

**PENERAPAN ASAS KESETARAAN DAN KEADILAN GENDER DALAM  
UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG  
PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA PERSPEKTIF  
MASLAHAH MURSALAH**  
(Studi Di Pos Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja  
Indonesia Malang)

**SKRIPSI**

oleh :

**Dimas Priyo Prabowo**

**NIM 14210035**



**JURUSAN AL-AHWAL AL-SYAKHSHIYYAH  
FAKULTAS SYARI'AH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2019**

**PENERAPAN ASAS KESETARAAN DAN KEADILAN GENDER DALAM  
UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG  
PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA PERSPEKTIF  
MASLAHAH MURSALAH**  
(Studi Di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja  
Indonesia Malang)

**SKRIPSI**

Oleh:

**Dimas Priyo Prabowo**

**NIM 14210035**



**JURUSAN AL AHWAL AL SYAKHSIYYAH  
FAKULTAS SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK  
IBRAHIM MALANG  
2019**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**Penerapan Asas Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam Undang-undang**

**Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**

***Perspektif Masalah Mursalah***

**(Studi di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia**

**Malang)**

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar. Jika di kemudian hari terbukti penelitian ini telah disusun oleh orang lain, ada penjiplakan, duplikasi, atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh karenanya, dapat dibatalkan.

Malang, 23 Mei 2019

Penulis,



Dimas Priyo Prabowo

NIM 14210035

## HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Dimas Priyo Prabowo NIM 14210035 Jurusan Al- Ahwal Al- Syakhsiyyah (Hukum Keluarga Islam) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**PENERAPAN ASAS KESETARAAN DAN KEADILAN GENDER DALAM  
UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG  
PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA PERSPEKTIF  
MASLAHAH MURSALAH (Studi Di Pos Pelayanan Penempatan dan  
Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang)**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,  
Ketua Jurusan  
Al-Ahwal Al-Syakhsiyyah  
(Hukum Keluarga Islam)

Malang, 23 Mei 2019  
Dosen Pembimbing,



Dr. Sudirman, M.A  
NIP. 197708222005011003

Prof. Dr. Hj. Mufidah Ch, M.Ag  
NIP.196009101989032001

## PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara Dimas Priyo Prabowo, NIM 14210035, mahasiswa Jurusan Al-Ahwal Al-Syakhsyiyah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**Penerapan Asas Kesetaraan Dan Keadilan Gender Dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Perspektif Masalah Mursalah (Studi di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang)**

Telah dinyatakan lulus dengan nilai: A

Susunan Dosen penguji:

1. Erik Sabti Rahmawati, M.A., M.Ag  
NIP.197511082009012003



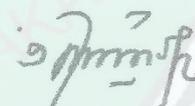
Ketua

2. Prof. Dr. Hj. Mufidah Ch., M.Ag  
NIP.196009101989032001



Sekretaris

3. Hj. Erfaniah Zuhriah, M.H  
NIP. 197301181998032004



Penguji Utama

Malang, 5 Juli 2019



fullah, SH, M.Hum  
16512052000031001

## MOTTO

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِنْكُمْ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ ۖ بَعْضُكُمْ مِنْ  
بَعْضٍ ۖ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُوذُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا  
لَأُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِنْ عِنْدِ اللَّهِ ۗ  
وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ

Artinya:

“Sesungguhnya Aku tidak menyalakan amal orang-orang yang beramal  
diantara kamu, baik laki-laki atau perempuan, karena sebagian kamu adalah  
turunan dari sebagian yang lain.”

(Q.S. Ali-Imron; 195)<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Al-Quran online diakses di <http://www.alquran-indonesia.com/> pada 10 Mei 2019

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur hanyalah kepada Allah SWT, Dzat yang telah melimpahkan nikmat dan karunia kepada kita semua, khususnya kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul :

**Penerapan Asas Kesetaraan Dan Keadilan Gender Dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Perspektif *Maslahah Mursalah* (Studi Di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang)**

Shalawat serta salam tetap tercurah atas junjungan Nabi besar kita Muhammad SAW, yang selalu kita jadikan tauladan dalam segala aspek kehidupan kita, juga segenap keluarga, para sahabat serta umat beliau hingga akhir zaman.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program Sarjana Hukum Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan sebagai wujud serta partisipasi penulis dalam mengembangkan ilmu- ilmu yang telah penulis peroleh dibangku kuliah khususnya di Jurusan Hukum Keluarga Islam Fakultas Syariah.

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar- besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh karena itu perkenankan penulis berterimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Saifullah, S.H, M.Hum selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Sudirman, M.Ag selaku Ketua Jurusan Hukum Keluarga Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Dr. Hj. Mufidah Ch., M.Ag selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi.
5. Dr. H. M. Fauzan Zenrif, M.Ag. selaku dosen wali penulis selama menempuh kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis sampaikan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi selama menempuh perkuliahan.
6. Segenap Dosen dan Staff Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Kedua orang tua dan adik penulis, Bapak Suyoto, Ibu Surini, Diah Angela Riyanti dan Mas Giri Ahmadsyah yang telah memberikan motivasi dan kasih sayang, doanya serta segala pengorbanan baik moril maupun materil dalam mendidik serta mengiringi perjalanan penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini diwaktu yang In Syaa Allah tepat.
8. Teman-teman Jurusan Al- Ahwal Al- Syakhsiyyah 2014 yang bersama-sama dengan penulis menyelesaikan kewajiban selama masa studi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

9. Teman-teman Kontrakan khususnya Mochamad Sakroni, Nuzul Rohman, Resa Andrian dan teman-teman satu daerah asal Magetan Khususnya Febry Azka Nadia, Ulifatul Arifah, Denny Setia Wisnugraha, Mahfud Zamhari yang cukup banyak membantu dan memberikan dukungan semangat kepada penulis.
10. Teruntuk informan di kantor Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang yang sudah meluangkan waktu dan tempat kepada penulis untuk melakukan wawancara sehingga tugas akhir ini bisa terus berproses sampai selesai.
11. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

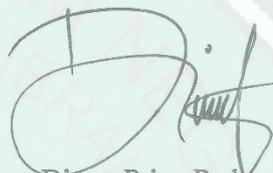
Dan akhirnya skripsi ini telah selesai disusun , tetapi masih jauh dari kata sempurna oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak, demi kesempurnaan dan perbaikan karya ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya serta bagi pengembangan keilmuan dibidang Hukum Perdata di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dengan mengharap ridho Allah SWT, penulis panjatkan do'a dan harapan mudah-mudahan segala amal bakti semua pihak mendapatkan balasan dan semoga taufiq dan hidayah senantiasa dilimpahkan. Amin.

Malang 23 Mei 2019

Penulis,



Dimas Priyo Prabowo

NIM 14210035



## PEDOMAN TRANSLITERASI

### A. Umum

Transliterasi adalah pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemah bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Araba, sedangkan nama Arab dari bangsa Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *footnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang standar internasional, nasional maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 22 Januari 1998, No. 159/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliterasi bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

Dalam karya ilmiah ini, terdapat beberapa istilah atau kalimat yang berasal dari bahasa arab, namun ditulis dalam bahasa latin. Adapun penulisannya berdasarkan kaidah berikut:

### B. Konsonan

ا	= tidak dilambangkan	ض	= dl
ب	= b	ط	= th
ت	= t	ظ	= dh

ث	= ts	ع	= ‘ (koma menghadap keatas)
ج	= j	غ	= gh
ح	= h	ف	= f
خ	= kh	ق	= q
د	= d	ك	= k
ذ	= dz	ل	= l
ر	= r	م	= m
ز	= z	ن	= n
س	= s	و	= w
ش	= sy	هـ	= h
ص	= sh	ي	= y

Hamzah (ة) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun

apabila di tengah atau di akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda (‘) untuk mengganti lambing “ع”.

### C. Vocal, Panjang dan Diftong

Setiap Bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vocal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”. sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vocal (a) panjang = â , misalnya قال menjadi qâla

Vocal (i) panjang = î , misalnya قيل menjadi qîla

Vocal (u) panjang = û , misalnya دون menjadi dûna

Khususnya untuk bacaan ya' nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya' nisbat diakhiratnya. Begitu juga dengan suara diftong, wawu dan ya' setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) = لو misalnya قول menjadi qawlun

Diftong (ay) = بى misalnya خير menjadi khayrun

#### D. Ta' Marbthat (ة)

*Ta' Marbûthah* (ة) ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila *ta' marbûthah* tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *ar-risalat li al-mudarrisah*, atau apabila berada ditengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “t” yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya فى رحمة الله menjadi *fi rahmatillâh*.

#### E. Kata Sandang dan lafdh al-Jallah

Kata sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan ...
2. Al- Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan...
3. *Masyâ' Allah kâna wa mâ lam yasya' lam yakun.*
4. *Billâh ‘azza wa jalla.*

#### F. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi.

Perhatikan contoh berikut:

“...Abdurrahman Wahid, mantan Presiden RI keempat, dan Amin Rais, mantan ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan kesepakatan untuk

menghapuskan nepotisme, kolusi dan korupsi dari muka bumi Indonesia, dengan salah satu caranya melalui pengintensifan sifat diberbagai kantor pemerintahan, namun...”

Perhatikan penulisan nama “Abdurrahman Wahid,” “Amin Rais” dan kata “salat ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya. Kata-kata tersebut sekalipun berasal dari bahasa Arab, namun ia erupa nama dari orang Indonesia dan terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “Abd al-Rahmân Wahîd,” “Amin Raîs,” dan bukan ditulis dengan “shalât.”



## DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
ملخص.....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Definisi Operasional.....	7
F. Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
A. Penelitian Terdahulu.....	11
B. Kerangka Teori.....	17
1. Kesetaraan dan keadilan Gender.....	17
2. Undang-undang No. 18 Tahun 2017.....	20
3. Masalah Mursalah.....	22

BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Pendekatan Penelitian .....	38
C. Lokasi Penelitian.....	39
D. Sumber Data.....	40
E. Metode Pengumpulan Data.....	41
F. Metode Pengolahan Data dan Analisis Data.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Gambaran Umum kantor Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang .....	48
B. Penerapan asas kesetaraan dan keadilan gender dalam Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang.....	55
C. Penerapan asas kesetaraan dan keadilan gender dalam Undang-undang nomor 18 tahun 2017 di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang ditinjau dari perspektif <i>Maslahah</i> <i>Mursalah</i> .....	63
BAB V PENUTUP.....	67
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	69
DAFTAR PUSTAKA .....	70
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	73
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	80

## ABSTRAK

Dimas Priyo Prabowo, NIM 14210035, 2019. **Penerapan Asas kesetaraan Dan Keadilaan Gender Dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Perspektif Masalah Mursalah** (Studi Di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang), Skripsi, Jurusan Al-Ahwal Al-Syakhshiyah, Fakultas Syari'ah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Prof. Dr. Hj. Mufidah Ch., M.Ag

---

**Kata Kunci** : Asas Kesetaraan dan Keadilan Gender, Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Masalah Mursalah

Asas kesetaraan dan keadilan gender dalam konteks penelitian ini merupakan suatu keadaan dimana perempuan dan laki-laki menikmati status yang setara dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak asasi dan potensinya untuk bekerja di luar negeri. Namun lemahnya pengawasan dan perlindungan kerja menyebabkan banyak buruh migran yang terjerat kasus hukum diluar negeri seperti problem buruh migran ilegal, maraknya kasus kekerasan dan pelecehan seksual dan perdagangan manusia (*human trafficking*).

Dalam penelitian ini, penulis merumuskan masalah, yaitu: Bagaimana upaya Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang dalam menerapkan asas kesetaraan dan keadilan gender dalam Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia?, dan Bagaimana asas kesetaraan dan keadilan gender dalam undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia ditinjau dari perspektif *Masalah mursalah*?

Penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif, sumber data penelitian ini diperoleh dari wawancara langsung kepada Koordinator, staf kantor dan calon pekerja migran Indonesia di lingkungan Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia (P4TKI) Malang sebagai data primer dan buku-buku serta undang-undang sebagai data sekunder.

Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang menerapkan asas kesetaraan dan keadilan gender dalam undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia dengan memberikan pendampingan dan pelayanan perlindungan tidak hanya pekerja migran Indonesia yang prosedural bahkan juga penanganan kasus pekerja migran yang non prosedural. Dalam pelaksanaannya asas kesetaraan dan keadilan gender telah sesuai dengan tujuan *syara'* yaitu dengan adanya kemaslahatan secara penuh dan lebih memberikan *masalah* bagi pekerja migran dan bagi keluarga yang ditinggal di Indonesia.

## ABSTRACT

Dimas Priyo Prabowo, NIM 14210035, 2019. **Basic Application of Gender equality and literacy in law number 18 year 2017 about the protection of Indonesia migrant workers in the perspective of *Maslahah Mursalah* (study in the Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia, Malang)**, Thesis, Department of Al-Ahwal Al-Syakhshiyah, Faculty of Sharia, University of Islamic State Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisor: Prof. Dr. Hj. Mufidah Ch., M.Ag

---

**Keywords** : Principles of gender equality and justice, Indonesia Migrant Workers Protection Act, *Maslahah Mursalah*

The principle of gender equality and justice in the context of this research is a condition in which women and men enjoy equal status and have the same condition of realizing full human rights and their potential to work outside Country. But the weak supervision and protection of work led to many migrant workers who were caught by legal cases outside the country such as the problem of illegal migrant workers, the rise of cases of violence and sexual harassment and human trafficking.

In this study, the author formulated the problem, namely: how the Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang in order to cast the principle of equality and gender justice in Law No. 18 year 2017 about Protection of Indonesian migrant workers? And how is the principle of gender equality and justice in law number 18 years 2017 about the role of Indonesian migrant workers reviewed from the perspective of *Maslahah Mursalah*?

This research is an empirical research using a qualitative approach method, the source of the research data obtained from a direct interview to the coordinator, office staff and prospective migrant workers of Indonesia in the Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang as primary data and books as well as the laws as secondary data.

Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang in applying the principle of equality and gender justice in law number 18 years 2017 about the protection of Indonesian migrant workers by providing mentoring and Protection services are not only procedural Indonesian migrant workers and even non-procedural cases of migrant workers. In the implementation of the principle of equality and gender justice has been in accordance with the purpose of the ' Syara ' which is by the existence of a full benefit and more to provide a mass for migrant workers and for families who are left in Indonesia.

## ملخص

ديماس فريبو فرابوو، رقم القيد 14210035، 2019. تطبيق مبدأ المساواة وعدالة الجنسين في القانون رقم 18 لسنة 2017 عن حماية العمال المهاجرين الإندونيسيين عند منظور المصلحة المرسل (الدراسة في مركز خدمة الوضع والحماية للعمال الإندونيسيين بمالنج)، البحث الجامعي، قسم أحوال الشخصية كلية الشريعة الجامعة موانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمانن . المشرفة: البروفيسور الدكتورة الحاجة مفيدة الماجستير.

**الكلمات الأساسية :** مبدأ المساواة بين الجنسين والعدالة، قانون حماية العمال المهاجرين الإندونيسيين، المصلحة المرسل.

مبدأ المساواة بين الجنسين والعدالة في سياق هذا البحث هو الحالة التي يتمتع فيها الرجال والنساء بمكانة متساوية ولديهم نفس الأحوال لتحقيق حقوقهم الإنسانية وإمكاناتهم للعمل الكامل في الخارج. ومع ذلك، فقد تسبب الانتقار إلى الإشراف وحماية العمل في إلقاء القبض على العمال المهاجرين في القضايا القانونية في الخارج مثل مشكلة العمال المهاجرين غير الشرعيين ووجود حائنت العنف والإهانة الجنسية والتجار بالبشر.

قام الباحث أسئلة البحث لهذا البحث، وهي: كيف الجهود من خلال مركز خدمة الوضع والحماية للعمال الإندونيسيين مانن لتطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين والعدالة في القانون رقم 18 لعام 2017 عن حماية العمال المهاجرين الإندونيسيين؟ وكيف النظر إلى مبدأ المساواة بين الجنسين والعدالة في القانون رقم 18 لعام 2017 عن حماية العمال المهاجرين الإندونيسيين عند منظور المشكلة؟

هذا البحث هو البحث التجريبي باستخدام المدخل الكيفي. حصل مصدر البيانات لهذا البحث من المقابلة المباشرة مع المنسق وموظف المكاتب والعمال المهاجرين الإندونيسيين المحتملين في مركز خدمة الوضع والحماية للعمال الإندونيسيين مانن كالبيانات الأساسية والكتب والقوانين كالبيانات الثانية.

مركز خدمة الوضع والحماية للعمال الإندونيسيين مانن في تطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين والعدالة في القانون رقم 18 لعام 2017 بشأن حماية العمال المهاجرين الإندونيسيين من خلال توفير خدمات المساعدة والحماية ليس للعمال المهاجرين الإندونيسيين الذين هم من القضايا الإجرائية مجردا وحتى التعامل مع قضايا العمال المهاجرين غير الإجرائيين. في تنفيذه، يتوافق مبدأ المساواة بين الجنسين والعدالة مع الأهداف الشرعية، أي عن طريق الاستفادة الكاملة وإعطاء المصلحة للعمال المهاجرين وللأسر التي تترك في إندونيسيا.



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) wilayah Malang merupakan salah satu unit kerja milik Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) dan berada langsung dibawah koordinasi kantor Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (LP3TKI) Surabaya yaitu demi mendekatkan pelayanan penempatan dan perlindungan TKI. Adapun wilayah pelayanan kantor P4TKI Malang meliputi: Kota Malang, Kab. Malang, Kota Batu, Kota Pasuruan, Kab. Pasuruan, Kota Probolinggo, Kab. Probolinggo, Kota Blitar, Kab. Blitar, dan Kab. Lumajang.

Persoalan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri dinilai masih sangat rendah. Ini ditunjukkan dengan munculnya berbagai persoalan yang menimpa TKI diluar negeri tanpa mendapat advokasi dan

perlindungan yang memadai.<sup>2</sup> Mulai dari buruh migran ilegal, lemahnya perlindungan kerja yang berbuntut pada maraknya kasus kekerasan dan pelecehan seksual, perdagangan manusia (*human trafficking*) hingga banyaknya buruh migran yang terjerat kasus hukum di luar negeri.<sup>3</sup> Salah satu perlindungan yang sangat perlu diperjuangkan yaitu kesetaraan dan keadilan gender yang dimana regulasinya telah diatur dalam UU nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia. Dalam pasal 1 disebutkan perlindungan pekerja migran Indonesia adalah upaya untuk melindungi kepentingan calon pekerja migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Pasal tersebut mencerminkan bahwa perlindungan pekerja migran Indonesia berlaku secara menyeluruh yang sudah menjadi Hak calon pekerja migran Indonesia. Kemudian disambung pada Pasal 2 disebutkan bahwasannya Perlindungan Pekerja Migran Indonesia memiliki asas yaitu:

- a. Keterpaduan
- b. Persamaan hak
- c. Pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia
- d. Demokrasi
- e. Keadilan sosial
- f. Kesetaraan dan keadilan gender
- g. Nondiskriminasi
- h. Anti-perdagangan manusia
- i. Transparansi
- j. Akuntabilitas, dan
- k. Keberlanjutan.

---

<sup>2</sup> Munawar Rofi', *Mengawal Rakyat Kinerja APBD & Cermin Kualitas Pelayanan Negara*, 2008 (Surabaya: Ikon Teralitera), 51

<sup>3</sup> <http://www.google.com/amp/s/beritatagar.id/artikel-amp/telatah/problematika-buruh-migran-dan-lemahnya-perlindungan-negara> diakses pada 01 juli 2019

UU No. 18 Tahun 2017 mengatur semua proses perlindungan baik sebelum pekerja migran Indonesia berangkat, selama bekerja diluar negeri dan sesudah kembalinya ke Indonesia, bahkan mengatur juga perlindungan hukum, sosial, ekonomi.<sup>4</sup> Dari sisi gender, tenaga kerja dari Indonesia mayoritas perempuan yaitu sebanyak 87.937 orang dimana presentase ini jauh lebih banyak daripada laki-laki yang hanya berjumlah 40.607 orang. Jumlah tersebut terus meningkat dari tahun 2017 yang dengan presentase yaitu sebanyak 84.463 perempuan dan 38.275 laki-laki. Dari jumlah sekian pekerja migran antara laki-laki dan perempuan adakah pelayanan khusus berdasarkan perbedaan gender. Setara dan adil seperti apa yang diterapkan P4TKI wilayah Malang khususnya dalam upaya memberikan perlindungan dan pelayanan kepada calon pekerja migran Indonesia difase pra penempatan, selama penempatan dan purna penempatan.

#### Data Penempatan PMI Luar Negeri Berdasarkan Gender

NO	BULAN	2017			2018		
		Laki-laki	Perempuan	Total	Laki-laki	Perempuan	Total
1	Januari	5.414	11.587	17.001	6.993	15.345	22.338
2	Februari	5.979	13.763	19.742	5.826	13.655	19.481
3	Maret	7.474	14.759	22.233	7.756	16.305	24.061
4	April	6.904	12.363	19.267	8.444	14.810	23.254
5	Mei	6.617	16.089	22.706	7.516	16.944	24.460
6	Juni	5.887	15.902	21.789	4.072	10.878	14.950
	Total	38.275	84.463	122.738	40.607	87.937	128.544

*Sumber data: Pusat Penelitian Pengembangan dan Informasi BNP2TKI*

Dalam menyikapi proses perlindungan tenaga kerja Indonesia pada penerapan asas kesetaraan dan keadilan gender maka diperlukan kajian yang lebih

<sup>4</sup>[www.bnptki.go.id/read/13322/UU-No-18-Tahun-2017-PMI-Memiliki-self-Protection-yang-Lebih-Baik.html](http://www.bnptki.go.id/read/13322/UU-No-18-Tahun-2017-PMI-Memiliki-self-Protection-yang-Lebih-Baik.html), diakses 11 januari 2019

serius, yang didalam penelitian ini dikaitkan dengan salah satu metode ijtihad *Maslahah Mursalah*. Pengertian secara umum, *maslahah mursalah* dapat diartikan sebagai apa yang baik menurut akal dan selaras pula dengan tujuan *syara'* tersebut tidak ada petunjuk *syara'* secara khusus yang menolaknya, juga tidak ada petunjuk *syara'* yang mengakuinya.<sup>5</sup> Dalam artian sederhanya kebaikan atau manfaat yang dianggap memberikan dampak yang positif bagi kehidupan yang keberadaannya tidak didukung maupun ditolak oleh *syara'*.

Di zaman sekarang tidak sedikit kesetaraan dan keadilan gender sering menjadi masalah sosial, tidak sedikit pula kesetaraan dan keadilan gender dijadikan sebagai alasan laki-laki (suami) untuk tidak memenuhi kewajiban yang seharusnya didapatkan perempuan (istri). Sebagai contoh seperti data tersebut diatas, yang mana presentasi tenaga kerja Indonesia perempuan yang bekerja diluar negeri lebih banyak dari pada tenaga kerja laki-laki. Dari hal tersebut dapat dikatakan sebagai masalah gender yang perlu diperbaiki konstruksi maupun penerapannya dilapangan yang berlandaskan kesetaraan dan keadilan.

Membangun kesetaraan dan keadilan gender sulit dilakukan secara cepat karena masih mengalami kendala-kendala yang bersumber dari legitimasi konstruksi budaya, interpretasi agama, dan kebijakan politik.<sup>6</sup> Karena memang dalam membangun sebuah aturan tidak bisa instan, tentunya terdapat masalah dan kendala dilapangan dalam praktek penerapannya. Tentunya peran setiap elemen masyarakat sangat diperlukan dalam mewujudkannya agar terwujud sebuah aturan yang terstruktur dan tepat sasaran.

---

<sup>5</sup> Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh 2*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, cet. 7, 2014), 379

<sup>6</sup>Mufidah Ch, "Rekonstruksi Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam Konteks Sosial Budaya dan Agama," *Egalita*, 1 (2006), 1

Kesetaraan yang berkeadilan gender merupakan kondisi yang dinamis, dimana laki-laki dan perempuan sama-sama memiliki hak, kewajiban, peranan, dan kesempatan yang dilandasi oleh saling menghormati dan menghargai serta membantu di berbagai sektor kehidupan.<sup>7</sup> Fokus dari penelitian ini yaitu asas kesetaraan dan keadilan gender yang ditinjau dari perspektif Masalah Mursalah, yang dimana Perlindungan setiap warga negara sudah seharusnya bersifat menyeluruh dan setara tanpa adanya membeda-bedakan gender dan sebagainya. Berangkat dari topik tersebut, apakah pelaksanaan serta upaya penerapannya dilapangan mengalami kendala dan untuk mengetahui tugas dan fungsi P4TKI secara lebih mendalam.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka ada beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana upaya Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang dalam menerapkan asas kesetaraan dan keadilan gender dalam Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia?
2. Bagaimana asas kesetaraan dan keadilan gender dalam Undang-undang nomor 18 tahun 2017 diterapkan Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang ditinjau dari perspektif *Maslahah Mursalah*?

---

<sup>7</sup> Ch Mufidah, *Psikologi Keluarga Islam Berwawasan Gender*, (Malang: UIN Maliki Pess, 2013), 16

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, makna tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan upaya Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, Malang dalam menerapkan asas kesetaraan dan keadilan gender dalam Undang-undang nomor 18 tahun 2017 kepada calon pekerja migran Indonesia.
2. Menganalisis penerapan asas Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam Undang-undang nomor 18 tahun 2017 di Pos Pelayanan Penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia, Malang ditinjau dari perspektif Masalah Mursalah.

### D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini kiranya dapat diambil guna dan manfaatnya antara lain sebagai berikut :

#### 1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah kajian keilmuan yang nantinya berguna untuk pembaca dalam memahami permasalahan terkait, serta memberikan sumbangsih pengetahuan sekaligus pengalaman dan kontribusi peneliti untuk memperluas wacana dalam penyusunan karya ilmiah yang berhubungan dengan peran P4TKI (Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia) dalam menerapkan asas kesetaraan dan keadilan gender ditinjau dari perspektif *Maslahah Mursalah* terhadap calon tenaga kerja migran Indonesia.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi peneliti**

Menambah wawasan lebih luas dalam hukum Islam dan tentang fenomena sosial terutama masalah kesetaraan gender dilingkup pekerja migran Indonesia.

### **b. Bagi lembaga terkait**

Sebagai masukan bagi institusi yang terkait langsung dengan permasalahan tenaga kerja migran Indonesia. Serta sebagai bahan akademik dalam pengembangan wawasan keilmuan dan informasi bagi mahasiswa fakultas Syariah.

## **E. Definisi Operasional**

Untuk mempermudah dalam pembahasan, maka dibawah ini akan dijelaskan beberapa pengertian kata kunci yang mana sangat erat kaitanya dengan penelitian yang akan dilakukan.

1. Asas kesetaraan dan keadilan gender, yaitu Suatu keadaan pada saat perempuan dan laki-laki menikmati status yang setara dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak asasi dan potensinya untuk bekerja diluar negeri.<sup>8</sup>
2. Undang-undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yaitu Peraturan perundang-undangan yang berisi tentang penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri.

---

<sup>8</sup>Penjelasan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

3. Pekerja Migran Indonesia yaitu Setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.<sup>9</sup>
4. *Maslahah Mursalah* adalah dimana syari' tidak mensyari'atkan hukum untuk mewujudkan masalah, juga tidak terdapat dalil yang menunjukkan atas pengakuannya atau pembatalannya.<sup>10</sup> Apa yang baik menurut akal dan selaras pula dengan tujuan *syara'* tersebut tidak ada petunjuk *syara'* secara khusus yang menolaknya, juga tidak ada petunjuk *syara'* yang mengakuinya.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini disusun dalam lima bab. Masing-masing bab terkandung sub-bab secara sistematis untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai jalan pikiran peneliti, sehingga para pembaca dapat dengan mudah memahami alur dan arah dari tulisan ini.

Penulis dalam penelitian ini menggunakan sistematika penulisan berdasarkan buku pedoman karya ilmiah tahun 2015 Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang menjadi ketentuan dalam menulis karya ilmiah mahasiswa Fakultas Syariah. Dalam sistematika penulisan karya tulis ilmiah menggunakan beberapa bagian diantaranya:

Bagian isi meliputi lima bagian yang terdiri dari :

BAB I Pendahuluan berisi latar belakang yang menjelaskan secara umum tentang alasan dan fakta mengenai permasalahan yang diteliti, kemudian rumusan

<sup>9</sup>Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

<sup>10</sup> Abdul Wahab Khalaf, *Ilmu Ushulul Fiqh*, terj. Noer Iskandar Al-bansany, *kaidah-kaidah Hukum islam*, cet-8 (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 123

masalah yang berupa pertanyaan seputar permasalahan yang diteliti, kemudian tujuan penelitian sebagai jawaban dari rumusan masalah, manfaat penelitian ada dua yaitu manfaat teoritis dan praktis yang merupakan keuntungan dari hasil penelitian ini. Definisi operasional adalah memberikan penjelasan singkat mengenai kunci permasalahan, yang terakhir sistematika penulisan merupakan deskriptif dari hasil penelitian yang digunakan untuk memudahkan pembaca dalam mengetahui hal-hal yang dituliskan dalam penelitian ini.

BAB II merupakan Tinjauan Pustaka yang berisi penjelasan penelitian terdahulu dan landasan teori. Penelitian terdahulu memberikan informasi bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian yang lainnya walaupun ada persamaan sehingga penelitian ini bisa untuk dilakukan. Landasan teori merupakan dasar peneliti untuk menganalisis permasalahan yang diangkat untuk diketahui kesimpulannya.

BAB III adalah Metode Penelitian, hal ini digunakan untuk meneliti permasalahan ini, bertujuan untuk memperoleh hasil yang terarah dan sistematis. Adapun pembagian metode penelitian ini yaitu : jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data, dan pengolahan data yang digunakan untuk menganalisis semua data yang diperoleh.

BAB IV Pembahasan yang merupakan hasil dari penelitian mengenai permasalahan pada tahap rumusan masalah sehingga bisa diketahui jawaban dari rumusan masalah tersebut secara deskriptif.

Bagian terakhir BAB V Penutup adalah kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Kesimpulan tersebut diuraikan dalam bentuk kalimat yang tersusun secara sederhana untuk mudah dipahami. Saran merupakan rekomendasi peneliti terhadap pembaca setelah mengetahui hasil penelitian ini.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Kasus atau Permasalahan yang menjadi objek penelitian ini sudah dibahas oleh beberapa peneliti sebelumnya baik secara substansi masalah atau sudut pandang sehingga ada keterikatan. Akan tetapi penelitian ini mempunyai perbedaan dengan penelitian sebelumnya sehingga masih menarik untuk dilakukan penelitian baru.

Penelitian pertama yang ditulis oleh Dian Keruniawati dari Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada tahun 2013 yang berjudul **“Perlindungan tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Maqashid Syariah (Studi di Balai Latihan Luar Negeri dan Penampunan “Anugrah Usaha Jaya” Kota Malang”**. Penelitian ini membahas tentang Perlindungan Tenaga Kerja Wanita perspektif Maqashid Syariah dan upaya BLK-LN dalam memberikan perlindungan terhadap calon TKW. Perlindungan yang dimaksud disini; Segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKW dalam

mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.<sup>11</sup> Dalam penelitian tersebut terdapat temuan bahwasannya; berbedanya kebudayaan dalam mempelajari bahasa untuk negara tujuan, laki-laki bebas keluar masuk dalam BLK dan ada calon TKW yang tidak diperbolehkan pulang.<sup>12</sup> Yang kedua penelitian ini membahas kendala-kendala yang dihadapi BLK-LN dalam memberikan perlindungan kepada calon TKW. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan peneliti yang membahas perlindungan Tenaga kerja Indonesia dalam penerapan asas kesetaraan dan keadilan gender dalam UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dengan perspektif masalah mursalah.

Penelitian yang kedua dari Anintya Nur Indah Permatasari dari Fakultas Syariah dan Hukum IAIN Surakarta pada tahun 2016 tentang **“Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Pada Masa Prapenempatan (Tinjauan Yuridium UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri)”**. Penelitian ini mengkaji perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pada masa Pra Penempatan menurut tinjauan Yuridium Undang-undang nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri. Didalam skripsi ini saudari Anintya membahas tentang bagaimana perlindungan hukum terhadap para TKI dan bagaimana prosedur penempatan TKI di luar negeri yang di tinjau dari UU No. 39 Tahun 2004. Anintya dalam penelitian tersebut menyebutkan;

<sup>11</sup> Undang-undang nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan

<sup>12</sup> Dian Karuniawati, *Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Maqashid Syariah*, (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2013)

Perlindungan hukum atas hak-hak TKI dalam bekerja belum berjalan dengan baik, kurangnya pengarahan tentang arti hukum bagi para TKI, hal ini mempersulit para TKI dan menghilangkan rasa aman bagi TKI sewaktu di luar negeri.<sup>13</sup> Persamaan dalam penelitian ini adalah menjadikan perlindungan Tenaga kerja Indonesia sebagai Objek kajiannya dan perbedaan dari penelitian yang dilakukan peneliti yaitu regulasi yang dikaji menggunakan regulasi yang baru Undang-undang nomor 18 Tahun 2017.

Penelitian ketiga dari Cahyani Hidayati mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tahun 2017 tentang **“Analisis Yuridis Terhadap Perlindungan Buruh Migran Di Kebumen Jawa Tengah”**. Penelitian ini membahas perlindungan dengan analisis Tinjauan Yuridis Undang-undang nomor 6 tahun 2012 tentang perlindungan buruh migran dan keluarganya dengan mengambil locus penelitian di Kebumen, Jawa Tengah. Dalam hal ini peneliti yang bersangkutan menelaah tentang analisis yuridis terhadap buruh migran di kabupaten Kebumen, dimana berfokus tentang pelaksanaan perlindungan terhadap buruh migran dengan Perundang-undangan yang berlaku. Menurut saudari cahyani dalam skripsi tersebut; Dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap buruh migran dan keluarganya bagi calon buruh migran, buruh migran dan mantan buruh migran ditemui beberapa kendala tersebut adalah masih kurangnya pemahaman buruh migran akan pentingnya perlindungan buruh migran, kurangnya koordinasi antara agency dengan pemerintah terkait, dan masih banyak pihak-pihak yang

---

<sup>13</sup> Anintya Nur Indah Permatasari, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Pada Masa Pra Penempatan (Tinjauan Yuridium UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri)*, (Skripsi, IAIN Surakarta, 2016)

tidak bertanggung jawab yang melakukan perekrutan buruh migran tanpa diikuti dengan prosedur yang sudah ditentukan oleh pemerintah.<sup>14</sup> Persamaan dalam penelitian ini adalah menjadikan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sebagai objek kajiannya dan memiliki jenis penelitian yang sama yaitu penelitian empiris. Perbedaannya adalah penelitian ini menganalisis perlindungan TKI dipenerapan asas kesetaraan dan keadilan gender dalam undang-undang nomor 18 tahun 2017 dengan menggunakan perspektif masalah mursalah.

Penelitian keempat dari Sunawar Sukowati mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang tentang **“Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Ke Luar Negeri Menurut Undang-undang No. 39 Tahun 2004 (Studi Pada Balai Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Propinsi Jawa Tengah)”**. Penelitian ini membahas perlindungan tenaga kerja Indonesia menurut UU No. 39 tahun 2004 dengan mengambil locus penelitian di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Propinsi Jawa Tengah. Dalam penelitian yang ditulis sudari Sunawar menyebutkan yang salah satunya; Kendala Pelaksanaan Perlindungan hukum terhadapTKI adalah adanya kesalahan yang dilakukan oleh TKI, yaitu tidak melaporkan permasalahannya pada pemerintah Indonesia di tempat TKI bekerja, pendidikan yang dimiliki masih rendah.<sup>15</sup>

Persamaan dengan penelitian ini adalah mengkaji perlindungan tenaga kerja

---

<sup>14</sup> Cahyarini Hidayati, *Analisis Yuridis Terhadap Perlindungan Buruh Migran Di Kebumen Jawa Tengah*, (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017)

<sup>15</sup> Sunawar Sukowati, *Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Ke Luar Negeri Menurut Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia*, (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2011)

Indonesia dan memiliki jenis penelitian yang sama yaitu penelitian empiris. Dalam penelitian ini peneliti yang bersangkutan membahas mengenai perlindungan TKI ke luar negeri didasarkan pada hak dan kewajibannya, hambatan-hambatan yang dihadapi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) dan upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI agar mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-hak sesuai dengan peraturan Perundang-undangan. Perbedaannya terletak pada regulasi yang diteliti, pada penelitian sebelumnya meneliti perlindungan TKI menurut undang-undang versi lama yaitu Undang-undang nomor 39 tahun 2004 sedangkan peneliti meneliti regulasi yang disahkan pada 25 oktober 2017 yaitu Undang-undang nomor 18 tahun 2017 yang berfokus pada penerapan asas kesetaraan dan keadilan gender dengan menggunakan perspektif Maslahah mursalah.

Tabel 2. 1 Perbandingan Penelitian

No.	Skripsi	Persamaan	Perbedaan
1	Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Maqashid Syariah (Dian Karuniawati, Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2013)	a. Mengkaji perlindungan Pekerja Migran Indonesia. b. Jenis penelitian lapangan (Field Research)	Dian karuniawati menggunakan perspektif Maqashid Syariah, sedangkan peneliti menggunakan perspektif Maslahah Mursalah
2	Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Pada Masa Pra Penempatan, Tinjauan Yuridium UU NO. 39 Tahun 2004 Tentang	a. Mengkaji perlindungan pekerja migran Indonesia	Anintya Permatasari mengkaji perlindungan TKI dari

	Penempatan dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri. (Anintya Nur Indah Permatasari, Mahasiswa IAIN Surakarta, 2016)	b. Menelaah perlindungan TKI dari regulasi Undang-undang yang telah ditetapkan.	Tinjauan Yuridium UU. 39 tahun 2004 sedangkan peneliti menggunakan regulasi perlindungan TKI terbaru yaitu UU. No, 18 Tahun 2018
3	Analisis Yuridis Terhadap Perlindungan Buruh Migran Di Kebumen Jawa Tengah. (Cahyani Hidayati, Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017)	a. Jenis Penelitian Lapangan (Field Research) b. Mengkaji Perlindungan pekerja migran Indonesia	Cahyani Hidayati mengkaji perlindungan TKI dari Tinjauan Yuridis UU. No. 6 tahun 2012 tentang perlindungan buruh migran dan keluarganya sedangkan peneliti menggunakan UU. 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
4	Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Ke Luar Negeri Menurut Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesi, Studi Pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Propinsi Jawa Tengah. (Sunawar Sukowati,	a. Jenis penelitian lapangan (Field Research) b. Mengkaji perlindungan pekerja migran Indonesia	Sunawar Sukowati mengkaji perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) menurut UU No. 39 Tahun 2004 sedangkan

	Mahasiswa Universitas Negeri Semarang, 2011)		peneliti menggunakan regulasi terbaru yaitu UU No. 18 tahun 2017
--	----------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------

## B. Kerangka Teori

### 1. Kesetaraan dan keadilan Gender

Gender pada umumnya istilah yang digunakan untuk membedakan antara laki-laki dan perempuan. Namun sebenarnya penerapan dari istilah gender lebih dari itu. Gender melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan, dikonstruksi secara sosial maupun kultural, misalnya perempuan itu dikenal lemah lembut, cantik, emosional, dan keibuan sedangkan laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan perkasa.<sup>16</sup> Dari penjabaran tersebut gender dapat dibedakan secara yang tampak dan dirasakan. Sederhananya gender dapat diberikan pengertian yang berbeda dengan pengertian jenis kelamin (seks). Pengertian jenis kelamin merupakan penafsiran atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu, dengan (alat) tanda-tanda tertentu pula.<sup>17</sup>

Salah satu penulis yang bernama Ann Oakley membedakan jenis kelamin ketika manusia dilahirkan dan gender yang diperoleh, bahwa gender bukanlah akibat langsung dari jenis kelamin biologis. Ia mendefinisikan seks sebagai suatu yang anatomis dan ciri psikologis yang menentukan kelaki-lakian (*maleness*) dan keperempuanan (*femalness*), dan gender sebagai suatu maskulinitas dan feminitas

<sup>16</sup>Mufidah Ch, *Rekonstruksi Kesetaraan dan Keadilan Gender*, 2

<sup>17</sup>Mufidah Ch, *Rekonstruksi Kesetaraan dan Keadilan Gender*, 2

dibentuk secara sosial.<sup>18</sup> Dari beberapa definisi yang berkembang dapat disimpulkan bahwa jender adalah suatu konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari segi pengaruh sosial budaya.<sup>19</sup>

Kesetaraan gender berarti kesamaan kondisi bagi laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan dan pertahanan dan keamanan nasional (hankamnas), serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan tersebut. Dalam Permendagri No. 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah, disebutkan kesetaraan dan keadilan gender adalah suatu kondisi yang adil dan setara dalam hubungan kerjasama antara perempuan dan laki-laki.<sup>20</sup> Kesetaraan gender juga meliputi penghapusan deskriminasi dan ketidakadilan struktural. Sedangkan keadilan gender adalah suatu proses dan perlakuan adil terhadap perempuan dan laki-laki. Dengan keadilan gender berarti tidak ada pembakuan peran, beban ganda, subordinasi, marginalisasi, dan kekerasan terhadap perempuan maupun laki-laki.

Untuk mengetahui apakah laki-laki dan perempuan telah setara dan berkeadilan, dapat dilihat pada<sup>21</sup>:

---

<sup>18</sup> Jackson, Stevi, dan Jackie Jones, *Teori-teori Feminisme Kontemporer*, (Yogyakarta: Jalasutra, 2009), 228

<sup>19</sup> Sri Purwaningsih, *Kiai dan Keadilan Gender*, (Semarang: Walisingo Press, 2009), 66

<sup>20</sup> Mufdah Ch, "*Psikologi Keluarga Islam Berwawasan Gender*" (Malang: UIN Maliki Press, 2013) 15

<sup>21</sup> Mufidah Ch, *Rekonstruksi Kesetaraan dan Keadilan Gender*, 10

1. Seberapa akses dan partisipasi atau keterlibatan perempuan terhadap peran-peran sosial dalam kehidupan baik dalam keluarga masyarakat, dan dalam pembangunan..
2. Seberapa besar kontrol serta penguasaan perempuan dalam berbagai sumber daya manusia maupun sumber daya alam dan peran pengambilan keputusan dan lain sebagainya.
3. Seberapa besar manfaat yang diperoleh perempuan dari hasil pelaksanaan kegiatan baik sebagai pelaku maupun sebagai pemanfaatan dan penikmat hasilnya.

Secara kodrati memang diakui adanya perbedaan bukan pembedaan antara laki-laki dan perempuan, misalnya dalam aspek biologis masing-masing mempunyai kelebihan dan kukarangan yang selanjutnya bersifat komplementer , saling mengisi dan melengkapi seperti yang diungkapkan Al-Quran Qs. At-Taubah/9:71:

بِالْمَعْرُوفِ يَأْمُرُونَ ۖ بَعْضُ أَوْلِيَآءِ بَعْضُهُمْ وَالْمُؤْمِنَاتُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
 ۚ وَرَسُولُهُ اللَّهُ وَيُطِيعُونَ الزَّكَاةَ وَيُؤْتُونَ الصَّلَاةَ وَيُقِيمُونَ الْمُنْكَرَ عَنِ وَيَنْهَوْنَ  
 حَكِيمٌ عَزِيزٌ اللَّهُ إِنَّ ۗ اللَّهُ سَيَرْحَمُهُمْ أَوْلِيَاكَ

artinya: “ *Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka (adalah) menjadi penolong sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma’ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan sholat, menunaikan zakat dan mereka taat kepada Allah dan Rasul-Nya, mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.*”<sup>22</sup>

<sup>22</sup> Qs. At-Taubah (9): 71

Ayat diatas mengisyaratkan bahwa laki-laki dan perempuan bekerja sama dalam amar ma'ruf nahi munkar, maka dengan ayat ini Islam memperhatikan kesetaraan dalam fungsi dan peran laki-laki dan perempuan baik dalam ranah domestik maupun publik.<sup>23</sup>

Secara alamiah, manusia cenderung untuk menuntut diperlakukan sama dan tidak membedakan-bedakan dengan yang lainnya. Sementara adil merupakan ketidak dzaliman dan tida sewena-wena dalam memperlakukan sesama manusia. Kesetaraan dan keadilan gender dapat terwujud dengan indikator yaitu tidak adanya deskriminasi antara perempuan dan laki-laki, dengan demikian mereka memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, dan kontrol atas pembangunan serta memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan.

## **2. Undang-undang No. 18 Tahun 2017**

Regulasi ini disahkan pada 25 oktober 2017 melalui sidang Paripurna DPR-RI, Undang-undang tentang Perlindungan Pekerja Migran akhirnya diundangkankan menjadi Undang-undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-undang No. 18 Tahun 2017 menggantikan regulasi sebelumnya yaitu Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

Proses revisi Undang-undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Ini berjalan melalui proses yang panjang. Revisi undang-undang ini berlangsung kurang lebih 7 tahun proses pembahasan, yang mana Undang-undang sebelumnya yaitu UU No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar

---

<sup>23</sup>Oyoh Bariah, "Kesetaraan dan keadilan Gender dalam Perspektif Al-Quran," *Passion of the Islamic Studies Center*, 2

Negeri dicabut dan dinyatakan tidak berlaku dan digantikan dengan regulasi yang baru yaitu UU no. 18 tahun 2017.

Undang-undang No. 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia memiliki banyak kemajuan dalam beberapa aspek. Diantaranya adalah aspek perlindungan yang telah mengadopsi Kovensi Internasional tentang Perlindungan Hak-hak Pekerja Migran Indonesia dan Anggota Keluarganya, yang juga telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia melalui Undang-undang No. 6 tahun 2012.<sup>24</sup> Dan Kedepannya undang-undang ini diharapkan dapat memberikan perlindungan yang menyeluruh bagi Pekerja Migran Indonesia.

Hak-hak buruh migran dalam Undang-undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Buruh Migran Indonesia menurut pasal 6 ayat 1 Undang-undang No. 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Buruh Migran Indonesia ada 13 item. Dalam undang-undang sebelumnya yakni Undang-Undang no. 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di Luar Negeri, pada pasal 8 menyebutkan hak-hak buruh migran hanya 8 item, jadi ada 5 penambahan item<sup>25</sup>. Hak-hak yang harus didapat pekerja migran Indonesia menurut pasal 6 ayat 1 undang-undang no. 18 tahun 2018 yaitu;

1. Mendapat pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya,
2. Memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja,
3. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara kerja penempatan, dan kondisi kerja diluar negeri,
4. Memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa deskriminasi pada saat sebelum bekerja selama bekerja , dan setelah bekerja,

<sup>24</sup> <http://nakertrans.sumbarprov.go.id/details/news/89>, diakses 5 januari 2019

<sup>25</sup> <http://sbmi.or.id/2017/12/apa-saja-hak-buruh-migran-indonesia-dalam-uu-no-18-tahun-2017/>, diakses 6 januari 2019

5. Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut,
6. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau perjanjian kerja,
7. Memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan,
8. Memperoleh penjelasan mengenai hak & kewajiban sebagaimana tertuang dalam perjanjian kerja,
9. Memperoleh akses berkomunikasi,
10. Menguasai dokumen perjalanan selama bekerja,
11. Berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan undang-undang yang berlaku di negara tujuan penempatan,
12. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan pekerja migran Indonesia ke daerah asal.
13. Memperoleh dokumen & perjanjian kerja calon pekerja migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indonesia.

Dari hak-hak yang tersebut diataslah yang berhak diperoleh oleh pekerja migran Indonesia, namun seperti biasa ada hak pasti juga ada kewajiban yang wajib dilaksanakan oleh pekerja migran Indonesia dan hendaknya di kerjakan dengan penuh tanggung jawab agar hak yang didapatkan diperoleh secara penuh.

### 3. Masalah Mursalah

Merupakan salah satu metode ijtihad yang dari segi bahasa, *Maslahah* berasal dari kata *Shalaha* (صلاح) yang secara arti kata bahasa Indonesia berarti “baik”. Dan merupakan mashdar dengan arti kata *shalah* (صلاح), yaitu ”manfaat” atau “terlepas dari padanya kerusakan”. Pengertian *maslahah* dalam bahasa arab berarti “Perbuatan-perbuatan yang mendorong kepada kebaikan manusia”. Dalam artiannya yang umum adalah setiap segala sesuatu yang bermanfaat bagi manusia,

baik dalam arti menarik atau menghasilkan atau dalam arti menolak atau menghindarkan.<sup>26</sup>

Selanjutnya arti dari *Al-Mursalaat* (المرسلة) adalah *isim maf'ul* (objek) dari *fi'il madhi* (kata dasar) dalam bentuk *tsulasi* (kata dasar yang tiga huruf), yaitu (رسل) dengan penambahan huruf “alif” di pangkalnya, sehingga menjadi (ارسل). Secara etimologis atau secara bahasa berarti “terlepas”, atau dalam arti (مطلقة) yang berarti bebas. Kata terlepas dan bebas disini bila dihubungkan dengan kata masalahah maksudnya ialah “terlepas atau bebas dari keterangan yang menunjukkan boleh atau tidak bolehnya dilakukan”.<sup>27</sup> *Maslahah Mursalah* dapat diartikan sebagai apa yang baik menurut akal dan selarah pula dengan tujuan *syara'* tersebut tidak ada petunjuk *syara'* secara khususnya yang menolaknya, juga tidak ada petunjuk *syara'* yang mengakuinya.<sup>28</sup>

Adapun yang menjadi tujuan Allah dalam menetapkan adalah *al-Maslahah* atau maslahat yaitu untuk memberikan kemaslahatan kepada umat manusia dalam kehidupannya di dunia, maupun dalam persiapannya menghadapi kehidupan akhirat. Tujuan *syara'* sendiri yang sehubungan dengan hambanya adalah menjaga agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Tujuan lima itulah yang populer dengan sebutan *الاصول الخمسة* (*prinsip yang lima*).

Maslahat itu merupakan sesuatu yang berkembang berdasar perkembangan yang selalu ada di setiap lingkungan. Mengenai pembentukan hukum ini, terkadang tampak menguntungkan pada suatu saat, akan tetapi pada suatu saat

<sup>26</sup> Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh 2*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, cet. 7, 2014), 367-368

<sup>27</sup> Syarifuddin, *Ushul Fiqh 2*, 377

<sup>28</sup> Syarifuddin, *Ushul Fiqh 2*, 379

yang lain justru mendatangkan mudharat. Begitu pula pada suatu lingkungan terkadang menguntungkan pada lingkungan tertentu, tetapi mudharat pada lingkungan lain.<sup>29</sup>

Adapun dalil tentang ke-hujjah-an *masalah al-mursalah* adalah sebagai berikut:<sup>30</sup>

- a. Sesungguhnya permasalahan tentang perbaikan manusia selalu muncul dan tidak pernah berhenti. Jika seandainya tidak menggunakan masalah al-mursalah maka tidak dapat mengatur permasalahan- permasalahan yang baru yang timbul untuk memperbaiki manusia.
- b. Sesungguhnya sudah banyak orang yang menggunakan masalah almursalah, yakni dari para Sahabat, para Tabi'in dan para mujtahid. Mereka menggunakan masalah al-mursalah untuk kebenaran yang dibutuhkan, seperti Sahabat Abu Bakar mengumpulkan mushaf-mushaf lalu dibukukan menjadi Al-Qur'an.

*Al-Maslahah* secara etimologi berarti sesuatu yang baik, dirasakan lezat, oleh karenanya menimbulkan kesenangan dan kepuasan serta diterima oleh akal yang sehat. Segala bentuk tindakan manusia yang menyebabkan tidak terwujudnya atau rusaknya salah satu prinsip yang lima merupakan tujuan Allah tersebut, perbuatan itu adalah madarat atau merusak. Segala usaha yang dapat menghindarkan atau dapat menyelamatkan atau menjaga madarat atau

<sup>29</sup> Miftahul Arifin, *Ushul fiqh Kaidah-Kaidah Penerapan Hukum Islam* (Surabaya: Citra Media, 1997), 143

<sup>30</sup> Rachmat Syafe'i, *Ilmu Ushul Fiqh* (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), 125.

kerusakan itu, disebut usaha yang baik atau *Maslahah*. Itulah sebabnya secara sederhana masalah itu diartikan sengan mendatangkan manfaat dan menghindarkan madarat.<sup>31</sup> Masalah sendiri dari segi tujuan yang hendak dicapai terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. Mendatangkan manfaat kepada umat manusia (حلب منفعة), baik yang bermanfaat untuk hidup di dunia maupun manfaat untuk kehidupan di akhirat.
- b. Menghindarkan kemudharatan (دفع مضرة), baik dalam kehidupan di dunia, maupun untuk kehidupan akhirat.

Dari segi hubungannya dengan *nash syara'* masalah itu terbagi menjadi tiga, yaitu:

- a. *Maslahat yang terkendali* (المصلحة المعتبرة), yaitu sesuatu yang menurut perhitungan akal adalah baik dan *maslahah* dan dalam pertimbangan *syara'* juga baik, diperhatikan dan didukung oleh *syara'*. Masalah dalam bentuk inilah yang dinamai masalah terkendali artinya masalah yang ditetapkan oleh akal dan dikendalikan oleh *nas syara'*. Perhatian atau dukungan *syara'* itu ada dua bentuk, yaitu:
  1. Dukungan langsung dalam arti *nash* atau *ijma* secara langsung menetapkannya untuk diperhatikan. Masalah dalam bentuk ini disebut *al-Muatstsirah*.
  2. Perhatian atau dukungan tidak langsung, dalam arti memang tidak da *nash* atau *ijma* yang memperhatikan atau mendukung masalah yang

<sup>31</sup>Syarifuddin, *Ushul Fiqh 2*, 231-233.

didasarkan kepada akal itu, tetapi *nash* atau *syara'* ada memberikan perhatian dan dukungan kepada hal lain yang sejenis dengan hal itu.

Maslahat dalam bentuk ini disebut *mulaimah*.

- b. *Maslahat yang tertolak* (المصلحة الملغاة), yaitu sesuatu yang menurut pertimbangan akal adalah maslahat, namun *nash syara'* menolak atau tidak memperhatikannya.
- c. *Maslahat Bebas* (المصلحة المرسلحة), yaitu sesuatu yang menurut pertimbangan akal adalah maslahat, namun tidak ada perhatian dan dukungan dari *nash syara'* dan juga tidak ada perlawanan atau penolakan dari *nash syara'*. Karena hanya didasarkan kepada akal semata, dan maslahat itu berarti akal, maka *Maslahah Mursalah* inid apat disebut akal bebas.<sup>32</sup>

Setiap firman Allah dalam al-Quran bila diteliti dan dipahami mengandung maksud tertentu untuk mendatangkan kemaslahatan bagi manusia. Maksud dari tujuan kemaslahatan tersebut ada yang hadir secara *eksplisit* atau tersurat sehingga mudah diketahui karena disebutkan Allah dalam firman yang mengandung hukum, ada juga yang hadir secara *implisit* atau tersirat sehingga sulit untuk diketahui sehingga memerlukan kajian yang mendalam. Sebagai contoh disebutkannya sesudah perintah mengerjakan shalat mengandung arti tujuan perintah shalat itu adalah untuk menghindarkan kekejian dan kemungkaran, firman Allah dalam surat *Al-Ankabut* ayat 45:

....إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ.... (45)

<sup>32</sup>Syarifuddin, *Ushul Fiqh 2*, 241-242.

Artinya: “..... Sesungguhnya shalat itu dapat mencegah kekejian dan kemungkaran....”<sup>33</sup>

Perintah yang terdapat dalam Al-Qur'an menunjukkan perbuatan itu adalah baik dan bermanfaat bagi kehidupan didunia dan akhirat kelak. Sebaliknya yang dilarang Allah mengerjakan ternyata memang perbuatan itu adalah buruk dan merusak. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tujuan Allah menetapkan hukum, utamanya adalah mendatangkan maslahat untuk manusia. Sedangkan tambahan dari itu yang merupakan tujuan sampingan adalah untuk menguji umat apakah mereka mematuhi perintah atau larangan Allah atau tidak, yang bisa disebut tujuan *ta'abbudi*.<sup>34</sup>

### 1) *Maslahah Mursalah*

Menurut ahli Ushul Fiqh, *Maslahah al-Mursalah* ialah kemaslahatan yang telah disyariatkan oleh syari' dalam wujud hukum, di dalam rangka menciptakan kemaslahatan disamping tidak terdapatnya dalil yang membenarkan atau menyalahkan.<sup>35</sup> *Maslahah* adalah sesuatu yang dipandang baik oleh akal sehat karena mendatangkan kebaikan dan menghindarkan keburukan (kerusakan) bagi manusia, sejalan dengan tujuan *syara'* dalam menetapkan hukum. Dari kesimpulan diatas terlihat ada perbedaan diantara *maslahah* dalam artian umum dan *maslahah* dalam artian *syara'*. Perbedaannya terlihat dari tujuan *syara'* yang dijadikan rujukan. *Maslahah* dalam pengertian bahasa merujuk pada tujuan

<sup>33</sup>QS. Al-Ankabut (29) : 45.

<sup>34</sup>Syarifuddin, *Ushul Fiqh* 2, 243-245.

<sup>35</sup> Sayfuddin Abi Hasan Al Amidi, *Al-Ahkam fi usul al-Ahkam*, Juz 3 (Riyad: Muassasah AlHalabi, 1972), 142.

pemenuhan kebutuhan manusia dan karenanya mengandung pengertian untuk mengikuti syahwat atau hawa nafsu. Sedangkan pada *masalahah* dalam artian *syara'* yang menjadi titik bahasan dalam ushul fiqh, yang selalu memelihara agama, jiwa, akal keturunan, dan harta benda, tanpa melepaskan tujuan pemenuhan kebutuhan manusia, yaitu mendapatkan kesenangan dan menghindari ketidaksenangan.<sup>36</sup>

Sebagian Imam Mujtahid memandang bahwa maslahat adalah dalil *syara'*. Mereka mengatakan masalahah terkait dengan kesaksian *syara'* dibagi menjadi tiga. *Bagian pertama* adalah maslahat yang dikuatkan oleh *syara'* yang dipandang sebagai hujjah dan terjadinya maslahat ini dikembalikan pada qiyas yang merupakan istinbath hukum dari aspek akal dari nash atau *ijma'*. *Bagian kedua* adalah sesuatu yang dikuatkan oleh *syara'* untuk kebatilannya. *Bagian ketiga* adalah hal yang kebatilannya tidak dikuatkan oleh *syara'* dan tidak diungkapkan dengan nash tertentu dan inilah yang disebut dengan *Maslahah Mursalah*.<sup>37</sup> Imam al-Syatibi mengatakan bahwa kemaslahatan tersebut tidak dibedakan antara kemaslahatan dunia maupun kemaslahatan akhirat. Karena kedua kemaslahatan tersebut apabila bertujuan untuk memelihara kelima *syara'* (*Maqashid al-Syar'ah*) termasuk dalam konsep *maslahat*.<sup>38</sup>

Ada beberapa jenis *Maslahah* yang juga dilihat dari segi tingkat kebutuhan dan tututan kehidupan manusia yang terkait dengan lima prinsip pokok dalam

---

<sup>36</sup>Syarifuddin. *Ushul Fiqh 2*, 367-370

<sup>37</sup>Dedi Supriadi, M. Ag. *Ushul Fiqh Perbandingan*, (Bandung: CV PUSTAKA SETIA, Cet. 1, 2014) 232

<sup>38</sup>Dr. H. Nasrun Haroen, M.A. *Ushul Fiqh 1*, (Ciputat: PT Logos Wacana Ilmu, Cet. 2, 1997) 114

kehidupan manusia, yaitu: agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Jenis-jenis *Maslahah* tersebut antara lain<sup>39</sup>:

1. Dari segi kekuatannya sebagai hujah dalam menetapkan hukum, ada tiga macam:

a. *Maslahah Dharuriyah*

Kemaslahatan yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh kehidupan manusia, artinya kehidupan manusia tidak punya arti apa-apa bila satu saja dari prinsip yang lima itu tidak ada. Segala usaha yang secara langsung menjamin atau menuju pada keberadaan lima prinsip tersebut adalah baik atau *maslahah* dalam tingkat *dharuri*.

b. *Maslahah Hajiyah*

Kemaslahatan yang tingkat kebutuhan hidup manusia kepadanya tidak berada pada tingkat *dharuri*. Bentuk kemaslahatannya tidak secara langsung bagi pemenuhan kebutuhan pokok yang lima (*dharuri*), tetapi secara tidak langsung menuju ke arah sana seperti dalam hal yang memberi kemudahan bagi pemenuhan kebutuhan hidup manusia.

c. *Maslahah Tahsiniyah*

Kemaslahatan yang kebutuhan hidup manusia kepadanya tidak sampai tingkat *dharuri*, juga tidak sampai pada tingkat *hajiyah*. Namun kebutuhan tersebut perlu dipenuhi dalam rangka memberi kesempurnaan dan keindahan bagi hidup manusia. *Maslahah*

---

<sup>39</sup>Syarifuddin. *Ushul Fiqh* 2, 371-377

dalam bentuk *tahsini* tersebut, juga berkaitan dengan lima kebutuhan pokok manusia.

2. Dari segi keserasian dan kesejajaran anggapan baik oleh akal itu dengan tujuan syara' dalam menetapkan hukum, *masalahah* itu disebut juga dengan *munasib* atau keserasian *masalahah* dengan tujuan hukum. *Maslahah* dalam artian *munasib* itu dari segi pembuat hukum memperhatikannya atau tidak, *masalahah* terbagi kepada tiga jenis, yaitu:

- a. *Maslahah al-Mu'tabarah*

*Maslahah* yang diperhitungkan oleh *Syari'*. Maksudnya ada petunjuk dari *Syari'*, baik langsung maupun tidak langsung, yang memberikan petunjuk pada adanya *masalahah* yang menjadi alasan dalam menetapkan hukum.

- b. *Maslahah al-Mulghah*

*Maslahah* yang ditolak, yaitu *masalahah* yang dianggap baik oleh akal, tetapi tidak diperhatikan oleh *syara'* dan ada petunjuk *syara'* yang menolaknya.

- c. *Maslahah al-Mursalaat*

*Maslahah* ini biasa disebut *Istishlah*, yaitu apa yang dipandang baik oleh akal, sejalan dengan tujuan *syara'* dalam menetapkan hukum, namun tidak ada petunjuk *syara'* yang memperhitungkannya dan tidak pula ada petunjuk *syara'* yang menolaknya

*Maslahah Al-Mursalah* berdasarkan kemaslahatannya terbagi menjadi dua, yaitu<sup>40</sup>:

1. *Maslahah Al-Gharibah*, yaitu kemaslahatan yang asing atau kemaslahatan yang sama sekali tidak ada dukungan dari *syara'*, baik secara rinci maupun secara umum.
2. *Maslahah Al-Mursalah*, yaitu kemaslahatan yang tidak didukung dalil *syara'* atau nas yang rinci, tetapi didukung oleh sekumpulan makna *nash*.

Berikut beberapa rumusan definisi *Maslahah Mursalah* yang masing-masing memiliki perbedaan namun juga memiliki persamaan dalam pengertiannya;

1. Menurut Al-Ghazali dalam kitab *al-Mustasyfa* merumuskan *Maslahah Mursalah* sebagai berikut:

مَلْمٌ يَشْهَدُ لَهُ مِنَ الشَّرِّ عِ بِالْبُطْلَانِ وَلَا بِالْإِعْتِبَارِ نَصٌّ مُعَيَّنٌ

“Apa-apa (*Maslahah*) yang tidak ada bukti baginya dari *syara'* dalam bentuk *nash* tertentu yang membatalkannya dan tidak ada yang memerhatikannya.”

2. Menurut Al-Syaukani dalam kitab *Irsyad al-Fuhul* memberikan definisi:

الْمُنَاسِبُ الَّذِي لَا يَعْلَمُ أَنَّ الشَّرَّ عِ الْعَاهُ أَضْوِ اعْتَبَرَهُ

“*Maslahah* yang tidak diketahui apakah *Syari'* menolaknya atau memerhitungkannya.”

3. Ibnu Qudamah dari ulama Hanbali memberi rumusan:

مَلْمٌ يَشْهَدُ لَهُ ابْتِطَالٌ وَلَا إِعْتِبَارٌ مُعَيَّنٌ

<sup>40</sup> Qurotul Ainiyah, “Keadilan gender dalam Islam”, (Malang: Kelompok Intrans Publishing, 2015) 30

“*Maslahat* yang tidak ada bukti petunjuk tertentu yang membatalkannya dan tidak pula yang memerhatikannya.”

4. Abd al-Wahab al-Khallaf memberi rumusan sebagai berikut:

إِنَّهَا مَصْلَحَةٌ لَمْ يَرِدْ عَنِ الشَّارِعِ دَلِيلٌ لِأَعْتِبَارِهَا أَوْ لَا لُغَاؤَهَا

“*Maslahah Mursalah* ialah *Maslahat* yang tidak ada dalil *syara*” datang untuk mengakuinya atau menolaknya.”

Dari beberapa rumusan definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan tentang hakikat dari *Maslahah Mursalah* tersebut, sebagai berikut:

1. Ia adalah sesuatu yang baik menurut akal dengan pertimbangan dapat mewujudkan kebaikan atau menghindarkan keburukan bagi manusia;
2. Apa yang baik menurut akal itu, juga selaras dan sejalan dengan tujuan *syara*’ dalam menetapkan hukum;
3. Apa yang baik menurut akal dan selaras pula dengan tujuan *syara*’ tersebut tidak ada petunjuk *syara*’ secara khusus yang menolaknya, juga tidak ada petunjuk *syara*’ yang mengakuinya.<sup>41</sup>

Ada Syarat-syarat khusus yang harus dipenuhi untuk dapat berjihad dengan menggunakan *Maslahah Mursalah*, sehingga beberapa kelompok yang menggunakan *Maslahah Mursalah* harus memenuhi syarat umum bahwa *Maslahah Mursalah* itu hanya digunakan pada saat tidak ditemukannya *nash* sebagai bahan rujukan, Syarat tersebut di antaranya:

<sup>41</sup>Syarifuddin, *Ushul Fiqh 2*, 377-379

1. *Maslahah Mursalah* itu adalah *Maslahah* yang hakiki dan bersifat umum, dalam arti dapat diterima oleh akal sehat bahwa ia betul-betul mendatangkan manfaat bagi manusia dan menghindarkan mudarat dari manusia secara utuh.
2. Yang dinilai akal sehat sebagai suatu *Maslahah* yang hakiki betul-betul telah sejalan dengan tujuan *syara'* dalam menetapkan setiap hukum, yaitu mewujudkan kemaslahatan bagi umat manusia.
3. Yang dinilai akal sehat sebagai suatu *Maslahah* yang hakiki dan telah sejalan dengan tujuan *syara'* dalam menetapkan hukum itu tidak berbenturan dengan dalil *syara'* yang telah ada, baik dalam bentuk *nash* Al-Qur'an dan Sunnah, maupun *ijma'* ulama terdahulu.
4. *Maslahah Mursalah* itu diamalkan dalam kondisi yang memerlukan, yang seandainya masalahnya tidak diselesaikan dengan cara ini, maka umat akan berada dalam kesempitan hidup, dengan arti harus ditempuh untuk menghindarkan umat dari kesulitan.

Dari persyaratan di atas terlihat bahwa ulama yang menggunakan *Maslahah Mursalah* dalam berijtihad cukup berhati-hati dalam menerapkannya, karena meski bagaimanapun juga apa yang dilakukan ulama ini adalah keberanian menetapkan dalam hal-hal yang pada waktu itu tidak ditemukan petunjuk hukum yang mengatur atau mengikat secara jelas.

Dalam penerapan pasti ada argument yang penolakan. Adapun kelompok pertama, yakni penolakan legalitas *Maslahah Mursalah* mendasarkan pendapatnya dengan argument<sup>42</sup>:

1. Penerapan *Maslahah mursalah* berpotensi mengurangi skaralitas hukum-hukum syariat. Karena pencetusan hukum dengan metode *Maslahah mursalah* sarat dengan konflik kepentingan dari pribadi pencetusnya, sementara garis syariat hanya merekomendasikan segi kemaslahatan secara global saja.

2. *Maslahah mursalah* berada dalam posisi pertengahan antara penolakan syara' pada sebagian *Maslahah* dan pengukuhan pada sebagian yang lain. Seandainya penerapan *Maslahah mursalah* adalah suatu keharusan, hanya karena adanya titik kesamaan dengan *Maslahah mu'tabarah* dalam segi semata-mata hanyalah kemaslahatan.

3. Penerapan *Maslahah mursalah* akan merusak unitas atau kesatuan dan keumuman syariat Islam. Hal ini karena hukum akan berubah seiring dengan perubahan zaman, kondisi dan pelakunya, sebab segi kemaslahatan akan senantiasa berubah dan berkembang.

Sedangkan argumentasi pengguna *Maslahah Mursalah* mengungkapkan bahwa,

1. Dalam hukum syariat terdapat unsur kemaslahatan bagi manusia. Asumsi seperti ini akan menimbulkan dugaan kuat akan legalitas *Maslahah* sebagai salah satu variabel

<sup>42</sup>Wahbah al-Zuhaili, *Ushul al-Fiqh al-Islami*, (Damaskus: Dar al-Fikr, tt, juz II) 761

penetapan hukum, hal ini juga berarti *Maslahah mursalah* juga bagian dari syariat Islam.

2. Bahwa zaman berkembang kian pesat. Seiring dengan itu paradigma pemenuhan kebutuhan hidup mengalami pergeseran. Berbagai metode pencapaian kesejahteraan pun beragam. Dalam kaitannya dengan kehidupan keberagaman, berbagai permasalahan kontemporer yang timbul menyertainya harus segera disikapi secara spesifik.
3. Dengan menilik perilaku ijtihad para Mujtahid dari kalangan sahabat dan generasi setelahnya, diketahui bahwa pada beberapa kasus, mereka bertindak dan berfatwa berdasarkan prinsip *Maslahah* tanpa mengikatkan diri pada perangkat normatif.

Menurut Asy syatibi *Maslahah mursalah* dapat dijadikan landasan hukum

bila:

- a. Kemaslahatan sesuai dengan prinsip-prinsip apa yang ada dalam ketentuan syari' yang secara ushul dan *furu'*nya tidak bertentangan dengan nash.
- b. Kemaslahatan hanya dapat dikhususkan dan diaplikasikan dalam bidang-bidang sosial (mu'amalah) di mana dalam bidang ini menerima terhadap rasionalitas dibandingkan dengan bidang ibadah. Karena dalam mu'amalah tidak diatur secara rinci dalam nash.

Hasil Masalah merupakan pemeliharaan terhadap aspek-aspek *Daruriyyah, Hajjiyah, dan Tahsiniyyah*. Metode masalah adalah sebagai langkah untuk menghilangkan kesulitan dalam berbagai aspek kehidupan, terutama dalam masalah-masalah sosial kemasyarakatan.<sup>43</sup>



---

<sup>43</sup> Al-Syatibi, *Al-I'tishom*, Beirut: Dar al-Fikr, 1991, h. 115.



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan/empiris (*Field research*). Penelitian lapangan/empiris (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mendatangi langsung objek yang akan diteliti guna mendapatkan data-data yang valid. Langkah yang digunakan dalam penelitian lapangan melalui teknik wawancara, observasi, dan alat lainnya.<sup>44</sup> Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian Kualitatif bersifat Deskriptif, dan data yang terkumpul berbentuk kata-kata, gambar bukan angka. Penelitian ini menitik beratkan pada hasil pengumpulan data dari Informan yang telah ditentukan<sup>45</sup> yaitu di Kantor Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang.

---

<sup>44</sup>Basrowi dan Suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 52

<sup>45</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi revisi*, (Bandung: PT. Rosda Karya, 2006), 26

Menurut Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa jenis penelitian lapangan termasuk jenis penelitian yang ditinjau dari tempat penelitian dilakukan.<sup>46</sup> Peneliti hanya melakukan di kantor Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Kerja Indonesia wilayah Malang. Dalam penelitian ini peneliti terjun langsung untuk mewawancarai Ketua kantor, Staf Pelayanan, dan dua calon tenaga kerja Indonesia yang ada di Kantor Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang.

### **B. Pendekatan Penelitian**

Di dalam penelitian empiris ada dua pendekatan paling umum yaitu kualitatif dan kuantitatif<sup>47</sup>. Peneliti dalam hal ini memilih menggunakan pendekatan kualitatif, berdasarkan dari sifat data yang diperoleh bersumber dari informan yang sedikit dan berupa kasus sehingga pendekatan yang sesuai adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan ini digunakan sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Namun, hasil penelitian ini nantinya tidak bisa digeneralisasi.

Menurut Sudarto sebagaimana dikutip M. Kasiram penelitian kualitatif adalah prosedur penelaian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang dapat diamati.<sup>48</sup> Peneliti akan langsung terjun ke lapangan dalam menggali data dari para informan yang sudah ditentukan

---

<sup>46</sup>Suharsimi Arikunto, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*" (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 10

<sup>47</sup>Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta : UI Press, 1986), 21

<sup>48</sup>Moh. Kasiram, "*Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*", (Malang: UIN Press, 2008), 152

terlebih dulu. Peneliti juga menggunakan data sekunder yang bersumber dari bahan bacaan, dan buku.

Pendekatan ini menghasilkan data deskriptif berupa pendapat ketua/kepala kantor Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang, staf pegawai unit pelayanan dan 2 orang calon Tenaga Kerja Indonesia dalam penerapan asas kesetaraan dan keadilan gender di Undang-undang nomor 18 tahun 2017 perspektif *Maslahah Mursalah*. Pendapat para informan kemudian disandingkan dengan metode ijtihad *Maslahah Mursalah* untuk dianalisis sebagai hasil dari penelitian ini.

### **C. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini lokasi yang diambil oleh peneliti adalah kantor Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang yang beralamat di jalan raya Sulfat no. 58, kelurahan purwantoro, kecamatan Blimbing, Kota Malang 65126. Lokasi yang dipilih merupakan tempat yang sesuai dengan rumusan masalah. Karena lokasi tersebut masuk dalam cakupan Undang-undang nomor 18 tahun 2017 yang menaungi calon tenaga kerja Indonesia.

Peneliti dalam mengumpulkan data melakukan wawancara kepada ketua/kepala Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang, staf pegawai unit pelayanan dan 2 calon tenaga kerja Indonesia mengenai permasalahan dalam rumusan masalah yang diangkat sehingga membantu peneliti memperoleh data primer dari rumusan masalah yang terjawab.

#### D. Sumber Data

Sumber data berguna untuk menganalisis masalah yang terdapat pada rumusan masalah. Sumber data merupakan subjek dari mana data tersebut diperoleh. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan oleh peneliti terdiri dari dua jenis yaitu:

##### 1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, atau fakta langsung di lapangan. Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil wawancara dengan pihak dan informan yang berkaitan langsung dengan objek penelitian. Informan yang dimaksud disini merupakan kepala kantor Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang, 2 staf pegawai bagian unit pelayanan dan 2 orang calon Pekerja Migran Indonesia. Sumber data primer yaitu berupa data utama yang diperoleh secara langsung dari sumber utama<sup>49</sup> dengan melakukan wawancara kepada Pegawai di lingkungan kantor Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang, yaitu:

- a. Muhammad Iqbal, S.H (Koordinator Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang)
- b. Anita Seila Rosa, S.Psi (Petugas Penempatan dan Kelembagaan Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang)

---

<sup>49</sup> Burhan Burgin, “*Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*”, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), 128

- c. Diaz Ridho Putra, S.Psi (Petugas Perlindungan Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang)  
Calon Pekerja Migran Indonesia;
- d. Septian Hendra Dani (Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan berangkat bekerja di Taiwan)
- e. Ocha Citraningrum (Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan berangkat kerja di Hongkong)

## 2. Data Sekunder

Merupakan data yang dikumpulkan dan diperoleh dari orang kedua atau pihak lain<sup>50</sup>. Dalam penelitian ini, data ditelusuri dan diperoleh dari buku-buku dipergustakaan, peneliti melakukan kunjungan ke perpustakaan baik perpustakaan Universitas, perpustakaan Fakultas, atau perpustakaan yang terdapat di Kota Malang dan tempat-tempat lain untuk memperoleh sumber tertulis yang menunjang data primer. Selain perpustakaan, peneliti juga menggunakan sumber-sumber data tertulis berupa artikel, jurnal, fakta-fakta lapangan dari penelitian-penelitian berkaitan atau dokumen resmi dari berbagai instansi.

## E. Metode Pengumpulan Data

Untuk dapat mengumpulkan data-data yang diperlukan maka penulis menggunakan alat pengumpulan data atau instrument penelitian yakni alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data, agar pekerjaannya

<sup>50</sup>Soejono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006), 29

lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah.

Adapun instrument atau alat pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti berupa:

a. Interview (wawancara)

Wawancara adalah proses tanya-jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara dua individu atau lebih dengan tatap muka dan mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.<sup>51</sup> Wawancara merupakan suatu proses interaksi untuk mendapatkan informasi secara langsung dari informan,<sup>52</sup> digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri (*self-report*), atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi<sup>53</sup> dari Informan yang merupakan kepala kantor Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia malang, staf pegawai unit pelayanan dan 2 orang calon TKI.

Dalam melakukan wawancara peneliti telah menentukan beberapa informan dengan cara *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan

---

<sup>51</sup> Lexy J Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Rosdakarya, Bandung, 2005), 83

<sup>52</sup> Masri Singarimbun dan Sofian Effend, "*Metode Penelitian Survei*", (Jakarta: Penerbit Pustaka LP3ES, 2006), 192

<sup>53</sup> Rull Indrawan, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Aditama, 2014), 48.

sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.<sup>54</sup> Peneliti dalam hal ini melakukan wawancara kepada informan dengan menggunakan bentuk wawancara terarah. Sehingga peneliti tidak terpaku pada pedoman pertanyaan yang telah tersusun secara sistematis dalam mengumpulkan data<sup>55</sup>, akan tetapi masih dalam lingkup rumusan masalah yang sudah ditentukan.

Adapun subyek wawancara peneliti sebagai berikut:

No.	Nama	Identitas
1	Muhammad Iqbal, S.H	Koordinator Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang
2	Anita Seila Rosa, S.Psi	Petugas Penempatan dan Kelembagaan Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang
3	Diaz Ridho Putra, S.Psi	Petugas Perlindungan Pos pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang
4	Septian Hendra Dani	Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan berangkat bekerja di Taiwan
5	Ocha Citraningrum	Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan berangkat kerja di Hongkong

<sup>54</sup>Sugiono, “*Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*”, (Bandung: Alfabeta, 2015), 300

<sup>55</sup> Burhan Bungin, “*Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*”, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group), 135

## b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan.<sup>56</sup> Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperlengkap data yang didapat dari lapangan. Penggunaan metode dokumentasi tidak kalah pentingnya dengan metode-metode yang lain, karena metode ini mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.<sup>57</sup>

Metode ini juga dapat berupa catatan-catatan penting dan foto-foto serta kumpulan data yang tersedia di kantor Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia Malang yang tentunya berkaitan dengan topik penelitian yang peneliti lakukan.

## F. Metode Pengolahan Data dan Analisis Data

Setelah semua data terkumpul, selanjutnya peneliti melakukan pengolahan dan analisis data. Dalam penelitian hukum empiris analisis sumber data dapat menggunakan metode analisis deskriptif, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

---

<sup>56</sup>Basrowidan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, 158

<sup>57</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, (Rineka cipta, Yogyakarta, 2002), 206.

### 1. Pengeditan (*Editing*)

peneliti melakukan seleksi atau pemeriksaan ulang terhadap sumber-sumber data yang terkumpul yaitu rekaman hasil wawancara dengan beberapa informan. Hasil wawancara tersebut peneliti rangkum secara tertulis agar lebih mudah dianalisis. Kemudian diseleksi sesuai dengan ragam pengumpulan data, untuk menjawab pertanyaan yang terkandung dalam fokus penelitian. Hal ini dilakukan guna memeriksa kesalahan jika terdapat ketidaksesuaian. Kesalahan yang dimaksud disini adalah dengan mencocokkan beberapa sumber hukum yang dimaksud karena ada beberapa keterangan dari beberapa informan yang berbeda padahal dengan maksud yang sama.

### 2. Pengelompokan (*Classifying*)

Peneliti mengklasifikasikan sumber-sumber data. Kalasifikasi yang peneliti lakukan adalah dengan membagi hasil wawancara kepada fokus permasalahannya masing-masing. Informan dalam menjawab pertanyaan ketika diwawancara terkadang menjawab pertanyaan pertama dalam jawaban pertanyaan yang ke sekian sehingga peneliti harus teliti apakah jawaban ini menjawab pertanyaan yang sedang peneliti ajukan atau secara tidak langsung menjawab pertanyaan yang lain. Selain itu, peneliti juga mengklasifikasikan dan menyesuaikan data hasil wawancara serta teori dan kajian pustaka yang digunakan untuk menjawab masing-masing rumusan masalah.

### 3. Pembuktian (*Verifying*)

Dalam tahap ini Peneliti memeriksa kembali data-data informasi yang ada agar validitasnya bisa terjamin. Misalnya, dari dokumen-dokumen resmi yang

telah peneliti peroleh dipastikan keabsahannya karena di dalam salinan putusan terdapat kesalahan nama. Jika tidak diteliti dan tidak diverifikasi kemungkinan akan terjadi kesalahan dalam hasil penelitian nantinya.

#### 4. Analisis (*Analizing*)

Peneliti menganalisa hubungan data-data yang telah dikumpulkan, dimana tahapan ini adalah inti dari penelitian. Selanjutnya dalam proses ini peneliti menganalisis data dengan teknik analisa deskriptif kualitatif, yaitu peneliti menginterpretasikan data-data yang sudah terkumpul kemudian menjelaskan kembali berdasarkan data yang sudah ada. Dalam analisis ini tidak lepas dari kutipan data baik dari sumber data primer yaitu informasi dari informan yang telah ditunjuk oleh peneliti di kantor Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang, tentang penerapan asas kesetaraan dan keadilan gender dan perlindungan tenaga kerja Indonesia dalam perspektif *Maslahah Mursalah* yang berkaitan dengan rumusan masalah. Sehingga bisa menguraikan kembali ke dalam kalimat yang mudah dimengerti, uraian tersebut berbentuk deskriptif kualitatif.<sup>58</sup> Karena menjelaskan secara panjang lebar dan mendalam mengenai permasalahan yang dibahas.

Upaya analisis ini dilakukan dengan menghubungkan apa yang diperoleh dengan fokus masalah yang diteliti. Dikarenakan ini adalah penelitian empiris, peneliti menggunakan wawancara sebagai data primer yang harus dianalisis dengan berbagai teori yang telah peneliti tentukan di awal.

---

<sup>58</sup>Amiruddin dan Zainal Asikin, “*Pengantar Metode Penelitian Hukum*”, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010) 170

## 5. Kesimpulan (*Concluding*)

Merupakan proses pengambilan kesimpulan dari data yang telah diolah. Hasil pengumpulan data dan analisis yang telah dilakukan disimpulkan guna menjawab rumusan masalah. Setelah proses analisis atas data-data selesai, maka kemudian dilakukan pengambilan kesimpulan dari suatu proses penulisan yang menghasilkan suatu jawaban terkait rumusan masalah. Apabila bukti awal dari penelitian masih bersifat sementara dan akan berubah ketika terdapat bukti lain yang lebih kuat, tetapi apabila bukti tersebut sudah kuat dan konsisten maka data tersebut digunakan sebagai data lapangan yang dapat menjawab rumusan masalah dan juga merupakan kesimpulan yang kredibel.<sup>59</sup>

Tahapan ini merupakan titik poin dari objek penelitian karena menyimpulkan hasil analisis. Kemudian diuraikan kembali ke dalam bentuk kalimat yang sederhana, bisa dimengerti oleh pembaca, dan akhirnya dapat dengan mudah diperoleh gambaran yang jelas secara deskriptif kualitatif.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> Salim, *Teori dan paradigma penelitian sosial*, 24

<sup>60</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin, "*Pengantar Metode Penelitian Hukum*", 170

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum kantor Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang

##### 1. Asal Usul kantor Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang

Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia atau disingkat P4TKI adalah unit pelayanan milik Badan Nasional Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) yang dalam pendiriannya atas amanat peraturan Kepala BNP2TKI tentang organisasi dan tata laksana Unit Pelayanan kerja BNP2TKI. Jadi memang ada regulasi untuk pendirian kantor-kantor unit perwakilan. Keberadaan P4TKI ini bertujuan untuk mendekatkan pelayanan terhadap calon Pekerja Migran Indonesia dan agar Pekerja Migran Indonesia (PMI) dapat terlayani dengan baik dan prosedural.

P4TKI diwilayah Jawa Timur berdiri pada tahun 2015 saat rapat koordinasi (rakor) BNP2TKI yang dimana dalam moment tersebut dibentuk 4 Pos pelayanan untuk perwakilan di daerah Madiun, Sidoarjo, Malang, dan Banyuwangi. Keempat daerah tersebut dipilih lantaran merupakan kantong penyumbang Pekerja Migran Indonesia di Provinsi Jawa Timur. Kemudian pada tahun 2016 untuk wilayah Jawa Timur tambah lagi kantor perwakilan di Pamekasan, Madura. Jadi untuk Kabupaten Kota saat ini P4TKI ada 5 dan 1 kantor Provinsi diwilayah Jawa Timur.

Sebelum terbentuknya P4TKI, pada periode tahun sebelum 2015 kebawah proses pelayanan Pekerja Migran Indonesia lebih banyak berproses dan terpusat di Surabaya, tepatnya di kantor disnaker Provinsi. Hal itu tentunya kurang efektif karena jarak yang ditempuh calon Pekerja Migran Indonesia terlalu jauh untuk menyelesaikan administrasi yang diperlukan. Oleh karena itu dengan adanya Pos yang tersebar diberbagai wilayah tersebut diharapkan dapat mempermudah dalam pengurusan yang diperlukan.

Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang berlokasi di Jalan Sulfat No. 58 Kota Malang, Provinsi Jawa Timur. P4TKI Malang didirikan oleh Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) pada pertengahan april tahun 2015 berdasarkan persetujuan dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN-RB) RI melalui surat Nomor: B/627/M.Pan-RB/02/2015 tertanggal 16 April 2015 yang ditujukan kepada Kepala BNP2TKI perihal “Penataan Organisasi dan Tata Kerja UPT di Lingkungan BNP2TKI.”

Bapak Muhammad Iqbal, S.H selaku Koordinator P4TKI Malang mengatakan:

*”Jadi P4TKI adalah unit pelayanan milik badan nasional penempatan perlindungan tenaga kerja Indonesia (BNP2TKI) dipendiriannya ini atas amanat peraturan kepala BNP2TKI tentang organisasi dan tata laksana Unit pelayanan kerja BNP2TKI jadi memang ada regulasinya mas untuk pendirian kantor-kantor unit perwakilan seperti ini. Kemudian P4TKI sendiri berdiri pada tahun 2015 yang sebelumnya pada saat tahun sebelum 2015 ke bawah itu proses pekerja migran Indonesia tersebut lebih banyak berproses di Surabaya jadi terpusat gitu, di kantor surabaya milik disnaker Provinsi ya. Sementara kabupaten/kota lainnya kita sudah masuk untuk daerah-daerah potensial pekerja migran, sementara waktu itu Surabaya belum /jawa timur belum masuk kita, nha ditahun 2015 itu kemudian kita masuk BNP2TKI masuk ke Jawa Timur mendirikan 4 kantor Perwakilan kabupaten/kota dan 1 kantor perwakilan tingkat provinsi. Ya jadi dan di 2016 itu kemudian tambah lagi kantor perwakilan di Pamekasan jadi untuk kabupaten kota saat ini P4TKI ada 5 dan 1 kantor Provinsi termasuk P4TKI Malang ya.”<sup>61</sup>*

Pendirian P4TKI Malang tersebut merupakan salah satu upaya BNP2TKI untuk meningkatkan pelayanan dan perlindungan terhadap para Pekerja Migran Indonesia (PMI), dan bagi masyarakat utamanya calon Pekerja Migran Indonesia atau yang sudah menjadi Pekerja Migran Indonesia dari Malang dan sekitarnya agar lebih mudah dan tidak perlu pergi jauh ke Surabaya bila ingin memproses kelengkapan dokumen bila ingin bekerja di luar negeri.

Mengenai Wilayah kerja Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang meliputi sepuluh kabupaten/kota, yaitu Kabupaten Malang, Kota Malang, Kota Batu, Kabupaten Blitar, Kota Blitar, Kabupaten Pasuruan, Kota Pasuruan, Kabupaten Probolinggo, Kota Probolinggo, dan Kabupaten Lumajang.

---

<sup>61</sup> Muhammad Iqbal, Wawancara, (Malang, 19 Maret 2019)

## 2. Visi dan Misi Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang (P4TKI)

Sebagaimana Lembaga yang dikelola secara professional, P4TKI Malang mempunyai visi, misi dan tujuan sebagai landasan gerakan dalam perjalanan Lembaga. Adapun visi, misi dan tujuannya adalah sebagai berikut:

### a. Visi

Terwujudnya TKI yang profesional, bermartabat dan sejahtera.

“**Profesional**”, artinya bahwa TKI yang bekerja ke luar negeri harus memiliki kompetensi (*Skill/Keahlian, Attitude/Perilaku dan Knowledge/Pengetahuan*) yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

“**Bermartabat**”, artinya bahwa TKI yang memiliki kompetensi akan memiliki harga diri, kedudukan yang tinggi, serta mendapatkan perlakuan yang baik.

“**Sejahtera**”, artinya bahwa gaji atau pendapatan yang diperoleh TKI dapat memberikan kehidupan yang layak bagi TKI sendiri dan keluarganya.

### b. Misi

1. Meningkatkan pemanfaatan peluang kerja luar negeri.
2. Meningkatkan pelayanan penempatan TKI yang mudah, murah, cepat dan aman.
3. Meningkatkan perlindungan dan pemberdayaan TKI.
4. Melaksanakan tata kelola pemerintah yang baik dan bersih.

### **3. Struktur Organisasi Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang**

KOORDINATOR : Muhammad Iqbal, S.H.

PETUGAS TATA USAHA :

1. Marsyareta Fitriani, S.AP
2. Dina Indah Pramita, S.Pd
3. Sintia Aris Oktavia
4. Hangga Ferdiansyah
5. Agus Nursalim
6. Kisma Afriyanto

PETUGAS PENEMPATAN DAN KELEMBAGAAN:

1. Anita Seila Rosa, S.Psi.
2. Awan Ardi Nugraha
3. Yeni Ari Febriani, S.T.
4. Febri Putri Utami, S.E.
5. Dicky Firmansyah, S.Pd
6. Dicky Januarizky, S.Kom

PETUGAS PERLINDUNGAN:

1. Diaz Ridho Putra, S.Psi
2. Bagus M. Harianto

### **4. Prosedur Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Melalui P3MI**

Langkah pertama yang harus ditempuh Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) sebelum berangkat bekerja keluar negeri yaitu melakukan perjanjian kerjasama penempatan, job order/wakalah/demand letter dan rancangan perjanjian kerja yang disetujui oleh KBRI/KJRI. Kemudian BNP2TKI menerbitkan surat ijin pengerahan (SIP) dari sini lanjut ke Disnaker Provinsi untuk mendapatkan surat

pengantar rekrut (SPR) online provinsi. Setelah itu Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) ke Dinaker Kab/Kota untuk mengikuti:

- Sosialisasi/ penyuluhan
- Pendaftaran CPMI di Dinas Kab/ Kota
- Seleksi CPMI & Re Seleksi CPMI
- Perjanjian Penempatan
- Rekomendasi Paspor

Selanjutnya Calon Pekerja Migran Indonesia diwajibkan untuk mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi ke Dinas terkait. Dokumen kesehatan tersebut tentunya sangat penting untuk mengetahui rekam medis calon Pekerja Migran Indonesia sebagai bukti bahwasannya CPMI benar-benar sehat secara jasmani dan rohani dan siap untuk bekerja di luar negeri.

Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang telah dinyatakan lulus tes kesehatan selanjutnya berangkat ke penampungan yang telah disediakan P3MI, Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN) atau Stakeholder terkait untuk mendapatkan pelatihan dan uji kompetensi mengenai pekerjaan yang nantinya dikerjakan di luar negeri. Bersamaan dengan itu kantor Imigrasi menerbitkan paspor untuk calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan memperoleh visa kerja (dari perwakilan negara penempatan) dari P3MI.

Peneliti juga bertanya langsung mengenai prosedur penempatan calon PMI ke Petugas Penempatan dan Kelembagaan Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang, yaitu dengan Anita Seila Rosa, Beliau mengatan:

*“Jadi penempatan itu banyak pelayanannya ya, mulai dari meja depan itu ada pelayan verifikasi dokumen PAP. Jadikan sebelum Pekerja Migran (PMI)*

*berangkat mereka harus mengikuti kelas yang namanya Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) nah sebelum PAP itu harus ada pengajuan dokumen-dokumen terlebih dahulu. Dokumen-dokumen seperti E-KTP, surat izin, paspor segala macam itu dicek semua keaslian kelengkapannya didepan. Kemudian disini atau dimeja dua ini ada yang namanya legalisir dokumen. Dokumen perjanjian kerja dan juga struktur pembiayaan, jadikan ketika ingin bekerja diluar negeri PMI diwajibkan untuk membayar biaya penempatan ya, dan biaya penempatan itu sudah ditetapkan antara Pemerintah Indonesia dengan negara tujuan. Dan kita disini mengecek besarnya pinjaman mereka apakah bunganya sudah sesuai dan angsurannya sudah sesuai kaya gitu. Kemudian dibelakang ada yang edit data, edit data itu kaya penyesuaian perubahan data-data Pekerja Migran Indonesia (PMI) gitu ya. Juga ada ID Regristrasi atau ID Formal jadi untuk yang ingin bekerja secara sektor formal ya atau lewat Pabrik Perusahaan bisa mendaftar lewat P4TKI Malang dengan dokumen-dokumen yang disyaratkan.”<sup>62</sup>*

Dari pemaparan Beliau tersebut, jadi tahap akhir sebelum berangkat ke luar negeri Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) menuju ke Balai Penempatan Pelayanan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) atau Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI). Disitu nanti calon pekerja migran Indonesia dicek kelengkapan, diverifikasi dan dilegalisir dokumen-dokumennya untuk dapat mengikuti kelas Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP). Pengecekan dokumen disini meliputi E-KTP, Paspor, surat izin dan semua identitas yang berkaitan dengan Pekerja Migran Indonesia sebagai syarat yang telah ditentukan untuk bekerja di luar negeri. Setelah dokumen lengkap calon pekerja migran diwajibkan untuk mengikuti kelas Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) selama satu hari penuh di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Peneliti juga menanyakan materi dan durasi yang disampaikan untuk kelas PAP kepada narasumber lainnya, Diaz Ridho Putra mengatakan :

---

<sup>62</sup> Anita Seila Rosa, Wawancara, (Malang, 27 Maret 2019)

*“Beda-beda, jadi kalo setiap materi JP nya (Jam Pelajaran) kalo kaya dikampuskan ada jam SKS nya kuliah ya. Nah disini itu kalo 1 JP sama dengan 45 Menit. Kalo materi perundangan itu 2 JP, berarti 2 kali 45 Menit ya. Kemudian materi perjanjian kerja itu 4 JP, Budaya dan adat istiadat negara tujuan itu 2 JP, Mental dan anti radikalisme itu 1 JP, kemudian narkotika itu juga 1 JP. Jadi total sehari itu ada 10 JP (Jam Pelajaran).”<sup>63</sup>*

Sebelum berangkat ke luar negeri calon Pekerja Migran Indonesia wajib masuk dalam Kelas Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) selama satu hari dari mulai jam 08.00 sampai dengan jam 16.00 untuk memperoleh 5 materi wajib. Dari 5 materi wajib diatas Dalam kesempatan itu Peneliti diberi kesempatan untuk masuk dan mengikuti kelas PAP. 5 materi wajib diatas meliputi;

1. Perundang-undangan dan aturan dinegara tujuan,
2. Perjanjian Kerja,
3. Mental Kepribadian
4. HIV AIDS, Penyakit menular seksual dan narkoba,
5. Budaya dan adat negara penempatan

Untuk penyampaian 5 materi wajib diatas disampaikan langsung oleh staf P4TKI Malang yang tentunya sesuai jadwal yang telah ditentukan.

#### **B. Penerapan asas kesetaraan dan keadilan gender dalam Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang**

Penerapan sebuah asas tentunya berbeda disetiap tempat, menyesuaikan kondisi sosial dan adat istiadat suatu lingkungan tersebut. Kesetaraan dan keadilan gender merupakan proses dimana laki-laki dan perempuan memperoleh akses dan hak yang sama, seimbang dan sesuai porsinya dalam kehidupan bermasyarakat.

<sup>63</sup> Diaz Ridho Putra, Wawancara, (Malang, 27 Maret 2019)

Kaitannya dengan penelitian ini yaitu dimana calon pekerja migran baik laki-laki maupun perempuan memiliki akses dan hak yang sama dalam hal pelayanan pengurusan dokumen sebelum berangkat ke luar negeri. Jika melihat data di lapangan cenderung lebih banyak untuk Pekerja Migran Perempuan dibanding Pekerja Migran laki-laki. Untuk itu peneliti melakukan penelitian mengenai penerapan asas kesetaraan dan keadilan gender dalam Undang-undang nomor 18 tahun 2017 dilingkungan Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang guna mengetahui proses pelaksanaan dan prosesnya langsung dilapangan.

Dalam wawancara yang dilakukan peneliti, narasumber yang juga selaku Koordinator P4TKI Malang, Muhammad Iqbal menjelaskan perbedaan Undang-undang nomor 18 Tahun 2017 dengan Undang-undang terdahulunya yang juga berkaitan dengan perlindungan Pekerja Migran Indonesia yaitu terletak pada visi Undang-undangnya dan cukup banyak perubahan yang signifikan dalam hal perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia sebagai obyek pokok dari Undang-undang ini.

Beliau mengatakan :

*“Ya memang untuk Undang-undang no. 18 tahun 2017 saya melihat memang cukup banyak perubahan yang signifikan ya terutama dalam hal visi undang-undangnya kalau di undang-undang lama itu bicara tentang bisnis proses penempatan yang bagaimana proses yang dijalani PMI untuk ditempatkan namun diundang-undang 18 tahun 2017 dari idealita awal pembentukannya adalah bagaimana melindungi jadi ini sudah berbeda mindsetnya pada undang-undang ini. Sementara perlindungan itu titik beratnya tidak hanya pada saat bagaimana dinegara tujuan tapi bagaimana itu sudah mulai sejak proses awal pada saat pra pemberangkatan. Bagaimana PMI itu terlindungi dari dokumen yang benar dan sah, bagaimana PMI itu dengan pelatihan yang berkualitas, bagaimana PMI itu terlindungi ketika pemberangkatannya, bagaimana kemudian jaring pengaman sosialnya dengan asuransi BPJS kan jelas sudah ada dimasukkan dalam Undang-*

*undang no. 18 tahun 2017 itu bahwa harus terdaftar dalam kepersertaan jaminan sosial dan itu negara turun langsung melalui Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu BPJS Ketenagakerjaan. Dan di Undang-undang ini juga memasukkan aspek tentang keluarga yang mana diundang-undang lama itu enggak ada, jadi hak-hak untuk perlindungan hak terhadap hak keluarga TKI atau PMI itu diundang-undang ini mendapat tempat post yang cukup gitu, jadi perlindungannya tidak hanya bertitik berat pada sosok PMInya saja tapi juga keluarganya didalam Undang-undang ini.”<sup>64</sup>*

Menurut Muhammad Iqbal, dalam pelaksanaannya Perlindungan yang diatur dalam Undang-undang nomor 18 tahun 2017 ini lebih menyuruh dan luas cakupannya dari pada Undang-undang sebelumnya. Dimana pada undang-undang sebelumnya yaitu Undang-undang nomor nomor 39 tahun 2004 tentang perlindungan dan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri hanya mengatur mengenai bisnis proses penempatan yang dijalani tenaga kerja Indonesia dan belum membicarakan aspek perlindungan secara lebih luas.

Dalam sesi wawancara selanjutnya narasumber kedua, yaitu Diaz Ridho Putra menyampaikan pendapat yang sama mengenai Undang-undang yang tergolong masih baru ini :

*“Dari segi perlindungannya Undang-undang no. 18 tahun 2017 ini dibanding dengan Undang-undang sebelumnya tentunya yang Undang-undang Nomor 18 ini lebih bagus. Karena dulu yang 39 itu belum memuat perlindungan bagi keluarga PMI yang di Indonesia yang ditinggal. Sampai Undang-undang nomor 18 ini sudah memuat perlindungan bagi keluarganya, nah dan nantinya dalam segi proses perlindungan dan pemulangannya di Undang-undang yang baru ini akan mendorong pemerintah dari daerah, dinas-dinas daerah itu untuk lebih aktif dalam membantu menanganinya, termasuk juga pemerintah desa sekaligus, nah dia juga berperan aktif untuk melindunginya.”<sup>65</sup>*

Dalam Undang-undang nomor 18 tahun 2017 ini menurut Beliau memang tujuan awalnya yaitu melindungi Pekerja Migran Indonesia. Perlindungan yang

---

<sup>64</sup> Muhammad Iqbal, Wawancara, (Malang, 19 Maret 2019)

<sup>65</sup> Diaz Ridho Putra, Wawancara, (Malang, 27 Maret 2019)

dimaksud tidak hanya bertitik berat pada saat bagaimana dinegara tujuan tapi juga sejak proses mendaftar sebagai Calon Pekerja Migran Indonesia. Mudah dan cepat dalam kepengurusan dokumen. Mendapat pelayanan dan pelatihan yang berkualitas serta mendapat perlindungan ketika berangkat ke negara tujuan bekerja. Dalam undang-undang ini juga mencakup perlindungan keluarga Pekerja Migran Indonesia yang ada dirumah berupa kemudahan akses komunikasi dan kemudahan informasi mengenai anggota keluarga yang sedang bekerja di luar negeri.

Kemudian Beliau menambahkan :

*“Selanjutnya diundang-undang ini juga diperkuat tentang kewajiban negara pada perlindungan saat mereka pulang dalam arti banyaknya pemberdayaan-pemberdayaan yang harus dilakukan oleh pemerintah. Bagaimana berdaya guna, bagaimana secara ekonomi mereka terus menanjak walaupun sudah tidak bekerja diluar negeri, bagaimana hasil yang dibawa itu bisa efektif meningkatkan kehidupan perekonomiannya dan negara tentunya. Itu perbedaan-perbedaan selain itu dalam hal bisnis proses juga berbeda dalam hal bisnis proses PMInya, kalau dulu titik berat proses itu banyak dilakukan oleh pihak swasta tapi di Undang-undang nomor 18 tahun 2017 ini kemudian berubah menjadi negara memiliki porsi lebih besar dalam hal pelaksanaan bisnis proses itu terlihat dari pembagian kewenangan yang cukup jelas antara pemerintah baik pusat, provinsi, kabupaten/kota bahkan sampai dengan desa, nah ini porsi pemerintah sangat besar disana.”<sup>66</sup>*

Menurut peneliti memang sudah seharusnya Pemerintah melakukan program pemberdayaan untuk Pekerja Migran Indonesia yang telah kembali dari luar negeri. Agar hasil yang didapat lebih berdaya guna bagi kesejahteraan Pekerja Migran Indonesia khususnya dan akan lebih baik jika dapat menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat disekitarnya. Namun disisi lain masih banyak ditemui Pekerja Migran Indonesia yang bolak-balik kerja diluar negeri dengan durasi yang bahkan sampai lebih dari 5 tahun meninggalkan keluarganya dirumah

<sup>66</sup> Muhammad Iqbal, Wawancara, (Malang, 19 Maret 2019)

untuk bekerja diluar negeri. Disini tentunya peran Pemerintah sangat dibutuhkan dalam memberikan penyuluhan dan pelatihan manajemen agar hasil yang dibawa PMI disini tidak hanya habis untuk kehidupan sehari-hari namun juga dapat menghasilkan profit bagi kehidupan PMI tanpa harus jauh dan lama bekerja di luar negeri.

Kemudian Masuk ke penerapan Asas kesetaraan dan keadilan gender di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang.

Narasumber menjelaskan:

*”Di undang-undang itu juga ada asas-asas yaa dan salah satunya memang keadilan gender, kalau di bisnis proses kami itu berjalan tanpa melihat jenis kelamin tanpa melihat gender ya sebenarnya karena semuanya sama dan bagi kami Pekerja Migran Indonesia itu ya tidak melihat mana perempuan dan laki-laki makanya kami sekarang tidak menyebut TKW atau TKL ya, PMI semuanya atau Pekerja Migran Indonesia baik itu wanita atau Pria semua satu sebutan. Kemudian dalam hal pelaksanaan pelayanan administrasi dokumentasi itu juga tidak ada perbedaan, bahkan dalam hal pengajuannya lebih banyak perempuannya yaa dari pada laki-laki gitu kan. Sehingga tidak ada masalah disini dengan masalah gender ya. Kemudian dalam hal kelas, kelas-kelas pengajaran yang dilakukan di kantor ini juga ada materi tentang gender didalam pembekalannya (Pembekalan akhir pemberangkatan) nah itu disampaikan tentang gender walaupun dalam hal pelaksanaannya materi ini tidak menjadi aspek materi utama karena sekali lagi kami itu dikejar waktu satu hari harus selesai kelas ini sementara ada 5 materi wajib yang harus disampaikan, nah yang gender ini dalam materi pembekalan itu adalah suplemen dalam materi yang dimasukkan dalam materi perundang-undangan itu ada.”<sup>67</sup>*

Dari penjelasan tersebut, dari apa yang disampaikan Muhammad Iqbal, dalam pelaksanaan penerapan asas kesetaraan dan keadilan gender dalam Undang-undang nomor 18 tahun 2017 dalam pelayanan tidak ada perbedaan. Hal ini dimulai dengan penyamaan penyebutan menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI), yang dulunya biasa disebut dengan Tenaga Kerja Wanita (TKW) dan Tenaga

<sup>67</sup> Muhammad Iqbal, Wawancara, (Malang, 19 Maret 2019)

Kerja Laki-laki (TKL). Dalam hal pelayanan kepengurusan dokumen juga tidak ada perbedaan yang diantara keduanya, dan dalam kelas Pembekalan akhir pemberangkatan akhir (PAP) Pekerja Migran disini juga mendapat materi mengenai gender walaupun dalam pelaksanaannya materi ini hanya sebagai materi tambahan ataupun tidak masuk dalam pokok karena keterbatasan waktu.

Menurut peneliti dari apa yang sudah disampaikan oleh narasumber tersebut sudah sesuai dan sejalan, karena mengingat durasi yang diberikan cukup singkat, untuk 5 materi yang harus dituntaskan dalam sehari. Namun disini peneliti menemukan fenomena sosial yang menarik dan sebenarnya sudah lama diketahui dimana jumlah pekerja migran perempuan lebih banyak dibanding pekerja migran laki-laki. Pada saat diberi kesempatan untuk masuk dan ikut kelas pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) peneliti menjumpai perbandingan yang signifikan antara pekerja migran laki-laki dan perempuan. Dimana dalam satu kelas hanya terdapat 4 calon pekerja migran laki-laki dari 60 orang.

Kemudian peneliti menanyakan fenomena ini kepada narasumber, kemudian Muhammad Iqbal Menjelaskan:

*“Jadi pertama kita memang banyak mendapatkan porsi lowongan diluar itu untuk sektor-sektor yang yang sifatnya informal itu banyak, jadi diluar negeri itu membuka kesempatan lapangan kerja itu banyak disektor informal walaupun formal juga banyak tapi ada beberapa negara yang kemudian menerapkan pembatasan untuk tenaga kerja asing, contoh Hongkong itu hanya membuka kesempatan pekerja luar negeri itu untuk wanita sebagai pekerja rumah tangga misalnya, ada regulasi negara setempat yang membuka seperti itu. Sehingga ada negara-negara yang memang hanya menerima wanita untuk masuk/lebih banyak dibutuhkan tenaga kerja wanita. Kemudian dalam struktur ekonomi di Indonesia memang patrilineal tapi faktualnya banyak juga kemudian masalah-masalah rumah tangga ini mendorong para wanita-wanita yang rentan ini untuk bekerja sendiri mencari nafkah ketika suaminya tidak aktif dalam menafkahi ataupun*

*adanya kekerasan dalam rumah tangga yang membuat kemudian membuat keluarga menjadi bubar gitu ya sehingga mereka harus berjuang untuk mencari nafkah untuk dirinya sendiri ataupun anak-anaknya. Dan ini banyak sekali gitu, makanya kita melihat fenomenanya sebenarnya PMI ini selain permasalahan lapangan pekerjaan yang tersedia didalam negeri juga persoalan rumah tangga/persoalan-persoalan domestik gitu yang mendorong mereka bekerja di luar negeri, utang-piutang misalnya seperti itu. Jadi itu yang pertama permintaan memang beberapa negara itu hanya membuka sektor tertentu dan kebanyakan perempuan, yang kedua memang konstruksi sosial kita yang memaksa perempuan ini kemudian mencari nafkah keluar negeri karena adanya permasalahan-permasalahan tadi.”*

Dari penjelasan beliau tentang fenomena ini karena memang untuk pekerjaan di luar negeri dominan atau banyak pekerjaan yang datang dari sektor informal, yang mana disini banyak dibutuhkan untuk tenaga kerja perempuan. Sektor informal disini datang dari negara yang membutuhkan pekerja migran perempuan yang bertugas sebagai asisten rumah tangga. Beliau juga mengatakan bahwa ada negara yang memiliki regulasi yang mana hanya membuka dan menerima perempuan untuk masuk bekerja diwilayahnya, seperti Hongkong. Selanjutnya beliau berpendapat bahwasanya budaya Indonesia menganut budaya patrilineal namun fakta dilapangan banyak juga kasus yang mendorong suatu keluarga menjadi matrilineal karena beberapa faktor alasan seperti kurangnya peran suami dalam memenuhi kebutuhan ekonomi yang akhirnya mendorong istri untuk ikut andil dalam mencukupi nafkah keluarga. Aspek-aspek budaya bias patriarki dan matriarki sudah semakin tidak relevan apabila dihadapkan dengan semangat zaman modern yang egaliter, demokrasi dan berkeadilan.<sup>68</sup> Pemberlakuan budaya tersebut sebenarnya tidak menjadi masalah selama masih

---

<sup>68</sup> Mufidah Ch, *Psikologi Keluarga Islam berwawasan Gender*, (Malang: UIN-Maliki Press, Cet. 3, 2013), 12

bisa memahami satu samalain dan tidak menjadi pemisah diantara kedua belah pihak.

Untuk menanggapi hal itu peneliti mewawancari salah satu calon pekerja Migran Indonesia perempuan disela-sela jeda pergantian materi di kelas PAP, Ocha Citraningrum beliau mengatakan:

*“Saya bekerja ke Hongkong jadi pembantu rumah tangga, alasannya ya untuk membantu perekonomian keluarga. Selain itu untuk masa depan mas, suami saya dirumah hanya bekerja sebagai petani dan kadang-kadang juga cari tambahan dari kerja kuli. Oh ya tentu mas, saya izin dulu ke keluarga dan suami saya mengizinkan walau awalnya agak keberatan. Ini pemberangkatan saya yang kedua Mas dan semoga yang terakhir untuk bekerja di luar negeri. Dan pulang nanti inginnya bikin usaha toko mungkin mas”<sup>69</sup>*

Calon pekerja migran Indonesia asal Blitar tersebut menjelaskan bahwa Beliau ingin bekerja di luar negeri atas izin dari keluarga, dan nantinya disana beliau bekerja sebagai asisten rumah tangga untuk membantu mencukupi kebutuhan keluarga dan untuk menabung serta digunakan untuk mendirikan usaha.

Untuk calon pekerja migran Indonesia laki-laki, peneliti mewawancarai Septian Hendra Dani, dan Beliau mengatakan:

*“Usia 20 tahun dan pemberangkatan pertama untuk bekerja keluar negeri mas. Tujuan kerja keluar negeri untuk bantu orang tua, untuk cari pengalaman dan untuk masa depan. Untuk pelayanan dan pelatihan di PT itu baik mas, sudah cukup baik. di PT ya mengikuti materi pelatihan mas, untuk lamanya saya di PT ya 2 bulan mas untuk mengikuti pelatihan tadi.”<sup>70</sup>*

Septian Hendra Dani calon pekerja migran Indonesia asal Tulungagung menceritakan bahwa tujuan bekerja di luar negeri selain untuk membantu

<sup>69</sup> Ocha Citraningrum, Wawancara, (Malang, 27 Maret 2019)

<sup>70</sup> Septian Hendra Dani, Wawancara, (Malang, 27 Maret 2019)

mencukupi perekonomian keluarga juga untuk mencari pengalaman mengenai dunia kerja.

**C. Penerapan asas kesetaraan dan keadilan gender dalam Undang-undang nomor 18 tahun 2017 di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang ditinjau dari perspektif Masalah Mursalah.**

Peneliti akan memaparkan pemahaman dari pembahasan sebelumnya yang berhubungan dengan bentuk penerapan asas kesetaraan dan keadilan gender dalam undang-undang nomor 18 tahun 2017 di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang. Pertama, Proses Pelayanan yang diberikan Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang kepada calon Pekerja Migran Indonesia. Dan kedua, Upaya hukum dalam penyelesaian kasus yang berkenaan dengan pekerja migran Indonesia.

Pertama, mengenai proses pelayanan yang diberikan Pos Pelayanan yang diberikan Muhammad Iqbal mengatakan:

*“Untuk proses tentu kami menerapkan standar pelayanan itu sama ya, sesuai dengan regulasi, sesuai dengan SOP dan tidak memandang gender ya tentunya sama saja, bahkan kami tadi sudah sampaikan malah sebagian besar yang berproses disini itu perempuan gitu yaaa, jadi kita enggak melihat itu sebagai membeda-bedakan ya, kemudian juga mereka juga memiliki kewajiban dokumen yang sama laki-laki dan perempuan kalau laki-laki harus izin dengan istri atau sebaliknya istri harus izin ke suami bagi yang sudah berkeluarga ini sama perlakuannya, kemudian juga dalam hal gaji juga sama sesuai dengan negara tujuannya ya sesuai sektor, misalnya ada wanita yang bekerja di pabrik dengan laki-laki yang bekerja di pabrik ini sama standar gajinya dan hak-haknya sama lembur cutinya juga sama. Jadi memang dalam regulasi kita itu tidak melihat gender sebenarnya, haknya sama persis dengan laki-laki. Termasuk misalnya sakit*

*ya, dipulangkan, diportasi ya sama saja. Misalnya dia sakit ya kita rujuk ke rumah sakit yang memang berdekatan dengan domisilinya kita upayakan itu yang pertama, kemudian kalo memang dia meninggal dunia hak-haknya kita penuhi sesuai dengan haknya.”<sup>71</sup>*

Kedua, Upaya Hukum yang diberikan Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia (P4TKI) Malang dalam penyelesaian kasus yang berkenaan dengan Pekerja Migran Indonesia, Diaz Ridho Putra Mengatakan:

*“Kalau kesetaraan gender bagi kami tidak pernah ada perbedaan dalam artian kami memperlakukan sama semua baik itu laki-laki maupun perempuan itu sama semua, kami tidak pernah mempersalahkan itu. Dan bagi kami diperlindungan inikan, kasus yang kami tangani itu tidak hanya untuk PMI yang prosedural, kami juga menangani PMI-PMI yang non prosedural juga. Di 2018 kasus yang kami tangani itu ada 208 kasus termasuk itu sakit, meninggal dunia, atau deportasi atau terkena permasalahan-permasalahan yang lain.”<sup>72</sup>*

Dalam menggunakan *Maslahah Mursalah* itu tidaklah menggunakannya tanpa syarat dengan arti harus terpenuhi padanya beberapa syarat. Yang merupakan syarat umum adalah bahwa *Maslahah Mursalah* itu hanya digunakan pada saat tidak ditemukan *nash* sebagai bahan rujukan.

Adapun syarat-syarat khusus untuk dapat berijtihad dengan menggunakan *Maslahah Mursalah*, di antaranya:

1. *Maslahah Mursalah* itu adalah *Maslahah* yang hakiki dan bersifat umum, dalam arti dapat diterima oleh akal sehat bahwa ia betul-betul mendatangkan manfaat bagi manusia dan menghindarkan mudarat dari manusia secara utuh.

<sup>71</sup> Muhammad Iqbal, Wawancara, (Malang, 19 Maret 2019)

<sup>72</sup> Diaz Ridho Putra, Wawancara, (Malang, 27 Maret 2019)

2. Yang dinilai akal sehat sebagai suatu *Maslahah* yang hakiki betul-betul telah sejalan dengan tujuan *syara'* dalam menetapkan setiap hukum, yaitu mewujudkan kemaslahatan bagi umat manusia.
3. Yang dinilai akal sehat sebagai suatu *Maslahah* yang hakiki dan telah sejalan dengan tujuan *syara'* dalam menetapkan hukum itu tidak berbenturan dengan dalil *syara'* yang telah ada, baik dalam bentuk *nash* Al-Qur'an dan Sunnah, maupun *ijma'* ulama terdahulu.
4. *Maslahah Mursalah* itu diamalkan dalam kondisi yang memerlukan, yang seandainya masalahnya tidak diselesaikan dengan cara ini, maka umat akan berada dalam kesempitan hidup, dengan arti harus ditempuh untuk menghindarkan umat dari kesulitan.

Menurut Al Syatibi ada tiga kategori tingkatan kebutuhan untuk mencapai kemaslahatan, yaitu pertama dharuriyah, hajiyyah, dan tahsiniyah. Berdasarkan hal diatas dibentuknya peraturan Undang-undang nomor 18 Tahun 2017 ini termasuk masalah hajiyyah, yakni termasuk dalam kebutuhan sekunder, dimana tidak terwujudkannya kebutuhan ini tidak sampai mengancam keselamatannya, namun akan mengalami kesulitan yang mungkin bahkan berkepanjangan, tetapi tidak sampai ke tingkat menyebabkan kepunahan atau sama sekali tidak berdaya. Dalam hal kesetaraan dan keadilan gender dalam Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia tentunya Kemaslahatan ini dibutuhkan manusia, khususnya perempuan sebagai calon pekerja migran Indonesia agar terpenuhinya perlindungan yang maksimal pada pra, masa, dan purna penempatan serta kemudahan hidup juga menghilangkan kesulitan baginya.

Menurut Peneliti penerapan asas kesetaraan dan keadilan gender dalam Undang-undang nomor 18 tahun 2017 di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang termasuk dalam *masalah* yang dapat diterima dan telah sesuai karena didasarkan pada kesejalanannya dengan petunjuk *syara'*. Selanjutnya juga termasuk dalam *masalah mursalah* yang kemaslahatannya sesuai dengan prinsip-prinsip apa yang ada dalam ketentuan syari yang secara ushul dan furu'nya tidak bertentangan dengan nash.

Dengan adanya asas kesetaraan dan keadilan gender dalam Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia ini diharapkan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan berkurang dan dapat melindungi secara penuh hak-hak calon pekerja migran Indonesia. Sehingga calon pekerja migran Indonesia bisa mendapatkan haknya dengan layak dan dapat memperoleh kesejahteraan dari mulai berangkat ke luar negeri hingga kembali lagi ke Indonesia. Dan juga dengan adanya asas kesetaraan dan keadilan gender dalam Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia ini diharapkan tidak terjadi stereotip gender dalam pelayanan dan perlindungan khususnya dilingkungan Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang dan dinas-dinas lain pada umumnya.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil penelitian serta analisis pembahasan, yang mengacu pada rumusan masalah mengenai penerapan asas kesetaraan dan keadilan gender dalam undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia perspektif *Maslahah Mursalah* menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan asas kesetaraan dan keadilan gender dalam Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang adalah dengan memberikan pelayanan yang prima dari segi kemudahan dalam pengurusan dokumen, penyampaian materi Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) yang dalam segi gender seluruh Pekerja Migran Indonesia memperoleh porsi pelayanan yang sama serta memberikan

pendampingan dan juga pelayanan perlindungan kepada pekerja migran Indonesia baik yang prosedural bahkan dalam kasus Pekerja Migran yang non prosedural.

2. Penerapan asas kesetaraan dan keadilan gender dalam undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang berlaku sama dalam bentuk pendampingan, pelayanan dan perlindungan kepada pekerja migran Indonesia yang mendaftar secara prosedural dan bahkan dalam penanganan kasus pekerja migran Indonesia yang non prosedural. Asas kesetaraan dan keadilan gender diterapkan sesuai dengan tujuan *Syara'*, yaitu adanya kemaslahatan secara penuh dalam pelaksanaannya. Ditinjau dari *masalah* penerapan asas ini termasuk kategori *masalah mursalah* yang dapat diterima dan telah sesuai karena didasarkan pada kesejalanannya dengan petunjuk *syara'*. Penerapan asas kesetaraan dan keadilan gender telah memberikan *masalah* bagi pekerja migran dan keluarga yang ditinggal di Indonesia, karena sesuai dengan prinsip-prinsip yang ada dalam ketentuan *syari'* baik secara ushul maupun furu'nya tidak bertentangan dengan nash.

## B. Saran

Penelitian mengenai Penerapan asas kesetaraan dan keadilan gender dalam undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (P4TKI) Malang ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada:

1. Dinas-dinas terkait untuk memberikan edukasi serta penyuluhan berwawasan gender agar pembagian peran dalam kehidupan bermasyarakat dapat sesuai dengan ukuran dan standar kelayakan pada umumnya.
2. Untuk kantor Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang agar terus meningkatkan mutu pelayanan dan perlindungan dengan tujuan menjadikan calon pekerja migran Indonesia yang berkualitas dan berkompenten.
3. Bagi calon pekerja migran Indonesia bila ingin bekerja ke luar negeri diharapkan mendaftar sesuai prosedur dan aturan yang telah ditetapkan agar mendapatkan kesejahteraan yang diinginkan.
4. Bagi masyarakat dan akademisi bisa memberikan edukasi tentang asas kesetaraan dan keadilan gender. Dengan adanya pemahaman yang baik maka diharapkan tidak terjadi bias dan deskriminasi gender dalam Masyarakat..

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdul Wahab Khalaf, *Ilmu Ushulul Fiqh*, terj. Noer Iskandar Al-bansany, *kaidah-kaidah Hukum islam*, cet-8 Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Ainiyah, Qurotul. “*Keadilan gender dalam Islam*”, Malang: Kelompok Intrans Publishing, 2015.
- Al-Quran Al-Karim.
- Al-Syatibi, *Al-I'tishom*, Beirut: Dar al-Fikr, 1991.
- Al-Zuhaili, Wahbah. *Ushul al-Fiqh al-Islami*, Damaskus: Dar al-Fikr, tt, juz II.
- Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.
- Arifin, Miftahul. *Ushul fiqh Kaidah-Kaidah Penerapan Hukum Islam* Surabaya: Citra Media, 1997.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Basrowi dan Suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Burgin, Burhan. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Ch. Mufidah, *Psikologi Keluarga Islam Berwawasan gender*, Malang: UIN Maliki Press, 2013.
- Haroen, Nasrun. *Ushul Fiqh 1*, Ciputat: PT Logos Wacana Ilmu, Cet. 2, 1997.
- Indrawan, Rull. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Aditama, 2014.
- Jackson, Stevi, dan Jackie Jones, *Teori-teori Feminisme Kontemporer*, Yogyakarta: Jalasutra, 2009.
- Kasiram, Moh. *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*, Malang: UIN Press, 2008.

- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi revisi*, Bandung: PT. Rosda Karya, 2006.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effend, “*Metode Penelitian Survei*”, Jakarta: Penerbit Pustaka LP3ES, 2006.
- Purwaningsih, Sri. *Kiai dan Keadilan Gender*, Semarang: Walisingo Press, 2009.
- Rofi’, Munawar. *Mengawal Rakyat Kinerja APBD & Cermin Kualitas Pelayanan Negara*, 2008 Surabaya: Ikon Teralitera.
- Sayfuddin Abi Hasan Al Amidi, *Al-Ahkam fi usul al-Ahkam*, Juz 3, Riyad: Muassasah AlHalabi, 1972.
- Soejono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : UI Press, 1986.
- Sugiono, “*Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*”, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Supriadi, Dedi. *Ushul Fiqh Perbandingan*, Bandung: CV PUSTAKA SETIA, Cet. 1, 2014.
- Syafe’i, Rachmat. *Ilmu Ushul Fiqh*, Jakarta: Prenada Media Group, 2010.
- Syarifuddin, Amir. *Ushul Fiqh 2*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, cet. 7, 2014.

## **B. Skripsi**

- Dian Karuniawati, *Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Maqashid Syariah*, Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2013.
- Anintya Nur Indah Permatasari, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Pada Masa Pra Penempatan (Tinjauan Yuridium UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri)*, Skripsi, IAIN Surakarta, 2016
- Cahyarini Hidayati, *Analisis Yuridis Terhadap Perlindungan Buruh Migran Di Kebumen Jawa Tengah*, Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017
- Sunawar Sukowati, *Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Ke Luar Negeri Menurut Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan*

*Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia*), Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2011

### **C. Jurnal**

Mufidah Ch, "Rekonstruksi Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam Konteks Sosial Budaya dan Agama," *Egalita*, 1 (2006)

Oyoh Bariah, "Kesetaraan dan keadilan Gender dalam Perspektif Al-Quran," *Passion of the Islamic Studies Center*.

### **D. PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Undang-undang nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan

### **E. Wawancara**

Muhammad Iqbal., S.H., hasil wawancara pada 19 Maret dan 27 Maret 2019

Diaz Ridho Putra., S.Psi., hasil wawancara pada 27 Maret 2019

Anita Seila Rosa., S.Psi., hasil wawancara pada 27 Maret 2019

Septian Hendra Dani., hasil wawancara pada 27 Maret 2019

Ocha Citraningrum., hasil wawancara pada 27 Maret 2019

### **F. Website**

[www.bnp2tki.go.id/read/13322/UU-No-18-Tahun-2017-PMI-Memiliki-self-Protection-yang-Lebih-Baik.html](http://www.bnp2tki.go.id/read/13322/UU-No-18-Tahun-2017-PMI-Memiliki-self-Protection-yang-Lebih-Baik.html), diakses 11 januari 2019

<http://nakertrans.sumbarprov.go.id/details/news/89>, diakses 5 januari 2019

<http://sbmi.or.id/2017/12/apa-saja-hak-buruh-migran-indonesia-dalam-uu-no-18-tahun-2017/>, diakses 6 januari 2019

<http://www.google.com/amp/s/beritatagar.id/artikel-amp/telatah/problematika-buruh-migran-dan-lemahnya-perlindungan-negara> diakses pada 01 juli 2019

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

Gambar 1: wawancara Bersama Muhammad Iqbal



Gambar 2: Wawancara Bersama Anita Seila Rosa



Gambar 3: Wawancara bersama Diaz Ridho Putra



Gambar 4: Wawancara bersama calon pekerja migran



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
**FAKULTAS SYARIAH**

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 157/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/II/2013 (Al Ahwal Al Syakhshiyah)  
Terakreditasi "B" SK BAN-PT Nomor : 021/BAN-PT/Ak-XIV/S1/III/2011 (Hukum Bisnis Syariah)  
J. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399, Faksimile (0341) 559399  
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id/>

Nomor : B-1797/Sy.1/TL.01/06/2018  
Lampiran : -  
Perihal : Pra Penelitian

07 Juni 2018

Kepada Yth.  
**Kepala Pos Pelayanan Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia  
Kota Malang  
Jl. Raya Sulfat No. 58 Kota Malang, Jawa Timur**

*Assalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh*

Dengan hormat, kami mohon agar :

Nama : Dimas Priyo Prabowo  
NIM : 14210035  
Fakultas : Syariah  
Jurusan : Al-Ahwal Al-Syakhsyiyah

Diperkenankan mengadakan pra-penelitian (*pra research*) di daerah/ lingkungan wewenang, **Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kota Malang** guna menyelesaikan tugas akhir/skripsi yang berjudul : **Penerapan Asas Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam UU Nomor 18 tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Studi di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang)**. Demikian, atas perhatian dan berkenaan Bapak/Ibu, kami mengucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh*



Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik

Muhammad Ridwan, M.HI.

0641127200003 1 001

Tembusan:

1. Dekan
2. Ketua Jurusan Al-Akhwat Al-Syakhsyiyah
3. Kabag. Tata Usaha





**BNP2TKI** BADAN NASIONAL PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA  
LOKA PELAYANAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN  
TENAGA KERJA INDONESIA ( LP3TKI ) SURABAYA

**POS PELAYANAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN  
TENAGA KERJA INDONESIA ( P4TKI ) MALANG**

Jl. Raya Sulfat no 58 Malang, Telp/Fax (0341) 478451

Email : p4tki.malang@yahoo.com

20 Juli 2018

Nomor : B.757/P4TKI-MLG/VII/2018  
Lampiran : -  
Perihal : Kegiatan Pra Penelitian Mahasiswa  
An. Dimas Priyo Prabowo

Yang Terhormat,  
Dekan Fakultas Syariah  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

*Assalamualaikum wa Rohmatullah wa Barakatuh*

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat saudara Nomor : B-1797/Sy.1/TL.01/06/2018 tanggal 07 Juli 2018, terkait rencana kegiatan pra-penelitian (*pra serearch*) yang sedianya akan dilaksanakam di P4TKI Malang untuk keperluan skripsi mahasiswa berikut :

Nama : Dimas Priyo Prabowo  
NIM : 14210035  
Fakultas : Syari'ah  
Jurusan : Al-Ahwal Al-Syakhsiyah

Kami menyambut dengan baik atas inisiatif pra-penelitian di kantor P4TKI Malang dan kami persiapkan mahasiswa yang bersangkutan untuk melakukan penelitian sebagaimana yang diharapkan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Koordinator P4TKI Malang  
Muhammad Iqbal, S.H.  
NIP.19811031 201402 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
**FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399 Faksimile (0341)559399  
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id> E-mail: [syariah@uin-malang.ac.id](mailto:syariah@uin-malang.ac.id)

Nomor : B-067/F.Sy/TL.01/03/2019  
Lampiran : -  
Perihal : **Penelitian**

18 Maret 2019

Kepada Yth.  
Ketua Pos Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia  
(P4TKI) Malang  
Jl. Raya Sulfat no. 58 Malang

*Assalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh*

Dengan hormat, kami mohon agar :

Nama : Dimas Priyo Prabowo 14210035  
Fakultas : Syariah  
Jurusan : Al Ahwal Al Syakhsiyah

Diperkenankan melakukan wawancara dengan Ketua kantor Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang beserta menyalin duplikat atau salinan data yang dibutuhkan, guna menyelesaikan tugas akhir/skripsi, yang berjudul : **Penerapan Asas Keadilan Dan Keadilan Gender Dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Perspektif Masalah Mursalah (Studi Di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang)**. Sebagaimana proposal skripsi terlampir.

Demikian, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu, kami mengucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh*



a.n. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. H. Badrudin, M.HI.  
NIP. 19641127 200003 1 001

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Jurusan Al Ahwal Al Syakhsiyah
3. Kabag. Tata Usaha.



BADAN NASIONAL PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA  
LOKA PELAYANAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN  
TENAGA KERJA INDONESIA ( LP3TKI ) SURABAYA

**POS PELAYANAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN  
TENAGA KERJA INDONESIA ( P4TKI ) MALANG**

Jl. Raya Sulfat no 58 Malang, Telp/Fax (0341) 478451

Email : [p4tki.malang@yahoo.com](mailto:p4tki.malang@yahoo.com)

27 Maret 2019

Nomor : B.338 /P4TKI-MLG/III/2019  
Lampiran : -  
Perihal : Surat Keterangan Telah Melakukan Kegiatan Penelitian  
An. Dimas Priyo Prabowo

Yang Terhormat,  
**Dekan Fakultas Syariah**  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat saudara Nomor : B-1267/F.Sy/TL.01/03/2019 tanggal 18 Maret 2019, perihal penelitian. Bersama dengan surat ini kami memberitahukan bahwa mahasiswa anda telah melakukan penelitian dengan metode wawancara dan pengambilan sample data di kantor P4TKI Malang guna menyelesaikan tugas akhir/skripsi , yang berjudul : **Penerapan Asas Kesetaraan dan Keadilan Gender Dalam Undang Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Mligran Indonesia Perspektif Masalah Mursalah (Studi di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang)**. Sebagaimana dengan data Sebagai berikut:

Nama : Dimas Priyo Prabowo  
NIM : 14210035  
Fakultas : Syari'ah  
Jurusan : Al Ahwal Al Syakhsiyah

Demikian Surat Keterangan ini diberikan dengan sebenar-benarnya kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya..



	<b>KEMENTERIAN AGAMA</b> <b>UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG</b> <b>FAKULTAS SYARIAH</b>
	Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 157/BAN-PT/Ak-XVI/S/VII/2013 (Al Ahwal Al Syakhshiyah) Terakreditasi "B" SK BAN-PT Nomor : 021/BAN-PT/Ak-XIV/S1/VIII/2011 (Hukum Bisnis Syariah) Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399, Faksimile (0341) 559399 Website: <a href="http://syariah.uin-malang.ac.id/">http://syariah.uin-malang.ac.id/</a>

### BUKTI KONSULTASI

Nama : Dimas Priyo Prabowo

NIM/Jurusan : 14210035/ Al-Ahwal Al-Syakshiyah

Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Hj. Mufidah Ch., M. Ag

Judul Skripsi : **PENERAPAN ASAS KESETARAAN DAN KEADILAN GENDER DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA PERSPEKTIF MASLAHAH MURSALAH (Studi Di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang)**

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	09 Oktober 2018	Proposal Skripsi	<i>mf</i>
2.	31 Oktober 2018	ACC Proposal	<i>mf mf</i>
3.	07 November 2018	BAB I & BAB II	<i>mf mf</i>
4.	06 Maret 2019	Revisi BAB I & BAB II	<i>mf mf</i>
5.	26 Maret 2019	BAB III	<i>mf mf</i>
6.	09 April 2019	Revisi BAB III	<i>mf mf</i>
7.	16 April 2019	BAB IV & Revisi BAB II	<i>mf mf</i>
8.	30 April 2019	Abstrak	<i>mf mf</i>
9.	07 Mei 2019	Revisi BAB IV & Abstrak	<i>mf mf</i>
10.	22 Mei 2019	ACC keseluruhan	<i>mf</i>

Malang, 22 Mei 2019

Mengetahui  
 a.n Dekan

Ketua Jurusan Al-Ahwal Al-Syakshiyah



Dr. Sudirman, M.A

No. 7708222005011003

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**Nama** : Dimas Priyo Prabowo  
**Tempat, Tanggal Lahir** : Magetan, 22 Desember 1995  
**Alamat** : Ds. Turi Rt.03 Rw.04 Kecamatan Panekan,  
Kabupaten Magetan  
**Jurusan** : Al-Ahwal Al-Syakhshiyah  
**No. HP** : 085785027174  
**E-mail** : dimaspriyoprabowo@gmail.com

**PENDIDIKAN**

- Taman Kanak-Kanak Dharma Wanita Turi, Panekan, Magetan (Tahun 2001-2002).
- Madrasah Ibtidaiyah Negeri Turi, Magetan (Tahun 2002-2008)
- Madrasah Tsanawiyah Negeri Panekan, Magetan (Tahun 2008-2011)
- Madrasah Aliyah Negeri Panekan, Magetan (Tahun 2011-2014)
- Ma'had Sunan Ampel Al-Aly UIN Maliki Malang, (Tahun 2014-2015)
- Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, (Tahun 2014-2018)