

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017
TERHADAP PERLINDUNGAN HAK PEKERJA MIGRAN INDONESIA**

(Studi di P4TKI Malang)

SKRIPSI

Oleh :

EKA PUTRI YULIANA

15220054



JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2019

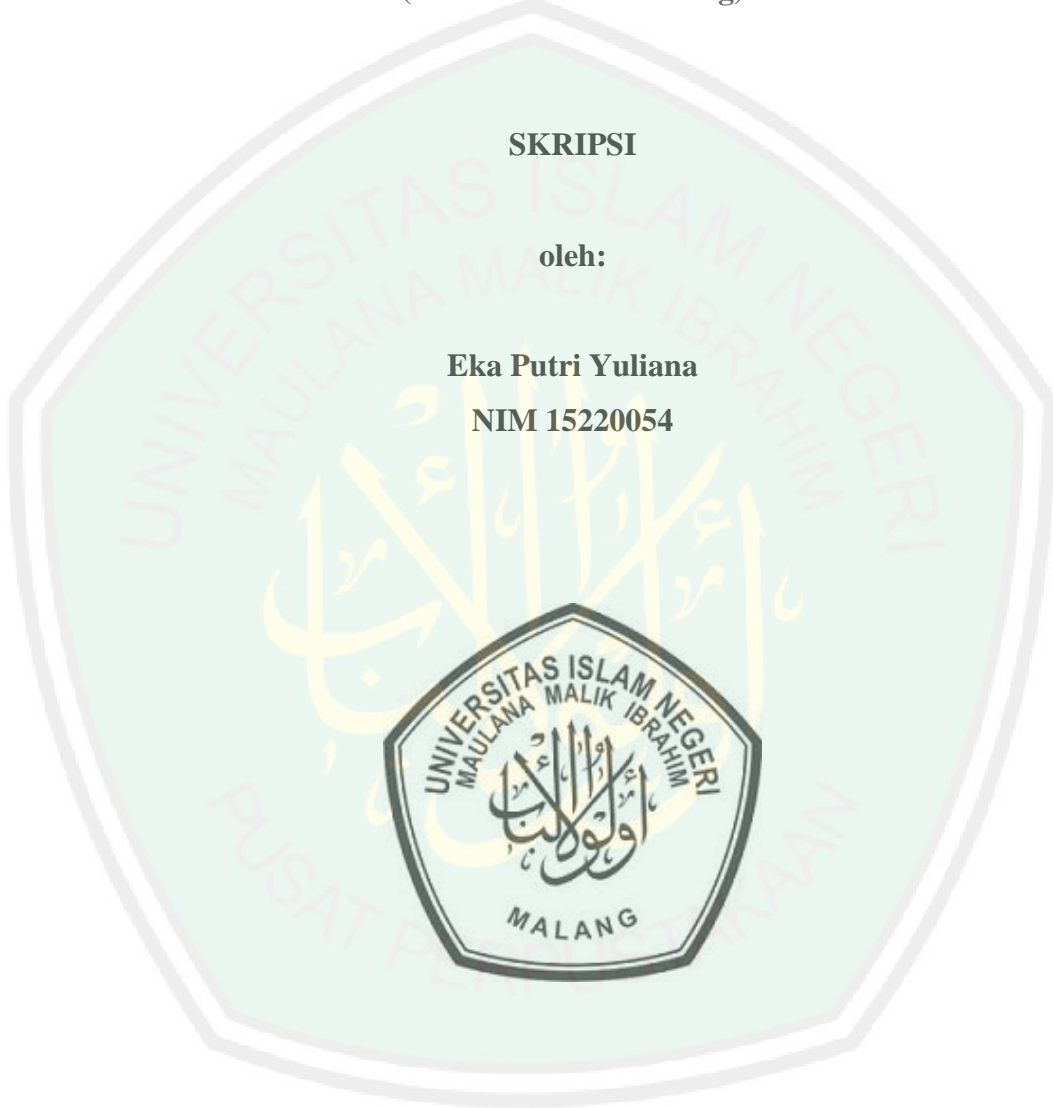
**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017
TERHADAP PERLINDUNGAN HAK PEKERJA MIGRAN INDONESIA
(Studi di P4TKI Malang)**

SKRIPSI

oleh:

Eka Putri Yuliana

NIM 15220054



**JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah SWT,

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

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017
TERHADAP PERLINDUNGAN HAK PEKERJA MIGRAN INDONESIA
(Studi di P4TKI Malang)**

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain, kecuali yang disebutkan refrensinya secara benar. Jika di kemudian hari terbukti disusun orang lain, ada penjiplakan, duplikasi, atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, 13 Mei 2019

Penulis,



Eka Putri Yuliana
NIM 15220054

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Eka Putri Yuliana NIM:
15220054 Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017
TERHADAP PERLINDUNGAN HAK PEKERJA MIGRAN INDONESIA
(Studi di P4TKI Malang)**

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

Malang, 13 Mei 2019

Mengetahui

Ketua Jurusan

Hukum Bisnis Syariah

Dosen Pembimbing,



Dr. Fakhruddin, M.H.I

NIP. 197408192000031002

Dra. Jundiani, S.H., M.Hum

NIP. 196509041999032001

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

kreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 157/BAN-PT/Ak-XVI/S/II/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: <http://syariah.uin-malang.ac.id/>

BUKTI KONSULTASI

Nama Mahasiswa : Eka Putri Yuliana
NIM : 1522005
Fakultas/ Jurusan : Syariah/ Hukum Bisnis Syariah
Dosen Pembimbing : Dra. Jundiani, S.H., M. Hum.
Judul Skripsi : Implementasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Migran Indonesia

No	Hari dan Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Rabu, 13 Februari 2019	Proposal Skripsi	
2	Jumat, 15 Februari 2019	Revisi Proposal	
3	Jumat, 8 Maret 2019	BAB I II III	
4	Selasa, 12 Maret 2019	Revisi BAB I, II, dan III	
5	Selasa, 2 April 2019	ACC BAB I, II, dan III	
6	Selasa, 9 April 2019	BAB IV	
7	Jumat, 12 April 2019	BAB V	
8	Selasa, 7 Mei 2019	Revisi BAB IV-V	
9	Senin, 13 Mei 2019	Abstrak	
10	Selasa, 14 Mei 2019	ACC Skripsi	

Malang, 13 Mei 2019

Ketua Jurusan
Hukum Bisnis Syariah

Dr. Fakhruddin, M.H.I
NIP. 197408192000031002

MOTTO

مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ خَيْرٌ مِنْهَا وَمَنْ جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَلَا يُجْزَى الَّذِينَ عَمِلُوا السَّيِّئَاتِ إِلَّا مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barang siapa yang datang dengan (membawa) kebaikan, maka dia akan mendapat (pahala) yang lebih baik daripada kebaikannya itu; dan barang siapa datang dengan (membawa) kejahatan, maka orang-orang yang telah mengerjakan kejahatan itu hanya diberi balasan (seimbang) dengan apa yang dahulu mereka kerjakan .”

(Q.S. Al-Qasas : 84)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdu lillâhi Rabbil-‘Aalamiin, la Hawl wala Quwwat illa bi Allah al-‘Āliyy al-‘Ādhîm, dengan hanya rahmat-Mu serta hidayah-Nya penulisan skripsi yang berjudul “**Implementasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Migran Indonesia (Studi di P4TKI Malang)**” dapat diselesaikan. *Shalawat* dan Salam senantiasa kita haturkan kepada Baginda kita, Nabi Muhammad SAW sebagai suritauladan umat manusia. Semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapat syafaat dari beliau di akhirat kelak. Aamiin.

Dengan bimbingan maupun pengarahan dan hasil diskusi dari berbagai pihak dalam proses penulisan skripsi ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Abd. 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. Fakhruddin, M.H.I, selaku Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dewan majelis penguji skripsi Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

5. Dra. Jundiani, S.H., M.Hum, selaku dosen pembimbing skripsi, penulis haturkan terimakasih atas waktu, bimbingan, arahan dan saran-saran yang telah beliau limpahkan untuk bimbingan menyelesaikan penulisan skripsi.
6. Dr. Fakhruddin, M.HI. selaku dosen wali yang telah memberikan arahan-arahan dan motivasi pada penulisan skripsi ini.
7. Segenap Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mengamalkan ilmunya dengan ikhlas. Semoga Allah SWT memberikan pahalanya yang sepadan kepada beliau.
8. Staf karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis ucapkan terimakasih atas partisipasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Kepada kedua orangtua, penulis ucapkan terimakasih yang senantiasa memberikan semangat, motivasi, kasih sayang, serta doa yang tak pernah putus untuk kemudahan penulis hingga skripsi ini selesai.
10. Kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga apa yang telah saya peroleh selama kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ini, bisa bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya bagi saya pribadi. Disini penulis sebagai manusia biasa yang tak pernah luput dari salah dan dosa, menyadari bahwasanya skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharap kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Dengan mengharap ridho dari Allah SWT penulis panjatkan doa dan harapan mudah-mudahan segala amal bakti semua pihak mendapatkan balasan dan semoga taufiq dan hidayah senantiasa dilimpahkan. Amiin.

Malang, 13 Mei 2019

Penulis,

Eka Putri Yuliana

NIM. 15220054



PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi adalah peimindah 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 *gootnote* 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.

A. Konsonan

ا	= Tidak dilambangkan	ض	= dl
ب	= B	ط	= th
ت	= T	ظ	= dh
ث	= Ta	ع	= ‘ (menghadap ke atas)

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	ه = h
ط = Sh	ي = y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (‘), berbalik dengan koma (‘) untuk penggantian lambang ع.

B. Vokal, Panjang dan Diftong

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

Vokal	Panjang	Diftong
a = fathah	Â	قال menjadi qâla
i = kasrah	î	قيل menjadi qîla

u = dlommah	û	دون menjadi dûna
-------------	---	------------------

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

Diftong	Contoh
aw = و	قول menjadi qawlun
ay = ي	خير menjadi khayrun

C. Ta'marbûthah (ة)

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

D. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” (ال) dalam lafadh jalâlah yang erada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut :

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan.....
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan
3. *Masyâ'Allah kânâ wa mâlam yasyâ lam yakun*
4. *Billâh 'azza wa jalla*

E. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh : شيء - syai'un أمرت - umirtu

النون - an-nau'un تأخذون - ta'khudzûna

F. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* atau *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harakat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh : وان الله لهو خير الرازقين - wa innalillâha lahuwa khairar-râziqîn.

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sanfangnya.

Contoh : وما محمد إلا رسول = wa maâ Muhammadun illâ Rasûl

ان اول بيت وضع للدرس = inna Awwala baitin wu dli'a linnâsi

Penggunaan huruf capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan arabnya memang lengkap demikian dan jika penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf capital tidak dipergunakan.

Contoh : نصر من الله فتح قريب = nas'run minallâhi wa fathun qarîb

الله الامر جميعا = lillâhi al-amru jamî'an

Begi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
BUKTI KONSULTASI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
DAFTAR ISI.....	xv
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
ملخص البث	xx
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	9
F. Definisi Operasional.....	10
G. Sistematika Pembahasan	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu	13
B. Kajian Pustaka.....	17
1. Ketenagakerjaan	17
a. Pengertian Pekerja Migran Indonesia	17
b. Hak dan Kewajiban PMI.....	20
c. Syarat menjadi PMI.....	22
2. Penempatan PMI ke Luar Negeri.....	23
3. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia	25
4. <i>Maqashid Syariah</i>	28
a. Pengertian <i>Maqashid Syariah</i>	28
b. Konsep <i>Maqashid Syariah</i> Menurut Al-Syatibi.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	35
B. Pendekatan Penelitian	36
C. Lokasi Penelitian.....	37
D. Sumber Data.....	37
E. Metode Pengumpulan Data.....	39
F. Metode Pengolahan Data	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
1. Deskripsi P4TKI Malang	43
2. Pelayanan P4TKI Malang	45

B. Paparan Data dan Analisis Data.....	48
1. Implementasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 di P4TKI Malang	48
2. Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017	65
3. Analisis Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Ditinjau dari <i>Maqashid Syariah</i>	69
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

ABSTRAK

Eka Putri Yuliana, NIM 15220054, 2015. *Implementasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Migran Indonesia (Studi di P4TKI Malang)*. Skripsi. Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Mulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Dra. Jundiani, S.H., M.Hum.

Kata Kunci : Implementasi, Pekerja Migran Indonesia (PMI), Hak Pekerja, *Maqashid Syariah*.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menjamin pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia. Ada beberapa PMI asal Malang yang tidak terpenuhi haknya sebagai PMI selama bekerja di luar negeri, sehingga perlu adanya peran P4TKI Malang untuk memberikan perlindungan terhadap PMI. Adapun permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah: 1. Implementasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 terhadap perlindungan hak Pekerja Migran Indonesia di P4TKI Malang, 2. Perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dan *maqashid syariah*.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis. Sebagian sumber data yang digunakan yaitu wawancara dan literatur mengenai ketenagakerjaan.

Hasil penelitian ini sebagai berikut: 1. Implementasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 terhadap perlindungan PMI di P4TKI Malang dengan bekerjasama dengan dinas pemerintah daerah, seperti dinas ketenagakerjaan dan dinas kesehatan, perlindungan tersebut mencakup perlindungan sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja sudah sesuai dengan undang-undang. 2. Perlindungan hukum PMI menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 yaitu, undang-undang memastikan bahwa negara tujuan penempatan mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing, adanya perjanjian kerja, serta memberikan jaminan sosial kepada PMI.

Perlindungan hukum bagi PMI dalam *maqashid syariah* juga sangat diperhatikan, ada lima aspek yang dilindungi oleh *maqashid syariah*, yaitu perlindungan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Pemenuhan hak PMI merupakan suatu kebutuhan *dharuriyyat* yang harus dipenuhi seperti hak atas kebebasan beribadah, keselamatan kerja, perlakuan yang manusiawi, serta hak mendapatkan upah sesuai dengan perjanjian.

ABSTRACT

Eka Putri Yuliana, NIM 15220054, 2015. *Implementation of Law Number 18 Year 2017 on the Protection of the Rights of Indonesian Migrant Workers (Study in P4TKI Malang)*. Thesis. Islamic Business Law Department, Faculty of Sharia, Mulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.
Supervisor: Dra. Jundiani, S.H., M.Hum.

Keywords : Implementation, Indonesian Migrant Workers (PMI), Worker Rights, *Maqashid Syariah*.

The Government Regulation No. 18 of 2017 concerning the Protection of Indonesian Migrant Workers guarantees the fulfillment of the rights of Indonesian Migrant Workers. There are some PMI from Malang who have not fulfilled their rights as PMI while working abroad, so there needs to be a role for P4TKI Malang to provide protection to PMI. The problems discussed in this study are: 1. Implementation of Law Number 18 Year 2017 on the protection of the rights of Indonesian Migrant Workers in P4TKI Malang. 2. Legal protection against Indonesian Migrant Workers according to Law Number 18 Year 2017 and *maqhasid syariah*.

The type of research used is empirical legal research with a sociological juridical approach. Some of the data sources used are interviews and literature on employment.

Based on the research results, it can be concluded that: 1. Implementation of Law Number 18 Year 2017 on the protection of PMI in P4TKI Malang by cooperating with regional government agencies, such as employment and health services, the protection includes protection before work, during work and after work in accordance with the law. 2. PMI's legal protection according to Law Number 18 Year 2017, namely, the law ensures that the destination country has legislation that protects foreign workers, the existence of work agreements, and provides social guarantee to PMI.

Legal protection for PMI in *maqashid syariah* is also considered, there are five aspects protected by *maqashid syariah*, namely protection of religion, soul, mind, lineage, and wealth. Fulfillment of PMI rights is a necessity *dharuriyyat* which must be fulfilled such as the right to freedom of worship, work safety, humane treatment, and the right to receive wages in accordance with the agreement.

ملخص البث

إيكا فوتري يوليانا، رقم القيد 15220054، 2015. إتمام القانون رقم 18 عام 2017 نحو حماية حقوق العمال المهاجرين الإندونيسيين (دراسة في مركز خدمات التوظيف و الحماية العمال الإندونيسيين مالانج). المقال. قسم قانون التجارة الشرعية، كلية الشريعة، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف دكتور جونداني، الماجستير.

الكلمات الرئيسية : إتمام، العمال المهاجرون الإندونيسيون، حقوق العمال، مقاصد الشريعة.

يضمن القانون رقم 18 عام 2017 عن حماية العمال المهاجرين الإندونيسيين مراعاة حقوق العمال المهاجرين الإندونيسيين. من بعض العمال لم يتم حقه كالعامل المهاجر الإندونيسي أثناء عمله في خارج البلاد، و لا بد لمركز خدمات التوظيف والحماية العمال الإندونيسيين أن يلعب دوره في إعطاء الحماية نحو العمال المهاجرين الإندونيسيين. أما المشكلة المبحوثة في هذا البحث هي: 1. إتمام القانون رقم 18 عام 2017 نحو حماية حقوق العمال المهاجرين الإندونيسيين في مركز خدمات التوظيف والحماية العمال الإندونيسيين مالانج. 2. حماية القانون نحو العمال المهاجرين الإندونيسيين بناء على القانون رقم 18 عام 2017 و مقاصد الشريعة.

يستخدم هذا البحث بحثا قانونيا حقوقيا بالتقرب إلى واقع إجتماعي. من بعض مصادر البيانات المستخدمة هي المقابلة والمطبوعة المتعلقة بالعمل.

يحصل هذا البحث على المطاف التالي: 1. إتمام القانون رقم 18 عام 2017 نحو حماية العمال المهاجرين الإندونيسيين في مركز خدمات التوظيف والحماية العمال الإندونيسيين بالتعاون مع مكتب الحكومة المحلية، مثل مكتب التوظيف و مكتب الصحة، تحتوي الحماية على حماية العمال قبل العمل، و حمايتهم أثناء العمل و بعد العمل كما يوافق على القانون. 2. حماية القانون العمال المهاجرين الإندونيسيين عند القانون رقم 18 عام 2017 هي تأكيد القانون على البلاد المهجري بأن لديهم قانون يحمي العمال الأجبيين و اتفاقية العمل و ضمان اجتماعي نحو العمال المهاجرين الإندونيسيين.

تتم حماية القانون للعمال المهاجرين الإندونيسيين في مقاصد الشريعة باهتمام كبير، تحمي مقاصد الشريعة على خمسة جوانب، و هي حماية الدين و النفس و العقل و النسل و المال. تكون مراعاة حقوق العمال المهاجرين الإندونيسيين احتياجات ضرورية تستلزم إعطاؤها شبيه بإعطاء الحق في الحصول على حرية التعبد، و الحق في الحصول على سلامة العمل، و الحق في الحصول على معاملة إنسانية، و الحق في الحصول على أجر حسب الإتفاق.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk yang padat, hal ini dapat dilihat dari jumlah pengangguran yang cukup banyak dikarenakan keterbatasan lapangan pekerjaan di dalam negeri bagi sebagian kalangan, sehingga menyebabkan terjadinya minat masyarakat untuk melakukan migrasi antar negara. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan memiliki arti yang begitu penting dalam suatu kehidupan. Pentingnya pekerjaan bagi setiap orang telah tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) berbunyi “Setiap warga negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dari pasal tersebut dapat dipahami bahwa pekerjaan merupakan hak bagi masyarakat Indonesia.

Terkait dengan pekerjaan, Islam mengajak seluruh umat untuk berusaha dan bekerja. Islam juga memerintahkan seluruh umat agar jauh dari sikap putus asa dan malas untuk bekerja. Sebagaimana firman Allah dalam al-Qur’an surah Al-Mulk ayat 15 berbunyi:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ دَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya:“*Dia-lah yang menjadikan bumi ini budak bagi kamu, berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali) setelah dibangkitkan.*”¹

Negara Indonesia mempunyai tenaga kerja yang sangat berlimpah, akan tetapi sangat disayangkan lowongan pekerjaan di dalam negeri (Indonesia) terasa sangat kurang sekali, sehingga mobilitas tenaga kerja tidak hanya perpindahan dari desa ke kota saja hal ini bisa dimengerti karena pertumbuhan industri lebih kuat berada di perkotaan dan semakin dirasakan penghasilan yang didapat lebih memadai, sehingga lebih lanjut menunjukkan adanya tenaga kerja telah melintas antar negara.² Migrasi antar negara merupakan bentuk manifestasi dari kebebasan melakukan pilihan ekonomi sebagai konsekuensi lebarnya sistem ekonomi lokal ke dalam sistem yang lebih global.³ Minimnya jumlah lapangan pekerjaan tersebut yang menjadikan alasan untuk mengadu nasib di negeri orang dengan cara mejadi Pekerja Migran Indonesia (PMI) atau yang sering disebut dengan tenaga kerja Indonesia (TKI). Penulisan selanjutnya penulis akan menyebutkan istilah Pekerja Migran Indonesia menjadi PMI.

Calon pekerja migran berharap dengan cara bekerja menjadi Pekerja Migran Indonesia di luar negeri dapat merubah nasib mereka. Hal itulah yang menjadi motif utama Pekerja Migran Indonesia untuk mendapatkan kehidupan ekonomi bagi dirinya sendiri dan keluarganya dengan lebih baik.

¹ Qs: Al-Mulk (67): 15

² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008), 23.

³ Muslan Abdurrahman, *Ketidakpatuhan PMI; Sebuah Efek Diskriminasi Hukum*, (Malang: UMM Press, 2006), 13.

Tekanan ekonomi yang begitu kuat ini melahirkan berbagai akses karena yang ada dalam pikiran para calon PMI adalah secepatnya bekerja di luar negeri. Namun tidak semua PMI mendapatkan apa yang mereka harapkan, tak sedikit dari mereka yang menjadi PMI mengalami berbagai macam permasalahan. Semakin meningkatnya tenaga kerja yang bekerja di luar negeri, maka meningkat pula kasus perlakuan yang tidak manusiawi. Sampai saat ini, tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri masih didominasi oleh mereka yang bekerja pada sektor-sektor yang rentan akan eksploitasi dan berbagai pelanggaran HAM lainnya.⁴

Bermigrasi memiliki dua sisi yang saling bertentangan. Di satu sisi, bekerja sebagai PMI di luar negeri memberikan dampak positif bagi kesejahteraan pekerja migran dan keluarganya, namun disisi lainnya bermigrasi memiliki resiko yang sangat besar dan berbahaya bagi keselamatan pekeja migran itu sendiri maupun kelangsungan hidup keluarganya. Banyak kasus yang dialami oleh para pekerja Indonesia di luar negeri, dari mulai gaji tidak dibayar, pelecehan seksual, penyiksaan secara fisik maupun mental sampai dengan terjerat kasus narkoba dan terancam hukuman mati, serta korban tindak pidana perdagangan manusia.⁵

P4TKI Malang, berdasarkan rekapitulasi data kasus atau permasalahan berdasarkan wilayah kerja P4TKI Malang periode tahun 2018 jumlah dan jenis kasus diantaranya yaitu; sakit sebanyak 18 orang, meninggal dunia

⁴ S.Edi Hardum, *Perdagangan Manusia Berkedok Pengiriman TKI*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2017),19.

⁵ S.Edi Hardum, *Perdagangan Manusia Berkedok Pengiriman TKI*, 19.

sebanyak 31 orang, deportasi sebanyak 44 orang, PHK sebanyak 8 orang, gaji tidak dibayar sebanyak 12 orang, klaim asuransi sebanyak 10 orang, dan lain-lain sebanyak 23 orang. Salah satu kasus pelanggaran hak-hak Pekerja Migran Indonesia telah dialami oleh PMI asal kota Malang dengan inisial DA, selama 12 tahun ia bekerja tanpa mendapatkan hak-haknya yang layak, seperti gajinya yang tidak dibayar serta perlakuan yang tidak manusiawi. Menurut lembaga P4TKI Malang DA ini merupakan korban dari perdagangan orang, karena keberangkatannya ke luar negeri melalui jalur illegal.⁶

Masalah ketenagakerjaan Indonesia khususnya masalah penempatan tenaga kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Masalah penempatan tenaga di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 33 dibagi menjadi:

1. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri terdiri dari:
 - a. Antar kerja antar daerah yaitu antar kerja antar kantor wilayah departemen tenaga kerja dalam wilayah republik Indonesia.
 - b. Antar kerja lokal dan antar kerja antar kota dalam suatu wilayah kerja kantor wilayah departemen tenaga kerja.
2. Penempatan tenaga kerja di luar negeri atau sering disebut pula antar kerja antar negara adalah pelaksanaan dari pada perluasan dan penempatan tenaga kerja dengan cara pengiriman tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

⁶ Muhammad Aminudin, *Kisah Pulu TKW Asal Malang, 12 Tahun Kerja Tak Digaji di Jordania*, detik.com, Minggu 10 Februari 2019.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut mengatur bahwa penempatan tenaga kerja terdiri dari penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan penempatan tenaga kerja di luar negeri. Selanjutnya mengenai penempatan dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri diatur dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2018 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-undang ini merupakan salah satu upaya pemerintah untuk melindungi hak setiap Pekerja Migran Indonesia. Undang-undang ini bertujuan untuk menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia, serta menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Undang-Undang No.18 Tahun 2017 ini diharapkan mampu melindungi hak-hak Pekerja Migran Indonesia dan dapat memberikan solusi sehingga dapat memecahkan permasalahan Pekerja Migran Indonesia yang terjadi selama ini. Undang-undang ini juga diharapkan dapat menciptakan upaya peningkatan kesejahteraan Pekerja Migran Indonesia beserta keluarganya, sebagaimana hal tersebut merupakan tujuan dari Pekerja Migran Indonesia.

Pemerintah sebagai penguasa suatu negara yang memiliki peran sebagai pelindung bagi warganya, pemerintah memberikan perlindungan hukum di setiap warga negaranya tanpa pengecualian, tanpa adanya perbedaan. Begitu pula dengan Pekerja Migran Indonesia merupakan tanggung jawab dari pemerintah, untuk menjamin terwujudnya tujuan tersebut, pemerintah berkewajiban untuk menjamin terpenuhinya hak-hak Pekerja Migran

Indonesia, seperti berangkat melalui Pelaksana Penempatan TKI Swasta, dan mengawasi pelaksanaan penempatan calon Pekerja Migran Indonesia. Kewajiban pemerintah adalah memastikan bagaimana setiap calon Pekerja Migran Indonesia yang akan ke luar negeri mendapatkan informasi yang jelas dan akurat tentang bekerja ke luar negeri secara aman dan memberikan pelayanan pelatihan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dijabat, serta perlindungan mulai dari sebelum kerja, selama kerja, dan setelah bekerja. Selain itu, untuk mewujudkan perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara maksimal, tentu diperlukannya peran aktif dari semua lapisan masyarakat.

Sementara itu di kota Malang telah didirikan Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) pada bulan Oktober tahun 2015 yang didirikan oleh BNP2TKI, sehingga dapat mempermudah masyarakat kota Malang dan sekitarnya untuk memperoleh informasi tentang lapangan pekerjaan. P4TKI Malang juga menyediakan pelayanan pengaduan TKI bermasalah dari keluarga TKI maupun masyarakat.⁷ Perlindungan dari P4TKI Malang bermaksud untuk memberikan perlindungan terhadap para PMI secara maksimal mulai dari pra penempatan, masa penempatan, dan purna penempatan. Hal ini bertujuan untuk memberikan rasa aman kepada PMI pada setiap tahapan penempatan dimulai

⁷ <http://www.bn2TKI.go.id/read/10654/P4TKI-Malang-Mulai-Adakan-Pelayanan-pada-Calon-TKI/TKI>, diakses tanggal 15 November 2018.

dari proses awal rekrut, ditempatkan kerja hingga seleksi kontrak dan kembali ke daerah asal.

Jika ditinjau dari hukum Islam, maka Islam juga turut berperan dalam perlindungan PMI. Islam sangat memperhatikan perlindungan untuk tiap individu, yakni melalui perlindungannya untuk semua urusan individu yang bersifat materi dan moral. Perlindungan yang paling dasar dalam Islam adalah menjaga kehormatan, agama, jiwa, akal, dan harta benda. Islam membentuk perlindungan tersebut dalam *maqashid syariah*, yaitu apa yang dituju Allah dalam menempatkan hukum atau apa yang ingin dicapai oleh Allah dalam menempatkan suatu hukum.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik mengkaji dan menelaah tentang:

“IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TERHADAP PERLINDUNGAN HAK PEKERJA MIGRAN INDONESIA (Studi di P4TKI Malang)”.

B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi permasalahan serta pembahasan terkait dengan Implementasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 terhadap Perlindungan Hak Pekerja Migran Indonesia. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menyebutkan hak-hak Pekerja Migran Indonesia, yang mana hak-hak tersebut harus diterima oleh seluruh Pekerja Migran Indonesia. Pasal 7 menyebutkan bahwa: Perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia atau

Pekerja Migran Indonesia meliputi: a. perlindungan sebelum bekerja; b. perlindungan selama bekerja; dan c. perlindungan setelah bekerja. Masing-masing perlindungan tersebut dijelaskan dalam Pasal 8, Pasal 21, dan Pasal 24.

Penelitian ini difokuskan pada penerapan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di P4TKI Malang yang berkaitan dengan perlindungan hak Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di luar negeri, baik perlindungan sebelum bekerja, selama bekerja, hingga setelah bekerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 terhadap perlindungan hak Pekerja Migran Indonesia di P4TKI Malang?
2. Bagaimana perlindungan hukum Pekerja Migran Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dan *maqashid syariah*?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat ditarik tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui implementasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 terhadap perlindungan hak Pekerja Migran Indonesia di P4TKI Malang.

2. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum Pekerja Migran Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dan *maqashid syariah*.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan dan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa khususnya dalam bidang ketenagakerjaan Indonesia.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk masyarakat luas terkait implementasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- b. Penelitian ini sebagai bahan masukan bagi pemerintah dalam memberikan dan mewujudkan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia.

F. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam memahami judul penelitian ini, maka perlu adanya penjelasan makna dan maksud dari istilah yang ada pada judul penelitian ini, antara lain.

1. Implementasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), implementasi berarti pelaksanaan; penerapan.⁸ Secara umum implementasi adalah suatu pelaksanaan dari sebuah perencanaan yang sudah direncanakan sebelumnya.

2. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia merupakan undang-undang yang bertujuan untuk menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia, serta menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

3. Pekerja Migran Indonesia

Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.⁹ Pekerja Migran Indonesia sering disebut dengan tenaga kerja Indonesia (TKI).

⁸ <https://kbbi.web.id/implementasi>

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

4. P4TKI Malang

Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) adalah lembaga yang didirikan oleh BNP2TKI yang turut serta dalam perlindungan PMI.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam rangka mempermudah penyusunan penulisan ini, akan disusun terlebih dahulu mengenai sistematika penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yang terbagi dalam:

BAB I PENDAHULUAN, pertama akan dijelaskan mengenai latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, bab ini akan menjelaskan penelitian terdahulu dan kajian pustaka. Kajian pustaka tersebut nantinya akan dipergunakan dalam menganalisis setiap permasalahan yang dibahas dalam penelitian tersebut. Dalam kajian pustaka tersebut membahas meliputi gambaran umum ketenagakerjaan, yaitu pengertian Pekerja Migran Indonesia, hak, kewajiban, syarat, penempatan PMI, perlindungan PMI, dan *maqashid syariah*.

BAB III METODE PENELITIAN, bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan penulis untuk mengkaji apa yang diteliti. Metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, lokasi penelitian, metode pengumpulan data, dan metode pengolahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, pada bab ini akan dijelaskan mengenai analisis data, baik data primer maupun data sekunder untuk menjawab rumusan masalah yang ditentukan. Bab IV membahas tentang gambaran umum P4TKI Malang, serta analisis perlindungan menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan prespektif *maqashid syariah*.

BAB V PENUTUP, sebagai penutup berisi kesimpulan dan saran. Bab lima ini berisi tentang kesimpulan dari apa yang telah dibahas serta saran-saran yang akan ditunjukan kepada pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai perbandingan untuk menjelaskan persamaan dan perbedaan penelitian. Penelitian terdahulu yang digunakan perbandingan oleh penulis antara lain:

1. Skripsi berjudul "*Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh BP3TKI Yogyakarta: Kajian Perlindungan Pada Masa Pra Penempatan*". Skripsi disusun oleh Wisnu Kawiryana (NIM: 11340114) Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2015.

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah, bentuk perlindungan yang dilakukan oleh BP3TKI pada masa pra penempatan, meliputi; sosialisasi PTKLN, pengurusan dokumen, berkoordinasi dengan PPTKIS, dan melayani pengaduan masalah CTKI/TKI, selain itu ada faktor internal dan faktor eksternal yang mempengaruhi BP3TKI Yogyakarta dalam menjalankan tugas dan fungsi pra penempatan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah tentang perlindungan PMI di luar negeri. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu lebih fokus pada perlindungan pada masa pra penempatan, sedangkan yang akan penulis teliti adalah perlindungan pada masa pra

penempatan hingga pasca penempatan sesuai dengan UU No.18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

2. Skripsi berjudul "*Perlindungan Hukum terhadap TKI dan Hukum Saudi Arabia Menurut Hukum Indonesia dan Hukum Saudi Arabia*". Skripsi disusun oleh Badruzzaman (NIM: 11360009), Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, tahun 2016.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, serta Dekrit Raja No.(A/91) *Basic Law of Governance* dan dalam Perundangan Perburuhan yang dikeluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja Saudi Arabia No. M/51 merupakan sebagai bentuk jaminan Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Saudi Arabia memberikan perlindungan hukum terhadap TKI antara pemerintah Indonesia dan Saudi Arabia sudah tertera dalam peraturan perundang-undangan dari kedua negara. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah penelitian terdahulu merupakan penelitian normatif dengan mengkaji hukum Indonesia dan hukum Arab Saudi, sedangkan penulis menggunakan metode penelitian empiris dan fokus dengan implementasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

3. Jurnal berjudul “*Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Studi Kasus Pelanggaran terhadap Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Swasta Oleh PT. Nahelindo Pratama)*”. Jurnal disusun oleh Raymond Bagus Nurchandra, Ketut Sandhi Sudarsana, Imade Dedy Priyanto, Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana, tahun 2015.

Adapun kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian tersebut adalah Prosedur penempatan kerja TKI keluar negeri diatur dalam Bab V UU No.39 Tahun 2004. Merupakan tanggung jawab dari PPTKIS itu sendiri apabila melakukan pelanggaran terhadap penempatan kerja TKI di luar negeri, dan dapat dikenai sanksi administratif sesuai dengan Pasal 100 UU No.39 Tahun 2004. Pelaksanaan perlindungan hukum bagi TKI non prosedural yang dikirim ke Rusia oleh PPTKIS PT.Nahelindo Pratama adalah berupa perlindungan pra penempatan, masa penempatan, dan purna penempatan. Hal ini telah diwujudkan Pemerintah melalui KBRI, BNP2TKI, Disnakertrans Prov.Bali, dan BP3TKI Denpasar yang memastikan PMI tersebut telah mendapatkan perlindungan hukum. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis susun adalah perlindungan yang dilakukan pada penelitian sebelumnya ialah tentang permasalahan prosedural penempatan PMI, sedangkan perlindungan yang akan peneliti susun lebih kompleks dari penelitian terdahulu, serta undang-undang yang digunakan juga berbeda dengan penelitian terdahulu.

Berikut tabel persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis teliti:

1.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Wisnu Kawiryana / Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta / 2015	Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh BP3TKI Yogyakarta: Kajian Perlindungan Pada Masa Pra Penempatan	1. Penelitian tentang perlindungan PMI di luar negeri. 2. Penelitian hukum empiris.	1. Fokus pada perlindungan pada masa pra penempatan. 2. Objek penelitian.
2.	Badruzzaman /Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta / 2016	Perlindungan Hukum terhadap TKI dan Hukum Saudi Arabia Menurut Hukum Indonesia dan Hukum Saudi Arabia	1. Perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia.	1. Intisari pembahasan berbeda. 2. Menitik beratkan pada perbandingan peraturan perundang-undangan negara Indonesia dengan Saudi Arabia. 3. Penelitian normatif
3.	Raymond Bagus Nurchandra, Ketut Sandhi Sudarsana, Imade Dedy Priyanto/	Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri	1. Terkait pelaksanaan, penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.	1. Objek penelitian. 2. Menitik beratkan pada masalah prosedural pemberangka

	Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana/ 2015	(Studi Kasus Pelanggaran terhadap Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Swasta Oleh PT. Nahelindo Pratama)	tan TKI/PMI.
--	---	--	--------------

B. Kajian Pustaka

1. Ketenagakerjaan

a. Pengertian Pekerja Migran Indonesia

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja, misalnya buruh, karyawan, pengangguran dan sebagainya. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa: “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Dari pengertian ketenaga kerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa ketenagakerjaan memuat berbagai hal yang kompleks, diantaranya ialah masa kerja, kualitas tenaga kerja, hak dan kewajiban tenaga kerja, dan lain-lain.

Abdul Khakim merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki, yaitu:¹⁰

- 1) Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
- 2) Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.

¹⁰ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 5.

- 3) Adanya orang yang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
- 4) Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi: masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertian tenaga kerja dalam UU No. 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.¹¹ Menurut DR. Payaman Simanjutak, tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.¹² Berdasarkan pengertian tenaga kerja menurut DR Payaman Simanjutak, tenaga kerja dibedakan atas batas usia saja.

¹¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet.4*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), 16.

¹² Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2001), 3.

Adapun yang dimaksud dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri. Pekerja Migran Indonesia (PMI) sama dengan tenaga kerja Indonesia (TKI). Penggunaan istilah TKI hanya ada dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, sedangkan penggunaan istilah PMI ada dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pekerja Migran Indonesia. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pekerja Migran Indonesia berbunyi “Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia”. Keluarga Pekerja Migran Indonesia adalah suami, istri, anak, atau orangtua termasuk hubungan karena putusan dan/atau penetapan pengadilan, baik yang berada di Indonesia maupun yang tinggal bersama Pekerja Migran Indonesia di luar negeri.

Pekerja Migran Indonesia meliputi, PMI yang bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum, PMI yang bekerja pada pemberi kerja perseorangan atau rumah tangga, dan pelaut awak kapal dan pelaut perikanan, sedangkan yang tidak termasuk sebagai PMI, diantaranya yaitu:

- 1) WNI yang dikirim atau dipekerjakan oleh badan internasional atau oleh warga negara di luar wilayahnya untuk menjalankan tugas resmi.

- 2) Pelajar dan peserta pelatihan di luar negeri.
- 3) WNI pengungsi atau pencari suaka.
- 4) Penanam modal.
- 5) Aparatur sipil negara atau pegawai yang bekerja di Perwakilan Republik Indonesia.
- 6) WNI yang bekerja pada institusi yang dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara.
- 7) WNI yang mempunyai usaha mandiri di luar negeri.

b. Hak dan Kewajiban PMI

Hak Pekerja Migran Indonesia terdapat dalam Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Setiap calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia memiliki hak:

- 1) Mendapatkan 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 penempatan, dan kondisi di luar negeri.
- 4) Memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.
- 5) Menjalankan ibadah sesuai dengan agam dan keyakinan yang dianut.

- 6) Memperoleh upah yang 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 dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja.
- 9) Memperoleh akses berkomunikasi.
- 10) Mengusai dokumen perjalanan selama bekerja.
- 11) Berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan.
- 12) Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau
- 13) Memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

Adapun hak bagi setiap keluarga Pekerja Migran Indonesia terdapat dalam Pasal 6 ayat (3) UU Nomor 18 Tahun 2017, yang berbunyi:

- 1) Memperoleh informasi mengenai kondisi, masalah, dan kepulauan Pekerja Migran Indonesia.

- 2) Menerima seluruh harta benda Pekerja Migran Indonesia yang meninggal di luar negeri.
- 3) Memperoleh salinan dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.
- 4) Memperoleh akses berkomunikasi.

Pasal 6 ayat (2) UU Nomor 18 Tahun 2017 menyebutkan beberapa kewajiban sebagai Pekerja Migran Indonesia, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan.
- 2) Menghormati adat istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan.
- 3) Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja.
- 4) Melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

c. Syarat Menjadi PMI

Sebelum menjadi PMI di luar negeri, terlebih dahulu calon PMI harus melalui beberapa proses salah satunya ialah proses perekrutan. Proses perekrutan didahului dengan memberikan informasi kepada calon PMI sekurang-kurangnya tentang:

- 1) Tata cara perekrutan.

- 2) Dokumen yang diperlukan.
- 3) Hak dan kewajiban calon PMI/PMI.
- 4) Situasi, kondisi, dan resiko di negara tujuan.
- 5) Tata cara perlindungan bagi PMI.

Syarat menjadi PMI telah diatur dalam Pasal 5 UU Nomor 18 Tahun 2017. Setiap Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan:

- 1) Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun.
- 2) Memiliki kompetensi.
- 3) Sehat jasmani dan rohani.
- 4) Terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial, dan
- 5) Memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

2. Penempatan PMI ke Luar Negeri

Penempatan PMI ke luar negeri merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mengarahkan tenaga kerja dalam rangka proses antar kerja untuk mempermudah proses dalam permintaan kerja di luar negeri, penempatan PMI di luar negeri haruslah sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuan calon pekerja. Tujuan penempatan TKI ke luar negeri utamanya adalah untuk memperluas kesempatan kerja dan mengurangi angka pengangguran di dalam negeri, namun demikian terdapat tujuan-tujuan lain berupa tercapainya peningkatan penghasilan dan pengalaman tenaga kerja

melalui pemekerjaan di luar negeri, peningkatan penerimaan negara dalam bentuk devisa negara tujuan penempatan yang lebih erat.¹³

Dalam kegiatan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan perlindungan PMI ke luar negeri.¹⁴ Namun demikian, pemerintah dapat melimpahkan sebagian wewenangnya kepada pemerintah daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Calon Pekerja Migran Indonesia wajib memiliki dokumen meliputi:¹⁵

- 1) Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah.
- 2) Surat keterangan izin suami atau istri, izin orangtua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah.
- 3) Sertifikat kompetensi kerja.
- 4) Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi.
- 5) Paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat.
- 6) Visa kerja.
- 7) Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia, dan
- 8) Perjanjian kerja.

¹³ Aloysius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 38.

¹⁴ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008), 16.

¹⁵ Pasal 13 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Perjanjian kerja secara formal sekurang-kurangnya memuat:¹⁶

- 1) nama dan alamat pengguna;
- 2) nama dan alamat PMI;
- 3) jabatan dan jenis pekerjaan PMI;
- 4) hak dan kewajiban para pihak;
- 5) kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial; dan
- 6) jangka waktu perjanjian kerja.

3. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Setiap calon PMI/PMI mempunyai hak yang sama untuk memperoleh suatu perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 yang dimaksud dengan perlindungan PMI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon PMI/PMI dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Jadi perlindungan bagi PMI mencakup tiga masa, yaitu sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.

Perlindungan sebelum bekerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberikan perlindungan dari pendaftaran sampai proses pemberangkatan.

Perlindungan selama bekerja merupakan perlindungan yang diberikan selama

¹⁶ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), 39.

Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya berada di luar negeri. Perlindungan setelah bekerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberikan perlindungan hukum sejak Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di deberkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asalnya, termasuk pelayanan lanjutan sebagai pekerja produktif.

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian resitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.¹⁷ Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-haknya yang diberikan oleh hukum.¹⁸ Perlindungan hukum juga dapat diartikan sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.¹⁹ Dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

¹⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), 133.

¹⁸ Sadjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT Aitya Bakti, 2000), 53.

¹⁹ Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*, (Yogyakarta: New Elmatara, 2011), 172.

Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi 3 (tiga) macam yaitu:²⁰

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha yang memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang biasa disebut: kesehatan kerja.
- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Di dalam pembicaraan selanjutnya, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Penempatan tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak yang di dalam pelaksanaannya harus dilakukan dengan memperhatikan

²⁰Zaenal Asikin, Agusfian Wahab, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 97.

harkat, martabat manusia serta sisi perlindungan hukum.²¹ Oleh karenanya pemerintah wajib secara aktif menjamin dan melindungi hak asasi manusia yang bekerja di dalam atau pun di luar negeri. Perlindungan hukum yang diberikan pemerintah kepada tenaga kerja Indonesia bertujuan untuk memberikan keadilan atas hak sebagai pekerja, apabila terjadi permasalahan di luar negeri pemerintah akan memberikan perlindungan terhadap PMI yang bermasalah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

4. *Maqashid Syariah*

a. Pengertian *maqashid syariah*

Maqashid al syariah secara literal merupakan kalimat *murakab idhafi'* yang tersusun dari kalimat *maqashid* dan *al-Syariah*.²² Dalam terminologi ushul fiqh, menurut Wahbah al-Zuhaili, *maqashid al-Syariah* adalah nilai-nilai dan sasaran *syara'* yang tersirat dalam segenap atau sebagian atau sebagian besar dari hukum-hukumnya. Nilai-nilai dan sasaran-sasaran itu dipandang sebagai tujuan dan rahasia syariat, yang ditetapkan oleh *al-syari'* (pembuat syariat) dalam setiap ketentuan hukum.²³

Maqashid al syariah berarti: apa yang dimaksud oleh Allah dalam menetapkan hukum atau apa yang ingin dicapai oleh Allah dalam

²¹ Muslin Abdurrahman, *Ketidakpatuhan TKI*, (Malang: UMM Press, 2006), 31.

²² Safriadi, *Maqashid Al-Syariah Ibnu 'Asyur*, (Lhokseumawe: CV.Sefa Bumi Persada, 2014), 39.

²³ Safriadi, *Maqashid Al-Syariah Ibnu 'Asyur*, 40.

menetapkan suatu hukum.²⁴ Adapun yang menjadi tujuan Allah dalam penetapan suatu hukum adalah *al-mashlahah* atau maslahat yaitu untuk memberikan kemaslahatan bagi seluruh umat manusia dalam kehidupan di dunia maupun dalam kehidupan di akhirat nantinya. Jadi, *maqashid syariah* bisa diartikan *maslahah* itu sendiri. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah al-Anbiya' ayat 107 yang berbunyi:

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Artinya: “Kami tidak mengutusmu ya Muhammad, kecuali untuk rahmt bagi seisi alam”.²⁵

Maksud dari rahmat di dalam ayat ini adalah maslahat itu sendiri. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* mengartikan maslahat itu dengan sesuatu yang mendatangkan kebaikan. Segala sesuatu usaha yang dapat menghindarkan atau dapat menyelamatkan atau menjaga mudarat atau kerusakan itu, disebut usaha yang baik atau *mashlahah*, sehingga maslahat diartikan dengan mendatangkan manfaat dan menjuhkan mudharat.

b. Konsep *Maqashid Syariah Menurut Al-Syatibi*

Menurut al-Syatibi sebagai yang dikutip dari ungkapannya sendiri: “Sesungguhnya syariat itu bertujuan mewujudkan kemaslahatan manusia di dunia dan di akhirat”.²⁶ Menurut pandangan al-Syatibi tidak ada satu pun hukum Allah yang tidak mempunyai tujuan, karena hukum itu dibuat untuk kemaslahatan. Al-Syatibi tidak menjelaskan definisi *maqashid*

²⁴ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh Jilid 2*, (Jakarta: Kencana, 2014), 231.

²⁵ Qs. Al-Anbiya (21): 107.

²⁶ Asafri Jaya Bakti, *Konsep Maqashid Syari'ah Menurut Al-Syatibi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996), 64.

syariah dalam bukunya, ia langsung menjelaskan detail isi *maqashid syariah* dari pembagiannya, Syatibi membagi *maqashid* menjadi dua, *qashdu al-syari'* (tujuan Tuhan) dan *qashdu al-Mukallaf* (tujuan mukallaf).²⁷

Maqashid al-syari'ah dalam arti *Maqashid al-Syar'i* mengandung empat aspek. Keempat aspek itu adalah:²⁸

1. Tujuan awal dari syariat yakni kemaslahatan manusia dunia dan akhirat.
2. Syariat sebagai sesuatu yang harus dipahami.
3. Syariat sebagai sesuatu hukum *taklif* yang harus dilakukan, dan
4. Tujuan syariat adalah membawa manusia dibawah naungan hukum.

Menurut Syatibi, Allah menurunkan syariat (aturan hukum) untuk mengambil kemaslahatan dan menghindari kemadaratan (*jalbu l mashalih wa dar'u al-masafid*).²⁹ Dengan bahasa yang lebih mudah dipahami, yaitu aturan-aturan hukum yang Allah tentukan hanyalah untuk kemaslahatan manusia itu sendiri. Syatibi kemudia membagi maslahat ini kepada tiga bagian penting yaitu *dharuriyyat* (primer), *hajiyyat* (sekunder), dan *tahsinat* (pelengkap).

Dharuriyyat, yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi; yang jika tidak dipenuhi akan membuat kehidupan menjadi rusak. *Hajiyyat*, yaitu kebutuhan yang seyogianya dipenuhi; yang jika tidak dipenuhi akan

²⁷ Nabila Zatadini, Syamsuri, *Konsep Maqashid Syariah Menurut Al-Syatibi dan Kontribusinya Dalam Kebijakan Fiskal*, Al-Falah: Journal of Islamic Economics, Vol.3, No.2, 2018.

²⁸ Asafri Jaya Bakti, *Konsep Maqashid Syari'ah Menurut Al-Syatibi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996), 70.

²⁹ Asmuni Mth, *Studi Pemikiran Al-Maqashid Upaya menentukan Fondasi Ijtihad Akademik yang Dinamis*, Jurnal Al-Mawarid Edisi XIV Tahun 2005.

mengakibatkan kesulitan. *Tahsinat*, kebutuhan pelengkap; yang jika tidak dipenuhi akan membuat kehidupan menjadi kurang nyaman.³⁰

Masalahah *dharuriyyat* adalah sesuatu yang harus ada demi terwujudnya kemaslahatan dunia dan akhirat. Apabila tidak ada, maka akan menimbulkan kerusakan dalam hidupnya. Kemaslahatan tersebut dapat diwujudkan apabila lima unsur pokok dapat diwujudkan dan dipelihara. Kelima unsur pokok itu, kata al-Syatibi adalah agama, jiwa, keturunan, akal, dan harta benda.³¹

1) Memelihara agama (*Hifd Ad-Din*)

Manusia sebagai makhluk Allah harus percaya kepada Allah yang menciptakannya, menjaga dan mengatur kehidupannya. Agama atau keberagaman itu merupakan hal vital bagi kehidupan manusia oleh karenanya harus dipelihara dengan cara mewujudkannya serta selalu meningkatkan kualitas keberadaannya.³² Segala sesuatu yang dapat membawa kebaikan atau lebih sempurnanya agama dalam diri seseorang berarti tindakan tersebut adalah tindakan yang maslahat.

Dasar pemikiran disini adalah memanusiakan manusia, apapun agama, jenis, dan warna kulitnya.³³ Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Isra' ayat 70 yang berbunyi:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ...

³⁰ Oni Sahroni dan Adiwarmen A.Karim, *Maqashid Bisnis & Keuangan Islam: Sintesis Fikih dan Ekonomi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 5.

³¹ Asafri Jaya Bakti, *Konsep Maqashid Syari'ah Menurut Al-Syatibi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996), 71.

³² Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh Jilid 2*, 233.

³³ Ahmad Al-Musri Husain Jauhar, *Maqashid Syariah*, (Jakarta: Amzah, 2009), 9.

*Artinya: “dan sesungguhnya telah kami muliakan anak-anak Adam.”*³⁴

Kemuliaan yang telah ditetapkan dalam Al-Qur’an ini menuntut adanya hak dihormati dan dilindungi bagi setiap manusia. Suatu keyakinan yang benar bahwa perbedaan agama manusia terjadi karena kehendak Allah, dan Allah telah menganugerahkan kebebasan dan pilihan atas apa yang akan dilakukan atau ditinggalkan seorang manusia.

2) Memelihara jiwa (*Hifd Ad-Nafs*)

Jiwa merupakan pokok dari segalanya, karena segala sesuatu dalam kehidupan ini berdasarkan pada jiwa. Oleh karenanya perlu ditingkatkan kualitas jiwa bagi tiap-tiap manusia. Allah berfirman dalam Al-Qur’an surah at-Tahrim ayat 6, yang berbunyi:

...فُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ...

*Artinya: “Peliharalah dirimu dan pelihara pula keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu.”*³⁵

3) Memelihara keturunan (*Hifd An-Nash*)

Keturunan merupakan *ghazirah* atau *insting* bagi seluruh makhluk hidup, yang dengan keturunan itu berlangsunglah pelanjutan kehidupan manusia.³⁶ Jadi, yang dimaksud dengan keturunan dalam pembahasan ini adalah keturunan dalam bentuk keluarga.

³⁴ Qs. Al-Isra’ (17): 70.

³⁵ Qs. At-Tahrim (66): 6.

³⁶ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh Jilid 2*, 237.

4) Memelihara akal (*Hifd Al- 'Aql*)

Akal merupakan sumber pengetahuan dan sumber kebahagiaan manusia di dunia dan akhirat. Islam memerintahkan kita untuk menjaga akal, mencegah segala bentuk penganiayaan yang ditujukan kepadanya, atau yang bisa menyebabkan rusak dan berkurangnya akal tersebut untuk menghormati dan memuliakan mereka, dan untuk merealisasikan semua kemaslahatan umum yang menjadi fondasi kehidupan manusia, yakni dengan menjaga agama, menjaga jiwa, menjaga akal, menjaga keturunan, dan menjaga harta benda.³⁷

5) Memelihara harta (*Hifd Al-Mal*)

Perlindungan untuk harta yang baik ini tampak dalam dua hal berikut:³⁸

Pertama, memiliki hak untuk dijaga dari para musuhnya, baik dari tindak pencurian, perampasan atau tindakan lain memakan harta orang lain (baik dilakukan kaum muslimin atau non muslim) dengan cara yang bathil, seperti merampok, menipu, atau, atau memonopoli. *Kedua*, harta tersebut dipergunakan untuk hal-hal yang diharamkan Allah. Maka harta ini tidak dinafkahkan untuk kefasikan, minuman keras, atau berjudi.

Bagian *maqashid syariah* yang kedua yaitu *Qashdu al-Mukallaf* (tujuan *mukallaf*). Kenyataan bahwa *qasdu al-Mukalaf* (tujuan *mukallaf*) terdapat beberapa masalah. Masalah pertama adalah

³⁷ Ahmad Al-Musri Husain Jauhar, *Maqashid Syariah*, 94.

³⁸ Ahmad Al-Musri Husain Jauhar, *Maqashid Syariah*, 171.

membahas urgensi niat, tujuan ibadah terealisasi dalam *tasarufat* (beberapa perbuatan), beberapa hal tentang ibadah dan adat. Masalah kedua dan ketiga adalah tujuan mukallaf dalam beramal harus sesuai dengan tujuan *syar'i* dalam menetapkan syariah. masalah keempat adalah kesesuaian dan pertentangan antara *mukallaf* dan *syar'i* serta hukum dari segala kondisi tersebut. Masalah kelima adalah ada tidaknya pertentangan antara kemaslahatan dan kemafsadatan pribadi atau orang lain dengan menjaga ada tidaknya suatu tujuan.³⁹

³⁹ Moh.Toriquddin, *Teori Maqashid Syari'ah Prespektif Al-Syatibi*, Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Nalang.

BAB III

METODE PENELITIAN

Untuk mencapai hasil yang maksimal dan sistematis maka dibutuhkan sebuah metode penelitian. Adapun metode penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah:

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum empiris. Jenis penelitian yuridis empiris dengan kata lain adalah jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut juga dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan di masyarakat.⁴⁰ Menurut Roni Hanitijo Soemitro, penelitian hukum empiris atau penelitian hukum sosiologis, yaitu penelitian hukum yang memperoleh data dari sumber data primer.⁴¹ Jenis penelitian yuridis empiris merupakan penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya yang terjadi di masyarakat dengan bertujuan untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, kemudian data tersebut dikumpulkan untuk mengidentifikasi masalah berujung pada penyelesaian masalah.

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris, karena penelitian ini masuk dalam kategori penelitian lapangan, yang mana penelitian dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian, yaitu di P4TKI Malang

⁴⁰ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), 15.

⁴¹ Soejono dan H.Abdurrahman, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2003), 56.

yang berkaitan dengan implementasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia untuk melindungi hak-hak Pekerja Migran Indonesia. Dengan tujuan untuk mendapatkan data-data yang diinginkan dan berkaitan dengan pembahasan masalah dalam penelitian ini, sementara itu peneliti mencari data tersebut dengan melakukan wawancara.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian sangat diperlukan dalam suatu penelitian, karena dengan adanya pendekatan maka pemecahan terhadap sebuah masalah dapat mencapai tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis yang dilakukan dengan langsung terjun ke lapangan. Pendekatan sosiologis adalah suatu pendekatan atau penelusuran dengan mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang nyata.⁴²

Pendekatan yuridis sosiologis merupakan pendekatan yang menekankan penelitian dalam tujuan untuk memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan terjun langsung ke objek yang diteliti yaitu di P4TKI Malang mengenai pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana hukum bisa terwujud dalam masyarakat, maka peneliti melakukan wawancara dengan responden sehingga memperoleh informasi yang diinginkan. Kemudian dari hasil wawancara tersebut yang berupa tulisan atau kata akan peneliti analisis.

⁴² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1986), 51.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia atau yang sering disebut dengan P4TKI Malang, yang beralamat di Jl. Sulfat No.58 Purwantoro, Blimbing, kota Malang, Jawa Timur.

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data diperoleh.

Di dalam penelitian lazimnya jenis data dibedakan antara:⁴³

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama.
2. Data sekunder, antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian berupa laporan, dan sebagainya.

Jadi sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas, sehingga data primer merupakan data yang paling utama yang diperlukan dalam penelitian. Sumber data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan pihak-pihak yang terkait, yaitu:

- a. Koordinator P4TKI Malang, Bapak Muhammad Iqbal, S.H.
- b. Petugas Bagian Perlindungan P4TKI Malang, Bapak Diaz Rodho Putra, S.Psi

⁴³ Amiruddin dan H.Zaenal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2018), 30.

- c. Petugas Bagian Penempatan dan Kelembagaan P4TKI Malang, Ibu Anita Seila Rosa, S.Psi.
- d. Tujuh calon atau Pekerja Migran Indonesia asal Malang.

Sumber data dapat diperoleh melalui narasumber apabila peneliti melakukannya dengan teknik wawancara, maka akan mendapatkan hasil jawaban dari pertanyaan-pertanyaan peneliti baik dalam bentuk tulis maupun lisan. Selain itu peneliti juga dapat memperoleh data tambahan berupa dokumen, misalnya data tertulis atau pun berupa foto.

Sumber data kedua yang digunakan peneliti adalah data sekunder, yaitu data pelengkap dari sumber data primer. Data sekunder antara lain, mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan, buku harian, dan seterusnya. Ciri umum data sekunder:⁴⁴

- 1) Pada umumnya data sekunder dalam keadaan siap terbuat dan dapat dipergunakan dengan segera.
- 2) Baik bentuk maupun isi data sekunder telah dibentuk dan diisi oleh peneliti-peneliti terdahulu, sehingga peneliti kemudian, tidak mempunyai pengawasan terhadap pengumpulan, pengolahan, analisis maupun konstruksi data.

⁴⁴ Amiruddin dan H.Zaenal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2018), 30.

3) Tidak terbatas oleh waktu dan tempat.

Data sekunder yang diperlukan oleh peneliti yaitu literatur-literatur, peraturan perundang-undangan, serta dokumen lainnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan bagian terpenting dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian empiris dengan pendekatan kualitatif ini dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Peneliti dalam hal ini akan melakukan observasi di P4TKI Malang.

2. Wawancara

Dalam suatu wawancara terdapat dua pihak yang mempunyai kedudukan berbeda yaitu pengejar informasi yang biasa disebut pewawancara atau interviewer dan pemberi informasi yang disebut informan, atau responden.⁴⁵ Wawancara adalah situasi peran antara pribadi bertatap muka, ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada responden.

Wawancara langsung dilakukan dengan dengan cara tanya jawab secara langsung dengan narasumber, pertanyaan yang akan ditanyakan

⁴⁵ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), 95.

kepada narasumber harus disusun secara sistematis, hal ini bertujuan untuk memudahkan penanya saat melakukan wawancara. Wawancara dilakukan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan yaitu mendapatkan informasi yang akurat dari narasumber yang berkompeten. Wawancara yang akan dilakukan oleh peneliti diajukan kepada koordinator P4TKI Malang, petugas P4TKI Malang, dan calon atau Pekerja Migran Indonesia. Dengan wawancara tersebut peneliti akan memperoleh informasi secara langsung dari semua pihak yang terkait.

3. Dokumentasi

Metode pengumpulan data selanjutnya yaitu dengan cara dokumentasi. Teknik dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang berwujud sumber data tertulis atau gambar. Sumber tertulis atau gambar berbentuk dokumen resmi, buku, majalah, arsip, dokumen pribadi, dan foto yang terkait dengan permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan alat pengumpulan data berupa dokumen-dokumen, foto dan sumber lainnya yang berkaitan dengan yang akan diteliti, yaitu tentang implementasi UU Nomor 18 Tahun 2017 dan bentuk perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia.

F. Metode Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan cara menguraikan semua data yang telah diperoleh dalam bentuk kalimat yang teratur, sistematis, logis, dan efektif sehingga mempermudah pemahaman dan interpretasi data. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa langkah, yaitu:

1. Pemeriksaan data (*editing*)

Editing adalah meneliti data-data yang telah diperoleh, terutama dari kelengkapan jawaban, keterbacaan tulisan, kejelasan makna, kesesuaian dan relevansinya dengan data lain.⁴⁶

2. Klasifikasi (*classifying*).

Classifying adalah proses pengelompokan semua data baik yang berasal dari hasil wawancara dengan subyek penelitian, pengamatan dan pencatatan langsung di lapangan atau observasi. Seluruh data yang diperoleh dari hasil wawancara tersebut akan dibaca dan ditelaah secara mendalam, kemudian digolongkan sesuai dengan kebutuhan. Hal tersebut dilakukan agar data yang diperoleh mudah dibaca dan mudah dipahami.

3. Verifikasi (*verifying*).

Verifikasi adalah proses memeriksa data dan informasi yang telah diperoleh dari lapangan agar validitas data dapat diakui dan digunakan dalam penelitian.

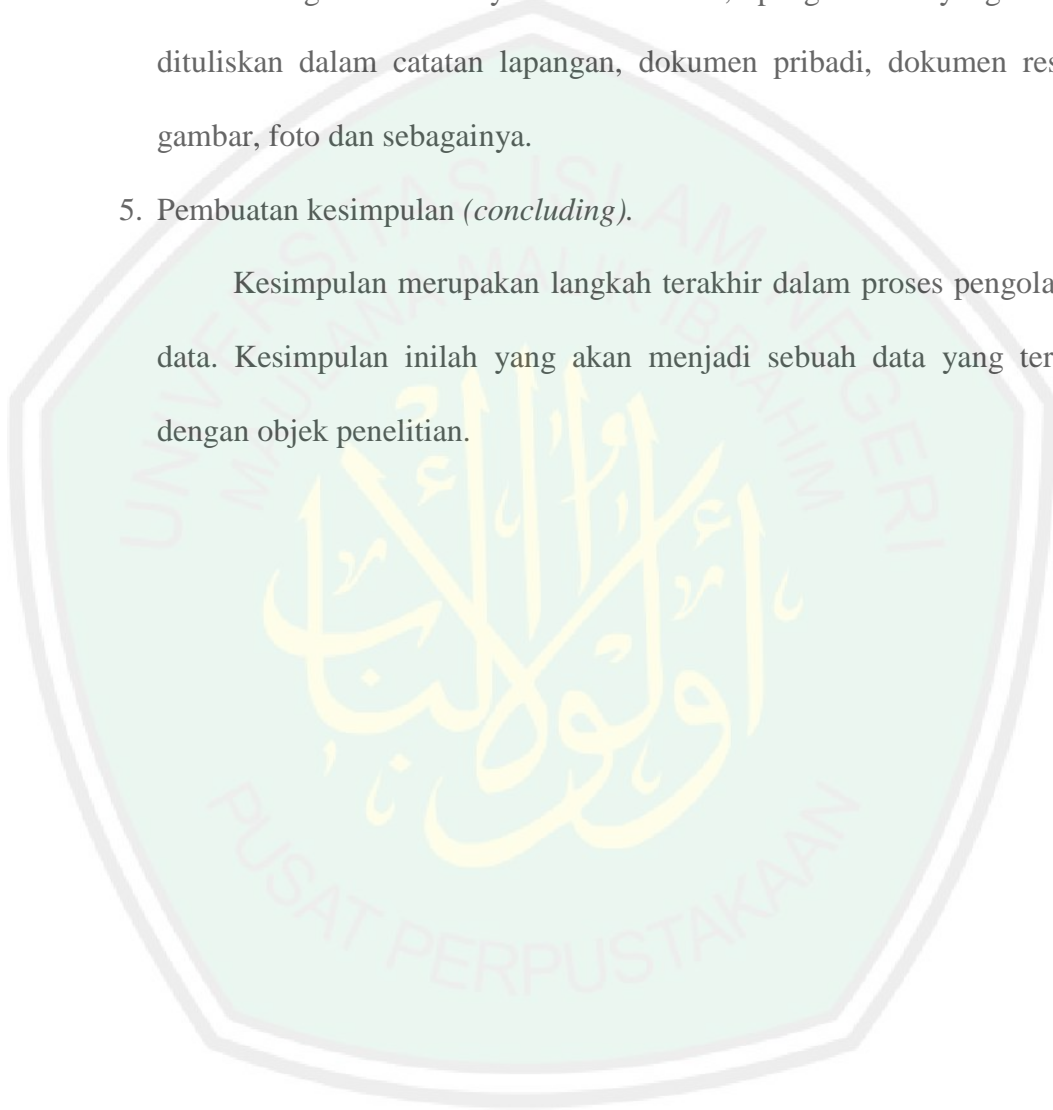
⁴⁶ Abu Achmadi dan Cholid Narkubo, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), 85.

4. Analisis (*analyzing*).

Proses analisis data dimulai dengan menelaah semua yang tersedia dari berbagai sumber yaitu wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya.

5. Pembuatan kesimpulan (*concluding*).

Kesimpulan merupakan langkah terakhir dalam proses pengolahan data. Kesimpulan inilah yang akan menjadi sebuah data yang terkait dengan objek penelitian.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat ini menyajikan paparan data temuan penelitian dan hasil analisis implementasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di P4TKI Malang, serta perlindungan hukum PMI menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dan *maqashid syariah*, paparan lebih lengkapnya sebagai berikut.

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Deskripsi P4TKI Malang

Objek penelitian merupakan bagian terpenting dari sebuah penelitian, karena data-data yang diperoleh harus sesuai dengan fokus penelitian, selain itu objek penelitian juga mempengaruhi apakah data tersebut dapat diambil dan memenuhi syarat yang berhubungan dengan karakter data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Maka dari itu peneliti melakukan peneliti di P4TKI Malang yang dirasa memiliki keterkaitan dengan penelitian peneliti.

P4TKI Malang didirikan pada bulan Oktober tahun 2015 oleh BNP2TKI, merupakan lembaga yang turut serta dalam perlindungan Pekerja Migran Indonesia. BNP2TKI merupakan lembaga pemerintah non kementerian di Indonesia yang mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan pekerja migrant Indonesia di luar

negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi. Lembaga ini di bentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004.

Visi P4TKI Malang yaitu terwujudnya Pekerja Migran Indonesia yang profesional, bermartabat dan sejahtera. Adapun misi P4TKI Malang diantaranya yaitu:

- 1) Meningkatkan pemanfaatan peluang kerja ke luar negeri.
- 2) Meningkatkan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia yang mudah, murah, cepat, dan aman.
- 3) Meningkatkan perlindungan dan pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia, dan
- 4) Melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih.

Motto P4TKI Malang yaitu melayani dengan hati.

Struktur organisasi 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 Ardy Nugraha

3. Yeni Ari Febriani, S.T.

4. Febri Putri Utami, S.E.

5. Dicky Firmansyah, S.Pd

6. Dicky Januarizki, S.Kom

Petugas Perlindungan : 1. Diaz Ridho Putra, S.Psi.

2. Bagus M. Harlianto

P4TKI Malang adalah organisasi yang sederhana, yang merupakan unit paling bawah dari BNP2TKI, sehingga struktur organisasinya hanya dikepalai oleh seorang koordinator dengan beberapa petugas yang dibagi fungsi-fungsi.

2. Pelayanan P4TKI Malang

P4TKI Malang merupakan salah satu unit Kerja LP3TKI yang berdiri di Kota Malang. Dibentuknya P4TKI Malang bertujuan untuk mendekatkan pelayanan Tenaga Kerja Indonesia di wilayah kerja P4TKI Malang. Pelayanan P4TKI Malang mencakup 10 kota/kabupaten di Jawa Timur yaitu:

- a. Kabupaten Malang
- b. Kota Malang
- c. Kota Batu
- d. Kabupaten Blitar
- e. Kota Blitar
- f. Kabupaten Pasuruan

- g. Kota Pasuruan
- h. Kabupaten Probolinggo
- i. Kota Probolinggo
- j. Kabupaten Lumajang

Pelayanan penempatan pada P4TKI Malang meliputi:

- a. Verifikasi dokumen penempatan TKI

Petugas verifikasi melakukan verifikasi dokumen yang menjadi persyaratan untuk dilaksanakan PAP dan memberikan catatan pada lembar verifikasi. Apabila dokumen tidak valid maka dikembalikan kepada petugas agenda surat masuk untuk diberikan kepada PMI agar dilengkapi, dan jika dokumen dinyatakan lengkap, maka dilakukan PAP oleh petugas. Dokumen-dokumen tersebut diantaranya yaitu:

- 1) Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah.
- 2) Surat keterangan izin suami atau istri, izin orangtua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah.
- 3) Sertifikat kompetensi kerja.
- 4) Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi.
- 5) Paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat.
- 6) Visa kerja.
- 7) Perjanjian kerja Pekerja Migran Indonesia, dan
- 8) Perjanjian kerja.

b. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)

Dalam PAP ini Pekerja Migran Indonesia diberikan materi terkait regulasi atau peraturan perundang-undangan, budaya, adat istiadat, agama, bahasa, dan materi lainnya yang penting bagi Pekerja Migran Indonesia untuk bekerja di luar negeri.

c. Proses e-KTKLN

e-KTKLN adalah Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri elektronik, merupakan kartu identitas bagi Pekerja Migran Indonesia dan sekaligus sebagai bukti bahwa Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan telah memenuhi prosedur yang ditetapkan untuk bekerja ke luar negeri dan berfungsi sebagai instrumen perlindungan baik pada masa penempatan maupun pasca penempatan.

d. Informasi Kerja Luar Negeri

P4TKI Malang memberikan layanan informasi kerja ke luar negeri. Calon Pekerja Migran Indonesia dapat datang langsung di kantor P4TKI Malang guna mendapatkan informasi kerja ke luar negeri.

e. Pendaftaran ID Online CTKI Formal

CTKI formal dapat mendaftar menjadi PMI ke luar negeri cukup dengan HP, caranya dengan mengunduh melalui play store atau App store, warga yang ingin menjadi PMI akan dipandu dengan mudah.

f. Registrasi Perjanjian Kerja

Registrasi perjanjian kerja di P4TKI Malang guna untuk menciptakan layanan persyaratan kerja yang cepat, mudah, bersih, dan berkualitas.

B. Paparan Data dan Analisis Data

1. Implementasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 di P4TKI Malang

Dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, diantaranya yaitu Pasal 6, Pasal 7, Pasal 8, Pasal 21, dan Pasal 24. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh beberapa pendapat tentang implementasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 terhadap perlindungan hak-hak Pekerja Migran Indonesia di P4TKI Malang. Adapun pendapat tersebut diantaranya:

a. Pemenuhan Hak Pekerja Migran Indonesia

Hak-hak Pekerja Migran Indonesia terdapat dalam Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam pemenuhan hak-hak Pekerja Migran Indonesia, peneliti melakukan wawancara dengan calon atau Pekerja Migran Indonesia. Peneliti bertanya kepada calon atau Pekerja Migran Indonesia mengenai hak Pekerja Migran Indonesia dalam Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, dalam hal ini peneliti bertanya bagaimana pemenuhan hak

Pekerja Migran Indonesia sudah terpenuhi dengan baik tidaknya sesuai dengan undang-undang tersebut, berikut hasil wawancara peneliti dengan calon atau Pekerja Migran Indonesia:

Setiap calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia memiliki hak:

- a. Mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya.

“Iya dari awal kita ditanyain dulu jobnya apa, kita diinterview (kamu sudah punya anak berapa? Umurnya berapa?, oh ya sudah job kamu nanti ngurusin anak umur sekian). Kan kalo kita mau tanda tangan kontrak, sama majikan kita diinterview dulu mbak.”

- b. Memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja

“Pendidikan dan pelatihan berbeda-beda, setiap PT berbeda, ada yang dapat di BLK, beda PT beda peraturan, kayak kita beda PT juga beda pemotongan gaji. Kadang PT punya pelatih sendiri, kadang satunya kita belajar dengan sendirinya tanpa adanya pelatih atau guru gitu. Kita kan masuk di BLK khusus ujian, disana kita diajarin bagaimana mengasuh anak, menidurkan anak itu sudah ada semuanya. Kalo disisni pembekalan sebelum berangkat, tentang disana, pengertiannya, bagaimana keselamatan gitu.”

- c. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi di luar negeri.

“Kalau saya memang sudah banyak keluarga yang ada disana, mulai dari ibu, teman bulek, ya saudara, jadi informasinya kita peroleh semua dari saudara yang disana. Kalau kita ya langsung ke PT, semua berkas kita antar ke PT kemudian pelatihan kita lakukan di BLK.”

- d. Memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.

“Iya sudah sesuai, kita diperlakukan yang sama.”

- e. Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut.

“Iya bebas menjalankan ibadah kita.”

- f. Memperoleh upah yang sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja.

“Iya ada yang sesuai dengan perjanjian, biasanya gaji ada yang telat dibayarkan satu hari dua hari sudah biasa itu. Dulu saya (Sri Handayani) di Taiwan gaji saya tidak dibayar, setiap saya minta gaji saya selalu bilang nanti kalau sudah pulang ke Indonesia akan dikasih. Mau pindah majikan sama majikan saya tidak diizinkan juga, terus saya minta lagi gaji saya, dia bilang nanti aja gajimu tak kumpulin disini, nanti kalau kamu minta semua nanti kamu malah pulang. Dan akhirnya aku ngomong sama agen dan saya bisa pindah itu gaji disisain 9000 dolar Taiwan dan itu udah nggak dikasih semua, aku minta semua nggak kasih karna itu nggak cukup. Dan dia bilang itu nggak boleh semua.”⁴⁷

- g. 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.

“Sudah, dulu pas saya kerja di luar negeri sebelumnya pernah gaji saya tidak dibayar akhirnya diupayakan juga.”

⁴⁷ Pekerja Migran Indonesia, wawancara, (Malang, 10 April 2019).

- h. Memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja.

“Iya baru ini mbak diberi penjelasan pas pembekalan disini.”

- i. Memperoleh akses berkomunikasi.

“Semuanya itu tergantung majikan, kadang ada majikan yang kita nggak dikasih tau. Tapi tadi waktu pembekalan juga sudah dijelaskan kalau kita punya hak untuk berkomunikasi, jadi jika nanti kita nggak dibolehin nanti kita bisa melakukan pengaduan.”

- j. Mengusai dokumen perjalanan selama bekerja.

“Iya mbak kita pegang dokumen selama kita kerja diluar negeri.”

- k. Berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan.

“Penempatan kita sesuai dengan negara tujuan kita, dan kita juga harus mengikuti aturan disana mbak, adat istiadatnya juga.”

- l. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau

“Ya ini ni disini, ada BPJSnya mbak.”

- m. Memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

“Iya kita semua pegang dokumen dan perjanjian kerja.”

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pemenuhan hak kepada Pekerja Migran Indonesia dimulai dari informasi pasar kerja di luar negeri, pendaftaran, pendidikan dan pelatihan, kebebasan beribadah,

mereka diperlakukan tanpa adanya diskriminasi. Namun ada pula beberapa hak Pekerja Migran Indonesia yang tidak terpenuhi atau dilanggar oleh majikan, seperti gaji yang tidak dibayar dan pemberian batasan komunikasi. Hal tersebut dialami oleh salah satu calon Pekerja Migran Indonesia yang akan berangkat ke Hongkong, yaitu Ibu Sri Handayani. Menurut cerita beliau, sebelumnya beliau pernah menjadi Pekerja Migran Indonesia di Taiwan, selama bekerja di Taiwan ada beberapa gaji yang tidak dibayarkan oleh majikan. Majikan selalu beralasan ketika dimintai gajinya, hingga pada akhirnya beliau pulang ke Indonesia gaji yang dibayarkan oleh majikan tidak sesuai dengan jumlah yang sebenarnya.

Pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia yang tidak maksimal lagi yaitu akses berkomunikasi, dalam hal ini ada beberapa majikan yang membatasi Pekerja Migran Indonesia untuk berkomunikasi dengan keluarganya atau dengan yang lainnya. Ketika ada pembatasan berkomunikasi ini, Pekerja Migran Indonesia dapat melakukan pengaduan ke pemerintahan yang berada di negara tujuan, selain itu pengaduan di lakukan oleh keluarga dengan cara datang langsung ke P4TKI Malang.

b. Pelaksanaan Kewajiban Pekerja Migran Indonesia

Kewajiban sebagai Pekerja Migran Indonesia diatur dalam Pasal 6 ayat (2) UU Nomor 18 Tahun 2017, yaitu menaati peraturan perundang-undangan baik didalam negeri maupun di negara tujuan, menghormati adat istiadat, melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja, dan melaporkan

kedatangan, keberadaan, dan kepulauan Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

Ketika peneliti bertanya mengenai kewajiban sebagai Pekerja Migran Indonesia, namun PMI tidak melaksanakan kewajiban tersebut dengan baik sehingga terjadi pelanggaran, jawaban yang diterima peneliti dari koordinator P4TKI Malang bapak Muhammad Iqbal, S.H dengan tegas PMI harus mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan ia berkerja, yaitu bahwa:

“Tentu saja ada 4 (empat) kewajiban dalam UU No.18 Tahun 2017, dia harus menaati peraturan perundang-undangan, menaati istiadat setempat, ya kan. Kemudian juga menaati dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja dan yang terakhir melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulauan PMI kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Namanya kewajiban kalau tidak dilakukan pasti ada sanksinya, baik sanksi-sanksi tertulis maupun sanksi-sanksi yang sifatnya tidak tertulis. Misalnya menaati peraturan perundang-undangan negara tujuan dan negara kita, kalau tidak menaati tentu ada sanksi tertulis dalam undang-undang itu disebutkan atau pun tidak menaati peraturan perundang undangan negara tujuan. Tidak menaati ia bisa masuk ke ranah hukum, ada yang terpidanakan. Contoh di Hongkong pernah terjadi pekerja migran kita menyiarkan secara live anak majikan yang saat itu sedang memandikan, mungkin makasudnya nggak ada apa-apa, tapi majikannya tidak terima dan akhirnya dilaporkan dan masuk penjara. Jadi ini bagian dari kewajiban tadi, kalau sanksi tertulis akhirnya masuk penjara.”⁴⁸

Dalam hal ini setiap PMI yang bekerja di luar negeri harus menaati segala peraturan dan adat istiadat yang berlaku di negara ia bekerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 6 ayat (2) UU Nomor 18 Tahun 2017. Sementara posisi pemerintah dalam permasalahan tersebut pemerintah berupaya dalam peringanan sanksi-sanksi yang diberikan. Sebagaimana yang

⁴⁸ Muhammad Iqbal, wawancara, (Malang, 28 Maret 2019).

dialami oleh salah satu Pekerja Migran Indonesia di Hongkong yang tidak sengaja menyalahi aturan yang berlaku disana, sehingga PMI tersebut dilaporkan oleh majikannya dan masuk penjara. Berikut penjelasan yang dituturkan oleh koordinator P4TKI Malang bapak Muhammad Iqbal, S.H :

“Kalau itu terjadi yang namanya hukum, pemerintah itu sudah pernah menyampaikan melalui kementrian luar negeri bahwa kita tidak akan mengambil tanggung jawab pidana dan perdata dari warga negara Indonesia. Tapi bukan berarti pemerintah tidak hadir, pemerintah hadir dalam pendampingan proses-proses dalam upaya peringanan, tapi bukan berarti membuat mereka lepas dari tanggung jawab hukum. Jadi kalau secara tertulis melanggar tentu ada mekanisme hukum disana yang harus dijalani, tapi tentu pembuktian yang kita kawal. Artinya dimana kita berada hukum itu mengikat.”⁴⁹

Undang- Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia telah mengatur bagaimana kewajiban sebagai Pekerja Migran Indonesia dan wajib dilaksanakan oleh Pekerja Migran Indonesia, namun ketika Pekerja Migran Indonesia tidak melaksanakan kewajiban tersebut dengan baik, maka ada sanksi yang berlaku. Pemerintah tidak mengambil alih tanggung jawab, melainkan Pekerja Migran Indonesia sendiri yang bertanggung jawab atas segala perbuatan hukum yang dilakukan, dalam hal ini pemerintah turut membantu dalam proses peringanan hukum.

c. Pemenuhan Hak bagi Keluarga Pekerja Migran Indonesia

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia tidak hanya memberikan hak kepada Pekerja Migran Indonesia saja, melainkan terdapat hak bagi keluarga pekerja migran Indonesi. Terkait dengan hak bagi keluarga Pekerja Migran Indonesia ini

⁴⁹ Muhammad Iqbal, *wawancara*, (Malang, 28 Maret 2019).

peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Diaz Ridho Putra, S.Psi selaku petugas bagian perlindungan di P4TKI Malang. Berikut peneliti paparkan hasil wawancara terkait hak keluarga Pekerja Migran Indonesia:

- a) Memperoleh informasi mengenai kondisi, masalah, dan kepelungannya Pekerja Migran Indonesia.

“Ya, jadi dalam Undang-Undang nomor 18 Tahun 2017 ini turut serta melibatkan setiap keluarga PMI yang ditinggal kerja di luar negeri, keluarga memiliki hak untuk mendapatkan informasi tentang bagaimana kondisi keluarga mereka di luar negeri, masalah bila terjadi pada keluarganya, serta kepelungannya. Jadi ketika ada PMI yang berada di luar negeri mengalami masalah, kita P4TKI Malang menginformasikan kepada keluarga yang berada di rumah. Selain itu keluarga juga berhak melakukan pengaduan di P4TKI Malang terkait kondisi atau masalah yang terjadi pada anggota keluarganya yang bekerja di luar negeri.”⁵⁰

Kemudian peneliti kembali bertanya tentang pengaduan apa yang sering diadukan di P4TKI Malang.

“Pengaduan yang sering terjadi adalah over charging, penahanan dokumen, dan Permintaan penelusuran keluarga atau pemulangan.

1. *Over charging yaitu potongan melebihi ketentuan. Misalnya seorang PMI ada biaya penempatan, mereka akan membayar biaya penempatan dari potongan gaji selama enam bulan atau delapan bulan. Namun biasanya melebihi ketentuan yang seharusnya sesuai dengan isi kontrak kerjanya atau di struktur pembiayaannya. Misal di bulan pertama kerja mendapatkan gaji sekian, kemudian mendapatkan potongan berapa dan diterima berapa. Nah itu melebihi jumlah waktu pemotongan maupun jumlah potongan.*
2. *Penahan dokumen terjadi di PT, biasanya terjadi pada PMI yang mengundurkan diri, misalkan ia pulang tidak bisa menyelesaikan kontrak kerjanya, ketika ia pulang itu masih ada sisa potongan yang harus dilunasi. Sehingga dokumennya ditahan oleh PT untuk jaminan. Padahal sebenarnya itu tidak boleh, karena dokumen seperti KTP dan*

⁵⁰ Diaz Ridho Putra, wawancara, (Malang, 10 April 2019).

lain sebagainya harus dipegang oleh pemilik yang sebenarnya.

3. *Permintaan penelusuran keluarga atau pemulangan. Misalkan ada anggota keluarga yang bekerja diluar negeri bertahun-tahun tidak pulang, kehilangan jejaknya, tidak pernah berkomunikasi, sehingga mengadukan di P4TKI Malang untuk minta dipulangkan. Contoh kasus terjadi pada PMI yang berada di Yordania 12 tahun tidak pulang. Hingga akhirnya PMI tersebut dapat dipulangkan atas koordinasi P4TKI Malang dengan pihak-pihak terkait seperti KBRI di negara tujuan. Serta hak-haknya seperti gaji juga sudah terpenuhi.”⁵¹*

- b) Menerima seluruh harta benda Pekerja Migran Indonesia yang meninggal di luar negeri.

“Ketika Pekerja Migran Indonesia meninggal dunia saat bekerja di luar negeri, maka kita P4TKI Malang berkoordinasi dengan dinas-dinas terkait untuk mengurus kepulangan jenazah serta menyerahkan seluruh harta benda PMI yang meninggal kepada keluarganya.”

- c) Memperoleh salinan dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

“Ya, jadi keluarga PMI juga memperoleh salinan dokumen dan perjanjian kerja PMI berupa foto copy.”

- d) Memperoleh akses berkomunikasi.

“Setiap keluarga memiliki hak untuk berkomunikasi dengan keluarganya yang berada di luar negeri, namun kembali juga kepada PMInya, kadang ada majikan yang enak, memberikan kebebasan berkomunikasi, kadang ada pula yang membatasi.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa implementasi Pasal 6 ayat (3) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di P4TKI Malang yaitu setiap keluarga PMI diberikan haknya sesuai dalam pasal tersebut, seperti

⁵¹ Diaz Ridho Putra, wawancara, (Malang, 10 April 2019).

memperoleh informasi terkait dengan kondisi, keadaan, dan permasalahan yang sedang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia di luar negeri, kemudian ketika Pekerja Migran Indonesia meninggal dunia di luar negeri maka keluarga yang ditinggalkan memperoleh harta dari PMI tersebut, serta memperoleh salinan dokumen berupa foto copy. Namun dalam pemenuhan hak untuk memperoleh akses berkomunikasi tidak semua keluarga PMI memperolehnya dengan maksimal dikarenakan adanya pembatasan dari majikan.

Sesuai dengan motto P4TKI Malang yaitu “Melayani dengan Hati”, P4TKI Malang selalu menerima pengaduan dari keluarga Pekerja Migran Indonesia yang ditinggalkan dengan sepenuh hati, hal ini terbukti dengan segala upaya yang dilakukan oleh P4TKI Malang untuk memperjuangkan segala hak Pekerja Migran Indonesia.

d. Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di P4TKI Malang

Pekerja Migran Indonesia yang sering sekali disebut dengan pahlawan devisa negara karena menguntungkan negara dalam kerjasamanya dengan negara-negara lain. Selain sebagai pahlawan devisa negara, Pekerja Migran Indonesia sangat menguntungkan bagi dirinya sendiri telah memanfaatkan peluang kerja ke luar negeri guna kesejahteraan dirinya dan keluarga. Namun di satu sisi, kerugian juga dialami oleh Pekerja Migran Indonesia ketika ia berada di luar negeri.

Melihat permasalahan tersebut perlu adanya upaya pemerintah untuk melindungi Pekerja Migran Indonesia. Undang-Undang Nomor 18 Tahun

2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia merupakan dasar hukum yang mengatur tentang Pekerja Migran Indonesia. Dalam undang-undang ini perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia disebutkan dalam Pasal 7, menyatakan: Perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia meliputi:

- 1) Perlindungan Sebelum Bekerja;
- 2) Perlindungan Selama Bekerja; dan
- 3) Perlindungan Setelah Bekerja.

Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, diperlukan pelayanan dan tanggung jawab secara terpadu. Untuk mencapai tujuan tersebut dibentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI yang berfungsi merumuskan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi.⁵² Sementara itu BNP2TKI telah membentuk P4TKI Malang untuk membantu dalam proses penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia, serta untuk memudahkan masyarakat dalam pengaduan permasalahan yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia.

Dalam penelitian ini peneliti menanyakan terkait dengan pelaksanaan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Peneliti mewawancarai langsung dengan koordinator P4TKI Malang, yaitu Bapak Muhammad Iqbal, S.H. Berikut hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Iqbal, S.H:

⁵² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet.13, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h.105-106.

“Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 itu ada tiga aspek; aspek perlindungan hukum, aspek perlindungan sosial; aspek perlindungan ekonomi. Pelaksanaannya terhadap tiga perlindungan ini di fase pra, masa, dan purna. Pra, yaitu ketika PMI masih berada di Indonesia, dalam masa pelatihan atau pun penyelesaian dokumen-dokumen administrasinya. Masa ketika yang bersangkutan sudah berangkat dan bekerja sesuai dengan kontrak. Purna, ketika mereka sudah pulang finish kontrak, kemudian tindakan selanjutnya negara memberikan pelatihan-pelatihan.”⁵³

Beliau menjelaskan bahwasanya perlindungan Pekerja Migran Indonesia mencakup 3 (tiga) aspek, yaitu aspek perlindungan hukum, aspek perlindungan sosial, dan aspek perlindungan ekonomi. Ketiga aspek ini terlaksana dalam setiap masa perlindungan, baik perlindungan pada masa sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.

1) Perlindungan sebelum bekerja

Perlindungan sebelum bekerja merupakan upaya untuk memberikan perlindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan. Kemudian terkait dengan perlindungan sebelum bekerja ini peneliti melakukan wawancara dengan Petugas bagian penempatan dan kelembagaan P4TKI Malang yaitu, Ibu Anita Seila Rosa, S.Psi menyatakan bahwa:

“Perlindungan hukum pada masa pra, kita menaati, mengikuti penempatan sesuai dengan prosedural. Dokumen-dokumen yang diberikan sesuai, valid, sah. Bagaimana kemudian perlindungan hukumnya mereka mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. termasuk perlindungan sosial, bagaimana mereka dibekali tentang tata pergaulan, bahasa, adat istiadat di negara tujuan mereka. Perlindungan ekonominya bagaimana mereka dibekali tentang edukasi

⁵³Muhammad Iqbal, wawancara, (Malang, 10 April 2019).

keuangan, supaya mereka bekerja nantinya bisa melakukan kontrol, bisa melakukan pengaturan keuangan lebih baik.”⁵⁴

Berdasarkan hasil wawancara yang disampaikan oleh Ibu Anita Seila Rosa, S.Psi tersebut dapat dipahami bahwa pelaksanaan perlindungan sebelum bekerja sudah sesuai dengan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yang berbunyi:

- (1) Perlindungan Sebelum Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a meliputi:
 - a. Perlindungan administratif; dan
 - b. perlindungan teknis.
- (2) Perlindungan administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a paling sedikit meliputi:
 - a. kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan; dan
 - b. penetapan kondisi dan syarat kerja.
- (3) Perlindungan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling sedikit meliputi:
 - a. pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
 - b. peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
 - c. jaminan Sosial;
 - d. fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia;
 - e. penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;

⁵⁴ Anita Seila Rosa, *wawancara*, (Malang, 10 April 2019).

- f. pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia; dan
- g. pembinaan dan pengawasan.

Perlindungan sebelum bekerja dibagi menjadi dua kategori, yaitu perlindungan administratif dan perlindungan teknis. Perlindungan administratif di P4TKI Malang dilakukan dengan memastikan keaslian dan kelengkapan dokumen-dokumen calon Pekerja Migran Indonesia, sedangkan perlindungan teknis di P4TKI Malang dengan memberikan pelatihan dan pendidikan kepada calon Pekerja Migran Indonesia, tentang bagaimana adat istiadat di negara tujuan mereka bekerja, serta melakukan pembinaan dan pengawasan kepada Pekerja Migran Indonesia. bentuk pelayanan penempatan di P4TKI Malang yaitu pelayanan terpadu satu atap dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

2) Perlindungan selama bekerja

Perlindungan selama bekerja merupakan keseluruhan upaya perlindungan selama Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya berada di luar negeri. Pasal 21 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 berbunyi:

(1) Pelindungan Selama Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7

huruf b meliputi:

- a. pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk;

- b. pemantauan dan evaluasi terhadap Pemberi Kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja;
 - c. fasilitasi pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia;
 - d. fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan;
 - e. pemberian layanan jasa kekonsuleran;
 - f. pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat;
 - g. pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia; dan
 - h. fasilitasi repatriasi.
- (2) Pelindungan Pekerja Migran Indonesia selama bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan tidak mengambil alih tanggung jawab pidana dan/atau perdata Pekerja Migran Indonesia dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional.

Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Iqbal, S.H terkait dengan perlindungan selama bekerja, beliau menyatakan bahwa:

“Bagaimana dengan masa penempatannya, perlindungan hukumnya bagaimana mereka dalam posisi bekerja disana sesuai dengan perjanjian kerjanya, bagaimana mereka terlindungi dari potensi-potensi kriminalitas dalam hal ini kantor perwakilan yang punya tugas secara teknis disana. Secara ekonomi, perlindungan ekonomi disana dilakukan pelatihan-pelatihan wirausaha bagi mereka yang dilakukan oleh kantor perwakilan atau stakeholder, karena Undang-Undang Nomor 18 ini tidak berbicara hanya

*BNP2TKI, tetapi terpadu semua lembaga pemerintah. Kemudian bagaimana dengan perlindungan sosialnya nanti tentu ada pembinaan-pembinaan yang dilakukan disana dan itu berjalan.*⁵⁵

Perlindungan selama bekerja yang dilakukan oleh P4TKI Malang yaitu P4TKI beserta pemerintah menjamin perlindungan hukum setiap Pekerja Migran Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 21 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Selain itu perlindungan dalam segi ekonomi juga diperhatikan dengan cara melakukan pelatihan wirausaha, serta pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia juga tetap berjalan.

3) Perlindungan setelah bekerja

Perlindungan setelah bekerja yaitu segala kegiatan untuk memberikan perlindungan selama Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif. Pasal 24 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 berbunyi:

(1) Perlindungan Setelah Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7

huruf c meliputi:

- a. fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;
- b. penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi;
- c. fasilitasi pengurusan Pekerja Migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia;
- d. rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan

⁵⁵ Muhammad Iqbal, *wawancara*, (Malang, 10 April 2019).

e. pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

(2) Pelindungan Setelah Bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pemerintah Pusat bersama-sama dengan Pemerintah Daerah.

Berikut hasil wawancara terkait perlindungan setelah bekerja disampaikan oleh Bapak Muhammad Iqbal:

“Bagaimana setelah pulang? Setelah pulang bagaimana perlindungan hukumnya itu ketika terjadi permasalahan hak tidak dipenuhi atau pun bagaimana ketika terjadi kekerasan atau kriminalitas. Perlindungan hukumnya negara hadir untuk memproses itu melakukan pendampingan, melakukan penelaahan, melakukan tindak lanjut secara hukum jika itu diperlukan. Perlindungan sosialnya, bagaimana jika ia pulang dalam kondisi sakit, misalnya meninggal dunia, atau misalnya ia pulang karena ada problematika misalnya terjadi kriminalitas yang terjadi di rumahnya selama ditinggal, ini merupakan bagian dari kita untuk mengkoordinasikan dengan stekholder di daerah-daerah untuk melakukan perlindungan sosial. Pernah juga dipulangkan dalam kondisi stress atau gila ini yang kemudian kita koordinasikan dengan stekholder daerah. Perlindungan ekonominya, ketika PMI pulang kita siapkan pemberdayaan, karena pemerintah melihat mereka yang bekerja di luar negeri ini memiliki penghasilan yang lebih daripada penghasilan di dalam negeri, sehingga mereka dapat melakukan penataan keuangan lebih baik, sehingga potensinya uangnya akan bertambah banyak, sehingga ada peluang mereka untuk berwirausaha, hidup mereka lebih sejahtera, dan ujungnya menggerakkan ekonomi makro, maka diberikan pemberdayaan, pelatihan, keterampilan, pendekatan pada permodalan, kemudian mendekatkan pada mitra-mitra usaha.”⁵⁶

Perlindungan setelah bekerja yang dilakukan di P4TKI Malang sangat memperhatikan keselamatan Pekerja Migran Indonesia sampai kepulangannya di tanah air, selain itu P4TKI Malang juga mengembangkan potensi yang dimiliki oleh Pekerja Migran Indonesia

⁵⁶ Muhammad Iqbal, wawancara, (Malang, 10 April 2019).

agar dapat berwirausaha di daerahnya berasal. Dalam perlindungan setelah bekerja ini P4TKI Malang tidak berjalan sendiri, melainkan bekerja sama dengan dengan dinas pemerintah daerah. Perlindungan setelah bekerja dilakukan dengan memperhatikan tiga aspek, yaitu dalam aspek hukum, sosial, dan ekonomi.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwasanya perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia pada masa sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja yang dilakukan oleh P4TKI Malang terimplementasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

2. Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017

Pekerja Migran Indonesia atau yang sering dikenal dengan tenaga kerja Indonesia tidak pernah usai dari sebuah permasalahan. Pemerintah telah memberikan perlindungan kepada kelompok Pekerja Migran Indonesia ini baik di lingkup nasional maupun internasional untuk melindungi para Pekerja Migran Indonesia. Sampai saat ini Pekerja Migran Indonesia masih berada dalam posisi rentan akan diskriminasi, eksploitasi, dan beragam tindakan kurang manusiawi lainnya. Padahal mereka telah memberikan kontribusi yang tidak bisa dibantangi sebelah mata bagi perekonomian nasional.

Perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia telah diatur dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pembentukan peraturan UU PPMI dilihat dari segi sosiologis dengan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek.⁵⁷

Pekerja Migran Indonesia hanya dapat bekerja ke negara tujuan penempatan yang:⁵⁸

1. mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing;
2. telah memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan Pemerintah Republik Indonesia; dan/atau
3. memiliki sistem Jaminan Sosial dan/atau asuransi yang melindungi pekerja asing.

Peneliti menanyakan bagaimana implementasi Pasal 31 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia terkait dengan perlindungan hukum, berikut hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Iqbal S.H selaku koordinator P4TKI Malang:

"Perlindungan hukum harus dimulai dari awal, dari proses pendaftarannya, dari proses pelatihannya dia harus melakukan sesuai dengan prosedur, dokumen yang kita terima harus kita verifikasi. Kemudian pelatihannya juga ada regulasinya, nah itu kita monitoring,

⁵⁷ Hendrasta Pijar Ramadhan, Arinto Nugroho, "Analisis Yuridis Persyaratan Usia Minimal Pekerja Migran Indonesia Yang Akan Dipekerjakan Pada Pengguna Perseorangan," Jurnal Universitas Negeri Surabaya.

⁵⁸ Pasal 31 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

kemudian pembiayaan harus sesuai dengan jangka waktu keulangannya sehingga tidak terjadi over charging atau pembebanan lebih, kemudian bagaimana ia kerja sesuai dengan kontraknya. Kemudian ketika terjadi masalah, bagaimana PT kita minta untuk turun tangan membantu bertanggung jawab sesuai dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Ketika ia pulang atau dipulangkan ada deportasi, ada hak-hak yang belum dibayar tentu kita akan melakukan penanganan, pemerintah Indonesia bekerjasama dengan pemerintah luar negeri.”⁵⁹

Pelaksanaan perlindungan hukum di P4TKI Malang memiliki kesesuaian dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, yang mana P4TKI Malang turut andil dalam proses pendaftaran calon Pekerja Migran Indonesia, kemudian menjamin keselamatan ketika bekerja di luar negeri hingga keulangannya di Indonesia. Untuk melindungi Pekerja Migran Indonesia di negara penempatan atau tempat kerja maka dibuat sejumlah ketentuan, misalnya perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan bagian terpenting supaya majikan tidak semena-mena dengan Pekerja Migran Indonesia, dimana dalam perjanjian kerja tersebut termuat hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja ini diatur dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017.

Selain perjanjian kerja untuk melindungi Pekerja Migran Indonesia ada pula jaminan sosial yang menjamin perlindungan hukum bagi setiap Pekerja Migran Indonesia. Program jaminan sosial bagi CPMI/PMI terdiri dari:⁶⁰

⁵⁹ Muhammad Iqbal, *wawancara*, (Malang, 23 Maret 2019)

⁶⁰ <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/pekerja-migran-indonesia.html>, diakses pada tanggal 17 April 2019.

- a. Program yang wajib untuk diikuti yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM).
- b. Program yang dianjurkan (sukarela) untuk diikuti yaitu Jaminan Hari Tua (JHT).

Jaminan kecelakaan kerja yaitu memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat. Jaminan kematian yaitu memberikan manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Kedua jaminan ini merupakan jaminan yang wajib diikuti oleh PMI.

Setiap tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri wajib mengikuti program asuransi perlindungan yang preminya dibayar oleh pengguna jasa tenaga kerja Indonesia atau lembaga pelaksana penempatan. Bagi PMI yang menjadi peserta asuransi ini berstatus sebagai bertanggung dan berhak mendapatkan kartu tanda peserta asuransi yang berlaku sah sebagai polis individu yang diterbitkan oleh perusahaan asuransi.

Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 ini perlindungan hukum yang diberikan guna melindungi harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak Pekerja Migran Indonesia. Penguatan peran negara baik di tingkat pusat atau daerah menunjukkan komitmen negara untuk memberikan perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia dan penghormatan hak asasi manusia. Dengan peran negara yang besar akan meminimalisir tindakan eksploitatif yang selama ini dilakukan oleh pihak-

pihak yang tidak bertanggung jawab untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya.

3. Analisis Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Ditinjau dari *Maqashid Syariah*

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan *maqashid syariah* sebagai bahan analisis dalam penelitian serta sebagai pengembangan ilmu pengetahuan keislaman. Sebagaimana Islam sangat memperhatikan perlindungan untuk tiap individu serta menjaga semua yang menjadi sandaran hidupnya.

Maqashid syariah dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia menyangkut tentang kepatutan dalam menjaga kebutuhan pokok pekerja, baik pekerja yang bekerja di dalam negeri atau Pekerja Migran Indonesia untuk kelangsungan hidupnya, yang terdapat dalam lima bagian *maqashid syariah* yaitu memelihara agama, memelihara jiwa, memelihara akal, memelihara keturunan, dan memelihara harta.

Dalam tinjauan *maqashid syariah* terhadap perlindungan hak-hak Pekerja Migran Indonesia yang ada di P4TKI Malang yang diberikan oleh majikan kepada Pekerja Migran Indonesia, *maqashid syariah* sangat berperan penting dalam perlindungan hak-hak Pekerja Migran Indonesia. Adapun hal yang *dharuriyyat* ialah: sesuatu yang menjadi landasan berlangsungnya kehidupan manusia, jika hal ini tidak ada maka akan menyebabkan rusaknya kehidupan mereka. Hal-hal yang *dharuriyyat* bagi manusia yaitu, perlindungan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, dan

harta. Lima hal tersebut terkandung dalam *maqashid syariah* atau tujuan syariah. Dimana dalam implementasinya P4TKI Malang harus menyesuaikan syariat-syariat yang menjadi tujuan *maqashid syariah*, seperti halnya perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia.

Pertama, perlindungan terhadap agama. Islam menjaga hak dan kebebasan berkeyakinan dan beribadah; setiap pemeluk agama berhak atas agama dan mazhabnya, ia tidak boleh dipaksa untuk meninggalkannya menuju agama atau mazhab lain, juga tidak boleh ditekan untuk berpindah dari keyakinannya untuk masuk Islam.⁶¹ Dasar hak ini sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 256:

لا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ...

*Artinya: "Tidak ada paksaan untuk memasuki agama Islam, sesungguhnya telah jelas jalan yang benar daripada jalan yang sesat".*⁶²

Bagi al-Syatibi tidak menjadi persoalan apakah dalam al-Qur'an, Tuhan telah memberikan sesuatu secara terperinci atau tidak. Namun dengan pernyataan-Nya dalam al-Qur'an itu bahwa Islam telah sempurna sebagai agama untuk manusia, menunjukkan bahwa al-Qur'an telah mencakup dasar-dasar kepercayaan dan praktek agama dengan berbagai aspeknya. Ini sebaliknya pula berarti bahwa tak satu pun yang berada di luar

⁶¹ Ahmad, Al-Musri Husain Jauhar, *Maqashid Syariah*, (Jakarta: Amzah, 2009), 1.

⁶² Qs.Al-Baqarah (2): 256

ajaran al-ur'an itu.⁶³ Dalam menjaga agama merupakan tingkatan yang paling atas dalam *maqashid syariah* dan merupakan kebutuhan yang paling utama, sehingga dalam persoalan peribadahan Pekerja Migran Indonesia harus diperhatikan. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surah An-Nisa' ayat 103 berbunyi:

فَإِذَا قَضَيْتُمُ الصَّلَاةَ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَمًا وَرُغُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِكُمْ فَإِذَا اطْمَأْنَنْتُمْ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ
عَلَىٰ الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْفُوتًا

*Artinya: "Maka apabila kamu telah menyelesaikan shalatmu, ingatlah Allah di waktu berdiri, di waktu duduk dan di waktu berbaring. Kemudian apabila kamu telah merasa aman, maka dirikanlah shalat itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya shalat itu adalah fardhu yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman".*⁶⁴

Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di luar negeri telah mendapatkan kebebasan dalam menjalankan ibadah. Mereka diberi kebebasan oleh meajikannya untuk menjalankan ibadah sholat tanpa ada larangan dari majikan. Dalam hal ini berarti hak pekerja migran telah terpenuhi sesuai dengan tujuan dari dibentuknya suatu hukum yaitu sebagai melindungi atau menjaga agamanya. Menjaga agama merupakan bagian masalah *dharurriyat*, dengan mendirikan rukun iman dan Islam tersebut maka telah terpenuhinya masalah *dharurriyat*.

Kedua, perlindungan terhadap jiwa. Dalam menjaga jiwa atau nyawa manusia, yaitu nyawa dari Pekerja Migran Indonesia yang sedang bekerja di luar negeri karena kecelakaan pada Pekerja Migran Indonesia yang bekerja

⁶³ Asri Jaya Bakri, *Konsep Maqashid Syariah menurut Al-Syatibi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996), 69.

⁶⁴ Qs. An-Nisa'(4): 103.

di luar negeri bisa saja terjadi kapan saja, terlebih bagi mereka yang bekerja di pabrik. Untuk menjamin jiwa atau keselamatan kerja, maka perlu adanya asuransi. Pekerja Migran Indonesia diwajibkan mengikuti program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, hal ini bertujuan untuk melindungi nyawa Pekerja Migran Indonesia. Hal tersebut dapat diartikan bahwasanya dengan mewajibkan Pekerja Migran Indonesia mengikuti program jaminan sosial untuk melindungi Pekerja Migran Indonesia dari suatu musibah sama saja halnya dengan konsep *maqashid syariah* al-Syatibi, yang mana nyawa tersebut merupakan suatu keharusan yang harus dilindungi.

Ketiga, perlindungan terhadap akal. Akal dinamakan عقل (ikatan) karena ia bisa mengikat dan mencegah pemiliknya untuk melakukan hal-hal buruk dan mengerjakan kemungkaran.⁶⁵ Dengan demikian, dengan adanya akal dapat mencegah untuk menuruti hawa nafsu manusia. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Hasyr ayat 21 yang berbunyi:

لَوْ أَنْزَلْنَا هَذَا الْقُرْآنَ عَلَىٰ جَبَلٍ لَّرَأَيْتَهُ خَاشِعًا مُّتَصَدِّعًا مِّنْ خَشْيَةِ اللَّهِ ۚ وَتِلْكَ الْأَمْثَالُ
نَضْرِبُهَا لِلنَّاسِ لَعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُونَ

*Artinya: "Kalau sekiranya Kami turunkan Al-Qur'an ini kepada sebuah gunung, pasti kamu akan melihatnya tunduk terpecah belah disebabkan ketakutannya kepada Allah. Dan perumpamaan-perumpamaan itu Kami buat untuk manusia supaya mereka berfikir."*⁶⁶

Apabila dikaitkan dengan persoalan pekerja migran Indonesia, maka akal sebagai pengendalian segala tindak perbuatan setiap Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di luar negeri. Dimana setiap Pekerja Migran Indonesia yang berada di luar negeri harus turut dan patut terhadap segala

⁶⁵ Ahmad, Al-Musri Husain Jauhar, *Maqashid Syariah*, (Jakarta: Amzah, 2009), 93.

⁶⁶ Qs. Al-Hasyr (59): 21.

peraturan yang berlaku di luar negeri, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis, adat istiadat, dan budayanya. Namun dalam aplikasinya masih ada Pekerja Migran Indonesia yang melanggar aturan atau adat istiadat yang berlaku disana, sehingga pekerja migran tersebut mendapatkan sanksi dari majikannya.

Penjagaan terhadap akal merupakan upaya untuk mencegah segala perbuatan kejahatan yang menimbulkan kerugian. Menjaga akal untuk merealisasikan semua kemaslahatan umum yang menjadi fondasi kehidupan manusia, yakni dengan menjaga agama, menjaga jiwa, menjaga kehormatan, dan menjaga harta benda.

Keempat, perlindungan terhadap keturunan. Islam menjamin kehormatan manusia dengan memberikan perhatian yang sangat besar, yang dapat memberikan spesialisasi kepada hak asasi manusia. Perlindungan ini jelas terlihat dalam sanksi berat yang dijatuhkan dalam masalah zina, masalah menghancurkan kehormatan orang lain. Islam juga memberikan perlindungan melalui pengharaman *ghibah* (menggunjing), mengadu domba, memata-matai, mengumpat, dan mencela dengan menggunakan panggilan-panggilan buruk, juga perlindungan-perlindungan lain yang bersinggungan dengan kehormatan dan kemuliaan manusia.⁶⁷

Perlindungan terhadap kehormatan erat kaitannya dengan Pekerja Migran Indonesia, khususnya bagi pekerja migran wanita, karena sering kali wanita menjadi sasaran kekerasan seksual yang berdampak buruk bagi

⁶⁷ Ahmad, Al-Musri Husain Jauhar, *Maqashid Syariah*, (Jakarta: Amzah, 2009), 131.

psikis seorang wanita serta merusak masa depannya. Oleh karenanya Islam sangat menjaga harkat dan martabat wanita. Untuk menjamin perlindungan terhadap kehormatan terhadap pekerja migran perlu adanya perjanjian untuk melindungi kehormatan Pekerja Migran Indonesia. Pada faktanya setelah memperoleh informasi dari P4TKI Malang, selama tahun 2018 tidak ada Pekerja Migran Indonesia yang mengalami pelecehan seksual. Hal ini berdasarkan data kasus atau permasalahan berdasarkan wilayah kerja P4TKI Malang.

Kelima, perlindungan terhadap harta. Perlindungan terhadap harta merupakan bagian dari *maqashid syariah*. Menjaga harta adalah makna dan hikmah yang dijadikan acuan oleh pembuat hukum dan bersifat universal.⁶⁸ Harta setiap Pekerja Migran Indonesia ini berupa gaji atas pekerjaan yang mereka kerjakan selama bekerja di luar negeri. Gaji yang pekerja terima harusnya sesuai dengan isi perjanjian kerja, namun masih ada juga gaji yang diterima tidak sesuai dengan perjanjian. Hal ini terjadi karena kecurangan yang dilakukan oleh majikan atas pelanggaran hak Pekerja Migran Indonesia. Majikan dapat dikatakan wanprestasi karena telah melakukan ingkar janji yaitu tidak memenuhi isi perjanjian.

Hal tersebut sangatlah dilarang oleh agama, sebagaimana Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 188 yang berbunyi:

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْءُوا بِهَا إِلَى الْحُكْمِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

⁶⁸ Safriadi, *Maqashid Al-Syariah Ibnu 'Asyur*, (Lhokseumawe: CV.Sefa Bumi Persada, 2014). 1.

Artinya: “Dan janganlah sebagian kamu memakan harta sebagian yang lain diantara kamu dengan jalan yang bathil dan janganlah kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebagian dari pada harta benda orang lain itu dengan (jalan berbuat) dosa, padahal kamu mengetahui.”⁶⁹

Ayat tersebut menjelaskan bahwa seseorang tidak boleh memakan harta orang lain dengan cara yang bathil, seperti halnya yang dilakukan oleh seorang majikan kepada Pekerja Migran Indonesia. Untuk melindungi harta ini, maka Pekerja Migran Indonesia wajib melaporkan kepada agen atau langsung melaporkan di pemerintahan Indonesia yang berada di negara ia bekerja, sehingga ada upaya yang dilakukan pemerintah untuk melindungi hak Pekerja Migran Indonesia.

Jika dilihat masa perlindungan, maka perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia meliputi tiga masa yaitu perlindungan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.

a. Perlindungan sebelum bekerja

Perlindungan sebelum bekerja ini dilakukan sejak pendaftaran hingga pemberangkat, baik secara administratif maupun secara teknis. Misalnya kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan, pemberian pendidikan dan pelatihan, serta pemberian jaminan sosial. Jaminan sosial merupakan salah satu kebutuhan *dharuriyyat*, dengan adanya jaminan sosial yang mencakup jaminan kecelakaan kerja merupakan keharusan, karena ketiadaan jaminan sosial ini dapat mengancam kehidupan pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja.

⁶⁹ Qs. Al-baqarah (2): 188.

Pemberian jaminan sosial merupakan untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta menjamin kesehatan dan pengobatan Pekerja Migran Indonesia. Sesuai dengan konsep *maqashid syariah* al-Syatibi bahwa kebutuhan *dharuriyyat* adalah keharusan, berbagai kemaslahatan dunia dan akhirat yang mana jika tanpanya maka kemaslahatan tidak akan tercapai, justru mengakibatkan kerusakan.

b. Perlindungan selama bekerja

Perlindungan selama bekerja tidak hanya berlaku bagi pekerja migrannya saja, melainkan untuk keluarga yang ditinggalkan. Dalam hal ini keluarga Pekerja Migran Indonesia berhak melakukan pengaduan di P4TKI Malang apabila keluarganya mengalami masalah di luar negeri, serta PMI berhak atas fasilitas repatriasi yaitu pemulangan yang dikarenakan sakit, deportasi, bencana alam, dan lain-lain.

Dengan adanya permasalahan-permasalahan yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia, maka negara hadir dalam perlindungan setiap warga negaranya. Hal ini berarti negara menjamin perlindungan keselamatan Pekerja Migran Indonesia yang merupakan salah satu kewajiban yang harus ditunaikan negara untuk menjamin penjagaan terhadap pemenuhan hak-hak Pekerja Migran Indonesia.

Pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia merupakan suatu kebutuhan pokok atau *dharuriyyat*, maka sangat perlu adanya perlindungan karena menyangkut dengan hak pekerja atas pekerjaan

yang ia kerjakan, perlakuan yang manusiawi, upah yang sesuai dengan standar, dan hak-hak lainnya.

c. Perlindungan setelah bekerja

Perlindungan setelah bekerja merupakan upaya untuk menjamin keselamatan dan keamanan Pekerja Migran Indonesia hingga tiba di daerah asalnya. Dalam hal ini pemerintah memberikan perlindungan dalam bentuk pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia atau yang sering disebut dengan TKI Purna. PMI yang tiba di Indonesia ini akan diajarkan bagaimana caranya berwirausaha dengan memberikan pelatihan, keterampilan, serta pendekatan pada permodalan atau mitra-mitra usaha, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya.

Apabila dikaitkan dengan *maqashid syariah*, maka perlindungan setelah bekerja dengan melakukan pemberdayaan kepada Pekerja Migran Indonesia dapat digolongkan dalam pemenuhan kebutuhan *hajiyat* atau sekunder, karena jika kebutuhan *hajiyat* tersebut tidak dipenuhi maka tidak menimbulkan kerusakan dalam kemaslahatan umum.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian dan penjelasan diatas, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi terhadap perlindungan Pekerja Migran Indonesia di P4TKI Malang dimulai dari memberikan perlindungan kepada PMI baik pada masa sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja P4TKI Malang sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. P4TKI Malang bekerjasama dengan dinas pemerintah daerah, seperti dinas ketenagakerjaan dan dinas kesehatan. Perlindungan sebelum bekerja yaitu P4TKI Malang melakukan verifikasi dokumen PMI dan memberikan pembekalan sebelum keberangkatan. Perlindungan saat bekerja, P4TKI Malang melayani pengaduan dari PMI atau pun keluarga yang ditinggalkan, serta memberikan upaya bantuan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia yang mengalami masalah di luar negeri. Perlindungan setelah bekerja, P4TKI Malang menjamin keselamatan PMI hingga tiba di Indonesia, serta membantu memperjuangkan hak-haknya yang belum terpenuhi selama bekerja di luar negeri.
2. Perlindungan hukum PMI menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 yaitu, undang-undang memastikan bahwa negara tujuan penempatan mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja

asing, adanya perjanjian kerja, serta memberikan jaminan sosial kepada PMI. Sedangkan perlindungan hukum bagi PMI dalam *maqashid syariah* juga sangat diperhatikan, dimana ada lima unsur dalam *maqashid syariah*, yaitu perlindungan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta untuk mewujudkan kemaslahatan manusia. Pemenuhan hak PMI merupakan suatu kebutuhan *dharuriyyat* yang harus dipenuhi seperti hak atas kebebasan beribadah (menjaga agama), keselamatan kerja (menjaga jiwa) perlakuan yang manusiawi (menjaga keturunan atau kehormatan dan akal), serta hak mendapatkan upah sesuai dengan perjanjian (menjaga harta).

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dalam penulisan skripsi ini, maka penulis memberikan saran mengenai masalah terkait, sebagai berikut:

1. Sebaiknya P4TKI Malang perlu melakukan peningkatan perlindungan pada masa sebelum bekerja atau pra penempatan sebagaimana ketentuan-ketentuan yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dalam hal sosialisasi tentang tata cara dan prosedural menjadi PMI di luar negeri agar masyarakat paham tentang prosedural tersebut, serta untuk meminimalisir terjadinya PMI ilegal.
2. Seharusnya pemerintah Indonesia meningkatkan hubungan kerjasama dengan negara-negara yang dijadikan sebagai negara penempatan PMI, agar keamanan, keselamatan, dan pemenuhan hak-hak PMI lebih terjamin.

DAFTAR PUSTAKA

1. Al-Qur'an

Al-Qur'an al-Karim

2. Buku

Abdurrahman, Muslan. *Ketidakpatuhan TKI; Sebuah Efek Diskriminasi Hukum*. Malang: UMM Press, 2006.

Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.

Amiruddin, dan H.Zaenal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*.

Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.

Ashshofa, Burhan. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.

Achmadi, Abu dan Cholid Narkubo. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.

Asikin, Zaenal. Agusfian Wahab, dkk. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*., Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Bakti, Asafri Jaya. *Konsep Maqashid Syari'ah Menurut Al-Syatibi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996

Bakri, Asri Jaya. *Konsep Maqashid Syariah menurut Al-Syatibi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Hardum, S. Edi. *Perdagangan Manusia Berkedok Pengiriman TKI*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2017.

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet.4. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet.13. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007.

Manulang, Sedjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2001.

Rahayu, Devi. *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*. Yogyakarta: New Elmatra, 2011.

- Raharjo, Sadjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Aitya Bakti, 2000.
- Ramli, Lanny. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Perss, 2008.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Safriadi, *Maqashid Al-Syariah Ibnu 'Asyur*. Lhokseumawe: CV.Sefa Bumi Persada, 2014.
- Sahroni, Oni dan Adiwarmen. *Maqashid Bisnis & Keuangan Islam: Sintesis Fikih dan Ekonomi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Soedarjadi. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.
- Soejono dan H. Abdurrahman. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2003.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1986.
- Syarifuddin, Amir. *Ushul Fiqh Jilid 2*. Jakarta: Kencana, 2014.
- Uwiyono, Aloysious. Siti Hajati Hoesin, dkk. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Waluyo, Bambang. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika, 2002. Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2008.

3. Karya Ilmiah

- Ramadhan, Hendrasta Pijar dan Arinto Nugroho. “*Analisis Yuridis Persyaratan Usia Minimal Pekerja Migran Indonesia Yang Akan Dipekerjakan Pada Pengguna Perseorangan.*” *Jurnal Universitas Negeri Surabaya*.
- Zatadini, Nabila dan Syamsuri. “*Konsep Maqashid Syariah Menurut Al-Syatibi dan Kontribusinya Dalam Kebijakan Fiskal.*” *Al-Falah: Journal of Islamic Economics*, Vol.3, No.2, 2018.
- Toriquddin, Moh. “*Teori Maqashid Syari'ah Prespektif Al-Syatibi.*” *Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*.

Mth, Asmuni. “*Studi Pemikiran Al-Maqashid Upaya menentukan Fondasi Ijtihad Akademik yang Dinamis.*” Jurnal Al-Mawarid Edisi XIV Tahun 2005.

4. Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

5. Internet

Aminudin, Muhammad. *Kisah Pilu TKW Asal Malang, 12 Tahun Kerja Tak Digaji di Jordania*, detik.com, diakses pada hari Minggu tanggal 10 Februari 2019.

<http://www.bnp2tki.go.id/read/10654/P4TKI-Malang-Mulai-Adakan-Pelayanan-pada-Calon-TKI/TKI>, diakses tanggal 15 November 2018.

<https://kbbi.web.id/implementasi>

<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/pekerja-migran-indonesia.html>, diakses pada tanggal 17 April 2019.

LAMPIRAN 1

PEDOMAN PERTANYAAN

Pertanyaan untuk Pekerja Migran Indonesia

1. Apa alasan anda ingin menjadi PMI?
2. Apakah sebelumnya anda pernah bekerja di luar negeri?
3. Dimana negara tujuan anda bekerja?
4. Pertanyaan terkait pemenuhan hak-hak PMI Pasal 6 ayat (1) apakah sudah terpenuhi hak-haknya sesuai dengan undang-undang?

Pertanyaan untuk Koordinator P4TKI Malang

1. Bagaimana pendapat anda tentang Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia?
2. Bagaimana pelaksanaan perlindungan terhadap PMI di P4TKI Malang?
3. Bagaimana upaya P4TKI Malang dalam menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh PMI?

Pertanyaan untuk Petugas Bagian Perlindungan P4TKI Malang

1. Apakah keluarga PMI memperoleh informasi mengenai kondisi, masalah, dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia?
2. Apakah keluarga PMI menerima seluruh harta benda Pekerja Migran Indonesia yang meninggal di luar negeri?
3. Apakah keluarga PMI memperoleh salinan dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia?

4. Apakah keluarga PMI memperoleh akses berkomunikasi?
5. Pengaduan apa saja yang sering diajukan oleh keluarga PMI di P4TKI Malang?
6. Bagaimana penyelesaian pengaduan yang dilakukan oleh P4TKI Malang?

Pertanyaan untuk Petugas Bagian Penempatan dan Kelembagaan P4TKI Malang

1. Bagaimana proses atau prosedur pendaftaran menjadi calon PMI?
2. Bagaimana peran P4TKI Malang dalam proses pengiriman PMI?
3. Bagaimana perlindungan sebelum bekerja/masa pra penempatan yang dilakukan P4TKI?

LAMPIRAN 2

REKAPITULASI DATA P4TKI MALANG

Daftar responden Pekerja Migran Indonesia asal Malang:

1. Nama : Asih
Usia : 36 tahun
Alamat : Desa Gedangan, Girimulyo, Kabupaten Malang
Negara tujuan : Hongkong (dulu)
Hongkong (sekarang)
Alasan : Mencari uang untuk keluarga, mengubah masa depan lebih baik
2. Nama : Jawiati
Usia : 47 tahun
Alamat : Desa Sidodadi, Arjosari, Kalipare Malang
Negara tujuan : Hongkong (dulu)
Hongkong (sekarang)
Alasan : Mencari modal
3. Nama : Idamah
Usia : 44 tahun
Alamat : Cokrominoto, Kecamatan Wajak, Kabupaten Malang
Negara tujuan : Hongkong (dulu)
Hongkong (sekarang)

- Alasan : Mencari modal, merubah nasib
4. Nama : Fatma Paramita Dewi
- Usia : 32 tahun
- Alamat : Kademangan, Pagelaran, Kabupaten Malang
- Negara tujuan : Hongkong (sekarang)
- Alasan : Mengubah nasib
5. Nama : Alfiatus Sholihah
- Usia : 27 tahun
- Alamat : Slorok, Kabupaten Malang
- Negara tujuan : Singapore (dulu)
Hongkong (sekarang)
- Alasan : Mencari kesibukan
6. Nama : Titin Nuryanti
- Usia : 21 tahun
- Alamat : Pait, Kasembon, Kabupaten Malang
- Negara tujuan : Hongkong (sekarang)
- Alasan : Mencari uang
7. Nama : Srihandayani
- Usia : 31 tahun
- Alamat : Sukodono, Dampit, Kabupaten Malang
- Negara tujuan : Taiwan (dulu)
Hongkong (sekarang)
- Alasan : Mencari uang

**DATA KASUS / PERMASALAHAN BERDASARKAN WILAYAH KERJA P4TKI MALANG
PERIODE BULAN JANUARI S/D DESEMBER TAHUN 2018**

JENIS PERMASALAHAN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JUMLAH
	SAKIT	MENINGGAL	DEPORTASI	PELECEHAN SEKSUAL	PHK	KRIMINAL	GAJI TIDAK DIBAYAR	KLAIM ASURANSI	DAN LAIN-LAIN	
KOTA BATU										
KOTA BLITAR										
KOTA MALANG			2						4	6
KOTA PASURUAN										
KOTA PROBOLINGGO			1							1
KABUPATEN BLITAR	4	12	10		8		6	3	11	54
KABUPATEN LUMAJANG	4	6						3		13
KABUPATEN MALANG	9	11	25				6	4	8	63
KABUPATEN PASURUAN		2	6							8
KABUPATEN PROBOLINGGO	1									1
JUMLAH	18	31	44		8		12	10	23	146

JENIS PERMASALAHAN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JUMLAH
	SAKIT	MENINGGAL	DEPORTASI	PELECEHAN SEKSUAL	PHK	KRIMINAL	GAJI TIDAK DIBAYAR	KLAIM ASURANSI	DAN LAIN-LAIN	PENGANTAR PEMBERANGKATAN	
DI LUAR WILAYAH KERJA P4TKI MALANG	1	1	2		2	1	13	12	13	18	63

KETERANGAN :

1. Sakit Bagi TKI yang mengalami perawatan, pengobatan, Stres/Depresi akibat bekerja
2. Meninggal Bagi TKI yang meninggal dunia di dalam dan luar negeri maupun bunuh diri
3. Bagi TKI yang berangkat tidak prosedural, tidak memiliki dokumen lengkap, overstayer dan di pulangkan secara paksa dari negara penempatan, Deportasi
4. Pelecehan Seksual bagi TKI yang mengalami pemerkosaan maupun hingga hamil
5. PHK bagi TKI antara lain majikan memulangkan tanpa alasan, perusahaan bangkrut dan gagal bekerja, tidak cocok dengan majikan
6. Kriminal Bagi TKI yang mengalami tuduhan pencurian, jimat, sihir, pembunuhan dan TKI terancam hukuman kaarena dibunuh maupun membunuh
7. Gaji tidak dibayar bagi TKI yang mengalami potongan tidak sesuai atau tidak dibayar sesuai PK dan Pelunasan sisa gaji
8. Klaim Asuransi Bagi TKI yang masih dalam pengajuan atau yang sudah terealisasi
9. mengundurkan diri dari proses bekerja ke luar negeri, pengembalian dokumen yang masih di PPTKIS, Penelusuran alamat, Pencegahan Pemberangkatan PMI Unprosedural
Putus Komunikasi, Penyelesaian Hak-hak yang belum terpenuhi
10. Pengantar pemberangkatan atau monitoring CTKI dari luar pulau jawa ke PPTKIS pusat / penelusuran alamat

*VERTICAL JUMLAH BERDASARKAN WILAYAH KERJA

*HORIZONTAL JUMLAH BERDASARKAN JENIS PERMASALAHAN

DATA KASUS / PERMASALAHAN BERDASARKAN NEGARA PENEMPATAN
PERIODE BULAN JANUARI S/D DESEMBER TAHUN 2018

NO	JENIS PERMASALAHAN	MALAYSIA	TAIWAN	HONGKONG	SAUDI ARABIA	UEA	Kuwait	SINGAPURA	KOREA SELATAN	BRUNEI DARUSSALAM	CHINA	TIMOR LESTE	JUMLAH
1	SAKIT	3	1	2	1			1		1			9
2	MENINGGAL	7	1	4	1	1				2			16
3	DEPORTASI	3	1		1	8	1				1	6	21
4	PELECEHAN SEKSUAL												
5	PHK		1										1
6	KRIMINAL												
7	GAJI TIDAK DIBAYAR							1					1
8	KLAIM ASURANSI		21										21
9	PENGANTAR PEMBERANGKATAN	1						1		2			4
10	DAN LAIN-LAIN	3	6	5	3	6	1	3					27
	JUMLAH	17	31	11	6	15	2	6		5	1	6	62

KETERANGAN :

1. Sakit Bagi TKI yang mengalami perawatan, pengobatan, Stres/Depresi akibat bekerja
2. Meninggal Bagi TKI yang meninggal dunia di dalam dan luar negeri maupun bunuh diri
3. Bagi TKI yang berangkat tidak prosedural, tidak memiliki dokumen lengkap, overstayer dan di pulangkan secara paksa dari negara penempatan
4. Pelecehan Seksual bagi TKI yang mengalami pemerkosaan maupun hingga hamil
5. PHK bagi TKI antara lain majikan memulangkan tanpa alasan, perusahaan bangkrut dan gagal bekerja
6. Kriminal Bagi TKI yang mengalami tuduhan pencurian, jimat, sihir, pembunuhan dan TKI terancam hukuman kaarena dibunuh maupun membunuh
7. Gaji tidak dibayar bagi TKI yang mengalami potongan tidak sesuai atau tidak dibayar sesuai PK dan Pelunasan sisa gaji
8. Klaim Asuransi Bagi TKI yang masih dalam pengajuan atau yang sudah terealisasi
9. Pengantar pemberangkatan atau monitoring CTKI dari luar pulau jawa ke PPTKIS pusat
10. mengundurkan diri dari proses bekerja ke luar negeri / penelusuran alamat

LAMPIRAN 3

DAFTAR GAMBAR WAWANCARA



Gambar 1

Foto bersama saat wawancara dengan Bapak Muhammad Iqbal, S.H (Koordinator P4TKI Malang) pada tanggal 10 April 2019.



Gambar 2

Foto bersama saat wawancara dengan Bapak Diaz Ridho Putra, S.Psi (Petugas Bagian Perlindungan P4TKI Malang) pada tanggal 10 April 2019.



Gambar 3

Foto bersama saat wawancara dengan Ibu Anita Seila Rosa, S.Psi (Petugas Bagian Penempatan dan Kelembagaan P4TKI Malang) pada tanggal 10 April 2019.



Gambar 4

Foto bersama saat wawancara dengan para calon atau Pekerja Migran Indonesia pada tanggal 10 April 2019.

LAMPIRAN 4



Gambar 1

Prosedur Penempatan PMI Melalui P3MI, diambil di kantor P4TKI Malang pada tanggal 10 April 2019.

LAMPIRAN 5



CURRICULUM VITAE

Nama : Eka Putri Yiliana

Tempat/Tanggal Lahir : Blitar, 24 Juli 1996

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Ds. Jatilengger RT. 03 RW. 02 Kec. Ponggok Kab.
Blitar

No. HP : 085745432248

Email : ekaputriy24@gmail.com

Riwayat Pendidikan Formal :

No.	Sekolah	Tempat	Tahun	Keterangan
1.	TK Dharma Wanita 01	Ds. Jatilengger Kec. Ponggok.	2001-2003	Lulus
2.	SDN Jatilengger 01	Ds. Jatilengger Kec. Ponggok	2003-2009	Lulus
3.	SMPN 3 PONGGOK	Ds. Jatilengger Kec. Ponggok.	2009-2012	Lulus
4.	SMAN 1 SRENGAT	Ds. Bagelenan Kec. Srengat.	2012-2015	Lulus
5.	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	Jl. Gajayana No. 50, Malang.	2015-2019	Lulus