
**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PASAL 7 UNDANG-UNDANG
NO. 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
PEKERJA MIGRAN**

Fachri Wahyudi¹

Email: fachri_wy@staimaarifjambi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi suatu permasalahan terkait perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia yang masih belum terlaksana dengan baik, Peraturan lama yang kurang maksimal dalam melindungi pekerja migran Indonesia sehingga perlu adanya pembentukan peraturan perundangan yang baru, dan pada tahun 2017 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 sebagai payung hukum yang baru bagi perlindungan pekerja migran disahkan. Fokus dan pertanyaan penelitian, yaitu: Pertama, bagaimana bentuk perlindungan hukum dari negara terhadap pekerja migran menurut Pasal 7 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Kedua, Bagaimana hal tersebut menurut Hukum Islam. Menggunakan metode penelitian hukum Islam normatif dengan dua pendekatan yaitu pendekatan perundang-undangan dan pendekatan filosofis. Hasil penelitian ini yaitu: pertama, perlindungan hukum Pekerja Migran Indonesia diatur dalam Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, meliputi: perlindungan sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja. Dimulai dari para calon Pekerja Migran Indonesia mendaftar hingga pulang kembali setelah bekerja di luar negeri. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia terdiri dari 2 (dua) aspek yakni: aspek perlindungan hukum administratif dan aspek perlindungan hukum pidana. Kedua, Dalam Islam mengenai perlindungan pekerja migran harus memelihara hak-hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pemberi kerja/majikan. Bahwa Islam sangat menjunjung tinggi kehormatan masing-masing individu dan Islam memposisikan pekerja/buruh mendapat tempat yang sangat tinggi sebagai seorang pekerja sebagaimana seorang majikan juga bekerja dengan mempekerjakannya.

Kata Kunci: *Pekerja Migran Indonesia, Undang-Undang, Hukum Islam.*

PENDAHULUAN

Manusia membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Untuk mendapatkan biaya hidup tersebut seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri (membuka usaha) atau bekerja pada orang lain (pegawai). Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dalam beberapa cara, dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta)

¹ Dosen STAI Ma'arif Jambi

yang disebut sebagai buruh atau pekerja. Dalam Islam, masalah bekerja termasuk dalam bidang muamalah, khususnya dalam bab tentang Ijarah (sewa menyewa). Ijarah merupakan suatu kegiatan memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila kegiatan tersebut berhubungan dengan seorang tenaga kerja, maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya, semua hal tersebut di dalam undang-undang disebut dengan perjanjian kerja.

Berdasarkan ketentuan “Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa negara menjamin setiap warga negaranya untuk mendapatkan penghidupan yang layak dengan cara memperoleh pekerjaan yang layak pula. Berdasarkan ketentuan undang-undang dasar, tentunya negara harus memberikan lapangan pekerjaan yang cukup serta penghasilan yang mencukupi kebutuhan hidup bagi setiap warga negara. Akan tetapi sangat ironis yang terjadi saat ini, dimana negara dalam hal ini pemerintah hingga saat ini belum mampu memberikan lahan pekerjaan yang cukup bagi warganya, bahkan tingkat pengangguran di Indonesia semakin meningkat dari tahun ke tahun.²

Kebijakan mengirimkan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri merupakan salah satu cara dalam hal memberdayakan tenaga kerja oleh pemerintah. Apalagi semenjak krisis ekonomi, dimana jumlah para pencari kerja di luar negeri atau TKI semakin meningkat. Faktor perekonomian sedang kurang baik di negara sendiri serta penghasilan yang cukup besar di negara lain menjadi faktor pemicu terjadinya mobilitas tenaga kerja secara internasional.

Dengan semakin majunya arus globalisasi, maka arus perpindahan barang maupun perpindahan manusia dari suatu tempat atau negara ke tempat atau negara lain juga semakin meningkat. Perpindahan manusia tersebut, atau disebut juga sebagai migrasi, bisa dalam rangka kegiatan bisnis atau mencari pekerjaan yang lebih baik, bisa juga dalam rangka melancong ke luar negeri. Kegiatan migrasi tersebut sebenarnya telah berlangsung sejak berkembangnya peradaban manusia.³

Pekerja Migran Indonesia atau yang lebih populer dikenal dengan nama PMI adalah setiap WNI (Warga Negara Indonesia) yang akan, sedang, dan setelah bekerja dengan mendapatkan gaji/upah ketika bekerja di luar negeri. Para Pekerja Migran Indonesia ini rela pergi jauh meninggalkan keluarganya, kerabat, teman dan tanah air dengan tujuan mengadu nasib untuk kehidupan mereka yang lebih baik di masa depan. Mereka merasa atau beranggapan bahwa di negara mereka sendiri tidak mendapatkan pekerjaan dan upah yang tinggi. Di samping itu, kondisi perekonomian mereka ini pada umumnya masuk dalam kategori ekonomi kelas menengah ke bawah sehingga dalam kondisi ini sebagian dari mereka pergi merantau ke luar negeri untuk menjadi tenaga kerja disana.⁴

² Loso, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri” Jurnal Pandecta, volume 5 no. 2 (2010), hlm. 211

³ Abdul Rasyid Saliman, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Tenaga Kerja Indonesia Menurut Peraturan Perundang-undangan Malaysia dan *Memorandum Of Understanding (MOU) Indonesia-Malaysia*”, *Disertasi Doktor*, Yogyakarta: UII, 2013, Hlm. 1.

⁴ Aprilia Restuning Tunggal, “Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Qatar: Tinjauan Peran Pemerintah Dalam Melindungi TKI di Qatar”, *Jurnal Dauliyah*, vol. 2, no. 2 (2017), hlm. 156

Pada saat bekerja justru persoalan baru muncul yang dimana persoalan itu lebih mengancam dan mengganggu kegiatan bekerja. Mengikuti perkembangan peradaban dan zaman, penghalang, ancaman, dan gangguan berkembang semakin kompleks, penghalang yang kompleks ini sudah dibagi oleh Soerjono Soekanto dalam dua hal. Pertama, penghalang dari dalam (intern) yang timbul adanya kesalahan dari manusia, terkadang dilakukan atas ketidaksengajaan atau kesalahan, dan Kedua adalah penghalang dari luar (ekstern) yang timbul karena ketidaksenangan orang lain terhadap kinerja, benci, tidak suka, dan iri. Yang kedua ini seringkali menyebabkan konflik yang kurang baik dan lebih merugikan. Mengenai promblem ini dapat di ketahui dalam berbagai masalah yang menimpa para PMI. Tercatat ada sebanyak 1.263.777 PMI yang tersebar di berbagai negara. Jumlah ini merupakan penempatan PMI dari tahun 2014 sampai dengan maret 2018.⁵

Dapat diketahui bahwa sektor informal masih menjadi mayoritas pekerjaan yang diambil oleh PMI di luar negeri, bahkan sektor ini mendominasi sampai 78%, kebanyakan dari mereka berlatar pendidikan rendah. Kebanyakan bekerja sebagai pembantu rumah tangga. Pada semester pertama tahun 2018, telah terdata dan diterima oleh Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) sebanyak 1.940 kasus pengaduan, pengaduan ini diterima dari berbagai media, diantaranya: lewat sms 7 kasus, lewat media sosial sebanyak 46 kasus, lewat E-mail 49 kasus, melalui telepon 209 kasus, melalui surat sebanyak 667 kasus, melalui media pengaduan langsung sebanyak 801 kasus dan melalui media lainnya ada sebanyak 161 kasus.⁶

1.940 kasus ini, memiliki banyak persoalan/permasalahan yang berbeda-beda, diantaranya: PMI tidak mendapatkan gaji, PMI yang tidak memiliki dokumen resmi, pemutusan kerja sebelum masa perjanjian habis, PMI sakit dan meninggal dunia, PMI mengalami kecelakaan, PMI menjadi korban perdagangan manusia, mendapatkan kekerasan dari majikan tempat bekerja, PMI mengalami permasalahan hukum di negara tempatnya bekerja, ditahan dan mendapatkan hukuman mati, serta masalah lainnya. Faktor yang lebih memprihatinkan lagi, kebanyakan yang menjadi korban adalah dari Tenaga kerja Perempuan. Banyak dari mereka disiksa, diperkosa, dan menjadi korban perdagangan manusia. Sangat ironis memang, karena Tenaga Kerja Indonesia telah menyumbangkan devisa dengan jumlah yang tinggi kepada negara, tetapi di sisi lain, masalah perlindungan hukum terhadap mereka baik sebelum pemberangkatan, di tempat kerja, sampai kepulauan ke tanah air masih sangat rentan terhadap kejahatan.⁷

Meningkatnya jumlah PMI yang ingin ke luar negeri dan bekerja di negara yang di inginkan masing-masing beriringan pula dengan makin meningkatnya masalah perlakuan terhadap PMI. Undang-undang No 39 Tahun 2004 Tentang

⁵ <http://kemnaker.go.id/data-pmi> Diakses pada Senin 14 Januari 2019 Jam 10.54 WIB

⁶ <http://www.bnp2tki.go.id/read/13383/BNP2TKI:-1.940-Kasus-PMI-Pada-Semester-I-2018.html> diakses pada saptu 24 November 2018 jam 20.21 WIB

⁷ Erwan Baharudin, "Perlindungan Hukum Terhadap TKI di Luar Negeri Pra Pemberangkatan, Penempatan, dan Purna Penempatan", *Lex Jurnalica* Vol.4 no.3, (Agustus 2007), hlm. 169

Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri keberadaannya sebagai hukum mengatur hubungan hukum antara pekerja, pengusaha dan pemerintah yang substansi kajiannya tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja (*during employment*), tetapi setelah hubungan kerja (*post employment*).⁸ Akan tetapi, peraturan perundangan ini hanya berfokus kepada penempatan saja dibandingkan upaya perlindungannya sehingga kurang dalam menyelesaikan masalah PMI.

Pada tanggal 22 November 2017 peraturan perundangan baru mengenai perlindungan tenaga kerja Indonesia akhirnya disahkan mejadi Undang-Undang No 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, megubah istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI), selain itu peraturan perundangan ini memiliki banyak kemajuan dalam beberapa aspek dibanding peraturan sebelumnya. Kemajuan ini dapat dilihat dari aspek perlindungannya yang telah mengikuti dan menggunakan ketentuan yang ada pada Konvensi Internasional tentang perlindungan hak-hak pekerja migran serta anggota keluarga. Juga telah diratifikasi oleh pemerintah lewat Undang-Undang No 16 tahun 2012. Akan tetapi, ada beberapa catatan khusus dan menjadi perhatian dalam peraturan perundangan yang baru ini dalam hal implementasinya hingga aturan pelaksanaan.

Hal ini yang membuat penulis tertarik mengkaji secara mendalam mengenai perlindungan apa yang diberikan kepada PMI oleh peraturan perundangan yang baru ini, kemudian penulis ingin membahas topik ini dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pasal 7 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian penelitian pustaka (Library Research) lebih kepada hukum Islam normatif, menggunakan buku, jurnal ilmiah, media masa, internet dan referensi lain sebagai sumber penelitiannya. Yang mana penelitian ini memakai 2 (dua) model pendekatan, yakni: pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) serta pendekatan filosofis (*philosophical approach*).⁹ Pendekatan perundang-undangan dilakukan terhadap berbagai aturan hukum yang berkaitan dengan “Undang-Undang No 18 Tahun 2018 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia”. Kedua, menggunakan pendekatan filosofis (*philosophical approach*), pendekatan ini diterapkan karena meneliti nilai nilai dasar hukum Islam yang terkandung didalam perlindungan bagi pekerja. Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian berupa Hukum Islam Normatif, pada penelitian ini penulis menggunakan data sekunder sebagai sumber data utamanya, yang biasa digunakan dalam penelitian normatif terbagi ke dalam 3 (tiga) bagian, yakni data primer, sumber sekunder, sumber tersier.

Data primer, merupakan sumber yang bersifat autoritatif berupa peraturan perundang-undangan. Menggunakan peraturan perundang-undangan yang memiliki kaitan erat dengan penelitian ini. *Data Sekunder*, berupa pendapat hukum/

⁸*Ibid.*, Hlm. 169.

⁹Abu Yasid, *Aspek-Aspek Penelitian Hukum: Hukum Islam–Hukum Barat*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 15.

teori/ doktrin yang didapat dari literatur hukum, artikel ilmiah, website maupun hasil penelitian yang terkait dengan penelitian yang akan dibahas. Sumber sekunder pada dasarnya digunakan sebagai penjelasan dari sumber primer. Dengan demikian penelitian akan terbantu dalam memahami dan menganalisa sumber primer yang ada. *Data Tersier*, Sumber tersier merupakan sumber yang memberikan penjelasan dan petunjuk terhadap sumber primer dan sumber sekunder. Biasanya sumber tersier diperoleh dari kamus hukum, buku-buku yang membahas cara penulisan hukum normatif, dan sebagainya.

Dikarenakan penelitian ini adalah penelitian hukum Islam normatif (penelitian pustaka), dokumen perlindungan pekerja migran serta sumber literatur merupakan sumber data primer, untuk karya-karya, telaah pustaka yang berkaitan mengenai perlindungan pekerja migran dalam perspektif hukum Islam merupakan sumber sekunder, karena pada penelitian ini penulis menggunakan metode normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan filosofis (*philosophical approach*).

PEMBAHASAN

A. Beberapa Contoh Pelaksanaan Pasal 7 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Selama Tahun 2017-2018

Indonesia telah menetapkan program pekerja migran Indonesia bekerja ke luar negeri yang disponsori oleh pemerintah sejak tahun 1970 di bawah kepemimpinan presiden Soeharto sebagai solusi mengurangi angka pengangguran negara Indonesia serta menarik devisa bagi negara. Indonesia termasuk salah satu negara di Asia Tenggara yang banyak mengirimkan pekerja migran setelah Philipina.¹⁰

Selain itu, selama hampir empat puluh tahun Indonesia telah memiliki program tentang pengaturan migrasi tenaga kerja. Dimulai dari dikeluarkannya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan pada tahun 1970. Keputusan ini di fokuskan pada pengiriman tenaga kerja ke luar negeri secara maksimal dan perlindungan yang sedikit bagi para tenaga kerja. Kemudian, pada tahun 1990 selepas jatuhnya rezim kepemimpinan Soeharto, segera keputusan pertama mengenai buruh migran di luar negeri dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Luasnya dampak yang di timbulkan oleh keputusan bagi pekerja migran dirasakan hingga saat ini, salah satunya adalah perusahaan swasta yang pada dasarnya diawasi oleh negara. Kerangka kerja hukum telah berkembang dengan pesat sejak keputusan itu di keluarkan. Kemudian pada tahun 2004 undang-undang mengenai migrasi tenaga kerja nasional pertama disahkan oleh DPR yakni Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sebagai instrumen sentral mengenai sistem migrasi tenaga kerja.

Setelah beberapa tahun semenjak disahkan UU No. 39 Tahun 2004, ternyata upaya perlindunganTKI belum dilakukan secara maksimal. Masih banyak masalah TKI di luar negeri yang belum dapat terselesaikan dengan baik,

¹⁰ Bassina Farbenblum, dkk. *Akses Buruh Migran Terhadap Keadilan di Negara Asal: Studi Kasus Indonesia*, (New York, NY 10019: Amerika Serikat: Open Society Foundations, 2013), 35.

hal inilah yang memunculkan gagasan untuk merevisi UU No. 39 Tahun 2004, dan bahkan telah disahkan menjadi RUU Inisiatif DPR dalam Rapat Paripurna tanggal 5 Juli 2012. Pada akhirnya tanggal 22 November 2017 oleh DPR-RI pada pelaksanaan sidang paripurna, akhirnya disahkanlah rancangan undang-undang mengenai perlindungan bagi Pekerja Migran menjadi Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Meski baru tahun 2017 disahkannya UU No 18 Tahun 2017 ini tentunya diharapkan banyak perubahan yang besar mengenai perlindungan hukum bagi para PMI di luar negeri, dan dalam pembahasan ini akan di bahas mengenai beberapa kasus/permasalahan yang dihadapi para PMI dan penyelesaiannya lewat peraturan baru ini.

Pertama, kasus penganiayaan terhadap PMI bernama Suyanti yang dilakukan oleh majikannya sendiri Rozita Mohammad Ali. Kasus ini berawal pada tanggal 21 Desember 2016, pada pukul 12.00 waktu Malaysia KBRI memperoleh informasi mengenai penemuan seorang PMI yang dalam keadaan tidak sadarkan diri di jalan PJU 3/10 Mutiara Damansara. KBRI segera merujuk Suyanti ke Rumah Sakit Pusat Perubatan Universiti Malaysia (RS PPUM) untuk mendapatkan perawatan intensif. Diketahui PMI yang menjadi korban bernama Suyanti binti Sutrisno, umur 19 tahun, berasal dari Kisaran, Sumatera Utara.

Kemudian KBRI melaporkan kejadian tersebut kepada Kepolisian Malaysia dan mengirimkan nota kepada Kemlu Malaysia guna menyampaikan protes serta keprihatinan mendalam atas kejadian tersebut dan sekaligus meminta agar pelaku diberikan hukuman yang setimpal sesuai hukum Malaysia. Meski menempuh waktu yang lama, akhirnya setelah mengajukan banding, pada hari Kamis 29 Maret 2018. Bertempat di Penjara Wanita Kajang, Malaysia. Hakim Mahkamah Tinggi Shah Alam, Datuk Seri Tun Abd Majid Tun Hamzah menjatuhkan hukuman penjara kepada Rozita Mohammad Ali selama 8 tahun penjara dan keputusan itu mulai berlaku saat itu juga. Sekaligus membatalkan putusan Hakim Mahkamah Seksyen Petaling Jaya atas jaminan berkelakuan baik selama lima tahun dan uang jaminan sebesar RM20.000 dengan seorang penjamin.¹¹

Kemudian, kasus Amintyas Wahyudi umur 34 tahun PMI asal Dusun Sumuran, Desa Kelompangan, Ajung, Jember, Jawa Timur yang meninggal di Malaysia dan sempat tertahan selama lebih dari dua pekan di Hospital Kuala Lumpur (Rumah Sakit Kuala Lumpur) akibat terkendala biaya perawatan dan pemulangan, ditambah lagi biaya pemulangan jenazah semakin besar dan sulit karena Amintyas tidak memiliki kelengkapan dokumen untuk bekerja di Malaysia. Sebelumnya Amintyas di Malaysia bekerja sebagai petugas kebersihan di suatu perusahaan otomotif.

Jenazah Amintyas Wahyudi tidak bisa langsung diurus untuk dipulangkan karena masih memiliki tanggungan biaya pengobatan selama di rumah sakit sekitar RM14.096 atau sekitar RP. 56,5 Juta. Mendengar kasus jenazah warganya tertahan di Malaysia, Bupati Jember merespon baik dan segera bergesa ke Malaysia untuk mencari titik terang, hasilnya biaya tanggungan ditutup oleh donasi dari Kementerian Ketenagakerjaan, donasi

¹¹ <http://www.migrantcare.net/2018/03/pelaku-penganiaya-suyantik-divonis-hukuman-penjara-8-tahun/> di akses pada Jumat Tanggal 22 Februari 2019 Pukul 15.56 WIB.

publik dan sisanya ditanggung langsung oleh Pemerintah Kabupaten Jember. Akhirnya jenazah Amintyas bisa dipulangkan ke Indonesia dengan pesawat MH 871 rute Kuala Lumpur-Surabaya.¹²

B. Tingkat Keberhasilan Pemerintah Dalam Memberi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Selama Tahun 2017-2018

Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke negara lain selama ini belum dibarengi dengan sistem penempatan dan perlindungan yang menyeluruh, peraturan yang baru ini memberikan penguatan kepada pemerintah daerah terhadap perlindungan pekerja migran Indonesia yang selama ini peran tersebut belum ada, serta peran atase Kenegaraan juga ikut ditingkatkan. Meski kurang lebih 2 (dua) tahun baru berjalan dari disahkannya undang-undang ini namun sudah banyak perkembangan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja migran baik ketika sebelum bekerja, saat bekerja, dan purna bekerja. Dapat dilihat dari data penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia yang dikeluarkan oleh Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia periode 1 januari-30 desember 2018.¹³

Table 1: Jumlah Pengaduan PMI di Crisis Center Berdasarkan Media Tahun 2016-2018

No	Media Pengaduan	2016	2017	2018
1	Langsung	2,196	1.621	2.282
2	Surat	1.500	1.371	1.429
3	Email	138	263	146
4	SMS	32	8	28
5	Telepon	659	733	423
6	Lain-lain	236	353	370
Total		4.761	4.349	4.678

Dari data Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ini, dapat dilihat bahwa dari tahun 2016 s.d 2017 ada penurunan jumlah aduan PMI ke Crisis center BNP2TKI dengan penurunan sebesar 412 aduan dari tahun sebelumnya. Namun pada tahun 2018 terjadi peningkatan kembali aduan PMI ke Crisis center meski tidak setinggi di tahun 2016. Dari 4.678 total pengaduan PMI ke Crisis center dapat di kelompokkan berdasarkan jenis masalah yang dialami oleh PMI.

¹² <http://www.migrantcare.net/2018/06/jenazah-amintyas-wahyudi-akhirnya-dipulangkan-ke-jember/> di akses pada Jumat Tanggal 22 Februari 2019 Pukul 16.00 WIB.

¹³ <http://www.bnp2tki.go.id/read/13967/Data-Penempatan-dan-Perlindungan-TKI-Periode-1-JANUARI-S.D-31-DESEMBER-2018.html> di akses pada tanggal 20 Februari 2019, pukul 16.35 WIB.

Table 2: Jumlah Pengaduan PMI Berdasarkan Jenis Masalah Periode Tahun 2016-2018

No	Jenis Masalah	2016	2017	2018
1	PMI ingin dipulangkan	357	428	332
2	Gaji tidak dibayar	472	390	226
3	PHK sebelum masa perjanjian kerja habis	705	227	56
4	PMI tidak berdokumen	133	373	441
5	Sakit	312	246	175
6	PMI gagal berangkat	143	248	226
7	Overstay	213	237	75
8	Putus hubungan komunikasi	246	163	107
9	Pekerjaan tidak sesuai PK	182	137	58
10	Potongan gaji melebihi ketentuan	109	142	65
11	Tidak dipulangkan meski PK selesai	121	44	25
12	Ilegal rekrut calon PMI	100	59	27
13	Tindak kekerasan dari majikan	79	66	32
14	PMI dalam tahanan/proses tahanan	57	57	59
15	Penahanan paspor	55	70	43
16	Perdagangan orang	56	71	30
17	PMI mengalami kecelakaan	77	50	15
18	Melarikan diri dari rumah majikan	44	58	18
19	PMI tidak punya ongkos pulang	31	48	23
20	Penipuan peluang kerja	40	38	19
21	Lainnya	1.229	1196	2.626
Total		4.761	4.349	4.678

Dari data pengaduan PMI berdasarkan jenis masalah pada periode tahun 2016, 2017 dan 2018 (s.d Desember) dapat di bagi lagi dalam 3 (tiga) Skema penempatan baik sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.

Table 3: Jumlah pengaduan PMI di Crisis Center berdasarkan status dari tahun 2011-2018

Status Pengaduan	Jumlah	
Pengaduan baru	121	0,33%

Validasi	129	0,35%
Distribusi	283	0,76%
Proses di luar BNP2TKI	239	0,64%
Proses di unit kerja BNP2TKI	328	0,88%
Selesai	36.013	97,04%
Total	37.113	100,00%

Dari total pengaduan PMI di Crisis center BNP2TKI yang berjumlah 37.113 pengaduan/laporan, 36.013 pengaduan/laporan sudah selesai ditangani dan menyisakan 1.100 kasus yang masih dalam proses penyelesaian oleh BNP2TKI.¹⁴ Hal ini menunjukkan bahwa meski masih ada 1.100 kasus yang sedang dalam proses penyelesaian akan tetapi perlindungan hukum PMI di luar negeri berjalan dengan baik. Meski masih banyak kekurangan pemerintah dalam melindungi PMI, hal ini di lihat dari jumlah PMI yang berada di luar negeri sangat banyak dan semuanya harus ditangani oleh pemerintah.

C. Aspek Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum

Dalam perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi dan memperhatikan asas-asas perlindungan PMI meliputi asas: persamaan hak, pengakuan atas harkat martabat dan HAM, keterpaduan, HAM, asas demokrasi, asas keadilan sosial, asas kesetaraan dan keadilan gender, asas nondiskriminasi, asas anti perdagangan manusia, asas transparansi, dan asas akuntabilitas serta asas berkelanjutan.¹⁵ Kemudian perlindungan hukum yang diberikan oleh negara mulai dilaksanakan ketika setelah Calon PMI mendaftarkan diri menjadi PMI, dimulai dari mengikuti penyuluhan (job order) yang tersedia yang dilaksanakan oleh DISNAKERTRANS (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi) setempat, mengikuti seleksi minat dan bakat, perjanjian penempatan kerja antara Calon PMI dengan PPTKIS, mengikuti pelatihan kerja, tes kesehatan dan psikologi, dan penyelesaian dokumen untuk bekerja di luar negeri.¹⁶

Sebagaimana disebutkan dalam “Pasal 8 ayat (2) perlindungan administratif meliputi kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan serta penetapan kondisi dan syarat. Sedangkan secara teknisnya, perlindungan pekerja migran Indonesia sebelum bekerja sebagaimana disebutkan dalam

¹⁴*Ibid.*, 43

¹⁵ Biro Humas Kementerian Ketenagakerjaan, *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Undang-Undang No 18 Tahun 2017, Cet 1*, (Jakarta: Biro Humas Kementerian Ketenagakerjaan, 2018), hlm. 13

¹⁶ Organisasi Internasional untuk Migrasi (OIM) Indonesia, *Bekerja Ke Luar Negeri Secara Legal dan Aman (Buku Saku Untuk Calon TKI)*, (Jakarta: Organisasi Internasional untuk Migrasi (OIM) Indonesia, 2011), hlm. 6-7.

“Pasal 8 ayat (3) meliputi pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi, peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja, pemberian jaminan sosial, pemberian fasilitas pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia, penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja, pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia, dan pembinaan pengawasan.

Sebelum di berangkatkan ke negara tujuan para PMI sudah harus memiliki kelengkapan dokumen yakni:

1. Surat keterangan status perkawinan (bagi yang sudah menikah)
2. Surat izin (baik dari suami/istri, orangtua/wali dengan mengetahui kepala desa/lurah)
3. Sertifikat kompetensi kerja
4. Surat keterangan kesehatan
5. Paspor, visa kerja dan perjanjian kerja.

Mengenai surat perjanjian kerja dalam “pasal 15 ayat (2) dijelaskan bahwa dalam perjanjian kerja meliputi:

- a. Nama, profil, dan alamat lengkap pemberi kerja
- b. Nama dan alamat lengkap Pekerja Migran Indonesia
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan Pekerja Migran Indonesia
- d. Hak dan kewajiban para pihak
- e. Kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, serta fasilitas dan jaminan sosial dan/atau asuransi
- f. Jangka waktu perjanjian kerja
- g. Jaminan keamanan dan keselamatan Pekerja Migran Indonesia selama bekerja

Terakhir, pada saat pemberangkatan PMI ke negara tujuan bekerja, PPTKIS memiliki kewajiban mendampingi, mengurus dan mengantarkan PMI ke bandara atau pelabuhan laut, tidak hanya itu PPTKIS akan membantu PMI dalam memproses dokumen keberangkatan pesawat maupun kapal, dan saat PMI sudah berangkat PPTKIS akan menginformasikan kepada agen mitra resmi di negara penempatan tentang jadwal kedatangan PMI serta memastikan untuk menjemput PMI di bandara ataupun Pelabuhan negara penempatan. Ketika PMI tiba di negara penempatan maka agen mitra akan menjemput dan mendaftarkan PMI ke KBRI/KJRI terdekat, ada beberapa negara yang menyarankan untuk Pekerja migran yang tiba di negaranya untuk melakukan pemeriksaan kesehatan dan penyuluhan mengenai aturan dan regulasi yang diselenggarakan pemerintah negara penempatan, dan PMI kemudian dapat bekerja sesuai dengan perjanjian kerja.

Kedua, perlindungan selama bekerja yang dijelaskan dalam “Pasal 21 ayat (1) huruf a”

- a. perlindungan pekerja migran selama bekerja mulai dari pendaftaran dan pendataan dari atase ketenagakerjaan atau pejabat yang berwenang.

Sedangkan teknis perlindungan selama bekerja dijelaskan dalam “Pasal 21 ayat (1) huruf b-h” bahwa perlindungan teknis selama bekerja meliputi:

- b. “pemantauan dan evaluasi terhadap pemberi kerja, pekerjaan dan kondisi kerja

- c. fasilitas pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia
- d. fasilitas penyelesaian kasus ketenagakerjaan
- e. pemberian layanan jasa kekonsuleran
- f. pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat
- g. pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia; dan
- h. fasilitas repatriasi”.

Selama bekerja di negara masing-masing penempatan, para PMI memiliki hak sebagaimana dalam “Pasal 6 ayat (1)” Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, selain itu para PMI berkewajiban untuk selalu mentaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan, menghormati adat istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan, mentaati dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja serta melapor kedatangan, keberadaan, dan kepulauan PMI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

Pada masa setelah bekerja PMI bisa kembali ke Indonesia ketika masa perjanjian kerja sudah habis atau tidak ingin melanjutkan kembali kontrak kerja. Ketika PMI pulang ke Indonesia maka mereka masih mendapatkan perlindungan hukum berupa kepulauan yang diurus dan menjadi tanggung jawab PPTKIS yang memberangkatkan, PPTKIS akan melaporkan secara tertulis jadwal kepulauan PMI kepada KBRI/KJRI melalui agen mitra, serta mendampingi dan membantu proses keberangkatan PMI di bandara atau pelabuhan.

Setelah tiba di Indonesia PMI akan melewati imigrasi untuk pemeriksaan dokumen, mengambil bagasi dan melalui bea cukai untuk disahkan, kemudian PMI diarahkan ke Pos Pelayanan PMI untuk proses pemeriksaan, bila proses pemeriksaan selesai maka akan dibantu mendapatkan tiket pulang ke daerah asal masing-masing, serta purna PMI akan di bantu dalam hal kemandirian setelah bekerja di luar negeri lewat program dukungan untuk PMI purna meliputi wirausaha, pelatihan pengelolaan keuangan, bantuan pinjaman dan lain sebagainya.

Hal ini sesuai dengan “Pasal 24 ayat (1)” bahwa perlindungan hukum terhadap PMI dari Pemerintah Pusat dalam hal ini bersama dengan Pemerintah Daerah mulai dari fasilitas pemulangan sampai kampung asalnya masing-masing, mendapatkan penyelesaian hak mereka yang belum terpenuhi, mendapatkan fasilitasi pengurusan bagi para Pekerja Migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia, mendapatkan rehabilitasi dan sosial dan reintegrasi sosial serta mendapatkan fasilitasi pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Selain itu, kepulauan PMI dapat terjadi karena: cuti, pemutusan hubungan kerja sebelum masa Perjanjian Kerja berakhir, mengalami kecelakaan kerja dan/ sakit yang mengakibatkan tidak dapat menjalankan pekerjaannya lagi, mengalami penganiayaan atau tindak kekerasan lainnya, terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan penempatan, dideportasi oleh pemerintah negara tujuan penempatan, meninggal dunia di negara tujuan

penempatan; dan/atau, sebab lain yang menimbulkan kerugian Pekerja Migran Indonesia.

Jika PMI meninggal dunia di negara tujuan penempatan maka perusahaan penempatan PMI memiliki kewajiban untuk:

1. Memberitahukan tentang kematian PMI kepada keluarganya paling lambat 3 kali 24 jam sejak diketahuinya kematian tersebut
2. Mencari informasi tentang sebab kematian PMI dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan RI dan anggota Keluarga PMI ybs
3. Memulangkan jenazah PMI ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama PMI ybs
4. Mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan PMI atas persetujuan pihak Keluarga PMI atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan
5. Memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik PMI untuk kepentingan keluarganya
6. Mengurus pemenuhan semua hak PMI

Berdasarkan perlindungan hukum terhadap PMI baik saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dapat diketahui ada dua aspek perlindungan, pertama aspek perlindungan hukum administratif dan hukum pidana.

D. Pandangan Hukum Islam Terhadap Pasal 7 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Pekerja Migran Indonesia

Dunia Islam menerapkan suatu sistem hukum tersendiri yang berfungsi mengatur kehidupan umat manusia. Islam merupakan agama yang *Rahmatan lil'alam* (rahmat bagi seluruh alam) sehingga hukum-hukumnya dapat diterapkan bagi seluruh manusia. Islam membawa kumpulan dasar aqidah yang sah, cara ibadah yang benar dan aturan muamalah yang betul sebenarnya tujuan penyempurnaan supaya hubungan dan perilaku sosial dalam masyarakat menjadi baik.¹⁷

Dasar-dasar dan aturan tersebut kemudian berkembang dalam kehidupan manusia dan dikenal dengan Hukum Islam. Ibn al-Qayyim menggunakan istilah syariah. Syariah tersebut didasarkan pada kebijaksanaan yang menghendaki kesejahteraan manusia di dunia dan di akhirat. Syariah sebelumnya terkait dengan keadilan, kasih sayang, kebijaksanaan dan kebaikan. Sehingga, aturan apapun yang mengganti keadilan dengan ketidakadilan, kasih sayang dengan kebalikannya, kemaslahatan dengan kejahatan, kebijaksanaan

¹⁷ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu* Jilid 1 (Depok: Gema Insani, 2010), hlm. 16.

dengan omong kosong, maka peraturan tersebut bukan bagian dari syariah, meskipun diklaim sebagai bagian dari syariah menurut beberapa interpretasi.¹⁸

Dalam Islam negara atau pemerintah harus berorientasi kepada kemaslahatan rakyat, dan negara harus melindungi rakyat nya karena inilah salah satu tugas dari sebuah negara, dan inilah landasan kepemimpinan dalam islam mengenai negara atau pemerintah berorientasi pada kemaslahatan umat. sebagaimana dalam kaidah

تَصْرُفُ الْإِمَامِ عَلَى الرَّاعِيَةِ مَنُوطٌ بِالْمَصْلَحَةِ

“Tindakan imam terhadap rakyatnya harus dikaitkan dengan kemaslahatan.”¹⁹

Sebagaimana kaidah ini juga termasuk tugas negara dalam perlindungan warga negaranya yang berada di luar negeri. Mengenai Pekerja Migran Indonesia, negara telah memberikan perlindungan bagi warga negaranya yang menjadi PMI dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan berupa Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam “Pasal 7” menjelaskan bahwa negara memberikan perlindungan bagi PMI sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.

Mengenai perlindungan sebelum bekerja, Islam sangat menjunjung tinggi hasil kerja yang cakup, dan diperintahkan kepada semua umat islam untuk mengerjakan semua jenis pekerjaan dengan tekun dan sempurna. Seseorang tenaga kerja atau SDM (Sumber Daya Manusia) harus memiliki keahlian dan keterampilan yang dapat meningkatkan keuntungan perusahaan, serta kesesuaian dengan pekerjaannya.²⁰ Maka dari itu dalam hal penerimaan pekerja Islam sangat mementingkan profesionalisme.

Kemudian dalam masalah peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja, dalam Islam pendidikan dan pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan tenaga kerja karena tenaga kerja yang terlatih dan berpendidikan mampu bekerja lebih teliti daripada yang tidak memiliki keterampilan dan pendidikan. Mengenai hal ini berdasarkan firman Allah Swt dalam Q.S Al-Baqarah [2]: 269.

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ

“Allah memberikan hikmah kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan barang siapa yang diberi hikmah, sungguh telah diberi kebajikan yang

¹⁸ Jasser Auda, *Maqasid Shariah as Philosophy of Islamic law: A Systems Approach*, alih bahasa Rosidin dan ‘Ali ‘Abd el-Mun’im, *Membumikan Hukum Islam melalui Maqasid Syariah*, Cet. 1 (Bandung: PT Mizan Pustaka, 2015), hlm. 34.

¹⁹ Abdul Rosyid, “Teori Mashlahah Sebagai Basis Etika Politik Islam”, *Jurnal Stai Hidayah Bogor*, vol 2, no. 1 (2017), hlm. 382

²⁰ Teguh Satripto, “Manajemen SDM Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis”, *JESI Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia Vol. II, no. 2* (2012), hlm. 243.

banyak. Dan tak ada yang dapat mengambil pelajaran kecuali orang-orang yang berakal”.

Berdasarkan ayat tersebut, pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai kebaikan dimana sifat-sifat tersebut menyamai harta dan kekayaan yang banyak. Lebih lanjut Allah SWT menegaskan kembali pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam Q.S Az-Zumar [39]: 9.

أَمَّنْ هُوَ قَانَتْ أَنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةً رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

“(Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) atau kah orang yang beribadah di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat tuhan? Katakanlah. “Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?” Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran”.

Maka jelas dalam ayat tersebut Allah Swt menyampaikan bahwa hasil pekerjaan dan kemampuan pekerja yang tidak terlatih tidak akan sama dengan hasil pekerjaan dari orang-orang yang sudah terlatih. Kemudian mengenai masalah jaminan sosial dalam “Pasal 1 Angka 18 dijelaskan bahwa jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Sedangkan jaminan sosial dalam Islam menurut Afzalur Rahman mencakup pemberian standar hidup yang layak, termasuk penyediaan pangan, pakaian, perumahan, kesehatan, pendidikan, dan lain sebagainya.

Jaminan sosial memiliki 3 asas, yakni asas kemanusiaan, asas manfaat dan asas keadilan. Pertama, asas kemanusiaan merupakan asas yang bersinggungan dengan martabat manusia. Asas ini bertujuan mengangkat dan melindungi harga diri manusia sebagai hak dasar bagi seluruh warga negara. Sebagaimana dalam Q.S Al-Hujurat [49]:13, bahwa adanya persamaan antara manusia di hadapan Allah Swt, hanya saja yang membedakan adalah ketakwaannya.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

“Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”.

Kedua, asas manfaat tercermin dengan pemberian nilai tunai dan pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan pokok bagi kehidupan seseorang yang layak, seperti sandang, pangan, papan, kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, pendidikan, serta perumahan. Sebagaimana firman Allah Swt dalam Q.S An-Nisa‘ [4]:36.

وَاعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا ۗ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا

“Sembahlah Allah dan janganlah kalian mempersekutukan-Nya dengan sesuatu pun. Dan berbuat baiklah kepada dua orang ibu bapak, karib-kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh, teman sejawat, ibnu sabil dan hamba sahaya kalian. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membangga-banggakan diri”.

Ketiga adalah asas keadilan berarti jaminan yang didistribusikan adalah merata kepada seluruh warga negara dengan tidak memandang status, pangkat, jabatan, kaya, hampir miskin, dan bahkan miskin sekalipun akan mendapatkan perlakuan dan hak yang sama. Sebagaimana firman Allah Swt dalam Q.S. Al-Maidah [5]:8.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Ketiga asas ini merupakan landasan asas yang berkelanjutan, dimana antara asas yang satu dengan yang lain akan saling berdampingan dan tidak dapat berdiri sendiri untuk menopang dari sifat jaminan sosial. Artinya, menghilangkan satu asas dari ketiga asas tersebut dalam sistem jaminan sosial, maka akan mengurangi makna dari jaminan sosial itu sendiri.

Kedua, perlindungan selama bekerja sebagaimana dalam “pasal 7” yang di jabarkan dalam “Pasal 21 ayat (1)” diantaranya: pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk, pemantauan dan evaluasi terhadap Pemberi Kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja, fasilitasi pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia, fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan, pemberian layanan jasa kekonsuleran, pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat, pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia dan fasilitasi repatriasi.

Dalam Islam mengenai perlindungan pekerja migran selama bekerja harus tetap memelihara hak-hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pemberi kerja/majikan. Tidak bisa dipungkiri lagi bahwa Islam sangat menjunjung tinggi kehormatan masing-masing individu. Sehingga dalam persoalan pekerjaan juga tidak dibenarkan jika seorang majikan menjadikan pegawai/buruh sebagai manusia yang kurang terhormat. Islam memposisikan pekerja/buruh mendapat tempat yang sangat tinggi sebagai seorang pekerja

sebagaimana seorang majikan juga bekerja dengan mempekerjakannya.²¹ Mengenai pekerja/buruh ada beberapa hak asasi dalam kesejahteraan buruh diantaranya:

1. Mendapat upah yang layak

Banyak dijumpai pekerja/buruh dengan gaji rendah, sementara bobot pekerjaannya terhitung berat. Mereka lelah dengan pekerjaannya sementara mereka hanya mendapatkan upah yang sangat kecil, hal ini lah yang berdampak fisik maupun psikologis pekerja/buruh. Islam tidak membenarkan hal ini, Islam melarang mengeruk banyak keuntungan dengan menggaji karyawan secara rendah. Upah harus sesuai dengan bobot pekerjaan dan keahlian pekerja/buruh dan upah ditentukan secara adil tanpa kesewenang-wenangan. Kadar upah buruh yang adil adalah sesuai dengan kualitas dan kuantitas bidang kerja dan sudah semestinya upah bisa mencukupi tahap minimum keperluan atas setiap manusia di suatu daerah tertentu. Sebagaimana dalam Q.S. An-Nisa' [4]:36.

وَاعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا ۚ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ
وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ
وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا

“Sembahlah Allah dan janganlah kalian mempersekutukan-Nya dengan sesuatu pun. Dan berbuat baiklah kepada dua orang ibu bapak, karib-kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh, teman sejawat, ibnu sabil dan hamba sahaya kalian. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membangga-banggakan diri”.

2. Hak mendapatkan perlindungan kerja

Keamanan pekerja/buruh berada dalam tanggungan pemberi kerja/majikan, dan pemberi kerja/majikan dilarang memaksakan pekerja/buruh melakukan pekerjaan yang mereka tidak mampu dan kewajiban membantu melaksanakan pekerjaan tersebut bisa dipahami sebagai kewajiban memberikan fasilitas dan perlindungan kerja. Sebagaimana dalam hadis riwayat Bukhari:

فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ (رواه البخاري)...

Barangsiapa yang saudaranya berada dalam kekuasaannya, maka hendaklah memberinya makan dari apa yang dia makan, dan memberinya minum dari apa yang dia minum (HR. Bukhari No. 2545)

3. Hak melaksanakan ibadah

Dalam sebuah negara demokrasi, melakukan internalisasi terhadap standar, harapan, prinsip, norma, ide dan keyakinan yang dipegangnya adalah hak azasi. Ia berhak mengetahui, memahami, dan mengambil tindakan sesuai dengan nilai-nilai yang diyakininya. Dalam konteks seorang buruh muslim, nilai tersebut adalah keimanannya. Keimanan dalam perspektif ini adalah keyakinan pada keesaan Allah yang terbangun jauh sebelum ia dilahirkan. Sebagaimana dalam hadis riwayat Bukhari dari Abu Hurairah RA:

²¹ Muhammad Makmun Abha, “Teologi Upah dan Kesejahteraan Buruh Dalam Perspektif Hadis”, *Jurnal Syari'ah* Vol. II, no. II (2013), hlm. 22.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نِعْمَ مَا لِأَحَدِهِمْ يُحْسِنُ عِبَادَةَ رَبِّهِ وَيُنْصَحُ لِسَيِّدِهِ (رواه البخاري)

Dari Hurairah RA, dia berkata: Nabi SAW Bersabda, "sebaik-baik perkara bagi salah seorang diantara mereka; memperbagus ibadah kepada Rabbnya dan memberi nasihat kepada majikannya" (HR. Bukhari No. 2550)

4. Waktu pemberian upah

Dalam memberikan upah, Islam menganjurkan seorang pemberi kerja/majikan untunk memberikan upah kepada pekerja/buruh setelah pekerjaan itu selesai dengan tempo yang secepatnya. Dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah dari Abdullah Ibn Umar:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ (رواه ابن ماجه)

Dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah)²²

Islam sangat menjunjung tinggi kehormatan dan peran seorang pegawai/buruh. Sehingga Islam mengatur bahwa gaji hendaklah dibayarkan setelah pekerjaannya selesai dalam tempo yang cepat.

5. Mendapat perlakuan baik dari majikan

Islam mengajarkan agar para majikan dan atasan bersikap tawadu' yang berwibawa dengan pekerja/buruh. Seorang majikan dituntut memiliki etika yang baik kepada pekerja/buruhnya. Tidak dibenarkan karena menjadi majikan /pimpinan kemudian menggunakan kesempatan tersebut untuk menindas buruh dengan semaunya sendiri. Hal ini sebagaimana dalam Q.S Al-Qas{as{ [28]:77.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

"Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagimu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kesukaran di (muka) bumi, sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan".

6. Reward

Seorang majikan berhak memberikan arahan kepada pekerja/buruh terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, seorang majikan juga diharapkan dapat memantau pekerjaan pekerja/buruh tersebut dengan baik dan bijaksana. Jika seorang pekerja/buruh ternyata melakukan kesalahan maka diingatkan dan diarahkan dengan baik, tidak boleh semena-mena apalagi menzalimi pekerja/buruh. Mengenai Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep ekonomi, reward merupakan salah

²²Abu al-Abbas Shihabuddin Ahmad bin Abu Bakar al-Kannani al-Bushiri, Zawaid Ibnu Majah ala al-Kutub al-Khamsah, (Ta'liq: Muhammad Mukhtar Husain), (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, 1993), hlm. 332.

satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kualitas dan prestasi kerja yang telah dapat dicapainya.

Ketiga, perlindungan setelah bekerja dalam “Pasal 7” yang di jabarkan pada “Pasal 24 ayat (1)” meliputi fasilitas kepulangan sampai daerah asal, penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi, fasilitas pengurusan Pekerja Migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia, rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial dan pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Dalam Islam ketika setelah berakhir perjanjian kerja, masalah hak pekerja/buruh yang belum diterimanya, maka pemberi kerja/majikan memiliki kewajiban memenuhi hak yang masih belum terpenuhi itu, karena itu sama saja dengan hutang. Mengenai kelangsungan kontrak dapat berakhir dengan beberapa sebab, diantaranya adalah :²³

1. Pembatalan terhadap kontrak yang telah disepakati bersama. Namun pembatalan ini tidak dilakukan dengan kesewenang-wenangan. Ini maknanya kontrak bisa dibatalkan jika, ada alasan syar’i. Misalnya, salah satu dari pihak yang membuat kontrak tidak bisa lagi menjalankan kewajibannya seperti apa yang tertera dalam kontrak.
2. Meninggalnya dari salah satu yang melakukan kontrak. Ini berarti jika salah satu dari yang melakukan kontrak, misalnya seorang pekerja meninggal, maka kontrak dengan sendirinya berakhir. Ini karena manfaat yang menjadi inti dari kontrak sudah tidak wujud atau tidak bisa dimanfaatkan lagi.
3. Telah terlaksananya kewajiban yang disepakati dalam kontrak atau dengan kata lain setelah pekerjaannya telah selesai disempurnakan atau waktunya telah selesai.

Salah satu perlindungan dalam “Pasal 24 ayat (1) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 adalah penyelesaian hak pekerja migran Indonesia yang belum terpenuhi, Islam memerintahkan para pemberi kerja/majikan untuk memenuhi hak para pekerjanya termasuk dalam hal ini adalah upah, karena upah adalah imbalan atas tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja yang diberikan oleh pemberi kerja/majikan atas suatu pekerjaan yang dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk uang. Sebagaimana dalam Q.S. Al-Isra‘[17]:34.

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا...

“Dan Penuhilah janji, sesungguhnya janji itu pasti dimintai pertanggungjawabannya”.

Kemudian, mengenai pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya setelah fase bekerja, Islam menjelaskan bahwa pemberdayaan dalam hal pelatihan dan pengembangan hendaknya mampu memberikan kemajuan pada pekeja/buruh yang sudah purna bekerja agar mereka memahami bahwa tidak akan berubah dan berkembang kecuali dia berupaya untuk mengembangkan diri mereka agar bisa mandiri dalam hal bekerja dan berusaha.hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Ra‘d [13]: 11.

²³Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu Jilid 4* (Depok: Gema Insani, 2010), hlm. 16

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

“*Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia*”.

KESIMPULAN

1. Perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia diatur dalam Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan saat sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia terdiri dari 2 (dua) aspek yakni: aspek perlindungan hukum administratif serta aspek perlindungan hukum pidana.
2. Dalam Islam mengenai perlindungan pekerja migran harus memelihara hak-hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pemberi kerja/majikan. Sebelum bekerja Islam mengedepankan peningkatan kualitas pekerja melalui pendidikan dan pelatihan kerja guna mencapai pekerja yang profesional dalam bidangnya. Selama bekerja, Islam tetap mengutamakan dalam memelihara hak-hak dan kewajiban, baik hak pekerja mendapatkan upah yang layak, hak mendapatkan perlindungan kerja, hak melaksanakan ibadah, waktu pemberian upah, mendapat perlakuan baik dari majikan serta mendapatkan reward. Terakhir setelah bekerja Islam juga memperhatikan hak-hak pekerja yang belum terpenuhi termasuk pemberdayaan dan pelatihan setelah bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abha, Muhammad Makmun. 2013. “Teologi Upah dan Kesejahteraan Buruh Dalam Perspektif Hadis”, *Jurnal Syari'ah Vol. II, no. II*.
- Al-Bushiri, Abu al-Abbas Shihabuddin Ahmad bin Abu Bakar al-Kannani. 1993. *Zawaid Ibnu Majah ala al-Kutub al-Khamsah, (Ta'liq: Muhammad Mukhtar Husain)*, (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah).
- Auda, Jasser. 2015. *Maqasid Shariah as Philosophy of Islamic law: A Systems Approach*, alih bahasa Rosidin dan ‘Ali ‘Abd el-Mun’im, Membumikan Hukum Islam melalui Maqasid Syariah, Cet. 1 Bandung: PT Mizan Pustaka.
- Az-Zuhaili, Wahbah. 2010. *Fiqh Islam Wa Adillatuhu Jilid 1*, Depok: Gema Insani.
- Baharudin, Erwan. 2007. “Perlindungan Hukum Terhadap TKI di Luar Negeri Pra Pemberangkatan, Penempatan, dan Purna Penempatan”, *Lex Journalica Vol.4 no.3*.
- Farbenblum, Bassina dkk. 2013. *Akses Buruh Migran Terhadap Keadilan di Negara Asal: Studi Kasus Indonesia*, (New York, NY 10019: Amerika Serikat: Open Society Foundations).
- <http://kemnaker.go.id/data-pmi> Diakses pada Senin 14 Januari 2019 Jam 10.54 WIB

- <http://www.bnp2tki.go.id/read/13383/BNP2TKI:-1.940-Kasus-PMI-Pada-Semester-I-2018.html> diakses pada saptu 24 November 2018 jam 20.21 WIB
- <http://www.bnp2tki.go.id/read/13967/Data-Penempatan-dan-Perlindungan-TKI-Periode-1-JANUARI-S.D-31-DESEMBER-2018.html> di akses pada tanggal 20 Februari 2019, pukul 16.35 WIB.
- <http://www.migrantcare.net/2018/03/pelaku-penganiaya-suyantik-divonis-hukuman-penjara-8-tahun/> di akses pada Jumat Tanggal 22 Februari 2019 Pukul 15.56 WIB.
- <http://www.migrantcare.net/2018/06/jenazah-amintyas-wahyudi-akhirnya-dipulangkan-kejember/> di akses pada Jumat Tanggal 22 Februari 2019 Pukul 16.00 WIB
- Indonesia, Organisasi Internasional untuk Migrasi (OIM). 2011. *Bekerja Ke Luar Negeri Secara Legal dan Aman (Buku Saku Untuk Calon TKI)*, (Jakarta: Organisasi Internasional untuk Migrasi (OIM) Indonesia.
- Jasser Auda, Maqasid Shariah as Philosophy of Islamic law: A Systems Approach, alih bahasa Rosidin dan ‘Ali ‘Abd el-Mun’im, *Membumikan Hukum Islam melalui Maqasid Syariah*, Cet. 1 (Bandung: PT Mizan Pustaka, 2015), 34.
- Ketenagakerjaan, Biro Humas Kementerian. 2018. *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Undang-Undang No 18 Tahun 2017*, Cet 1, (Jakarta: Biro Humas Kementerian Ketenagakerjaan.
- Loso, 2010. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri” *Jurnal Pandecta*, volume 5 no. 2.
- Rosyid, Abdul. 2017. “Teori Mashlahah Sebagai Basis Etika Politik Islam”, *Jurnal Stai Hidayah Bogor*, vol 2, no. 1.
- Saliman, Abdul Rasyid. 2013. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Tenaga Kerja Indonesia Menurut Peraturan Perundang-undangan Malaysia dan Memorandum Of Understanding (MOU) Indonesia-Malaysia”, *Disertasi Doktor*, Yogyakarta: UII.
- Suripto, Teguh. 2012. “Manajemen SDM Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis”, *JESI Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia Vol. II*, no. 2.
- Tunggal, Aprilia Restuning. 2017. “Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Qatar: Tinjauan Peran Pemerintah Dalam Melindungi TKI di Qatar”, *Jurnal Dauliyah*, vol. 2, no. 2.