

BAB III

PEMBAHASAN DAN HASIL

A. Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin bahwa setiap warga negara Indonesia memiliki hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya sebagaimana diamanatkan dalam konstitusi. Negara berkewajiban menjamin hak dan kesempatan setiap warga negara, serta memberikan perlindungan tanpa diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri, sesuai dengan keahlian,

keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan masing-masing individu.¹

Setiap manusia pada dasarnya membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Melalui pekerjaan, seseorang dapat memperoleh penghasilan atau upah yang digunakan guna mencukupi kebutuhan hidup, baik untuk diri sendiri maupun keluarganya. Dengan demikian, pekerjaan memiliki peranan penting dalam menjamin keberlangsungan hidup dan kesejahteraan individu.

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang berbunyi:

Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Keterbatasan lapangan kerja serta kondisi perekonomian yang kurang kondusif di dalam negeri menjadi faktor pendorong bagi banyak individu untuk mencari peluang kerja di luar negeri. Hal ini memicu

¹ Ibrahim, Johnny, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2018), h. 336

meningkatkan mobilitas tenaga kerja migran dari waktu ke waktu. Peningkatan mobilitas tersebut turut berdampak pada dinamika pertumbuhan angkatan kerja dan menimbulkan tantangan baru terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan di tingkat domestic.²

Menurut Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, bahwa:

Pekerja migran Indonesia adalah “setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.”³

Pekerja migran merupakan individu yang bekerja atau mencari pekerjaan di luar negeri dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama pihak pemberi kerja di negara tujuan. Mereka berhak memperoleh upah yang layak, perlindungan hukum, serta hak-hak dasar lainnya sebagaimana diatur dalam peraturan

² Rosalina, Henny Natasha, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Volume 2, Nomor 2, Tahun 2020, h 175

³ Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

nasional dan instrumen hukum internasional. Indonesia sendiri merupakan negara pengirim pekerja migran terbesar kedua di Asia Tenggara, setelah Filipina, dengan distribusi penempatan di lebih dari 25 negara tujuan. Berdasarkan data dari Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), selama periode Januari hingga September tahun 2023, tercatat sebanyak 122.870 orang pekerja migran Indonesia telah diberangkatkan ke berbagai negara.⁴ Angka ini menunjukkan peningkatan yang signifikan dibandingkan dengan masa pandemi COVID-19, di mana mobilitas dan penempatan pekerja migran sangat dibatasi karena kebijakan pembatasan global. Selain itu, mayoritas pekerja migran Indonesia yang mendaftar pada saat ini berasal dari lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA), yang menunjukkan bahwa segmen usia produktif dengan tingkat pendidikan menengah masih mendominasi dalam sektor ketenagakerjaan luar negeri. Hal ini menjadi tantangan sekaligus peluang bagi pemerintah

⁴ Nadya Zerlinda Febrianti, Wiwik Afifah, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Yang Mengalami Kekerasan Di Luar Negeri, *Bureaucraacy Jurnal: Indonesia Jurnal Of Law and Social-Political Governance*, Volume 3 Nomor 1, Edisi Januari-April 2023, h. 192

untuk terus meningkatkan kualitas dan keterampilan calon pekerja migran agar mampu bersaing secara kompetitif serta terlindungi secara menyeluruh di negara tujuan kerja.⁵

Adapun perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia bertujuan untuk:

1. Menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia;
2. Menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.⁶

Mobilitas pekerja migran Indonesia ke luar negeri yang terus meningkat menuntut pemerintah untuk lebih maksimal dalam memenuhi dan menjamin hak-hak dasar para pekerja tersebut. Dorongan utama yang menyebabkan peningkatan mobilitas ini adalah adanya harapan terhadap kualitas hidup yang lebih baik di negara tujuan. Namun, realitas di lapangan tidak selalu sebanding dengan harapan

⁵ Nadya Zerlinda Febrianti, Wiwik Afifah, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Yang Mengalami Kekerasan Di Luar Negeri, *Bureaucraacy Jurnal: Indonesia Jurnal Of Law and Social-Political Governance*, Volume 3 Nomor 1, Edisi Januari-April 2023, h. 192

⁶ Adnan Hamid, *Menuju Kebijakan yang Adil Bagi Pekerja Migran*, (Jakarta: FHUP Press, 2018), h. 10

tersebut, karena masih banyak ditemukan kasus kekerasan dan pelanggaran hak asasi terhadap pekerja migran. Permasalahan yang dihadapi oleh tenaga kerja migran Indonesia di luar negeri mencakup berbagai aspek, antara lain penganiayaan, pelecehan seksual, kriminalisasi terhadap pekerja migran, pembayaran upah yang tidak sesuai atau bahkan tidak dibayarkan sama sekali, serta pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pihak pemberi kerja. Kondisi ini mengharuskan pemerintah untuk lebih serius dan responsif dalam memberikan perlindungan hukum serta jaminan keselamatan bagi para pekerja migran di luar negeri.⁷

Menurut G. Kartasapoetra, tenaga kerja adalah individu yang bekerja pada suatu perusahaan, di mana mereka wajib mematuhi perintah dan peraturan kerja yang ditetapkan oleh pengusaha atau majikan. Pengusaha tersebut bertanggung jawab atas lingkungan kerja dalam perusahaannya. Sebagai imbalan atas pekerjaan yang

⁷ Rosalina, Henny Natasha, *Perlindungan Hukum ...*, h 175

dilakukan, para pekerja berhak memperoleh upah dan/atau jaminan hidup lainnya yang layak dan wajar.⁸

Menurut A. Ridwan Halim, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian ini memiliki cakupan yang luas, karena mencakup tidak hanya pekerja sektor swasta yang dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan, tetapi juga pegawai negeri yang bekerja di instansi pemerintah dan berada di bawah perlindungan Undang-Undang Kepegawaian. Selain itu, definisi ini juga mencakup pencari kerja, yaitu individu yang belum memperoleh kesempatan kerja.

Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa yang dimaksud dengan pekerja migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan,

⁸ G.Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Kerja*, (Jakarta: Bina Aksara, 2015), h 17

sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.⁹

Pekerja Migran Indonesia harus mendapatkan perlindungan yang menyeluruh dari berbagai bentuk pelanggaran hak asasi manusia, termasuk perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, kekerasan fisik maupun psikis, kesewenang-wenangan, serta tindakan lainnya yang merendahkan harkat dan martabat kemanusiaan. Penempatan pekerja migran Indonesia tidak hanya bertujuan sebagai solusi atas keterbatasan lapangan pekerjaan dalam negeri, tetapi juga sebagai perwujudan hak dan kesempatan yang sama bagi setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak.

Dalam pelaksanaannya, penempatan PMI harus memperhatikan prinsip-prinsip penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia, perlindungan hak asasi manusia, serta jaminan perlindungan hukum. Selain itu, proses ini juga harus mendukung pemerataan kesempatan

⁹ Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan serta kepentingan nasional. Oleh karena itu, negara memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa seluruh proses penempatan dilakukan secara adil, transparan, dan berkelanjutan, demi terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.¹⁰

Berdasarkan pengaturan hukum tentang pengiriman dan penempatan pekerja migran Indonesia, jelaskan bahwa akibat hukumnya apabila pengiriman pekerja migran Indonesia ternyata tidak sesuai dengan perekrutan maka dapat dikenakan sanksi yang pidana dan sanksi administratif bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yaitu berupa penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan pekerja migran Indonesia oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, pencabutan izin serta pembatalan keberangkatan calon pekerja migran Indonesia.

¹⁰ Payaman J. Simanjuntak, *Kompleksitas Masalah Ketenagakerjaan*, *Majalah Buletin Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi*, (Jakarta, 2014), h 92

Ketidaklengkapan salah satu dokumen perjalanan yang menjadi syarat administratif oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) merupakan suatu pelanggaran serius yang dapat dikategorikan sebagai tindakan pidana. Hal ini disebabkan karena dokumen perjalanan merupakan bukti formal yang menunjukkan bahwa seorang pekerja migran telah memenuhi seluruh persyaratan legal untuk bekerja di luar negeri. Dengan demikian, keberadaan dokumen tersebut menjadi syarat mutlak dalam menjamin status legalitas dan perlindungan hukum bagi pekerja migran di negara tujuan.

Apabila salah satu dokumen tidak dipenuhi, maka status tenaga kerja yang bersangkutan berpotensi menjadi tidak sah atau dianggap sebagai pekerja migran ilegal. Keadaan ini membuka celah terjadinya berbagai risiko pelanggaran hak asasi manusia, seperti eksploitasi tenaga kerja, kekerasan fisik atau psikis, perdagangan manusia, hingga perlakuan tidak manusiawi lainnya. Oleh karena itu, negara dan pihak terkait, termasuk P3MI, memiliki

tanggung jawab besar untuk memastikan seluruh proses penempatan dilakukan sesuai prosedur hukum yang berlaku, demi menjamin keselamatan, kesejahteraan, dan martabat para pekerja migran Indonesia.

Setiap calon Tenaga Kerja Indonesia memiliki hak yang melekat untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan ini mencakup seluruh tahapan proses migrasi tenaga kerja, yaitu sejak pra-penempatan, masa penempatan, hingga purna penempatan. Perlindungan yang diberikan kepada TKI merupakan upaya menyeluruh yang bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar mereka, baik dalam aspek hukum, ekonomi, sosial, maupun kemanusiaan. Upaya ini dimaksudkan agar setiap calon TKI mendapatkan jaminan keamanan, keadilan, dan kepastian hukum dalam seluruh rangkaian proses bekerja di luar negeri. Dengan demikian, negara memiliki kewajiban konstitusional dan moral untuk memastikan bahwa perlindungan terhadap TKI benar-benar terlaksana

secara efektif, sebagai bentuk penghormatan terhadap hak asasi manusia dan penghargaan terhadap kontribusi besar TKI sebagai pahlawan devisa.

Fenomena buruh migran Indonesia seringkali diwarnai oleh kenyataan pahit yang jauh dari harapan ideal. Tidak sedikit pekerja migran yang mengalami konflik perburuhan, tindak kekerasan, penipuan, hingga kematian, sebagaimana sering diberitakan dalam berbagai media massa, baik cetak maupun elektronik.

Permasalahan yang dihadapi oleh tenaga kerja migran Indonesia menunjukkan tingkat kompleksitas yang semakin tinggi. Hal ini meliputi berbagai aspek, mulai dari proses perekrutan dan pemberangkatan, hubungan kerja, kondisi kerja di negara penempatan, hingga pemulangan ke tanah air. Selain itu, persoalan perselisihan perburuhan, pemutusan hubungan kerja secara sepihak, serta kekerasan yang dilakukan oleh majikan terhadap pekerja migran juga menjadi isu krusial yang membutuhkan perhatian dan penanganan serius dari pemerintah dan masyarakat. Situasi

tersebut menunjukkan bahwa sistem perlindungan bagi pekerja migran Indonesia masih menghadapi tantangan besar, baik dari sisi regulasi, pengawasan, maupun implementasi di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih tegas dan komprehensif guna menjamin hak-hak dan keselamatan para pekerja migran Indonesia, mulai dari pra-penempatan hingga purna penempatan..¹¹ Sementara banyak Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia belum mampu melindungi para tenaga kerja untuk mendapatkan perlakuan baik.

Indonesia sebagai negara hukum dalam memenuhi hak atas perlindungan terhadap warga negaranya didasarkan pada UUD NRI Tahun 1945, dimana berbunyi:

Melindungi segenap bangsa Indonesia.

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setiap warga negara Indonesia memiliki hak konstitusional yang wajib dibela dan dilindungi, yaitu memperoleh

¹¹ Taty Krisnawati, *Ketenagakerjaan dalam Perspektif Perlindungan Buruh*, Komisi Pembaharuan Hukum Buruh, (Jakarta, 2018), h 89

perlindungan hukum serta penghidupan yang layak. Perlindungan ini tidak hanya berlaku di dalam negeri, tetapi juga mencakup warga negara Indonesia yang bekerja sebagai pekerja migran di luar negeri. Dengan demikian, negara memiliki tanggung jawab untuk menjamin pemenuhan hak-hak pekerja migran Indonesia agar mereka dapat bekerja dengan aman, memperoleh upah yang adil, serta terlindungi dari segala bentuk perlakuan yang merugikan selama masa penempatan. Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 yang berbunyi:

Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.

Pelindungan pekerja migran pada dasarnya telah diatur didalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, dimana berbunyi:

Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon pekerja migrant Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan

kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18

Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia merupakan ketentuan hukum yang mengatur prosedur penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia secara menyeluruh. Undang-undang ini mencakup berbagai aspek penting seperti pelatihan pra-penempatan, program pra-keberangkatan, pemeriksaan kesehatan, perlindungan pekerja, penyelesaian perselisihan, pengawasan penempatan, serta kegiatan perlindungan bagi pekerja migran di luar negeri. Adanya berbagai kasus yang menimpa pekerja migran Indonesia di luar negeri menjadi dasar bagi pemerintah untuk memperkuat perlindungan terhadap warga negaranya yang bekerja di luar negeri.

Sebelum diberangkatkan, pekerja migran diwajibkan menandatangani Perjanjian Penempatan Kerja Antar Negara dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), yang sebelumnya dikenal

sebagai Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). Perjanjian ini bertujuan memberikan perlindungan hukum kepada pekerja migran sebagai pihak yang relatif lebih lemah, sehingga hak dan kewajiban masing-masing pihak dapat dipahami dan dipenuhi dengan baik.

Lebih lanjut, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 memberikan peranan yang lebih besar kepada pemerintah dalam hal penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia, sekaligus mengurangi peran swasta. Perlindungan jaminan sosial bagi pekerja migran juga diatur, yang sebelumnya dilaksanakan oleh perusahaan asuransi konsorsium, kini dialihkan kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Untuk risiko-risiko tertentu yang tidak tercakup dalam program jaminan sosial, BPJS dapat menjalin kerja sama dengan lembaga pemerintah atau

swasta guna memberikan perlindungan yang lebih komprehensif.

Salah satu kendala utama dalam penempatan tenaga kerja migran Indonesia selama ini adalah standar atau persyaratan kualifikasi tenaga kerja yang ditetapkan oleh penyelenggara penempatan tenaga kerja, khususnya Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI), bukan oleh pemerintah secara langsung. Kondisi ini membuka celah bagi PJTKI untuk menetapkan standar yang cenderung menguntungkan perusahaan tersebut, namun kurang memperhatikan kepentingan dan perlindungan tenaga kerja migran. Hal ini menyebabkan adanya potensi penyalahgunaan kekuasaan dan minimnya perlindungan terhadap pekerja migran.

Menanggapi kelemahan tersebut, pemerintah Indonesia mengambil langkah serius dengan mengembangkan regulasi baru untuk memperkuat perlindungan terhadap tenaga kerja migran. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan

Pekerja Migran Indonesia diberlakukan sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Undang-undang baru ini menitikberatkan pada perlindungan hak-hak pekerja migran dan menegaskan peran pemerintah dalam mengatur penempatan dan perlindungan tenaga kerja secara lebih ketat.

Selain itu, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan tujuan bangsa Indonesia untuk melindungi seluruh warga negaranya dan mewujudkan kesejahteraan umum. Dalam konteks ini, setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh perlindungan hukum dan penghidupan yang layak. Namun, kemampuan negara dalam menyediakan lapangan pekerjaan yang memadai masih terbatas, sementara animo masyarakat untuk bekerja di luar negeri terus meningkat,

yang kemudian memicu kebutuhan perlindungan dan pengaturan yang lebih kuat terhadap tenaga kerja migran.¹²

Pemerintah memegang tanggung jawab utama dalam meningkatkan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) di luar negeri. Perlindungan ini harus dilakukan secara aktif dan mandiri tanpa tekanan dari pihak lain. Untuk mewujudkan hal tersebut, peran serta berbagai pihak sangat diperlukan, termasuk keluarga PMI, organisasi tenaga kerja, serta instansi terkait. Perlindungan PMI bukan hanya tugas Menteri Tenaga Kerja, tetapi juga menjadi tanggung jawab Menteri Luar Negeri dalam memastikan keselamatan dan hak-hak PMI di negara penempatan.

Sebagai negara asal, Indonesia mempunyai kewajiban besar untuk memenuhi dan melindungi hak-hak warganya, terutama PMI. Perlindungan ini bukan hanya kewajiban legal formal, tetapi juga kewajiban

¹² Subiyanto, Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Volume 17 Nomor 6, 2011, h 709

kemanusiaan. Pemerintah harus memberikan perhatian khusus agar PMI dapat bekerja dengan aman dan memperoleh kehidupan layak di negara tujuan mereka.

Secara umum, pekerja migran termasuk kelompok yang rentan mengalami pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM). Hal ini disebabkan mereka bukan warga negara di negara tempat mereka bekerja, sehingga tidak selalu memperoleh perlindungan penuh dari pemerintah setempat. Oleh sebab itu, perlindungan dari pemerintah negara asal sangat penting untuk menjamin kelangsungan hidup dan pemenuhan hak-hak PMI. Meskipun pekerja migran telah mendapatkan perlindungan dari hukum internasional, seperti Konvensi Internasional tentang Perlindungan Pekerja Migran dan Keluarganya, perlindungan dari negara asal tetap krusial.¹³

Kebijakan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan upaya strategis untuk mewujudkan

¹³ Berkat Anugrah Kurunia Situmorang, Marzuki, Ibnu Affan, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Informal Menurut Undang Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran, *Jurnal Ilmiah Metadata*, Volume 3 Nomor 2, Mei 2021, h 669-693

hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja dalam memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak. Pelaksanaan kebijakan ini dilakukan dengan tetap menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia, menjamin perlindungan hak asasi manusia, serta memberikan perlindungan hukum yang memadai. Selain itu, kebijakan ini juga bertujuan untuk memastikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional.¹⁴

Kebijakan penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri merupakan program nasional yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya serta mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Penempatan ini dilakukan dengan memanfaatkan peluang pasar kerja internasional melalui peningkatan kompetensi tenaga kerja secara berkelanjutan. Selain itu, kebijakan ini menekankan perlindungan yang optimal bagi pekerja

¹⁴ Berkat Anugrah Kurunia Situmorang, Marzuki, Ibnu Affan, *Perlindungan Hukum Terhadap*, h 669-693

migran sejak sebelum keberangkatan, selama masa bekerja di luar negeri, hingga saat mereka kembali ke Indonesia.¹⁵

Pasal 32 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menegaskan bahwa penempatan tenaga kerja harus dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan diarahkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan tenaga kerja, dengan tetap menghormati harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

Pemerintah berkewajiban memberikan perlindungan kepada pekerja migran mulai dari tahap pra-penempatan, masa penempatan, hingga purna penempatan. Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, perlindungan yang diberikan lebih spesifik dan menyeluruh dibandingkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 yang masih bersifat umum dan memberi ruang tanggung

¹⁵ Berkat Anugrah Kurunia Situmorang, Marzuki, Ibnu Affan, *Perlindungan Hukum Terhadap*, h 669-693

jawab besar kepada Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). Kondisi ini membuka peluang terjadinya praktik penipuan dan kekerasan terhadap pekerja migran yang kurang diawasi secara ketat oleh pemerintah.

Dalam UU No. 18/2017, pemerintah mengambil peran dominan dalam memberikan perlindungan hukum, sosial, dan ekonomi kepada pekerja migran dan keluarganya. Hal ini merupakan peningkatan signifikan dibandingkan UU No. 39/2004 yang belum menjamin perlindungan bagi keluarga pekerja migran.

Menurut Pasal 5, 6, dan 7 UU No. 18/2017, tanggung jawab pemerintah pusat, provinsi, dan kabupaten/kota diatur secara jelas dalam hal pengaturan, pembinaan, pelaksanaan, dan pengawasan penempatan serta perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Pemerintah wajib meningkatkan upaya perlindungan, menjamin terpenuhinya hak calon pekerja migran maupun yang berangkat secara mandiri, mengawasi pelaksanaan penempatan, membangun sistem informasi penempatan,

melakukan upaya diplomatik di negara tujuan, serta memberikan perlindungan menyeluruh mulai pra penempatan hingga purna penempatan.

Pelaksanaan perlindungan pekerja migran melibatkan kerjasama antara Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kementerian Luar Negeri, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), serta sektor swasta seperti Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki fungsi pemantauan legalisasi perjanjian kerja antara Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta dan mitra usaha atau pengguna, perjanjian penempatan tenaga kerja dengan calon pekerja migran, serta perjanjian kerja antara pekerja migran dengan pengguna (Permenakertrans No. Per.12/Men/X/2011 Pasal 7). Kementerian Luar Negeri berperan lebih luas, memberikan perlindungan tidak hanya bagi pekerja migran tetapi juga seluruh warga negara Indonesia di luar negeri.

Pemerintah Indonesia memberikan perlindungan dan bantuan hukum kepada seluruh warga negara Indonesia (WNI) yang menghadapi masalah di luar negeri, termasuk pekerja migran. Selain peran utama Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Kementerian Luar Negeri, terdapat juga lembaga pemerintah non-kementerian yang khusus menangani hal ini, yaitu Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). BNP2TKI bertanggung jawab dalam penyelenggaraan program penempatan dan perlindungan pekerja migran di luar negeri. Lembaga ini aktif mendorong sosialisasi program penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia secara luas ke seluruh wilayah Indonesia. Dalam menjalankan tugasnya, BNP2TKI bekerja sama dengan berbagai pihak, termasuk dalam hal keterbukaan informasi publik, sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor Per.14/KA/2010.

Tanggung jawab BNP2TKI dalam penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri diatur secara hukum dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Selain itu, terdapat Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang merupakan badan hukum yang telah mendapatkan izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. PPTKIS berperan sebagai pelaksana penempatan, namun tetap berada di bawah pengawasan dan regulasi pemerintah untuk memastikan perlindungan pekerja migran.¹⁶

Tanggung jawab dalam penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Undang-undang ini

¹⁶ Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor: Per.14/KA/2010, h.4

memberikan peran dan tanggung jawab kepada berbagai pihak, yaitu: Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kantor Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). Masing-masing lembaga dan instansi tersebut memiliki tugas dalam mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi proses penempatan serta memberikan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) selama bekerja di luar negeri.

Namun, pada tahun 2017, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 secara resmi dicabut dan digantikan dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Pergantian ini menandai perubahan paradigma penting dalam perlindungan pekerja migran, dengan sejumlah perbedaan mendasar, antara lain: Fokus utama pada perlindungan

pekerja migran, bukan sekadar penempatan. Peningkatan peran negara secara langsung dalam seluruh proses (pra-penempatan, masa penempatan, dan purna penempatan). Pemberian perlindungan menyeluruh, baik dari segi hukum, sosial, maupun ekonomi. Perlindungan juga mencakup keluarga pekerja migran, yang sebelumnya belum secara eksplisit diatur. Pengawasan yang lebih ketat terhadap pelaku usaha seperti PPTKIS yang sebelumnya dominan.

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, pemerintah berupaya memperkuat peran negara dalam melindungi pekerja migran secara menyeluruh, serta meminimalisir praktik eksploitasi dan pelanggaran hak asasi manusia terhadap pekerja migran Indonesia di luar negeri.

B. Kajian Siyasah Dusturiyah terhadap Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

fikih merupakan ilmu yang mempelajari hukum-hukum praktis dari Islam, yang digali dari dalil-dalil syar'i. Karena bersifat hasil pemahaman, maka fikih berkembang dan bervariasi sesuai dengan tempat, waktu, dan kondisi masyarakat.¹⁷ Secara etimologis, kata fikih berasal dari bahasa Arab yaitu *faqaha-yafqahu-fiqhan* yang berarti memahami atau memiliki pemahaman yang mendalam. Dalam pengertian ini, fikih tidak hanya mencakup pemahaman secara umum, tetapi lebih khusus pada pemahaman yang mendalam terhadap maksud dan tujuan dari suatu perkataan atau perbuatan. Artinya, seseorang yang memahami fikih adalah orang yang mampu menangkap esensi atau makna yang tersirat maupun tersurat dalam suatu tindakan atau ucapan, terutama yang berkaitan dengan hukum-hukum agama. Pemahaman ini

¹⁷ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2001), h 2

menjadi dasar dalam membentuk pandangan dan penilaian atas suatu perbuatan dalam perspektif hukum Islam.¹⁸ Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa fikih merupakan upaya sungguh-sungguh (ijtihad) yang dilakukan oleh para ulama atau mujtahidin untuk menggali, merumuskan, dan menetapkan hukum-hukum syar'i berdasarkan sumber-sumber hukum Islam seperti Al-Qur'an, Hadis, Ijma', dan Qiyas. Tujuan dari ijtihad ini adalah agar hukum-hukum tersebut dapat diamalkan secara nyata oleh umat Islam dalam berbagai aspek kehidupan. Dengan demikian, siyasah dalam konteks Islam merujuk pada segala bentuk kebijakan atau tindakan pengelolaan urusan masyarakat yang dilakukan oleh otoritas pemerintahan dengan merujuk kepada prinsip-prinsip syariat.¹⁹

Menurut Sony Sumarsono, istilah bekerja memiliki kaitan erat dengan tenaga kerja. Tenaga kerja mencakup

¹⁸ J. Suyuthi Pulungan, *Fiqh Siyasah: Ajaran, Sejarah dan Pemikiran*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1999), h 21

¹⁹ Dani Amran Hakim, Muhammad Havez, Politik Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Dalam Perspektif Fikih Siyasah Dusturiyah, *Tanjungpura Law Journal*, Volume 4 Nomor 2, Juli 2020, h 95-116

mereka yang bekerja untuk diri sendiri maupun mereka yang bekerja membantu anggota keluarga tanpa menerima bayaran berupa upah. Selain itu, tenaga kerja juga mencakup individu yang sebenarnya bersedia dan mampu untuk bekerja, namun terpaksa menganggur karena tidak tersedianya kesempatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja tidak hanya terbatas pada individu yang memperoleh penghasilan, tetapi juga mencakup mereka yang berada dalam kondisi pengangguran terbuka akibat keterbatasan lapangan pekerjaan.²⁰ Tenaga kerja merupakan individu yang memiliki kesiapan serta kemampuan, baik secara fisik maupun mental, untuk melakukan pekerjaan dan berpartisipasi dalam kegiatan produksi guna memenuhi kebutuhan ekonomi.²¹ Menurut ketentuan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan, tenaga kerja dapat diartikan sebagai setiap individu yang memiliki kemampuan untuk

²⁰ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h 2

²¹ M.B. Hendri Anto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islam*, (Yogyakarta: Ekonisia UII, 2003), h. 17

melaksanakan pekerjaan dengan tujuan menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kepentingan pribadi maupun kebutuhan masyarakat secara luas. Berdasarkan firman Allah SWT dalam surat At-Taubah ayat 105, berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۚ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ
١٠٥ ○

Artinya: Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan mu itu dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui akan ghaib dan yang nyata lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.

Berdasarkan ayat tersebut, Islam memberikan dorongan kuat kepada umatnya untuk bekerja dan berproduksi, baik melalui aktivitas fisik maupun pemikiran. Pekerjaan dalam Islam bukan hanya dipandang sebagai aktivitas duniawi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah yang bernilai spiritual. Oleh karena itu, bekerja menjadi sebuah kewajiban bagi setiap individu yang

memiliki kemampuan. Bahkan, Allah menjanjikan balasan yang setimpal atas setiap amal atau pekerjaan yang dilakukan, sesuai dengan niat dan usaha yang dilakukan oleh hamba-Nya, sesuai dengan firman Allah dalam surat An-Nahl ayat 97, yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: 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.

Sehubungan dengan hal tersebut, hak untuk memperoleh pekerjaan merupakan bagian dari hak asasi manusia yang dijamin oleh konstitusi Negara Republik Indonesia. Hak ini melekat pada setiap warga negara sebagai bentuk pengakuan atas martabat dan nilai kemanusiaan. Arif Budiman menegaskan bahwa hak asasi manusia merupakan hak kodrati yang secara otomatis melekat pada diri setiap individu sejak ia dilahirkan ke

dunia, tanpa memandang status, ras, agama, atau latar belakang sosial.²²

Dalam rangka mewujudkan tujuan negara untuk menciptakan kemaslahatan bagi seluruh masyarakat, negara memiliki peran dan tanggung jawab yang sangat strategis. Terdapat tiga fungsi utama negara dalam hal ini, yaitu: pertama, merumuskan peraturan perundang-undangan yang sejalan dengan prinsip-prinsip ajaran Islam; kedua, melaksanakan dan mengimplementasikan peraturan tersebut secara konsisten; dan ketiga, menjaga serta mempertahankan keberlakuan hukum yang telah ditetapkan.

Sebagai perwujudan dari tanggung jawab tersebut, negara menjamin hak setiap warga negaranya untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Hal ini diatur secara eksplisit dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang

²² Sri Warjiyati, Instrumen Hukum Penegakan Hak Asasi Manusia, *Jurnal Justicia Islamica*, Volume 15 Nomor 1, 2018, h 121

sama untuk memilih, memperoleh, atau berpindah pekerjaan, serta memperoleh penghasilan yang layak baik di dalam maupun di luar negeri. Dengan demikian, warga negara Indonesia diberikan hak untuk bekerja tidak hanya di wilayah domestik, tetapi juga di luar negeri. Menyadari semakin meningkatnya jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, pemerintah merespons dengan menerbitkan berbagai regulasi guna menjamin perlindungan hukum terhadap para pekerja migran.

Sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, perlindungan terhadap pekerja migran mencakup seluruh upaya untuk menjaga hak dan kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia (PMI), dan keluarganya, baik sebelum keberangkatan, selama masa kerja, maupun setelah masa kerja selesai. Perlindungan ini mencakup aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Selain itu, Pasal 2 UU Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

menetapkan asas-asas perlindungan bagi PMI, termasuk pencegahan terhadap praktik perdagangan manusia, perbudakan, kerja paksa, kekerasan, kesewenang-wenangan, serta berbagai tindakan lain yang merendahkan martabat dan hak asasi manusia.

Secara filosofis, keberadaan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia mencerminkan komitmen negara dalam menegakkan dan melindungi hak asasi manusia para pekerja migran Indonesia. Kebijakan tersebut bertujuan agar para PMI mendapatkan perlakuan yang adil dan manusiawi, baik saat berada di tanah air (pada tahap pra-penempatan), selama bekerja di negara tujuan, maupun setelah mereka kembali ke Indonesia.

Hal tersebut sesuai dengan 4 (empat) prinsip ketenagakerjaan dalam Islam yaitu:²³

a. Kemerdekaan manusia.

Ajaran Islam, sebagaimana direpresentasikan melalui praktik kesalehan sosial Rasulullah SAW,

²³ Dani Amran Hakim, Muhammad Havez, *Politik Hukum Perlindungan ...*, h 95-116

secara tegas menunjukkan penolakan terhadap sistem perbudakan. Sikap anti-perbudakan ini menjadi bagian integral dari misi Islam dalam membentuk masyarakat yang berlandaskan nilai-nilai keadilan, kemanusiaan, dan toleransi. Islam tidak memberikan ruang toleransi terhadap praktik perbudakan dalam bentuk apa pun, terlebih terhadap tindakan eksploitasi manusia melalui jual beli tenaga kerja dan pengabaian terhadap hak-hak dasarnya, yang jelas bertentangan dengan prinsip penghormatan terhadap martabat manusia.

Nilai-nilai universal yang dibawa Islam tersebut sejalan dengan ketentuan hukum positif di Indonesia, sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI). Pasal tersebut menegaskan asas anti-perdagangan manusia dan asas persamaan hak, yang menjadi dasar dalam memberikan perlindungan menyeluruh terhadap Pekerja Migran Indonesia. Dengan demikian, baik secara normatif

dalam ajaran Islam maupun secara yuridis dalam sistem hukum nasional, terdapat komitmen yang kuat untuk menghapuskan segala bentuk eksploitasi terhadap tenaga kerja dan menjamin terpenuhinya hak-hak dasar setiap pekerja. Berdasarkan firman Allah SWT dalam surat As-Syua'ara ayat 183, yang berbunyi:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ
مُفْسِدِينَ ۚ ١٨٣

Artinya: Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.

Sejalan dengan prinsip perlindungan hak asasi manusia, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara tegas melarang segala bentuk praktik perdagangan manusia. Larangan ini mencerminkan komitmen negara dalam melindungi pekerja migran dari tindakan-tindakan tidak manusiawi yang merendahkan martabat kemanusiaan. Dalam konteks ini, yang dimaksud

dengan anti-perdagangan manusia mencakup larangan terhadap segala bentuk perekrutan, pengangkutan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan calon dan/atau pekerja migran Indonesia dengan cara-cara yang melibatkan ancaman kekerasan, penggunaan kekuatan, penculikan, penyekapan, pemalsuan dokumen, penipuan, hingga penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan.

Selain itu, perlindungan tersebut juga mencakup pencegahan terhadap segala bentuk penjeratan utang maupun pemberian bayaran atau keuntungan kepada pihak-pihak yang menguasai individu lain demi memperoleh persetujuan untuk tujuan eksploitasi, baik dalam lingkup domestik maupun lintas negara. Perlakuan semacam itu dinilai bertentangan dengan nilai kemanusiaan dan harus dihapuskan secara total dalam proses migrasi tenaga kerja.

UU PPMI juga mengatur prinsip persamaan hak sebagai asas fundamental dalam perlindungan pekerja

migran. Asas ini menegaskan bahwa setiap calon pekerja maupun pekerja migran Indonesia memiliki hak, kesempatan, dan perlakuan yang setara dalam memperoleh pekerjaan serta kehidupan yang layak, tanpa diskriminasi dalam bentuk apa pun. Dengan demikian, UU ini tidak hanya berfungsi sebagai instrumen hukum perlindungan, tetapi juga sebagai wujud nyata penghormatan terhadap hak asasi manusia dan keadilan sosial.

b. Prinsip kemuliaan derajat manusia.

Islam memandang bahwa setiap individu, terlepas dari jenis pekerjaan maupun profesinya, memiliki kedudukan yang mulia dan terhormat selama pekerjaan tersebut dilakukan secara halal dan memberikan manfaat. Ajaran Islam sangat menjunjung tinggi etos kerja dan memberikan penghargaan terhadap umat Muslim yang berusaha dengan sungguh-sungguh dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Bahkan, semangat bekerja dipandang sebagai bagian

dari ibadah apabila dilandasi dengan niat yang baik dan dilakukan dalam koridor syariat, Allah SWT menegaskan hal tersebut dalam Al-Qur'an Al-Jumu'ah surat 10, yang berbunyi:

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

Artinya: Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kalian di mukabumi, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kalian beruntung.

Ajaran Islam sangat menghargai kerja keras yang dilakukan dengan cara yang halal. Hal ini ditegaskan dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Al-Baihaqi, yang menyatakan: "Tidaklah seorang di antara kamu memakan suatu makanan yang lebih baik daripada memakan dari hasil keringatnya sendiri." Hadis ini menegaskan bahwa bekerja dengan usaha sendiri merupakan bentuk ibadah yang mulia, yang mencerminkan kemandirian, tanggung jawab, dan penghormatan terhadap nilai-nilai kemanusiaan.

Prinsip ini sejalan dengan ketentuan hukum nasional, khususnya Pasal 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yang memuat asas pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia serta asas nondiskriminasi. Asas pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia menegaskan bahwa setiap upaya perlindungan terhadap pekerja migran harus mencerminkan penghormatan terhadap eksistensi manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, demi menjaga harkat dan martabatnya. Sementara itu, asas nondiskriminasi menghendaki agar perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan secara adil tanpa membedakan latar belakang agama, ras, suku, etnis, status sosial, jenis kelamin, bahasa, maupun pandangan politik.

c. Prinsip keadilan

Keadilan penting bagi kehidupan manusia demi terciptanya penghormatan dan hak-hak yang layak

sesuai dengan aktifitasnya. Berdasarkan firman Allah

SWT dalam surat Al-Hadid ayat 25, yang berbunyi:

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ
لِيُقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ ۚ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعُ
لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ ۚ إِنَّ اللَّهَ
قَوِيٌّ عَزِيزٌ ﴿٢٥﴾ □

Artinya: Sesungguhnya Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama Al-Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat lagi Maha Perkasa.

Keadilan dalam konteks kehidupan sosial bukan hanya menyangkut perlakuan yang setara, tetapi juga mencakup penyediaan sarana-sarana penghidupan yang merata. Konsep keadilan yang dimaksud adalah kehidupan yang berlandaskan pada keseimbangan sosial di mana individu atau kelompok yang kuat memiliki tanggung jawab untuk membantu yang lemah,

dan sebaliknya, kelompok yang lemah turut menjaga kestabilan sosial tanpa mengganggu hak-hak pihak lain. Dengan demikian, yang kaya berkewajiban membantu yang miskin, sementara yang miskin tidak diperkenankan menuntut secara tidak proporsional kepada yang kaya. Hal ini mencerminkan keadilan sosial yang berlandaskan pada nilai-nilai saling menghormati dan tolong-menolong.

Dalam bidang ketenagakerjaan, prinsip keadilan tidak hanya berlaku dalam relasi antara pemberi dan penerima kerja, tetapi juga dalam proses perolehan, distribusi, dan pemanfaatan hasil produksi. Keadilan tersebut harus terwujud melalui mekanisme yang terbuka dan akuntabel. Sejalan dengan itu, Pasal 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menetapkan asas transparansi sebagai salah satu prinsip dasar perlindungan. Asas transparansi dalam hal ini dimaknai sebagai pelaksanaan perlindungan yang dilakukan

secara terbuka, jelas, dan jujur, baik dalam tahapan sebelum, selama, maupun setelah penempatan pekerja migran Indonesia. Dengan transparansi, diharapkan hak-hak pekerja dapat terjamin dan keadilan sosial dalam dunia ketenagakerjaan dapat diwujudkan.

d. Prinsip kejelasan akad (perjanjian) dan transaksi upah

Agama Islam sangat menekankan pentingnya akad (perjanjian) sebagai salah satu aspek fundamental dalam kehidupan ekonomi. Akad bukan hanya sekadar formalitas, melainkan merupakan kewajiban moral dan hukum yang harus dipenuhi oleh setiap individu beriman. Dalam konteks hubungan kerja, akad mengatur secara jelas hak dan kewajiban kedua belah pihak, yaitu pekerja dan majikan, mencakup aspek-aspek seperti pekerjaan yang disepakati, upah yang layak, serta waktu dan kondisi kerja. Dengan demikian, akad berfungsi sebagai landasan etis dan praktis yang menjamin keadilan serta kelancaran interaksi dalam dunia kerja.

Berdasarkan firman Allah SWT dalam surat Al-Mu'minun ayat 8, yang berbunyi:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ۝٨

Artinya: Dan mereka yang memelihara amanah dan menepati janji.

Selanjutnya, perjanjian juga menegaskan pentingnya nilai-nilai administrasi serta memegang teguh prinsip moral yang berkaitan dengan aspek kehalalan, legalitas, dan etika dalam setiap transaksi. Oleh karena itu, keterbukaan menjadi hal yang sangat krusial dalam pelaksanaan aktivitas ekonomi agar praktik-praktik spekulasi, penipuan, kolusi, dan korupsi dapat dihindari. Islam secara tegas mengharamkan segala bentuk penipuan karena tindakan tersebut pasti menimbulkan kerugian bagi pihak tertentu. Dalam konteks hubungan kerja, upah atau gaji merupakan hak ekonomi yang wajib dipenuhi sebagai bentuk penghargaan atas kerja yang telah dilakukan, sehingga kewajiban ini tidak boleh diabaikan oleh para majikan

atau pihak yang mempekerjakan. Berdasarkan firman Allah SWT dalam surat Al-Ahqaf ayat 19, yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفَيَّهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Masalah upah pekerja memiliki posisi yang sangat penting dalam ajaran Islam. Islam memberikan pedoman jelas bagi para pemberi kerja bahwa prinsip dalam memberikan upah harus memenuhi dua aspek utama, yaitu keadilan dan kecukupan. Prinsip ini tercermin dalam sebuah hadis Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Imam Al-Baihaqi, yang menegaskan, “Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan jelaskan ketentuan gajinya sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.” Hadis ini menegaskan pentingnya transparansi dan keadilan

dalam hubungan kerja serta perlunya menghargai hak pekerja dengan memberikan upah secara tepat waktu dan sesuai kesepakatan.²⁴ Selain itu, terdapat hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari, Muslim, dan Ahmad, yang menyebutkan bahwa Rasulullah SAW melakukan bekam dan segera membayar upah kepada orang yang melakukan bekam tersebut. Kisah ini menggambarkan prinsip penting dalam Islam mengenai kewajiban membayar upah secara tepat waktu tanpa penundaan, sebagai bentuk penghormatan terhadap hak pekerja dan etika bisnis yang adil.²⁵

Prinsip kejelasan akad dan pemberian upah dalam Islam selaras dengan ketentuan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam Pasal 8, perlindungan sebelum bekerja terbagi menjadi dua aspek utama, yaitu

²⁴ Dani Amran Hakim, Muhammad Havez, *Politik Hukum Perlindungan ...*, h 95-116

²⁵ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam (Fiqh Muamalat)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h 161

administratif dan teknis. Perlindungan administratif mencakup kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan serta penetapan kondisi dan syarat kerja. Sementara itu, perlindungan teknis meliputi sosialisasi informasi, pendidikan dan pelatihan, pemenuhan fasilitas hak, serta pelayanan terpadu yang diselenggarakan melalui layanan terpadu satu atap.

Lebih lanjut, Pasal 19 Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, mengatur perlindungan pra-kerja yang meliputi isi perjanjian kerja, jangka waktu perjanjian, prosedur perpanjangan, dan sanksi administratif bagi pihak yang tidak menempatkan calon Pekerja Migran Indonesia sesuai perjanjian kerja. Kejelasan mengenai pemberian upah juga merupakan bagian penting yang wajib dicantumkan dalam perjanjian kerja tersebut.

Secara garis besar, prinsip-prinsip ketenagakerjaan dalam Islam tercermin melalui pemberian hak-hak kepada calon dan/atau Pekerja

Migran Indonesia sebagaimana diatur dalam Pasal 6 ayat 1 Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pasal ini menetapkan berbagai hak yang wajib dipenuhi, antara lain: hak memperoleh pekerjaan sesuai kompetensi di luar negeri; hak mendapat akses pendidikan dan pelatihan kerja untuk peningkatan kapasitas; hak memperoleh informasi yang akurat mengenai pasar kerja dan kondisi kerja di negara tujuan; hak atas pelayanan profesional, manusiawi, dan bebas diskriminasi selama masa pra-kerja, kerja, dan pasca-kerja; hak menjalankan ibadah sesuai agama; hak memperoleh upah sesuai standar negara tujuan atau perjanjian kerja; hak atas perlindungan dan bantuan hukum yang menjaga martabat sesuai peraturan yang berlaku; hak mendapatkan penjelasan tentang hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja; hak berkomunikasi dan menguasai dokumen perjalanan; hak berserikat dan berkumpul sesuai peraturan negara tujuan; serta hak memperoleh jaminan keselamatan dan keamanan saat

kepulangan ke tanah air, termasuk hak memperoleh dokumen dan perjanjian kerja yang sah.

Dengan demikian, perlindungan hukum dan prinsip keadilan dalam pemberian upah dan penetapan akad dalam Islam dapat dijalankan secara optimal melalui implementasi aturan-aturan yang tegas dalam UU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

