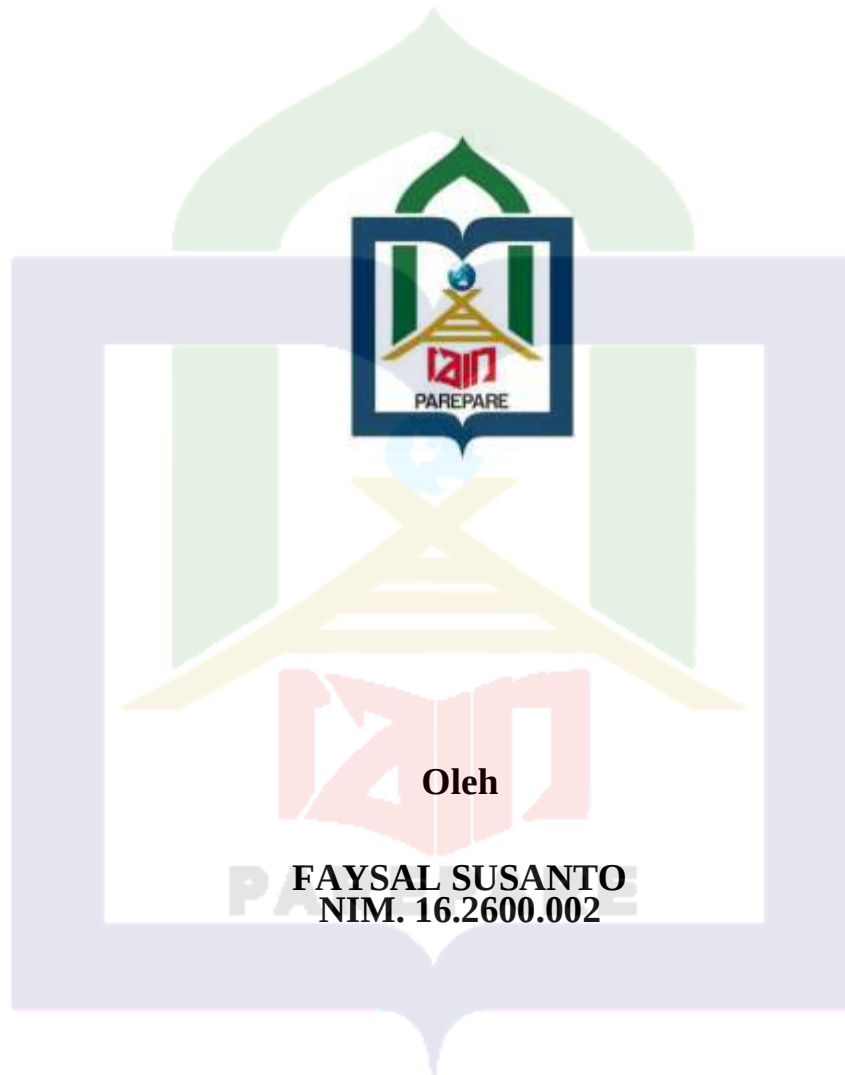


SKRIPSI

**SISTEM REGULASI TENAGA KERJA ASING PT. BIOTA LAUT
GANGGANG DI SUPPA KABUPATEN PINRANG
(*Perspektif Siyâsah Dustûriyyah*)**



Oleh

**FAYSAL SUSANTO
NIM. 16.2600.002**

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2021

SKRIPSI
SISTEM REGULASI TENAGA KERJA ASING PT. BIOTA LAUT
GANGGANG DI SUPPA KABUPATEN PINRANG
(Perspektif Siyâsah Dustûriyyah)



Oleh

FAYSAL SUSANTO
NIM. 16.2600.002

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) pada
Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Institut Agama Islam Negeri Parepare

PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE

2021

**SISTEM REGULASI TENAGA KERJA ASING PT. BIOTA LAUT
GANGGANG DI SUPPA KABUPATEN PINRANG
(*Perspektif Siyâsah Dustûriyyah*)**

Skripsi

**sebagai salah satu syarat untuk mencapai
Gelara Sarjana Hukum**

**Program Studi
Hukum Tata Negara**

Disusun dan diajukan oleh

**FAYSAL SUSANTO
NIM. 16.2600.002**

PAREPARE

Kepada

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2021

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Sistem Regulasi Tenaga Kerja Asing PT. Biota
Laut Ganggang di Suppa Kabupaten Pinrang
(*Perspektif Siyâsah Dustûriyyah*)

Nama Mahasiswa : Faysal Susanto

NIM : 16.2600.002

Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Program Studi : Hukum Tata Negara (*Siyasah*)

Dasar Penetapan Pembimbing : SK Dekan Fakultas FAKSHI IAIN Parepare
Nomor: B.590/In.39.6/PP.00.9/06/2019

Disetujui Oleh

Pembimbing Utama : Dr. Fikri, S.Ag., M.HI.

NIP : 19740110 200604 1 008

Pembimbing Pendamping : Aris, S.Ag., M.HI.

NIP : 19761231 200901 1 046

Mengetahui:

Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Dekan,



Dr. Hj. Rusdaya Basri, Lc., M.Ag.
NIP. 19711214 200212 2 002

SKRIPSI
SISTEM REGULASI TENAGA KERJA ASING PT. BIOTA LAUT
GANGGANG DI SUPPA KABUPATEN PINRANG
(Perspektif Siyâsah Dustûriyyah)

Disusun dan diajukan oleh

FAYSAL SUSANTO
NIM. 16.2600.002

Telah dipertahankan di depan panitia ujian munaqasyah
Pada tanggal 26 Januari 2021 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat

Mengesahkan

Dosen Pembimbing

Pembimbing Utama	:	Dr. Fikri, S.Ag., M.HI.	
NIP	:	19740110 200604 1 008	
Pembimbing Pendamping	:	Aris, S.Ag., M.HI.	
NIP	:	19761231 200901 1 046	



Institut Agama Islam Negeri Parepare
Rektor,

Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si. 
NIP. 19640427 198703 1 002



Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Dekan,

Dr. Hj. Rusdya Basri, Lc., M.Ag. 
NIP. 19711214 200212 2 002

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Sistem Regulasi Tenaga Kerja Asing PT. Biota
Laut Ganggang di Suppa Kabupaten Pinrang
(*Perspektif Siyâsah Dustûriyyah*)

Nama Mahasiswa : Faysal Susanto

NIM : 16.2600.002

Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Program Studi : Hukum Tata Negara (*Siyasah*)

Dasar Penetapan Pembimbing : SK Dekan Fakultas FAKSHI IAIN Parepare
Nomor: B.590/In.39.6/PP.00.9/06/2019

Tanggal Kelulusan : 26 Januari 2021

Disahkan Oleh Komisi Penguji

Dr. Fikri, S.Ag., M.HI.	(Ketua)	(.....)
Aris, S.Ag., M.HI.	(Sekretaris)	(.....)
Dr. Agus Muchsin, M.Ag.	(Anggota)	(.....)
Badruzzaman, S.Ag., M.H.	(Anggota)	(.....)

Mengetahui:



Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si.
NIP. 19640427 198703 1 002

KATA PENGANTAR

إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ، نَحْمَدُهُ وَنُسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ ، وَنَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ شُرُورِ أَنْفُسِنَا وَسَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا، مَنْ يَهْدِ اللَّهُ فَلَا مُضِلَّ لَهُ،
وَمَنْ يَضِلَّ فَلَا هَادِيَ لَهُ، أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ

Alhamdullillah, segala puji bagi Allah yang senantiasa melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya berupa kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam Institut Agama Islam Negeri Parepare.

Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada sang revolusioner Islam yang membawa agama Allah Swt, menjadi agama yang benar dan Rahmatan Lil ‘Alamin yakni Nabi Allah Muhammad Saw, beserta keluarga-keluarganya, para sahabatnya, dan yang mengikuti jejak beliau hingga akhir zaman kelak. Penulis menyadari sepenuhnya dengan jiwa dan raga sebagai makhluk ciptaan-Nya, penulis memiliki banyak kekurangan dan segala keterbatasan, namun akhirnya penulisan skripsi ini bisa terselesaikan berkat karunia Allah Swt, semangat, dan kesabaran penulis di dalam menyelesaikan penulisan ini.

Penulis menghanturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua penulis Syahrir dan Ibunda Hajra tercinta yang telah menjadi spirit bagi penulis. Beliaulah yang telah mendidik, dan memotivasi penulis dengan kasih sayangnya dalam setiap doa-doanya yang tulus untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

Penulis juga telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari Dr. Fikri, S.Ag., M.HI. dan Aris, S.Ag., M.HI. selaku pembimbing utama dan pendamping, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan. Penulis ucapkan terima kasih.

Selanjutnya penulis mengucapkan, dan menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Ahmad S. Rustan, M.Si. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare yang telah bekerja keras dalam mengelola pendidikan di IAIN Parepare.
2. Dr. Hj. Rusdaya Basri, Lc., M.Ag. selaku dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam, atas pengabdianya telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa di IAIN Parepare.
3. Badruzzaman, S.Ag., M.H. ketua Program Studi Hukum Tata Negara, atas pengabdianya telah memberi dorongan kepada mahasiswa binaannya agar memiliki motivasi belajar.
4. Seluruh dosen program studi Hukum Tata Negara yang telah meluangkan waktu mereka dalam mendidik penulis selama study di IAIN Parepare.
5. Para staf akademik, staf rektorat dan khususnya staf/administrasi Fakultas Syariah yang telah membantu dan melayani penulis dengan baik.
6. Sahabat seperjuangan Elyana Muin yang telah membantu penyusunan dan memberi semangat dan motivasi kepada penulis didalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Para anggota Mixture yang selalu memberi dukungan dan motivasi kepada penulis didalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun material hingga tulisan ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT berkenan menilai segala kebajikan sebagai amal jariyah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif untuk kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 03 November 2021

Penulis,



Faysal Susanto
NIM. 16.2600.002



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Faysal Susanto
NIM : 16.2600.002
Tempat/Tgl. Lahir : Parepare, 10 Desember 1998
Program Studi : Hukum Tata Negara
Jurusan : Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Judul Skripsi : Sistem Regulasi Tenaga Kerja Asing PT. Biota Laut Gangga
di Suppa Kabupaten Pinrang ((*Perspektif Siyâsah Dustûriyyah*))

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 03 November 2021

Penulis,



Faysal Susanto
NIM. 16.2600.002

ABSTRAK

Faysal Susanto. *Sistem Regulasi Tenaga Kerja Asing PT. Biota Laut Ganggang di Suppa (Perspektif Siyâsah Dustûriyyah)* (dibimbing oleh Bapak Fikri dan Bapak Aris)

Perkembangan teknologi dan kebutuhan perekonomian yang semakin hari semakin meningkat dan mengharuskan mampu bersaing dalam dunia internasional menyebabkan Indonesia wajib untuk beradaptasi dengan berbagai bidang, salah satunya bidang tenaga kerja. Kehadiran tenaga kerja Asing (TKA) yang nantinya akan menduduki jabatan atau kedudukan di perusahaan-perusahaan yang membutuhkan merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh tenaga kerja lokal. Sehingga di berlakukan aturan tentang Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem regulasi yang diterapkan oleh TKA yang mendirikan sebuah perusahaan di Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Adapun teknik pengumpulan datanya yaitu melakukan observasi di lokasi penelitian dengan mengamati proses kerja TKA dan tenaga kerja lokal, kemudian melakukan wawancara pada setiap karyawan yang bekerja di bidang tertentu serta pada pihak TKA kemudian pengambilan dokumentasi. Dari proses penelitian data yang diperoleh di lapangan kemudian di analisis dengan reduksi data dan penarikan kesimpulan.

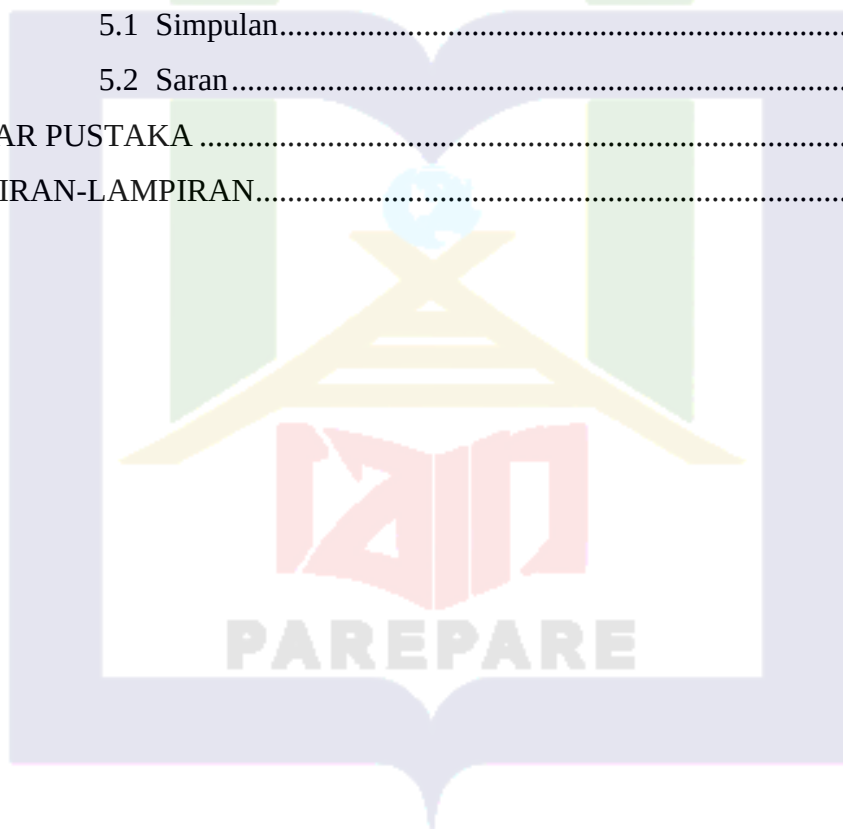
Hasil Penelitian menunjukkan bahwa TKA di PT. Biota Laut Ganggang belum memiliki kedudukan hukum yang jelas yaitu belum sesuai dengan aturan keimigrasian serta yang tercantum dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018. Adapun penerapan sistem regulasi di perusahaan tersebut dominan belum memiliki aturan yang sistematis dengan kata lain aturan yang diterapkan cenderung berubah-ubah, meskipun sebagian dari aturan telah mengikut pada apa yang tercantum dalam PERPRES No. 20 Tahun 2018 dan UU Nomor 13 Tahun 2003, akan tetapi perusahaan BLG belum memiliki aturan yang menetap secara tertulis yang pada dasarnya harus dimiliki oleh perusahaan swasta pada umumnya. Aturan yang cenderung berubah dan tidak tersistematis akan membawa dampak negatif bagi tenaga kerja lokal maupun TKA yang dipekerjakan di perusahaan BLG ini. Adapun Konsep siyasah dusturiyah dalam sistem regulasi tentang aturan TKA di perusahaan BLG dalam proses kerja belum terealisasi secara optimal sebab permasalahan yang dihadapi bersifat kompleks

Kata Kunci: Sistem Regulasi, Tenaga Kerja Asing

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGANTAR.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	v
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI	vi
KATA PENGANTAR	vii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	x
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN TEORETIS	
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	7
2.2 Tinjauan Teoretis.....	11
2.2.1 Teori Kebijakan Selektif Keimigrasian	11
2.2.2 Teori Konsep Kenegaraan dalam Islam	13
2.2.3 Teori Positivisme Hukum	20
2.3 Tinjauan Konseptual	28
2.4 Bagan Kerangka Pikir	30
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32

3.3 Fokus Penelitian	32
3.4 Jenis dan Sumber Data	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	33
3.6 Teknik Analisis Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Kedudukan Hukum Tenaga Kerja Asing	38
4.2 Penerapan Sistem Regulasi Tenaga Kerja Asing	46
4.3 Konsep Siyasah Dusturiyah dalam Sistem Regulasi TKA	56
BAB V PENUTUP	
5.1 Simpulan.....	64
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	68



DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
1	Instrumen Penelitian
2	Surat Keterangan Wawancara
3	Surat permohonan rekomendasi izin penelitian
4	Surat izin penelitian
5	Surat keterangan telah meneliti
6	Foto pelaksanaan penelitian
7	Biografi penulis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan ekonomi dan kebutuhan kerja di wilayah Indonesia mendorong terjadinya berbagai macam bentuk peluang kerja yang disediakan oleh pemerintah setempat, hal tersebut juga mendorong dibutuhkannya investor dari luar negeri untuk membantu perkembangan perekonomian di Indonesia. Sehingga umumnya mereka mengirim tenaga kerjanya ke Indonesia.

Perkembangan tersebut memicu meningkatkan mobilitas penduduk yang menimbulkan beberapa dampak dalam dunia pekerjaan yang lebih dominan pada merugikan kehidupan bangsa dan bernegara. Dalam lingkup kerja pembangunan suatu negara, tenaga kerja asing maupun lokal mempunyai peranan dan kedudukan yang peting serta sebagai tokoh utama demi keberlangsungan pembangunan suatu negara, dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja asing yaitu menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan, kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹

Salah satu alasan pemerintah mengeluarkan aturan ketenagakerjaan dikarenakan sebagai bentuk penanggulangan tingkat pengangguran yang semakin hari semakin tinggi maka pemerintah bekerja sama dengan tenaga kerja asing untuk menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat lokal. Sejak tahun 1970-an pemerintah menggulirkan program penanggulangan kemiskinan melalui Rencana Pembangunan

¹Ahmad Jazuli, "Eksistensi Tenaga Kerja Asing di Indonesia dalam Perspektif Hukum Keimigrasian," *Jurnal Hukum*, vol.12, (2018), h. 90.

Lima Tahun (Repelita). Keberdayaan lembaga koordinasi penanggulangan kemiskinan diawali dari program-program penanggulangan kemiskinan yang bersifat sektoral, seperti Kelompok Usaha Bersama (KUBE). Pengelolaan pemberdayaan program kelompok usaha bersama pemerintah jika ingin menghasilkan hasil yang maksimal semuanya tidak terlepas dari sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan suatu masyarakat yang sejahtera. Sehingga dengan sumber daya manusia yang profesional diharapkan tujuan masyarakat dapat diwujudkan. Oleh karena itu peran pemerintah yang dominan ternyata tidak menjadikan pemerintah mampu menjalankan tugas mulia untuk mensejahterakan rakyat.²

Pada dasarnya penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia yaitu untuk meningkatkan kebutuhan tenaga kerja yang profesional serta hasil kerja dalam negeri itu sendiri. Hal tersebut dikarenakan, kebanyakan tenaga kerja asing lebih unggul dan profesional terutama dalam kecapakan kerja yang besar peluangnya untuk mempercepat proses pembangunan baik secara nasional maupun pembangunan daerah dengan cara mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi yang juga dilakukan peningkatan investasi asing terhadap perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja asing sebagai penunjang pembangunan di Indonesia, meskipun pada dasarnya baik perusahaan swasta maupun negeri itu juga wajib menggunakan tenaga kerja lokal dari bangsa Indonesia.

Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan pada November 2016, jumlah TKA secara resmi di Indonesia adalah 74.183 orang. Tenaga kerja asal China sebanyak 28,7% dari total jumlah TKA yang ada di Indonesia, atau sejumlah 21.271

²Badruzzaman Nawawi, *Perbandingan Hukum Tata Negara*, Jogja: CV. Mine Yogyakarta, 2020, h. 79.

orang. Sehingga negara yang paling tinggi mengirimkan tenaga kerjanya ke Indonesia adalah China.³

Peningkatan jumlah tenaga kerja asal China diikuti dengan naiknya jumlah kasus TKA ilegal yang berasal dari China. Hal itu diperkuat dengan kenyataan bahwa Kementerian Ketenagakerjaan telah mendeportasi warga negara asing sebanyak 7.877 orang dan merekomendasikan tindakan deportasi terhadap 749 TKA yang tidak memiliki ijin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) dari berbagai negara. Diantaranya adalah 1.837 TKA ilegal berasal dari China. Terdiri dari 239 kasus pidana hukum dan tindakan administratif keimigrasian.

Berkaitan dengan TKA yang masuk ke Indonesia, Pemerintah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 yang mengatur tentang penggunaan TKA. Melalui Perpres ini pemerintah terfokus pada peningkatan investasi di Indonesia dengan memberikan kemudahan proses birokrasi khususnya untuk TKA dalam bidang ketenagakerjaan yang pada dasarnya mempermudah persyaratan TKA yang masuk ke Indonesia, karena semakin banyak investor atau pemodal yang berinvestasi maka semakin banyak pula lapangan pekerjaan baru yang bisa dibuka. Sehingga keberadaan perusahaan PT.Biota Laut Ganggang yang di kelola oleh investor asing dijadikan sebagai wadah lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja lokal di Indonesia.

Kehadiran perusahaan swasta asing harus selalu di didasarkan dengan adanya sistem regulasi yang benar untuk dijadikan sebagai dasar keberadaan perusahaan tersebut serta tenaga kerja asing itu sendiri untuk menghindari adanya hal-hal yang menyimpang dari suatu perusahaan salah satunya penggunaan tenaga kerja asing yang tidak sesuai dengan aturan undang-undang serta keimigrasian. Untuk itu

³Suciliani Octavia dan Muh. Badaruddin, "Pengaruh Investasi China Terhadap Penanganan Ketenagakerjaan Asing di Indonesia", *Jurnal Populis* (2017), h. 444.

pentingnya sistem regulasi tenaga kerja asing di suatu perusahaan sangat diperlukan serta kebutuhan perangkat hukum khususnya dibidang ketenagakerjaan asing agar TKA baik yang mengelola maupun yang bekerja diperusahaan tersebut memiliki status hukum yang jelas.

Permasalahan yang muncul juga berkaitan mengenai perlintasan orang asing yang bebas visa masuk ke Indonesia, sehingga dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara instansi atau lembaga seperti Imigrasi, Kejaksaan, Kepolisian, Badan Intelijen Negara (BIN), maupun Pemerintah Daerah termasuk dalam hal ini adalah Tim Pengawasan orang asing yang merujuk pada UU.No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian Pasal 66 sampai pasal 76.⁴

Namun, masih banyak permasalahan terkait mengenai tenaga kerja asing di Indonesia baik TKA dari China yakni melakukan pelanggaran izin tinggal dan izin kerja. Sesuai dengan observasi awal yang telah dilakukan dengan wawancara salah satu tenaga kerja lokal yang bekerja di salah satu perusahaan asing yang di kelola oleh TKA China mengatakan bahwasanya dalam paspor para tenaga kerja asing hanya tertulis bahwa izin yang diberikan pemerintah Indonesia oleh pihak imigrasi hanya bersifat jabatan dengan periode waktu tertentu dengan kata lain visa yang digunakan hanya bersifat sementara, sehingga tidak jarang para perusahaan pengguna sering kali menyembunyikan tenaga kerja asing ilegal.

Oleh karena itu, perlunya penggunaan aturan yang jelas serta pengawasan dan pengendalian TKA untuk meminimalisir adanya TKA ilegal yang masuk ke Indonesia yang tentunya merugikan masyarakat sebab mereka mengambil kesempatan kerja yang mestinya bisa menjadi hak warga negara Indonesia seperti

⁴Nevey Varida Ariani, "Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia," *Jurnal Penelitian Hukum*, p-ISSN 1410 (2018), h. 116.

banyak ditemukan beberapa pekerja asal China pekerjaan kasar yaitu pekerjaan yang tak membutuhkan keahlian khusus.

Berdasarkan permasalahan dan gejala yang telah dipaparkan di atas terkait mengenai tenaga kerja asing yang ilegal, maka menurut analisa sementara belum tepatnya sistem regulasi yang diterapkan pada tenaga kerja asing yang mengelola atau sebagai investor di perusahaan asing. Maka dari itu, calon peneliti berinisiatif untuk melakukan penelitian yang lebih detail dalam rangka mengetahui “sistem regulasi tenaga kerja asing PT.Biota Laut Ganggang di Suppa Kab.Pinrang (perspektif siyasah dusturiyah)”

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah dibahas yang merupakan pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah “sistem regulasi tenaga kerja asing PT.Biota Laut Ganggang di Suppa Kab.Pinrang (perspektif siyasah dusturiyah)” :

- 1.2.1 Bagaimana kedudukan hukum tenaga kerja asing PT.Biota Laut Ganggang di Suppa Kab.Pinrang?
- 1.2.2 Bagaimana penerapan sistem regulasi tenaga kerja asing PT.Biota Laut Ganggang di Suppa Kab.Pinrang ?
- 1.2.3 Bagaimana konsep siyasah dusturiyah dalam sistem regulasi tenaga kerja asing PT.Biota Laut Ganggang di Suppa Kab.Pinrang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini membahas mengenai eksistensi tenaga kerja asing terhadap PT. Biota Laut Ganggang di Kab.Pinrang (perspektif siyasah dauliyah) memiliki tujuan:

- 1.3.1 Memahami kedudukan hukum tenaga kerja asing PT.Biota Laut Ganggang di Suppa Kab.Pinrang

- 1.3.2 Memahami sistem regulasi tenaga kerja asing PT.Biota Laut Ganggang di Suppa Kab.Pinrang
- 1.3.3 Mengetahui konsep siyasah dussturiyah dalam sistem regulasi tenaga kerja asing PT.Biota Laut Ganggang di Suppa Kab.Pinrang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun hasil dari penelitian ini nantinya, peneliti mengharapkan dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan tambahan ilmu pengetahuan khususnya bagi mahasiswa yang akan meneliti juga nantinya

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan bagi penlusi diharapkan ntuk menambah ilmu dan pengetahuan yang nantinya akan berguna dalam melaksanakan tugas dibidang ilmu hukum

BAB II

KAJIAN TEORETIS

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Pada bagian tinjauan penelitian terdahulu pada hakikatnya dilakukan agar dapat memperoleh gambaran awal mengenai inti dari penelitian dengan mempertimbangkan beberapa hal yaitu, menjadikan dasar penelitian yang sejenis dan sudah pernah dilakukan agar menjadi dasar bahwa penelitian tersebut tidak terjadi pengulangan dan sebagai acuan letak perbedaan dari penelitian sebelumnya, adapun diantaranya sebagai berikut :

Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Novia Rezky Riani mahasiswi Universitas Pasundan pada tahun 2017 dengan judul “Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian Terhadap Tenaga Kerja Asing dalam Mengurangi Penyalahgunaan Izin Tinggal Tenaga Kerja Asing Asal Tiongkok di Indonesia”. Penelitian tersebut dilakukan melalui metode *Libarary Research* (Penelitian Kepustakaan). Penelitian tersebut menggunakan sumber data primer dan data sekunder kepustakaan. Untuk hasil penelitian tersebut di peroleh bahwa : Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penyebab utama penyalahgunaan Izin Tinggal Kunjungan Wisata pada dasarnya berasal dari pemberian Visa On Arrival fan Bebas Visa Kunjungan Wisata yang merupakan masalah yang semakin lama makin sulit untuk diselesaikan. Keterlibatan Indonesia dalam berbagai perjanjian internasional yang mengakomodir tentang kemudahan dibidang penanaman modal dan penggunaan tenaga kerja asing, menyebabkan Indonesia semakin dipenuhi oleh para Pemodal dan Tenaga Kerja Asing. Dengan adanya hal tersebut khususnya masalah penggunaan tenaga kerja asing perlu mendapat perhatian serius pemerintah khususnya dalam pengawasan kegiatannya selama berada di Indonesia, agar penggunaan tenaga kerja asing dapat

bermanfaat bagi Indonesia dalam mengelola kekayaan alamnya dan mempercepat pembangunan. Pemberian kemudahan Visa dalam rangka meningkatkan devisa negara di bidang pariwisata terhadap orang asing yang akan memasuki Indonesia, tentunya harus dibarengi dengan pengawasan terhadap izin tinggalnya sebagai konsekuensi kemudahan pemberian visa tersebut. Untuk itulah diperlukan persyaratan yang ketat dan selektif bagi orang asing yang akan diberikan kemudahan Pemberian Visa On Arrival (VOA) dan Bebas Visa Kunjungan Wisata (BVKW) di Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI), serta menggalakkan kegiatan pengawasan terhadap orang asing yang berkegiatan di Indonesia, sehingga dampak negatif dari kehadiran orang asing di Indonesia dapat diatasi.⁵

Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian yang menitik beratkan pada tenaga kerja asing. Kemudian dari segi perbedaan terletak pada metode penelitian yang menggunakan *Research Library* (Penelitian Kepustakaan) yang fokus utamanya meneliti tenaga kerja asing berdasarkan izin tinggal melalui aturan keimigrasian sedangkan penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan fokus utama melihat penerapan sistem regulasi tenaga kerja asing di perusahaan tersebut.

Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Nurhidayati mahasiswi Universitas Bina Sarana Informatika Jawa Tengah pada tahun 2019 dengan judul “ Perizinan Tenaga Kerja Asing, Kebijakan dan Pengimplementasiannya”. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder yang dianalisis secara deskriptif kualitatif. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa: Perizinan yang mengatur tenaga kerja asing mengalami beberapa

⁵Novia Rizky Riyani, “Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian Terhadap Tenaga Kerja Asing dalam Mengurangi Penyalahgunaan Izin Tinggal Tenaga Kerja Asing Asal Tiongkok di Indonesia.” (Skripsi Sarjana; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2017).

kali perubahan, namun pada dasarnya semakin dipermudah dengan tujuan meningkatkan investasi dalam negeri, memperluas lapangan pekerjaan dan alih teknologi. Dalam prakteknya masih banyak pelanggaran yang terjadi baik menyangkut masalah perizinan atau tidak memenuhi persyaratan sebagai tenaga kerja. Untuk itu perlu pengawasan yang ketat dan batasan kepada tenaga kerja asing, dan juga memperkuat pendidikan sekolah kejuruan dan pendidikan vokasi, sehingga banyak usia produktif trampil dan memiliki keahlian dalam bekerja.⁶

Adapun persamaan penelitian diatas terletak pada objek yang dikaji yaitu tenaga kerja asing, pendekatan dan metode yang digunakan. Sedangkan perbedaannya terletak pada sumber data yang diperoleh dan sfesifikasi objek penelitian. Jika penelitian diatas menggunakan sumber data sekunder, pada penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Sfesifikasi objek penelitian diatas mengenai kebijakan terhadap tenaga kerja asing sedangkan penelitian ini mengenai eksistensi tenaga kerja asing.

Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Arya Pranata Syahputra Sihotang mahasiswa Universitas Sumatera Utara pada tahun 2018 dengan judul “Politik Kebijakan Pemerintah pada Imigran Asing (Studi Tenaga Kerja Asing dari Tiongkok)”. Penelitian tersebut dilakukan melalui pendekatan kualitatif deskriptif. Adapun sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dan sekunder. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi angket, observasi partisipan, wawancara mendalam, studi dokumentasi dan triangulasi. Data yang diperoleh dianalisis melalui pendekatan kuantitatif kemudian dilanjut dengan analisis pendekatan kualitatif. Adapun hasil penelitian tersebut yaitu: Kebijakan politik

⁶Nurhidayati, "Perizinan Tenaga Kerja Asing, Kebijakan dan Implementasinya" (Skripsi Sarjana; Jurusan Administrasi Perkantoran: Sumatera Utara, 2019).

terhadap imigran asing khususnya warga negara yang berasal dari republik rakyat Tiongkok pada saat itu yang bekerja sama secara ilegal dengan Indonesia yang berawal dari ketika pemerintah memberikan kebijakan untuk investasi dari luar untuk lapangan kerja di Indonesia. Selain itu, pemerintah juga melakukan politik kebijakan bebas visa. Dengan dibukanya pintu masuk orang asing tanpa visa berjumlah 169 Negara, maka banyak warga negara Tiongkok yang datang ke Indonesia, dan berdampak pada peningkatan pelanggaran keimigrasian. Dalam menangani masalah ini, pemerintah Indonesia melakukan optimalisasi pengawasan dan pengendalian tenaga kerja asing serta berkerja sama dengan lembaga internasional seperti; *United Nation High Commissioner for Refugees* (UNHCR) dan Organisasi Internasional untuk migrasi (*The International Organizations for Migration* – IOM).⁷

Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada pendekatan metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif dan sumber data yang digunakan dari primer dan sekunder dan pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk perbedaannya yaitu dari segi spesifikasi objek penelitian. Jika pada penelitian diatas menggunakan kebijakan pemerintah sebagai spesifikasi objek, pada penelitian ini spesifikasi objeknya yaitu Tenaga Kerja Asing.

2.2 Tinjauan Teoretis

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan beberapa teori yang mendukung permasalahan serta konsep-konsep yang nantinya akan dijadikan bahan

⁷Arya Pranata Syahputra Sihotang, "Politik Kebijakan Pemerintah Pada Imigran Asing (Studi Tenaga Kerja Asing dari Tiongkok)" (Skripsi Sarjana; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik: Sumatera Utara, 2018).

dasar untuk menganalisis permasalahan yang nantinya akan diteliti. Berikut beberapa teori yang digunakan oleh peneliti:

2.2.1 Teori Kebijakan Selektif Keimigrasian

Istilah imigrasi berasal dari bahasa latin “migratio” yang artinya perpindahan orang dari suatu tempat atau negara menuju ke tempat yang lain. Oxford Dictionaru if Law juga memberikan definisi bahwa : *Immigration is the act of enterng a country others one’s native wiht the intention of living there permanently*. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa perpindahan yang dimaksud adalah dalam kategori menetap atau tinggal dalam jangka waktu yang lama untuk mencari nafkah dan memenuhi kebutuhan sehari-hari. Maka dari itu, orang luar atau warga asing yang berkunjung ke Indonesia dengan maksud bertamasya atau dalam kegiatan perlombaan baik olahraga ataupun seni, tidak dapat dikategorikan sebagai imigran, melainkan hanya wisatawan asing.⁸

Pada dasarnya, keimigrasian dikategorikan sebagai kegiatan yang fokus utamanya memberikan pelayanan dan penegakan hukum serta memegang prinsip keamanan terhadap lalu lintas keluar masuknya warga asing maupun lokal baik keluar dari wilayah Indonesia maupun yang masuk ke wilayah Indonesia.

Teori kebijakan selektif keimigrasian merupakan prinsip fundamental yang berlaku universal bagi seluruh negara di dunia. Prinsip ini merupakan perwujudan kedaulatan negara yang harus dihormati. Dalam hukum positif, kebijakan selektif keimigrasian dicantumkan pada pasal 75 dan bagian kesatuan penjelasan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2011 yang menjelaskan bahwa:

⁸Fahrozi, “Pelaksanaan Sistem Koordinasi Pengawasan Orang Asing Kota Sabang Dilihat dari Aspek Hukum Keimigrasian Sebagaimana Diatur dalam Undang-undang No. 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian”, *USU Law Journal* 1.1, (2013). h 6.

“Berdasarkan kebijakan selektif yang menjunjung tinggi nilai hak asasi manusia, diatur masuknya orang asing ke wilayah Indonesia, demikian pula orang asing yang memperoleh izin tinggal di wilayah Indonesia harus sesuai dengan maksud dan tujuannya yang berada di Indonesia. Berdasarkan kebijakan yang dimaksud serta dalam rangka melindungi kepentingan Nasional, hanya orang asing yang memberikan manfaat serta tidak membahayakan keamanan dan ketertiban umum diperbolehkan masuk dan berada di wilayah Indonesia”⁹

Kebijakan keimigrasian terhadap orang asing dapat dilakukan melalui dua tahap pendekatan yaitu:

- 1) Pendekatan kesejahteraan (*prosperity approach*) artinya orang asing yang diizinkan masuk, berada dan melakukan kegiatan di wilayah Indonesia hanya yang benar-benar menguntungkan bagi kemakmuran dan kesejahteraan rakyat Indonesia
- 2) Pendekatan sekuriti atau pendekatan kemanan (*security approach*) artinya mengizinkan atau memberikan perizinan keimigrasian hanyalah terhadap mereka yang tidak akan membahayakan kemanan negara dan ketertiban umum.¹⁰

Salah satu penyebab utama warga negara luar atau asing masuk ke Indonesia yaitu dengan diberlakukannya bebas kunjungan hanya dengan menggunakan visa yang sudah di berlakukan sejak pertengahan tahun 2015. Yang menjadi dasar utama di berlakukannya bebas visa kunjungan yaitu dengan dikeluarkannya PERPRES Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Bebas Visa Kunjungan bagi 169 Negara Asing. Kebijakan ini di keluarkan oleh pemerintah dengan tujuan agar jumlah wiasatawan asing yang berkunjung ke Indonesia setiap tahunnya bisa bertambah, namun seiring berjalannya waktu, akhirnya di salahgunakan secara ilegal bagi warga asing yang

⁹Muhammad Alvi Syahrin, “Menakar Kedaulatan Negara dalam Perspektif Keimigrasian,” *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 18.1 (2018), h. 46.

¹⁰Fahrozi, "Pelaksanaan Sistem Koordinasi Pengawasan Orang Asing Kota Sabang Dilihat dari Aspek Hukum Keimigrasian Sebagaimana Diatur dalam Undang-undang No. 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian,." *USU Law Journal* 1.1 (2013), h. 5.

menggunakan visa bebas kunjungan sebagai alasan dan akhirnya menetap tanpa melalui prosedur sesuai dengan aturan pemerintah yang disebut sebagai imigran bukan wisatawan.

Dalam keberadaan orang asing di Indonesia, ketatnya pengaturan orang asing di Indonesia juga tercermin dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011, misalkan kewajiban bagi orang asing tertentu untuk memiliki penjamin. Penjamin tersebut bertanggung jawab atas keberadaan dan kegiatan orang asing yang dijamin selama tinggal di wilayah Indonesia, serta berkewajiban melaporkan setiap perubahan status sipil, status keimigrasian dan perubahan alamat. Dalam hal ini, UU Nomor 6 Tahun 2011 menempatkan penjamin orang asing dalam kerangka pengawasan administratif yang sebelumnya dalam UU Nomor 9 Tahun 1992 tidak dikenal. Perwujudan prinsip kebijakan selektif lainnya dalam UU Nomor 6 Tahun 2011 juga terlihat pengaturan alasan penolakan orang asing untuk masuk ke wilayah Indonesia yang diperluas, karena alasan terlibat dalam sindikat kejahatan internasional dan tindak pidana transisional. Perhatian terhadap upaya pencegahan dan pemberantasan sindikat kejahatan internasional dan tindak pidana transisional juga diwujudkan dalam bentuk kriminalisasi tindakan penyelundupan manusia dengan mengakomodasi ancaman pidana minimum.¹¹

2.2.2 Teori Konsep Kenegaraan dalam Islam

Menurut Abdul Qadim Zalum, definisi negara menurut Al-Mawardi adalah sarana dan prasarana untuk menciptakan dan memelihara kemaslahatan masyarakat. Islam sudah dijadikan sebagai ideologi politik dalam suatu negara dan untuk kesejahteraan masyarakat. Masalah politik, ekonomi, sipil, militer, pidana, dan

¹¹Bilal Dewansyah, "Perkembangan Politik Hukum dan Kebutuhan Hukum Keimigrasian Indonesia: Menjawab Sebagian, Melupakan Selebihnya," *Hasanuddin Law Review* 1.2 (2015), h 150-151.

perdata diatur jelas oleh Islam. Hal itu membuktikan bahwa Islam merupakan sistem bagi negara dan pemerintahan, serta untuk mengatur masyarakat, umat, dan individu-individu.¹²

Menurut Al-Mawardi, dalam suatu negara membutuhkan enam kunci utama untuk berdiri kokoh yaitu: *Pertama*, menjadikan Agama yang dianut sebagai pedoman. Menurut beliau, Agama sangat diperlukan untuk mengendalikan hawa nafsu manusia dan sebagai pembimbing agar manusia memiliki hati nurani. Agama juga dijadikan sebagai pondasi atau dasar untuk menciptakan kesejahteraan dan ketenangan dalam suatu negara. *Kedua*, pemimpin adalah pemimpin yang bijak serta memiliki otoritas yang selalu tertanam dalam dirinya untuk sebuah kekuasaan. Dengan adanya kriteria tersebut pemimpin dapat mengompromikan berbagai apresiasi yang berbeda dari segala sudut pandang demi tercapainya suatu tujuan. *Ketiga*, dengan adanya keadilan secara menyeluruh maka akan tercipta, kedamaian, kerukunan, rasa hormat, ketaatan dan kepemimpinan, untuk meningkatkan semangat kerja rakyat untuk meningkatkan prestasi. Dalam hal ini keadilan tersebut bermula pada diri sendiri seorang pemimpin yang berlanjut kepada orang lain atau masyarakat, sehingga keadilan terhadap orang lain diklarifikasikan dalam tiga kategori yaitu; 1) adil kepada bawahan (subordinat), seperti keadilan kepala negara kepada wakil atau pejabat eksekutif bawahannya, 2) adil kepada atasan (superior), yaitu keadilan yang dilakukan oleh rakyat kepada kepala negara, untuk patuh, loyal dan siap membantu negara, dan 3) adil kepada sejawat (*peer*), yaitu keadilan kepada orang yang setara, dengan cara menghormati sikap mereka, tidak mempermalukan dan menyerang.¹³

¹²Abdul Qadim Zallum, *Pemikiran Politik Islam*, (Bandung: Bangil Al-Izzah, 2001), h. 155.

¹³Rashda Diana “Al-Mawardi dan Konsep Negara Islam,” *Jurnal Perdaban Islam*, vol. 7 (2017), h. 165.

Keempat, keamanan semesta yang pada dasarnya senantiasa akan memberikan ketentraman serta kedamaian kepada rakyat, pada hakikatnya akan menimbulkan wujud kerja sama yang akan menciptakan masyarakat yang keratif dalam membantu perkembangan suatu negara. *Kelima*, kesuburan tanah air yang menjadi penunjang utama suatu negara, karena dengan suburnya tanah air masyarakat akan senang dan menguatkan inisiatif masyarakat untuk bekerja dan memenuhi kebutuhan mereka masing-masing sehingga konflik antar masyarakat itu berkurang. *Keenam*, harapan bertahan dan mengembangkan kehidupan. Kehidupan manusia melahirkan generasi-generasi hebat sebagai penerus bangsa, sehingga untuk mengikuti perkembangan zaman, generasi yang sekarang harus mengikuti perkembangan zaman agar mereka dapat menyediakan sarana dan prasarana, struktur dan infrastruktur bagi generasi selanjutnya.

Dari enam prinsip-prinsip diatas Al-Mawardi mengharapkan bahwa prinsip tersebut bisa diterapkan sebagaimana mestinya demi terjaganya persatuan masyarakat atau umat, sikap gotong royong saling tolong menolong sesama masyarakat dan menyediakan banyak sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat, serta ketersediaan lapangan kerja demi terbangunnya kehidupan masyarakat yang harmonis dan kokoh. Pada waktu yang sama pula, masyarakat memiliki hak dan kewajiban untuk memperoleh kedudukan yang sama tanpa memandang perbedaan suku, ras dan agama.

Berdasarkan sendi yang pertama, dapat diketahui bahwa Al-Mawardi menempatkan agama sebagai posisi yang paling tertinggi, karena pada dasar suatu pemikiran terdapat dua corak yang saling bersebrangan yaitu tetap saling terkait satu sama lain yaitu negara dan agama (Islam). Sebagian pemikir menganggap bahwa Islam dan negara merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, sedangkan

yang lain berpendapat bahwa keduanya harus dipisahkan. Al-Mawardi cenderung pada corak pertama, bahwa agama dan negara saling membutuhkan. Agama membutuhkan negara, karena dengan negara maka agama dapat berkembang. Sebaliknya, negara memerlukan agama, karena dengan agama negara dapat berkembang dalam bimbingan etika dan moral. Al-Mawardi mengatakan, “Kekuasaan dengan dibarengi agama akan kekal, dan agama dibarengi dengan kekuasaan akan kuat”.¹⁴ Pada bagian awal dari karyanya yang terkenal *al-Ahkâm al-Sultânîyyah*, al-Mawardi menegaskan bahwa kepemimpinan negara merupakan instrumen untuk meneruskan misi kenabian guna memelihara agama dan mengatur dunia.¹⁵ Pemeliharaan agama dan pengaturan dunia merupakan dua jenis aktivitas yang berbeda, namun berhubungan secara simbiotis. Keduanya merupakan dua dimensi dari misi kenabian.³⁰ Allah mengangkat untuk umat-Nya seorang pemimpin pengganti (khalifah) Nabi SAW, untuk mengamankan negara disertai dengan mandat politik. Dengan demikian, seorang khalifah atau imam adalah pemimpin agama di suatu pihak dan menjadi pemimpin politik di lain pihak. Al-Mawardi tidak mendikotomikan antara pemimpin politik dan pemimpin agama. Negara merupakan lembaga politik dengan sanksi-sanksi keagamaan. Sejarah juga telah menunjukkan bahwa Nabi SAW ketika memimpin Negara Madinah, selain sebagai pembawa ajaran Allah juga sebagai pemimpin negara.

Al-Mawardi secara langsung tidak menjelaskan gambaran negara Islam secara rinci, akan tetapi menurut Al-Mawardi bentuk suatu negara adalah *khilafah*, dia mengatakan seperti itu karena bentuk pemerintahan pada saat zamannya sehingga mempengaruhi pemikiran seperti ini. Menurut dia, *khilafah* sama halnya

¹⁴Anton Minardi, *Konsep Negara dan Gerakan Baru Islam*, (Bandung: Prisma Press, 2008), h. 54-55.

¹⁵Rashda Diana “Al-Mawardi dan Konsep Negara Islam,” *Jurnal Perdaban Islam* vol. 191 (2017), h. 166.

dengan sistem pemerintahan yang demokrasi tidak langsung yaitu dilihat dari sistem atau tata cara pengangkatan khalifah atau imam harus melalui beberapa langkah yang menjadi penilaian seperti kriteria-kriteria yang memenuhi syarat untuk menduduki jabatan tersebut.

a. Pemimpin dan Negara

Dalam suatu lembaga negara, Al-Mawardi menilai bahwa kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin dalam suatu negara itu mutlak tidak berasal dari Allah, SWT. meskipun kekuasaan tersebut tetap berada dalam batasan-batasan kedaulatan legal dan politik Tuhan. Sikap tersebut menjadikan Al-Mawardi berbeda dengan pemikir-pemikir Islam lainnya yang umumnya berpendapat bahwa kekuasaan khalifah adalah mandat dari Allah SWT. yang tidak bisa diganggu gugat.¹⁶

Al-Mawardi adalah seorang pemikir politik pertama yang menjelaskan mekanisme pengangkatan kepala negara dan pemecatannya dengan baik. Al-Mawardi berpendapat bahwa pemilihan kepala negara harus memiliki dua unsur, yaitu *Ahl al-Ikhtiyâr* atau orang yang berhak untuk memilih, dan *Ahl al-Imâmah* atau orang yang berhak untuk dipilih menjadi kepala negara. Orang yang berhak dicalonkan sebagai kepala negara (*Ahl al-Imâmah*) harus memiliki tujuh syarat berikut ini: (1) adil; (2) mempunyai ilmu untuk melakukan ijtihad dalam menghadapi persoalan-persoalan dan hukum; (3) sehat pendengaran, mata, dan lisannya, supaya dapat berurusan langsung dengan tanggung jawabnya; (4) sehat badan, sehingga tidak terhalang untuk melakukan gerak dan melangkah cepat; (5) pandai dalam

¹⁶Ali Murtadho, "Jalanan dan Negara dalam Islam", *Ijtima'iyya*, Vol. 5, No. 1, *Jurnal Hukum Raden Intan* (2012), h. 98.

mengendalikan urusan rakyat dan kemaslahatan umum; (6) berani dan tegas membela rakyat dan menghadapi musuh; dan (7) keturunan Quraisy.¹⁷

Sedangkan *Ahl al-Ikhtiyâr* harus mempunyai tiga syarat: (1) kredibilitas pribadinya atau keseimbangan (*al-'adâlah*) memenuhi semua kriteria; (2) mempunyai ilmu sehingga tahu siapa yang berhak dan pantas untuk memangku jabatan kepala negara dengan syarat-syaratnya; (3) memiliki pendapat yang kuat dan hikmah yang membuatnya untuk memilih bahwa siapa yang paling pantas untuk menyandang gelar atau jabatan sebagai pemimpin disuatu negara dengan pertimbangan siapa yang benar-benar mampu memutuskan sebuah kebijakan untuk menyelesaikan suatu permasalahan.¹⁸

b. Teori Kontrak Sosial

Teori ini adalah pembahasan mengenai hubungan antara *Ahl al-Ikhtiyâr* dan kepala negara, merupakan hubungan antara dua pihak manusia yang terlibat peserta kontrak sosial atas dasar kemauan mereka sendiri dan memperoleh hak dan kewajiban dari kedua belah pihak tersebut. Maka dari itu, selain kepala negara berhak untuk ditaati oleh rakyatnya dan menuntut semangat loyalitas dari mereka, pemimpin juga mempunyai kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi terhadap rakyatnya. Sehingga, rakyat wajib menaati pemimpin atau khalifah dengan syarat khalifah tersebut harus amanah dan adil terhadap rakyatnya, serta tidak menyimpang dari aturan-aturan yang telah ditetapkan. Tetapi, sebaliknya rakyat berhak menurunkan pemimpin atas hal itu. Dari hal ini, Al-Mawardi menganggap bahwa kekuasaan kepala negara bukanlah sesuatu yang suci.

¹⁷Abdul Hayyie al-Khattami, dan Kamaluddin Nurdin, *Hukum Tata Negara dan Kepemimpinan dalam Takaran Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2000), h. 15.

¹⁸Abdul Hayyie al-Khattami, dan Kamaluddin Nurdin, *Hukum Tata Negara dan Kepemimpinan dalam Takaran Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2000), h. 17.

Untuk mendukung pernyataan ini, al-Mawardi mengutip sebuah hadits yang diriwayatkan dari Abu Hurairah RA:

“Kelak akan ada pemimpin-pemimpinmu sesudahku. Di antara mereka ada yang baik dan memimpinmu dengan kebaikan, tapi ada juga yang jahat dan memimpinmu dengan kejahatannya. Dengarkanlah dan patuhilah mereka sesuai dengan kebenaran. Jika mereka berbuat baik, maka kebbaikannya untuk kamu dan untuk mereka. Tetapi kalau mereka berbuat jahat, maka (akibat baiknya) untuk kamu dan kejahatannya kembali kepada mereka.”¹⁹

Berlandaskan pada kontrak sosial ini, akhirnya lahir hak dan kewajiban secara timbal balik antar pemimpin dan rakyatnya. Menurut al-Mawardi, secara garis besar ada 10 (sepuluh) tugas dan kewajiban kepala negara terpilih, yaitu; (1) memelihara agama; (2) menerapkan hukum sebagaimana mestinya dengan berlaku adil tanpa ada yang merasa terintimidasi; (3) menjaga keamanan dalam negeri agar orang dapat melakukan aktivitasnya dan mengadakan perjalanan dengan aman; (4) menegakkan hudud; (5) membentuk tentara yang tangguh untuk membentengi negara dari serangan musuh; (6) melakukan jihad terhadap orang yang menolak ajaran Islam setelah diajak; (7) memungut harta sedekah dan pajak dari orang-orang yang wajib membayarnya; (8) penyaluran harta dari pajak negara kepada yang berhak; (9) mengangkat pejabat-pejabat yang terpercaya dan mengangkat orang-orang yang kompeten untuk membantunya dalam menunaikan amanah dan wewenang ia pegang; (10) melakukan inspeksi atas pekerjaan para pembantunya dan meneliti jalannya proyek, sehingga ia dapat melakukan kebijakan politik umat Islam dengan baik dan menjaga agama serta negara.²⁰

Meskipun keadaan dan situasi politik pada zaman Al-Mawardi sama buruknya dengan situasi politik pada masa Al-Farabi, akan tetapi pemikiran Al-Mawardi lebih

¹⁹Mahdi Zainuddi, *Studi Kepemimpinan Islam*, (Yogyakarta: Al-Muhzin, 2002), h. 7.

²⁰Rashda Diana “Al-Mawardi dan Konsep Negara Islam,” *Jurnal Perdaban Islam* vol. 191 (2017), h. 172.

mudah untuk di pahami. Karena pada masa Al-Farabi dia mengembangkan teori politik yang serba idealis atau sempurna sehingga sulit untuk di terapkan pada masanya. Sedangkan Al-Mawardi menjadikan landasan pemikiran politiknya pada apa yang dia alami atau sesuai dengan kenyataannya dengan menawarkan saran.-saran untuk menciptakan negara yang jauh lebih baik.

2.2.3 Teori Positivisme Hukum

Pada Abad XIX, alam pikiran manusia telah memasuki fase kehidupan yang modern dan meninggalkan gaya kehidupan yang lama dalam hal ini di sebut kehidupan yang *metafisis*, sebagai tahapan ketika manusia mencari suatu kebenaran melalui pendekatan ilmu pengetahuan ilmiah.

Aliran positivisme lahir dan dikembangkan oleh perubahan besar yang terjadi pada masyarakat Eropa terutama setelah meletus revolusi Industri di Inggris dan revolusi borjuis di Prancis pada pertengahan abad ke-18. Dominasi kekuasaan raja dan gereja sebagai rezim pengetahuan (epistemology) lama di Eropa mulai digugat, dimana-mana muncul pemikiran yang membuktikan kekeliruan berpikir biarawan dan raja serta mencari kebenaran yang esensial²¹. Hasrat untuk mencari kebenaran dan pencerahan pada agama tidak dapat terbendung dan akhirnya meluas sejak masa pencerahan. Dominasi agama perlahan di lengserkan oleh perkembangan ilmu pengetahuan sehingga gereja pada saat itu akhirnya terbengkalai dan tidak lagi diminati oleh masyarakat yang pada saat itu juga bersamaan dengan munculnya universitas-universitas serta puncak pengetahuan metafisis diganti dengan pengetahuan rasional empiris. Puncak dari bersinarnya ilmu pengetahuan dari kepentingan subjektif dicapai oleh August Comte.

²¹Widodo Dwi Putro, *Kritik Terhadap Paradigma Hukum*, (Genta Publishing: Yogyakarta, 2011), h. 11.

Dalam gagasannya, Auguste Comte mencetuskan hukum tiga tahap atau yang kerap dikatakan sebagai *Law of three stages* (tahap teologis, metafisik, dan positif) dalam bukunya *Course de Philosophie Positive*. Makna Positivis yang dikatakan oleh Comte dalam tahap tersebut dapat diartikan dalam 5 (lima) kemungkinan, yakni:²²

- a. Sebagai lawan atau kebalikan yang bersifat khayal, maka positif diartikan sebagai pensifatan sesuatu yang nyata
- b. Sebagai lawan atau kebalikan sesuatu yang tidak bermanfaat, maka pengertian positif diartikan sebagai pensifatan sesuatu yang bermanfaat.
- c. Sebagai lawan atau kebalikan sesuatu yang meragukan, maka pengertian positif diartikan sebagai pensifatan sesuatu yang sudah pasti
- d. Sebagai lawan atau kebalikan sesuatu yang kabur, maka pengertian positif diartikan sebagai pensifatan yang jelas atau tepat.
- e. Sebagai lawan atau kebalikan sesuatu yang empiris, maka pengertian positif dipergunakan untuk menunjukkan sifat-sifat filsafatnya, yang selalu menuju kearah penataan dan penerbitan.

Dari tahap perkembangan masyarakat tersebut, Auguste Comte ingin menegaskan bahwa semua ilmu pengetahuan yang lahir, tidak boleh melampaui batas fakta dimana merlakukan realitas sebagai suatu objek yang wujudnya nyata dan sebagai objek yang wajib dilepas dari bentuk konsep metafisis yang bersifat objektif.

Seiring dengan pengaruh positivisme yang merambah dunia sains pada umumnya, maka tidak terkecuali disiplin hukum pun menghadapi keadaan serupa. Ketika para penganut positivism mengamati hukum sebagai objek kajian, mereka

²²Mariyo Julyano dan Aditya Yuli, "Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum Melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum," *Jurnal Crepido*, vol. 1 no. 1 (Juli 2019), h. 14.

menganggap hukum hanya sebagai gejala sosial²³. Kaum positivisme hanya menganggap ilmu pengetahuan yang positif saja, sama halnya dengan positivisme hukum yang hanya menganggap satu jenis hukum saja yaitu positivisme hukum. Istilah ini dalam definisi dikenal dengan hakikat hukum yang makna sebagai norma-norma positif dalam perundang-undangan.

Aliran empirisme yang telah berkembang sebelumnya masih mendominasi pada saat itu di kehidupan manusia yang modern, namun dalam bentuk yang berbeda yang disebut dengan aliran positivisme. Positivisme kemudian berkembang dan memengaruhi bidang kehidupan ekonomi, sosial, politik, dan termasuk hukum. Dalam bidang hukum, secara epistemologis, teori positivisme hukum lahir sebagai kritik terhadap madzhab Hukum Alam (*natural of law*) yang menitik beratkan pada hubungan moral dan hukum, yang mengaitkan teorinya dengan dimensi mosaik (ke) manusia (-an).

Positivisme hukum dalam arti aliran hukum positif memandang perlu memisahkan secara tegas antara hukum dan moral yang berlaku dengan yang seharusnya. Teori John Austin mengenai positivisme hukum bertolak dari yang berkuasa adalah satu-satunya sumber hukum. Tiap undang-undang ditentukan secara langsung atau secara tidak langsung oleh seorang pribadi atau sekelompok orang yang berwibawa bagi seorang atau anggota masyarakat yang berdaulat.

Dalam positivisme yuridis, menganggap jika hukum hanya dapat dikendalikan dengan aturan yuridis. Positivisme yuridis beranggapan jika isi atau materi hukum bukanlah sesuatu hal yang penting melainkan pengimplementasiannya di ranah hukum. Ilmu hukum hanya berurusan dengan fakta yang terjadi di lapangan

²³Johni Najwan, "Implikasi Aliran Positivisme Terhadap Pemikiran Hukum," *Jurnal Hukum Inovatif*, vol. 2 no. 3 (2010), h. 24.

atau sesuai dengan kenyataannya yang diatur dalam hukum tata negara yang sudah seharusnya untuk di taati dan dipatuhi, yang apabila dilanggar maka akan mendapatkan sanksi sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

Untuk memberikan jaminan kepastian hukum, maka postivisme hukum mengesampingkan filsafat dari lungkup kerja yang sepekulasinya mengidentifikasi hukum yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan, kepastian hukum yang diperoleh sudah disadari oleh masyarakat bahwa hukum tersebut tidak boleh dilanggar.²⁴ Epistemologi postivisme hukum yang pada awalnya menganggap bahwa sesuai dengan kodratnya kritis terhadap hukum yang berlaku, yang pada akhirnya kritis terhadap hukum diberhentikan ketika mereka telah menganggap bahwa positivisme hukum merupakan aliran yang terakhir dan bersifat mutlak.

Kaum positivisme hukum menganggap “kebenaran ilmu praktek hukum telah final pada titik garis positivisme hukum, sehingga mereka merasa bahwa ridak dibutuhkannya lagi aliran hukum dimasa yang akan datang. Usainya dialektika dijadikan sebagai monumen sebagai tanda berakhirnya kontraversi dalam kodifikasi politik dan ilmu hukum. Postivisme hukum akhirnya tumbuh dengan paradigma pada abad ke -18 seblum yang menjadi dominan adalah kapitalisme. Antara kapitalisme dan positivime merupakan dua fenomena yang berbeda yang masing-masing tumbuh dan berkembang sendiri dan pada akhirnya saling terhubung satu sama lain.²⁵

Perkembangan negara yang menganut sistem kodifikasi memegang pengaruh besar terhadap positivisme hukum yang menjadikan undang-undang sebagai satu-satunya sumber hukum yang pasti. Dalam sistem hukum Indonesia, hal ini

²⁴Widodo Dwi Putro, *Kritik Terhadap Paradigma Positivisme Hukum*, (Genta Pubhling, 2011), h. 25.

²⁵Sudiyana dan Suswanto, “Kajian Kritis Terhadap Teori Positivisme Hukum dalam Mencari Keadilan Substansif,” *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, vol. 11 no. 1 (Mei 2018), h. 120.

ditegaskan pula dalam Pasal 3 *Algemene Bepalingen Van Wegeving*, yang menyatakan bahwa hukum dan UU adalah identik, yang dipentingkan adalah kepastian hukum. Dalam teori hukum postivisme, terdapat dua sub teori yang sangat terkenal, yaitu:²⁶

1. Teori hukum positif yang analitis (*analitical jurisprudence*) dari John Austin. Mengartikan bahwa yang berkuasa adalah satu-satunya sumber hukum. Tiap undang-undang ditentukan secara langsung atau secara tidak langsung oleh seseorang pribadi atau sekelompok orang yang berwibawa bagi seseorang atau anggota masyarakat yang berdaulat. Lebih lanjut, John Austin berpendapat bahwa terdapat satu kekuasaan yang memberikan perintah-perintah itu. Fakta terpenting adalah seseorang menaati perintah, bilamana tidak maka akan ada sanksi yang bekerja. Menurut John Austin untuk dapat disebut hukum diperlukan unsur-unsur yang terdiri atas adanya penguasa, ada perintah, ada kewajiban untuk mentaati dan ada sanksi bagi mereka yang tidak taat.
2. Teori hukum murni (*reine rechtslehre*) yang tokohnya adalah Hans Kelsen. Menurut Hans Kelsen bertolak dari dualisme Kant, antara 'bentuk' dan 'materi'. Inti ajaran Hans Kelsen adalah bahwa terdapat sebuah sumber dari semua hukum yang disebut sebagai norma dasar (*Grundnorm*). Melalui konsep *Stufenbau*, Hans Kelsen mengonstruksikan pemikiran tentang tertib yuridis. Hans Kelsen tidak memberikan pengertian tentang apa yang dimaksud dengan norma dasar, namun norma dasar itu harus dapat dirumuskan dalam bentuk kaidah hukum yang dianggap sebagai yang

²⁶Shidarta, *Hukum Penalaran dan Penalaran Hukum*, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2013), h. 123.

tertinggi dalam bidang hukum dan manusia harus menyesuaikan diri dengan apa yang ditentukan.

Digantinya perintah yang berdaulat merupakan sumbangan Austin yang paling penting pada teori hukum, dimana tiap-tiap negara harus memiliki cita-cita keadilan dan definisi hukum, dia beranggapan bahwa hukum merupakan suatu aturan yang diterapkan untuk memberi arahan kepada masyarakat yang berakal dan yang berkuasa di atasnya, sehingga Austin membagi huku kedalam beberapa bagian yaitu:²⁷

- 1) Hukum yang diadakan oleh Tuhan untuk manusia (Hukum Tuhan) dan,
- 2) Undang-Undang yang diadakan oleh manusia untuk manusia (hukum manusia) yang dibagi atas:
 - a. Undang-Undang yang disebut hukum yang sebenarnya (*positif law*), yaitu Undang-Undang yang diadakan oleh kekuasaan politik untuk orang-orang politis yang merupakan bawahannya, dan
 - b. Undang-Undang yang disebut hukum yang tidak sebenarnya adalah undang-undang yang tidak diadakan langsung atau tidak langsung oleh kekuasaan politik.

Ada dua teori yang dikemukakan oleh Hans Kelsen:²⁸

1. Ajaran tentang hukum murni yang menyatakan bahwa hukum itu harus dibersihkan daripada anasir-anasir yang tidak yuridis seperti etis, sosiologis, politis dan sebagainya.

²⁷Ahmad Ali, *Menguak Hukum Teori dan Teori Peradilan*, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2009), h. 50.

²⁸Ahmad Ali, *Menguak Hukum Teori dan Teori Peradilan*, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2009), h. 55.

2. Tentang *Stufenbau des recht* yang mengutamakan tentang hirarki daripada peraturan perundang-undangan.

Ajaran hukum murni Kelsen tidak memberi tempat unsur sosiologis, ia hanya memandang hukum sebagai *sollenskategori* dan bukan *seinskategori*; dimana masyarakat wajib menaati hukum tetap bukan dikarenakan suatu kewajiban yang mutlak melainkan adalah kehendak suatu negara. Kaidah ketertiban dalam suatu negara adalah hukum yang berlangsung dan diterapkan di negara tersebut yang mengharuskan masyarakat untuk menaati sebagaimana mestinya. Sebagai contoh, hukum jual beli yang menjadikan subjek pembeli harus melakukan pembayaran jika sudah sah melakukan transaksi antara si pembeli dan si penjual yang dalam hal itu menjadi wewenang ilmu hukum.

Dalam sistem hukum Indonesia dikenal tata aturan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam UUD RI No. 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Menurut Pasal 7 UU No. 12 Tahun 2011, jenis dan hirarki peraturan perundang-undangan terdiri atas:²⁹

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Ketetapan MPR;
- 3) Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- 4) Peraturan Pemerintah;
- 5) Peraturan Presiden
- 6) Peraturan Daerah Provinsi;
- 7) Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

²⁹Bernard Arief Sidharta, *Refleksi Tentang Struktur Ilmu Hukum*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), h. 120.

Prinsip-prinsip positivisme hukum dapat diringkas sebagai berikut:³⁰

- 1) Hukum sama dengan undang-undang. Dasarnya adalah hukum muncul sebagai berkaitan dengan negara, hukum yang benar adalah hukum yang erat kaitannya dengan negara.
- 2) Tidak terdapat suatu hubungan mutlak antara hukum dan moral. Hukum itu tidak lain dari hasil karya para ahli di bidang hukum.
- 3) Dalam positivisme yuridis ditambah bahwa hukum adalah *closed logical system*. Peraturan didasarkan pada undang-undang yang berlaku tanpa ada umpan balik dari aturan yuridis

2.3 Tinjauan Konseptual

Penelitian ini berjudul “Sistem Regulasi Tenaga Kerja Asing Terhadap PT. Biota Laut Ganggang di Kabupaten Pinrang (Perspektif Siyasa Dusturiyah)”. Pada tinjauan konseptual ini diuraikan pengertian setiap judul dengan tujuan mudah dipahami dan tidak memicu adanya pengertian yang berbeda.

2.3.1 Sistem

Sistem merupakan suatu kesatuan atau sekelompok komponen dan elemen yang digunakan menjadi satu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sistem juga biasanya mengacu pada aturan yang sistematis dan berlaku pada lembaga atau perusahaan tertentu.

2.3.2 Regulasi

Suatu cara yang digunakan untuk menggambarkan peraturan yang terjadi dimasyarakat. Jika regulasi dikaitkan dengan hukum maka memiliki makna terhadap

³⁰Mariyo Julyano dan Aditya Yuli, “Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum Melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum,” *Jurnal Crepido*, vol. 1 no. 1 (Juli 2019), h. 16.

acuan undang-undang tertentu yang diatur oleh pemerintah. Regulasi juga merupakan peraturan yang dibuat untuk membantu, mengendalikan suatu kelompok, lembaga/organisasi, dan masyarakat demi mencapai tujuan tertentu dalam kehidupan bersama, bermasyarakat dan bersosialisasi, regulasi diterapkan pada peraturan hukum negara, peraturan perusahaan, dan lain-lain.

2.3.3 Tenaga Kerja Asing

Tenaga Kerja Asing adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang asalnya dari luar negeri dengan tujuan untuk memperoleh pekerjaan di wilayah indonesia guna menghasilkan barang atau jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat.

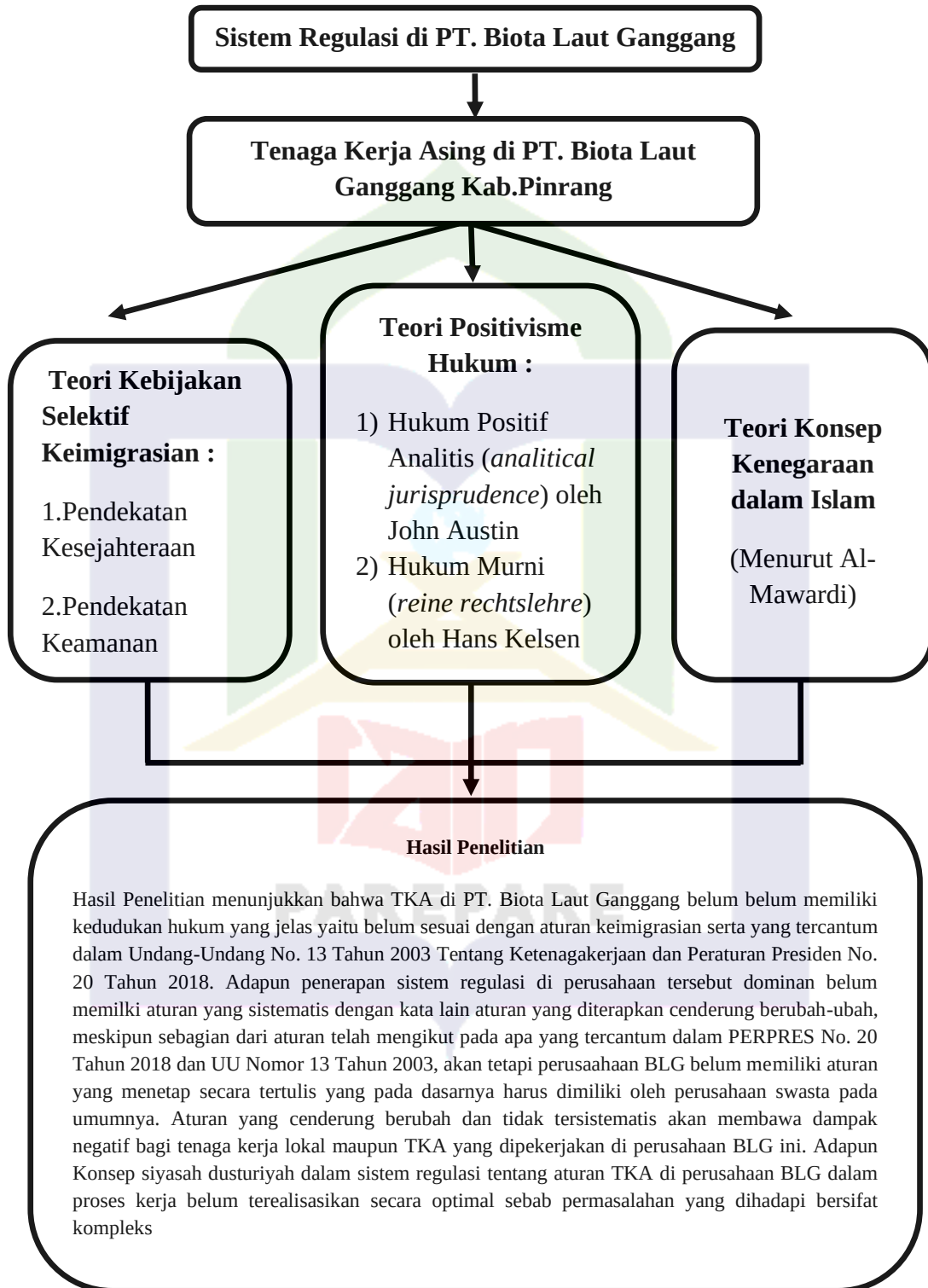
2.3.4 PT. Biota Laut Ganggang

PT Biota Laut Ganggang adalah sebuah perusahaan yang dibangun oleh Tenaga Kerja Asing yang bertempat di Kec.Suppa Kab.Pinrang. Perusahaan ini adalah perusahaan yang khusus mengelola rumput laut yang kemudian di ekspor ke luar negeri.

2.3.5 Siyasah Dusturiyah

Siyasah dusturiyah adalah bagian fiqh siyasah yang membahas masalah perundang-undangan negara. Dalam hal ini juga di bahas antara lain konsep-konsep konstitusi (undang-undang dasar negara dan sejarah lahirnya perundang-undangan dalam suatu negara). Permasalahan di dalam fiqh siyasah dusturiyah adalah hubungan antara pemimpin disatu pihak dan rakyatnya dipihak lain serta kelembagaan-kelembagaan yang ada di dalam masyarakatnya. Dalam perspektif siyasah dusturiyyah mengenai ketenagakerjaan dalam Islam, memuat beberapa prinsip yaitu prinsip kemerdekaan manusia, prinsip kemuliaan derajat manusia, prinsip keadilan dan prinsip kejelasan akad (perjanjian dan transaksi upah).

2.4 Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang ditemukan di lapangan, maka penelitian ini digolongkan penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini akan merujuk pada hasil observasi yang real di temukan di lapangan serta peristiwa-peristiwa yang diperoleh dari informan yang dijadikan subjek dalam penelitian ini.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yang dimana datanya tidak akan melakukan manipulasi pada variabel-variabel yang diteliti nantinya, akan tetapi hasil dari penelitian ini nantinya mencakup semua fakta-fakta yang ditemukan dilapangan dengan mempertimbangkan semua sumber data yang diperoleh yang akan dijadikan sebagai bahan rujukan untun menyusun hasil penelitian. Kondisi dan situasi yang sedang berlangsung akan dijelaskan sesuai dengan kenyataannya sehingga menghasilkan kualitas hubungan yang relevansinya dapat dipertanggung jawabkan.

Penelitian kualitatif deeskriptif ini juga menggunakan pendekatan teologis normatif yang dimana harus berdasar pada ketentuan-ketentuan hukum alam yang telah ditetapkan Allah swt. sesuai dengan yang tercantum dalawm Al-Quran dan Al-Hadis. Peneliti menggunakan pendekatan ini dikarenakan landasan untuk menganalisis permasalahan yang terjadi dilapangan harus di pertimbangkan berdasarkan nilai-nilai agama. Selain pendekatan teologis, peneliti juga akan menggunakan pendekatan yuridis, yaitu suatu pendekatan untuk mengetahui alur pengimplementasian aturan perundang-undangan di Indonesia dalam menyelesaikan masalah yang akan dikaitkan nantiny dilapangan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian ditetapkan di kecamatan Suppa tepatnya di desa Bela-belawa dengan waktu penelitian $\pm$ 1 bulan.

3.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian mengarah dan menganalisis mengenai sistem regulasi tenaga kerja asing terhadap PT. Biota Laut Ganggang di Kabupaten Pinrang (Perspektif Siyash Dusturiyah).

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup semua dokumen-dokumen serta seluruh informasi yang diperoleh dari narasumber atau informan yang dimana terdiri atas dua yaitu data primer dan data sekunder.

3.4.1 Data Primer

Data ini merupakan data yang diperoleh sesuai dengan kenyataannya. Hal tersebut dikarenakan data primer ini sumber informasinya bersal dari informan atau narasumber asli atau karyawan di PT.Biota Laut Ganggang yang akan di wawancarai oleh peneliti. Hasil dari wawancara tersebut yang nantinya akan diposisikan sebagai sumber data utama dalam menganalisis hasil penelitian.

3.4.2 Data Sekunder

Data ini merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau sudah ada tertulis dalam bentuk dokumen. Data sekunder merupakan data pendukung yang akan digunakan sebagai sumber penelitian untuk mengantisipasi terjadinya keraguan dari sumber utama sehingga perlu data yang akan mendukung argumen dari informan atau narasumber. Data sukunder biasanya berupa, dokumen-dokumen, jurnal, situs internet serta beberapa informasi dari instansi yang terkait atau sejenis dengan objek penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Pengamatan (*Observasi*)

Observasi atau biasa dikenal dengan pengamatan langsung di lapangan, dalam hal ini peneliti akan melakukan observasi secara langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh data awal dari kondisi perusahaan yang diteliti dimana juga akan melibatkan beberapa informasi sebagai bentuk pendukung dari hasil observasi peneliti.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara biasa didefinisikan sebagai bentuk pengambilan data yang paling real melalui berkomunikasi langsung dengan informan atau narasumber dengan cara peneliti memberikan beberapa pertanyaan terkait data yang dibutuhkan dan informan yang akan memberikan informasi yang real. Wawancara merupakan suatu teknik yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data yang dimana wawancara ini merupakan suatu elemen terpenting dalam proses penelitian³¹. Wawancara biasanya dilakukan secara langsung dengan cara berkomunikasi dua arah dengan narasumber dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mengarah pada peristiwa yang sedang terjadi di lokasi penelitian baik yang telah lalu maupun yang sedang berlangsung.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen pendukung serta bukti konkret penelitian berupa foto di lokasi penelitian sebagai bahan pertimbangan dalam menganalisis hasil dari penelitian ini nantinya. Metode ini merupakan suatu metode dengan cara mengumpulkan catatan-

³¹Bagong Suryono, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Kencana. 2007), h.69.

catatan, bukti-bukti berupa foto yang nantinya akan menjadi landasan yang sah dari hasil penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisi data merupakan bagian yang paling penting dalam suatu penelitian. Data yang diperoleh dari penelitian ini nantinya akan di analisis dengan menggunakan semua sumber-sumber data yang telah diperoleh kemudian menarik sebuah kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis deduktif, yakni data yang diperoleh dilapangan nantinya akan diuraikan dengan disusun dalam kata-kata sendiri oleh peneliti kemudian ke tahap akhir penarikan kesimpulan.

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pengalihan dan pemusatan dari data yang di peroleh yang nantinya akan dianalisis. Dalam proses ini, peneliti nantinya akan mencari data yang benar-benar valid. Reduksi data selalu berkaitan dengan analisis karena untuk memperoleh data yang valid, data tersebut haru benar-benar di analisis untuk mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang dan menyusun dalam suatu cara dimana kesimpulan akhir dapat digambarkan dan diverifikasi.

2. Model Data/Penyajian Data

Penyajian data merupakan suatu cara menampilkan atau menggambarkan hasil penelitian melalui penjabaran kalimat dalam suatu bentuk gambar, grafik matrik ataupun naratif, jaringan dan bagan. Hal ini bertujuan untuk memudahkan membaca dan menarik kesimpulan.

Peneliti kemudian menarik sebuah kesimpulan sebagai bahan acuan pertama untuk menuju ke tahap analisis berikutnya. Sama halnya dengan reduksi data, di bagian penyajian data ini, peneliti akan menyajikan hasil analisi data yang telah di

peoleh melalui grafik sebagai gambaran pendukung dari hasil analisis sementara oleh penulis, dimana hasil dari analisis ini harus sama dengan hasil kesimpulan dan hasil yang ditampilkan melalui grafik.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi Kesimpulan

Langkah terakhir atau ketiga yang dilakukan setelah melakukan analisis data yaitu menarik kesimpulan sebagai bentuk wujud akhir dari finalisasi data yang telah di rangkum dalam bentuk kalimat yang singkat padat dan jelas sebagai informasi yang akan menjadi temuan baru bagi peneliti.

Kesimpulan bukan menjadi akhir dari tahap pengumpulan dataa, tergantung pada ukuran korpus dari catatan lapangan, pengodean, penyimpanan, dan metode-metode perbaikan yang digunakan, pengalaman peneliti, dan tuntutan dari penyandang dana, tetapi kesimpulan sering digambarkan sejak awal, bahkan ketika seorang peneliti menyatakan telah memproses secara induktif. Penarikan suatu kesimpulan merupakan bagian dari kegiatan penelitian yang merangkum semua proses penelitian yang dimana hasil dari penelitian tersebut sudah melalui tahap uji kebenaran dan sudah valid kesesuaiannya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Kedudukan Hukum Tenaga Kerja Asing PT. Biota Laut Ganggang di Suppa

Posisi hukum merupakan dasar utama dalam sebuah lembaga atau perusahaan yang didalamnya termasuk kapastian hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Mengenai kedudukan hukum TKA pada PT. Biota Laut Ganggang masih dalam kategori. Pada dasarnya penempatan TKA di Indonesia memiliki beberapa tujuan, beberapa diantaranya adalah sebagai upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja ahli, sebagai upaya peningkatan investasi asing dan sebagai upaya untuk melakukan proses alih ilmu pengetahuan atau alih teknologi. Dalam Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang penggunaan tenaga kerja asing menyebut perlunya pengawasan atas penggunaan TKA baik dari sisi Ketenagakerjaan dan dari sisi Keimigrasian yang erat kaitannya dengan posisi atau kedudukan hukum TKA di PT. Biota Laut Ganggang tersebut.

Keberadaan TKA di PT. Biota Laut Ganggang merupakan asal muasal dalam rangka meningkatkan mutu keterampilan kerja bagi masyarakat yang belum memiliki pekerjaan dalam artian pemberian lapangan kerja bagi masyarakat sekitar. Perusahaan tersebut merupakan suatu perusahaan yang dikelola langsung oleh Tenaga Kerja Asing yang berasal dari China dengan menjadikan bahan hasil sumber daya alam dari negara Indonesia itu sendiri kemudian dikelola dengan memperkerjakan tenaga kerja lokal sebagai karyawan. Perusahaan BLG yang berdiri di Suppa tepatnya di Desa Bela-Belawa, merupakan cabang dari perusahaan BLG yang sudah lama ada di Sanghai, China. Agar bisa bersaing dalam tingkat ekonomi internasional maka, perusahaan BLG ini yang bergerak pada bidang sumber daya laut

dengan focus utama pengelolaan rumput laut, akhirnya berinisiatif untuk mendirikan cabangnya di Indonesia.

Perusahaan PT. Biota Laut Ganggang sudah berjalan selama 6 tahun lamanya meskipun perusahaan tersebut masih dalam kategori percobaan yang belum mendapat peresmian langsung dari pemerintah pusat, ada beberapa bagian-bagian yang menjadi penempatan kerja di perusahaan tersebut yang meliputi *Final Mixin*, *WTP*, *Boiler Grinding*, Penjemuran, Logistik dan Mekanik, berikut penulis uraikan hasil wawancara dengan saudara Ilham Kahar yang bekerja sebagai karyawan bagian penjemuran yang masa kerjanya sudah hampir lebih dari 3 tahun.

“Selama bekerja disana saya belum pernah mendapati dasar hukum berdirinya perusahaan tersebut atau kedudukan hukumnya, pernah sekali dilakukan peresmian beacukai yang mengenai ekspor hasil produksi perusahaan tersebut, itupun didatangi langsung oleh gubernur Sulawesi Selatan dan tidak ada saya liat pemerintah daerah yang hadir seperti bupati atau perwakilannya, peresmiannya hanya sebatas itu yang kalau menurut saya belum bisa di kategorikan sebagai peresmian seperti pada umumnya, yang dikarenakan tema atau inti dari acara 2 tahun silam tersebut hanya peresmian beacukai dan ekspor ke luar negeri”³²

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kedudukan hukum atau posisi hukum tenaga kerja asing di PT. Biota Laut Ganggang belum jelas status kepastian hukumnya. Perusahaan yang memang didirikan langsung oleh TKA yang ingin menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat tentunya masih dalam tahap percobaan namun sudah beroperasi selama kurang lebih 6 tahun. Hal ini tentunya tidak sesuai dengan aturan yang ada di dalam Perpres Nomor 20 Tahun 2018 yang dimana alur peresmiannya harus dilakukan langsung oleh pemerintah pusat, pemerintah provinsi kemudian pemerintah daerah.

Dasar hukum berdirinya sebuah perusahaan merupakan landasan utama dan paling utama agar bisa menjadikan perusahaan unggul dalam berbagai bidang yang

³²Ilham Kahar, Karyawan Bagian Penjemuran di PT. Biota Laut Ganggang Kec. Suppa, wawancara oleh penulis di Bela-belawa Kec. Suppa, 27 September 2020.

di kelola. Perusahaan yang tidak memiliki dasar hukum yang jelas, tentunya menjadi bahan pertimbangan bagi tenaga kerja lokal maupun TKA untuk bekerja di perusahaan, namun khusus perusahaan BLG ini, pihak TKA belum mencantumkan dasar hukum didirikannya perusahaan BLG ini yang dikarenakan mereka mengambil patokan bahwa perusahaan yang di bangun di wilayah Suppa ini hanyalah sebagai cabang dari perusahaan induk mereka yang ada di Sanghai, China.

Peresmian Beacukai yang dilakukan merupakan peresmian perusahaan swasta pada umumnya, peresmian tersebut dilakukan oleh pihak TKA dan tenaga kerja lokal sebagai bentuk formalitas peresmian perusahaan pada umumnya. Meskipun peresmian Beacukai belum bisa masuk kategori peresmian perusahaan secara sah dalam hukum, namun perusahaan BLG ini mengambil dasar bahwa mereka menjalankan produksi sumber daya alam dengan bahan dasar rumput laut yang masih dalam tahap percobaan. Pihak TKA juga telah melakukan peresiman ekspor-impor dalam dan luar Negeri sebagai wujud kerja penghasilan perusahaan yang mereka kelola. Dan untuk mendukung semua itu, TKA yang mengelola perusahaan ini membutuhkan banyak tenaga kerja asing maupun lokal yang bisa bekerja di bidang sesuai keahlian masing-masing.

Menurut Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 BAB II pasal 7 ayat 1 setiap pemberi Kerja TKA yang menggunakan TKA harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk sebelum mempekerjakan TKA. RPTKA berdasarkan peraturan menteri ketenagakerjaan No. 10 Tahun 2018 Bab 1 Pasal 1 adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi Kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. RPTKA merupakan dokumen awal yang digunakan sebagai dasar untuk mendaptkan IMTA. Dengan

ketentuan untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan perjanjian terkait dengan penggunaan TKA di perusahaan tersebut. IMTA merupakan salah satu elemen yang krusial sebagai langkah preventif adanya penggunaan TKA yang tidak sesuai kebutuhan dan tujuan awal yang nantinya akan membuat lapangan pekerjaan untuk TKI lebih sedikit karena dikuasai oleh TKA. Namun dengan adanya Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018, IMTA tidak lagi digunakan oleh pemberi kerja atau perusahaan sebagai dokumen perizinan dalam menggunakan TKA, akan tetap setiap TKA wajib memiliki ITAS untuk bekerja lebih lama di perusahaan tertentu.

Merujuk dari hal tersebut, berikut hasil wawancara dari salah satu karyawan yang bekerja di PT. Biota Laut Ganggang:

“Awal mula perusahaan ini, memang pendirinya adalah TKA sendiri yang berinvestasi di Indonesia sehingga mendirikan perusahaan yang mengelola rumput laut sebagai wadah lapangan kerja bagi masyarakat sekitar, namun untuk persoalan izin tinggal para TKA disini, setau saya kebanyakan dari mereka itu hanya menggunakan visa liburan yang mereka perpanjang ketika mencapai batasannya”³³

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa sesuai dengan Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 yang mengharuskan para TKA yang bekerja harus memiliki ITAS yang di perpanjang setiap 6 bulan, bisa dikatakan bahwa TKA tersebut belum jelas mengikut dari aturan Perpres tersebut, yang dikarenakan mereka berpatokan pada kebijakan penggunaan visa untuk menetap dan bekerja di perusahaan tersebut. Lebih lanjut salah satu karyawan mengatakan bahwa:

“Untuk pemeriksaannya sendiri, pihak dari keimigrasian sudah menerapkan pemeriksaan setiap bulam dalam 1 tahun, tapi kadang juga mereka tidak melakukan pemeriksaan secara menyeluruh”³⁴

³³Ilham Kahar, Karyawan Bagian Penjemuran di PT. Biota Laut Ganggang Kec. Suppa, wawancara oleh penulis di Bela-belawa Kec.Suppa, 27 September 2020.

³⁴Muh. Ilham Ardiansyah, Leader Opr.Bagian Boiler di PT. Biota Laut Ganggang Kec. Suppa, wawancara oleh penulis di PT Biota Laut Ganggang, 28 September 2020.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, penulis menyimpulkan bahwa pihak dari imigrasi sudah melakukan pemeriksaan secara rutin selama 12 kali dalam setahun, dalam artian sekali dalam sebulan. Sesuai dengan kebijakan keimigrasian yang dilakukan melalui dua pendekatan yaitu:

- 1) Pendekatan kesejahteraan (*prosperity approach*) artinya orang asing yang diizinkan masuk, berada dan melakukan kegiatan di wilayah Indonesia hanya yang benar-benar menguntungkan bagi kemakmuran dan kesejahteraan rakyat Indonesia
- 2) Pendekatan sekuriti atau pendekatan kemanan (*security approach*) artinya mengizinkan atau memberikan perizinan keimigrasian hanyalah terhadap mereka yang tidak akan membahayakan kemanan negara dan ketertiban umum.³⁵

Meskipun pihak dari keimigrasian melakukan pemeriksaan secara rutin, namun penggunaan visa liburan untuk menetap dan bekerja tidak dibenarkan dalam aturan Perpres No. 20 Tahun 2018, walaupun kebijakan penggunaan visa kunjungan atau liburan telah diatur dalam aturan Perpres No. 21 Tahun 2016 namun hal itu diluruskan dengan adanya aturan Perpres No. 20 Tahun 2018 yang mengharuskan adanya RPTKA bagi TKA pemberi kerja dan ITAS bagi TKA yang berkerja.

Sebagai implikasi dari kebijakan pemberian bebas visa adalah adanya kebebasan dalam lalu lintas masuk dan keluarnya TKA, sehingga TKA akan mudah masuk dan bekerja di Indonesia. Perkembangan globalisasi dan industrialisasi di Indonesia serta pergerakan aliran modal dan investasi termasuk dalam aspek ketenagakerjaan juga mengakibatkan terjadinya migrasi penduduk atau pergerakan tenaga kerja antar negara.

Dalam hal ini, fungsi pengawasan keimigrasian sangat dituntut berperan sangat penting dalam mengawasi lalu lintas orang masuk maupun keluar wilayah Indonesia. Dan juga mengawasi orang asing yang telah berada di wilayah Indonesia.

³⁵Fahrozi. "Pelaksanaan Sistem Koordinasi Pengawasan Orang Asing Kota Sabang Dilihat dari Aspek Hukum Keimigrasian Sebagaimana Diatur dalam Undang-undang No. 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian." *USU Law Journal* 1.1 (2013), h. 5.

Berdasarkan kebijakan selektif (*selective policy*) yang menjunjung tinggi nilai hak asasi manusia, diatur masuknya TKA ke wilayah Indonesia, demikian pula bagi TKA yang memiliki izin tinggal di wilayah Indonesia harus sesuai dengan maksud dan tujuan berada di Indonesia.

Kebijakan keimigrasian berpengaruh pada kemauan TKA untuk datang dan berinvestasi di Indonesia. Penyederhanaan peraturan perundang-undangan dan segala bentuk prosedur pelaksanaannya khususnya dalam pengurusan visa dan izin keimigrasian lainnya akan sangat berpengaruh dalam peningkatan daya tarik orang asing atau TKA untuk masuk ke wilayah Indonesia. Dengan adanya kebijakan tersebut sehingga memunculkan masalah dengan jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia semakin meningkat.

Penggunaan TKA dapat memicu problematika tersendiri, tenaga kerja asing memberikan tantangan terbesar bagi Indonesia khususnya dibidang perekonomian yang menuntut adanya daya saing dengan negara luar. Presiden Joko Widodo menandatangani Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tepat pada tanggal 26 Maret 2018 yang dinilai telah menuai banyak kontroversi di masyarakat. Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 diketahui banyak memuat ketentuan-ketentuan yang berbeda dari peraturan sebelumnya yaitu ini menggantikan Peraturan Presiden No. 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping yang dicabut dan dinyatakan tidak berlaku berdasarkan Pasal 38 huruf a Peraturan Presiden TKA.⁴ Salah satu contoh aturan yang berbeda adalah pengesahan Rencana Penggunaan TKA (RPTKA) sekaligus sebagai izin mempekerjakan TKA (IMTA), sebelumnya RPTKA digunakan sebagai dasar untuk memperoleh IMTA. Peraturan Presiden No. 72 Tahun 2014 juga mewajibkan pemberi kerja TKA mengantongi IMTA kecuali bagi perwakilan negara

asing yang menggunakan TKA sebagai pegawai diplomatik dan konsuler. Dengan adanya Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 yang baru, pemberi kerja tidak lagi wajib memiliki IMTA untuk mempekerjakan TKA dengan jabatan direksi atau komisaris pada pemberi Kerja. TKA, pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing atau TKA pada beberapa jenis pekerjaan yang dibutuhkan pemerintah.⁵ Sedangkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap Tenaga Kerja Asing harus memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk (IMTA) dan apabila melanggar ketentuan tersebut dapat dikenakan sanksi pidana sesuai dengan pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Yang lazim digunakan oleh TKA ilegal untuk masuk ke Indonesia adalah dengan menyalahgunakan visa kunjungan untuk bekerja. Selain itu, mereka juga memanfaatkan lemahnya pengawasan Kantor Imigrasi dan Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Sosial. Keberadaan TKA ilegal jelas merugikan pemerintah karena mereka tidak membayar biaya kompensasi TKA yang ditetapkan perorang/perbulan dan juga merugikan masyarakat sebagai tenaga kerja. Hal tersebut sesuai dengan wawancara dari salah satu pihak:

“Memang bisa dikatakan pihak imigrasi rutin melakukan pemeriksaan setiap bulan, tapi mereka melakukan pemeriksaan yang bisa dikatakan hanya sekedar formalitas, karena dari pengalaman saya bekerja disana, pihak imigrasi hanya datang sebentar masuk, dikantor kemudian selesai, jadi menurut saya pemeriksaan mereka belum masuk kategori secara menyeluruh lebih tepatnya hanya formalitas”³⁶

Berdasarkan hasil wawancara diatas, penulis menyimpulkan bahwa ada unsur saling mengatur dari pihak imigrasi dan pihak TKA yang menjabat di perusahaan tersebut. Pihak imigrasi belum melakukan pengawasan secara menyeluruh sehingga

³⁶Muh. Ilham Ardiansyah, Leader Opr.Bagian Boiler di PT. Biota Laut Ganggang Kec. Suppa, wawancara oleh penulis di PT Biota Laut Ganggang, 28 September 2020.

TKA juga memiliki kebebasan penuh dengan menggunakan visa kunjungan untuk menetap dan bekerja lebih lama, serta pemberi kerja TKA juga dengan mudah menerima dan memberi pekerjaan bagi TKA baru yang ingin bekerja di perusahaan yang mereka kelola.

TKA di Indonesia, baik yang resmi maupun yang ilegal perlu dipastikan bahwa mereka tidak datang sebagai ancaman bagi tenaga kerja di Indonesia. Idealnya TKA selain memberikan dampak positif secara ekonomi yaitu memberikan devisa bagi negara tetapi juga tidak memberikan ancaman bagi tenaga kerja di Indonesia. Hal ini dikarenakan adanya kompensasi atas setiap TKA yang dipekerjakan berupa pajak penghasilan yang dikenakan terhadap pekerja asing. Sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa posisi atau kedudukan hukum perusahaan yang di kelola oleh TKA tersebut belum memiliki status hukum yang pasti.

Dapat disimpulkan bahwa posisi kedudukan hukum perusahaan BLG yang dikelola oleh TKA baik TKA yang bekerja di perusahaan tersebut, belum sepenuhnya memenuhi aturan dasar hukum sesuai dengan Perpres No. 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Mereka hanya beranggapan bahwa dengan dikeluarkannya Perpres No. 20 Tahun 2018 ini menjadi lahan mudahnya masuk TKA ke Indonesia tanpa memperhatikan aturan-aturan secara rinci yang harus dipenuhi sehingga perusahaan BLG ini belum memiliki kedudukan hukum yang jelas.

4.2 Penerapan Sistem Regulasi Tenaga Kerja Asing PT. Biota Laut Ganggang di Suppa

Dalam sebuah perusahaan atau instansi harus memuat yang namanya aturan dimana aturan merupakan pengaturan tindakan hukum atau hubungan hukum yang

sudah ada dan menjadi dasar atau acuan berjalannya proses ketenagakerjaan yang berlangsung di suatu perusahaan. TKA yang memiliki keahlian khusus di bidang tertentu yang tidak banyak dimiliki oleh tenaga kerja Indonesia biasanya akan banyak digunakan oleh perusahaan, baik perusahaan berskala nasional maupun internasional.

Kebutuhan tenaga kerja asing pada bidang-bidang tertentu tidak bisa dipenuhi jika hanya diisi oleh tenaga kerja dari Indonesia saja. Beberapa bidang yang biasanya membutuhkan TKA adalah sebagai profesional, manajer, direksi, supervisor dan sebagainya. Syarat sebuah perusahaan yang ingin menerima atau mempekerjakan tenaga kerja asing yaitu harus memiliki RPTKA, namun pengecualian pada perusahaan BLG ini karena pengelola atau pendiri perusahaan tersebut adalah TKA itu sendiri. Sebagaimana sistematis jabatan di PT. Biota Laut Ganggang (BLG) ini dipimpin oleh dewan direksi yaitu tenaga kerja asing begitupun dengan para anggota di berikan jabatan yakni tenaga kerja asing dan juga sebagian tenaga kerja lokal. Untuk itu demi terwujudnya suasana kerja yang kondusif, aturan dari tenaga kerja asing perlu melalui jalur koordinasi yang benar. Berikut hasil wawancara dari salah satu karyawan:

“Kalau jalur koordinasi penerimaan karyawan disini itu berbeda jika tenaga kerja lokal yang ingin diterima dengan tenaga kerja asing. Kalau tenaga kerja asing langsung dipilih dari Sanghai yang merupakan induk perusahaan BLG ini oleh pihak direksi tanpa melalui pelatihan. Berbeda lagi jika tenaga kerja lokal yang ingin bekerja harus melalui beberapa tahap sehingga tidak serta merta yang mendaftar langsung bisa diterima, isitilahnya harus lulus seleksi atau pelatihan”³⁷

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan BLG yang berada di lokasi ini hanya merupakan cabang dari induk perusahaan di Sanghai, sehingga apabila TKA ingin merekrut TKA baru atau lainnya, mereka

³⁷Muh. Ilham Ardiansyah, Leader Opr.Bagian Boiler di PT. Biota Laut Ganggang Kec. Suppa, wawancara oleh penulis di PT Biota Laut Ganggang, 28 September 2020.

tinggal memilih atau meminta rekomendasi yang bisa di pekerjaan pada cabang perusahaan tersebut yang memang sudah ahli dalam bidang yang memerlukan TKA yaitu bidang tidak dimampui oleh tenaga kerja lokal sehingga membutuhkan TKA untuk mengambil alih pekerjaan tersebut. Hal ini sesuai dengan aturan Perpres Nomor 20 Tahun 2018 pasal 4 ayat 2 yaitu dalam hal jabatan/kedudukan ataupun pekerjaan dapat di berikan kepada TKA apabila tenaga kerja lokal belum dapat menduduki atau tidak mampu bertanggung jawab ataupun belum ahli di bidang tersebut, sehingga dapat diduduki oleh TKA itu sendiri.

Untuk tenaga kerja lokal pada perusahaan BLG yang ingin bekerja harus melalui proses layaknya melamar pekerjaan di perusahaan pada umumnya. Tenaga kerja lokal yang mendaftar harus melalui beberapa tahap penyeleksian, sehingga tidak heran jika ada yang baru menyang status sebagai pekerja magang dan karyawan tetap. Pada perusahaan BLG ini juga menerapkan yang namanya sistem kontrak bagi pekerja lokal yang ingin bekerja yang apabila kontrak kerja telah selesai maka tenaga kerja lokal berhak berhenti atau ingin melanjutkan bekerja di perusahaan BLG tersebut dalam artian memperpanjang kontrak mereka.

Aturan yang diterapkan dalam proses penerimaan karyawan atau tenaga kerja lokal itu harus benar-benar sesuai dengan kualifikasi yang telah di terapkan oleh perusahaan BLG. Hal tersebut tentunya juga membawa keadaan yang baik bagi perusahaan karena pihak TKA tidak mau mempekerjakan tenaga kerja lokal yang memang kurang mampu atau tidak bisa menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan kerja yang diterapkan oleh TKA. Tenaga kerja lokal yang diterima dan telah melalui tahap penyeleksian maka akan ditempatkan pada bidang-bidang tertentu. Aturan yang berlakukan seperti ini tentunya sangat menunjang keberhasilan kerja bagi perusahaan agar eksistensi dari perusahaan BLG ini tetap dalam kadar sebagaimana

mestinya. Maka dari itu, penulis kembali melakukan wawancara dengan salah satu karyawan:

“Sejak pertama mendaftar atau melamar pekerjaan di perusahaan BLG ini, saya mengikuti pelatihan atau seleksi yang berlangsung hampir 1 bulan, pada tahap itu, saya tidak langsung diterima sebagai karyawan tetap dalam artian masih dalam tahap uji coba sehingga belum bisa menekan kontrak. Nanti setelah 1 bulan masa pelatihan barulah saya resmi diterima dan akhirnya menekan kontrak kerja yang sudah disepakati oleh dua pihak”³⁸

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan BLG telah memberlakukan yang namanya sistem kontrak kerja bagi tenaga kerja lokal yang ingin menjadi karyawan. TKA melakukan seleksi bagi tenaga kerja lokal agar nantinya dapat bekerja sesuai dengan tenaga kerja atau posisi yang dibutuhkan. Setelah seleksi atau tahap penyesuaian yang dilakukan oleh TKA berhasil, tenaga kerja lokal yang telah di perhatikan keahliannya, kemudian ditempatkan pada bidang-bidang yang membutuhkan tenaga kerja lokal, dalam artian mereka diposisikan berdasarkan keahlian mereka masing-masing. Hal ini sesuai dengan aturan Perpres No. 20 Tahun 2018 Pasal 26 (Ayat 1 b) yang mewajibkan TKA yang member kerja untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.

TKA yang diterima atau dipilih langsung dari induk perusahaan BLG di Shanghai juga telah melewati proses seleksi kemudian dikirim ke Indonesia untuk bekerja sesuai dengan keahlian mereka masing-masing, namun dalam hal ini antara TKA dan tenaga kerja lokal tentunya tidak mendapat perlakuan yang sama dalam artian aturan kerja yang di tetapkan. TKA yang datang dan langsung dipekerjakan biasanya menduduki jabatan yang lebih tinggi dari tenaga kerja lokal, yang pada hakikatnya berbanding terbalik pada aturan Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang

³⁸Muh. Ilham Kahar, Karyawan Bagian Penjemuran di PT. Biota Laut Ganggang Kec. Suppa, wawancara oleh penulis di PT Biota Laut Ganggang, 29 September 2020.

Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Akan tetapi dalam hal ini penulis dapat menyimpulkan bahwa, TKA yang memberi kerja di perusahaan BLG mungkin belum mendapati atau menemukan tenaga kerja lokal yang mampu menduduki jabatan yang mereka sediakan.

Dalam lingkungan kerja tidak selamanya aturan sejalan dengan kemampuan para karyawan yang bekerja. Terkadang ada aturan yang diterapkan namun tidak sepaham dengan alur cara kerja para karyawan tersebut. Sehingga sering di jumpai kesalahan kerja atau kecelakaan kerja yang diluar dari kendali. Pentingnya sebuah aturan yang tersistematis sangat menunjang demi terwujudnya suasana kerja yang harmonis, namun apabila sebuah aturan tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja lokal atau bahkan diluar dari sepengetahuan mereka maka akan memicu perselisihan paham dalam proses kerja. Berikut hasil wawancara dengan salah satu karyawan:

“Aturan kerja disini itu terbagi atas *shift-shift*, dimana kerjanya masuk mulai jam 8 pagi, istirahat jam 11, mas.yang pada saat kami bekerja diawasi oleh pengawas berwarga negara Cina jadi otomatis ketekunan kerja harus benar-benar diterapkan sampai pada batas waktu kerja itu sendiri”³⁹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa di perusahaan tersebut menerapkan sebuah aturan yang ketat dalam proses kerja dimana karyawan yang diawasi oleh supervisor. Supervisor yang melakukan tugas merupakan TKA yang diberikan jabatan untuk mengawasi tenaga kerja asing maupun lokal demi terciptanya suasana kerja yang kondusif. Pengawasan kerja dilakukan secara berkala yang tergantung dari durasi kerja karyawan lokal maupun TKA. Supervisor sendiri melakukan pengawasan dalam departemen atau bagian tertentu seperti bagian penjemuran yang dimana harus mendapat pengawasan yang baik secara berkala. Lebih lanjut informan mengatakan bahwa:

³⁹Muh. Ilham Ardiyansah, Leader Opr.Bagian Boiler di PT. Biota Laut Ganggang Kec. Suppa, wawancara oleh penulis di PT Biota Laut Ganggang, 28 September 2020.

“Biasanya juga mereka menerapkan aturan yang tidak menetap, karna terkadang hari ini aturannya begini, besoknya berubah lagi. Jadi itu yang kadang membuat saya merasa capek dengan aturan yang tidak menentu. Apalagi kalau biasa hari ini full kerja kemudian ada perintah kerja di luar dari jam kerja, dalam artian tambahan kerja otomatis tidak sesuai dengan aturan, tapi memaksakan kepada kami para karyawan untuk mengikuti aturan tersebut.”⁴⁰

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa TKA menerapkan sebuah aturan kerja yang tidak sistematis sehingga tenaga kerja lokal tidak mempersiapkan diri jika ada aturan diluar dari pengharapan mereka. Aturan yang tidak sistematis atau cenderung berubah tentunya menimbulkan kesan yang kurang baik bagi tenaga kerja lokal. Apabila jika aturan yang TKA terapkan terkesan tegas sehingga memaksakan kehendak karyawan mau tidak mau harus menerima.

Aturan yang tidak ditetapkan secara tertulis sehingga menimbulkan perubahan seiring berjalannya waktu, dalam artian apa yang dipikirkan TKA saat itu kemudian langsung memberi perintah kepada tenaga kerja lokal. Pentingnya aturan tertulis sebagaimana pada Perpres Nomor 20 Tahun 2018 yang menegaskan bahwa perusahaan yang didirikan oleh TKA harus memiliki dasar hukum mendirikan perusahaan serta aturan yang akan diterapkan apabila perusahaan yang didirikan telah beroperasi. Namun, pada perusahaan BLG ini belum memiliki aturan yang tetap sehingga cenderung berubah yang kadang mempersulit karyawan.

Adapun aturan yang berlaku dan tidak berubah-ubah yaitu mengenai shift-shift yang diberlakukan kepada semua tenaga kerja lokal maupun TKA yang bekerja sebagai bawahan di perusahaan BLG ini. Pihak TKA juga menerapkan yang namanya *Briving*. *Briving* dilakukan setelah jam kerja selesai namun tidak semua bagian atau departemen di perusahaan tersebut melakukan atau mengikuti *briving* guna mendiskusikan kendala atau kesalahan kerja apabila ada yang tidak sesuai.

⁴⁰ Muh. Ilham Kahar, Karyawan Bagian Penjemuran di PT. Biota Laut Ganggang Kec. Suppa, wawancara oleh penulis di PT Biota Laut Ganggang, 29 September 2020.

Selain itu, TKA juga menerapkan sistem lembur bagi tenaga kerja lokal dan juga sebagian bagi TKA. Untuk itu penulis kembali melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang telah menjalani aturan tersebut, berikut hasil wawancara dengan beberapa karyawan:

“Kalau dibagian departemen saya itu, rutin dilakukan yang namanya *briving* namun tidak berlaku pada semua departemen. Dalam kegiatan *briving* biasanya dibahas soal Kendala-kendaaal kerja atau kesalahan yang telah kami perbuat ataupun jika ada aturan tambahan yang ingin diberlakukan. Sejauh ini jika saya mengikuti *briving* itu paling sering di diskusikan persoalan kendala atau kemajuan kerja yang dilakukan selama sehari”⁴¹

Dari hasil wawancara diatas kemudian dilanjutkan oleh informan:

“Untuk mengenai lembur itu termasuk juga dalam aturan yang tercantum dalam DISNAKER, jadi dalam aturan tersebut sudah ada tercantum mengenai durasi waktu lembur yang disesuaikan dengan gaji, jadi semisal lemburnya makin lama seperti saya mengambil lembur selama 7 jam otomatis gaji atau bonus tambahannya juga lebih banyak, namun tetap sesuai dengan UMR”⁴²

Berdasarkan hasil kedua wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa, ada beberapa aturan yang hanya berlaku pada departemen tertentu yang dimana menjadi aturan wajib yang harus dilakukan. Ada juga aturan yang berlaku untuk semua pekerja baik TKA maupun tenaga kerja lokal. Di perusahaan ini, TKA menerapkan aturan dengan menjadikan pedoman aturan DISNAKER serta melakukan pemberian gaji berdasarkan UMR yang telah diatur dari provinsi, sehingga dalam persoalan gaji, TKA menerapkan sesuai dengan maksud dari PERPRES No. 20 Tahun 2018 dimana TKA melakukan jalur koordinasi yang benar dalam perihal gaji. Perusahaan BLG ini memberikan gaji dengan berpatokan pada UMR yang telah ditetapkan di Provinsi, apabila UMR mengalami perubahan pada provinsi maka gaji karyawan yang

⁴¹Muh. Ilham Ardiansyah, Leader Opr.Bagian Boiler di PT. Biota Laut Ganggang Kec. Suppa, wawancara oleh penulis di PT Biota Laut Ganggang, 29 September 2020.

⁴²Asri Mulyadi, Karyawan Bagian Grinding di PT. Biota Laut Ganggang Kec. Suppa, wawancara oleh penulis di PT Biota Laut Ganggang, 29 September 2020.

diberikan akan juga mengalami perubahan. Dalam hal ini, perusahaan BLG memang termasuk perusahaan swasta, namun dalam perihal gaji masih bergantung pada aturan DISNAKER yang dijadikan dasar dalam pemberian gaji kepada karyawan, perusahaan ini belum memiliki aturan tersendiri dalam pemberlakuan gaji sesuai bidang kerja karyawan.

Selain gaji, perusahaan BLG ini juga memberlakukan yang namanya tunjangan. Tunjangan kerja yang disediakan disebuah perusahaan merupakan sebuah daya tarik bagi tenaga kerja untuk lebih meningkatkan potensi kerjanya pada bidang yang dijadikan sebagai keahlian, mengingat kebutuhan hidup semakin hari semakin meningkat maka dari itu kebanyakan dari tenaga kerja mencari perusahaan yang memiliki tunjangan yang dapat menjamin kehidupan mereka di masa mendatang. Bukan hanya tenaga kerja lokal, namun TKA yang dipekerjakan diperusahaaan BLG ini, juga berusaha meningkatkan keahlian kerja agar bisa memperoleh tunjangan dan menjadikan alasan untuk bisa bertahan lama bekerja di Indonesia.

Dalam lingkup perusahaan swasta baik yang dikelola oleh tenaga kerja lokal maupun TKA, mereka terkadang menerapkan masa kerja dengan pemberian gaji dan tunjangan berdasarkan lama masa kerjanya. Tunjangan tersebut merupakan salah satu bentuk apresiasi selama bekerja sekaligus untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang dilakukan. Pada perusahaan ini, TKA memberlakukan pemberian tunjangan perihal gaji namun tidak semua tenaga kerja lokal maupun TKA memperoleh tunjangan tersebut, mereka memilih dengan melihat dari berbagai sudut pandang keahlian baik tenaga kerja lokal maupun TKA. Untuk itu dalam wawancara dari informan di peroleh:

“Tunjangan di perusahaan ini terbagi atas tiga, yaitu tunjangan absensi, tunjangan jabatan dan tunjangan keahlian. Tunjangan absensi yaitu tunjangan yang diberikan kepada karyawan biasa dimana apabila absensi atau kehadirannya memenuhi dan

termasuk karyawan yang rajin maka karyawan tersebut bisa di berikan tunjangan. Untuk tunjangan keahlian itu diberikan kepada tenaga kerja lokal maupun TKA yang memiliki keahlian khusus di bidangnya yang bisa di bilang pekerjaan tersebut sulit dilakukan oleh tenaga kerja biasa, hanya dia yang bisa mengerjakan pekerjaan tersebut sehingga juga memperoleh tunjangan. Untuk tunjangan jabatan, diberikan kepada TKA ataupun tenaga kerja lokal yang menduduki jabatan tinggi di perusahaan BLG ini, sama halnya di perusahaan-perusahaan swasta lainnya, pasti yang menduduki jabatan di sebuah perusahaan patut di berikan tunjangan kerja”⁴³

Berdasarkan hasil wawancara diatas penulis menyimpulkan bahwa, pemberian tunjangan kepada tenaga kerja lokal dan tenaga kerja asing, didasarkan pada tiga hal yaitu tunjangan absensi, tunjangan jabatan, dan tunjangan keahlian. Bagi karyawan biasa yang lebih banyak tenaga kerja lokal di pekerjakan, mereka hanya mendapat bagian tunjangan absensi, tunjangan tersebut dapat diberlakukan atau diberikan apabila tenaga kerja lokal dapat memenuhi syarat kehadiran berdasarkan yang telah ditetapkan oleh TKA. Kemudian tunjangan keahlian diberikan kepada para tenaga kerja lokal maupun TKA yang memiliki keahlian tertentu sebagai wujud pembeda bagi tenaga kerja lainnya. Untuk tunjangan jabatan yang hanya diberikan pada TKA atau tenaga kerja lokal yang menduduki jabatan tinggi.

Perusahaan yang dikelola TKA yang menetap di Indonesia, biasanya harus memenuhi kriteria komunikasi dengan pekerja lokal Indonesia demi terwujudnya suasana kerja yang harmonis. Kegagalan komunikasi antar TKA dan tenaga kerja lokal dapat menimbulkan kesalahan kerja kecil hingga berakhir fatal. Dalam dunia bisnis yang berjalan dalam skala besar hingga Internasional, kemampuan komunikasi merupakan modal utama demi kelancaran proses kerja sebagaimana mestinya. Keterampilan terkait lingkungan kerja bisa dikembangkan apabila para pekerja asing sudah siap berbahasa Indonesia. Kemudahan TKA masuk ke Indonesia yang

⁴³Farman, Karyawan Bagian Workshop di PT. Biota Laut Ganggang Kec. Suppa, wawancara oleh penulis di PT Biota Laut Ganggang, 30 September 2020.

terfasilitasi dengan PERPRES Nomor 20 Tahun 2018 (Pasal 26) yang mewajibkan adanya pembelajaran bahasa Indonesia kepada pemberi kerja, bukan kepada pekerja asing sebagai syarat kompetensi kerja. Deregulasi aturan itu bisa mendatangkan kesalahan kerja. Untuk itu peneliti kemudian melakukan kembali wawancara dengan salah satu karyawan:

“Setau saya, selama bekerja disini, memang hanya sebagian kecil TKA mampu berbahasa Indonesia, oleh karena itu di perusahaan ini ada yang mendapat posisi sebagai penerjemah. Tapi kalau persoalan kesalahan kerja karena bahasa yang tidak dipahami dari TKA itu sangat jarang sekali, karena yang member intruksi kerja itu memang TKA yang sudah benar-benar lancar berbahasa Indonesia. Seperti pengawas yang melakukan pengawasan itu mereka sudah lancar dalam berbahasa Indonesia, tapi terkadang juga yang bertindak sebagai pengawas itu tenaga kerja lokal itu sendiri, tapi sangat jarang yang sering hanyalah TKA. Tapi disini pernah terjadi sekali kecelakaan kerja yang fatal dan penyebabnya itu adalah TKA. Saya kurang bisa memastikan apakah itu terjadi karena komunikasi yang kurang sehingga terjadi kecelakaan kerja yang sangat fatal, tapi intinya kecelakaan itu terjadi dikarenakan TKA tidak mengetahui kalau ada tenaga kerja lokal yang membersihkan mesin penghancur sampah tersebut. Mungkin karena tidak paham bahasa atau bisa juga tidak mengetahui sama sekali tapi pihak korban sudah mendapat kompensasi dan permintaan maaf dari perusahaan”⁴⁴

Merujuk dari hasil wawancara diatas, penulis menyimpulkan bahwa komunikasi antara tenaga kerja lokal dan TKA harus lebih ditingkatkan, apalagi bergelut dalam lingkungan kerja yang sama maka kemampuan berbahasa sangat menunjang keberhasilan kerja. Meskipun dari hasil wawancara diungkapkan bahwa kecelakaan kerja terjadi karena akibat ketidaktahuan oleh TKA tersebut bahwa ada tenaga kerja lokal yang membersihkan mesin penghancur itu, namun disini lain dapat juga di kategorikan karena kesalahan komunikasi yang bisa memicu terjadinya kecelakaan kerja yang tidak diinginkan. Meskipun disini lain sebagian besar sudah mampu berbahasa Indonesia, namun kemampuan bahasa tidaklah cukup untuk mewujudkan suasana kerja yang aman, tenang dan kondusif. Meskipun pihak

⁴⁴Asri Mulyadi, Karyawan Bagian Building di PT. Biota Laut Ganggang Kec. Suppa, wawancara oleh penulis di PT Biota Laut Ganggang, 30 September 2020.

perusahaan memiliki penerjemah, namun penerjemah tidak mungkin dapat bergerak dan dapat selalu ada dalam semua bidang, maka dari itu jika disesuaikan dengan aturan Perpres Nomor 20 Tahun 2018 pada Pasal 26 (Ayat 1c) yaitu TKA yang memberi kerja pada TKA itu sendiri disebut perusahaan wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA. Oleh karena itu, untuk menghindari kesalahan kerja dan kecelakaan kerja yang tidak diinginkan, TKA yang ingin bekerja harus memiliki kualifikasi mampu berbahasa Indonesia.

Sebagai kesimpulan mengenai sistem regulasi yang diterapkan pada perusahaan BLG ini, dominan belum memiliki aturan yang sistematis dengan kata lain aturan yang diterapkan cenderung berubah-ubah, meskipun sebagian dari aturan telah mengikut pada apa yang tercantum dalam PERPRES No. 20 Tahun 2018, akan tetapi perusahaan BLG belum memiliki aturan yang menetap secara tertulis yang pada dasarnya harus dimiliki oleh perusahaan swasta pada umumnya. Aturan yang cenderung berubah dan tidak tersistematis akan membawa dampak negatif bagi tenaga kerja lokal maupun TKA yang dipekerjakan di perusahaan BLG ini.

4.3 Konsep Siyasah Dusturiyah dalam Sistem Regulasi Tenaga Kerja Asing PT. Biota Laut Ganggang di Suppa

Sistem regulasi membahas mengenai aturan yang diterapkan pada sebuah perusahaan. Pada perusahaan BLG yang dikelola oleh TKA menerapkan sebuah aturan kerja yang berlaku untuk tenaga kerja lokal dan TKA itu sendiri. Dalam konsep fiqih siyasah dusturiyah adalah hubungan antara pemimpin disatu pihak dan rakyatnya di pihak lain serta kelembagaan-kelembagaan yang ada didalam masyarakat. Namun, dalam konsep siyasah dusturiyah yang dihubungkan dengan sistem regulasi tenaga kerja asing di BLG yaitu membahas mengenai pengaturan dan

perundang-undangan. perundang-undangan atau aturan yang dimaksud disini yaitu Perpres No. 20 Tahun 2018.

Dalam dunia kerja, tidak lepas dari hubungan antara pemimpin dan anggotanya, dimana pemimpin membuat aturan sedangkan anggota diwajibkan untuk menaati aturan tersebut, berdasarkan Pasal 1 Ayat 2 UU Ketenagakerjaan memberikan pengertian dari tenaga kerja yakni “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Berdasarkan firman Allah SWT;

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahan:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(Q.S At-Taubah: 105)⁴⁵

Quraish Shihab dalam menafsirkan surah At-Taubah ayat 105 menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut: “Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu sendiri maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberikan ganjaran amal kamu itu”.⁴⁶ Maka dengan demikian Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran. Bahkan menjadikannya sebuah kewajiban terhadap

⁴⁵Al-Jumanatul Ali, *Al-Quran dan Terjemahannya*, CV. Penerbit J.rt, h. 203.

⁴⁶Moh. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Quran*, (Jakarta: Lentera Hati, 2005) h. 670.

orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberikan balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/kerja, sesuai dengan firman Allah dalam Q.S An-Nahl ayat 97;

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ۝

Terjemahan:

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.⁴⁷

Berkaitan dengan hal tersebut hak untuk mendapatkan pekerjaan dijamin dalam konstitusi negara Indonesia, merupakan hak asasi bagi setiap warga negara, termasuk bagi tenaga kerja asing yang diatur dalam beberapa perundang-undangan seperti dalam Perpres Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Sesuai dengan tujuan negara menciptakan kemaslahatan bagi seluruh masyarakatnya, maka negara mempunyai tugas-tugas penting untuk merealisasikan tugas-tugas tersebut. Ada tiga jenis tugas utama negara yaitu *Pertama*, menciptakan peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan ajaran Islam. *Kedua*, melaksanakan undang-undang tersebut dan *Ketiga*, mempertahankan hukum dan undang-undang yang dibuat. Berdasarkan Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan baik dalam maupun luar negeri.⁴⁸

⁴⁷Al-Jumanatul Ali, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (CV. Penerbit J.r), h. 278.

⁴⁸Dani Amran Hakim, "Politik Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dalam Perspektif Fikih Siyash Dusturiyah," *Tanjungpura Law Jurnal*, vol. 4 (2020), h. 108.

Aturan undang-undang selaras dengan Perpres Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yang mendapat kebijakan namun tidak lepas dari aturan untuk bekerja di Indonesia.

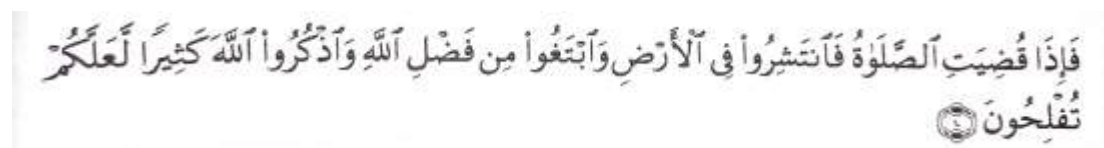
Pada perusahaan BLG ini meskipun menerapkan beberapa atauran yang cenderung berubah dalam artian belum memiliki aturan yang pasti dan di berlakukan kepada TKA dan tenaga kerja lokal, seharusnya sesuai dengan empat prinsip ketenagakerjaan dalam Islam yaitu sebagai berikut:

1) Prinsip Kemerdekaan Manusia

Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah SAW yang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti-perbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apapun. Terlebih lagi adanya praktik jual-beli pekerja dan pengabaian hak-haknya yang sangat tidak menghargai nilai-nilai kemanusiaan. Prinsip ini menegaskan bahwa pada sistem regulasi TKA di BLG tidak di perbolehkan adanya sistem perbudakan baik kepada tenaga kerja lokal maupun TKA. Selain itu tidak di berlakukannya sistem perdagangan manusia bahwa tidak adanya perekrutan atau penerimaan calon TKA maupun lokal dengan menggunakan kekerasan, penculikan, penyerkapan ataupun pemalasan.

2) Prinsip Kemuliaan Derajat Manusia

Agama Islam menempatkan setiap manusia, apapun jenis pekerjaan dan profesinya dalam posisi yang mulia dan terhormat. Islam juga sangat mencintai umat Muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya. Allah SWT menegaskan hal tersebut dalam Q.S Al-Jumu'ah Ayat 10:



Terjemahan:

Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.⁴⁹

Ayat tersebut diperkuat hadis yang diriwayatkan oleh Imam Al-Baihaqi: “Tidaklah seorang diantara kamu makan suatu makanan lebih baik daripada memakan hasil keringatnya sendiri”. Hal tersebut merujuk pada beberapa asas pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia dan nondiskriminasi. Pertama, asas pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia adalah bahwa perlindungan TKA maupun tenaga kerja lokal harus mencerminkan penghormatan terhadap keberadaan manusia sebagai Makhluk Tuhan Yang Maha Esa demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Kedua, pengertian asas nondiskriminasi adalah bahwa perlindungan TKA maupun tenaga kerja lokal dilakukan tanpa adanya perbedaan perlakuan yang langsung ataupun tidak langsung didasarkan pada perbedaan manusia atau dasar agama, suku, ras, etnis, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin bahasa, dan keyakinan politik.

3) Prinsip Keadilan

Keadilan penting bagi manusia demi terciptanya penghormatan dan hak-hak yang layak sesuai aktivitasnya. Keadilan yang harus ditegakkan adalah terlaksananya kehidupan atas dasar keseimbangan, yang kuat menolong yang lemah, yang kaya membantu yang miskin, sebaliknya yang lemah pun mendukung tegaknya keadilan dengan jalan yang baik, bukan dengan merongrong kepada yang kuat, yang miskinpun jadi merongrong yang kaya.

Selanjutnya keadilan dalam dalam bidang ketenagakerjaan juga pada cara-cara memperoleh produksi, pendistribusian serta dalam pemanfaatannya. Hal ini berkaitan

⁴⁹Al-Jumanatul Ali, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (CV. Penerbit J.r.t), h. 554.

mengenai kejelasan transaksi pemberian upah yang dimana dalam Islam sangat memperhatikan masalah akad (perjanjian).

4) Prinsip Kejelasan Akad (Perjanjian dan Transaksi Upah)

Akad termasuk salah satu bagian terpenting dalam kehidupan perekonomian. Setiap orang beriman wajib untuk menunaikan apa yang telah diperjanjikan, baik yang berkaitan dengan pekerjaan, upah, waktu bekerja dan sebagainya. Akad merupakan keharusan untuk dibuat dalam rangka mengatur secara praktis hubungan pekerja dan majikan yang meliputi: etika, hak dan kewajiban antara dua belah pihak. Berdasarkan firman Allah SWT dalam Q.S Al-Mu'minun Ayat 8:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

Terjemahan:

Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.⁵⁰

Selanjutnya perjanjian juga menegaskan nilai keadministrasian juga memegang teguh nilai moral yang berkaitan dengan kehalalan, legalitas dan etis. Mengingat hal itu, maka dalam transaksi umat diperlukan keterbukaan sehingga sikap spekulatif, penipuan, kolusi, korupsi dan lain-lain dalam berbagai kegiatan ekonomi dapat dihindari dan hal itu diharamkan dalam Islam karena praktek penipuan pasti akan merugikan pihak tertentu. Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau yang mempekerjakan. Sangat pentingnya masalah upah pekerja ini, Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi.

⁵⁰Al-Jumanatul Ali, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (CV. Penerbit J.r.t), h. 342.

Berdasarkan data dan atau informasi yang didapatkan penulis di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa konsep siyasah dusturiyah dalam sistem regulasi tentang aturan TKA di perusahaan BLG dalam proses kerja belum terealisasi secara optimal. Adapun beberapa pertimbangan yang mendasari pernyataan tersebut, yaitu sebagai berikut:

Pertama, mengenai prinsip kemerdekaan manusia yang belum sepenuhnya terlaksana berdasarkan ajaran Islam. Sebagai kasus yang ditemukan di lapangan bahwa antara TKA dan tenaga kerja lokal terkadang mendapat perlakuan yang kurang lebih dapat dikatakan sistem perbudakan. Antara TKA dan tenaga kerja lokal tidak banyak dan tidak sering ditemukan adanya berselisih paham. Sistem perbudakan dirasakan oleh sebagian karyawan tenaga kerja lokal ketika menjalani pekerjaan dengan mengikuti aturan yang diterapkan oleh TKA, mereka berusaha menerapkan sistem kerja rodi sama halnya yang mereka terapkan di perusahaan induk BLG di Shanghai, Cina. Aturan yang mereka putuskan dari satu pihak yakni hanya mendapatkan persetujuan dari pihak TKA yang dimana apabila aturan tersebut di terapkan maka akan menimbulkan dampak kesulitan kerja bagi tenaga kerja lokal yang bekerja di perusahaan BLG ini. Hal ini mendukung sesuai dengan pernyataan dari salah satu mantan penerjemah di perusahaan tersebut:

“Di perusahaan BLG itu tenaga kerja asing memang berusaha membuat peraturan yang sama dengan yang diterapkan di Cina, beberapa kali saya turut serta dalam rapat yang lakukan dan mereka bersih keras untuk menerapkan aturan tersebut, yang bahasa kasarnya itu mereka menerapkan sistem perbudakan. Sebagai perwakilan tenaga kerja lokal, jelas saya membantah hal tersebut sehingga dengan bentahan yang beberapa kali berusaha saya usul agar peraturan tersebut tidak mereka terapkan akhirnya saya di PHK”⁵¹

⁵¹Farman, Karyawan Bagian Workshop di PT. Biota Laut Ganggang Kec. Suppa, wawancara oleh penulis di PT Biota Laut Ganggang, 30 September 2020.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa TKA menerapkan aturan tanpa melihat bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja adalah tenaga kerja lokal. Hal ini tentu bertolak belakang dari konsep siyasah dusturiyah yang mengutamakan prinsip kemerdekaan manusia yang jauh dari kata sistem perbudakan.

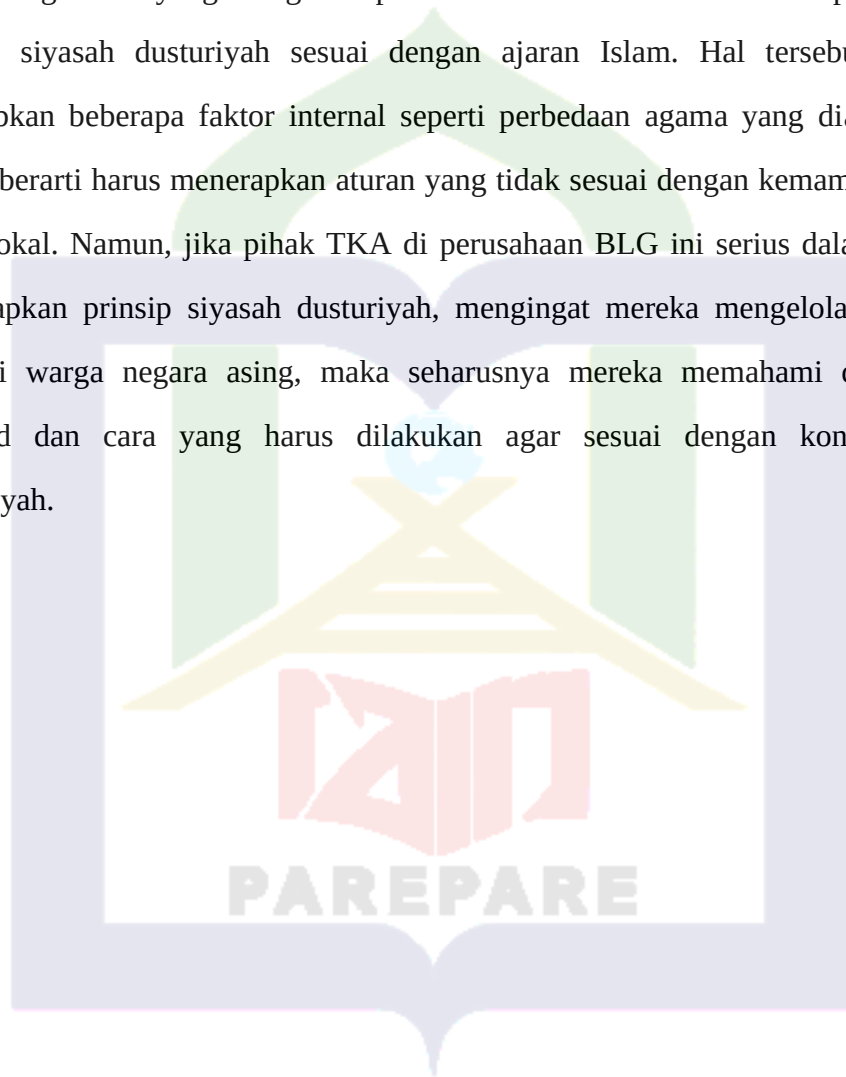
Kedua, mengenai prinsip kemuliaan derajat manusia yang menjunjung tinggi harkat dan martabat tenaga kerja baik bagi TKA maupun tenaga kerja lokal yang dalam Islam tidak mengenal adanya perbedaan perlakuan baik dari segi perbedaan agama, ras maupun suku. Namun, fakta yang ditemukan bahwa di perusahaan BLG ini masih sering terjadi perbedaan perlakuan antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal. Meskipun hanya sebagian kecil hal tersebut terjadi tapi tentu saja akan membawa dampak buruk terhadap psikologi pekerja yang mendapat perbedaan perlakuan.

Ketiga, mengenai prinsip keadilan yaitu meliputi pada bidang produksi ketenagakerjaan yang dimana harus mengandalkan keahlian masing-masing tanpa harus bergantung ke yang lebih mampu. Pada perusahaan BLG ini mereka telah menerapkan prinsip keadilan dalam proses kerja, karena pihak TKA memberlakukan supervisor yang setiap saat mengawasi tenaga kerja lokal maupun asing agar ketika bekerja tidak bergantung sama lain.

Keempat, mengenai prinsip kejelasan akad perjanjian dan transaksi upah. Berdasarkan data dan informasi yang ditemukan di lapangan bahwa mengenai transaksi gaji tenaga kerja asing maupun lokal terkadang masa penerimaannya melewati batas waktu yang telah ditentukan, namun dalam segi kuantitas gaji telah sesuai dengan prinsip konsep siyasah ini. Karena banyaknya gaji yang diberikan itu mengikut dari aturan UMR dari Provinsi, sehingga apabila suatu waktu ketentuan

UMR di Provinsi mengalami perubahan, maka gaji yang diberikan kepada tenaga kerja lokal dan TKA akan mengalami penurunan.

Jika ditinjau dari konsep siyasah dusturiyah, memang bukanlah hal yang mudah bagi TKA yang mengelola perusahaan BLG ini untuk menerapkan prinsip-prinsip siyasah dusturiyah sesuai dengan ajaran Islam. Hal tersebut bisa jadi disebabkan beberapa faktor internal seperti perbedaan agama yang dianut, namun bukan berarti harus menerapkan aturan yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja lokal. Namun, jika pihak TKA di perusahaan BLG ini serius dalam hal ingin menerapkan prinsip siyasah dusturiyah, mengingat mereka mengelola perusahaan sebagai warga negara asing, maka seharusnya mereka memahami dengan baik maksud dan cara yang harus dilakukan agar sesuai dengan konsep siyasah dusturiyah.



BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian penelitian mengenai “Sistem Regulasi Tenaga Kerja Asing PT. Biota Laut Ganggang di Suppa (Perspektif *Siyasah Dusturiyah*)” maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1.2.1 Posisi kedudukan hukum perusahaan BLG yang dikelola oleh TKA baik TKA yang bekerja di perusahaan tersebut, belum sepenuhnya memenuhi aturan dasar hukum sesuai dengan Perpres No. 20 Tahun 2018 dan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Ketenagakerjaan. Mereka hanya beranggapan bahwa dengan dikeluarkannya Perpres No. 20 Tahun 2018 ini menjadi lahan mudahnya masuk TKA ke Indonesia tanpa memperhatikan aturan-aturan secara rinci yang harus dipenuhi sehingga perusahaan BLG ini belum memiliki kedudukan hukum yang jelas.
- 1.2.2 Sistem regulasi yang diterapkan pada perusahaan BLG ini, dominan belum memiliki aturan yang sistematis dengan kata lain aturan yang diterapkan cenderung berubah-ubah, meskipun sebagian dari aturan telah mengikut pada apa yang tercantum dalam PERPRES No. 20 Tahun 2018 dan UU Nomor 13 Tahun 2003, akan tetapi perusahaan BLG belum memiliki aturan yang menetap secara tertulis yang pada dasarnya harus dimiliki oleh perusahaan swasta pada umumnya. Aturan yang cenderung berubah dan tidak tersistematis akan membawa dampak negatif bagi tenaga kerja lokal maupun TKA yang dipekerjakan di perusahaan BLG ini.

- 1.2.3 Konsep siyasah dusturiyah dalam sistem regulasi tentang aturan TKA di perusahaan BLG dalam proses kerja belum terealisasi secara optimal sebab permasalahan yang dihadapi bersifat kompleks

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

- 5.2.1 Tenaga Kerja Asing yang mengelola perusahaan BLG seharusnya memperjelas aturan dasar hukum dari perusahaan yang di kelola di Indonesia, serta tidak keluar dari aturan yang tercantum mengenai ketenagakerjaan.
- 5.2.2 Pihak perusahaan BLG seharusnya memiliki aturan tertulis yang pasti, sehingga memiliki sistem regulasi yang cenderung tidak berubah-ubah demi terwujudnya proses kerja yang kondusif.
- 5.2.3 Tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal harus menjalin kerja sama yang baik dan komunikasi yang sejalan agar aturan dapat sesuai dengan konsep siyasah dusturiyah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agesa, Meiliana Wanda. 2018. *Kebijakan Selektif Keimigrasian Dan Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Mewujudkan Politik Hukum Tenaga Kerja Asing Di Indonesia*. Diss. Universitas Sebelas Maret
- Aisyah Nur. 2016. *Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Depok: Huta Publisher
- Ariani, Nevey Varida. 2018. *Jurnal Penelitian Hukum: Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia*. Jakarta Selatan; Jurnal De Jure
- Arum Faiza dkk. 2018. *Arus Metamorfosa Milenial*. Kendal: Ernest
- Bagong Suryono. 2007. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana
- Bakry, Umar Suryadi. 2017. *Dasar-Dasar Hubungan Internasional Edisi Pertama*. Kencana
- Basrow, Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitati*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dewansyah, Bilal. 2015. *Perkembangan Politik Hukum dan Kebutuhan Hukum Keimigrasian Indonesia: Menjawab Sebagian, Melupakan Selebihnya*." Hasanuddin Law Review 1.2
- Emzir. 2001. *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers
- Fahrozi, Fahrozi. 2013. *Pelaksanaan Sistem Koordinasi Pengawasan Orang Asing Kota Sabang Dilihat dari Aspek Hukum Keimigrasian Sebagaimana Diatur dalam Undang-undang No. 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian*. USU Law Journal 1.1
- Hamid Patilima. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV Alfabeta
- <http://kemnaker.go.id/beritanaker/menkumham-tegaskan-isu-serbuan-tka-china-itu-hoax>. Diakses; Desember 2019, 22.30 WITA
- Jazuli, Ahmad. 2018. *Eksistensi Tenaga Kerja Asing di Indonesia dalam Perspektif Hukum Keimigrasian*." Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum 12.1
- Joko Suboyo. 2006. *Metode Penelitian (Dalam Teori Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Jurnal. 2017. *Muhammad Badaruddin, Suciliana Octavia, Pengaruh Investasi China Terhadap Penanganan Ketenagakerjaan Asing Di Indonesia*, vol 2, no 4. Jakarta Selatan; Jl. Sawo Manila No. 61 Pejate
- L.Thian Hin. 2008. *Panduan Berinvestasi Saham*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Mardalis. 2014. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Cet. VII; Jakarta: Bumi Aksara

- MARFU'AH, S. I. T. I. 2018. *Suaka Politik dalam Konteks Hukum Internasional Islam (Syasah Dauliyah)*. Diss. Universitas Islam Negeri" SMH" Banten
- Nashihuddin, Wahid. 2017. *Peningkatan Status dan Eksistensi Profesi Pustakawan Indonesia melalui Publikasi Bidang Kepustakawanan*. Media Pustakawan 24.1
- Nurhidayati, Nurhidayati. 2019. *Perizinan Tenaga Kerja Asing, Kebijakan dan Implementasinya*." (Skripsi Jurusan Administrasi Perkantoran Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen
- Nawawi, Badruzzaman. 2020. *Perbandingan Hukum Tata Negara*. Jogja: CV. Mine Yogyakarta.
- Purpitasari, Rizky Vista dkk. 2018. *Kepastian Hukum Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. Universitas Jember; Lentera Hukum
- Riyani, Novia Rizky. 2017. *Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian Terhadap Tenaga Kerja Asing dalam Mengurangi Penyalahgunaan Izin Tinggal Tenaga Kerja Asing Asal Tiongkok di Indonesia*. Skripsi sarjana; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
- Saeri, Muhammad. 2012. *Teori Hubungan Internasional sebuah pendekatan paradigmatik*." Jurnal Transnasional 3.02
- Santoso, M Iman. 2004. *Perspektif Imigrasi dalam Pembangunan Ekonomi dan Ketahanan Nasional*. Pers: Jakarta
- Sihotang, Arya Pranata Syahputra. 2018 *.Politik Kebijakan Pemerintah Pada Imigran Asing (Studi Tenaga Kerja Asing dari Tiongkok)*. Skripsi sarjana; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
- Suharsimi Arikunto. 2000. *Manajemen Penelitian*. Cet. IV; Jakarta: Rineka Cipta
- Suntana, Ija. 2015. *Politik Hubungan Internasional Islam (Siyasah Dauliyah)*.
- Suryandono Widodo. 2017. *Tenaga Kerja Hakim: Analisis Politik Hukum*. Jakarta: Yayasan Pusataka Obor Indonesia
- Syahrin, Muhammad Alvi. 2018. *Menakar Kedaulatan Negara dalam Perspektif Keimigrasian*. Jurnal Penelitian Hukum De Jure 18.1
- Tim Penyusun Ensiklopedi Indonesia. 1980. *Ensiklopedi Indonesia*. Jakarta: Ikhtiar Baru Van Hoeve Tarsito
- Tim Penyusun. 2013. *Pedoman Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi)*, edisi revisi. Parepare: STAIN Parepare
- Universitas Michigan. 2001. *Gamma volume 2*. Bandung: Garda Media Mandiri

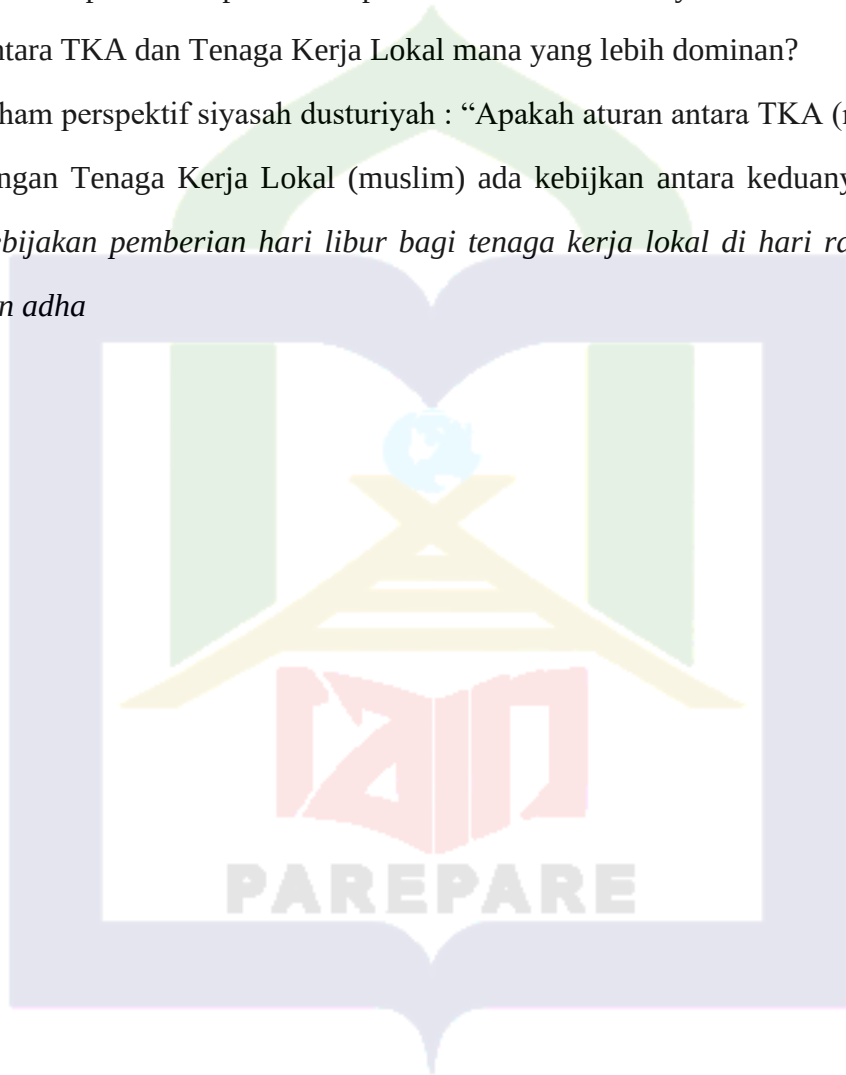
Lampiran 1

INSTRUMEN PENELITIAN PEDOMAN WAWANCARA

PEDOMAN WAWANCARA

- 1) Berdasarkan latar belakang berdirinya perusahaan, dasar huku atau aturan apa yang menjadi landasan sehingga perusahaan sebagian besar di kelola oleh TKA?
- 2) Apakah ada aturan tersendiri yang berlaku bagi TKA dengan Tenaga Kerja Lokal yang bekerja?
- 3) Apakah diberlakukan “wajib” melakukan perpanjangan ITAS bagi TKA yang bekerja atau hanya sekedar kata harus tanpa ada pengawan yang lebih?
- 4) Diantara TKA apakah ada yang hanya menggunakan VISA tanpa memiliki ITAS sebagai dokumen isin tinggal kerja dalam waktu yang lama?
- 5) Berapa jumlah TKA yang menduduki jabatan?
- 6) Jabatan apa saja yang di berikan kepada TKA yang menduduki jabatan?
- 7) Diantara penempatan jabatan TKA, adakah diantara TKA yang menduduki jabatan yang mengurus personalia atau jabatan tertentu?
- 8) Apakah TKA yang memiliki jabatan telah memenuhi syarat dan memiliki surat RPTKA yang telah disahkan oleh pemerintah setempat?
- 9) Dalam pemberian jabatan terhadap TKA apakah diberlakukan campur tangan Tenaga Kerja Lokal untuk bertanggung jawab terhadap TKA tersebut?
- 10) Apakah keseluruhan TKA memiliki ITAS dan biasanya kapan ITAS bisa di perpanjang untuk bekerja lebih lama?
- 11) Berapa jumlah Tenaga Kerja Lokal yang menduduki jabatan?
- 12) Jabatan apa saja yang di berikan kepada Tenaga Kerja Lokal yang menduduki jabatan?

- 13) Apakah ada perbandingan jabatan atau bisa dikatakan seimbang antara TKA dengan Tenaga Kerja Lokal?
- 14) Bagaimana tolok ukur keharmonisan kerja antara TKA dengan Tenaga Kerja Lokal? Apakah ada perbedaan perlakuan antara keduanya?
- 15) Antara TKA dan Tenaga Kerja Lokal mana yang lebih dominan?
- 16) Pahami perspektif siyasah dusturiyah : “Apakah aturan antara TKA (non muslim) dengan Tenaga Kerja Lokal (muslim) ada kebijakan antara keduanya. Contoh : *Kebijakan pemberian hari libur bagi tenaga kerja lokal di hari raya idul fitri dan adha*



Lampiran 2

PERNYATAAN KETERANGAN WAWANCARA

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Asri Mulyadi
Alamat : BTN Lappa-Lappa'e
Agama : Islam
Pekerjaan/Jabatan : Karyawan dept. Gerunding
Selaku Pihak :
Menerangkan bahwa,

Nama : FAYSAL SUSANTO
NIM : 16.2600.002
Program Studi : Hukum Tata Negara
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Bahwa benar telah melakukan wawancara dengan saya untuk keperluan skripsi dengan judul penelitian "Sistem Regulasi Tenaga Kerja Asing PT. Biota Laut Ganggang di Suppa Kab. Pinrang Berdasarkan PERPRES Nomor 20 Tahun 2018 (Perspektif *Siydsah Dusturiyyah*)".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Suppa,
Yang Bersangkutan,
(Asri Mulyadi)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Farman
Alamat : Jl. Bompate Kel. Tellumpanua
Agama : Islam
Pekerjaan/Jabatan : Karyawan Dept. Workshop
Selaku Pihak :

Menerangkan bahwa,

Nama : FAYSAL SUSANTO
NIM : 16.2600.002
Program Studi : Hukum Tata Negara
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Bahwa benar telah melakukan wawancara dengan saya untuk keperluan skripsi dengan judul penelitian "Sistem Regulasi Tenaga Kerja Asing PT. Biota Laut Ganggang di Suppa Kab. Pinrang Berdasarkan PERPRES Nomor 20 Tahun 2018 (Perspektif *Sydsah Dusturiyyah*)".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Suppa,

Yang Betsangkutan,

(.Farman..)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : MUH.ILHAM ARDIANSYAH

Alamat : MAJAKKA - B

Agama : ISLAM

Pekerjaan/Jabatan : LEADER OPR BOILER

Selaku Pihak :

Menerangkan bahwa,

Nama : FAYSAL SUSANTO

NIM : 16.2600.002

Program Studi : Hukum Tata Negara

Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Bahwa benar telah melakukan wawancara dengan saya untuk keperluan skripsi dengan judul penelitian "Sistem Regulasi Tenaga Kerja Asing PT. Biota Laut Ganggang di Suppa Kab. Pinrang Berdasarkan PERPRES Nomor 20 Tahun 2018 (*Perspektif Siyâsah Dustûriyyah*)".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Suppa,

Yang Bersangkutan,

(..ilham..)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : MUH. ILHAM KHAR
Alamat : BELA - BELAWA
Agama : ISLAM
Pekerjaan/Jabatan : KARYAWAN PENGERINGAN
Selaku Pihak :
Menerangkan bahwa,
Nama : FAYSAL SUSANTO
NIM : 16.2600.002
Program Studi : Hukum Tata Negara
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Bahwa benar telah melakukan wawancara dengan saya untuk keperluan skripsi dengan judul penelitian "Sistem Regulasi Tenaga Kerja Asing PT. Biota Laut Ganggang di Suppa Kab. Pinrang Berdasarkan PERPRES Nomor 20 Tahun 2018 (Perspektif *Siydsah Dusturiyyah*)".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Suppa,

Yang Bersangkutan,

(Muh. Ilham Khar)

Lampiran 3

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM

Jalan Amal Bakti No. 6 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91109, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B.1423/In.39.6/PP.00.9/08/2020

Lamp. : -

Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. BUPATI PINRANG

Di

Tempat

Assalamu Alaikum Wr.wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare:

Nama	: FAYSAL SUSANTO
Tempat/ Tgl. Lahir	: Parepare/ 10 Desember 1998
NIM	: 16.2600.002
Fakultas/ Program Studi	: Syariah dan Ilmu Hukum Islam/ Hukum Tata Negara
Semester	: VIII (Delapan)
Alamat	: MAJAKKA B, Kec. Suppa, Kab. Pinrang

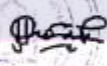
Bermaksud akan mengadakan penelitian di Wilayah KABUPATEN PINRANG dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul:

"Sistem Regulasi Tenaga Kerja Asing PT. Biodata Laut Ganggang Di Suppa Kab. Pinrang Berdasarkan Perpres Nomor 20 Tahun 2018 (Perspektif Siyahshah Dustunyah)"

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Agustus sampai selesai.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasama diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr.wb.

Parepare, 24 Agustus 2020
Dekan,

Rusdya Basri

SURAT IZIN PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
UNIT PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Jend. Sukawati Nomor 40. Telp/Fax : (0421)921693 Pinrang 91212

**KEPUTUSAN KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
 DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PINRANG**
 Nomor : 503/0317/PENELITIAN/DPMPTSP/08/2020

Tentang
REKOMENDASI PENELITIAN

Menganjurkan : - Bahwa berdasarkan penelitian terhadap perusahaan yang didirikan tanggal 26-08-2020 atas nama PAYSAL SUSANTO, dianggap telah memenuhi syarat-syarat yang diperlukan sehingga dapat diberikan Rekomendasi Penelitian.

Mengingat : 1. Undang - Undang Nomor 29 Tahun 1959;
 2. Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2003;
 3. Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2007;
 4. Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2008;
 5. Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014;
 6. Peraturan Presiden RI Nomor 91 Tahun 2014;
 7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014;
 8. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 83 Tahun 2016; dan
 9. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 38 Tahun 2018.

Memperhatikan : 1. Rekomendasi Tim Teknis PTSP : 0121/IVT.Teknis/DPMPTSP/08/2020, Tanggal : 26-08-2020
 2. Berita Acara Pemeriksaan (BAP) Nomor : 0316/BA/PENELITIAN/DPMPTSP/08/2020, Tanggal : 26-08-2020

M E M U T U S K A N

Menetapkan :

KESATU : Memberikan Rekomendasi Penelitian kepada :

1. Nama Lembaga	: INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE
2. Alamat Lembaga	: JL. AMAL BAKTI NO. 6 SOREANG PAREPARE
3. Nama Peneliti	: PAYSAL SUSANTO
4. Judul Penelitian	: SISTEM REGULASI TENAGA KERJA ASING PT. RIOTA LAUT GANGGANG DI SUPPA KAR. PINRANG BERDASARAN PERPRES NOMOR 20 TAHUN 2018 PERSPEKTIF STIGASIA DUSTUNYAH
5. Jangka waktu Penelitian	: 2 Bulan
6. Sasaran/Tujuan Penelitian	: SEMUA KARYAWAN PT. RIOTA LAUT GANGGANG
7. Lokasi Penelitian	: Kecamatan Suppa

KEDUA : Rekomendasi Penelitian ini berlaku selama 6 (enam) bulan atau paling lambat tanggal 26-02-2021.

KETIGA : Peneliti wajib mematuhi dan melaksanakan ketentuan dalam Rekomendasi Penelitian ini serta wajib memberikan laporan hasil penelitian kepada Pemerintah Kabupaten Pinrang melalui Unit PTSP selambat-lambatnya 6 (enam) bulan setelah penelitian dilaksanakan.

KEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan, dua akan dinyatakan porobolkan sebagaimana mestinya.

Diberitkakan di Pinrang Pada Tanggal 26 Agustus 2020



Biaya : Rp 0,-

Ditandatangani Secara Elektronik Oleh :
ANDI MIRANI, AP., M.Si
 NIP. 197406031993112001
 Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
 selaku Kepala Unit PTSP Kabupaten Pinrang





DPMPTSP

Lampiran 5

SURAT PERNYATAAN TELAH MENELITI

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Faysal Susanto
Nim : 16.2600.002
Tempat/Tanggal lahir : Parepare, 10 Desember 1998
Prodi : Hukum Tata Negara
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa benar telah melakukan penelitian di PT. Biota Laut Ganggang di Suppa Kabupaten Pinrang pada tanggal 21 September 2020 s.d 22 Oktober 2020 yang merupakan salah satu syarat akademik dalam penyelesaian skripsi dengan judul "Sistem Regulasi Tenaga Kerja Asing PT. Biota Laut Ganggang di Suppa Kabupaten Pinrang Berdasarkan Perpres Nomor 20 Tahun 2018 (*Perspektif Siyasah Dusturiyyah*)"

Demikian surat keterangan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasama diucapkan terima kasih.

Suppa, 25 Oktober 2020

Mahasiswa,

Faysal Susanto



PAREPARE

Dipindai dengan CamScanner

FOTO PELAKSANAAN PENELITIAN



Gambar 1 dan 2: Wawancara dengan kepala bagian boiler



Gambar 3 dan 4: Wawancara dengan pihak TKA



Gambar 5 dan 6: Wawancara dengan bagian mekanik



Gambar 7: Wawancara dengan bagian pengeringan



Gambar 8: Proses Pengeringan Rumput Laut

BIOGRAFI PENULIS



Faysal Susanto lahir pada tanggal 10 Desember 1998 di Parepare, anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Syahrir (Ayah) dan Hajra (Ibu), saudara perempuan Alfina Susanti dan saudara laki-laki Elgariadi. Memiliki hobi di bidang olahraga yaitu futsal. Pernah bersekolah di SD 102 Lappa-lappae dan lulus pada tahun 2010, penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Suppa dan lulus pada tahun 2013, kemudian melanjutkan di SMA Negeri 4 Pinrang Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial dan lulus pada tahun 2016. Penulis menempuh pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare pada Program Sarjana Strata 1 (S1), dengan

mengambil konsentrasi pendidikan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam, program studi Hukum Tata Negara. Untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan penulis mengajukan skripsi dengan judul **“Sistem Regulasi Tenaga Kerja Asing PT Biota Laut Ganggang Kec. Suppa Kab. Pinrang (Perspektif Siyasa Dusturiyah)”**

