

SAKINA: Journal of Family Studies

Volume 3 Issue 4 2019

ISSN (Online): 2580-9865

Available online at: <http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/jfs>

Penerapan Asas Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Perspektif *Maslahah Mursalah*

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

Dimas Priyo Prabowo

Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

dimaspriyoprabowo@gmail.com

085785027174

Abstrak

Asas kesetaraan dan keadilan gender merupakan suatu keadaan dimana perempuan dan laki-laki menikmati status yang setara dan memiliki kondisi yang sama, dalam konteks perlindungan pekerja migran berlaku sama untuk mewujudkan secara penuh hak asasi dan potensinya untuk bekerja diluar negeri. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mendiskripsikan upaya Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang dalam menerapkan asas kesetaraan dan keadilan gender dalam undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia, dan untuk mendiskripsikan asas kesetaraan dan keadilan gender dalam undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia ditinjau dari perspektif *masalah mursalah*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan merupakan penelitian empiris, sumber data penelitian ini diperoleh dari wawancara langsung di kantor Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia (P4TKI) Malang sebagai data primer. Dan data sekunder diperoleh dari undang-undang serta buku-buku yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Hasil dari penelitian ini menunjukkan dalam penerapan asas kesetaraan dan keadilan gender ditinjau dari *masalah mursalah* telah sesuai dengan tujuan *syara'* yaitu dengan adanya kemaslahatan secara penuh dan lebih memberikan *masalah* bagi pekerja migran dan bagi keluarga yang ditinggal di Indonesia.

Kata Kunci: asas kesetaraan dan keadilan gender, undang-undang perlindungan pekerja migran Indonesia, masalah mursalah.

Pendahuluan

Persoalan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) diluar negeri dinilai masih sangat rendah. Ini ditunjukkan dengan munculnya berbagai persoalan yang menimpa TKI diluar negeri tanpa mendapat advokasi dan perlindungan yang memadai.¹ Mulai dari buruh migran ilegal, lemahnya perlindungan kerja yang berbuntut pada maraknya kasus kekerasan dan pelecehan seksual, perdagangan manusia (*human trafficking*) hingga banyaknya buruh migran yang terjerat kasus hukum di luar negeri.² Salah satu perlindungan yang sangat perlu diperjuangkan yaitu kesetaraan dan keadilan gender yang dimana regulasinya telah diatur dalam UU nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia. Dalam pasal 1 disebutkan perlindungan pekerja migran Indonesia adalah upaya untuk melindungi kepentingan calon pekerja migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Pasal tersebut mencerminkan bahwa perlindungan pekerja migran Indonesia berlaku secara menyeluruh yang sudah menjadi Hak calon pekerja migran Indonesia.

UU No. 18 Tahun 2017 mengatur semua proses perlindungan baik sebelum pekerja migran Indonesia berangkat, selama bekerja diluar negeri dan sesudah kembalinya ke Indonesia, bahkan mengatur juga perlindungan hukum, sosial, ekonomi.³ Dari sisi gender, tenaga kerja dari Indonesia mayoritas perempuan yaitu sebanyak 87.937 orang dimana presentase ini jauh lebih banyak daripada laki-laki yang hanya berjumlah 40.607 orang. Jumlah tersebut terus meningkat dari tahun 2017 yang dengan presentase yaitu sebanyak 84.463 perempuan dan 38.275 laki-laki. Dari jumlah sekian pekerja migran antara laki-laki dan perempuan adakah pelayanan khusus berdasarkan perbedaan gender. Setara dan adil seperti apa yang diterapkan P4TKI wilayah Malang khususnya dalam upaya memberikan perlindungan dan pelayanan kepada calon pekerja migran Indonesia dalam fase pra penempatan, selama penempatan dan purna penempatan.

Membangun kesetaraan dan keadilan gender sulit dilakukan secara cepat karena masih mengalami kendala-kendala yang bersumber dari legitimasi konstruksi budaya, interpretasi agama, dan kebijakan politik.⁴ Karena memang dalam membangun sebuah aturan tidak bisa instan, tentunya terdapat masalah dan kendala

¹ Munawar Rofi', *Mengawal Rakyat Kinerja APBD & Cermin Kualitas Pelayanan Negara*, 2008 (Surabaya: Ikon Teralitera), 51

² <http://www.google.com/amp/s/beritatagar.id/artikel-amp/telatah/problematika-buruh-migran-dan-lemahnya-perindungan-negara> diakses pada 01 juli 2019

³ www.bnp2tki.go.id/read/13322/UU-No-18-Tahun-2017-PMI-Memiliki-self-Protection-yang-Lebih-Baik.html, diakses 11 januari 2019

⁴ Mufidah Ch, "*Rekonstruksi Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam Konteks Sosial Budaya dan Agama*," *Egalita*, 1 (2006), 1

dilapangan dalam praktek penerapannya. Tentunya peran setiap elemen masyarakat sangat diperlukan dalam mewujudkannya agar terwujud sebuah aturan yang terstruktur dan tepat sasaran. Fokus dari penelitian ini yaitu asas kesetaraan dan keadilan gender yang ditinjau dari perspektif *masalah mursalah*, yang dimana Perlindungan setiap warga negara sudah seharusnya bersifat menyeluruh dan setara tanpa adanya membedakan gender dan sebagainya. Berangkat dari topik tersebut, apakah pelaksanaan serta upaya penerapannya dilapangan mengalami kendala dan untuk mengetahui tugas dan fungsi P4TKI secara lebih mendalam.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian sosiologi empiris, dengan menggunakan metode *field research* (penelitian lapangan). Metode pengumpulan data diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif. Pendekatan ini menghasilkan data deskriptif berupa pendapat ketua/kepala kantor Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Malang, staf pegawai unit pelayanan dan 2 orang calon Tenaga Kerja Indonesia dalam penerapan asas kesetaraan dan keadilan gender di Undang-undang nomor 18 tahun 2017 perspektif *Maslahah Mursalah*. Pendapat para informan kemudian disandingkan dengan metode ijtihad *Maslahah Mursalah* untuk dianalisis sebagai hasil dari penelitian ini.

Tahapan pengolahan data meliputi: pertama, seleksi atau pemeriksaan ulang terhadap sumber-sumber data yang terkumpul yaitu rekaman hasil wawancara dengan beberapa informan. Hasil wawancara tersebut peneliti rangkum secara tertulis agar lebih mudah dianalisis. Kemudian diseleksi sesuai dengan ragam pengumpulan data, untuk menjawab pertanyaan yang terkandung dalam fokus penelitian. Kedua, mengklasifikasikan sumber-sumber data. Kalasifikasi yang peneliti lakukan adalah dengan membagi hasil wawancara kepada fokus permasalahannya masing-masing. Ketiga, sumber data primer yaitu informasi dari informan yang telah ditunjuk oleh peneliti di kantor Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang, tentang penerapan asas kesetaraan dan keadilan gender dan perlindungan tenaga kerja Indonesia dalam perspektif *Maslahah Mursalah* yang berkaitan dengan rumusan masalah. Sehingga bisa menguraikan kembali ke dalam kalimat yang mudah dimengerti, uraian tersebut berbentuk deskriptif kualitatif.⁵ Karena menjelaskan secara Panjang lebar dan mendalam mengenai topik permasalahan yang dibahas.

⁵Amiruddin dan Zainal Asikin, “*Pengantar Metode Penelitian Hukum*”, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004) 170

Penerapan Asas Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang

Penerapan sebuah asas tentunya berbeda disetiap tempat, menyesuaikan kondisi sosial dan adat istiadat suatu lingkungan tersebut. Kesetaraan dan keadilan gender merupakan proses dimana laki-laki dan perempuan memperoleh akses dan hak yang sama, seimbang dan sesuai porsinya dalam kehidupan bermasyarakat. Kaitannya dengan penelitian ini yaitu dimana calon pekerja migran baik laki-laki maupun perempuan memiliki akses dan hak yang sama dalam hal pelayanan pengurusan dokumen sebelum berangkat ke luar negeri. Jika melihat data di lapangan cenderung lebih banyak untuk Pekerja Migran Perempuan dibanding Pekerja Migran laki-laki. Untuk itu peneliti melakukan penelitian mengenai penerapan asas kesetaraan dan keadilan gender dalam Undang-undang nomor 18 tahun 2017 di lingkungan Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang guna mengetahui proses pelaksanaan dan prosesnya langsung dilapangan.

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

Beliau mengatakan :

“Ya memang untuk Undang-undang no. 18 tahun 2017 saya melihat memang cukup banyak perubahan yang signifikan ya terutama dalam hal visi undang-undangnya kalau di undang-undang lama itu bicara tentang bisnis proses penempatan yang bagaimana proses yang dijalani PMI untuk ditempatkan namun diundang-undang 18 tahun 2017 dari idealita awal pembentukannya adalah bagaimana melindungi jadi ini sudah berbeda mindsetnya pada undang-undang ini. Sementara perlindungan itu titik beratnya tidak hanya pada saat bagaimana dinegara tujuan tapi bagaimana itu sudah mulai sejak proses awal pada saat pra pemberangkatan. Bagaimana PMI itu terlindungi dari dokumen yang benar dan sah, bagaimana PMI itu dengan pelatihan yang berkualitas, bagaimana PMI itu terlindungi ketika pemberangkatannya, bagaimana kemudian jaring pengaman sosialnya dengan asuransi BPJS kan jelas sudah ada dimasukkan dalam Undang-undang no. 18 tahun 2017 itu bahwa harus terdaftar dalam kepersertaan jaminan sosial dan itu negara turun langsung melalui Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu BPJS Ketenagakerjaan. Dan di Undang-undang ini juga memasukkan aspek tentang

keluarga yang mana diundang-undang lama itu enggak ada, jadi hak-hak untuk perlindungan hak terhadap hak keluarga TKI atau PMI itu diundang-undang ini mendapat tempat post yang cukup gitu, jadi perlindungannya tidak hanya bertitik berat pada sosok PMInya saja tapi juga keluarganya didalam Undang-undang ini.”⁶

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

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

”Di undang-undang itu juga ada asas-asas yaa dan salah satunya memang keadilan gender, kalau di bisnis proses kami itu berjalan tanpa melihat jenis kelamin tanpa melihat gender ya sebenarnya karena semuanya sama dan bagi kami Pekerja Migran Indonesia itu ya tidak melihat mana perempuan dan laki-laki makanya kami sekarang tidak menyebut TKW atau TKL ya, PMI semuanya atau Pekerja Migran Indonesia baik itu wanita atau Pria semua satu sebutan. Kemudian dalam hal pelaksanaan pelayanan administrasi dokumentasi itu juga tidak ada perbedaan, bahkan dalam hal pengajuannya lebih banyak perempuannya yaa dari pada laki-laki gitu kan. Sehingga tidak ada masalah disini dengan masalah gender ya. Kemudian dalam hal kelas, kelas-kelas pengajaran yang dilakukan di kantor ini juga ada materi tentang gender didalam pembekalannya (Pembekalan akhir pemberangkatan) nah itu disampaikan tentang gender walaupun dalam hal pelaksanaannya materi ini tidak menjadi aspek materi utama karena sekali lagi kami itu dikejar waktu satu hari harus selesai kelas ini sementara ada 5 materi wajib yang harus disampaikan, nah yang gender ini dalam materi pembekalan itu adalah suplemen dalam materi yang dimasukkan dalam materi perundang-undangan itu ada.”⁷

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

⁶ Muhammad Iqbal, Wawancara, (Malang, 19 Maret 2019)

⁷ Muhammad Iqbal, Wawancara, (Malang, 19 Maret 2019)

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

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

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

“Jadi pertama kita memang banyak mendapatkan porsi lowongan diluar itu untuk sektor-sektor yang sifatnya informal itu banyak, jadi diluar negeri itu membuka kesempatan lapangan kerja itu banyak disektor informal walaupun formal juga banyak tapi ada beberapa negara yang kemudian menerapkan pembatasan untuk tenaga kerja asing, contoh Hongkong itu hanya membuka kesempatan pekerja luar negeri itu untuk wanita sebagai pekerja rumah tangga misalnya, ada regulasi negara setempat yang membuka seperti itu. Sehingga ada negara-negara yang memang hanya menerima wanita untuk masuk/lebih banyak dibutuhkan tenaga kerja wanita. Kemudian dalam struktur ekonomi di Indonesia memang patrilineal tapi faktualnya banyak juga kemudian masalah-masalah rumah tangga ini mendorong para wanita-wanita yang rentan ini untuk bekerja sendiri mencari nafkah ketika suaminya tidak aktif dalam menafkahi ataupun adanya kekerasan dalam rumah tangga yang membuat kemudian membuat keluarga menjadi bubar gitu ya sehingga mereka harus berjuang untuk mencari nafkah untuk dirinya sendiri ataupun anak-anaknya. Dan ini banyak sekali gitu, makanya kita melihat fenomenanya sebenarnya PMI ini selain permasalahan lapangan pekerjaan yang tersedia didalam negeri juga persoalan rumah tangga/persoalan-persoalan domestik gitu yang mendorong mereka bekerja di luar negeri, utang-piutang misalnya seperti itu. Jadi itu yang pertama permintaan memang beberapa negara itu hanya membuka sektor tertentu dan kebanyakan perempuan, yang kedua memang konstruksi sosial kita yang memaksa perempuan ini kemudian mencari nafkah keluar negeri karena adanya permasalahan-permasalahan tadi.”

Dari penjelasan beliau tentang fenomena ini karena memang untuk pekerjaan di luar negeri dominan atau banyak pekerjaan yang datang dari sektor informal, yang mana disini banyak dibutuhkan untuk tenaga kerja perempuan. Sektor informal disini datang dari negara yang membutuhkan pekerja migran perempuan yang bertugas sebagai asisten rumah tangga. Beliau juga mengatakan bahwa ada negara yang memiliki regulasi yang mana hanya membuka dan menerima perempuan untuk masuk bekerja diwilayahnya, seperti Hongkong. Selanjutnya beliau berpendapat bahwasanya budaya Indonesia menganut budaya patrilineal namun fakta dilapangan banyak juga kasus yang mendorong suatu keluarga menjadi matrilineal karena beberapa faktor alasan seperti kurangnya peran suami dalam memenuhi kebutuhan ekonomi yang akhirnya mendorong istri untuk ikut andil dalam mencukupi nafkah keluarga. Aspek-aspek budaya bias patriarki dan matriarki sudah semakin tidak relevan apabila dihadapkan dengan semangat zaman modern yang egaliter, demokrasi dan berkeadilan.⁸ Pemberlakuan budaya tersebut sebenarnya tidak menjadi masalah selama masih bisa memahami satu sama lain dan tidak menjadi pemisah diantara kedua belah pihak.

Penerapan Asas Kestaraan dan Keadilan Gender dalam Undang-undang nomor 18 Tahun 2017 di Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Malang Ditinjau dari Perspektif Masalah Mursalah.

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

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

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

⁸ Mufidah Ch, *Psikologi Keluarga Islam berwawasan Gender*, (Malang: UIN-Maliki Press, Cet. 3, 2013), 12

standar gajinya dan hak-haknya sama lembur cutinya juga sama. Jadi memang dalam regulasi kita itu tidak melihat gender sebenarnya, haknya sama persis degan laki-laki. Termasuk misalnya sakit ya, dipulangkan, diportasi ya sama saja. Misalnya dia sakit ya kita rujuk ke rumah sakit yang memang berdekatan dengan domisilinya kita upayakan itu yang pertama, kemudian kalo memang dia meninggal dunia hak-haknya kita penuhi sesuai dengan haknya.”⁹

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

“Kalau kesetaraan gender bagi kami tidak pernah ada perbedaan dalam artian kami memperlakukan sama semua baik itu laki-laki maupun perempuan itu sama semua, kami tidak pernah mempersalahkan itu. Dan bagi kami diperlindungan inikan, kasus yang kami tangani itu tidak hanya untuk PMI yang prosedural, kami juga menangani PMI-PMI yang non prosedural juga. Di 2018 kasus yang kami tangani itu ada 208 kasus termasuk itu sakit, meninggal dunia, atau deportasi atau terkena permasalahan-permasalahan yang lain.”¹⁰

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

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

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

⁹ Muhammad Iqbal, Wawancara, (Malang, 19 Maret 2019)

¹⁰ Diaz Ridho Putra, Wawancara, (Malang, 27 Maret 2019)

berada dalam kesempitan hidup, dengan arti harus ditempuh untuk menghindarkan umat dari kesulitan.

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

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

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

Kesimpulan

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

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

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

Daftar Pustaka

Buku

Munawar Rofi', *Mengawal Rakyat Kinerja APBD & Cermin Kualitas Pelayanan Negara*, Surabaya: Ikon Teralitera, 2008.

Amiruddin dan Zainal Asikin, "*Pengantar Metode Penelitian Hukum*", Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.

Jurnal

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

Peraturan Perundang-undangan

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