

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Perlindungan Hukum

Indonesia adalah negara hukum, merupakan amanat dari Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 1 ayat 3<sup>1</sup>. Dengan demikian segala sesuatu yang berkaitan dengan kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara diatur menurut hukum yang berlaku, termasuk untuk melindungi segenap warga negara Indonesia.

Dipertegas oleh Undang-Undang (UU) No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM) pasal 3 ayat (2) yang berbunyi, “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum.”<sup>2</sup> Dengan demikian negara memiliki kewajiban menjamin hak-hak hukum warganya, dengan memberikan perlindungan hukum bagi setiap warga negara.

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.<sup>3</sup> Perlindungan hukum juga memberikan pengayoman serta menjunjung tinggi HAM. Hal ini dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon,

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 1 ayat 3

<sup>2</sup> Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM) pasal 3 ayat (2)

<sup>3</sup> Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, (Jakarta: Kompas, 2003) hal.

yang mengatakan bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap HAM yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum.<sup>4</sup>Dengan demikian perlindungan hukum sebagai suatu gambaran berlakunya hukum di masyarakat, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan keadilan, kepastian, dan kemanfaatan.<sup>5</sup>

Suatu perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum apabila mengandung unsur-unsur berikut:

a. Adanya pengayoman dari pemerintah terhadap rakyat

Pemerintah memegang pertanggungjawaban atas kepentingan rakyat. Dalam hal pengayoman terhadap rakyat, pemerintah memiliki tanggungjawab memproduksi, mendistribusikan, atau menjual alat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat berbentuk jasa publik dan layanan sipil<sup>6</sup>

b. Jaminan kepastian hukum

Hukum juga menjamin kepastian bagi masyarakat terutama yang berkaitan dengan hak dan kewajiban. Sebagai bukti semakin baiknya peranan hukum yakni sebagai rekayasa sosial

---

<sup>4</sup> Trianah Sofiana, *Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional*, (Yogyakarta:CV Budi Utama, 2020) hal. 167

<sup>5</sup> Tesishukum.com , dalam <https://tesishukum.com>, diakses pada 06 Juli 2021 Pukul 22.00 WIB

<sup>6</sup> Suprianto, "Fungsi Pemerintahan dalam Pelayanan Publik", *Jurnal FISIP Universitas Riau, Vol. 1 No. 2*, Oktober 2014

maka harus lebih diarahkan sebagai sarana kemajuan dan kesejahteraan masyarakat.<sup>7</sup>

c. Hak-hak warga negara

Hak-hak warga negara telah diatur oleh Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang HAM. Aturan tersebut sekaligus menjelaskan kewajiban negara dalam memenuhi hak warganya. Dalam kaca mata HAM, setidaknya Indonesia telah meratifikasi beberapa instrumen penting PBB mengenai HAM, diantaranya adalah UU No. 12 tahun 2005 tentang hak Sipil dan Politik (Sipol) dan UU No. 11 tahun 2005 tentang hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (Ekosob)<sup>8</sup>

d. Sanksi bagi pihak yang melanggar<sup>9</sup>

Menurut Wargono Sastropranoto, hukum adalah peraturan yang bersifat memaksa, jadi pelanggaran terhadap peraturan tersebut mengakibatkan diambilnya tindakan yaitu dengan hukuman atau sanksi tertentu bagi yang melanggar sesuai aturan yang telah dilanggar<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> Sri Warjiyati, *Memahami Dasar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018) hal. 78

<sup>8</sup> Chrisbiantoro, *Buku Pedoman Mengukur Kewajiban Negara*, (Jakarta: KontraS, 2014), hal.6

<sup>9</sup> Hetty Panggabean. *Perlindungan Hukum Praktik Klinik Kebidanan* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018) hal. 65

<sup>10</sup> Sri Warjiyati, *Memahami Dasar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018) hal. 100

Untuk menjalankan fungsi perlindungan hukum dibutuhkan suatu wadah, dalam pelaksanaannya disebut dengan sarana perlindungan hukum, yang meliputi:

a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan mencegah terjadinya pelanggaran<sup>11</sup>. Dalam hal perlindungan PMI bisa dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan seperti UU No. 18 tahun 2017 yang mengatur perlindungan bagi PMI. Hal ini dengan maksud mencegah pelanggaran serta memberikan peringatan atau batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila telah terjadi pelanggaran<sup>12</sup>. Dalam hal perlindungan PMI bisa dikaitkan dengan jika adanya pihak yang melanggar aturan yang telah dibuat maka akan diberikan sanksi sesuai aturan tersebut.

---

<sup>11</sup> Asri, "Perlindungan Hukum Preventif terhadap Ekpresi Budaya Tradisional di D.I Yogyakarta berdasarkan UU No. 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta", *Journal of Intellectual Property*, Vol.1 No. 1, Tahun 2018, hal. 17

<sup>12</sup> Ibid., hal. 18

## **B. Pekerja Migran Indonesia (PMI)**

### **1. Pengertian Pekerja Migran Indonesia**

Setiap manusia hidup membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Kebutuhan tersebut dapat terpenuhi jika manusia senantiasa bekerja, dengan mendapatkan upah untuk kebutuhan pribadi maupun keluarga. Apalagi mendapatkan pekerjaan sudah dijamin oleh negara dalam UUD 1945 pada Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi, “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”<sup>13</sup>

Namun dengan keterbatasan lapangan pekerjaan di wilayah domestik, hal ini memicu migrasi tenaga kerja Indonesia untuk memilih bekerja di luar negeri. Terjadinya mobilitas tenaga kerja migran tersebut mengalami peningkatan serta memicu pertumbuhan angkatan kerja dan ketersediaan lapangan kerja pada wilayah domestik.<sup>14</sup>

Istilah Pekerja Migran Indonesia (PMI) biasanya disebut Tenaga Kerja Indonesia (TKI) oleh sebagian masyarakat. PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.<sup>15</sup> Beberapa yang disebut PMI adalah seorang PMI yang bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum, PMI yang bekerja pada

---

<sup>13</sup> Undang-Undang Dasar 1945 pada Pasal 27 ayat (2)

<sup>14</sup>, Henny Natasha & Lazarus Tri, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat”, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia Vol. 2 No.2*, Tahun 2020

<sup>15</sup> Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

pemberi kerja perseorangan atau rumah tangga, pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.<sup>16</sup>

## **2. Mekanisme Kerja PMI dan Hubungan Kerja antara PMI dengan Pemberi Kerja maupun Perusahaan Penempatan**

Sebelum PMI mulai bekerja di negara tujuan, pasti melalui tahapan yang tidak mudah. Karena banyak persyaratan dan prosedur yang harus ditempuh terlebih dahulu. Penempatan PMI merupakan kegiatan pelayanan untuk mempertemukan PMI sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan dan pemulangan dari negara tujuan<sup>17</sup>.

Mekanisme tersebut sudah mencakup tiga aspek penting dalam perlindungan PMI, yaitu sebelum bekerja, saat bekerja, dan setelah bekerja<sup>18</sup>. Prosedur tersebut juga sebagai upaya perlindungan terhadap PMI agar terhindar dari kesalahan yang menyebabkan PMI dirugikan.

Dalam hubungan kerja pastinya melalui proses yang teliti, karena hubungan ini bersifat mengikat bagi semua pihak yang ikut serta. Dengan terikatnya hubungan kerja, maka akan menimbulkan hubungan hukum yang menjadikan setiap kegiatan diluar perjanjian kerja akan dikenai sanksi bagi yang melanggar.

---

<sup>16</sup> Ibid., Pasal 4 ayat (1)

<sup>17</sup> Peraturan Pemerintah (PP) No. 4 tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri oleh Pemerintah Pasal 1

<sup>18</sup> Undang-Undang No.18 Tahun 2017 Pasal 1 angka 5

Hubungan kerja antara PMI dengan pemberi kerja termaktub dalam pasal 1 angka 14 Undang-Undang No18 tahun 2017. Perjanjian kerja adalah perjanjian tertulis antara PMI dengan pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan<sup>19</sup>. Pemberi kerja yang dimaksud di atas adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/ atau perseorangan di negara tujuan penempatan yang memperkerjakan PMI<sup>20</sup>.

Sedangkan hubungan kerja antara PMI dan perusahaan penempatan atau agensi biasa disebut perjanjian penempatan. Perjanjian penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan PMI dan calon PMI yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka penempatan PMI di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan<sup>21</sup>. Perusahaan penempatan PMI wajib mendapat izin tertulis berupa Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI) dari menteri<sup>22</sup>.

---

<sup>19</sup> Undang-Undang No.18 Tahun 2017 tentang Perlindungan PMI Pasal 1 angka 14

<sup>20</sup> Ibid., Pasal 1 ayat 11

<sup>21</sup> Ibid., Pasal 1 ayat 13

<sup>22</sup> Ibid., Pasal 51 ayat 1

### **3. Hak dan Kewajiban Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja**

Terkait hak dan kewajiban telah di atur pada Peraturan BP2MI No. 1 tahun 2020 dan UU No. 18 tahun 2017. Hak dan kewajiban tersebut meliputi:

- a.) Hak pemberi kerja adalah mendapatkan hasil yang terbaik dari pekerjaan PMI.
- b.) Hak Pekerja Migran Indonesia
  - 1.) memperoleh upah sesuai standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan perjanjian kerja.<sup>23</sup>
  - 2.) menguasai paspor dan perjanjian kerja;
  - 3.) mendapatkan perlakuan dengan baik dan manusiawi;
  - 4.) berserikat dan berkumpul sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di negara penempatan;
  - 5.) mendapatkan kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama/kepercayaanya;
- c.) Kewajiban pemberi kerja

---

<sup>23</sup> Undang-Undang No.18 Tahun 2017 tentang Perlindungan PMI Pasal 6

- 1.) memberikan kesempatan pada PMI untuk berkomunikasi dengan keluarganya di Indonesia, dan dengan pejabat yang berwenang;
- 2.) memberikan perlakuan yang baik dan manusiawi terhadap PMI;
- 3.) memberikan kesempatan pada PMI untuk berserikat dan berkumpul sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di negara penempatan;
- 4.) memberikan kesempatan PMI untuk menjalankan ibadah sesuai agama/ kepercayaanya;
- 5.) memfasilitasi pembukaan rekening bagi PMI yang belum memiliki rekening pembayaran gaji.<sup>24</sup>

d.) Kewajiban PMI

- 1.) melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan jabatan dan uraian pekerjaan serta menaati isi perjanjian kerja;
- 2.) menghormati adat istiadat, budaya, dan kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- 3.) menaati peraturan perundang-undangan di negara tujuan penempatan.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Peraturan BP2MI No. 1 tahun 2020 tentang Standar, penandatanganan, dan verifikasi perjanjian kerja PMI, hal. 10

<sup>25</sup> Ibid., hal. 10

### **C. Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia**

Berdasarkan Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 yang berbunyi, “ Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon PMI dan/atau PMI dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.<sup>26</sup>”

Untuk mengoptimalkan peran pemerintah dalam hal melindungi semua warga negaranya, maka perlindungan terhadap PMI wajib dilakukan. Pemberdayaan dan pendayagunaan PMI secara utuh dan manusiawi, dengan melindungi dan menjamin PMI mendapatkan perlindungan dalam masa pra penempatan, saat bekerja, dan setelah bekerja ketika telah pulang dari tanah air.

#### **1. Asas-asas Perlindungan Hukum PMI**

Ada 11 (sebelas) asas yang menjadi dasar dalam perlindungan PMI untuk menjamin pemenuhan dan penegakan HAM sebagai warga negara serta untuk menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial PMI dan keluarganya, antara lain:

##### **a. Asas keterpaduan**

Asas keterpaduan yaitu asas yang dapat mencerminkan keterpaduan dan sinergitas pada semua pihak terkait

---

<sup>26</sup> Undang-Undang No.18 Tahun 2017 tentang Perlindungan PMI Pasal 1 ayat (5)

perlindungan PMI. Sehingga timbul rasa kesatuan untuk menjamin perlindungan PMI.

b. Asas persamaan hak

Asas persamaan hak digunakan dalam rangka penegakan HAM dan menegaskan bahwa PMI memiliki hak, perlakuan, dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagai manusia.

c. Asas pengakuan atas martabat dan HAM

Asas ini juga sebagai penegas asas persamaan hak, dimana seluruh yang terlibat dalam perlindungan PMI harus mencerminkan sifat saling menghargai terhadap sesama manusia dalam rangka melindungi harkat dan martabat manusia dalam penegakan HAM.

d. Asas demokrasi

Asas demokrasi memberikan kebebasan kepada seluruh PMI untuk berpendapat, berserikat dan berkumpul tanpa adanya batasan selama tidak melakukan pelanggaran dan menimbulkan kerugian terhadap orang lain.

e. Asas keadilan sosial

Asas keadilan sosial adalah asas yang memberikan perlindungan kepada PMI untuk menjamin keadilan tanpa diskriminasi, memegang teguh kesetaraan dan keseimbangan antara hak dan kewajiban.

f. Asas kesetaraan dan keadilan gender

Asas kesetaraan dan keadilan gender ini dalam rangka melihat keadaan yang setara antara laki-laki dan perempuan. Mempunyai hak dan status sosial yang sama dalam rangka menjunjung tinggi HAM untuk bekerja di luar negeri.

g. Asas non-diskriminasi

Asas non-diskriminasi merupakan asas yang dilakukan dalam melindungi PMI tanpa membeda-bedakan suku, agama, ras, dan antar golongan. Juga termasuk perbedaan status sosial, ekonomi, pandangan politik, dan jenis kelamin.

h. Asas anti perdagangan manusia

Asas ini juga sebagai upaya mencegah fenomena *Human Trafficking* yang marak terjadi akibat pola globalisasi yang meluas. Tindakan ini meliputi perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindaha dengan ancaman kekerasan untuk tujuan eksploitasi seperti perbudakan, prostitusi, bahkan transaksi organ tubuh<sup>27</sup>. Untuk melindungi PMI dari kejadian tersebut maka asas ini perlu di tegakan.

i. Asas transparansi

Asas transparansi adalah dalam proses perlindungan PMI harus dilakukan secara terbuka, jujur, dan jelas. Agar semua pihak mengetahui proses dan prosedurnya.

---

<sup>27</sup> Undang-Undang No. 21 tahun 2007 tentang Pembertantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (PTPPO)

j. Asas akuntabilitas

Asas akuntabilitas berarti segala kegiatan dari penyelenggaraan perlindungan PMI beserta hasil akhirnya akan dipertanggungjawabkan ke masyarakat sebagaimana peraturan yang berlaku.

k. Asas berkelanjutan<sup>28</sup>

Demi menjamin perlindungan PMI maka diperlukan penanganan secara terus menerus dan berkelanjutan. Mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja hingga setelah bekerja. Hal ini untuk menjamin kesejahteraan dalam semua aspek kehidupan PMI dan keluarganya.

## **2. Tahapan Perlindungan PMI**

Perlindungan calon pekerja migran Indonesia terdiri dari tiga tahap, yaitu perlindungan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Hal ini telah diatur pada Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan PMI. dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Perlindungan Sebelum Bekerja (Pra Penempatan)

Perlindungan sebelum bekerja adalah seluruh proses kegiatan berupa aktivitas untuk memberikan perlindungan yang diberikan semenjak calon PMI melakukan pendaftaran

---

<sup>28</sup> Undang-Undang No.18 Tahun 2017 tentang Perlindungan PMI Pasal 2

sampai pemberangkatan.<sup>29</sup> Perlindungan sebelum pemberangkatan ini dibagi menjadi dua macam, yaitu perlindungan administratif dan perlindungan teknis.<sup>30</sup>

(1) Perlindungan administratif

Administrasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah usaha dan kegiatan yang meliputi penetapan tujuan serta penetapan cara-cara penyelenggaraan kebijakan untuk mencapai tujuan<sup>31</sup>. Dalam konteks perlindungan PMI, perlindungan administratif meliputi kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan dan penetapan kondisi dan syarat kerja. Biasanya kegiatan administratif dilakukan sebelum kegiatan dilaksanakan sebagai prasyarat umum kegiatan teknis. Dokumen yang perlu dipersiapkan oleh calon PMI sebagai berikut:

- a. Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah
- b. Surat izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah
- c. Sertifikat kompetensi kerja
- d. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi

---

<sup>29</sup> Ibid., Pasal 1 ayat (6)

<sup>30</sup> Ibid., Pasal 8

<sup>31</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) *online*

- e. Paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat
- f. Visa kerja
- g. Perjanjian penempatan pekerja migran Indonesia
- h. Perjanjian kerja<sup>32</sup>

(2) Perlindungan teknis

Perlindungan teknis adalah perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan kerja yang ditimbulkan dari alat-alat kerja<sup>33</sup>. Hal ini berkaitan dengan langkah teknis untuk menunjang keberlangsungan pekerjaan PMI. Hal teknis yang dimaksud meliputi pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi, peningkatan calon PMI meliputi pendidikan dan pelatihan kerja, jaminan sosial, fasilitas pemenuhan hak calon PMI, penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja, pelayanan penempatan di Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan (LTSA) daerah terkait, serta pembinaan dan pengawasan.<sup>34</sup>

b. Perlindungan Selama Bekerja (Masa Penempatan)

---

<sup>32</sup> Undang-Undang No.18 Tahun 2017 tentang Perlindungan PMI Pasal 13

<sup>33</sup> Moh. Nizar, et.all, "Penguatan Peran Pemerintah Melalui Perlindungan Hukum terhadap PMI", *Jurnal Sosiologi*, Vol. 20, No. 2, hal. 99

<sup>34</sup> Undang-Undang No.18 Tahun 2017 tentang Perlindungan PMI Pasal 8 ayat (3)

Perlindungan selama bekerja adalah seluruh aktivitas untuk memberikan perlindungan selama PMI dan anggota keluarganya berada di luar negeri.<sup>35</sup> Dalam hal pelanggaran kontrak ini termasuk perlindungan selama bekerja. Karena pada saat pelanggaran kontrak tersebut terjadi, PMI sedang bekerja di luar negeri. Sehingga PMI berhak mendapatkan perlindungan sesuai kategori selama bekerja.

Selama bekerja di luar negeri, PMI mendapatkan perlindungan berupa pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan, pemantauan dan evaluasi, fasilitas pemenuhan hak PMI, fasilitas penyelesaian kasus ketenagakerjaan (jika mendapatkan kasus), layanan jasa konsultasi, bantuan hukum, pembinaan terhadap PMI dan fasilitas repatriasi.<sup>36</sup>

Tahap ini dimulai sejak PMI diterima oleh agensi luar negeri, yang selanjutnya melaporkan kedatangan PMI ke pada perwakilan RI di luar negeri sebelum PMI bekerja kepada pemberi kerja<sup>37</sup>. Sebelumnya, saat sampai di negara tujuan, PMI harus mempersiapkan paspor, visa kerja, dan kartu debarkasi untuk diproses oleh loket imigrasi negara

---

<sup>35</sup> Ibid., Pasal 1 ayat (7)

<sup>36</sup> Undang-Undang No.18 Tahun 2017 tentang Perlindungan PMI Pasal 21 ayat (1)

<sup>37</sup> Ni Putu R.Y & Dewa Gede S.M, "Peran Disnakertrans Kab. Buleleng dalam Penempatan dan Pemberian Perlindungan Hukum TKI di Luar Negeri", *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha Vol. 8 No. 2, Mei 2020*, hal. 33

tujuan, dan dilarang meninggalkan lokasi kedatangan hingga mendapat konfirmasi dari negara tujuan<sup>38</sup>.

c. Perlindungan Setelah Bekerja (Pasca Penempatan)

Perlindungan setelah bekerja adalah seluruh aktivitas untuk memberikan perlindungan sejak PMI dan anggota keluarganya tiba didebarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.<sup>39</sup>

Tahap ini berlangsung sejak PMI telah menyelesaikan kontrak sesuai perjanjian kerja. Apabila PMI pulang dalam kondisi mendapatkan masalah, semisal PHK, bekerja diluar kontrak, mendapat kekerasan, dll. Maka sebelum pulang diharuskan untuk melapor ke KBRI dan untuk meminta rujukan pendampingan kasus oleh BNP2TKI<sup>40</sup>.

Setelah PMI pulang ke tanah air, pemerintah melalui Disnakertrans Kabupaten/kota daerah asal PMI mempersiapkan program pemberdayaan bagi PMI, mengingat tidak semua PMI pulang ke tanah air dalam keadaan sukses sesuai apa yang diharapkan<sup>41</sup>. Program ini

---

<sup>38</sup> Buruhmigran.or.id, *Proses Migrasi*, dalam <https://buruhmigran.or.id/info-kerja-luar-negeri/proses-migrasi-pptkis/masa-penempatan/>, diakses pada 7 Maret pukul 22.00 WIB

<sup>39</sup> Undang-Undang No.18 Tahun 2017 Perlindungan PMI Pasal 1 ayat (8)

<sup>40</sup> Buruhmigran.or.id, *Proses Migrasi*, dalam <https://buruhmigran.or.id/info-kerja-luar-negeri/proses-migrasi-pptkis/masa-penempatan/>, diakses pada 7 Maret 2020 pukul 22.00 WIB

<sup>41</sup> Ni Putu R.Y & Dewa Gede S.M, "Peran Disnakertrans Kab. Buleleng dalam Penempatan dan Pemberian Perlindungan Hukum TKI di Luar Negeri", *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha Vol. 8 No. 2*, Mei 2020, hal. 34

juga termasuk upaya untuk melindungi dalam aspek sosial, yaitu yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang bertujuan untuk mengenyam dan mengembangkan peri kehidupan PMI sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga setelah bekerja di luar negeri<sup>42</sup>.

Setelah masa habis kontrak PMI di negara tujuan, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) wajib melaporkan data kepulangan dan/atau data perjanjian kerja PMI kepada perwakilan republik Indonesia di negara tujuan penempatan.<sup>43</sup> Kemudian perwakilan republik Indonesia wajib melakukan verifikasi atas laporan tersebut. Apabila tidak melakukan hal tersebut, maka perusahaan penempatan PMI akan dikenai sanksi administratif.<sup>44</sup>

Jika verifikasi telah selesai dan PMI tidak memiliki permasalahan maka selanjutnya berhak menjalani proses kepulangan atau jika ingin bisa melakukan perpanjangan perjanjian kerja untuk bekerja kembali.<sup>45</sup> Kepulangan PMI tersebut dapat terjadi apabila perjanjian kerja telah berakhir, cuti, pemutusan hubungan kerja, dideportasi oleh pemerintah, dan meninggal dunia. Jika ada PMI yang

---

<sup>42</sup> Moh. Nizar, et. all., "Penguatan Peran Pemerintah Melalui Perlindungan Hukum terhadap PMI", *Jurnal Sosiologi*, Vol. 20, No. 2, hal. 99

<sup>43</sup> Undang-Undang No.18 Tahun 2017 Perlindungan PMI Pasal 25 ayat (1)

<sup>44</sup> Ibid., Pasal 25 ayat (3)

<sup>45</sup> Ibid., Pasal 26

meninggal dunia di negara tempat bekerja, maka P3MI wajib untuk menginformasikan kepada pihak keluarga, memulangkan jenazah, mengurus pemakaman, serta mengurus hak-hak dan perlindungan harta milik PMI tersebut.<sup>46</sup>

#### **D. Perjanjian Kerja antara PMI dan Pemberi Kerja**

Menurut Wirjono Prodjodikoro, perjanjian adalah suatu hubungan hukum yang mengikat mengenai harta benda antara dua pihak atau lebih, dimana suatu pihak dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal atau untuk tidak melakukan sesuatu hal. Sedangkan pihak lain berhak menuntut janji yang telah disepakati bersama<sup>47</sup>.

Perjanjian kerja menurut Imam Soepomo adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama (pekerja) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya (pemberi kerja).<sup>48</sup> Sedangkan perjanjian kerja sesuai yang termuat dalam Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 disebut pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain atau pemberi kerja dalam waktu tertentu untuk melakukan suatu pekerjaan dan menerima upah.”<sup>49</sup>

---

<sup>46</sup> Ibid., Pasal 27 ayat (2)

<sup>47</sup> Meita Djohan Oelangan, *Implementasi Perjanjian Kerja dalam Penempatan TKI ke Luar Negeri*, Jurnal Pranata Hukum, Vol 9 No. 1, Januari 2014

<sup>48</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuan Bagian Pertama Hukum Perburuan*, (Jakarta: PPAKRI:Bhayangkara, 1968) hal. 9

<sup>49</sup> KUHPerduta Pasal 1601 a

Perjanjian dalam hal PMI meliputi tiga kategori. Pertama, perjanjian kerja sama penempatan yakni perjanjian tertulis antara P3MI dan mitra usaha atau pemberi kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan dan perlindungan PMI di negara tujuan penempatan<sup>50</sup>. Kedua, perjanjian penempatan PMI atau perjanjian penempatan adalah perjanjian tertulis antara (P3MI) dan calon PMI yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan PMI di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ketiga, perjanjian kerja adalah perjanjian tertulis antara PMI dan pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>51</sup>

Hubungan kerja antara pemberi kerja dan PMI terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh kedua pihak. Kontrak kerja dibuat rangkap 3 (tiga) asli , pertama untuk PMI, kedua untuk pemberi kerja, dan yang ketiga untuk pejabat yang berwenang serta ditulis dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris atau bahasa yang dapat dipahami pemberi kerja<sup>52</sup>. Perjanjian kerja yang dimaksud paling sedikit meliputi:

---

<sup>50</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.9 tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan PMI

<sup>51</sup> Undang-Undang No.18 Tahun 2017 Pasal 1 ayat (14)

<sup>52</sup> Peraturan BP2MI No. 1 tahun 2020 tentang Standar, penandatanganan, dan verifikasi perjanjian kerja PMI pasal 5

1. nama, nomor identitas, dan alamat lengkap PMI;
2. jabatan atau jenis pekerjaan dan uraian pekerjaan PMI;
3. hak dan kewajiban para pihak;
4. kondisi dan syarat kerja yang meliputi:
  - a. jam kerja, waktu istirahat, dan cuti;
  - b. upah/gaji, cara pembayaran gaji, upah lembur, dan bonus;
  - c. fasilitas, akomodasi, transportasi, dan konsumsi;
  - d. jaminan sosial dan/atau asuransi;
5. jangka waktu dan mulai berlakunya perjanjian kerja;
6. tata cara perpanjangan perjanjian kerja;
7. tata cara pemutusan hubungan kerja;
8. berakhirnya perjanjian kerja;
9. tata cara penyelesaian perselisihan;
10. ketentuan tata cara pemulangan; dan
11. jaminan keamanan dan keselamatan PMI selama bekerja<sup>53</sup>.

Perjanjian kerja antara pemberi kerja dan PMI disusun sesuai standar yang berlaku dan merupakan bagian dari peraturan BP2MI. Standar perjanjian kerja harus sesuai dengan rancangan perjanjian kerja yang diverifikasi oleh pejabat yang berwenang pada saat proses pengajuan surat permintaan PMI dari mitra usaha dan/atau pemberi kerja<sup>54</sup>.

---

<sup>53</sup> Ibid., Pasal 2

<sup>54</sup> Ibid., Pasal 3

Jangka waktu perjanjian kerja dibuat berdasarkan kesepakatan tertulis anatar PMI dan pemberi kerja serta dapat diperpanjang. Perpanjangan kontrak kerja dilakukan dihadapan pejabat berwenang di kantor perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan<sup>55</sup>.

Hubungan kerja yang tertulis dalam perjanjian kerja atau kontrak kerja merupakan hal yang penting dari bentuk perlindungan PMI. Dari kontrak kerja tersebut dapat diketahui hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, entah dari PMI maupun pemberi kerja. Pun perjanjian ini juga memberikan jaminan dan kepastian hukum bagi PMI dan pemberi kerja. Jaminan dan kepastian hukum tersebut juga berdasarkan asas *pacta sunt servanda*, perjanjian kerja berlaku sebagai aturan mengikat antara kedua pihak sehingga semua pihak harus memiliki iktikad baik untuk melaksanakannya<sup>56</sup>.

## **E. Dasar Hukum Perlindungan PMI**

### **1. Hukum Interasional**

Pemerintah Republik Indonesia telah meratifikasi beberapa konvensi yang mendukung pekerja layak untuk pekerja. Setidaknya pemerintah telah meratifikasi 8 (delapan) konvensi penting *International Labour Organization* (ILO), serta konvensi HAM ILO yang disoroti dalam deklarasi prinsip-prinsip dan hak-hak dasar dalam pekerjaan dan tindak lanjutnya, diantaranya terkait

---

<sup>55</sup> Undang-Undang No.18 Tahun 2017 Perlindungan PMI Pasal 17

<sup>56</sup> Dian Cahyaningrum, "Aspek Hukum Perjanjian Kerja dalam Memberikan Perlindungan terhadap TKI di Luar Negeri", *Jurnal Negara Hukum*, Vol 4, No, 2, November 2013

perlindungan PMI dalam pelanggaran kontrak oleh pemberi kerja sebagai berikut<sup>57</sup>:

(1) Konvensi ILO No. 29 tentang Kerja Paksa

Konvensi ini bertujuan untuk menekan seluruh bentuk kerja paksa. Kerja paksa yang dimaksud adalah seluruh pekerjaan atau layanan yang diperoleh dari siapa pun juga dibawah ancaman hukuman dan untuk pekerjaan atau layanan tersebut, orang yang dimaksud tidak menawarkan dirinya secara sukarela. Konvensi ini menuntut pemberian sanksi-sanksi pidana yang memadai dan ditegakkan secara tegas untuk tindakan kerja paksa atau kerja wajib yang illegal.

(2) Konvensi ILO No. 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa

Konvensi ini melarang penggunaan berbagai bentuk kerja paksa sebagai cara untuk kekerasan atau pendidikan politik, atau hukuman atas pandangan politik dan ideologi, mobilisasi angkatan kerja untuk keperluan pembangunan ekonomi, disiplin perburuhan, hukuman atas partisipasi dalam pemogokan, dan diskriminasi ras, sosial, nasional serta agama.<sup>58</sup>

(3) Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi Pekerjaan dan Jabatan

---

<sup>57</sup> Organisasi Buruh Internasional, *Buku Pedoman Hak-hak Pekerja Migran Indonesia* (Jakarta: 2006) hal. 33

<sup>58</sup> *Ibid.*, ha.1 34

Konvensi ini mendefinisikan diskriminasi sebagai pemisahan, pembedaan atau pilihan yang dibuat berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, latar belakang kebangsaan atau sosial, yang berdampak pada peniadaan atau perusakan kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan. Konvensi ini meminta agar ketentuan kebijakan nasional dirancang untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan sehubungan dengan pekerjaan dan jabatan dengan tujuan menghapus diskriminasi.<sup>59</sup>

## **2. Hukum Positif**

Dalam menjalankan amanat UUD 1945 pada Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi, “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pemerintah telah membuat aturan khusus terkait pekerja migran. Aturan tersebut termaktub pada Undang-Undang No.18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yang telah disempurnakan dari aturan terdahulu yakni Undang-Undang No. 34 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Undang-Undang No.18 Tahun 2017 memiliki kelebihan dibanding aturan sebelumnya. Diantaranya adalah perubahan

---

<sup>59</sup> Ibid., hal. 35

istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) menjadi pekerja migran dan keluarganya. Hal itu sesuai dengan isi Konvensi Internasional PBB Tahun 1990 tentang Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya<sup>60</sup>. Dengan ini, perhatian khusus bukan hanya kepada pekerja migran, melainkan juga pada keluarga yang ditinggal bekerja.

Kemudian terkait hak pekerja migran telah ditambahkan mengenai kebebasan berserikat, serta perlindungan jaminan sosial, ekonomi, dan hukum bagi pekerja migran. Pasal 29 ayat (1) UU No. 18 Tahun 2017 menyatakan bahwa, “Dalam Upaya perlindungan Pekerja Migran Indonesia, pemerintah pusat menyelenggarakan jaminan sosial bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.”<sup>61</sup> Ketentuan tersebut mengalihkan dari penggunaan asuransi swasta menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

Terkait tanggung jawab pelatihan tenaga kerja pun juga mengalami perubahan. Pada UU No. 34 Tahun 2004, tanggung jawab pelatihan kerja hanya kepada Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) Namun dalam aturan baru yakni UU No.18 Tahun 2017, tanggung jawab pelatihan tenaga kerja menjadi tanggung jawab pemerintah, baik pusat maupun daerah. Undang-undang ini menekankan peran besar pemerintah dalam

---

<sup>60</sup> Henny Natasha & Lazarus Tri, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat”, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia Vol. 2 No.2*, Tahun 2020, hal. 178

<sup>61</sup> Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Perlindungan PMI Pasal 29 ayat (1).

mengakomodasi PMI dan meminimalisir peran swasta dalam penempatan dan perlindungan PMI.

Peraturan Pemerintah No. 59 tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan PMI juga memberikan kepastian perlindungan terhadap PMI. Adapun pihak yang berwenang dalam menyelesaikan masalah PMI adalah P3MI<sup>62</sup>. P3MI wajib menempatkan PMI sesuai jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam kontrak kerja<sup>63</sup>. Jika PMI merasa mendapatkan masalah terkait kontrak kerja maka PMI dapat menuntut haknya kepada P3MI karena P3MI memiliki tugas dan tanggungjawab menyelesaikan permasalahan PMI yang ditempatkannya. Jika P3MI tidak melaksanakan kewajibannya, akan dikenai sanksi administratif<sup>64</sup>.

Jika salah satu pihak ada yang melanggar kontrak kerja, dalam hal ini semisal pemberi kerja melanggar kontrak kerja, maka ada tahapan dalam penyelesaiannya. Tahapan sebagai berikut:

1. Dalam hal terjadi perselisihan anatar pemberi kerja dan PMI, kedua belah pihak menyelesaikan secara musyawarah;
2. dalam hal penyelesaian secara musyawarah tidak tercapai kesepakatan, salah satu atau kedua belah pihak

---

84 <sup>62</sup> Peraturan Pemerintah No. 59 tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan PMI Pasal

<sup>63</sup> Undang-Undang No.18 Tahun 2017 Pasal 19

86 <sup>64</sup> Peraturan Pemerintah No. 59 tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan PMI Pasal

yang dirugikan dapat menunjuk pihak ketiga termasuk pejabat yang berwenang untuk melakukan mediasi;

3. dalam hal mediasi tidak tercapai kesepakatan, kedua belah pihak dapat menyelesaikan perselisihan melalui lembaga peradilan perburuhan yang berwenang di negara penempatan<sup>65</sup>.

#### **F. Perlindungan PMI Menurut Prinsip *al-Adl***

Islam adalah agama yang memberikan pedoman hidup pada seluruh umat manusia. Segala urusan duniawi telah diatur dalam ajaran Islam, baik hubungan antara manusia dengan Tuhan maupun manusia dengan manusia lain. Dengan adanya Islam sebagai *way of life* bagi seluruh aspek kehidupan, manusia dituntut untuk menjalani kehidupan dengan berpedoman pada prinsip Islam secara *kaffah* (menyeluruh). Dalam artian tidak diambil beberapa saja melainkan keseluruhannya.

Dalam konteks kehidupan di dunia, Islam juga memperkenalkan manusia untuk membangun hubungan dengan makhluk lain. Terutama hubungan dengan manusia lain dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup. Untuk menunjang kebutuhan hidup, manusia senantiasa bekerja. Kerja dalam arti luas merupakan segala bentuk usaha yang dilakukan manusia,

---

<sup>65</sup> Ibid., Pasal 84

baik berupa materi maupun non-materi, intelektual, atau fisik maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah duniawi atau akhirat.<sup>66</sup>

Islam juga menegaskan dalam beberapa ayat al-Quran terkait perintah kerja, salah satunya terdapat pada surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۗ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمٍ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۗ

Artinya: “Dan katakanlah, Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”<sup>67</sup>

Maksud dari ayat tersebut adalah memotivasi manusia untuk senantiasa terus beramal dan bekerja dengan sungguh-sungguh. Bukan semata mengejar pujian duniawi, tapi semata-mata karena Allah SWT. Sehingga Allah SWT beserta Rasulnya senantiasa melihat amal-amal itu demikian pula dengan kaum mukminin.

Selain itu, bekerja juga merupakan salah satu cara untuk mendapatkan kepemilikan harta. Islam juga tidak sembarangan dalam mencari harta untuk memenuhi kebutuhan hidup. Sebagai orang beriman, pemenuhan kebutuhan seperti sandang, pangan, dan papan harus selektif.

---

<sup>66</sup> Husni Fuaddi, “Etos Kerja dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Al-Anwal Vol. 7, No. 1*, Juni 2018, hal. 21

<sup>67</sup> Q.S At-Taubah ayat 105

Seorang mukmin harus pandai memilah dan meilih mana yang halal dan mana yang haram, man yang benar (hak) dan yang batil (salah).<sup>68</sup>

Dari keseluruhan konsep hubungan manusia dengan manusia dalam hal bekerja, Islam juga menuntut berlaku adil. Karena keadilan adalah dasar utama dalam segala urusan, termasuk urusan pekerjaan. Keadilan dalam sudut pandang agama berarti meletakkan segala sesuatu pada tempat yang semestinya. Keadilan juga memberi hak kepada pemiliknya dengan cara terbaik dan dengan secepat mungkin.<sup>69</sup>

Dalam bekerja sebagai pekerja migran, terdapat perlindungan yang diberikan oleh pemerintah Indonesia untuk melindungi hak-hak dan kewajiban seorang PMI sehingga dapat bekerja dengan aman dan nyaman. Termasuk perlindungan agar tidak terjebak pada perilaku yang merugikan salah satu pihak.

Hubungan kerja selalu dikaitkan dengan perjanjian kerja. Karena itu sebagai pondasi awal untuk memulai suatu pekerjaan. Tata cara perjanjian kerja sudah diatur dalam aturan yang dibuat oleh pemerintah. Namun juga perlu ada koreksi serta evaluasi agar aturan tersebut tetap pada jalur keadilan antara semua pihak yang terlibat dalam suatu pekerjaan. Oleh sebab itu, dalam Islam perlu menerapkan prinsip keadilan dalam Islam atau yang dikenal dengan istilah prinsip *al-Adl*.

---

<sup>68</sup> Thohir Luth, *Antara Perut & Etos Kerja dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Gema Insani, 2001) hal. 19

<sup>69</sup> Quraish Shihab, *Keadilan*, dalam <https://quraishshihab.com/akhlak/keadilan/>, diakses pada tanggal 13 Juli 2021 pukul 12.00 WIB

## 1. Pengertian *al-Adl*

Dalam kajian Islam, keadilan memiliki beberapa asal kata, yakni *al-Adl*, *al-Mizan*, dan *al-Qisth*. Terminologi *al-Adl* dalam Al-Quran diartikan sebagai moderasi atau keseimbangan antara kemestian ideal dan kenyataan aktual.<sup>70</sup> Secara umum keadilan berasal dari Bahasa Arab *al-Adl* yang artinya bersikap dan berlaku seimbang. Kesimbangan yang dimaksud meliputi kesimbangan anantara hak dan kewajiban dan keserasian dengan sesama makhluk.<sup>71</sup>

Seperti yang dijelaskan dalam Al-Quran surah An-Nahl ayat 90, yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِي ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ

وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”<sup>72</sup>

Secara keseluruhan, pengertian setiap kata di atas terkait langsung atas dasar keadilan. Seperti sesuatu yang benar, sikap

---

<sup>70</sup> Abd Shomad, *Hukum Islam Penomoran Prinsip Syariah dalam Hukum Indonesia*, (Jakarta: Kencana 2012) hal. 64

<sup>71</sup> Afifa Rangkuti, “Konsep Keadilan dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 4, No. 1, Juni 2017

<sup>72</sup> Q.S An-Nahl ayat 90

yang tidak memihak, menjaga hak-hak seseorang dan cara yang tepat dalam mengambil keputusan hendaknya atas dasar keadilan.

Keadilan juga merupakan salah satu asas yang dijunjung manusia. Allah SWT sendiri mempunyai sifat Maha Adil (*al-Adlu*) yang tertera dalam Asmaul Husna, yang sejatinya harus dicontoh oleh hambanya yaitu seluruh umat manusia.<sup>73</sup> Bahkan kebanyakan negara menempatkan keadilan sebagai landasan krusial untuk menjalankan kehidupan berbangsa dan bernegara. Salah satunya menjadi landasan dalam Pancasila sila ke 5 yakni keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Keadilan sebagaimana yang didefinisikan oleh ulama fiqh adalah melaksanakan hukum Allah, manusia menghukum sesuai dengan syariat Islam sebagaimana diwahyukan Allah SWT kepada para nabi dan rasulnya-Nya. Oleh karena itu mengerjakan keadilan berarti melaksanakan keadilan yang diperintahkan oleh Allah SWT.<sup>74</sup>

Asas-asas menegakkan keadilan dalam Islam:

1. Kebebasan jiwa yang mutlak. Islam menjamin kebebasan jiwa dengan penuh, yang tidak hanya dalam segi maknawi atau segi ekonominya saja, melainkan

---

<sup>73</sup> Fauzi Almubarak, "Keadilan dalam Perspektif Islam", *Jurnal Istighna*, Vol. 1, No. 2 Juli, 2018, hal 115

<sup>74</sup> Ibid., hal. 119

ditujukan pada dua segi itu secara keseluruhan. Islam juga membebaskan jiwa dari segala bentuk perbudakan, berupa kultus individu dan ketakutan terhadap kehidupan, rezeki dan kedudukan. Orang yang dihormati adalah orang yang bertakwa, orang yang beriman dan beramal saleh.

2. Persamaan kemanusiaan yang sempurna. Dalam islam tidak ada perbedaan bagi orang yang berasal dari kaum bangsawan terhadap orang biasa. Islam muncul dengan semangat kesatuan jenis manusia, hak dan kewajiannya dihadapan hukum negara dan dihadapan Allah SWT.<sup>75</sup>

## 2. Dasar Hukum *al-Adl*

Mengenai dasar hukum dari *al-Adl* telah dibicarakan dalam dalil-dalil baik naqli maupun aqli. Diantaranya sebagai berikut:

### 1. Al-Quran

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ

بِالْقِسْطِ ...

Artinya: “Sungguh, Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan bukti-bukti yang nyata dan kami turunkan bersama mereka kitab dan neraca (keadilan) agar manusia dapat berlaku adil.” (Q.S Al-Hadid [57]:25)

---

<sup>75</sup> Nuim Hidayat, *Sayyid Quthb: Biografi dan Kejernihan Pemikirannya*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2005) hal. 34

وَلَا تَقْرَبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُ ۗ وَأَوْفُوا

الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ ...

Artinya: “Dan janganlah kamu mendekati harta anak yatim, kecuali dengan cara yang lebih bermanfaat, sampai dia mencapai (usia) dewasa. Dan sempurnakanlah takaran dan timbangan dengan adil.” (Q.S Al-An’am [6]: 152)

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ

أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ ...

Artinya: “Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil.”(Q.S An-Nisa [4]: 58)

## 2. Hadis

عن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه، قال: قال رسول الله صلى الله عليه وعلى آله

وصحبه وسلم : إِنَّ أَحَبَّ النَّاسِ إِلَى اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَأَقْرَبُهُمْ مِنْهُ مَجْلِسًا

إِمَامًا عَادِلٌ وَإِنَّ أَبْغَضَ النَّاسِ إِلَى اللَّهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَأَشَدَّهُ عَذَابًا إِمَامٌ جَائِرٌ

Artinya: Rasulullah SAW bersabda, "Sesungguhnya manusia yang paling dicintai Allah SWT dan paling dekat tempat duduknya pada hari kiamat adalah pemimpin yang adil, sedangkan manusia paling dibenci oleh Allah dan paling jauh tempat duduknya adalah pemimpin yang zalim." (HR At-Tirmidzi).

إِذَا حَكَمْتُمْ فَاغْدِلُوا، وَإِذَا قَاتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا، فَإِنَّ اللَّهَ مُحْسِنٌ يُحِبُّ

المحسنين

Artinya: "Apabila kalian memutuskan hukum, lakukanlah dengan adil. Dan apabila kalian membunuh lakukanlah dengan ihsan, karena Allah itu Maha Ihsan dan menyukai orang-orang yang berbuat ihsan." (HR Ath-Thabrani)

### 3. Kaidah Fiqh

الْعَدْلُ وَاجِبٌ فِي كُلِّ شَيْءٍ وَالْفَضْلُ مَسْنُونٌ

Artinya: "*al-Adl* (keadilan itu wajib atas segala sesuatu dan *Al-Fadhil* (tambahan) itu sunnah."

### 3. Prinsip *al-Adl* dalam Kontrak Kerja

Kontrak kerja merupakan kegiatan yang tidak lepas dari hubungan antara manusia dengan manusia lain. Dalam Islam juga dikenal dengan istilah muamalah. Muamalah dalam arti sempit adalah aturan-aturan Allah SWT yang mengatur hubungan antar manusia dalam usaha untuk mendapatkan kebutuhan jasmani dengan cara

baik<sup>76</sup>. Termasuk segala urusan duniawi yang dilakukan manusia dalam keadaan sosial.

Dalam Islam, perjanjian biasa disebut akad. Kata akad berasal dari bahasa Arab yang berarti ikatan atau simpulan baik nampak (*hissiy*) atau tertulis maupun tidak nampak (*ma'nawiy*) atau tidak tertulis<sup>77</sup>. Sedangkan akad menurut istilah adalah suatu kesepakatan bersama baik lisan, isyarat, maupun tulisan antara dua pihak atau lebih yang memiliki implikasi hukum yang mengikat untuk melaksanakannya. Sehingga menjadi konsekuensi logis ketika salah satu pihak melanggar akan mendapatkan sanksi yang telah disepakati.

Sedangkan dalam konteks kontrak kerja, Islam menyebutnya dengan akad ijarah atau akad sewa-menyewa. Ijarah merupakan pemindahan hak untuk menggunakan properti dengan menggunakan sejumlah uang/pemindahan manfaat<sup>78</sup>. Ijarah yang berupa perjanjian kerja merupakan perjanjian antara orang dengan orang lain untuk mengerjakan suatu pekerjaan<sup>79</sup>. Secara umum, akad memiliki asas yang menjadi landasan dalam penerapannya. Salah satu asas yang

---

<sup>76</sup> Harisah, et. all., “Konsep Islam tentang Keadilan dalam Muamalah”, *Jurnal Syar'ie Vol 3 No. 2*, Agustus 2010, hal. 177

<sup>77</sup> Tamyiz Mukharrom, “Kontrak Kerja: Antara Kesepakatan dan Tuntutan Pengembangan SDM (Perspektif Ekonomi Islam)”, *Jurnal Al-Mawarid Edisi X* tahun 2003, hal. 154

<sup>78</sup> Arie Syantoso, et. all., “Tafsir Ekonomi Islam atas Konsep Adil dalam Transaksi Bisnis”, *Jurnal Al-Iqtishadiyah Vol. IV, No. 1* Juni 2018

<sup>79</sup> Ahmad Azhar Basyir. *Hukum Islam tentang wakaf, ijarah, syirkah*. (Indonesia, P.T. Alma'arif, 1977)

krusial dalam akad adalah keadilan, atau dalam Islam dikenal dengan prinsip *al-Adl*.

Pentingnya sikap adil dalam segala aspek kehidupan manusia, terutama pada kegiatan ekonomi sangat dijunjung tinggi oleh Islam. Seperti salah satu dari kaidah fiqih muamalah yang berbunyi: *al-Adl* (keadilan itu wajib atas segala sesuatu dan *Al-Fadhl* (tambahan) itu sunnah<sup>80</sup>). Sehingga perilaku adil dalam memulai suatu hubungan kerja harus dijunjung tinggi agar tidak menimbulkan mudharat bagi salah satu pihak.

Akad harus mencerminkan nilai-nilai keadilan bagi para pihak yang mengikatkan diri. Sehingga salah satu pihak tidak boleh melanggar jika tidak ingin dijatuhi sanksi. Sebagai contoh dalam perjanjian kerja antara PMI dan pemberi kerja. Sebelum memulai bekerja, pasti sudah mempersiapkan kontrak kerja yang telah disepakati oleh kedua pihak. Maka dari itu, pekerjaan yang dilakukan PMI harus sesuai dengan perjanjian kerja, dan pemberi kerja tidak boleh membebaskan pekerjaan diluar kontrak kerja.

## **G. Penelitian Terdahulu**

Sebelum peneliti tertarik mengangkat penelitian tersebut. Tentu sudah ada pembahasan terdahulu yang mengangkat tema yang berkaitan, entah

---

<sup>80</sup>Al Manhaj.or.id, *Qawa'id Fiqhiyah*, dalam, <https://almanhaj.or.id/2517-kaidah-ke-16-al-adl-keadilan-itu-wajib-atas-segala-sesuatu-dan-al-fadhl-tambahan-itu-sunnah.html>, diakses pada 10 Maret 2021 pukul 22:00 WIB

dalam bentuk skripsi, artikel, jurnal, tesis, dll. Namun, tetap ada sisi yang membedakan dengan peneliti terdahulu. Peneliti terdahulu tentang perlindungan hukum terhadap PMI baik sektor formal maupun informal, yang peneliti temukan sebagai berikut:

1. Penelitian yang ditulis oleh Nova Andrian dalam skripsi yang berjudul, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Migran Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah bagaimana perlindungan PMI menurut UU No. 18 tahun 2017 serta bagaimana pemerintah berupaya memberikan perlindungan hukum bagi PMI. Tujuan dari penelitian adalah melihat upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum bagi PMI yang sejauh ini dapat dilihat dari bentuk peraturan perundangan yang dikeluarkan sebagai respon terhadap kebutuhan PMI. Setidaknya dapat dilihat dair tiga aspek yaitu pra penempatan, penempatan, serta pascapenempatan.<sup>81</sup>
2. Penelitian yang ditulis oleh Intan LaIlatul Mahmudah dalam skripsi yang berjudul, ”Implementasi Perlindungan Hukum Pra penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh BP2M Tulungagung (Kajian Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan *Maslahah*). Penelitian

---

<sup>81</sup> Nova Andrian, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Migran Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia” ,*Skripsi, (Aceh: UIN Ar-Ranry Darussalam)* Tahun 2019

ini bertujuan untuk mengetahui implementasi perlindungan PMI pra penempatan oleh BP2M Tulungagung ditinjau dari UU No. 18 Tahun 2017 dan prinsip *Maslahah*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan pra penempatan yang dilakukan BP2M Tulungagung tersebut sudah sesuai mulai dari proses pendaftaran hingga orientasi pra pemberangkatan PMI, hanya saja masih ada kendala, namun pengaruh baiknya adalah menurunnya angka kekerasan PMI. Sedangkan dalam perspektif *masalah* telah memenuhi tujuan syarat berupa *masalah Dharurryat, Masalah Ammah, Masalah Mutaghayyrah, dan masalah mursalah*.<sup>82</sup>

3. Penelitian yang ditulis oleh Henny Natasha Rosalina dan Lazarus Tri Setyawanta dalam artikel yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dan Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat”. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji efektifitas perlindungan dan pemenuhan hak pekerja migran Indonesia berdasarkan teori bekerjanya hukum di masyarakat dalam UU No 18 Tahun 2017. Hasil penelitian menunjukkan regulasi yang sudah jelas. Namun masih muncul persoalan terhadap pekerja migran Indonesia disebabkan oleh kelalaian dari pemerintah maupun lembaga dalam memberikan

---

<sup>82</sup> Intan Lailatul Mahmudah, ”Implementasi Perlindungan Hukum Pra Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh BP2M Tulungagung (Kajian Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan PMI dan Masalah)“, *Skripsi, (Malang : UIN Maliki) Tahun 2020*

perlindungan dan pemenuhan hak serta sikap masyarakat dalam menyaring informasi yang tepat.<sup>83</sup>

No	Judul	Peneliti	Hasil	Perbedaan
1.	“Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Migran Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia”	Nova Andrian pada tahun 2019	Tujuan dari penelitian adalah melihat upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum bagi PMI yang sejauh ini dapat dilihat dari bentuk peraturan perundangan yang dikeluarkan sebagai respon terhadap kebutuhan PMI. Setidaknya dapat dilihat dair tiga aspek yaitu pra	Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja migran, sedangkan penulis fokus ke persoalan pelanggaran kontrak kerja

---

<sup>83</sup> Henny Natasha dan Lazarus Tri Setyawanta. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dan Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat” *Artikel jurnal Pembangunan Hukum Indonesia Vol. 2 No., 2 tahun 2020*

			penempatan, penempatan, serta pascapenempatan	
2.	”Implementasi Perlindungan Hukum Pra penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh BP2MI Tulungagung (Kajian Undang- Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan <i>Maslahah</i> )”	Intan LaIlatul Mahmudah pada tahun 2020	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan pra penempatan yang dilakukan BP2M Tulungagung tersebut sudah sesuai mulai dari proses pendaftaran hingga orientasi pra pemberangkatan PMI, hanya saja mash ada kendala, namun pengaruh baiknya adalah menurunnya angka kekerasan PMI. Sedangkan dalam perspektif <i>masalah</i> telah memenuhi	Perlindungan hukum pra penempatan PMI oleh BP2MI Tulungagung, sedangkan penulis fokus pada perlindungan terkait pelanggaran kontrak kerja

			<p>tujuan syarat berupa <i>masalah</i></p> <p><i>Dharurryat,</i></p> <p><i>Maslahah Ammah,</i></p> <p><i>Maslahah</i></p> <p><i>Mutaghayyrah,</i> dan</p> <p><i>masalah mursalah</i></p>	
3.	<p>“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dan Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat.”</p>	<p>Henny Natasha Rosalina dan Lazarus Tri Setyawanta</p> <p>pada tahun 2020</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan regulasi yang sudah jelas. Namun masih muncul persoalan terhadap Pekerja Migran Indonesia disebabkan oleh kelalaian dari pemerintah maupun lembaga dalam memberikan perlindungan dan pemenuhan hak serta sikap masyarakat dalam</p>	<p>Perlindungan terhadap pekerja migran sektor informal, sedangkan penulis yaitu pelanggaran kontrak kerja oleh pemberi kerja</p>

			menyaring informasi yang tepat	
--	--	--	-----------------------------------	--