

## **BAB IV**

### **RELASI PERJANJIAN KERJA BURUH MIGRAN INDONESIA DENGAN PERLINDUNGAN ATAS HAK-HAK KELUARGANYA**

#### **A. Analisis Tentang Persoalan Perlindungan Buruh Migran Indonesia dan Keluarganya**

Berdasarkan data empiris pada bab terdahulu tentang uraian relasi perjanjian kerja buruh migran Indonesia beserta perlindungan atas hak keluarganya.

Dalam kaca mata hukum positif sebuah perjanjian kerja dan kaitannya dengan prespektif Islam idealitas perlindungan keluarga sakinah, menurut hemat penulis perlu mengklarifikasikan terlebih dahulu hirarki permasalahan keluarga buruh migran secara mendetail sebagai berikut:

1. UU No 39 tahun 2004 tentang PPTKLN prespektif sosiologis dan mobilitas manusia

Keberadaan buruh migran Indonesia di luar negeri tidak terlepas dari kondisi internal Indonesia dan kondisi internal negara pemasok buruh migran, yakni;

a. Persoalan internal yang dihadapi Indonesia

Kurangnya lapangan kerja yang berdampak pada tingginya angka kemiskinan dan pengangguran. Kemiskinan yang dialami sebagian besar masyarakat adalah lingkaran tak berujung dari;

- 1) Rendahnya tingkat pendidikan dan;
- 2) Akses yang rendah terhadap informasi atas peluang yang memungkinkan mereka melakukan perbaikan hidup.

Dengan situasi kesempatan kerja relatif kecil, dorongan untuk memperoleh pekerjaan, penghasilan tetap, dan peningkatan kesejahteraan hidup diri dan keluarganya menjadi dorongan utama untuk meninggalkan wilayah asal dan bekerja di luar negeri<sup>1</sup>.

b. Sedang kondisi internal negara pemasok buruh migran, adalah;

Pada tingkat makro, industrialisasi di negara-negara maju berlangsung dengan cepat, sehingga membutuhkan banyak tenaga kerja 'kasar' dengan karakteristik pendidikan yang tidak tinggi. Kebutuhan terhadap tenaga kerja dengan karakteristik pendidikan rendah adalah upaya menekan serendah-rendahnya biaya dan mendapatkan sebanyak-banyaknya keuntungan.

Kedua hal tersebut yang selama ini menjadi penyebab mengapa mayoritas buruh migran Indonesia merupakan lahan pengguna jasa di sektor

---

<sup>1</sup> Komnas Perempuan, *Migrasi Tanpa Dokumen*, h. 43

informal semisal di perkebunan dan pembantu rumah tangga, atau tenaga kasar lainnya.

Berbagai regulasi untuk mengatur migrasi tenaga kerja diterapkan untuk mempertemukan kedua kebutuhan tersebut di atas. Sehingga mempunyai pengaruh terhadap sistem dan mekanisme terhadap perlindungan terhadap buruh migran dan keluarganya.

Kesalahan kontruksi berfikir dalam penyusunan kebijakan yang dituangkan dalam UU No. 39 tahun 2004 yang secara substansial dihadapi BMI yaitu<sup>2</sup>;

- a. Kesalahan dalam pendekatan *push factor* dan *pull factor* sebagai gejala sosiologis dalam mobilitas manusia, didekati dengan paradigma bias ekonomi. Sehingga titik temu kedua faktor tersebut dilihat tidak lebih dengan struktur operasi mekanisme “pasar”. Dengan begitu, maka terjadilah pemaknaan bahwa pemakaian buruh migran hanya sebagai kedok perbudakan modern itu benar adanya. Karena analogi yang di gunakan adalah manusia dinilai sebagai komoditi, sehingga arahnya akan berakibat pada perdagangan manusia (*trafficking*) di kemudian hari.
- b. Dengan kontruksi berfikir yang termainstream bias ekonomi tersebut, maka sudah sewajarnya apabila aturan hukum yang di rumuskan akan mengarah pada ketataniagaan. Sementara, kewajiban negara untuk melindungi buruh migran telah direduksi sedemikian rupa dan

---

<sup>2</sup> Komnas Perempuan, *Konsultasi Nasional LSM ...*, h. 45

perlindungan manusia dilihat hanya sebatas salah satu aspek (proyek) dari proses tata niaga.

- c. Demikian juga, akibat dari konstruksi berfikir ekonomi tersebut akan mendelegitimasi semua sub penjelasan perundang-undangan dalam perlindungan buruh migran Indonesia. Hal ini bisa di ambil beberapa permisalan seperti; tidak tertibnya permasalahan administratif perburuhan dalam hal dokumentasi (*undocument*), legalitas identitas personal buruh yang terdiskriminasi. Sehingga yang terjadi BMI tidak diposisikan sebagai warga negara yang memiliki hak untuk perlindungan.
- d. Dan kesalahan-kesalahan yang terdapat dalam kebijakan penempatan BMI menjadi tidak sejalan dengan peraturan hukum lainnya yang berkaitan dengan hak asasi manusia dan hak-hak pekerja baik dalam peraturan nasional maupun ketentuan internasional.

Karena buruh migran adalah manusia. Mereka tentu mempunyai keluarga yang ditinggalkannya, merasakan kesepian, ketersendirian, berpisah dengan keluarga selama bertahun-tahun, situasi asing di negara berbeda budaya, bahasa, dan hukum.

Jika kemudian tidak ada *back up* payung hukum dari negara yang memberi jaminan keamanan dan kenyamanan, maka paradigma hukum perlindungan seharusnya juga menyentuh berbagai variable persoalan buruh dan keluarganya tersebut.

## 2. Buruh migran dan keluarganya

Buruh migran, dengan segala permasalahannya, merupakan bagian yang tak terpisahkan dari keluarganya. Selain ia mempunyai hak mendapat perlindungan terhadap dirinya sebagai buruh, ia juga mempunyai hak dan kewajiban sebagai bagian dari keluarga dan rumah tangganya.

Dalam kehidupan keluarga, Buruh migran (baik dia sebagai suami atau isteri) mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk menjaga mahligai rumah tangganya, Hukum Islam telah mengatur ha-hak dan kewajiban yang berlaku bagi setiap pasangan suami dan istri yang telah dibagi dan diklasifikasi menjadi tiga macam<sup>3</sup>:

- a. Hak dan kewajiban yang dimiliki bersama oleh setiap pasangan suami isteri, sebagaimana disebutkan dalam Kompilasi Hukum Islam di Indonesia, yaitu<sup>4</sup>;
  1. Suami isteri memikul kewajiban yang luhur untuk menegakkan rumah tangga yang *sakinah*, *mawaddah* dan *rahmah* yang menjadi sendi dasar dari susunan masyarakat.
  2. Suami isteri wajib saling cinta mencintai, hormat menghormati, setia dan memberikan bantuan lahir batin yang satu kepada yang lain

Dalil tentang kewajiban untuk membina keluarga yang *sakinah*, *mawaddah* dan *rahmah*, sebagaimana firman Allah:

وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً  
 إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

<sup>3</sup> M. Ya'qub Thalib Ubaidi, *Nafkah Isteri*,...h. 14

<sup>4</sup> Departemen Agama RI, *Kompilasi Hukum Islam*, h. 42–43

Artinya: *Dan diantara tanda-tanda (kebesaran)-Nya ialah Dia menciptakan pasangan-pasangan untuk kalian dari jenis kalian sendiri, agar kalian cenderung dan merasa tenteram kepadanya, dan Dia menjadikan di antara kalian rasa kasih sayang. Sungguh, pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi kaum yang berpikir.*

3. Suami isteri memikul kewajiban untuk mengasuh dan memelihara anak-anak mereka, baik mengenai pertumbuhan jasmani, rohani maupun kecerdasannya dan pendidikan agamanya
  4. Suami isteri wajib memelihara kehormatannya
  5. Jika suami atau isteri melalaikan kewajibannya, masing-masing dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan agama
- b. Hak yang dimiliki oleh suami yang menjadi kewajiban atas isterinya, semisal: ketaatan
- c. Hak yang murni dimiliki oleh isteri, misalnya maskawin dan nafkah

Sebagaimana firman Allah:

لِيُنْفِقَ ذُو سَعَةٍ مِّن سَعَتِهِ قَلِيٌّ وَمَنْ قَدَرَ عَلَيْهِ رِزْقُهُ فَلَْيُنْفِقْ مِمَّا آتَاهُ اللَّهُ قَلِيًّا لَّا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا أَلَّا مَا آتَيْهَا قَلِيًّا سَيَجْعَلُ اللَّهُ بَعْدَ عُسْرٍ يُسْرًا

Artinya : *Hendaklah orang yang diberi keluasan memberi nafkah menurut kemampuannya, dan orang yang terbatas rezekinya, hendaklah memberi nafkah dari harta yang diberikan Allah kepadanya. Allah tidak membebani seseorang melainkan (sesuai) dengan apa yang diberikan Allah kepadanya, Allah kelak akan memberikan kelapangan setelah kesempitan (At-Thalaq [65]: 7)*

Buruh migran berada dalam posisi dilematis, tujuan mereka bekerja di luar negeri buruh migran bekerja di luar negeri adalah untuk keluar dari

keterpurukan ekonomi, memenuhi kewajiban meningkatkan taraf kesejahteraan keluarganya, namun dengan peraturan yang yang diterapkan majikan seringkali mengekang hak dan kewajiban dalam konteks rumah tangga dan keluarganya, tidak jarang terjadi kasus perselingkuhan, terbengkalainya kewajiban memelihara anak, tidak terpenuhinya nafkah lahir-batin dll, bahkan berujung pada perceraian<sup>5</sup>.

Menanggapi permasalahan yang dihadapi buruh seperti di atas, ketika seorang buruh tidak mampu memenuhi kewajiban-kewajiban dalam rumah tangga dan keluarganya, hukum Islam memberi keringanan terhadap buruh yang dalam keadaan terpaksa tidak bisa memenuhi kewajiban-kewajiban di dalam rumah tangganya, hal ini bersandar pada sabda Rasulullah saw:

رُفِعَ عَنْ أُمَّتِي الْخَطَأُ وَالنِّسْيَانُ وَمَا اسْتُكْرَهُوا عَلَيْهِ

Artinya: *Diangkat (dimaafkan) dari umatku; kesalahan, lupa dan perbuatan yang dipaksakan padanya* (HR. Ibn Majah, Ibnu Hibban, Ad Daruquthni, Ath Thabrni, Al Baihaqi dan Al Hakim)<sup>6</sup>

Konsekuensi dari hak-hak atas buruh migran yang tidak terpenuhi, semisal nafkah, mempergauli isteri dengan baik, di mana seorang suami tidak pergi jauh meninggalkan isterinya dalam tempo yang lama adalah

---

<sup>5</sup> Komnas Perempuan, *Panduan Menyusun Peraturan Daerah ...*, h. 12

<sup>6</sup> Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, h. 70

kerentanan dalam mempertahankan status pernikahan dan mahligai rumah tangganya. Dalam hal ini Abu Muhammad bin Abdul Maqshud berpendapat<sup>7</sup>:

Jika isteri merelakan dan merestui kepergian suami untuk waktu yang cukup lama, hal itu terserah kepada isteri karena ia memiliki hak untuk itu, tetapi dengan catatan suami meninggalkan isteri di tempat yang aman dari berbagai macam fitnah. Berbeda halnya jika seorang isteri menuntut kepulangan atau kehadiran suami, maka persoalan ini harus dikembalikan kepada mahkamah syar'i<sup>8</sup>.

Dalam pasal 77 ayat 5 Kompilasi Hukum Islam tentang hak dan kewajiban suami isteri disebutkan:

Jika suami atau isteri melalaikan kewajibannya, masing-masing dapat mengajukan gugatan ke pengadilan agama<sup>9</sup>

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa seseorang yang akan meninggalkan keluarga yang masih dalam tanggungannya, baik untuk urusan ibadah seperti berangkat haji, maupun dalam rangka bekerja, maka ia wajib meninggalkannya di tempat yang aman termasuk memenuhi kebutuhan keluarga yang akan di tinggalkan.

Pada kenyataannya, mayoritas buruh migran bekerja ke luar negeri justru karena ingin keluar dari keterpurukan perekonomian untuk memenuhi seperangkat kebutuhan keluarga, karena ketidakmampuannya, mereka meninggalkan keluarga tanpa memberikan jaminan apapun.

---

<sup>7</sup> Abu Muhammad bin Abdul Maqshud, *Fatwa Pernikahan*, h. 150

<sup>8</sup> Semacam Pengadilan Agama di Indonesia

<sup>9</sup> Departemen Agama RI, *Kompilasi Hukum Islam*, h. 43



Dalam kondisi seperti ini, hal yang paling dibutuhkan adalah perlindungan. Paling tidak ada tiga macam perlindungan yang perlu diklarifikasi kembali, yang menurut hemat penulis adalah sebagai berikut;

a. Perlindungan yang dilakukan oleh buruh migran sendiri

Allah memerintahkan setiap manusia untuk bekerja dalam memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya. Perintah mencari rizki ini tidak lantas dilakukan dengan segala cara, harus ada pertimbangan apakah pekerjaan itu membawa masalah bagi diri dan keluarganya, apabila pekerjaan yang ada justru membawa dampak buruk pada diri dan keluarganya, maka hal tersebut dilarang untuk dilakukan, sebagaimana firman Allah:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: *dan infakanlah (hartamu) di jalan Allah Dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah. Sungguh, Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik. (Al-Baqarah: 195)*<sup>10</sup>

Firman dalam surat Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya: *Allah tidak akan membebani seseorang melainkan dengan kesanggupannya.*<sup>11</sup>

Firman Allah dalam surat At-Tahr m ayat 6:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا...

<sup>10</sup> Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur'an Terjemah*, h. 47

<sup>11</sup> Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur'an Terjemah*, h. 72

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, perihalah dirimu dan keluargamu dari api neraka...*

Dari dalil-dalil tersebut dapat disimpulkan bahwa buruh migran wajib melakukan perlindungan terhadap diri sendiri dan keluarganya dengan:

- 1) Bekerja untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya
  - 2) Tidak melakukan pekerjaan yang berdampak buruk terhadap diri dan keluarganya, maka seorang buruh harus mempertimbangkan dan memahami; perjanjian-perjanjian dengan pihak-pihak terkait dan jaminan perlindungan terhadap hak-haknya.
  - 3) Pekerjaan yang dilakukan harus dalam batas kemampuannya
  - 4) Pekerjaan yang dilakukan bukanlah sesuatu yang dilarang oleh Allah SWT.
- b. Perlindungan yang dilakukan oleh majikan dan pihak-pihak terkait (PJTKI dan mitra usaha di luar negeri

Dalam hal hubungan kerja, posisi PJTKI dan mitra usaha adalah pintu dimana proses perjanjian kerja melalui mediasi kedua instansi tersebut, dari situ akhirnya lahir yang namanya perjanjian penempatan (antara buruh dan PJTKI) dan perjanjian kerja sama penempatan (antara PJTKI dengan mitra usaha atau majikan). maka yang perlu mendapat kontrol untuk kepentingan perlindungan adalah proses perjanjian-perjanjian yang terjadi. Rasulullah saw. Dalam hal ini bersabda:

اَلْمُسْلِمُونَ عَلَىٰ شُرُوطِهِمْ

Artinya: “*Muamalah orang muslim itu sesuai dengan syarat mereka*”.  
(HR. Ahmad, Abu Daud dan Al Hakim dari Abu Hurairah)

c. Perlindungan yang dilakukan oleh pemerintah

Julukan pahlawan devisa negara bagi buruh migran, merupakan kenyataan yang tidak bisa dipungkiri, keuntungan devisa yang diperoleh negara dari pemasukan sektor buruh migran cukup besar, yakni nomor empat di bawah ekspor migas, produk pertanian dan produk manufaktur<sup>12</sup>.

Keberadaan badan nasional penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia (BNPPTKI) tak lebih hanya berfungsi sebagai badan yang memperlancar proses perekrutan calon buruh migran.

Hal ini membuktikan bahwa pemerintah mempunyai kepentingan untuk meraup keuntungan yang besar dari sektor distribusi buruh ke luar negeri. Namun hal tersebut tidak diimbangi dengan sistem perlindungan yang tidak hanya memakai logika pasar, tetapi juga dibutuhkan perlindungan yang manusiawi terhadap buruh migran sendiri dan keluarga yang ditinggalkan.

Dalam kaidah di sub bab sebelumnya dijelaskan:

”Barang siapa yang gerakannya terkekang karena menjalankan kepentingan orang lain, maka nafkahnya ditanggung orang yang berkepentingan”<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Heriawan Saleh, Harry, *Persaingan Tenaga Kerja ...*, h. 85

<sup>13</sup> M. Ya'qub Thalib Ubaidi, *Nafkah Isteri...*h. 54-55

Dalam hal ini Rasulullah bersabda:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (متفق عليه)

Artinya: Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. (*muttafaq 'alaih*)

Dalam konteks ini, pemerintah adalah (رَاعٍ) yang mempunyai tanggung jawab untuk melindungi warga negaranya yang bekerja di luar negeri, baik hak-hak sebagai buruh, maupun hak-hak yang terkait dengan kesejahteraan keluarganya.

Maka sudah selayaknya pemerintah melakukan perlindungan dan memperhatikan hak-hak keluarga buruh yang ditinggalkan.

## **B. Perjanjian Kerja dalam pasal 55 UU No 39 tahun 2004 tentang PPTKLN dalam Islam**

Dalam hubungan kerja, yang menjadi subyek perjanjian kerja adalah buruh dan majikan, namun perjanjian kerja antara buruh migran Indonesia dan pengguna jasa buruh/majikan, dilakukan dengan beberapa cara:

1. Perjanjian buruh migran dengan pengguna jasa buruh secara langsung (perjanjian ini biasanya dilakukan oleh buruh migran mandiri)
2. Perjanjian kerja buruh migran dengan pengguna jasa buruh / majikan yang dimediasi oleh PJTKIS. PJTKIS melakukan kerja sama dengan pengguna buruh migran.

3. Perjanjian kerja buruh migran dengan pengguna jasa buruh/majikan yang dimediasi oleh PJTKIS yang bekerja sama dengan Mitra Usaha di negara tujuan atas permintaan pengguna jasa buruh migran.

Dari uraian beberapa variabel dasar sebuah perjanjian kerja buruh migran tersebut dapat diterjemahkan demikian;

1. Hubungan kerja yang dibangun melalui perjanjian kerja antara buruh migran dan pengguna jasa buruh/majikan, tidak terlepas dari keterlibatan PJTKIS dan Mitra Usaha.
2. Perjanjian kerjasama penempatan antara PJTKIS dan Mitra Usaha atau pengguna jasa buruh hanyalah instrumen (mediator) dari perjanjian kerja antara buruh migran dan majikan, namun peran PJTKIS dan Mitra Usaha dalam perjanjian penempatan justru menjadi faktor sangat penentu terhadap perjanjian kerja yang dilakukan antara buruh migran dan pengguna jasa buruh/majikan sekaligus menjadi lahan jual-beli buruh diantara kedua instansi tersebut.
3. Dalam pasal 32 UU No.39/2004 tentang aturan perjanjian antara PJTKIS dengan Mitra Usaha tercantum;
  - a. Jumlah TKI yang dibutuhkan
  - b. Jenis kelamin TKI
  - c. Tempat TKI dipekerjakan<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja; Hukum Ketenagakerjaan...*, h. 208–209

Dalam aturan tersebut, menurut hemat penulis sama sekali tidak mencantumkan aspek perlindungan terhadap buruh migran, hal ini justru bertentangan dengan tujuan penempatan dan perlindungan TKI sebagaimana disebutkan pada pasal 3 huruf c UU No.39/2004 yaitu; “Meningkatkan Kesejahteraan TKI dan Keluarganya”.<sup>15</sup>

Simplifikasi persoalan di atas dapat dipahami dari gambaran logis, bahwa yang mempunyai ikatan perjanjian secara riil adalah;

1. Antara PJTKIS dengan Mitra Usaha / pengguna jasa buruh; melalui perjanjian kerja sama penempatan buruh migran
2. Antara PJTKIS dengan buruh migran; melalui kerja sama penempatan
3. Antara Mitra usaha dengan majikan; (melalui perjanjian kerja sama penempatan BMI sesuai dengan peraturan negara bersangkutan)

Sedangkan perjanjian kerja antara antara buruh migran dengan pengguna jasa buruh adalah perjanjian semu, hal ini dapat di lihat dari;

1. Tidak pernah ada tawar menawar secara langsung antara buruh dengan majikan.
2. Perjanjian kerja bukan murni kesepakatan antara buruh dengan majikan, akan tetapi lebih merupakan kesepakatan antara Pengerah jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) dengan pengguna jasa buruh.
3. Perbedaan yuridiksi tentang peraturan perburuhan antara RI dengan negara tujuan buruh migran, sehingga aturan perlindungan sebegus apapun tidak akan

---

<sup>15</sup> Tim Redaksi Fokus Media, *Undang-Undang No 39 Tahun 2004...*, h. 5

berguna apabila tidak ada bilateral agreement antara RI dengan negara bersangkutan.

Dalam prespektif hukum Islam, proses tawar menawar antara buruh dan majikan sangatlah penting, dimana hubungan kerja dapat dilakukan apabila memenuhi beberapa hal:

1. Orang yang memberikan upah (*mu'jir*) dalam hal ini adalah majikan, dan orang yang menerima upah (*ajir*) atau buruh
2. *Shighat ijab qabul* (perjanjian)
3. Upah
4. Sesuatu yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan.<sup>16</sup>

Dengan memberi peluang pada buruh untuk melakukan proses tawar menawar secara langsung dengan majikan, maka transaksi bisa dilakukan dengan saling rela antara kedua subyek perjanjian kerja tersebut, ada hal ini bersandar pada firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا  
أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ لَكُمْ رَحِيمًا

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kalian saling memakan harta sesamanya dengan jalan batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlangsung suka sama suka di antara kalian. Dan janganlah kalian membunuh diri sendiri, sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang (Q:S: an-Nisa>' : 29)

---

<sup>16</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2002, h. 117-118

Dari penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa mekanisme perjanjian buruh migran selama ini, tidak memenuhi kriteria yang layak, perjanjian penempatan dan kerja sama penempatan merupakan mekanisme yang rentan dimanfaatkan untuk jual beli buruh migran Indonesia, Karena buruh migran diposisikan sebagai obyek yang diperdagangkan oleh PJTKI maupun Mitra Usaha Kerja.

Sedangkan keberadaan aturan perjanjian kerja dalam pasal 55 UU no 39 tahun 2004 tentang PPTKLN yang seharusnya menjadi pedoman utama dalam hubungan kerja antara buruh dan majikan, hampir tidak mempunyai kekuatan perlindungan terhadap hak-hak buruh migran dan keluarganya. tentang draft perjanjian kerja dalam pasal 55 UU No. 39/2004 tentang PPTKLN di sebutkan:

- a. Nama dan alamat pengguna
- b. Nama dan alamat TKI
- c. Jabatan dan jenis pekerjaan TKI;
- d. Hak dan kewajiban para pihak
- e. Kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, baik cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial; dan
- f. Jangka waktu perpanjangan kerja.<sup>17</sup>

Pada kenyataannya draft perjanjian kerja diatas, tidak lebih hanyalah berfungsi sebagai persyaratan bagi PJTKIS untuk diperbolehkan “memperjual belikan” buruh migran Indonesia kepada Mitra Usaha maupun pengguna jasa buruh migran di luar negeri.

Hal yang menunjukkan kerentanan tersebut adalah:

---

<sup>17</sup> Tim Redaksi Fokus Media, *Undang-Undang No 39 Tahun 2004...*, h. 22-33



1. Dalam hubungan kerja, subyek perjanjian kerja adalah buruh dan majikan, sehingga kedua belah pihak harus melakukan transaksi secara langsung, sedangkan dalam kasus perjanjian buruh migran, posisi PJTKIS mewakili majikan dalam melakukan perjanjian kerja.
2. Dalam perjanjian kerja di atas dijelaskan hak dan kewajiban para pihak yaitu; antara buruh dan pengguna jasa buruh/majikan sebagai subyek perjanjian. Pengguna jasa/majikan wajib membuat draft perjanjian kerja, namun ia hanya bertanggungjawab kepada PJTKIS.
3. Adanya problem perbedaan yuridiksi antara RI dan negara tempat buruh migran bekerja, secara otomatis membuat draft perjanjian kerja buruh migran dan majikan tidak mempunyai kekuatan hukum.

Dari penjelasan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja dalam UU No.39/2004 menurut prespektif hukum Islam kurang memenuhi syarat dan tidak memenuhi kriteria yang layak bagi perlindungan buruh migran selama periode kerja.

Selain itu, Menurut hemat penulis, untuk melindungi hak-hak buruh migran, tidak hanya terpaku adanya perumusan undang-undang perjanjian kerja, namun juga harus menyediakan instrumen bagaimana merealisasikan perjanjian kerja yang ada.

Sebagaimana sabda Rasulullah saw,

اَلْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ

Artinya: “Muamalah orang muslim itu sesuai dengan syarat mereka”. (HR. Ahmad, Abu Daud dan Al Hakim dari Abu Hurairah)

## **C. Prinsip dan Indikator Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Buruh Migran dan Keluarganya**

### **1. Prinsip perlindungan hak-hak buruh migran dan keluarganya**

Dalam pasal 2 UU No. 39 tahun 2004 tentang PPTKLN disebutkan bahwa;

Penempatan dan perlindungan calon TKI/ TKI berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi serta anti perdagangan manusia<sup>18</sup>

Sedangkan dalam pasal 3 UU No. 39 tahun 2004 tentang PPTKLN disebutkan tentang tujuan penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI bertujuan untuk:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal Indonesia.
- c. Meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya<sup>19</sup>

### **2. Materialisasi prinsip perlindungan dalam perjanjian kerja**

Dari prinsip-prinsip tersebut di atas, kemudian penulis mengkorelasikan dengan perjanjian kerja, dimana terjadinya hubungan kerja antara buruh migran dengan majikan bertitik tolak pada adanya perjanjian

---

<sup>18</sup> Tim Redaksi Fokus Media, *Undang-Undang No 39 Tahun 2004...*, h. 8

<sup>19</sup> *Ibid*

kerja. Dari sini dapat dilihat apakah sistem dan mekanisme perjanjian kerja dapat mengcover kepentingan perlindungan hak-hak buruh dan keluarganya.

Di dalam peraturan perjanjian kerja pasal 55 UU No 39 tahun 2004 tentang PPTKLN, peraturan yang menurut penulis ada kaitannya dengan perlindungan hak-hak buruh migran dan keluarganya adalah tentang:

- a. Hak dan kewajiban para pihak
- b. Kondisi dan syarat kerja yang meliputi yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, baik cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial;
- c. Jangka waktu perpanjangan kerja

### **3. Indikator perlindungan dan pemenuhan hak-hak buruh migran dan keluarganya.**

Dalam penjelasan sub bab sebelumnya telah dijelaskan, bahwa hak dan kewajiban para pihak (buruh dan majikan) dalam perjanjian kerja, tidak memenuhi syarat, hal ini karena beberapa alasan;

- a. Dalam melakukan perjanjian kerja, pihak majikan diwakili oleh PJTKIS, sehingga tidak ada pertemuan langsung antara buruh dan majikan dan sehingga tidak memberi peluang tawar menawar antara buruh dan majikan
- b. Dalam perjanjian kerja, majikan/pengguna jasa buruh hanya bertanggungjawab kepada PJTKIS melalui “perjanjian kerja sama penempatan”, yang berisi;
  - 1) Jumlah TKI yang dibutuhkan
  - 2) Jenis kelamin TKI
  - 3) Tempat TKI akan dipekerjakan

Sudah jelas, dalam perjanjian kerja sama penempatan di atas, sama sekali tidak mengandung unsur perlindungan terhadap buruh migran dan keluarganya.

- c. Sebagaimana dijelaskan dalam bab sebelumnya, mekanisme dan prosedur perjanjian kerja yang diatur dalam UU No. 39 tahun 2004 tentang PPTKLN, mempunyai indikator pengesahan terhadap bentuk perdagangan manusia. Hal ini paradok dengan asas-asas penempatan dan perlindungan TKI yang menegaskan anti perdagangan manusia.

- d. Posisi pemerintah sama sekali tidak terlibat
- e. sung terhadap upaya perlindungan terhadap atas hak-hak buruh dan keluarganya, perundang-undangan yang dirumuskan untuk perlindungan buruh migran dan keluarganya lebih terfokus pada bisnis penempatan, dengan menerapkan aturan yang ketat terhadap PJTKIS, namun sebatas wilayah tata niaganya dengan logika pasar, sedangkan di wilayah perlindungan; perundang-undangan yang ada tidak memiliki instrumen yang jelas, lembaga teknis seperti BNPPTKI lebih berfungsi untuk memperlancar proses perekrutan TKI sebanyak-banyaknya

Dari penjelasan di atas, dapat difahami bahwa antara prinsip penempatan dan perlindungan tenaga kerja luar negeri sebagaimana dimaksud pasal 3 UU No 39 tahun 2004 tentang PPTKLN, hampir sama sekali tidak termaterialisasi dalam aturan dan mekanisme yang lebih teknis, sehingga perlindungan terhadap buruh migran dan keluarganya terjebak pada logika pasar yang justru menjadi celah terjadinya perdagangan manusia (*trafficking*) berkedok penempatan buruh migran/TKI.

Dalam al-Quran Allah melarang keras merampas hak-hak orang lain dengan cara yang batil, apalagi dengan memperdagangkan manusia dan mengambil penghasilan dari pekerjaan tersebut, sebagaimana firman-Nya:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا  
 أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ لَكُمْ رَحِيمًا

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, janganlah kalian saling memakan harta sesamanya dengan jalan batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlangsung suka sama suka di antara kalian. Dan janganlah kalian membunuh diri sendiri, sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang (Q:S: an-Nisa> : 29)*