kerja TKA meliputi:

- a. Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan Internasional, dan organisasi Internasional;
- b. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;

---

<sup>59</sup> Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

- c. Perusahaan swasta asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
- d. Badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dalam bentuk perseroan terbatas atau yayasan;
- e. Lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan lembaga pendidikan;
- f. Usaha jasa Impresariat; atau
- g. Badan usaha sepanjang tidak dilarang undang-undang.

Pasal 4 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing:

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA dapat mempekerjakan TKA sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Setiap pemberi kerja TKA mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia.
- (3) Setiap pemberi kerja TKA dilarang mempekerjakan TKA pada Jabatan-jabatan yang tidak boleh diisi oleh TKA atau jabatan yang tertutup bagi TKA

Mempekerjakan tenaga kerja asing dapat dilakukan oleh pihak manapun sesuai dengan ketentuan kecuali pemberi kerja orang perseorangan. Karena perusahaan perorangan pada umumnya sebagai perusahaan kecil dengan usaha yang sifatnya sederhana serta tidak memerlukan tenaga kerja asing untuk memperlancar usahanya.

Adapun jabatan yang dilarang untuk diduduki oleh tenaga kerja asing berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 Tentang Jabatan-Jabatan Tertentu yang di Larang Diduduki Tenaga Kerja Asing.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 Tentang Jabatan-Jabatan Tertentu yang di Larang Diduduki Tenaga Kerja Asing.

**Tabel 3.1**  
**Jabatan-Jabatan Tertentu yang di Larang Diduduki Tenaga**  
**Kerja Asing.**

No	NAMA JABATAN		
	INDONESIA	KODE ISCO	INGGRIS
1	Direktur Personalia	1210	Personnel Director
2	Manajer Hubungan Industrial	1232	Industrial Relation Manager
3	Manajer Personalia	1232	Human Resource Manager
4	Supervisor Perekrutan Personalia	1232	Personnel Development Supervisor
5	Supervisor Perekrutan Personalia	1232	Personnel Recruitment Supervisor
6	Supervisor Penempatan Personalia	1231	Personnel Placement Supervisor
7	Supervisor Pembinaan Karir Pegawai	1232	Employee Career Development Supervisor
8	Penata Usaha Personalia	4190	Personnel Declare Administrator
9	Kepala Eksekutif Kantor	1210	Chief Executive Officer
10	Ahli Pengembangan Personalia dan Karir	2412	Personnel And Careers Specialist
11	Spesialis Personalia	2412	Personnel Specialist
12	Penasihat Karir	2412	Career Advisor
13	Penasihat Tenaga Kerja	2412	Job Advisor

14	Pembimbing dan Konseling Jabatan	2412	Job Advisor And Counseling
15	Perantara Tenaga Kerja	2412	Employee Mediator
16	Pengadministrasi Pelatihan Pegawai	4190	Job Training Administrator
17	Pewawancara Pegawai	2412	Job Interviewer
18	Analisis Jabatan	2412	Job Analyst
19	Penyelenggara Keselamatan Kerja Pegawai	2412	Occupational Safety Specialist

Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk kecuali terhadap perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler. Oleh sebab itu perusahaan atau korporasi yang mempekerjakan tenaga kerja asing harus dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang sangat ketat. Seperti yang disebutkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disebutkan dalam pasal 4 ayat (4)-(5), yaitu:<sup>61</sup>

Pasal 4 ayat (4)-(6) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

(4) Setiap pemberi kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib:

- a. Memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk;

---

<sup>61</sup> Peraturan Menteri Nomor 10 tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

- b. Membayar DKP-TKA untuk setiap TKA yang dipekerjakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - c. Mengikutsertakan TKA dalam program asuransi di perusahaan asuransi berbadan hukum Indonesia yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan;
  - d. Mengikutsertakan TKA dalam program jaminan sosial nasional yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan;
  - e. Menunjuk Tenaga Kerja Pendamping dalam rangka alih teknologi dan keahlian TKA;
  - f. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja Pendamping; dan
  - g. Memfasilitasi pendidikan dan Pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA yang dipekerjakannya.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf e dikecualikan bagi pemberi kerja TKA yang mempekerjakan TKA untuk Pekerjaan bersifat Darurat dan Mendesak, Pekerjaan Bersifat Sementara, anggota direksi, anggota dewan komisaris, anggota pembina, anggota pengurus, dan anggota pengawas.

Untuk dapat menggunakan tenaga kerja asing, perusahaan harus memiliki perencanaan (*planning*) terlebih dahulu tentang penggunaan tenaga kerja asing. Perencanaan tersebut berisi sekurang-kurangnya memuat keterangan-keterangan sebagai berikut:<sup>62</sup>

- a. Alasan penggunaan tenaga kerja asing

---

<sup>62</sup> Gatot Supramono, *Hukum Orang Asing di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta:2014, hlm. 51-52



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

Perencanaan untuk menggunakan tenaga kerja asing harus diajukan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) untuk mendapat pengesahan. Lembaga pengesahan ini secara tidak langsung sebagai pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang akan menggunakan tenaga kerja tersebut.

Perencanaan tersebut yaitu dengan cara mewajibkan tenaga kerja asing yang akan bekerja di Indonesia untuk membuat rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA). Rencana penggunaan tenaga kerja asing dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing disebutkan dalam pasal 9, pasal 11, pasal 12 dan pasal 13, yaitu:<sup>63</sup>

Pasal 9 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

- (1) Pemberi kerja TKA yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Jangka waktu RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan perjanjian kerja atau perjanjian pekerjaan.

Pasal 11 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

---

<sup>63</sup> Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

- (1) Untuk mendapatkan RPTKA, pemberi kerja TKA harus mengajukan permohonan kepada Dirjen atau Direktur melalui TKA online dengan cara:
  - a. Mengisi:
    - 1) Identitas pemberi kerja TKA
    - 2) Jumlah tenaga kerja Indonesia yang dipekerjakan
    - 3) Rencana penyerapan tenaga kerja Indonesia setiap tahun
    - 4) Rencana penggunaan TKA setiap tahun sesuai perjanjian kerja atau perjanjian pekerjaan
    - 5) Data tenaga kerja pendamping; dan
    - 6) Alasan penggunaan TKA.
  - b. Mengunggah:
    - 1) Rencana perjanjian kerja atau perjanjian pekerjaan;
    - 2) Bagan struktur organisasi;
    - 3) Surat pernyataan untuk penunjukan Tenaga Kerja Pendamping
    - 4) Surat pernyataan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan
    - 5) Surat pernyataan kondisi darurat dan mendesak dari pemberi kerja TKA dalam hal pemberi kerja TKA mempekerjakan TKA untuk Pekerjaan bersifat darurat dan mendesak.
- (2) Permohonan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pemeriksaan kelengkapan dokumen.

- (3) Dalam hal dokumen permohonan RPTKA belum lengkap, Direktur atau Pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan kepada Pemberi Kerja TKA.
- (4) Pemberi kerja TKA paling lama 1 (satu) hari kerja harus melengkapi kekurangan persyaratan dokumen dan disampaikan melalui TKA.
- (5) Dalam hal dokumen permohonan RPTKA telah lengkap, dilakukan penilaian kelayakan RPTKA dengan berpedoman pada daftar jabatan yang ditetapkan oleh Menteri.
- (6) Penilaian kelayakan permohonan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (5), dilakukan melalui video telepon sesuai dengan alamat ID video telepon yang telah ditentukan.
- (7) Dalam hal penilaian kelayakan permohonan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (6) telah memenuhi persyaratan paling lama 2 (dua) hari kerja Dirjen atau Direktur menerbitkan pengesahan RPTKA.
- (8) Rencana perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b angka 1 dibuat oleh Pemberi Kerja TKA paling sedikit memuat pengaturan sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (9) Rancangan perjanjian kerja dan surat pernyataan pemberi kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b sesuai dengan dalam format 1 tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Menteri Ini.

Pasal 12 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018  
Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Dalam hal permohonan RPTKA oleh Pemberi Kerja TKA berbadan hukum untuk pekerjaan yang menjadi program prioritas nasional, Dirjen atau Direktur menerbitkan pengesahan RPTKA dalam jangka waktu 1 (satu) hari kerja setelah memenuhi persyaratan.

Pasal 13 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

- (1) Pengesahan RPTKA dilakukan oleh:
  - a. Dirjen untuk Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA sebanyak 50 (lima puluh) orang atau lebih; atau
  - b. Direktur untuk Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA kurang dan 50 (lima puluh) orang.
- (2) Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
  - a. Nomor dan tanggal pengesahan RPTKA
  - b. Nama dan alamat Pemberi Kerja TKA
  - c. RPTKA yang memuat tentang:
    - 1) Jenis jabatan dan jumlah TKA yang akan dipekerjakan;
    - 2) Lokasi kerja TKA
    - 3) Jangka waktu penggunaan TKA
    - 4) Jumlah tenaga kerja pendamping; dan
    - 5) Besaran gaji TKA
  - d. Rencana penyerapan tenaga kerja Indonesia setiap tahun; dan
  - e. Masa berlaku RPTKA
- (3) Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan tercantum dalam format 2 tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Dalam kebijakan pemerintah yang tercantum dalam Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing bahwa RPTKA merupakan izin untuk mempekerjakan TKA. Ketentuan RPTKA yang merupakan IMTA menurut pasal 9 Peraturan Presiden n Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing bertentangan dengan pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu;<sup>64</sup>

Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan

- (1) Pemberi Kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Penjelasan Pasal 43 ayat (1), Rencana penggunaan tenaga kerja warga negara asing merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja (IKTA).

Ketentuan mengenai izin menggunakan tenaga kerja asing yang tidak terdapat dalam Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 sebagai aturan baru yang menggantikan Peraturan Presiden nomor 72 Tahun 2014 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping. Pemerintah menegaskan penghapusan mengenai IMTA ditujukan untuk menyederhanakan proses perijinan dan meningkatkan investasi asing di Indonesia.

Agar penggunaan TKA di Indonesia dapat terkendali dengan optimal, maka penerbitan izin harus didasarkan alasan yang jelas dan realistis, sehingga pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki RPTKA yang merupakan instrumen pengendalian terhadap penggunaan TKA yang memuat alasan penggunaan TKA, jabatan TKA, jangka waktu

---

<sup>64</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

penggunaan, dan penunjukan tenaga Indonesia sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan.

Jadi, dalam menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. RPTKA tersebut paling sedikit memuat alasan penggunaan tenaga kerja asing, jabatan dan/atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan, jangka waktu penggunaan TKA, dan penunjukan tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan. tenaga kerja asing yang boleh direkrut adalah tenaga kerja asing yang berada di level tenaga profesional, bukan buruh kasal tanpa keahlian. Tenaga kerja asing tidak bisa sembarangan menduduki posisi pekerjaan di Indonesia. Tenaga kerja asing yang akan bekerja di Indonesia harus memenuhi standar kompetensi kerja sebagaimana yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Penggunaan Tenaga Kerja Asing pasal 5.

## **B. Tinjauan Ekonomi Syariah Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia**

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/kerja.<sup>65</sup> sesuai dengan Firman Allah dalam QS. An-Nahl (16) ayat 97:<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> Nurul Huda dkk, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoretis*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta: 2014, hlm. 227.

<sup>66</sup> QS. An-Nahl (16) ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ

أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٤٧﴾

*“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”*

Tenaga kerja asing merupakan bagian dari hubungan ekonomi Internasional. Dr. Jaribah bin Ahmad al-Haritsi pengarang buku *fikih ekonomi umar bin al-khatib* mengatakan bahwa agar hubungan ekonomi Internasional dapat merelisasikan kemanfaatan sebesar mungkin bagi kaum muslimin dan menjauhkan mereka dari mudharat yang akan terjadi, maka hubungan tersebut harus memenuhi kaidah-kaidah sebagai berikut:<sup>67</sup>

1. Kehalalan barang dan jasa di tempat perdagang;
2. Jika hubungan ekonomi internasional dapat merealisasikan kemaslahataan bagi kaum muslimin
3. Jika wilayah-wilayah Islam sebagai prioritas
4. Pengaturan masuk dan menetapnya non muslim di bumi Islam, yaitu:
  - a. Larangan masuknya non-muslim ke sebagian daerah kecuali disebabkan kebutuhan kaum muslimin
  - b. Pembatasan masa menetap
  - c. Tidak boleh menampakkan kemungkar

---

<sup>67</sup> Jaribah bin Ahmad al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar bin Al-Khatib*, Terj. Asmuni Sholihan Zamakhsyari, Cet I, Jakarta:Khalifah, 2006., hlm. 547.

- d. Pengusiran orang yang melanggar persyaratan
  - e. Menghindari pemberian mereka dalam sebagian pekerjaan
5. Perjanjian perdagangan
  6. Negara Islam seyogyanya memiliki otoritas dalam pengaturan dan pengawasan hubungan ekonomi luar negeri
  7. Urusan kegiatan ekonomi harus dipimpin seorang Muslim jika terdapat non muslim yang andil di dalamnya

Berbicara mengenai tenaga kerja asing, sesungguhnya Allah SWT. Memerintahkan kepada hamba-hambaNya untuk mencari rezeki baik di daerahnya maupun ke daerah/negara lain dan keseluruh penjuru dunia. Sebagaimana dalam firman-Nya yang termaktub dalam QS. Al-Jumu'ah (10-11):<sup>68</sup>

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا

لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ ﴿١٠﴾ وَإِذَا رَأَوْا تِجْرَةً أَوْ هَوْأَ أَنْفَضُوا إِلَيْهَا وَتَرَكُوكَ قَائِمًا قُلْ مَا عِنْدَ

اللَّهِ خَيْرٌ مِنَ اللَّهِوِّ وَمِنَ التِّجْرَةِ ۗ وَاللَّهُ خَيْرُ الرَّازِقِينَ ﴿١١﴾

*“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung, dan apabila mereka melihat perniagaan atau permainan, mereka bubar untuk menuju kepadanya dan mereka tinggalkan kamu sedang berdiri (berkhotbah). Katakanlah: "Apa yang di sisi Allah lebih baik daripada permainan dan perniagaan", dan Allah Sebaik-baik pemberi rezki.”*

<sup>68</sup> QS. Al-Jumu'ah ayat 10



Ayat tersebut mengandung makna bahwa setelah melaksanakan kewajiban shalat jum'at dibebaskan bagi kaum muslimin untuk mencari apa yang diinginkan selama masih dalam tuntunan Allah SWT memerintahkan umatnya untuk melakukan keseimbangan untuk kehidupan dunia seperti bekerja dan juga untuk kehidupan akhirat.<sup>69</sup>

Seluruh hukum yang ditetapkan Allah SWT atas hamba-Nya dalam bentuk suruhan atau larangan adalah mengandung *mashlahah*. Tidak ada hukum syara' yang sepi dari *mashlahah*. Seluruh suruhan Allah bagi manusia untuk melakukannya mengandung manfaat untuk dirinya baik secara langsung atau tidak.<sup>70</sup>

#### 1. Penggunaan TKA Dalam Teori *Malahah Mursalah*.

Jumhur ulama sepakat bahwa *marsalah mursalah* adalah bukan dalil yang berdiri sendiri. *Maslahah mursalah* tidak terlepas dari petunjuk syara'. Ulama tidak akan menggunakan *masalahah mursalah* dalam menghukumi sesuatu meskipun sesuatu itu mendatangkan manfaat menurut tinjauan akal dan sejalan dengan tujuan syara' (mendatangkan kemaslahatan), tetapi hal itu bertentangan dengan prinsip nash, maka ketika itu nas harus didahulukan. Dan ketika itu ada *masalahah mursalah* tidak dapat digunakan.<sup>71</sup>

Kelompok yang menggunakan *mashlahah mursalah* sebagai metode ijtihad tidak begitu saja menerimanya kecuali *mashlahah* itu memenuhi syarat yang cukup ketat. Syarat yang bersifat umum adalah ketika sesuatu

---

<sup>69</sup> Eva Hardiana, *Peran Tenaga Kerja Wanita (TKW) Keluar Negeri Dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga Menurut Pandangan Majelis Ulama Indonesia (MUI) (Studi Desa Karang Anyar Kecamatan Selagai Lingga Kabupaten Lampung Tengah)*, Skripsi, Palembang: UIN Raden Fatah Palembang, 2019, hlm.20.

<sup>70</sup> Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh, jilid 2*, Jakarta: Kencana, 2008, hal. 402-403.

<sup>71</sup> Sapiudin Shidiq, *Ushul Fiqh*, kencana, jakarta: 2011, hlm. 89

itu tidak ditemukan hukumnya dalam nas yang sharih. Selain itu, ada syarat-syarat yang bersifat khusus yang harus dipenuhi yaitu:

*Mashlahah mursalah* sebagai metode hukum yang mempertimbangkan adanya kemanfaatan yang mempunyai akses secara umum dan kepentingan tidak terbatas, tidak terikat. *Mashlahah mursalah* dengan kata lain merupakan kepentingan yang diputuskan bebas, namun tetap terikat pada konsep syariah yang mendasar, karena syariah sendiri ditunjuk untuk memberikan kemanfaatan kepada masyarakat secara umum dan berfungsi untuk memberikan kemanfaatan

Adapun untuk mengkaji tenaga kerja asing berdasarkan teori *mashlahah mursalah* harus memenuhi syarat-syarat yang bersifat khusus yang harus dipenuhi yaitu:<sup>72</sup>

- 1) *Mashlahah mursalah* itu bersifat hakiki dan umum bukan *mashlahah* yang bersifat perorangan dan bersifat *zhan*, dapat diterima oleh akal sehat bahwa hal itu benar-benar mendatangkan manfaat bagi manusia dan menghindarkan dari mudharat secara utuh dan menyeluruh sejalan dengan tujuan syara' dan tidak berbenturan dengan prinsip dalil *syara'* yang telah ada baik dalam al-Qur'an maupun hadis.
- 2) Sesuatu yang dianggap *mashlahah* itu hendaknya bersifat kepentingan umum bukan kepentingan pribadi.
- 3) Sesuatu yang dianggap *mashlahah* itu tidak bertentangan dengan nas al-Qur'an, hadis, dan ijma.

Dua dimensi penting untuk menjaga kemurnian metode *mashlahah mursalah*, yaitu:

---

<sup>72</sup> Sapiudin Shidiq, *Ushul Fiqh*, kencana, jakarta: 2011., hlm. 89-90.

1. Harus tunduk dan sesuai dengan apa yang terkandung dalam al-Qur'an dan hadist;
2. Mempertimbangkan kebutuhan manusia yang selalu berkembang sesuai zamannya.

Tenaga kerja asing dilihat dari segi kualitas dan kepentingan kemaslahatan, yaitu:

1. *Mashlahah al-Dharuriyyah*

yaitu kemaslahatan yang berhubungan dengan kebutuhan pokok umat manusia di dunia dan di akhirat. Kemaslahatan seperti ini ada lima: memelihara agama, memelihara jiwa, memelihara akal, memelihara harta, dan memelihara keturunan.

Menjaga keturunan merupakan harta yang pokok dalam kehidupan dan merupakan sebab kemakmuran bumi. Keturunan juga dapat diartikan menjaga keberlangsungan generasi masa depan.

Oleh karena itu berkaitan dengan tenaga kerja, harus ada regulasi nasional yang mendukung, dan meningkatkan daya saing dan sumber daya para pekerja Indonesia serta dapat meningkatkan lapangan pekerjaan bagi para pekerja Indonesia, karena mereka adalah kekuatan ekonomi bangsa dan negara. Karena, apabila lapangan kerja dipenuhi oleh tenaga kerja asing, mengakibatkan banyak tenaga kerja Indonesia yang menjadi pengangguran dan dapat berakibat rusaknya dan terputusnya generasi bangsa Indonesia.

Jadi, kebijakan pemerintah dalam penghapusan izin menggunakan tenaga kerja asing merupakan suatu hal yang bertentangan dengan *Mashlahah Al-Dharuriyyah* yaitu menjaga keturunan. Untuk itu, pemerintah hendaknya memperluas lapangan kerja bagi tenaga kerja Indonesia serta memberikan perlindungan bagi tenaga kerja Indonesia.

## 2. *Al-maslahah al-hajjiah*

*Al-maslahah al-hajjiah* yaitu Kepentingan-kepentingan esensial dibawah derajatnya *maslahah daruriyah*, namun diperlukan dalam kehidupan manusia agar tidak mengalami kesukaran dan kesempitan yang jika tidak terpenuhi akan mengakibatkan kerusakan dalam kehidupan, hanya saja akan mengakibatkan kesempitan dan kesukaran baginya.

## 3. *Al-maslahah al-tahsiniyah*

*Al-maslahah al-tahsiniyah* yaitu kepentingan-kepentingan pelengkap, yang jika tidak terpenuhi maka tidak akan mengakibatkan kesempitan dalam kehidupannya, sebab ia tidak begitu membutuhkannya, hanya sebagai pelengkap.<sup>73</sup>

Pemerintah Indonesia mempermudah izin penggunaan tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia, yaitu dengan menghapus izin menggunakan tenaga kerja asing dalam peraturan presiden nomor 20 tahun 2018 tentang penggunaan tenaga kerja asing. Padahal dalam tata perundang-undangan telah diatur mengenai penggunaan Tenaga Kerja Asing oleh pemberi kerja yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 42 ayat (1) menjelaskan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk.<sup>74</sup>

Menurut penulis, hal tersebut bertentangan dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Karena dengan mempermudah izin tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia

---

<sup>73</sup> Muhammad Abu Zahra, *Ushul al-Fiqh*, terj. Saefullah Ma'shum, et al., *ushul al-Fiqh*, cet. 9. Pustaka Firdaus, Jakarta:2005., hlm. 426.

<sup>74</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 42 ayat (1)

menimbulkan *mafsadah* yaitu tenaga kerja indonesia banyak yang mengalami peganguran.

Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Maruli Apul Hasoloan mengatakan jumlah tenaga kerja asing hingga 3 Desember 2018 mencapai 95.335 orang. Dari 95.335 orang tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia tersebut, tenaga asing professional sebanyak 30.626, manajer sebanyak 21.237, konsultan dan direksi sebanyak 30.708.<sup>75</sup>

Jumlah tenaga kerja asing di Indonesia meningkat 11% pada 2018 berdasarkan sumber Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker), 2019 yaitu: Jumlah tenaga kerja asing di Indonesia hingga akhir 2018 mencapai 95.335 pekerja maningkat 10,88% dari tahun sebelumnya. Dari jumlah tersebut terbanyak merupakan TKA yang berasal dai Tiongkok, yakni mencapai 32.209 pekerja (sepertiga dari total TKA), kemudian diikuti Jepang sebanyak 13.897 pekerja di urutan kedua dan 9.686 pekerja dari Korea Selatan di posisi ketiga dan diikuti dengan negara-negara lainnya seperti India, Malaysia, Philipina, Australia, Amerika Serikat, Inggris, dan diurutan terakhir Singapura.<sup>76</sup>

Tenaga kerja asing yang datang ke Indonesia membawa berbagai dampak, ada dampak positif dan dampak negatif, beberapa dampak positif yang timbul karena adanya tenaga kerja asing di Indonesia, yaitu: masuknya ilmu dan teknologi baru di sebuah bidang pekerjaan, pengembangn suatu bidang menjadi lebih cepat, adopsi teknologi baru

---

<sup>75</sup> Cnn Indonesia, Kemenaker Nyatakan Jumlah Tenaga Kerja Asing Hanya 90 Ribu, diakses dari <https://m.cnnindonesia.com>ekonomi>, pada tanggal 11 Januari 2019 pukul 15:30.

<sup>76</sup>Databoks, “Tenaga Kerja Asing di Indonesia Meningkat 11% pada 2019”, diakses dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/04/08/tenaga-kerja-asing-di-indonesia-meningkat-11-pada-2018>, pada tanggal 8 September 2019 pukul 21:34.

cepat terjadi, terjadinya peningkatan investasi di Indonesia, dan memicu produktivitas tenaga kerja lokal. Sedangkan dampak negatif dari tenaga kerja asing, yaitu: mempersempit kesempatan kerja tenaga kerja lokal, menjadi ancaman bagi tenaga kerja lokal yang tidak memiliki keterampilan lebih, dan menimbulkan peluang pengangguran.<sup>77</sup>

Dalam pengendalian jumlah tenaga kerja asing, pemerintah seharusnya mempertimbangkan manfaat dari menggunakan tenaga kerja asing apakah dapat membuka lapangan pekerjaan yang luas terutama bagi tenaga kerja lokal. Dan pemerintah seharusnya mempertimbangkan apakah masuknya tenaga kerja asing itu memberikan kemajuan bagi pengembangan kualitas tenaga kerja lokal.

Jadi, penggunaan tenaga kerja asing hukumnya di perbolehkan. Penggunaan tenaga kerja asing sudah ada sejak zaman Nabi, seperti yang dikisahkan seorang Bilal bin Rabah yang berasal dari Abyssinia (sekarang dikenal dengan Etiopia) yang bekerja atau di perbudak di Arabia hingga menjadi pengikut setia Nabi. Penggunaan Tenaga kerja asing diposisikan sesuai dengan kebutuhan tanpa merugikan rakyat, mendatangkan tenaga kerja asing bisa dengan akad ijarah yaitu upah atau gaji.

Penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia dalam segi *mashlahah* yaitu tenaga kerja asing yang akan bekerja di Indonesia memang yang benar-benar unggul dalam penguasaan teknologi dan berkompeten dan hal tersebut dapat menunjang perusahaan dalam mengembangkan bisnisnya.

---

<sup>77</sup> Desy Fatma, “8 Dampak Tenaga Kerja Asing di Indonesia: Positif dan Negatif”, diakses dari <https://ilmugeografi.com/ilmu-sosial/dampak-tenaga-kerja-asing-di-indonesia>, pada tanggal 8 September pukul 21:08.