

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN
PEREMPUAN INDONESIA : STUDI PADA UNDANG-
UNDANG RI NOMOR 18 TAHUN 2017 DAN HUKUM ISLAM**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Meperoleh Gelar Sarjana
Hukum (S.H) pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh
PUPUT
NIM : 16 0303 0048

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2020**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN
PEREMPUAN INDONESIA : STUDI PADA UNDANG-
UNDANG RI NOMOR 18 TAHUN 2017 DAN HUKUM ISLAM**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Meperoleh Gelar Sarjana
Hukum (S.H) pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

PUPUT

NIM : 16 0303 0048

Pembimbing:

- 1. Dr. Muhammad Tahmid Nur, S.Ag., M.Ag**
- 2. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2020**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puput
NIM : 16.0303.0048
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan atau karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan ataupun pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat semestinya. Bilamana dikemudian hari pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrasi atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 03 Maret 2020
Yang membuat pernyataan



NIM. 16 0303 0048

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala limpahan Rahmat, Taufik dan Hidayahnya. Alhamdulillah penulis ucapkan sebagai rasa syukur sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta para Sahabat sebagai penyampai risalah dan penuntun menuju jalan kebenaran, keberkahan dan kebahagiaan di dunia dan akhirat.

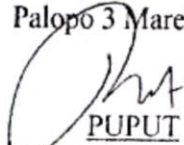
Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana hukum dalam bidang hukum ekonomi syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak, terkhusus kepada kedua orangtua saya yang tercinta bapak Sulkarnain dan Ibu Rubianti, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya serta semua saudaraku yang selama ini membantu mendoakanku. Mudah-mudahan Allah SWT, mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak. Walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Dr. Abdul Pirol, M.Ag selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I Dr. Muammar Arafat Yusmad, S.H., M.H, Wakil Rektor II Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M, dan Wakil Rektor III Dr. Muhaemin, M.A IAIN Palopo.
2. Dr. Mustaming S.Ag., M.HI selaku Dekan Fakultas Syariah beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Syariah.

3. Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Dr. Muhammad Tahmid Nur, S.Ag., M.Ag dan Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
5. Dr. Helmi Kamal M.HI dan Dr. H. Firman Muhammad Arif. Lc. M.HI selaku penguji I dan dan penguji II yang telah banyak memberi arahan untuk penyelesaian skripsi ini.
6. Nurul Adliyah, S.H., MH selaku dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Madchang, S.Ag., M.Pd selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Palopo angkatan 2016 kelas A dan B, yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kepada semua sahabat dan sahabatwati di Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) yang selalu memberi dukungan penuh dalam penyelesaian studi.

Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt.,
Aamiin.

Palopo 3 Maret 2020


PUPUT
NIM 16 0303 0048

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Aksara Arab		Aksara Latin	
Symbol	Nama (bunyi)	Symbol	Nama (bunyi)
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	s\`a	s\`	es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	h}a	h}	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	z\`al	Z\`	zet dengan titik di atas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	s}ad	s}	es dengan titik di bawah
ض	d}ad	d}	de dengan titik di bawah
ط	t}a	t}	te dengan titik di bawah
ظ	z}a	z}	zet dengan titik di bawah
ع	'ain	'	apostrof terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ham	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun, jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
أ	<i>Fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>Dhammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
و	<i>Kasrah dan waw</i>	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفٌ : *kaifa* BUKAN *kayfa*
 هَوْلٌ : *haula* BUKAN *hawla*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Harakat huruf	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
أَ وَاوْ	<i>Fathah dan alif, fathah dan waw</i>	Ā	a dan garis di atas
إِ	<i>Kasrah dan ya</i>	Ī	i dan garis di atas
أُ	<i>Dhammah dan ya</i>	Ū	u dan garis di atas

Garis datar di atas huruf *a*, *i*, *u* bisa juga diganti dengan garis lengkung seperti huruf *v* yang terbalik, sehingga menjadi *â*, *î*, *û*. Model ini sudah dibakukan dalam font semua sistem operasi.

Contoh:

مَاتَ : *mâta*
 رَمَى : *ramâ*
 يَمُوتُ : *yamûtu*

4. Ta marbûtah

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu: *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dhammah*, transliterasinya adalah (t).

Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h). Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>raudah al-atfâl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>al-madânah al-fâdilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-hikmah</i>

5. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbanâ</i>
نَجِّنَا	: <i>najjaânâ</i>
الْحَقُّ	: <i>al-ḥaqq</i>
الْحَجُّ	: <i>al-ḥajj</i>
نُعِمُّ	: <i>nu'ima</i>
عُدُّوْا	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (سى), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Ali (bukan 'aliyy atau 'aly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabi (bukan 'arabiyy atau 'Araby)

6. Penulisan Alif Lam

Artikel atau kata sandang yang dilambangkan dengan huruf *ال* (*alif lam ma'arifah*) ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contohnya:

السَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan: <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalah</i> (bukan: <i>az-zalzalah</i>)
الْفُلسَةُ	: <i>al-falsalah</i>

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contohnya:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Hadis*, *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Dikecualikan dari pembakuan kata dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kata al-Qur'an. Dalam KBBI, dipergunakan kata Alquran, namun dalam penulisan naskah ilmiah dipergunakan sesuai asal teks Arabnya yaitu al-Qur'an, dengan huruf a setelah apostrof tanpa tanda panjang, kecuali ia merupakan bagian dari teks Arab.

Contoh:

Fi al-Qur'an al-Karîm

Al-Sunnah qabl al-tadwîn

9. Lafz aljalâlah (الله)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍâf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ *dînullah* بِاللَّهِ *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t). Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fi rahmatillâh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem alfabet Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut diberlakukan ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan. Huruf kapital, antara lain, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan.

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan di bawah ini:

swt.,	= <i>subhânahû wa ta'âlâ</i>
saw.,	= <i>sallallâhu 'alaihi wa sallam</i>
as	= <i>'alaihi al-salam</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= Wafat tahun
Q.S.../...: 4	= Quran Surah al-Baqarah/2: 4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	vi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR AYAT	xiv
DAFTAR HADIS	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	9
F. Metode Penelitian	11
G. Definisi Istilah	13
BAB II PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN PEREMPUAN INDONESIA DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA	14
A. Pekerja Migran Indonesia	14
B. Perlindungan Pekerja Migran Perempuan Indonesia.....	17
C. Tugas dan Wewenang Lembaga Perlindungan Pekerja Migran Indonesia	30
BAB III PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA MIGRAN PEREMPUAN DALAM TINJAUAN HUKUM ISLAM	39
A. Pekerja Perempuan Dalam Islam	39
B. Perlindungan Pekerja Perempuan Dalam Islam	46
C. Perlindungan Upah Terhadap Pekerja Perempuan Dalam Islam	52
BAB IV KENDALA DAN SOLUSI PADA PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN PEREMPUAN INDONESIA	57

A. Kendala Dalam Perlindungan Pekerja Migran Perempuan Indonesia	57
B. Solusi Dari Permasalahan Perlindungan Pekerja Migran Perempuan Indonesia	63
BAB V PENUTUP	67
A. Simpulan	67
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 2 Surat Keterangan Permohonan Judul Skripsi	
Lampiran 3 SK Dosen Penguji dan Dosen Pembimbing	
Lampiran 4 Berita Acara Seminar Proposal	
Lampiran 5 Catatan Koreksi Seminar Hasil Penelitian	
Lampiran 6 Berita Acara Seminar Hasil Penelitian	
Lampiran 7 Nota Dinas Pembimbing Ujian Munaqasyah	
Lampiran 8 Persetujuan Penguji Ujian Munaqasyah	
Lampiran 9 Berita Acara Ujian Munaqasyah	



DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS. Al-Taubah/9:105	1
Kutipan Ayat 2 QS. Az-Zumar/39:39	45
Kutipan Ayat 3 QS. An-Nahl/16:90.....	47



DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang larangan berbuat zalim..... 48



ABSTRAK

PUPUT, 2020. *“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Perempuan Indonesia : Studi Pada Undang-Undang RI No. 18 Tahun 2017 dan Hukum Islam”*. Skripsi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Muh. Tahmid Nur dan Fitriani Jamaluddin.

Skripsi ini membahas tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Perempuan Indonesia di Luar Negeri yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui; bagaimana bentuk perlindungan pekerja migran perempuan Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, untuk mengetahui bentuk perlindungan terhadap pekerja migran perempuan di tinjau dari hukum Islam, dan untuk Mengetahui kendala dan solusi dalam perlindungan pekerja migran perempuan Indonesia.

Jenis penelitian ini adalah *penelitian hukum normatif, dengan cara mengkaji peraturan perundang-undangan tentang perlindungan pekerja migran*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 belum mengatur secara khusus tentang perlindungan pekerja migran perempuan Indonesia. Segala aturan di dalam Undang-Undang tersebut hanya melindungi secara umum. Masalah yang sering terjadi pada pekerja migran perempuan khususnya yang bekerja di sektor domestik atau dalam ranah rumah tangga seperti; pelecehan, kekerasan/penyiksaan, perdagangan orang, gaji/upah tidak di bayar. Kasus tersebut sering terjadi pada pekerja migran Perempuan legal maupun ilegal, pada masa sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Migran Perempuan Indonesia, Hukum Islam

ABSTRACT

PUPUT, 2020. *"Legal Protection against the migrant worker women indonesia : study in the legislation RI number 18 of 2017 and Islamic law "*. Skripsi of Syariah Economic Law Study Program, Faculty of Syariah, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Muh. Tahmid Nur and Fitriani Jamaluddin.

This skripsi discusses about the Legal Protection of indonesian women migrant workers abroad in law number 18 of 2017 concerning the protection of indonesian migrant workers. The purpose of this study is to find out what forms of protection for indonesian women migrant workers in the law, to find out the forms of protection for women migrant workers in terms of Islamic law, to find out the constraints and solutions in protecting indonesia women migrant workers.

This type of research is normative legal research, by reviewing the statutory regulations. Data sources used in this study are secondary data sources, consisting of primary, secondary and tertiary legal materials.

Research regulation number 18 of 2017 concerning the protection of indonesian migrant workers has not been pulished concerning Indonesian women migrant workers. All the rules in the law only apply in general. Problems that often occur with special female migrant workers who work in the domestic sphere such as; harassment, violence or torture, trafficking, and unpaid payments. These cases often occur among legal and illegal female migrant workers, before and during work and after work.

Keywords: *Legal Protection, Women Migrant Workers, Islamic of Law*

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai makhluk hidup yang memiliki banyak kebutuhan, setiap manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam. Maka dari itu, agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya manusia dituntut untuk berusaha dan bekerja, baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun kerja pada orang lain. Pekerjaan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan, karena dengan memiliki pekerjaan seseorang dapat membeli barang apa saja yang mereka inginkan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya, dapat juga digambarkan sebagai pengembangan diri, sehingga seseorang merasa hidupnya lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya, maupun lingkungannya.¹ Dalam pandangan Hukum Islam perbedaan setiap manusia terletak pada tingginya tingkat ketaqwaannya. Adapun firman Allah SWT dalam Q.S Al-Taubah/9 :105 yang memerintahkan manusia untuk bekerja.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya :

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasulnya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”²

¹ Joko Raharjo, “Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Yang Dilakukan Oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKIS),” 2012, <https://digilib.uns.ac.id>.

² Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan untuk Wanita*, Bandung, 2012.

Oleh karena itu, hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan di hormati. Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 dinyatakan: "Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Setiap orang berhak untuk memilih di mana mereka akan bekerja, termasuk untuk bekerja ke luar Negeri. Sempitnya lapangan pekerjaan membuat jumlah pengangguran terus meningkat, masyarakat tidak mampu untuk membuat usaha karena terkendala oleh modal, keterampilan, serta jarak dan akses pasar yang jauh dari pemukiman sebagian masyarakat. Kecilnya peluang untuk mendapat pekerjaan membuat masyarakat semakin memiliki banyak masalah, seperti contoh untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Namun masyarakat berusaha untuk keluar dari masalah mereka yaitu dengan memilih menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI)³ sebagai solusi tercepat.⁴

Negara Indonesia merupakan salah satu Negara pengirim Pekerja Migran (*migrant worker*) terbesar di Asia, pengiriman Pekerja Migran umumnya dilakukan dengan berbagai cara, baik *legal* ataupun *illegal*.⁵ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia *Legal* adalah sesuatu yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau Hukum. Sedangkan *Ilegal* adalah sesuatu yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau Hukum. Pengiriman ilegal

³ Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI), *Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah setiap Warga Negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.*

⁴ Rizqi Maulidyah Amalia, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Masyarakat Untuk Menjadi Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri (Studi Kasus Pada Masyarakat Gresik Utara)," *Seminar Nasional Dan Call for Paper*, 2018, conferences.uin-malang.ac.id.

⁵ Henny Nuraeny, "Pengiriman Tenaga Kerja Migran Sebagai Salah Satu Bentuk Perbudakan Modern Dari Tindak Pidana Perdagangan Orang, *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, Vol 4, No 3, (November 2015), 502, Henny Nuraeny, Pengiriman Tenaga Kerja Migran Sebagai Salah Satu Bentuk Perbudak," *Hukum Dan Peradilan* 4, no. 3 (2015): 502.

selalu dihubungkan dengan perbudakan sebagai salah satu bentuk dari tindak pidana perdagangan orang. Sementara di sisi lain perdagangan orang selain melanggar hak asasi manusia (HAM), juga bertentangan dengan aspek-aspek perlindungan dan juga berlawanan dengan kesejahteraan umum.⁶ Sepanjang tahun 2014–maret 2019, Pekerja Migran Indonesia mencapai 1,55 juta pekerja. Khususnya pada awal 2019, populasinya mencapai 64.062 orang terdiri dari 19.597 (31%) pekerja laki-laki dan 44.465 (70%) pekerja perempuan.⁷

Tingginya penempatan Pekerja Migran ke luar Negeri seolah mengindikasikan bahwa bekerja di luar Negeri menjadi impian sebagian masyarakat Indonesia, penghasilan yang cukup besar menjadi salah satu alasan mereka mengadu nasib ke luar Negeri sebagai pekerja migran. Perempuan Indonesia yang bekerja di luar Negeri sebagai pekerja migran, sebagian besar dari mereka bekerja di sektor informal dan domestik, seperti bekerja sebagai pekerja rumah tangga dan pengasuh bayi atau perawat orang tua. Pekerjaan-pekerjaan ini bersifat temporer/ sementara waktu, berdasarkan kontrak dan informal. Ditambah lagi, fakta bahwa mereka bekerja di rumah-rumah yang terisolasi dari lingkungan luar karena biasanya dianggap ruang privat, menjadikan Pekerja Migran Perempuan ini rentan terhadap penyalahgunaan dan pelanggaran hak (*abuse*).⁸

Tidak hanya kasus penyalahgunaan dan pelanggaran hak yang dialami oleh para Pekerja Migran Perempuan, tetapi juga mereka mengalami Tindak pidana

⁶ Henny Nuraeny.

⁷ Kementerian Ketenagakerjaan, "2014-Maret 2019, Penempatan Pekerja Migran Capai 1,55 Juta, 30 Juli 2019," 30 juli, 2019, <https://databoks.katadata.co.id>.

⁸ Sylvia Yazid, "Identifikasi Potensi Perempuan Dalam Upaya Perlindungan Buruh Migran Perempuan Indonesia" (jawa barat, 2014). <https://www.neliti.com/publications/12692/identifikasi-potensi-perempuan-dalam-upaya-perlindungan-buruh-migran-perempuan-i>.

dalam hal ini perdagangan orang. Perdagangan orang merupakan tindakan kejahatan yang sangat merendahkan martabat orang dan merupakan bentuk perbudakan orang di zaman modern.⁹

Pada dasarnya pemerintah telah membuat aturan Hukum tentang Tindak Pidana Perdagangan orang, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang. Tetapi pada kenyataannya, realita mengenai perlindungan di luar Negeri masih pantas diragukan. Sebagai contoh pada tahun 2018 tentang Sutini Tri Hefisi, seorang Pekerja Migran Indonesia asal Banjarnegara yang diduga menjadi korban tindak pidana perdagangan orang (TPPO). Seperti Pekerja Migran lainnya, Sutini meninggalkan kampung halaman dengan harapan dapat membantu perekonomian keluarganya. Harapan mendapatkan majikan yang baik, Pekerja Migran ini malah mendapatkan perlakuan yang sangat buruk selama bekerja. Dari buku hariannya, terungkap kekejian majikannya di Singapura. Seperti tidak boleh berkomunikasi dengan keluarga, ponsel diambil/disita, dikurung di gudang hingga tiga hari.¹⁰

Hubungan kerja antara Pekerja Migran Indonesia dengan majikan atau pemberi kerja tersebut timbul dari adanya perjanjian/kontrak kerja antara Pekerja Migran dengan majikan/pemberi kerja di luar Negeri, dalam perjanjian kerja tersebut memuat tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak yang telah diatur dalam perjanjian antara Negara Indonesia dengan Negara penempatan kerja Pekerja Migran Indonesia. Hubungan yang dijalin antara Pekerja Migran dengan

⁹ Devi Rahayu, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Migran Terhadap Tindakan Perdagangan Perempuan," *Jurnal Hukum* 18, no. 1 (2011): 3, <https://media.neliti.com>.

¹⁰ Muhammad Ridlo, "Buku Harian Sutini Ungkap Kekejian Majikan Di Singapura," 15 desember, 2018, <https://m.liputan6.com>.

majikan di Negara penempatan tidak terlepas dari hubungan antara Negara penyedia Pekerja Migran dan Negara Penerima Pekerja Migran. Sebenarnya, Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan pihak yang lemah, sehingga perlu untuk mendapatkan perhatian dan perlindungan yang lebih dari pemerintah, Karena pada kenyataannya adanya perbedaan baik secara ekonomi, sosial, maupun psikologi dalam hubungan ketenagakerjaan antara Pekerja Migran Indonesia dengan majikan/pemberi kerja.¹¹

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di luar Negeri Pasal 80 ayat (1) dinyatakan bahwa perlindungan selama masa penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar Negeri di lakukan antara lain; pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum kebiasaan internasional, dan pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan di negara Pekerja Migran Indonesia ditempatkan.

Adapun Lembaga yang menaungi Pekerja Migran Indonesia, Lembaga ini dibagi berdasarkan tingkat teritorinya :

1. Tingkat Daerah
 - a. Pemerintah Desa/Kelurahan
 - b. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota
 - c. Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia Swasta
 - d. Pemerintah Kabupaten

¹¹ Arpangi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri," *Pembaharuan Hukum* 3, no. 1 (2016): 155, <http://jurnal.unissula.ac.id>.

e. Layanan terpadu satu atap (LTSA)

2. Tingkat Provinsi

a. Dinas Tenaga Kerja Provinsi

b. Pemerintah Provinsi

c. Balai Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
(BP3TKI)

3. Tingkat Nasional

a. Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi

b. Menteri atau Pejabat yang ditunjuk

c. Lembaga Sertifikasi

d. Pemerintah Pusat

e. Paguyuban /LSM peduli TKI serta LBH

f. Komisi Informasi

g. Rumah sakit Bhayangkara POLRI

h. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
(BNP2TKI)

i. Pos Pelayanan TKI

4. Tingkat Internasional

a. Perwakilan Indonesia diluar Negeri.¹²

Meskipun telah terdapat Undang-Undang dan lembaga-lembaga yang ditunjuk dan ditugaskan untuk memberikan perlindungan bagi Pekerja Migran, namun pada kenyataannya kasus kekerasan, penganiayaan dan perdagangan orang

¹² Prima SW, "Daftar Lembaga Yang Menangani Tenaga Kerja Indonesia," 10 juni, 2012, <https://buruhmigran.or.id>.

terhadap Pekerja Migran Indonesia khususnya Pekerja Migran Perempuan yang bekerja di sektor domestik/informal masih sering terjadi. Hal ini merupakan permasalahan yang serius dan menandakan bahwa pemerintah hingga saat ini belum memberikan jaminan perlindungan bagi Warga Negeranya yang bekerja di luar Negeri. Pemerintah seharusnya lebih memperhatikan dan mempertegas peraturan hukum untuk para Pekerja Migran Perempuan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merumuskan masalah yang menjadi objek skripsi ini :

1. Bagaimana Perlindungan Pekerja Migran Perempuan Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia ?
2. Bagaimana Perlindungan terhadap Pekerja Migran Perempuan dalam tinjauan Hukum Islam ?
3. Apa kendala dan solusi Perlindungan Pekerja Migran Perempuan Indonesia ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan Pekerja Migran Perempuan Indonesia (PMPI) dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
2. Untuk mengetahui bentuk perlindungan terhadap Pekerja Migran Perempuan di tinjau dari Hukum Islam.

3. Untuk mengetahui kendala dan solusi dalam Perlindungan Pekerja Migran Perempuan Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya skripsi ini penyusun berharap dapat memberikan kontribusi baik itu pemikiran maupun pengetahuan berupa landasan teoritis dalam perkembangan ilmu hukum pada umumnya, dan landasan teoritis bagi perkembangan Pekerja Migran Indonesia di luar Negeri, khususnya Pekerja Migran Perempuan Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi Pekerja Migran Indonesia pada umumnya dan terkhusus Pekerja Migran Perempuan Indonesia yang ingin maupun yang telah bekerja di luar Negeri agar mengetahui setiap aturan dan konsekuensi ketika melanggar aturan. Penelitian ini dapat juga sebagai panduan lembaga pemerintah pengirim Pekerja Migran ke luar Negeri agar sistem/mechanisme di dalam lembaga tersebut memberikan pelayanan yang lebih baik untuk Calon/Pekerja Migran Indonesia.

E. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan bertujuan sebagai bahan perbandingan, agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam penelitian dan terhindar dari kesamaan dari penelitian ini. Maka dari itu penulis mencoba memaparkan penelitian terdahulu.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sunawar Sukowati, dengan judul “Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di Luar Negeri Menurut Undang-Undang No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia”. Penelitian ini merupakan penelitian hukum bidang ketenagakerjaan yang menggunakan metode analisis data kualitatif dengan pendekatan yuridis sosiologis. Hasil penelitian memperoleh dan pembahasan dalam pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Luar Negeri menurut Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 (Studi pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Provinsi Jawa Tengah) yang menjalankan fungsi adalah Kementerian tenaga kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans) dan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode analisis data kualitatif dengan pendekatan yuridis. Perbedaan dari penelitian ini, dalam penelitian terdahulu terfokuskan pada pelaksanaan perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar Negeri menurut Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004. Sedangkan dalam penelitian ini terfokuskan pada perlindungan Pekerja Migran Indonesia menurut Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 dan Hukum Ekonomi Islam.¹³

2. Penelitian yang dilakukan oleh Wisnu Kawiriyana dengan judul “Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh BP3TKI Yogyakarta: Kajian Perlindungan pada Masa Pra Penempatan”. Metode penelitian yang di gunakan pada penelitian ini adalah yuridis empiris, metode yang di gunakan mengkaji atau

¹³ Sunawar Sukowati, ”Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di Luar Negeri Menurut Undang-Undang No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia”, Universitas Negeri Semarang (2011).

menganalisis data yang berupa bahan-bahan hukum primer maupun sekunder. Hasil dari penelitian ini adalah perlindungan oleh BP3TKI pada masa prapenempatan meliputi; pengurusan dokumen tenaga kerja di luar negeri, memberikan pembekalan sebelum keberangkatan, berkoordinasi dengan PPTKIS, juga melayani pengaduan tentang masalah yang dihadapi Calon/TKI. Persamaan dari kedua penelitian ini, yaitu sama-sama membahas tentang Perlindungan Pekerja Indonesia yang bekerja di luar Negeri. Penelitian terdahulu lebih fokus tentang bagaimana bentuk perlindungan tenaga kerja Indonesia yang dilaksanakan oleh BP3TKI pada masa pra penempatan Tenaga Kerja Indonesia. Sedangkan pada penelitian ini lebih fokus pada Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Perempuan dan Hukum Islam.¹⁴

3. Penelitian yang dilakukan oleh Farida Nur Hidayah dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Indonesia Di Luar Negeri Korban *Exploitation Rape*”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif-deskriptif melalui pendekatan yuridis normatif. Hasil penelitian dalam penelitian terdahulu menjelaskan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita Indonesia korban exploitation rape pada saat ini masih sebatas pemenuhan hak-hak korban saja yang bekerja secara legal. Penelitian tersebut lebih fokus membahas tentang hak-hak tenaga kerja wanita Indonesia yang menjadi korban *exploitation rape* dalam perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita Indonesia yang bekerja diluar Negeri. Sedangkan pada penelitian ini tidak hanya

¹⁴ Wisnu Kawiryan, “Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh BP3TKI Yogyakarta: Kajian Perlindungan pada Masa Pra Penempatan”, Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta”, (2015).

membahas tentang hukum positif di Indonesia tetapi juga membahas mengenai Perlindungan Hukum Islam terhadap Pekerja Migran Perempuan. Persamaan penelitian ini, yaitu sama-sama mengkaji tentang perlindungan hukum Pekerja Migran Perempuan Indonesia.¹⁵

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normative berdasarkan pertimbangan bahwa penelitian ini mengkaji peraturan dari perundang-undangan yang menjelaskan tentang hukum dalam perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

2. Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah sumber data sekunder yang terdiri dari Bahan Hukum Primer, Bahan Hukum Sekunder dan Bahan Hukum Tersier. Bahan Hukum Primer adalah sebuah bahan hukum yang terdiri dari :

- a) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- b) Undang-Undang 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Internasional
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- d) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
- e) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang

¹⁵ Farida Nur Hidayah, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Indonesia Di Luar Negeri Korban *Exploitation Rape*", Universitas Negeri Semarang, (2015).

- f) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
- g) Peraturan Kementerian Ketenagakerjaan (KEMENAKER) RI Nomor 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia
- h) Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Bahan Hukum Sekunder adalah setiap data yang diperoleh dari sumber yang tersedia, terdiri dari; artikel, jurnal, skripsi yang berkaitan dengan penelitian ini. Sedangkan Bahan Hukum Tersier adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan dan pemahaman mengenai bahan hukum primer dan sekunder, terdiri dari; Kamus Hukum dan Ensiklopedia Hukum.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data, peneliti mengumpulkan data-data kepustakaan yang berupa peraturan perundang-undangan, jurnal, literatur, serta karya tulis yang berkaitan dengan penelitian ini.

4. Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif. Kualitatif merupakan penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Bahan hukum yang dianalisis diperoleh dari berbagai sumber secara rinci, yaitu peraturan perundang-undangan terkhusus Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia serta Hukum Islam yang sebagai landasan normatif atas peraturan Perlindungan Pekerja Migran yang berkaitan dengan masalah yang diangkat oleh penulis.

Dari metode dan cara menyimpulkan bahan hukum, penulis menarik kesimpulan bahwa dari data-data tersebut yang sifatnya umum ke khusus agar mendapatkan kejelasan terhadap suatu kebenaran sehingga memperoleh gambaran yang jelas mengenai kajian Yuridis terhadap Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia serta Undang-Undang yang berkaitan dengan penelitian ini.

G. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman penafsiran terhadap variabel kata dan istilah yang terdapat pada judul skripsi ini, maka penulis mencantumkan definisi dari setiap kata yang terdapat pada judul tersebut, yakni sebagai berikut :

1. Perlindungan Hukum adalah berbagai upaya hukum yang diberikan oleh pemerintah/Negara terhadap masyarakat yang bekerja di luar Negeri.
2. Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah setiap Warga Negara yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
3. Hukum Islam adalah sebuah aturan yang ditetapkan oleh Allah Swt yang tidak bisa diubah, yang berpedoman pada Al-quran dan hadis.
4. Perlindungan Pekerja Migran (PMI) adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi dan sosial.

BAB II

PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN PEREMPUAN INDONESIA DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

A. Pekerja Migran Indonesia

Setiap manusia terlahir sebagai makhluk ciptaan Allah SWT, yang secara kodrati mendapatkan hak dasar yaitu kebebasan, hak untuk hidup, hak untuk dilindungi, dan hak yang lainnya.¹⁶ Perlindungan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah tempat perlindungan, hal atau perbuatan yang melindungi, dan menjaga.¹⁷ Negara hukum pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi masyarakat terhadap tindakan pemerintah dengan dilandasi dua prinsip hukum, yaitu¹⁸:

1. Perlindungan hukum yang preventif adalah perlindungan hukum kepada rakyat yang diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah menjadi bentuk yang menjadi definitif.
2. Perlindungan hukum yang repretif adalah perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Kedua bentuk perlindungan hukum tersebut, berdasar dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) serta berdasarkan pada prinsip negara hukum. Perlindungan Hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menghubungkan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang

¹⁶ Ray Pratama Siadari, *Teori Perlindungan Hukum*, (04 april 2015), <https://Raypratama.blogspot.com>.

¹⁷ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 562.

¹⁸ Zahirin Harahap, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, PT Raja Grafindo Persada, (Jakarta 2008), 2.

menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.¹⁹

Pekerja Migran Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah setiap Warga Negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah diluar wilayah Republik Indonesia.²⁰

Syarat menjadi Pekerja Migran Indonesia diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran :

- a. Usia minimal 18 (delapan belas) tahun
- b. Memiliki kompetensi
- c. Sehat jasmani dan rohani
- d. Terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan jaminan sosial
- e. Memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

Syarat untuk menjadi Pekerja Migran Indonesia berlaku secara umum untuk Pekerja Migran Perempuan dan Pekerja Migran laki-laki. Kenyataannya pada tahun 2017 seorang Pekerja Migran Perempuan Indonesia bernama Wilfirida asal Nusa Tenggara Timur ketika direkrut oleh lembaga yang berwenang atas perekrutan Pekerja Migran, usia Wilfirida pada saat itu dikategorikan masih dibawah umur atau belum mencapai 18 tahun.²¹ Situasi ini jelas bertentangan dengan syarat yang ditentukan oleh Undang-Undang, karena tidak mengikuti salah satu prosedur yang telah ditetapkan dalam hal peraturan mengenai usia.

¹⁹ Muchsin, Perlindungan dan kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia, (Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003), 14.

²⁰ Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

²¹ Wahyu Susilo, Buruh Anak dan Ancaman Hukuman Mati, 7 juni 2017, www.migrantcare.net.

Meskipun Wilfrida berangkat melalui lembaga yang berwenang, namun dia diberangkatkan secara ilegal sebab kepentingan tertentu, seperti maladminitrasi agar di berangkatkan tanpa melalui aturan-aturan hukum yang mengikat. Hal tersebut juga telah melanggar Pasal 66 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran dinyatakan setiap orang dilarang menempatkan pekerja migran Indonesia yang tidak memenuhi persyaratan umur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a.

Selain itu, banyak dari Pekerja Migran tidak memiliki kompetensi/keahlian khusus tetapi tetap diberangkatkan hal ini disebabkan oleh lemahnya kinerja lembaga pemerintah dalam memberikan edukasi/pengetahuan kepada Calon Pekerja Migran Perempuan Indonesia. Seperti contoh Calon Pekerja Migran tidak memiliki pengalaman kerja, sulit untuk beradaptasi dengan lingkungan penempatan kerja, tidak menguasai bahasa yang digunakan di Negara penempatan. Hal ini memicu terjadinya kekerasan/penyiksaan bahkan pelecehan ditempat penempatan kerja. Suka dan duka menjadi seorang pekerja migran, pada saat berjauhan dengan keluarga membuat pekerja migran kehilangan banyak waktu bersama keluarga, namun karena tuntutan kebutuhan diri sendiri dan keluarganya mereka rela bekerja hingga ke luar negeri dan di sisi lain mereka harus menanggung resiko yang sewaktu-waktu bisa saja membahayakan nyawa mereka.

Pemerintah Indonesia telah berupaya untuk melindungi Pekerja Migran Indonesia, dengan mengeluarkan sebuah peraturan perundang-undangan yakni Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan

Tenaga Kerja Indonesia di luar Negeri yang saat ini telah diganti dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Adanya pergantian Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di luar Negeri, didasari beberapa alasan yaitu :

- a. Bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945
- b. Bahwa Negara menjamin hak, kesempatan, dan memberikan perlindungan bagi setiap Warga Negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar Negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan.²²

B. Perlindungan Pekerja Migran Perempuan Indonesia

Dahulu Pekerja Migran Perempuan disebut dengan istilah TKW (Tenaga Kerja Wanita) adalah setiap wanita yang mampu untuk melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar Negeri, guna menghasilkan barang/jasa.²³ Penyebutan istilah TKW (tenaga kerja wanita) ini sudah melekat pada telinga masyarakat bahwa setiap TKW adalah perempuan/wanita yang bekerja di luar wilayah Indonesia, Padahal walaupun mereka bekerja di dalam Negeri mereka juga tetap tenaga kerja wanita.

Salah satu mekanisme hak asasi manusia (HAM) di Indonesia berupa Badan Negara yang Independen untuk penegakan hak-hak perempuan di

²² Aga Natalis, Budi Ispriyarso, "Politik Hukum Perlindungan Pekerja Migran Perempuan di Indonesia", *Jurnal Pandecta*, vol 13, no 2, (desember 2018): 114, <http://dx.doi.org/10.15294/pandecta.v13i1.15784>.

²³ Ekapti Wahyuni, Pola Komunikasi Keluarga Tenaga Kerja Wanita (TKW), *Penelitian Komunikasi dan Opini Publik*, vol 22 no 1 (juli 2018): 21, <https://jurnal.kominfo.go.id>.

Indonesia yaitu Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) yang didirikan berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 181 Tahun 1998 yang kemudian diperkuat dengan peraturan Presiden Nomor 65 Tahun 2005. Komnas perempuan didirikan sebagai bentuk kepedulian terhadap tindak kekerasan yang dialami perempuan, khususnya kekerasan seksual yang dialami perempuan etnis Tionghoa di Indonesia dalam tragedi kemanusiaan 13-15 Mei 1998.²⁴

Tahun 2018 pekerja migran perempuan mencapai 70% dibanding pada tahun 2014 sekitar 57%. Kemudian peningkatan pekerja migran perempuan di sektor informal/ranah rumah tangga yang tahun 2014 sebanyak 42% meningkat menjadi 53% di tahun 2018. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 260 tahun 2015 tentang penghentian dan pelarangan penempatan PMI pada pengguna perseorangan di negara-negara kawasan Timur Tengah, mengakibatkan terjadi pergeseran negara tujuan penempatan dalam 4 tahun terakhir dari 2014-2018. Penempatan PMI ke Arab Saudi menurun dari 44.325 pada 2014 menjadi 5.894 pada 2018. Sementara jumlah PMI di Hongkong meningkat hampir dua kali lipat, dimana pada tahun 2014 hanya 35.050 orang dan pada 2018 menjadi 69.185 orang.²⁵

Data pengaduan yang di terima Unit Pelayanan dan Rujukan (UPR) Komnas Perempuan dari 2018 hingga November 2019 menunjukkan bahwa, meskipun Indonesia sudah dua tahun mengesahkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia pola pelanggaran

²⁴ Komnas Perempuan, Laporan Independen Lembaga Nasional Hak Asasi Manusia, 27 September 2019, <https://www.komnasperempuan.go.id>.

²⁵ Komnas Perempuan.

dalam hal migrasi dan kekerasan terhadap pekerja migran perempuan khususnya perempuan dalam ranah pekerja rumah tangga (PRT) migran masih terjadi dan berulang, antara lain; kekerasan fisik, psikis, dan pelecehan seksual, perkosaan, jeratan hutang, ancaman dan pemerasan, pelanggaran hak atas informasi, manipulasi dokumen, perampasan dokumen, pelanggaran kontrak kerja, dilarang komunikasi dengan keluarga di Indonesia.²⁶

Berdasarkan data Bank Indonesia (BI), penerimaan remitansi dari Pekerja Imigran selama 2018 mencapai 10,97 miliar dolar AS atau setara dengan Rp 153,58 triliun. Hal ini menunjukkan bahwa Pekerja Migran dapat membantu perekonomian Negara,²⁷ tetapi hal tersebut tidak sejalan dengan upaya perlindungan oleh Negara yang seharusnya Warga Negara berhak atas Perlindungan keamanan dan kehormatan dalam bekerja, baik itu di luar maupun didalam Negeri.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin setiap Warga Negara Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya. Pekerja Migran khususnya pekerja perempuan Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, pelecehan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.

²⁶ Komnas Perempuan, Refleksi Peringatan hari Migran Internasional 2019: Lemahnya Pengawasan adalah sumber kekacauan Migrasi, 18 desember 2019, <https://www.komnasperempuan.go.id>.

²⁷ CNBCIndonesia.

Perlindungan Pekerja Migran dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, dimulai sejak sebelum bekerja/masih menjadi Calon Pekerja Migran, selama bekerja dan setelah bekerja. Secara spesifik tidak ada perbedaan aturan perlindungan antara Calon Pekerja Migran Perempuan dan laki-laki. Sebelum keberangkatan, rentannya Pekerja Migran Perempuan untuk diperdagangkan serta mengalami penipuan dikarenakan Calon Pekerja Migran tidak mengikuti prosedur sebelum keberangkatan yang ditetapkan oleh lembaga pemerintah yang berwenang sehingga mengakibatkan mereka diberangkatkan dengan cara ilegal. Akibatnya pada masa bekerja Pekerja Migran Perempuan seringkali mengalami kekerasan/penyiksaan, pelecehan dan pelanggaran hak asasi manusia lainnya pada masa perjalanan keberangkatan, penempatan kerja, maupun masa pemulangan dalam hal ini pemerintah tidak bisa melakukan perlindungan dikarenakan data-data Pekerja Migran yang bersangkutan tersebut tidak lengkap atau tidak ada. Selain itu, Pekerja Migran Perempuan Indonesia yang ilegal dalam kepulangannya tidak di dampingi dan tidak di fasilitasi oleh lembaga, karena tidak ada laporan yang masuk di Duta Besar Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Negara penempatan kerja bahwa kontrak kerja Pekerja Migran Tersebut telah berakhir. Akibatnya, Pekerja Migran Perempuan seringkali mengalami perampokan, karena tidak adanya pendampingan dan perlindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia yang ilegal.

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Sebelum Bekerja tertera dalam Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia :

- a. Perlindungan administratif
- b. Perlindungan teknis.

Perlindungan administratif yang dimaksud pada Pasal 8 ayat (1) huruf a, yaitu Perlindungan administratif terkait dengan kelengkapan dan keabsahan dokumen. Masih banyak korban yang mengalami ketidakadilan saat penempatan seperti ketidakadilan, yang di mana sebagian Calon Pekerja Migran tidak mengikuti prosedur yang ada namun tetap diberangkatkan secara ilegal, tetapi lembaga pemerintah tetap tidak memberikan perlindungan kepada Calon Pekerja Migran tersebut terkait keberangkatan di karenakan Calon Pekerja Migran khususnya perempuan tidak mencatumkan kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan. Seperti Pasal 65 dinyatakan setiap orang dilarang memberikan data dan informasi tidak benar dalam pengisian setiap dokumen. Ketika melanggar regulasi tersebut maka dikenakan sanksi dalam Pasal 75 dinyatakan setiap orang yang dengan sengaja memberikan data dan informasi tidak benar dalam pengisian setiap dokumen sebagaimana yang dimaksud pasal 65 dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau denda paling banyak Rp200juta.

Pemerintah yang berwenang dalam lembaga yang ditugaskan melindungi Calon Pekerja Migran Perempuan Indonesia masih lalai dalam tugasnya karena tetap memberangkatkan Calon Pekerja Migran Perempuan ilegal tersebut sebab adanya hal-hal tertentu seperti, adanya penggunaan suap pada lembaga yang

berwenang. Tidak adanya peraturan hukum mengenai perlindungan administratif yang di khususkan oleh Calon Pekerja Migran Perempuan menjadikan Calon Pekerja Migran Perempuan ini rentan terhadap pelecehan bahkan perdagangan orang pada saat masih di tahap penempatan.

Terkait dengan syarat kerja, Calon Pekerja Migran harus memenuhi semua persyaratan yang ditetapkan oleh pemerintah/lembaga yang berwenang tetapi pada kenyataannya syarat administratif Calon Pekerja Migran Indonesia dimanipulasi dengan data palsu. Hal ini tentu sebagai ancaman bagi keselamatan Calon Pekerja Migran yang rentan jadi korban perdagangan orang. Pelanggaran terkait syarat kerja ini disebabkan lemahnya pendataan pekerja dari pihak lembaga yang seharusnya dilakukan pengecekan ulang terkait data/dokumen Calon Pekerja Migran. Pelanggaran terkait syarat kerja ini, seperti contoh praktik pemalsuan dokumen, penggunaan suap/maladministrasi, pemalsuan umur dan pemindahan domisili tempat tinggal bagi Calon Pekerja Migran Indonesia.²⁸

Perlindungan Teknis yang dimaksud pada Pasal 8 ayat (1) huruf b, juga belum bisa menghentikan kasus-kasus yang terjadi pada Pekerja Migran Perempuan dikarenakan sebagian dari calon pekerja migran memalsukan dokumennya, tidak memiliki surat keterangan sehat, dan berangkat memakai *visa non-kerja*. Perjanjian kerja juga seringkali dilanggar oleh penerima jasa Pekerja Migran Indonesia seperti perilaku pengguna jasa Pekerja Migran yang kurang menghargai dan menghormati hak-hak Pekerja Migran tersebut. Sikap/sifat majikan (pemberi kerja) yang keras menjadi pemicu terjadinya

²⁸ Rio Tuasikal, Syarat Pendataan Buruh Migran Banyak Diakali, 23 April 2019, <https://www-voaindonesia-com.cdn.ampproject.org>.

kekerasan/pelecehan hal ini seringkali terjadi karena perbedaan budaya dan kurangnya pemahaman serta keahlian oleh Pekerja Migran.

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Selama Bekerja tertera pada Pasal 21 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia meliputi; pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar Negeri yang ditunjuk. Namun dengan berbagai kasus yang terjadi sehingga mengakibatkan terjadinya Pekerja Migran ilegal, tidak bisa dilakukan perlindungan hukum yang tertera seperti pada Pasal tersebut.

Peraturan pemerintah masih memberatkan Pekerja Migran Indonesia, berdasarkan laporan Calon Pekerja Migran mengenai biaya penempatan yang terlalu besar hal ini membuat para Calon Pekerja maupun Pekerja yang akan kembali bekerja harus mengeluarkan biaya sebelum mendapatkan penghasilan, selain itu selama bekerja dan menerima upah, Pekerja Migran juga harus memberikan sebagian upahnya dalam bentuk devisa Negara dan mengirimkan sebagian upahnya lagi ke keluarganya. Hal ini menyebabkan banyaknya Calon Pekerja Migran memilih jalur ilegal. Akibatnya, Pendataan dan pendaftaran data-data Pekerja Migran Indonesia tidak di daftarkan kepada pejabat dinas yang berada di Negara penempatan kerja dan Pemerintah tidak bisa melakukan perlindungan hukum karena tidak mengetahui data atau tempat penempatan kerja bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang bermasalah. Padahal sudah ada aturan perlindungan hukum yang tertera pada Pasal 30 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, bahwa Pekerja Migran Indonesia tidak dapat dibebani biaya penempatan.

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Setelah Bekerja tertera pada Pasal 25 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, dalam Pasal tersebut dinyatakan, bahwa :

1. Perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib melaporkan data keputungan dan/atau data perpanjangan perjanjian kerja Pekerja Migran Indonesia kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.
2. Perwakilan Republik Indonesia wajib melakukan verifikasi atas laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
3. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak melaporkan data keputungan dan/atau data perpanjangan perjanjian kerja Pekerja Migran Indonesia kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif.

Peraturan Perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran mengenai perlindungan setelah Bekerja tidak berlaku pada Pekerja di sektor domestik atau dalam rana Pekerja rumah tangga karena yang disebutkan pada Undang-Undang tersebut hanya Perusahaan. Artinya Pekerja Migran di sektor domestik/pekerja rumah tangga tidak diwajibkan melaporkan data keputungan maupun data perpanjangan perjanjian kerja Pekerja Migran Indonesia. Kurangnya perhatian pemerintah mengenai perlindungan Pekerja Migran di sektor domestik menjadikan majikan/pemberi kerja di sektor ini dapat berbuat dengan bebas termasuk melakukan pelanggaran hak asasi manusia, seperti

penyiksaan/kekerasan, pelecehan yang seringkali dialami oleh para Pekerja Migran Indonesia khususnya Pekerja Migran Perempuan.

Mengenai perlindungan Sanksi administratif hanya berlaku pada perusahaan penempatan kerja oleh Pekerja Migran Indonesia, yang dimana jika tidak melaporkan data kepulangan dan data perpanjangan perjanjian kerja maka akan dikenai sanksi tersebut. Peraturan pemerintah ini juga tidak berlaku pada Pekerja di sektor domestik/pekerja rumah tangga. Padahal Pekerja di sektor domestik ini paling rentan terhadap penyiksaan/kekerasan karena sebagian besar Pekerja pada sektor ini dominan Pekerja Migran Perempuan.

Dalam Pasal 37 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, mengenai Sanksi Administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (3) dinyatakan :

- a. Peringatan tertulis
- b. Penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha, atau
- c. Pencabutan izin.

Regulasi Pemerintah Pada Pasal tersebut masih kurang memadai dan hanya berpihak kepada Pekerja di sektor formal, karena Sanksi Administratif hanya berlaku pada perusahaan yang melakukan kegiatan usaha padahal Pekerja Migran Perempuan yang dominan bekerja di sektor informal sebagai pekerja rumah tangga yang paling banyak mengalami permasalahan terkait pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM).

Dalam pandangan hak asasi manusia (HAM) yang memiliki nilai dan berlaku secara universal terhadap asumsi bahwa manusia dilahirkan sama dan

sederajat, juga memiliki kebebasan (*free and equal*), dengan berlandaskan asumsi ini tidak diperkenankan adanya diskriminasi, baik secara gender, ras, suku, warna kulit, agama dan hal-hal lainnya.²⁹ Proses Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia diperhatikan dengan cukup baik oleh pemerintah, dengan membuat serta mengesahkan sebuah Undang-Undang serta Peraturan kementerian, namun pengaplikasian dan kepatuhan oleh orang-orang yang bersangkutan pada aturan perlindungan hukum tersebut masih kurang baik dengan terbuktinya masih banyak korban yang mengalami ketidakadilan maupun pelanggaran hak asasi manusia lainnya, hal ini membuktikan bahwa perlindungan hukum pada Pekerja Migran khususnya perempuan yang bekerja di sektor domestik/pekerja rumah tangga di tengah berlakunya aturan-aturan tersebut tidak diberlakukan dengan baik.

Migrasi Internasional dan menjadi Pekerja Migran Perempuan memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positifnya adalah dapat mengurangi angka pengangguran di Indonesia yang penyebabnya selain menambah pendapatan rumah tangga, Pekerja Migran tersebut secara makro juga menjadi aset bagi devisa Negara. Adapun dampak negatifnya, mulai dari banyaknya kasus kekerasan, penyiksaan, pemerasan, serta pelecehan seksual yang dialami oleh para Pekerja Migran Perempuan Indonesia di luar Negeri.³⁰

²⁹ Mulyani Djakaria, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-hak Pekerja Dikaitkan dengan Kesehatan Reproduksi", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, vol 3, no 1, (September 2018): 17, <http://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/jbmh/issue/archive>.

³⁰ Sri Lestari Rahayu, Siti Muslimah, Sasmini, "Perlindungan HAM Pekerja Migran: Kajian Normatif kewajiban Indonesia berdasar Prinsip-prinsip dan Norma Hukum Internasional", *Jurnal Yustisia*, vol 2, no 1 (januari-april 2013): 119, <https://jurnal.uns.ac.id>.

Meskipun Masyarakat Indonesia khususnya perempuan telah mengetahui besarnya resiko yang kemungkinan akan dialami di Negara tujuan penempatan kerja, namun pada kenyataannya hal itu tidak mempengaruhi minat mereka untuk bekerja lintas Negara. Terbukti pada tahun 2018, Pekerja Migran Perempuan Indonesia meningkat menjadi 70% .³¹ Maka dari itu, Pemerintah membentuk lembaga-lembaga yang membantu masyarakat yang berkeinginan bekerja di luar Negeri. Pasal 63 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, dinyatakan bahwa :

“ segala risiko ketenagakerjaan yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia perseorangan, menjadi tanggung jawab sendiri, yang artinya tidak ada Perlindungan Hukum yang diberikan Pemerintah baik di dalam maupun di luar Negeri bagi Pekerja Migran Indonesia Perseorangan”.

Isi peraturan yang tertera pada pada Pasal tersebut tidak melakukan perlindungan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang berangkat perseorangan melalui calo atau agen yang bukan dari lembaga pemerintah dan tidak diketahui oleh pihak yang berwenang dari lembaga tersebut, karena lembaga pemerintah tidak mengetahui data-data dari setiap Pekerja Migran Indonesia maka dari itu sulit untuk diberikan perlindungan hukum.

Dari keseluruhan data, berikut berbagai pelanggaran yang dilakukan oleh Calon Pekerja Migran Perempuan Indonesia yang mengakibatkan terjadinya *trafficking/abuse* dan ketidakadilan³²:

³¹ Kementerian Ketenagakerjaan (KEMENAKER), *47% Pekerja Migran Indonesia Berkiprah di Sektor Formal Sepanjang 2018*, 30 juni 2019, <https://databoks.katadata.co.id>.

³² Badan Pusat Statistik (BPS), *Jangan Biarkan Pekerja Migran Perempuan Menjadi Korban Kekerasan dan Diskriminasi*, 02 februari 2018, <https://www.kemenpppa.go.id>.

1. Pemalsuan identitas, akibatnya pemerintah susah/sulit untuk memberikan perlindungan pada Pekerja Migran dikarenakan tidak diketahui dokumen/identitas korban.
2. Berangkat melalui calo/perantara dengan biaya yang mahal sekitar 3 sampai 5 juta rupiah. Hal ini menyebabkan mereka (Pekerja Migran Indonesia) berstatus Pekerja Migran Ilegal dan tidak di ketahui oleh pemerintah penempatan/Negara tujuan kerja mereka.
3. Pekerjaan tidak sesuai dengan yang dijanjikan, penyebabnya ada pada kelemahan pada kontrak kerja.
4. Tidak diberi izin untuk menghubungi keluarga.
5. Paspor, visa serta dokumen lain ditahan oleh majikan/pemberi kerja.
6. Tidak diberi gaji/pemotongan gaji oleh majikan/pemberi kerja. Hal ini merupakan tindak perbudakan.
7. Berangkat dengan paspor wisata dikarenakan tidak ada perizinan keberangkatan dari lembaga tempat pendaftaran.
8. Tujuan penempatan dan pemerintah Negara tidak memiliki kerja sama, dalam hal ini perlindungan hukum mengenai Pekerja Migran.
9. Kurangnya pengetahuan dari Pekerja Migran baik itu dari segi Bahasa atau susah beradaptasi dengan lingkungan penempatan kerja.
10. Adanya tindak penipuan berupa pemalsuan dokumen atau pemalsuan tempat kerja oleh calo/perantara bagi para calon Pekerja Migran Perempuan.

Tidak hanya melakukan perlindungan di wilayah Indonesia, Pemerintah Indonesia juga telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang pengesahan konvensi internasional mengenai perlindungan hak-hak seluruh Pekerja Migran dan anggota keluarganya (*International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*). Peraturan perlindungan ini dilakukan agar Negara tujuan penempatan kerja juga bekerja sama atas keselamatan para Pekerja Migran Indonesia. Tetapi kenyataannya meskipun telah terdapat Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang pengesahan konvensi internasional mengenai perlindungan hak-hak seluruh Pekerja Migran dan anggota keluarganya, masih banyak pelaporan kasus pelanggaran hak yang dilakukan oleh majikan/pemberi kerja kepada Pekerja Migran Indonesia, khususnya Pekerja Migran Perempuan yang bekerja di sektor domestik yang sebagian besar bekerja sebagai pembantu rumah tangga (PRT). Pada tahun 2017 ada 66 laporan kasus kekerasan dan pelanggaran hak yang dialami oleh Pekerja Migran Perempuan dan dari jumlah kasus tersebut yang lebih dominan adalah gaji/upah tidak dibayar dan perdagangan orang (*trafficking*).³³

Hal ini membuktikan bahwa Konvensi Internasional yang dilakukan Pemerintah Indonesia tidak dijalankan dengan sebagaimana mestinya, bekerja sebagai pekerja rumah tangga (PRT) belum diakui sebagai sebuah pekerjaan yang layak seperti pekerjaan lainnya dan hal ini membuat hak-hak Pekerja Migran Perempuan Indonesia yang bekerja sebagai PRT selalu dilanggar serta sulit untuk mendapat keadilan.

³³ Priska Sari, Kasus Buruh Migran Gaji tak dibayar hingga Trafficking, 05 Januari 2018, <https://m.cnnindonesia.com>.

C. Tugas dan Kewenangan Lembaga Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Terdapat Lembaga-lembaga yang dibentuk oleh Pemerintah untuk melayani dan mendampingi masyarakat yang ingin bekerja sebagai Pekerja Migran Indonesia :

1. Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI)

Sebelumnya terdapat Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dan dibentuklah Lembaga Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). BNP2TKI adalah lembaga Pemerintah Non Departemen yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Lembaga ini berada ditingkat Nasional dan segala biaya pelaksanaan tugas BNP2TKI, dibebankan kepada anggaran pendapatan dan belanja Negara.³⁴

Data dari BNP2TKI di tahun 2017 menunjukkan Pekerja Migran Perempuan berjumlah 67% dari jumlah keseluruhan Pekerja Migran yang ditempatkan. Fakta lainnya adalah pemberitaan mengenai Pekerja Migran Perempuan asal Indonesia yang tersangkut permasalahan hukum di luar Negeri, dijadikan korban sindikat perdagangan narkoba, bahkan menjadi korban perdagangan orang.³⁵ Terkhusus Pekerja Migran Perempuan yang hampir setiap tahunnya terdengar kabar, baik itu di media sosial ataupun melalui surat kabar menghadapi masalah di tempat penempatan kerja, mulai

³⁴ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

³⁵ Yovi Arista, *kerentanan pekerja migran perempuan pada ketidakadilan gender*, 28 november 2017, <http://www.migrantcare.net/2017/11/kerentanan-pekerja-migran-perempuan-pada-ketidakadilan-gender/>

dari persoalan pengupahan, tindak kekerasan/penganiayaan, pelecehan seksual bahkan ancaman hukuman mati. Banyaknya Warga Negara Indonesia yang ingin bekerja sebagai Pekerja Migran Indonesia, maka dibentuklah tugas dan wewenang dari BNP2TKI.

Tugas dan wewenang BNP2TKI terdapat dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia:

- a. Melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah Negara pengguna Tenaga Kerja Indonesia atau pengguna berbadan hukum di Negara tujuan penempatan.
- b. Memberikan pelayanan, mengkoordinasikan dan melakukan pengawasan mengenai; dokumen, pembekalan akhir pemberangkatan (PAP), penyelesaian masalah, sumber-sumber pembiayaan, pemberangkatan sampai pemulangan, peningkatan kualitas calon tenaga kerja, informasi, kualitas pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja Indonesia dan keluarganya.

Namun regulasi di dalam lembaga BNP2TKI belum bisa menghentikan atau meminimalisir terjadinya pelanggaran hak asasi manusia pada Pekerja Migran Indonesia. Maka dari itu, agar sesuai dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia istilah BNP2TKI diganti menjadi BP2MI (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia).

Lembaga/Badan baru tersebut dibentuk berdasarkan peraturan Presiden (PERPRES) Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI),³⁶ dan mencabut Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Pasal 2 Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 dinyatakan: Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) merupakan revitalisasi dari Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI).³⁷

Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri yang melenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan, dan di pimpin oleh kepala lembaga yang ditunjuk. Pasal 4 Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 dinyatakan bahwa:

“Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) mempunyai tugas melaksanakan kebijakan pelayanan dalam rangka penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu”.

Pasal 5 Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 tentang BP2MI melaksanakan tugasnya :

- 1) Pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI)
- 2) Pelaksanaan pelayanan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia
- 3) Penerbitan dan pencabutan surat izin perekrutan Pekerja Migran Indonesia
- 4) Penyelenggaraan pelayanan penempatan
- 5) Pengawasan pelaksanaan pelayanan jaminan sosial
- 6) Pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia (PMI)

³⁶Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan perlindungan pekerja migran Indonesia secara terpadu.

³⁷ Raymon Sandy, Urus nasib TKI, BNP2TKI ganti nama jadi BP2MI, 15 Januari 2020, <https://amp-kompas-com.cdn>.

- 7) Pelaksanaan verifikasi dokumen Pekerja Migran Indonesia
- 8) Pelaksanaan penempatan PMI atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah pusat dengan pemerintah negara pemberi kerja PMI dan/atau pemberi kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan
- 9) Pengusulan pencabutan dan perpanjangan surat izin perusahaan penempatan PMI kepala menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan terhadap perusahaan penempatan PMI
- 10) Pelaksanaan perlindungan selama bekerja dengan berkoordinasi dengan perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan
- 11) Pelaksanaan fasilitasi, rehabilitasi, dan reintegrasi purna PMI
- 12) Pelaksanaan pemberdayaan sosial dan ekonomi purna Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya
- 13) Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi di lingkungan BP2MI
- 14) Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantive kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BP2MI
- 15) Pengawasan internal atas pelaksanaan tugas BP2MI.

Kebijakan di bidang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, BP2MI menyusun dan menetapkan peraturan tentang; standar perjanjian kerja, penandatanganan, dan verifikasi, biaya penempatan PMI, dan proses yang dipersyaratkan sebelum bekerja.

Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) memiliki struktur Organisasi yang tercantum dalam Pasal 6 Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia , yaitu:

- a) Kepala
- b) Sekretariat Utama
- c) Deputi Bidang Penempatan dan Perlindungan Kawasan Asia dan Afrika
- d) Deputi Bidang Penempatan dan Perlindungan Kawasan Amerika dan Pasifik
- e) Deputi Bidang Penempatan dan Perlindungan Kawasan Eropa dan Timur Tengah.

2. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI)

Lembaga BP3TKI merupakan perpanjangan tangan dari BP2MI (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia), yang berada ditingkat kabupaten/kota sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, harus berdasarkan dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh BP2MI dan mengkoordinasikan ke Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI), serta melakukan pelaporan setiap bulannya berdasarkan hasil dari pelaksanaannya, baik itu BP3TKI dan P4TKI lalu diteruskan ke BP2MI.³⁸ Namun dalam melaksanakan tugasnya BP3TKI terkendala pada keterbatasan sarana dan prasarana dalam menjalankan tugas dan fungsinya, keterbatasan anggaran dana untuk proses pelayanan kepada Calon/Pekerja Migran Indonesia yang telah ditempatkan di luar Negeri dan lemahnya kerja sama mengenai peraturan hukum antara Negara pemasok Pekerja Migran Indonesia dan Negara pengguna PMI.

3. Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA)

Lembaga yang dibentuk oleh Pemerintah untuk melayani serta mendampingi masyarakat yang ingin menjadi Pekerja Migran Indonesia yaitu Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA),³⁹ Lembaga Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) ini, berada ditingkat Daerah/Desa agar lebih dekat dan cepat diakses oleh masyarakat yang ingin bekerja sebagai Pekerja Migran Indonesia untuk

³⁸ Abd. Rasyid, fungsi dan tugas BP3TKI di kota Makassar (Fakultas Hukum UNHAS Makassar), 2013, <http://repository.unhas.ac.id>.

³⁹ Dalam Peraturan Menteri Nomor 30 Tahun 2015 tentang Pelayanan Terpadu Satu Atap adalah Pelayanan yang dirancang untuk dilaksanakan dalam satu tempat/satu ruangan dilakukan dengan cara memadukan beberapa jenis pelayanan dan/atau beberapa satuan kerja penyelenggara untuk menyelenggarakan pelayanan secara bersama mulai dari tahap permohonan sampai dengan tahap penyelesaian produk pelayanan.

mendapatkan informasi mengenai Pekerja Migran Indonesia. Berikut tugas dan wewenang dari LTSA :

Pasal 38 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran :

1. Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah secara terkoordinasi dan terintegrasi.
2. Dalam memberikan pelayanan penempatan dan perlindungan sebagaimana dimaksud ayat (1), pemerintah daerah membentuk layanan terpadu satu atap.
3. Layanan terpadu satu atap sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertujuan :
 - a. Mewujudkan efektivitas penyelenggaraan pelayanan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia
 - b. Memberikan efisiensi dan transparansi dalam pengurusan dokumen penempatan dan perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia
 - c. Mempercepat peningkatan kualitas pelayanan Pekerja Migran Indonesia.

Regulasi tersebut bertujuan untuk meminimalisir terjadinya kasus Pekerja Migran ilegal terutama di desa-desa, karena tidak semua masyarakat peduli dengan proses penempatan yang legal/resmi, sehingga penempatan tanpa mengikuti prosedur masih sering terjadi dan lembaga Layanan Terpadu Satu Atap ini masih terkendala di proses penerapannya dalam melakukan perlindungan kepada Pekerja Migran antara lain; terbatasnya pekerja untuk pelaksanaan

pendampingan bagi Calon/Pekerja Migran Indonesia serta kurangnya anggaran pemerintah daerah dalam membiayai kegiatan lembaga Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) ini.

Pemerintah membentuk Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA), dengan alasan masyarakat awam di Desa lebih rentan dan lebih banyak mengalami masalah-masalah penipuan, perdagangan orang (*Human Trafficking*), pelecehan dan kasus pelanggaran hak asasi manusia lainnya berada di Desa. Masyarakat Desa terutama perempuan yang belum pernah keluar dan merasakan hidup di kota-kota besar biasanya lebih mudah percaya ketika dijanjikan pekerjaan di kota atau bahkan di luar Negeri. Biasanya para agen pengirim Pekerja Migran ilegal mendatangi desa-desa di Indonesia, membujuk dan mengajak untuk bekerja ke luar Negeri dengan janji pekerjaan yang baik/bagus, gaji yang besar dan sasaran utamanya adalah perempuan. Calo atau penyalur Pekerja Migran ilegal ini membagi tugasnya ada yang berperan mengatur penempatan kerja, akomodasi/fasilitas tempat tinggal dan transportasi kepergian para Pekerja Migran ilegal.

Kasus yang terjadi akibat memakai jasa calo, seperti yang dialami oleh seorang calon pekerja migran perempuan asal Kabupaten Banyuwangi berinisial MC. Dia mengalami penipuan oleh calo yang menjanjikan berangkat bekerja ke Taiwan dalam waktu tiga bulan, namun hingga sekarang dia belum diberangkatkan, akibatnya MC mengalami kerugian sebanyak Rp16juta karena

tertipu oknum tersebut⁴⁰ dan kejadian ini telah dilaporkan ke lembaga pemerintah yang berada di Banyuwangi yaitu Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI), tetapi tidak ada respon dari pihak lembaga tersebut karena agen yang menawarkan untuk menjadi Pekerja Migran tersebut bukan dari lembaga P4TKI.

Pemerintah memang telah mengeluarkan aturan-aturan perlindungan hukum dan membentuk lembaga-lembaga yang merujuk pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, namun aturan tersebut tidak menyebutkan secara khusus mengenai Perlindungan Pekerja Migran Perempuan Indonesia. Peraturan Perlindungan Pekerja Migran laki-laki samadengan aturan perlindungannya Pekerja Migran Perempuan, padahal berdasarkan laporan/data dari Duta Besar Republik Indonesia (DUBES RI) yang berada di tempat/Negara penempatan Pekerja Migran bahwa kekerasan, *humantrafficking*, pelecehan seksual dan pelanggaran Hak Asasi Manusia lainnya lebih dominan dialami oleh Pekerja Migran Perempuan. Hal ini seringkali disebabkan oleh Calon Pekerja Migran itu sendiri karena tidak memenuhi dan mematuhi berbagai aturan yang telah ditetapkan oleh lembaga pemerintah yang berwenang.

Banyaknya kasus kekerasan yang terjadi pada Pekerja Migran Perempuan disebabkan karena pada kenyataannya Calon Pekerja Migran itu sendiri yang melanggar peraturan yang ditetapkan oleh lembaga pemerintah sehingga mereka terkena dampak dari perbuatan melanggar hukum tersebut. Berbagai pelanggaran

⁴⁰Agung Subastian, Korban Penipuan Sponsor TKI Harapkan Bantuan Pendampingan, 22 November 2017, <https://buruhmigran.or.id>.

yang dilakukan seperti; pemalsuan dokumen tentang biodata Calon Pekerja Migran, keberangkatan tidak melalui lembaga yang berwenang dengan kata lain Calon Pekerja Migran Perempuan tersebut berangkat melalui perseorangan atau calo dengan tujuan agar terbebas dari aturan-aturan hukum yang mengikat dan berbagai persyaratan yang harus diikuti oleh setiap Calon Pekerja Migran. Calon Pekerja Migran Perempuan yang tidak memenuhi syarat-syarat administratif, karena ingin dengan cepat mendapatkan penempatan kerja di Negara tujuan kerja walaupun dengan cara ilegal.

Dari semua permasalahan yang terjadi terkait Pekerja Migran Indonesia di tengah berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, belum bisa memberikan perlindungan yang maksimal. Baik itu dari lembaga pemerintah maupun dari Calon Pekerja Migran itu sendiri. Aturan-aturan didalam Undang-Undang tersebut belum mengatur secara menyeluruh terhadap Pekerja Migran Perempuan yang bekerja di sektor domestik atau Pekerja rumah tangga. Padahal pekerja di sektor inilah yang lebih rentan dan paling banyak kasusnya terkait pelanggaran Hak Asasi Manusia.

BAB III

PERLINDUNGAN TERHADAP PEKERJA MIGRAN PEREMPUAN DALAM TINJAUAN HUKUM ISLAM

A. Pekerja Perempuan Dalam Islam

Dahulu di zaman kepemimpinan Rasulullah saw, perempuan yang bekerja dan berkarir sudah diperbolehkan. Sebagai contoh istri Rasulullah yakni Khadijah *Radiallahu'anhu* adalah seorang perempuan pebisnis yang seringkali bepergian ke tempat/kota lain untuk kepentingan bisnisnya bahkan setelah menikah dengan Rasulullah, Khadijah memberikan harta kekayaannya untuk menunjang dakwah Rasulullah saw. Selain itu Aisyah *Radiallahu'anhu* yang juga merupakan istri Rasulullah juga sesekali ikut dalam berbagai kegiatan Nabi, termasuk menemani Nabi saat perang ke luar Madinah dan sepeninggal Nabi Aisyah aktif dalam mengajarkan ajaran Islam kepada para Sahabat.⁴¹

Zaman modern ini perempuan telah banyak berpartisipasi dalam dunia pekerjaan seperti halnya laki-laki. Di dalam Islam manusia dianjurkan untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Aturan dalam pembagian pekerjaan tidak dibatasi antara laki-laki dan perempuan, baik didalam maupun diluar negeri sesuai dengan kemampuan masing-masing dan tentu dengan cara yang halal. Tidak dibatasi bukan berarti diberikan kebebasan sepenuhnya, tentu ada batas-batas tertentu yang harus dipatuhi oleh setiap Pekerja Perempuan. Kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang atau harga dengan cara halal.⁴²

⁴¹ Neneng Maghfiro, Hukum Perempuan Bekerja, 1 september 2018, <https://bincangsyariah.com>.

⁴² Pendapat Imam Syaibani.

Islam tidak melarang perempuan untuk bekerja dan berkarir, namun dalam menjalankan hak-haknya mereka harus tetap menjalankan kewajibannya sebagai seorang anak perempuan bagi orang tuanya, sebagai seorang istri dan sebagai seorang ibu bagi anak-anaknya. Seperti pendapat beberapa Ulama salah satunya yang menjelaskan bahwa tabiat manusia adalah berpikir dan bekerja, dan Allah tidak menciptakan manusia dalam hal ini perempuan dan laki-laki melainkan untuk menguji siapa diantara mereka yang paling banyak amalnya.⁴³ Melihat sejarah permulaan datangnya Islam kita dapat mengetahui bahwa Islam membenarkan para wanita/perempuan aktif dalam berbagai aktifitas.⁴⁴ Kesimpulannya, perempuan boleh bekerja di dalam atau di luar rumahnya baik secara mandiri ataupun bersama orang lain, dengan lembaga pemerintah maupun swasta dengan catatan pekerjaan yang dilakukan itu sopan dan terhormat.⁴⁵

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai *ilahiyah* hukum Islam ke dalam kehidupan sehari-hari manusia agar selamat di dunia dan akhirat harus sejalan dengan kemaslahatan *daruri* (keharusan/keniscayaan), yaitu sesuatu yang harus ada demi kelangsungan hidup manusia. Kemaslahatan inti (*daruri*) yang disepakati dalam semua syariat tercakup dalam lima hal, seperti yang dihitung dan disebut oleh para Ulama dengan nama *al-kulliyat al-khams*/lima hal inti/pokok yang mereka anggap sebagai dasar-dasar dan tujuan umum syariat yang harus dijaga, sebagaimana dikatakan Imam Al-Ghazali dan Imam Asy-Syathibi.

⁴³ Pendapat Yusuf Qaradhawi.

⁴⁴ Pendapat Quraish Shihab.

⁴⁵ Muhibuddin, Pandangan Ulama Dayah Terhadap Perempuan Pekerja Pada Malam Hari Pada Fasilitas Umum, *International Journal of Child and Gender Studies*, vol 4, no 1 (maret 2018): 148, jurnal.ar-raniry.ac.id.

1. Menjaga Agama (*Ad-din*), contohnya kasus pelanggaran HAM pada pekerja ABK (anak bua kapal) berasal dari Indonesia yang bekerja pada kapal China. Beberapa ABK tersebut mengalami sakit pada saat kapal sedang berlayar dan berada di tengah laut. Awak kapal China tidak memberikan mereka air yang layak untuk di minum, mereka hanya di berikan air laut yang *difiltrasi* sehingga meyebabkan kondisi ABK Indonesia tersebut semakin parah dan kemudian di buang ke laut. Hal ini menunjukkan bahwa para awak kapal China tidak melihat seseorang dari agamanya yang seharusnya di makamkan sesuai dengan agama yang di yakini oleh pekerja tersebut.⁴⁶
2. Menjaga jiwa (*An-nafs*), contohnya pemberi kerja atau *instansi* memberikan penjaagaan kepada pekerja/buruh agar tetap sehat jasmani dan rohani seperti, memberikan makan pada jam makan, memberikan BPJS kesehatan atau kartu kesehatan lainnya.
3. Menjaga akal (*Al-aql*), seorang pemberi kerja tidak boleh membebani pekerja/buruh sehingga menyebabkan pekerja tersebut menjadi tidak waras atau merusak akal mereka.
4. Menjaga harta (*Al-mal*), pemberi kerja maupun pekerja/buruh harus menghindari pekerjaan yang tidak halal agar apa yang mereka makan mendapat ridho dari Allah swt.

⁴⁶ Nyoman Ari Wahyudi, “Kronologi Terbongkarnya Jenazah ABK Indonesia Di Buang Ke Laut Oleh Awak Kapal China”, 07 mei 2020, <https://kabar24.bisnis.com/read/20200507/15/1237589/kronologi-terbongkarnya-jenazah-abk-indonesia-dibuang-ke-laut-oleh-awak-kapal-china>.

5. Menjaga keturunan (*An-nash*)⁴⁷, seperti contoh pemberi kerja tidak menghalangi para pekerjanya untuk menikah dan memiliki keturunan serta memberikan kebijakan bagi para pekerja perempuan agar dapat menyusui.

Pemerintah Indonesia, dalam kebijakan penempatan Pekerja Migran Perempuan ke luar Negeri agar mendukung Perempuan untuk bisa lebih mengembangkan diri dan keterampilan yang dimilikinya dalam hal pekerjaan, Negara mempunyai tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial ekonomi, khususnya kepada Pekerja Migran Perempuan itu sendiri. Terbatasnya sektor pekerjaan yang tersedia di Negara Indonesia, menjadikan tingkat pengangguran masyarakat Indonesia semakin banyak, hal inilah yang menjadi dorongan sebagian Warga Indonesia untuk mengadu nasib ke negara lain.⁴⁸

Dalam pandangan Hukum Islam tentang Ketenagakerjaan setidaknya ada beberapa prinsip untuk memuliakan hak-hak pekerja. Seperti, kemerdekaan manusia, kemuliaan derajat manusia, keadilan/anti-diskriminasi dan kelayakan upah pekerja.⁴⁹ Konsep ajaran Islam, menunjukkan sisi menarik jika dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan. Terdapat dalam Pasal 31 ayat (3) Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, dinyatakan:

”Suami adalah kepala keluarga dan istri adalah ibu rumah tangga dan sebagai kepala rumah tangga, suami wajib melindungi istrinya memberikan segala sesuatu keperluan hidup berumah tangga sesuai dengan kemampuannya, kemudian sebagai ibu rumah tangga istri wajib mengatur urusan rumah tangga sebaik-baiknya”.⁵⁰

⁴⁷ Aziz Taufik Hidayat, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Pada UU Nomor 18 Tahun 2017*, (Yogyakarta 2018): 21.

⁴⁸ Kelik Wardiono dan Wafda Vivid, *op.cit* : 7.

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ Dian Permatasari, *Analisis Peran Tenaga Kerja Wanita Di Luar Negeri Dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga Menurut Perspektif Ekonomi Islam*, (2017): 20, <http://repository.radenintan.ac.id>.

Perempuan yang telah menikah tidak diwajibkan untuk bekerja karena yang mencari nafkah dibebankan kepada laki-laki, tetapi Islam tidak melarang perempuan untuk bekerja dan membantu dalam perekonomian keluarganya selama tidak bertentangan dengan syariat seperti, kewajibannya sebagai seorang istri ketika telah menikah, seperti menyiapkan dan mengurus keperluan suami dan mendidik anak-anaknya. Tetapi Perempuan diwajibkan mencari nafkah dalam hal ini pekerjaan yang halal apabila tidak ada seorangpun yang mampu bekerja didalam keluarga, sebagai contoh orang tua yang sakit/lanjut usia.

Menurut beberapa Ulama tentang hukum perempuan bekerja dalam Islam di luar rumah adalah *mubah* atau diperbolehkan,⁵¹ literatur fikih (jurisprudensi Islam) juga secara umum tidak ditemukan larangan perempuan bekerja, selama ada jaminan keamanan dan keselamatan, karena bekerja adalah hak setiap orang.⁵² Menjadi Pekerja Migran Perempuan merupakan pekerjaan yang paling beresiko, permasalahan yang banyak dihadapi oleh setiap Pekerja Migran Perempuan Indonesia adalah sebuah gambaran bahwa pekerjaan ini dipandang sebagai sesuatu yang buruk dari para majikan/pemberi kerja. Ajaran Islam menjelaskan bahwa kemuliaan semua umat Islam di muka bumi ini tidak memandang perbedaan gender, suku, dan ras.

Berbagai tanggapan dan kritikan yang dikeluarkan oleh sebagian masyarakat mengenai fenomena bekerja sebagai Pekerja Migran Perempuan. Salah satu faktor munculnya tanggapan tersebut adalah adanya perbedaan persepsi

⁵¹ Ibid 144.

⁵² Ibid 145.

dalam memandang perempuan yang menjalankan peran ganda. Sebagai ibu rumah tangga dan sebagai Pekerja Migran Perempuan dalam waktu yang bersamaan.⁵³

Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi didasari konsep *istihklaf*, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan oleh Allah SWT untuk menutupi kebutuhan manusia. Tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas.⁵⁴

Adapun syarat-syarat bagi perempuan yang ingin bekerja menurut syariat, seperti :

1. Ada izin dari wali (suami,orang tua atau keluarga)
2. Tidak memiliki suami atau keluarga
3. Pekerjaannya harus halal
4. Menjaga kehormatan dirinya baik bekerja didalam rumah ataupun di luar
5. Tidak ada percampuran bebas antara laki-laki dan perempuan, tidak *tarbarruj* atau menampakkan perhiasan
6. Tidak memakai pakaian yang ketat atau melanggar aturan berpakaian bagi perempuan dalam Islam

⁵³ Amirah Ambarwati, "Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Islam", *Jurnal Muwazah*, vol 1, no 2, (juli-desember 2009): 104, e-journal.iainpekalongan.ac.id.

⁵⁴ Idwal B, *Upah dan Tenaga Kerja Dalam Islam*, (Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu, 2014, hal. 2-3).

7. Jenis pekerjaannya tidak mengurangi apalagi melanggar kewajibannya dalam rumah tangga, seperti kewajiban terhadap suami, anak-anak dan urusan rumah tangganya.⁵⁵

Jadi tidak ada larangan bagi kaum perempuan untuk bekerja, selama mereka mengetahui kedudukannya dan menjalankan ketentuan-ketentuan yang telah ada di dalam Alquran dan hadis. Firman Allah SWT dalam Q.S Az-Zumar/39 : 39 yang memerintahkan manusia agar berbuat sesuai dengan kedudukannya.

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۡۤ اَعْمَلٌۭٓ مِّمَّا تَعْمَلُوْنَ

Terjemahnya:

Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, akupun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui.”⁵⁶

Ayat tersebut menegaskan bahwa walaupun perempuan tidak dilarang untuk bekerja, namun mereka tetap harus menyadari bahwa terlahir sebagai perempuan tentu memiliki kedudukan yang berbeda dengan laki-laki dan diharapkan dapat menjaga diri dan kehormatannya ketika sedang berada di luar rumah. Terkait dengan keberadaan pekerja perempuan yang cukup marak diperbincangkan pada masa sekarang ini, menimbulkan berbagai masalah-masalah khususnya di dunia Pekerja Migran Perempuan Indonesia di luar Negeri.

⁵⁵ Guntara Nugraha AP, 7 syarat Wanita Halal Bekerja di luar Rumah, 30 oktober 2014, <https://m.hidayatullah.com>.

⁵⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, BD.III/TL.02.1/429/2004, (Bandung: Diponegoro, 2014), 462.

B. Perlindungan Pekerja Migran Perempuan Dalam Islam

Islam adalah agama yang sangat menghargai keberadaan kaum perempuan. Sebelum datangnya pencerahan kehidupan melalui Rasulullah saw yaitu pada masa jahiliyah setiap kaum perempuan sama sekali tidak dihargai dan diperlakukan secara tidak adil karena keadaan manusia pada masa itu *fatrah/kosong* yang berarti kehidupan yang dijalani manusia pada masa itu hanyalah kerusakan/kehidupan yang rusak dan tidak terarah. Keadaan perempuan pada saat itu sangat memprihatinkan, jangganan untuk diberikan kebebasan untuk bekerja setiap bayi perempuan yang lahir saja diharuskan segera dibunuh. Masyarakat pada masa itu benci akan kehadiran anak perempuan. Setiap bayi perempuan yang lahir pada masa itu di kubur hidup-hidup dan setiap bayi perempuan yang selamat atas kejadian itu dibiarkan hidup dalam keadaan terhina dan dihinakan sampai kematiannya.⁵⁷

Ketika Islam datang, Islam mengangkat derajat kaum perempuan dan mengembalikannya kepada keadaan sebagai manusia yang layak dan dihargai keberadaannya. Islam telah menjamin kemerdekaan kaum perempuan bahkan Allah SWT telah memberikan hak agar kaum perempuan dapat bekerja dan mendapatkan warisan harta dari keluarganya.⁵⁸ Maraknya peminat Perempuan Indonesia bekerja di luar Negeri di zaman modern ini, sebagai bentuk bahwa Perempuan juga bisa mandiri tanpa tergantung kepada laki-laki. Tetapi minimnya keahlian, pendidikan, pengalaman kerja serta sulit beradaptasi dengan lingkungan Negara penempatan Kerja, membuat banyak Pekerja Migran Perempuan

⁵⁷ Ummu Sa'id, Perempuan Bekerja Boleh saja asal..., 28 oktober 2013, <https://muslimah.or.id>.

⁵⁸ Idwal B, 105.

mendapat masalah di penempatan kerja. Seperti kasus yang terjadi pada Tasini Pekerja Migran Perempuan Indonesia asal kabupaten majalengka yang bekerja di Saudi Arabia selama 10 bulan, mengalami penyiksaan oleh majikannya, akibatnya tubuh Tasini sulit digerakkan.⁵⁹

Bahaya yang rentan dan sering terjadi pada Pekerja Migran Perempuan seperti; pelecehan, penyiksaan/kekerasan, hingga diperdagangkan membuat aktivitas Pekerja Migran Perempuan menjadi haram. Sebab berdasarkan kaidah fiqh *Al-Wasilah ila al-haram muharramah* yaitu segala perantara yang mengakibatkan terjadinya keharaman, hukumnya menjadi haram.⁶⁰ Diisyaratkan Allah SWT dalam Q.S An-Nahl/16 : 90 :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Terjemahnya :

Sesungguhnya Allah (menyuruh) kamu berlaku adil dan berbuat kebaikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.⁶¹

◌

⁵⁹ Ihsan Emerald Alamsyah, Perempuan tak perlu menjadi Buruh Migran, 11 juli 2019, <https://m-republika-co-id.cdn.ammproject.org>.

⁶⁰ M. Siddiq Burnu, *Mausu'ah Al-Qawa'id al-Fiqhiyyah* (12/199).

⁶¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan untuk Wanita*, Bandung, 2012.

Dahulu Pekerja di sebut dengan Budak dan diperlakukan secara tidak adil oleh majikan karena belum ada aturan hukum mengenai perlindungan budak/pekerja. Masa sekarang istilah budak sudah berganti menjadi Pekerja dan sudah ada aturan perlindungan hukum mengenai pekerja khususnya Pekerja Migran Indonesia. Tetapi terkait hal itu, ketidakadilan masih sering terjadi dan dialami oleh para Pekerja, terutama pada Pekerja yang bekerja sebagai Pekerja Migran Indonesia. Ketidakadilan yang seringkali dialami seperti; mulai dari tahap pendaftaran, Calon Pekerja Migran yang tidak memenuhi persyaratan atau tidak melakukan prosedur dalam aturan penempatan tetap diberangkatkan sebagai Pekerja Migran ilegal. Kemudian ketika telah tiba di tempat penempatan kerja seringkali terjadi bahwa majikan/pemberi kerja tidak membayarkan upah ke pekerjanya, tidak diperlakukan secara baik bahkan seringkali pekerja migran perempuan mendapat pelecehan, penyiksaan/kekerasan dari majikan. Hal ini tentu telah melanggar isi dari ayat yang dijelaskan sebelumnya.

Rasulullah SAW meriwayatkan dalam sebuah hadis :

حَدَّثَنَا سُفْيَانُ عَنْ حَبِيبِ بْنِ أَبِي تَابِتٍ عَنْ مَيْمُونِ بْنِ أَبِي شَيْبٍ عَنْ أَبِي ذَرٍّ قَالَ قَالَ لِي رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اتَّقِ اللَّهَ حَيْثُمَا كُنْتَ وَأَتَّبِعِ السَّبِيَّةَ الْحَسَنَةَ تَمَحُّهَا وَخَالِقِ النَّاسَ بِخُلُقِ حَسَنٍ

Artinya :

Telah menceritakan kepada kami Sufyan dari Habib bin Abu Tsaib dari Maimun bin Abu Syabib dari Abu Dzar ia berkata; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam pernah bersabda kepadaku: "Bertakwalah kamu kepada Allah dimana saja kamu berada dan ikutilah setiap keburukan dengan

kebaikan yang dapat menghapuskannya, serta pergaulilah manusia dengan akhlak yang baik”.⁶²

Rasulullah menghubungkan antara bertakwa kepada Allah dan memiliki akhlak yang mulia, karena dengan bertakwa akan memperbaiki hubungan antara Allah dan hambanya agar mendatangkan cinta Allah sedangkan akhlak yang mulia memperbaiki hubungan antar manusia agar mendatangkan kecintaan sesama manusia agar tidak menimbulkan mudarat/kerusakan.

Adapun kaidah fiqh yang berkaitan, sebagai berikut :

الضَّرَرُ يُزَالُ

Artinya: “kemudharatan harus di hilangkan”⁶³

Menurut kaidah fiqh tersebut bahwa segala bentuk kemudharatan harus di hilangkan demi ketengan hidup setiap umat termasuk dalam melakukan pekerjaan di luar dan di dalam negeri. Pekerja migran perempuan lebih rentan terhadap masalah kekerasan/penyiksaan, pelecehan di negara penempatan kerja, maka dari itu untuk meminimalisir terjadinya hal itu maka calon pekerja migran khususnya perempuan diwajibkan berangkat secara resmi atau melalui prosedur agar dapat menghilangkan atau paling tidak meringankan terjadinya kemudharatan.

الضَّرَرُ لَا يُزَالُ بِاِضْرَرٍ

Artinya: “kemudharatan tidak boleh dihilangkan dengan kemudharatan lagi”.⁶⁴

⁶² Sunan Tirmidzi/Abi Isa Muhammad bin Saur, *Berbakti dan Menyambung Silaturrahim*, Juz. 3 hal. 397 no. 1994, Darul Fikri Bairut-Libanon 1994 M.

⁶³ A. Djazuli, *KAIDAH-KAIDAH FIQIH : Kaidah-kaidah Hukum Islam Menyelesaikan Masalah-masalah yang Praktis*, (Jakarta : Kencana Prenadamedia, 2014), 67.

Maksud dari kaidah tersebut adalah kemudahan tidak boleh di hilangkan dengan melakukan kemudahan lainnya. Seperti contoh, jika seorang calon pekerja migran perempuan berangkat secara ilegal atau tidak melalui prosedur dengan alasan agar bisa di berangkatkan secepatnya ke negara penempatan kerja, maka sama halnya dia tidak bisa di lindungi secara hukum oleh pemerintah negara asal.

Perlindungan mengenai Pekerja Migran Perempuan Indonesia telah di fatwakan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) Nomor 7 Tahun 2000 tentang Pengiriman Tenaga Kerja Wanita (TKW) ke luar Negeri, sebelum di keluarkannya peraturan Hukum tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Fatwa Musyawarah Nasional VI Majelis Ulama Indonesia tentang Pengiriman Tenaga Kerja Wanita (TKW) ke Luar Negeri :

- a. Perempuan yang meninggalkan keluarga untuk bekerja ke luar kota atau ke luar Negeri, pada prinsipnya boleh sepanjang disertai mahram, keluarga atau lembaga/kelompok perempuan terpercaya (*niswah tsiqah*).
- b. Jika tidak disertai mahram (keluarga) atau *niswah tsiqah*, hukumnya haram, kecuali dalam keadaan darurat yang benar-benar bisa dipertanggungjawabkan secara *syar'i*, *qanuniy*, dan *'adiy*, serta dapat menjamin keamanan dan kehormatan Tenaga Kerja Wanita.
- c. Hukum haram berlaku pula kepada pihak-pihak, lembaga atau perorangan yang mengirimkan atau terlibat dengan pengiriman Tenaga Kerja Wanita

⁶⁴ A. Djazuli, *KAIDAH-KAIDAH FIQIH : Kaidah-kaidah Hukum Islam Menyelesaikan Masalah-masalah yang Praktis*, (Jakarta : Kencana Prenadamedia, 2014), 73.

(TKW) seperti dimaksud sebelumnya; demikian juga pihak yang menerimanya.

- d. Mewajibkan kepada pemerintah, lembaga dan pihak terkait lainnya dalam pengiriman Tenaga Kerja Wanita untuk menjamin dan melindungi keamanan dan kehormatan Tenaga Kerja Wanita, serta membentuk kelompok/lembaga perlindungan hukum atau kelompok *niswah tsiqah* di setiap negara tertentu, serta kota-kota tertentu untuk menjamin dan melindungi keamanan serta kehormatan Tenaga Kerja Wanita.

Maksud dari Fatwa Musyawarah Nasional VI Majelis Ulama Indonesia tentang Pengiriman Tenaga Kerja Wanita (TKW) ke Luar Negeri pada bagian b, yaitu seorang TKW tidak diperbolehkan melakukan perjalanan jauh dalam hal ini bekerja di luar Negeri tanpa didampingi oleh mahramnya atau *niswah tsiqah*. Namun hal ini menjadi boleh jika ada sesuatu yang darurat atau sangat penting tetapi TKW tersebut dituntut untuk benar-benar bisa menjaga dirinya menurut syariat Islam. Sementara dalam Fatwa MUI pada bagian d tertuju pada himbuan kepada pemerintah agar membentuk lembaga atau kelompok *niswah tsiqah*, guna menjamin keamanan dan melindungi TKW di sistem pengiriman/keberangkatan.

Berikut beberapa Hak khusus Pekerja Perempuan dalam Islam :

- a. Memakai busana/pakaian muslimah
- b. Gaji/upah yang setara dengan pekerjaan laki-laki
- c. Mengandung anak
- d. Cuti haid, hamil dan nifas

e. Jaminan keamanan harta, nyawa dan kehormatan.⁶⁵

Menurut hak khusus Pekerja Migran Perempuan dalam Islam mengenai mengandung anak, diketahui bahwa ada sebagian pekerjaan yang tidak memperbolehkan pekerjanya untuk menikah/mengandung anak. Seperti bekerja sebagai karyawan di sebuah perusahaan, hal ini berkaitan dengan Pasal 153 ayat (1) huruf d dan e Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa :

”Tidak memberikan kewenangan kepada pengusaha atau perusahaan untuk membuat perjanjian kerja yang memuat ketentuan larangan menikah dan hamil selama masa kontrak kerja”.

Peraturan tersebut seringkali dilanggar oleh pengusaha ataupun perusahaan, karena menurut pengusaha atau perusahaan ketika pekerja perempuan berada di posisi tersebut bisa saja hal itu membuat tidak maksimalnya pekerja perempuan dalam bekerja.

C. Pemberian Upah Terhadap Pekerja Migran Perempuan dalam Islam

Saat ini perempuan telah banyak berpartisipasi dalam dunia pekerjaan bahkan ajaran Islam dan peraturan yang ada di Negara sangat sejalan, terbukti dengan diberikannya kebebasan untuk bekerja kepada setiap warga negara baik perempuan maupun laki-laki serta diberikan pula kebebasan untuk memilih profesi, termasuk kebebasan untuk bekerja di luar Negeri tanpa membedakan gender, suku, agama dan ras. Masa sekarang ini, keberadaan wanita/perempuan

⁶⁵ Muh. Nurhidayat, *Al-Qur'an dan informasi Hak Khusus Pekerja Wanita*, <https://m.hidayatullah.com/artikel/opini/read/2012/01/06/3969/al-quran-dan-informasi-hak-khusus-pekerja-wanita.html>. (16 Desember 2019).

karir menjadi hal yang patut untuk dibanggakan karena hal ini menandakan kemandirian pada perempuan tersebut.⁶⁶

Perempuan yang memiliki karir/pekerjaan adalah perempuan yang lebih banyak menghabiskan waktunya di luar rumah, dengan tujuan untuk membantu perekonomian keluarganya, mengaplikasikan ilmunya, menyalurkan keahlian serta bakat yang dimilikinya. Banyaknya perempuan bekerja di masa sekarang, memiliki beragam alasan di antaranya; karena terpaksa sebab keadaan/kebutuhan, ada juga yang memang merasa senang ketika berada di luar rumah.

Al-quran telah mengajarkan kepada perempuan untuk senantiasa tetap berada didalam rumahnya kecuali ada alasan atau keperluan yang mendesak dan mengharuskan mereka keluar rumah yang diperbolehkan oleh syariat dan mendapat izin dari keluarga atau suami bagi yang telah menikah dengan mematuhi batasan-batasan sebagai berikut⁶⁷ :

1. Tidak keluar sendirian apalagi pulang larut malam
2. Jika harus keluar sendiri senantiasa pandai melihat kondisi yang tidak membahayakan bagi dirinya
3. Berpakaian rapi dan sopan dengan menutup aurat
4. Tidak memamerkan perhiasan yang dapat mengundang tindakan criminal
5. Tidak berlebihan dalam bersolek dan berlebihan dalam memakai wangi-wangian
6. Menundukkan pandangan terhadap lawan jenis

⁶⁶ Anggi Rosalia, Hukum Wanita Bekerja dalam Islam, 29 juli 2016, <https://dalamislam.com>.

⁶⁷ Redaksi Konsultasi Syariah, Batasan Wanita Boleh Bekerja, 08 Oktober 2019, <https://konsultasisyariah.com>.

7. Memperhatikan batasan pergaulan dengan lawan jenis dan menjaga perilaku
8. Bertutur kata yang bijak dan sopan guna menghindari fitnah dari lawan jenis
9. Bersikap secara proporsional sehingga bisa menjauhkan dirinya dari tindakan yang kurang menyenangkan dari lawan jenis
10. Menjaga kehormatan diri serta keluarganya.

Islam sangat menghargai pekerjaan seseorang selama pekerjaan tersebut halal dan baik untuk kehidupan seorang pekerja tersebut. Pekerjaan tentunya tidak bisa dipisahkan dengan gaji/upah pekerja. Gaji/upah merupakan hak dari seorang pekerja sebagai harga atas tenaga/jeri payah yang telah dikeluarkannya dalam proses bekerja dan pemberi kerja wajib untuk membayarnya tanpa melihat dari sisi gender. Menurut terminologi fiqh muamalah bahwa transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut *ujrah/upah*. Upah dapat didefinisikan sebagai sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai dengan perjanjian.⁶⁸ Dalam pandangan syariat Islam upah adalah hak dari orang yang telah bekerja (*ajir/employee/buruh*) dan kewajiban orang yang mempekerjakan (*musta'jir/employer/majikan*) untuk membayarnya.⁶⁹

Penentuan upah menurut Islam tidak diatur secara spesifik mengenai pemberian upah terhadap pekerja perempuan, namun Islam mengatur secara

⁶⁸ Pendapat Prof. Benham.

⁶⁹ Muhammad, *Tenaga Kerja Dan Upah Dalam Perspektif Hukum Islam*, (Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Yogyakarta), <https://pengusahamuslim.com/3577-tenaga-kerja-dan-upah-dalam-1823.html>.

keseluruhan antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki karena dalam Islam semua manusia dalam hal ini perempuan dan laki-laki sama di hadapan Allah SWT. Pembahasan mengenai upah dalam hukum Islam masuk dalam kategori *ijarah*⁷⁰ (sewa-menyewa) disertai dengan rukun dan syarat sebagai berikut :

Rukun akad *ijarah* terdiri dari empat, yaitu :

- a. *Mu'jir* (orang yang menyewakan) dan *Musta'jir* (orang yang menyewa)
- b. *Ijab* dan *qabul*
- c. *Ujrah* (upah)
- d. Manfaat, baik dari barang yang di sewa maupun jasa dan tenaga orang yang bekerja.

Adapun syarat-syarat *ijarah* terdiri atas :

- a. Syarat terjadinya akad (*syarat in'iqad*)
- b. Syarat *Nafaz* (berlangsungnya akad)
- c. Syarat sahnya akad
- d. Syarat mengikatnya akad (*Luzum*)⁷¹

Rukun dan syarat tersebut harus terpenuhi, karena didasari dengan akad/perjanjian yang dimana Negara Indonesia sebagai pemasok Pekerja Migran mengirim Pekerja Migran Indonesia ke luar Negeri hanya untuk sementara sampai masa kontrak/perjanjian kerja berakhir dan tentunya hal ini merupakan transaksi yang ada imbalannya. Maksudnya, dengan mengirim Pekerja Migran Indonesia ke luar Negeri untuk dipakai tenaganya/jasanya oleh majikan atau pemberi kerja dan

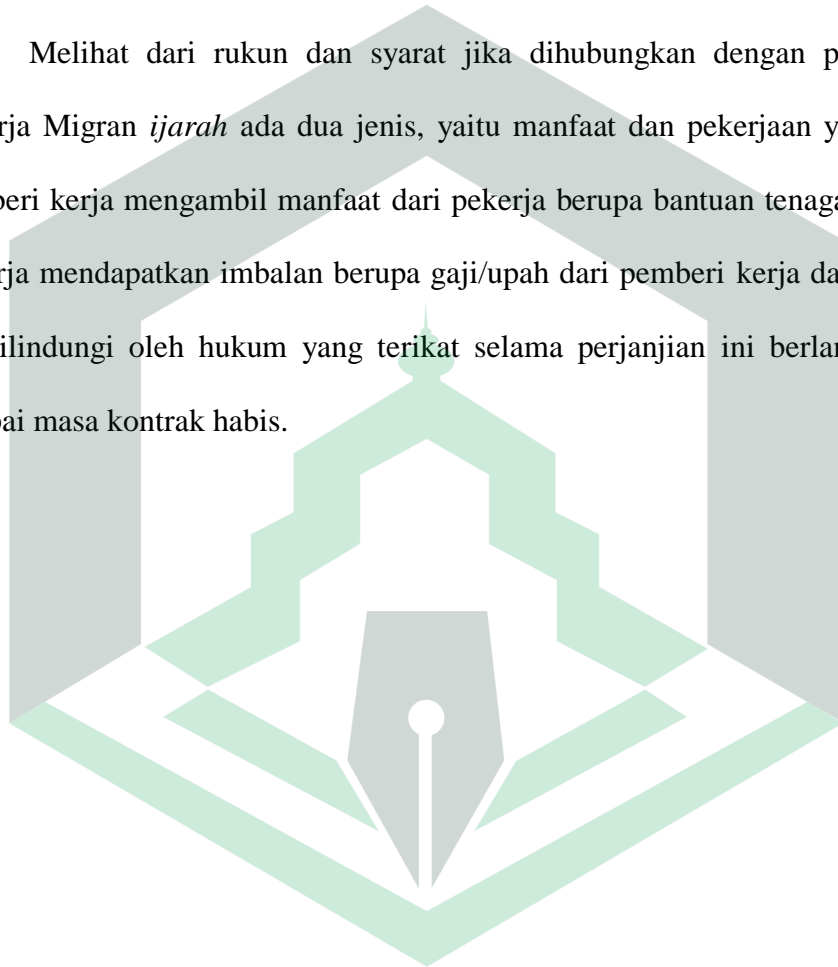
⁷⁰ Akad *ijarah* adalah suatu akad atas manfaat yang dimaksud dan tertentu yang bisa diberikan dan dibolehkan dengan imbalan tertentu.

⁷¹ Muhammad, 23.

selama dalam masa kerja itu Pekerja Migran diberi imbalan dalam bentuk upah/gaji serta hak-hak keselamatan bekerja seperti didalam akad/perjanjian.

Ulama fiqih menetapkan bahwa akad yang telah memenuhi rukun dan syarat akan mempunyai ketentuan hukum yang mengikat terhadap pihak-pihak yang melakukan perjanjian, seperti pekerja dan pemberi kerja.

Melihat dari rukun dan syarat jika dihubungkan dengan perlindungan Pekerja Migran *ijarah* ada dua jenis, yaitu manfaat dan pekerjaan yang dimana pemberi kerja mengambil manfaat dari pekerja berupa bantuan tenaga sedangkan pekerja mendapatkan imbalan berupa gaji/upah dari pemberi kerja dan hubungan ini dilindungi oleh hukum yang terikat selama perjanjian ini berlangsung atau sampai masa kontrak habis.



BAB IV

KENDALA DAN SOLUSI PADA PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN PEREMPUAN INDONESIA

A. Kendala Dalam Perlindungan Pekerja Migran Perempuan Indonesia

Sebagai Negara yang luas dan memiliki berbagai permasalahan yang kompleks maka wajar saja jika di Indonesia memiliki banyak aturan-aturan Hukum yang dikeluarkan oleh pemerintahnya, termasuk aturan mengenai Perlindungan Pekerja Migran di luar Negeri. Mengingat Negara Indonesia termasuk Negara penyedia Pekerja Migran terbanyak di ASEAN⁷² dan hal ini memang sangat membantu di bidang perekonomian Indonesia. Namun tingginya peminat masyarakat Indonesia untuk menjadi Pekerja Migran tidak diselaraskan dengan kebijakan hukum yang kuat untuk melindungi Pekerja Migran di luar Negeri khususnya Pekerja Migran Perempuan.

Pada tahun 2018 Indonesia telah mengirimkan sebanyak 283.640 Pekerja Migran ke luar Negeri, hampir 200.000 dari jumlah tersebut adalah Pekerja Migran Perempuan dan 150.000 dari mereka bekerja disektor domestik. Angka ini membuat Indonesia sebagai salah satu pemasok utama Pekerja Migran domestik di dunia.⁷³ Para pekerja migran domestik ini mengirimkan remitansi sebesar sekitar Rp 124 triliun pada tahun 2018, jumlah ini setara dengan hampir 1% dari total produk domestik bruto (PDB) Indonesia.⁷⁴

⁷² ASEAN adalah Negara-negara yang berada di Asia Tenggara, termasuk Negara Indonesia.

⁷³ Tirtawening, *Minimnya Perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia di sektor Domestik: Bagaimana Akademisi Hukum akan Membantu?* (maret 26, 2019), <https://theconversation-com.cdn.ampproject.org>.

⁷⁴ Tirtawening.

Melihat dari sisi kontribusi para Pekerja Migran untuk Indonesia, Pemerintah seharusnya lebih memperhatikan keselamatan mereka khususnya Pekerja Perempuan yang bekerja di sektor domestik. Jaminan perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang mengadu nasib ke Negeri orang dinilai belum optimal, padahal Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI) sudah cukup baik dalam mengatur jaminan perlindungan Pekerja Migran Indonesia mulai dari keberangkatan hingga kepulangan ke Negara Indonesia, akan tetapi pada kenyataannya kendala Undang-Undang tersebut adalah ada pada penerapannya.

Lembaga-lembaga yang di bentuk untuk melayani keinginan masyarakat untuk bekerja di luar negeri masih terkendala pada tata pelaksanaan dikarenakan belum diterbitkannya peraturan pemerintah (PP). Tidak adanya peraturan pemerintah (PP) dapat berdampak pada anggaran dana yang akan digunakan pada pelaksanaan perlindungan dalam lembaga tersebut.⁷⁵ Sebagian peraturan baru telah ditebitkan salah satunya peraturan menteri ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 9 Tahun 2019 tentang tata cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia, tetapi isi dari peraturan tersebut di nilai masih belum baik dalam melakukan perlindungan terhadap CPMI/PMI. Migran care, SBMI, dan jaringan buruh migran (JBM) menyatakan bahwa Permenaker Nomor 9 Tahun 2019 cacat formil dan materil, di katakan cacat formil karena proses penerbitannya mendahului peraturan pemerintah (PP) yang seharusnya menjadi acuan terlebih dahulu serta pembahasan Permenaker itu juga tidak melalui proses konsultasi publik. Terkait

⁷⁵ Rofiq Hidayat, Implementasi Perlindungan Pekerja Migran terganjal aturan pelaksana, 19 september 2018, <https://m.hukumonline.com>.

dengan cacat materil dikarenakan ada sebagian Permenaker Nomor 9 Tahun 2019 yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Salah satunya pada Pasal 24 Permenaker Nomor 9 tahun 2019 yang tidak sinkron dan tidak lengkap dalam memuat perlindungan pada saat bekerja sebagaimana Pasal 21 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Regulasi yang terdapat dalam Permenaker ini hanya mengatur laporan kedatangan dan kepulangan, verifikasi serta pembinaan.⁷⁶

Sebagian besar Pekerja Migran yang mendapat masalah di tempat kerja adalah mereka yang belum memiliki pengalaman kerja dan belum memiliki kecakapan berbahasa asing. Hal ini bersangkutan dengan cara adaptasi di tempat baru, kecenderungan ini terjadi pada Pekerja Migran muda yang dibawah umur 25 tahun yang sama sekali belum ada pengalaman dalam bekerja atau berbaur dengan dunia yang luas.

Undang-Undang mengenai pekerja migran dianggap belum mampu melindungi Pekerja Migran Perempuan Indonesia, karena tidak adanya peraturan khusus terkait Perlindungan Pekerja Migran Perempuan dan belum konsisten dalam menerapkan berbagai aturan yang telah dikeluarkan dan disahkan oleh pemerintah.⁷⁷

Pemerintah belum memberikan perlindungan yang cukup bagi para Pekerja Migran khususnya Perempuan yang bekerja di sektor domestik.

⁷⁶ Ady Thea, Pemerintah diminta Cabut Aturan Tata cara Penempatan Buruh Migran, 10 oktober 2019, <https://m.hukumonline.com>.

⁷⁷ Aga Natalis dan Budi Ispriyarso, *Politik Hukum Perlindungan Pekerja Migran Perempuan di Indonesia*, vol 13, no 2 (2018), <https://journal.unnes.ac.id>.

Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yang menggantikan Undang-Undang lama belum terlaksana dengan baik. Masih banyak Pekerja Migran Perempuan Indonesia yang tersandung masalah seperti; lemahnya kontrak kerja, seperti saat kontrak kerja Pekerja Migran telah habis, majikan/pemberi kerja memperpanjang kontrak kerja tetapi tidak melaporkan kepada perwakilan Republik Indonesia di Negara penempatan. Sistem pemberian upah/gaji dalam perjanjian biasanya dilanggar oleh para pemberi kerja, seperti kasus Samsul Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di Malaysia sebagai *caddy golf* di salah satu perusahaan, dia telah bekerja selama 31 bulan dan tidak pernah diberikan gaji oleh majikan.⁷⁸

Walaupun demikian isi dari perjanjian internasional dalam Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang hubungan internasional yang didalamnya mengatur tentang hubungan apa saja yang berhubungan dengan politik luar Negeri,⁷⁹ dalam Pasal 7 Undang-Undang 37 Tahun 1999 tentang hubungan internasional dinyatakan, bahwa pemerintah melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara optimal di Negara tujuan kerja. Pada kenyataannya perjanjian internasional tersebut masih mempunyai keterbatasan dalam rangka melindungi Pekerja Migran itu sendiri, hal ini dikarenakan mengingat masalah perlindungan harus tunduk atau mengikuti pada hukum nasional Negara penerima Pekerja Migran Indonesi

⁷⁸ Sodiql Anwar, Samsul mengejar hak gaji pekerja migran di Negeri sendiri, 08 oktober 2019, <https://m.radarbangsa.com>.

⁷⁹ Politik luar Negeri adalah kebijakan, sikap dan langkah pemerintah Republik Indonesia yang diambil dalam melakukan hubungan dengan Negara lain, organisasi internasional, dan subjek hukum internasional lainnya dalam rangka menghadapi masalah internasional guna mencapai tujuan nasional.

sehingga perjanjian yang dibuat oleh kedua negara tersebut tidak menyentuh sampai dasar permasalahan dan tidak mungkin secara langsung memberikan perlindungan untuk para Pekerja Migran Indonesia tersebut. Terlebih lagi diketahui bahwa peraturan perlindungan Pekerja Migran Perempuan Indonesia tidak di buat secara khusus.

Terkait kebijakan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di luar Negeri masih terdapat beberapa kendala/persoalan yaitu lemahnya *data base* Pekerja Migran Indonesia dan pemberi kerja di perwakilan Negara tujuan penempatan yang menyulitkan proses perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia. *working holiday program*, yaitu dengan menganggap program kerja sebagai liburan di luar negeri yang berpotensi meningkatkan jumlah Pekerja Migran Indonesia ilegal dengan menggunakan *visa non-kerja*.⁸⁰

Tahun 2019 BNP2TKI memulangkan para Pekerja Migran Indonesia yang bermasalah dengan berbagai macam kasus, seperti kasus para Pekerja Migran Perempuan Indonesia yang bekerja di Negara Yordania memiliki banyak kasus seperti, melakukan hubungan yang tidak resmi dengan laki-laki warga Negara lain sehingga melahirkan anak. Mereka dipulangkan ke Indonesia oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) di Negara penempatan Pekerja Migran Indonesia. Kasus dipulangkannya Pekerja Migran Indonesia juga terjadi Negara Malaysia tahun 2019, informasi yang diterima oleh Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) Pekerja Migran ini dipulangkan karena terjerat berbagai kasus, seperti bekerja tanpa memiliki

⁸⁰ Sodiqul Anwar, Samsul mengejar hak gaji pekerja migran di Negeri sendiri, 08 oktober 2019, <https://m.radarbangsa.com>.

dokumen keimigrasian/*illegal*, dan menggunakan paspor yang bukan dipakai khusus pekerja dengan kata lain mereka memakai paspor pelancong/untuk liburan saja.⁸¹

Calon Pekerja Migran juga biasanya tidak mau mengikuti persyaratan/kelengkapan dokumen dengan alasan pengurusan terlalu lama, biaya mahal dan materi yang diberikan sebelum keberangkatan terkadang tidak sejalan dengan keperluan Calon Pekerja Migran Indonesia, sehingga akhirnya beberapa dari mereka memilih membayar pada calo sekitar 3 sampai 5 juta rupiah agar segera diberangkatkan ke Negara tujuan penempatan kerja yang mereka inginkan. Tentu hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi pekerja itu sendiri ketika mendapat masalah di Negara penempatan, pemerintah Indonesia tidak bisa membantu dikarenakan mereka tidak memiliki dokumen yang lengkap serta izin yang legal dari Negara. Faktor-faktor yang menjadi kendala sehingga belum maksimalnya perlindungan Pekerja Migran terkhusus Pekerja Perempuan di luar Negeri :

- a. Tidak adanya aturan khusus mengenai Perlindungan Pekerja Migran Perempuan;
- b. Belum maksimalnya program kerjasama antara Negara pemasok Pekerja Migran dengan Negara tujuan Penempatan kerja;
- c. Peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai Perlindungan Pekerja Migran belum terlaksana dengan baik, sehingga masih banyak

⁸¹ Mikhael Gewati, Lagi, Pemerintah Pulangkan Pekerja Migran Bermasalah dari Yordania, 12 juni 2019, <https://money.kompas.com>.

korban pada masa pra penempatan, masa kerja, maupun dalam tahap kepulangan.

- d. Pertumbuhan angka Pekerja yang siap bekerja tidak sejalan dengan kesediaan lapangan pekerjaan, sehingga masyarakat Indonesia memilih untuk bekerja ke luar Negeri.

B. Solusi Dari Permasalahan Perlindungan Pekerja Migran Perempuan Indonesia

Kendala perlindungan Pekerja Migran Perempuan ketika berada di tempat penempatan kerja adalah tidak adanya peraturan khusus terkait Perlindungan Pekerja Migran Perempuan dan belum konsistennya dalam menerapkan peraturan hukum yang telah dibuat oleh pemerintah tersebut. Sebenarnya kendala tersebut bisa diatasi dengan cara adanya kerja sama pemerintah dengan masyarakat, Calon Pekerja Migran/Pekerja Migran seharusnya mengikuti Prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah, saling peduli satu sama lain karena tinggal di Negara yang sama, memperkuat kerja sama antar Negara tujuan penempatan Pekerja Migran Indonesia, menjalankan/mengaplikasikan semua aturan yang telah dibuat. Peraturan Perundang-undangan berlaku efektif, maka secara substansial harus memerhatikan beberapa asas, yaitu :

1. Undang-Undang tidak boleh berlaku surut; artinya Undang-Undang hanya boleh diterapkan terhadap peristiwa yang disebut dalam Undang-Undang tersebut serta terjadi setelah Undang-Undang itu dinyatakan berlaku.

2. Undang-Undang yang dibuat oleh penguasa yang lebih tinggi mempunyai kedudukan yang lebih tinggi pula (*lex superior derogate lex impriori*).
3. Undang-Undang yang bersifat khusus mengesampingkan Undang-Undang yang bersifat umum (*lex specialis derogate lex generali*), apabila pembuatannya sama; artinya terhadap peristiwa-peristiwa khusus wajib diberlakukan Undang-Undang yang menyebutkan peristiwa tersebut, walaupun bagi peristiwa khusus tersebut dapat pula diberlakukan Undang-Undang yang menyebutkan peristiwa yang lebih luas ataupun lebih umum, yang juga dapat mencakup peristiwa khusus tersebut.
4. Undang-Undang yang baru mengalahkan Undang-Undang yang lama (*lex posteriori derogate lex priori*); artinya Undang-Undang lain yang lebih dahulu berlaku dan mengatur mengenai sesuatu hal tertentu, tidak berlaku lagi apabila telah ada Undang-Undang baru yang berlaku belakangan dan mengatur hal tertentu tersebut, akan tetapi makna dan tujuannya berlainan atau berlawanan dengan Undang-Undang yang lama tersebut.
5. Undang-Undang tidak dapat diganggu gugat; artinya adalah Undang-Undang hanya dapat dicabut dan/atau diubah oleh lembaga yang membuatnya. Di Indonesia, Mahkamah Konstitusi diberi wewenang untuk menguji Undang-Undang terhadap UUD 1945 yang keputusannya bersifat final dan mengikat. Sedangkan peraturan dibawah Undang-Undang Mahkamah Agung diberikan wewenang untuk menguji secara

materiil. Kewenangan tersebut mengandung makna bahwa Mahkamah Agung dapat menyatakan bahwa suatu peraturan tertentu dibawah Undang-Undang tidak mempunyai kekuatan hukum (harus ditinjau kembali) karena bertentangan dengan peraturan di atasnya.

6. Undang-Undang merupakan sarana untuk mencapai kesejahteraan spiritual dan material bagi masyarakat maupun pribadi melalui pelestarian atau pembaruan (inovasi).⁸²

Politik hukum perlindungan terhadap Pekerja Migran Perempuan, dapat ditelusuri berdasarkan beberapa regulasi terkait posisi Pekerja Migran Perempuan yang bersifat rentan terhadap penganiayaan fisik, seksual dan diskriminasi rasial, misalnya kasus Erwiana sulistyaningsih Pekerja Migran Perempuan yang disiksa oleh majikannya di Negara penempatan Kerja dan Kokom Pekerja Migran Perempuan asal kabupaten Sukabumi, yang selama bekerja pada majikannya di Arab Saudi tidak pernah mendapatkan gaji/upah, bahkan hampir setiap waktu mendapatkan penyiksaan dari majikannya yang menyebabkan beberapa bagian tubuhnya lumpuh seperti kaki, mata dan telinga.⁸³

Adapun kasus eksekusi hukuman mati yang dialami oleh Tuti Tursilawati pekerja migran perempuan asal Jawa Barat yang bekerja di Arab Saudi, dengan kasus dituduh melakukan pembunuhan berencana dan pada 2011 di vonis hukuman mati. Pembelaan hukum telah dilakukan oleh pemerintah termasuk kementerian luar negeri dan perwakilan RI di Arab Saudi, namun pembelaan hukum yang dilakukan tidak berhasil dan tetap dilakukan eksekusi mati, tetapi

⁸² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 36-38.

⁸³ Aga Natalis, Budi Ispriyarso, 113.

Pemerintah Arab Saudi pada eksekusi itu tidak melakukan pemberitahuan resmi kepada perwakilan RI dan informasi yang diperoleh dari kementerian luar negeri bahwa kasus Tuti masih dalam proses peninjauan kembali tahap kedua.⁸⁴

Pernyataan sebelumnya, menunjukkan bahwa para majikan/penerima jasa Pekerja Migran Indonesia tidak menghargai keberadaan mereka, sehingga rawan untuk ditindas dan diperlakukan sewenang-wenang oleh para majikan/pemberi kerja oleh karena itu Pekerja Migran Perempuan harus mendapatkan Perlindungan Hukum secara Khusus dari pemerintah di dalam maupun di luar Negeri, agar mereka bisa menjalankan pekerjaannya dengan tenang, baik dan maksimal.

Maka dari itu untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan ketika bekerja di luar Negeri, pemerintah dan masyarakat harus bekerja sama dalam menegakkan hukum dan mematuhi setiap peraturan yang ditetapkan dan tidak melanggarnya. Indonesia juga harus memperkuat ikatan kerjasama antara Negara tujuan pengiriman Pekerja Migran dalam melindungi Warga Negeranya yang berada di Negara tujuan kerja tersebut.

⁸⁴ Ady Thea DA, Penyelesaian sengketa ketenagakerjaan pekerja migran butuh intervensi pemerintah, 06 november 2018, <https://m.hukumonline.com>.

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berikut kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis dari pembahasan diatas mengenai Perlindungan Pekerja Migran Perempuan Indonesia dalam Undang-Undang maupun Hukum Islam, sebagai berikut :

1. Bentuk perlindungan dalam Undang-Undang RI Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.
2. Pekerja Perempuan di dalam Islam memiliki ketentuan yang terdapat dalam Al-quran, hadis dan fatwa MUI. Fatwa MUI menyebutkan bahwa pekerja migran perempuan diperbolehkan, tetapi harus di sertai dengan mahram atau lembaga perempuan (*niswah tsiqah*).
3. Pelaksanaan perlindungan hukum yang dilakukan oleh Pemerintah terhadap Calon/Pekerja Migran Indonesia terkhusus Pekerja Perempuan masih terdapat beberapa kendala, salah satunya perekrutan Calon Pekerja Migran Indonesia tanpa melalui prosedur yang ada dan menyebabkan Pekerja Migran tersebut ilegal.

B. Saran

1. Pemerintah mengeluarkan peraturan hukum secara khusus untuk melindungi Pekerja Migran Perempuan Indonesia.

2. Pemerintah wajib memeriksa kelengkapan atau verifikasi dokumen Calon Pekerja Migran untuk mengantisipasi pemberangkatan PMI yang non-prosedural/ilegal.
3. Calon Pekerja Migran Indonesia harus memiliki keterampilan, profesional serta memiliki pengetahuan yang memadai terkait Negara Penempatan kerja.
4. Membatasi jumlah Pekerja Migran Indonesia di sektor domestik, seperti pekerja rumah tangga dan pekerja beresiko lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 562.

Djazuli, A, *KAIDAH-KAIDAH FIQIH : Kaidah-kaidah Hukum Islam Menyelesaikan Masalah-masalah yang Praktis*, (Jakarta : Kencana Prenadamedia, 2014).

Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. edisi 2. Bandung, 2014.

Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan untuk Wanita*. edisi 6. Bandung, 2012.

Husni Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Jakarta, 2016.

M. Siddiq Burnu, *Mausu'ah Al-Qawa'id al-Fiqhiyyah* (12/199).

Harahap Zahirin. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Edisi Jakarta, 2008.

JURNAL/SKRIPSI :

Ambarwati, Amirah, *Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Islam*, *Jurnal Muwazah*, vol 1, no 2, (juli-desember 2009), e-journal.iainpekalongan.ac.id.

Arpangi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri", *Pembaharuan Hukum* vol 3, no 1 (1 januari-april 2016), <http://jurnal.unissula.ac.id>.

B, Idwal, *Upah dan Tenaga Kerja Dalam Islam*, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu, (2014).

Djakaria, Mulyani, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-hak Pekerja Dikaitkan dengan Kesehatan Reproduksi*, *Jurnal Bina Mulia Hukum*, vol 3, no 1, (September 2018), <http://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/jbmh/issue/archive>.

- Hidayat, Taufik, Aziz, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Pada UU Nomor 18 Tahun 2017*, (Yogyakarta 2018).
- Lelisari, Imawanto, dan Fahrurrozi, *Kajian Yuridis Undang-undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*, vol 13, no 2, (2 september 2019): 232, <http://journal.unmasmataram.ac.id>.
- Muchsin, "Perlindungan dan kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia", (Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003).
- Muhammad, *Tenaga Kerja Dan Upah Dalam Perspektif Hukum Islam*, (Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Yogyakarta), <https://pengusahamuslim.com/3577-tenaga-kerja-dan-upah-dalam-1823.html>.
- Muhibuddin, Pandangan Ulama Dayah Terhadap Perempuan Pekerja Pada Malam Hari Pada Fasilitas Umum, *International Journal of Child and Gender Studies*, vol 4, no 1 (maret 2018), jurnal.ar-raniry.ac.id.
- Natalis, Aga dan Budi Ispriyarso, *Politik Hukum Perlindungan Pekerja Migran Perempuan di Indonesia*, vol 13, no 2 (2018), <https://journal.unnes.ac.id>.
- Nuraeny, Henny, *Pengiriman Tenaga Kerja Migran Sebagai Salah Satu Bentuk Perbudakan Modern Dari Tindak Pidana Perdagangan Orang*, *jurnal Hukum dan Peradilan*, vol 4, no 3, (November 2015), <https://www.researchgate.net>.
- Permatasari, Dian, *Analisis Peran Tenaga Kerja Wanita Di Luar Negeri Dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga Menurut Perspektif Ekonomi Islam*, (2017), <http://repository.radenintan.ac.id>.
- Raharjo, Joko "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Yang Dilakukan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKIS)", (November 9, 2012), <https://digilib.uns.ac.id>.
- Rahayu, Sri Lestari, Siti Muslimah dan Sasmini, Perlindungan HAM Pekerja Migran: Kajian Normatif kewajiban Indonesia berdasar Prinsip-prinsip dan Norma Hukum Internasional, *Jurnal Yustisia*, vol 2, no 1 (januari-april 2013), <https://jurnal.uns.ac.id>.
- Rasyid, Abd, fungsi dan tugas BP3TKI di kota Makassar (Fakultas Hukum UNHAS Makassar), 2013, <http://repository.unhas.ac.id>.
- Rahayu, Devi, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Migran Terhadap Tindakan Perdagangan Perempuan*, *Jurnal Hukum*, vol 18, no 1, (januari 2011), <https://media.neliti.com>.

Ridlo, Muhammad, *Buku Harian Sutini Ungkap Kekejian Majikan di Singapura*, 15 desember 2018, <https://m.liputan6.com>.

SW, Prima, *Daftar Lembaga yang menangani Tenaga Kerja Indonesia*, 10 juni 2012, <https://buruhmigran.or.id>.

Wahyuni, Ekapti, Pola Komunikasi Keluarga Tenaga Kerja Wanita (TKW), *Penelitian Komunikasi dan Opini Publik*, vol 22 no 1 (juli 2018), <https://jurnal.kominfo.go.id>.

Yazid, Sylvia et. Al., *Identifikasi Potensi Perempuan Dalam Upaya Perlindungan Buruh Migran Perempuan Indonesia*, (2014).

UNDANG-UNDANG :

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Peraturan kementerian Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia

WEBSITE :

Alamsyah, Emerald, Ichsan, “Perempuan tak perlu menjadi Buruh Migran”, 11 juli 2019, <https://m-republika-co-id.cdn.ammproject.org>.

Anwar, Sodikul, “Samsul mengejar hak gaji pekerja migran di Negeri sendiri”, 08 oktober 2019, <https://m.radarbangsa.com>.

Ari, Nyoman, Wahyudi, “Kronologi Terbongkarnya Jenazah ABK Indonesia Di Buang Ke Laut Oleh Awak Kapal China”, 07 Mei 2020, <https://kabar24.bisnis.com/read/20200507/15/1237589/kronologi-terbongkarnya-jenazah-abk-indonesia-dibuang-ke-laut-oleh-awak-kapal-china>.

AP, Nugraha, Guntara, “7 syarat Wanita Halal Bekerja di luar Rumah”, 30 oktober 2014, <https://m.hidayatullah.com>.

- Arista, Yovi, “kerentanan pekerja migran perempuan pada ketidakadilan gender”, 28 november 2017, <http://www.migrantcare.net/2017/11/kerentanan-pekerja-migran-perempuan-pada-ketidakadilan-gender/>.
- Gewati, Mikhael, “Lagi Pemerintah Pulangkan Pekerja Migran Bermasalah dari Yordania”, 12 juni 2019, <https://money.kompas.com>.
- Hidayat, Rofiq, “implementasi perlindungan pekerja migran terganjal aturan pelaksana”, 19 september 2018, <https://m.hukumonline.com>.
- Kementerian Ketenagakerjaan, “2014-Maret 2019, Penempatan Pekerja Migran Capai 1,55 Juta”, 30 juli 2019, <https://databoks.katadata.co.id>.
- Kementerian Ketenagakerjaan (KEMENAKER), “47% Pekerja Migran Indonesia Berkiprah di Sektor Formal Sepanjang 2018”, 30 juni 2019, <https://databoks.katadata.co.id>.
- Komnas Perempuan, “Refleksi Peringatan hari Migran Internasional 2019: Lemahnya Pengawasan adalah sumber kekacauan Migrasi”, 18 desember 2019, <https://www.komnasperempuan.go.id>.
- Maghfiro, Neneng, “Hukum Perempuan Bekerja”, 1 september 2018, <https://bincangsyariah.com>.
- Nurhidayat, Muh, “Al-Qur’an dan informasi Hak Khusus Pekerja Wanita”, 20 April 2017 <https://m.hidayatullah.com/artikel/opini/read/2012/01/06/3969/al-quran-dan-informasi-hak-khusus-pekerja-wanita.html>.
- Redaksi Konsultasi Syariah, “Batasan Wanita Boleh Bekerja”, 08 Oktober 2019, <https://konsultasisyariah.com>.
- Rosalia, Anggi, ”Hukum Wanita Bekerja dalam Islam”, 29 juli 2016, <https://dalamislam.com>.
- Sari, Priska, “Kasus Buruh Migran Gaji tak dibayar hingga Traffcing”, 05 januari 2018, <https://m.cnnindonesia.com>.
- Sandy, Raymon, “Urus nasib TKI, BNP2TKI ganti nama jadi BP2MI”, 15 Januari 2020, <https://amp-kompas-com.cdn>.
- Sa’id, Ummu, “Perempuan Bekerja Boleh saja asal...”, 28 oktober 2013, <https://muslimah.or.id>.
- Siadari, Pratama, Ray, “Teori Perlindungan Hukum”, 04 april 2015, <https://Raypratama.blogspot.com>.

Susilo, Wahyu, “Buruh Anak dan Ancaman Hukuman Mati”, 7 juni 2017, www.migrantcare.net.

Subastian, Agung, “Korban Penipuan Sponsor TKI Harapkan Bantuan Pendampingan”, 22 November 2017, <https://buruhmigran.or.id>.

Tirtawening, “Minimnya Perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia di sektor Domestik: Bagaimana Akademisi Hukum akan Membantu?”, 26 Maret 2019, <https://theconversation-com.cdn.ampproject.org>.

Tuasikal, Rio, “Syarat Pendataan Buruh Migran Banyak Diakali”, 23 April 2019, <https://www-voaindonesia-com.cdn.ampproject.org>.





DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Puput, lahir di Sukamaju 6 Desember 1997. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan seorang Ayah bernama Sulkarnain dan Ibu Rubianti. Saat ini penulis bertempat tinggal di Desa Tolangi Kecamatan Sukamaju Kabupaten Luwu Utara. Pendidikan dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 177 Tolangi. Kemudian di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 1 Sukamaju hingga tahun 2012. Pada saat menempuh pendidikan di SMP, penulis aktif di kegiatan ekstrakurikuler Pramuka. Pada tahun 2012 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Sukamaju, setelah lulus SMA pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri Islam dibidang hukum yaitu program studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo pada tahun 2016.

Palopo, 24 Mei 2019

Perihal : *Permohonan Judul Skripsi*
Yth : *Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah*
Di
Palopo

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : PUPUT
NIM : 16 0303 0048
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Falhu, 25/5/19

f Ace

Mengajukan usulan judul sebagai berikut:

- ① Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia diluar Negeri: Studi Pada UU No. 39 Tahun 2004 dan Hukum Islam
2. Perspektif Hukum Islam Terhadap Perdagangan Bebas
3. Hak Perempuan dalam Lingkungan Kerja Perspektif Hukum Islam

Demikian permohonan ini saya ajukan, semoga dapat dipertimbangkan dan diterima.

Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb

Hormat saya

PUPUT
1603030048



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
NOMOR 55 TAHUN 2019
TENTANG

PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL, SEMINAR HASIL
DAN UJIAN MUNAQASYAH MAHASISWA FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO TAHUN 2019

ATAS RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS SYARIAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO,

- Menimbang : a. bahwa demi kelancaran proses pengujian seminar proposal, seminar hasil dan ujian munaqasyah bagi mahasiswa Program S1, maka dipandang perlu dibentuk Tim Dosen Pembimbing dan Penguji Seminar Proposal, Seminar Hasil dan Ujian Munaqasyah;
- b. bahwa untuk menjamin terlaksananya tugas Tim Dosen Pembimbing dan Penguji Seminar Proposal, Seminar Hasil dan Ujian Munaqasyah sebagaimana dimaksud dalam butir a di atas, maka perlu ditetapkan melalui Surat Keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden RI Nomor 141 Tahun 2014 tentang Perubahan STAIN Palopo Menjadi IAIN Palopo;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 5 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palopo.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO TENTANG PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL, SEMINAR HASIL DAN UJIAN MUNAQASYAH MAHASISWA PROGRAM S1 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
- KESATU : Mengangkat mereka yang tersebut namanya pada lampiran Surat Keputusan ini sebagaimana yang tersebut pada alinea pertama huruf (a) di atas;
- KEDUA : Tugas Tim Dosen Pembimbing dan Penguji Seminar Proposal, Seminar Hasil dan Ujian Munaqasyah adalah : mengoreksi, mengarahkan, menilai/mengevaluasi dan menguji kompetensi dan kemampuan mahasiswa berdasarkan skripsi yang diajukan serta memberi dan menyampaikan hasil keputusan atas pelaksanaan ujian skripsi mahasiswa berdasarkan pertimbangan tingkat penguasaan dan kualitas penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi;
- KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada DIPA IAIN Palopo Nomor : SP DIPA-025.04.2.307403/2019, Tanggal 5 Desember 2018;
- KEEMPAT : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan berakhir setelah kegiatan pengujian munaqasyah selesai, dan akan diadakan perbaikan seperlunya jika terdapat kekeliruan di dalamnya;
- KELIMA : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di
Pada Tanggal

: Palopo
: 12 Agustus 2019



LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO
NOMOR : 75 TAHUN 2019
TENTANG : PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL,
SEMINAR HASIL DAN UJIAN MUNAQASYAH MAHASISWA INSTITUT AGAMA ISLAM
NEGERI PALOPO

- I. Nama Mahasiswa : Puput
NIM : 16 0303 0048
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
- II. Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri: Studi Pada UU No.39 Tahun 2004 Tahun 2004 dan Hukum Islam
- III. Tim Dosen Penguji :
1. Ketua Sidang : Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI.
 2. Sekretaris Sidang : Dr. Helmi Kamal, M.HI.
 3. Penguji I : Dr. Helmi Kamal, M.HI.
 4. Penguji II : Dr. H. Firman Muh. Arif, Lc., M.HI.
 5. Pembimbing I / Penguji : Dr. Muhammad Tahmid Nur, S.Ag., M.Ag.
 6. Pembimbing II / Penguji : Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.

Palopo, 12 Agustus 2019

DEKAN

MUSTAMING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Agatis, Telp (0471) 22076 Balandai Kota Palopo
email: fakultassyariah@iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA

Pada hari ini Kamis tanggal Sembilan Belas bulan Desember tahun dua ribu sembilan belas telah dilaksanakan Seminar Proposal mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Puput
NIM : 16 0303 0048
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum terhadap pekerja migran perempuan Indonesia Studi pada UU No. 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran dan Hukum Islam

Dengan Pembimbing/Pengarah:

1. Nama : Dr. Muhammad Tahmid Nur, S.Ag., M.Ag
(Pembimbing I)
2. Nama : Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H
(Pembimbing II)

Dengan hasil Seminar Proposal:

- Proposal ditolak dan seminar ulang
- Proposal diterima tanpa perbaikan
- Proposal diterima dengan perbaikan
- Proposal tambahan tanpa seminar ulang

Demikian Berita Acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 19 Desember 2019

Pembimbing I

Dr. Muhammad Tahmid Nur, S.Ag., M.Ag
NIP 19740630 200501 1 004

Pembimbing II

Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H
NIP 19920416 201801 2 003

Mengetahui,
Ketua Prodi HES

Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag
NIP 19701231 200901 1 049

SEMINAR HASIL

Nama Mahasiswa : Puput
NIM : 16 0303 0048
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Hari/ Tanggal Ujian : Kamis/05 Maret 2020
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Perempuan Indonesia : Studi Pada Undang-Undang RI Nomor 18 Tahun 2017 dan Hukum Islam

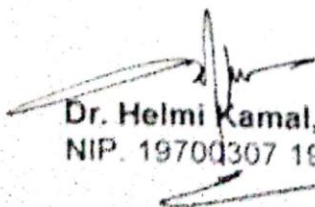
Keputusan Sidang : 1. Lulus Tanpa Perbaikan
② Lulus dengan Perbaikan

Aspek Perbaikan : 3. Tidak Lulus
A. Materi Pokok
B. Metodologi Penelitian
C. Bahasa
D. Teknik Penulisan


Lain-lain : A. Jangka Waktu Perbaikan:

Palopo, 05 Maret 2020

Penguji I


Dr. Helmi Kamal, M.HI
NIP. 19700307 199703 2 001

Penguji II


Dr. H. Firman Muh. Arif, Lc., M.HI
NIP. 197770201 201101 1 002

Dr. Muhammad Tahmid Nur, S.Ag., M.Ag
Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp : -
Hal : Skripsi an. Puput
Yth. Dekan Fakultas Syariah
Di
Palopo

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama	: Puput
NIM	: 16 0303 0048
Program Studi	: Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi	: Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Perempuan Indonesia : Studi Pada Undang-Undang RI Nomor 18 Tahun 2017 dan Hukum Islam

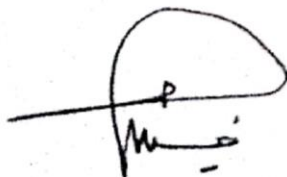
menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*..

Demikian disampaikan untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Palopo, 16 Maret 2020

Pembimbing I



Dr. Muhammad Tahmid Nur, S.Ag., M.Ag
NIP. 19740603 200501 1 004

Pembimbing II



Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H
NIP. 19920416 201801 2 003

PERSETUJUAN PENGUJI

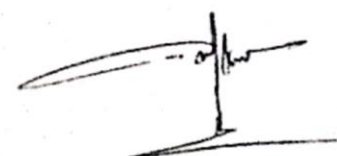
Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul: "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Perempuan Indonesia : Studi Pada Undang-Undang RI Nomor 18 Tahun 2017 dan Hukum Islam."

Yang ditulis oleh:

Nama : Puput
NIM : 16.0303.0048
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

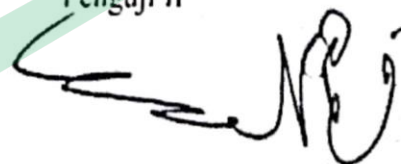
Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.
Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Penguji I



Dr. Helmi Kamal, M.HI
NIP. 1970 0307 199703 2 001

Penguji II



Dr. H. Firman Muh. Arif, I.c., M.HI
NIP. 19770201 201101 1 002



BERITA ACARA

Pada hari ini Senin tanggal 15 Juni 2020 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah atas:

Nama : Puput
NIM : 16 0303 0048
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Perempuan Indonesia :
Studi Pada Undang-Undang RI Nomor 18 Tahun 2017 dan Hukum Islam

Dengan Penguji dan Pembimbing :

Penguji I : Dr. Helmi Kamal, M.HI (.....)
Penguji II : Dr. H. Firman Muh. Arif, Lc., M.HI. (.....)
Pembimbing I : Dr. Muh. Tahmid Nur, S.Ag., M.Ag (.....)
Pembimbing II : Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H. (.....)

Demikian berita acara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 15 Juni 2020

Ketua Program Studi,

Muh. Darwis, S.Ag., M.Ag
NIP. 19701231 200901 1 049