

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari pembahasan bab sebelumnya, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

Perjanjian kerja merupakan titik tolak terjadinya relasi kerja antara buruh dan majikan. Idealnya, Sebagai subyek perjanjian kerja, buruh dan majikan melakukan kesepakatan kerja yang terkait dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak harus di landasi saling rela (عن تراض), dimana kedua belah pihak tidak saling merugikan satu sama lain, dengan cara mengeksploitasi, tidak memenuhi kewajiban atau menghilangkan hak salah satunya (buruh / majikan).

Adapun implikasi dari sistem dan mekanisme perjanjian kerja yang diatur dalam pasal 55 UU No 39 tahun 2004 tentang PPTKLN, justru bertolak belakang dengan prinsip-prinsip perjanjian kerja, fungsi perjanjian kerja telah direduksi oleh keberadaan kerjasama penempatan, sehingga peran dominan PJTKIS dan Mitra Usaha merupakan celah atas terjadinya perdagangan manusia (*trafficking*) berkedok penempatan buruh migran, dimana buruh migran akan tereksploitasi dan hak-haknya terkerbiri.

Di balik polemik sistem dan mekanisme perjanjian kerja, buruh migran adalah sosok individu yang mempunyai keluarga, dimana hak dan tanggung jawab mereka berada dalam pengampuannya. Membina keluarga dan rumah tangga yang *sakinah, mawaddah* dan *rahmah* adalah kewajiban bagi buruh migran sebagai individu yang mempunyai keluarga, dan merupakan hak bagi buruh migran sebagai seorang pekerja, oleh karena itu dibutuhkan sistem dan mekanisme perjanjian kerja yang dapat melindungi hak-hak buruh sebagai bagian dari keluarganya.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa salah satu persoalan fundamental yang melatari lemahnya perlindungan terhadap hak-hak buruh migran dan keluarganya disebabkan lemahnya sistem dan mekanisme perjanjian kerja pada No 39/2004/PPTKLN, antara lain meliputi:

1. Buruh dan Majikan

Dalam pasal UU No 39/2004/PPTKLN, perjanjian kerja diwakili oleh PJTKIS, tidak ada proses tawar menawar antara buruh dengan majikan secara langsung

2. *Shigat ijab qabul*

Materi perjanjian kerja yang diatur dalam pasal 55 UU No 39/2004/PPTKLN, tidak mempunyai kekuatan hukum karena perbedaan yuridiksi antara buruh dan majikan.

### 3. Upah

Pemotongan upah yang dilakukan PJTKIS bagi buruh yang tidak mampu membayar biaya transport, dengan memanfaatkan perjanjian penempatan. Akibatnya buruh migran tidak mampu menafkahi keluarganya sebelum lunas

### 4. Sesuatu yang dikerjakan

Buruh migran tidak mengetahui dengan jelas tentang situasi dan kondisi pekerjaan yang akan dilakukan, ia hanya mendapat informasi yang diberikan PJTKIS.

Dari penjelasan di atas penulis menyimpulkan bahwa perjanjian kerja dalam UU No 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan perlindungan tenaga kerja luar negeri (PTKLN), sama sekali belum memenuhi kriteria layak dalam sudut pandang hukum Islam.

## **B. Saran**

Buruh migran Indonesia adalah pahlawan devisa negara, majikan yang menginginkan pembayaran upah murah, calo yang ingin kaya. Namun buruh tidak boleh menjadi pahlawan bagi keluarganya. Penjara, deportasi, dan hutang adalah harga pengganti darah dan keringatnya, yang dengan terpaksa ia berikan kepada isteri dan anaknya.

Oleh sebab itu, hendaknya kajian dan penelitian tentang buruh migran tidak hanya sebatas wacana, tapi bagaimana memberikan dukungan atas tersedianya;

*pertama*; adanya *support system* yang terkonsentrasi terhadap perlindungan sesuai standar kelayakan sebagai pekerja yang mempunyai keluarga dan sebagai warga negara. *Kedua*; adanya *bilateral agreement* terkait dengan perlindungan hak-hak buruh dengan negara-negara dimana buruh migran Indonesia bekerja. Sebab, tanpa adanya instrumen yang terkonsentrasi terhadap perlindungan tersebut maka selamanya buruh migran akan terekploitasi. *Ihdinas shir tol mustaq m.*