



Fair and Ethical Recruitment Berbasis Islamic Human Resource Management: Model Tata Kelola Pekerja Perikanan ILO C188

Imron Natsir

Program Studi Magister Ekonomi Syariah, Universitas PTIQ Jakarta, Indonesia

*Penulis Korespondensi: imronnatsir@ptiq.ac.id

Abstract: *Indonesia's fisheries sector is central to employment, food security, coastal livelihoods, exports, and sustainable blue economy development. However, fisheries workers and fishing vessel crews remain vulnerable to unethical recruitment practices, including excessive recruitment fees, unclear contracts, information asymmetry, informal intermediaries, document retention, weak grievance channels, and limited social protection. This article aims to develop a Sharia-based Human Resource Management (HRM) governance framework to strengthen fair and ethical recruitment for fisheries workers. The study employs a qualitative conceptual approach, using a conceptual case study design, a systematic literature review, policy analysis, thematic synthesis, maqāṣid-based analysis, and HR governance mapping. The findings show that ethical recruitment in fisheries should be grounded in amanah, al-'adl, ihsan, maslahah, contract transparency, zero recruitment fee, informed consent, grievance mechanisms, and compliance with ILO C188. Islamic Social Finance is positioned as a complementary compliance financing support for pre-work orientation, contract literacy, medical checks, emergency funds, grievance channels, and social protection for vulnerable workers. The novelty lies in integrating Islamic HRM, fair recruitment, ILO C188, maqāṣid al-syarī'ah, decent work, ESG social-governance, and Islamic Social Finance into a Sharia-Based Fair and Ethical Recruitment Framework for Fisheries Workers.*

Keywords: *Decent Work; Ethical Recruitment; Fisheries Workers; ILO C188; Islamic Human Resource Management.*

Abstrak: Sektor perikanan Indonesia memiliki peran strategis dalam penciptaan lapangan kerja, ketahanan pangan, penghidupan masyarakat pesisir, ekspor, serta pembangunan ekonomi biru yang berkelanjutan. Namun, pekerja perikanan dan awak kapal perikanan masih rentan terhadap praktik rekrutmen yang tidak etis, seperti biaya rekrutmen yang berlebihan, kontrak kerja yang tidak transparan, ketimpangan informasi, ketergantungan pada perantara informal, penahanan dokumen, lemahnya kanal pengaduan, serta perlindungan sosial yang rendah. Artikel ini bertujuan untuk mengembangkan kerangka tata kelola Human Resource Management berbasis syariah guna memperkuat praktik Fair and Ethical Recruitment bagi pekerja perikanan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif konseptual dengan desain studi kasus konseptual melalui systematic literature review, policy analysis, thematic synthesis, maqāṣid-based analysis, dan HR governance mapping. Hasil kajian menunjukkan bahwa rekrutmen etis di sektor perikanan harus dibangun di atas nilai amanah, al-'adl, ihsan, maslahah, transparansi akad, zero recruitment fee, informed consent, mekanisme pengaduan, serta kepatuhan terhadap ILO C188. Islamic Social Finance ditempatkan sebagai instrumen pendukung pembiayaan kepatuhan untuk orientasi prakerja, literasi kontrak, pemeriksaan kesehatan, dana darurat, kanal pengaduan, serta perlindungan sosial bagi pekerja rentan. Novelty artikel terletak pada integrasi Islamic HRM, fair recruitment, ILO C188, maqāṣid al-syarī'ah, decent work, ESG social-governance, dan Islamic Social Finance dalam Sharia-Based Fair and Ethical Recruitment Framework for Fisheries Workers.

Kata Kunci: ILO C188; Manajemen SDM Syariah; Pekerja Perikanan; Pekerjaan Layak; Rekrutmen Etis.

1. PENDAHULUAN

Sektor perikanan merupakan sektor strategis bagi Indonesia karena berhubungan langsung dengan ketahanan pangan, lapangan kerja, penghidupan masyarakat pesisir, ekspor, serta agenda ekonomi biru. Pada tingkat regional, profil perikanan Indonesia menunjukkan bahwa sektor ini tidak hanya penting sebagai sumber produksi ikan, tetapi juga sebagai ruang kerja bagi nelayan, awak kapal, pekerja pelabuhan, pekerja pengolahan, koperasi, serta pelaku usaha kecil di rantai nilai perikanan (*Southeast Asian Fisheries Development Center*, 2025). Dalam konteks global, pembangunan perikanan berkelanjutan juga menuntut keseimbangan

antara produktivitas, perlindungan sumber daya laut, dan kesejahteraan manusia yang bekerja dalam sistem pangan akuatik (*Food and Agriculture Organization*, 2024).

Di balik peran strategis tersebut, pekerja perikanan dan awak kapal perikanan masih menghadapi kerentanan dalam ketenagakerjaan. Karakter pekerjaan di laut membuat pekerja berada jauh dari pengawasan publik, rentan terhadap kondisi kerja yang berisiko, serta menghadapi hubungan kerja yang tidak selalu terdokumentasi dengan baik. Survei mengenai kondisi kerja fishers di Indonesia menunjukkan bahwa isu pekerjaan layak di sektor perikanan mencakup kontrak, pendapatan, waktu kerja, keselamatan, akses terhadap perlindungan sosial, serta mekanisme pelaporan (*International Labour Organization & National Research and Innovation Agency*, 2025).

Salah satu titik rawan dalam tata kelola ketenagakerjaan perikanan adalah proses perekrutan. Rekrutmen pekerja perikanan tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga menentukan kualitas perlindungan pekerja sejak fase prakerja. Praktik rekrutmen yang tidak etis dapat muncul dalam bentuk biaya rekrutmen yang berlebihan, pemotongan upah, kontrak yang tidak dipahami pekerja, ketergantungan pada perantara informal, penahanan dokumen, informasi kerja yang tidak lengkap, lemahnya kanal pengaduan, serta rendahnya perlindungan sosial. Prinsip ILO tentang *fair recruitment* menegaskan bahwa rekrutmen harus dilakukan secara transparan, bebas paksaan, bebas biaya yang dibebankan kepada pekerja, serta disertai informasi kerja yang akurat (*International Labour Organization*, 2019).

Dalam perspektif *Human Resource Management*, rekrutmen merupakan fungsi strategis yang memengaruhi kualitas tenaga kerja, retensi, produktivitas, hubungan industrial, serta reputasi organisasi. Akan tetapi, dalam perspektif *Islamic Human Resource Management*, rekrutmen tidak cukup dinilai hanya dari efisiensi organisasi semata. Rekrutmen adalah proses amanah yang wajib menjamin keadilan, transparansi akad, perlindungan martabat pekerja, larangan eksploitasi, serta kemaslahatan sosial. Dengan demikian, tata kelola rekrutmen pekerja perikanan perlu memadukan standar manajemen modern dengan nilai syariah yang menempatkan pekerja sebagai manusia bermartabat (Ali, 2010; Branine & Pollard, 2010).

ILO Convention No. 188 tentang *Work in Fishing* menjadi standar penting karena mengatur perlindungan kerja di sektor perikanan, termasuk perjanjian kerja, pemeriksaan kesehatan, keselamatan dan kesehatan kerja, waktu istirahat, akomodasi, makanan, repatriasi, perawatan medis, dan jaminan sosial (*International Labour Organization*, 2007). Dalam kerangka HRM, ketentuan tersebut dapat diterjemahkan ke dalam kebijakan rekrutmen, kontrak kerja, orientasi prakerja, pelatihan keselamatan, perlindungan sosial, serta mekanisme

pengaduan yang efektif. Selain itu, advokasi implementasi ILO C188 di Indonesia menunjukkan bahwa ratifikasi perlu diikuti oleh penegakan, pengawasan, dan tata kelola rekrutmen yang lebih kuat (*International Collective in Support of Fishworkers*, 2026).

Research gap artikel ini terletak pada tiga hal. Pertama, kajian HRM umumnya membahas rekrutmen sebagai fungsi organisasi, tetapi belum banyak mengintegrasikan prinsip Islamic HRM dan maqāṣid al-syarī'ah dalam konteks pekerja perikanan. Kedua, literatur ILO C188 banyak menekankan standar perlindungan kerja, tetapi belum cukup dihubungkan dengan tata kelola HRM berbasis syariah. Ketiga, literatur Islamic Social Finance banyak membahas zakat, wakaf, dan pemberdayaan ekonomi, tetapi belum banyak diarahkan sebagai instrumen pendukung pembiayaan kepatuhan rekrutmen yang etis. Oleh karena itu, artikel ini mengisi gap dengan mengembangkan Sharia-Based Fair and Ethical Recruitment Framework for Fisheries Workers.

Tujuan artikel ini adalah: (1) menganalisis risiko rekrutmen tidak etis pekerja perikanan; (2) mengintegrasikan *Islamic HRM*, maqāṣid al-syarī'ah, dan ILO C188 dalam tata kelola rekrutmen; (3) mengembangkan model *Sharia-Based Fair and Ethical Recruitment Framework for Fisheries Workers*; dan (4) menjelaskan peran *Islamic Social Finance* sebagai *compliance financing support* yang bersifat komplementer bagi pekerja rentan.

2. KAJIAN TEORITIS

Human Resource Management

Human Resource Management merupakan fungsi strategis yang mengelola manusia sebagai aset organisasi. HRM mencakup perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, kontrak kerja, orientasi, pelatihan dan pengembangan, keselamatan kerja, hubungan industrial, retensi, dan evaluasi kinerja. Dalam pendekatan strategis, HRM tidak hanya mendukung kebutuhan operasional jangka pendek, tetapi juga membentuk kapabilitas organisasi, budaya kerja, reputasi, dan keberlanjutan bisnis (Armstrong & Taylor, 2020; Dessler, 2020).

Dalam sektor perikanan, HRM menghadapi tantangan khusus karena sebagian pekerjaan dilakukan di laut, berada dalam rantai pasok yang kompleks, dan melibatkan banyak aktor, seperti perusahaan, pemilik kapal, koperasi, agen perekrutan, pelabuhan, regulator, lembaga pelatihan, serta pembeli. Karena itu, rekrutmen tidak boleh dipahami sekadar sebagai proses memperoleh tenaga kerja. Rekrutmen adalah pintu awal untuk memastikan pekerja memperoleh informasi kerja yang benar, kontrak yang jelas, orientasi risiko, perlindungan sosial, serta akses pengaduan sejak sebelum mulai bekerja.

Islamic Human Resource Management

Islamic Human Resource Management menempatkan pekerja sebagai manusia bermartabat, bukan sekadar faktor produksi. Dalam perspektif syariah, relasi kerja merupakan relasi amanah yang harus dijalankan dengan keadilan, transparansi, tanggung jawab, serta perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Nilai-nilai seperti amanah, al-‘adl, ihsan, masalahah, transparansi akad, larangan gharar, larangan tadlis, larangan zhulm, perlindungan upah, dan perlindungan martabat pekerja menjadi fondasi etis dalam pengelolaan SDM (Ali, 2010; Branine & Pollard, 2010; Mushthafa et al., 2025).

Dalam konteks rekrutmen, Islamic HRM menuntut agar pekerja memperoleh informasi yang jujur, memahami akad kerja, tidak dibebani biaya tidak adil, tidak dipaksa menerima pekerjaan, dan tidak dirugikan oleh perantara yang tidak bertanggung jawab. Prinsip al-‘adl menuntut keadilan dalam biaya, seleksi, kontrak, dan perlakuan. Prinsip ihsan menuntut pemberi kerja tidak hanya memenuhi standar minimum, tetapi juga melindungi pekerja secara layak. Prinsip masalahah menuntut agar rekrutmen memberikan manfaat bagi pekerja, keluarga, perusahaan, dan masyarakat pesisir.

Fair and Ethical Recruitment

Fair and Ethical Recruitment adalah pendekatan rekrutmen yang memastikan pekerja direkrut secara adil, transparan, bebas paksaan, dan tidak dibebani biaya yang menjerat. Prinsip utamanya meliputi *zero recruitment fee*, *no debt bondage*, kontrak kerja yang transparan, *informed consent*, tidak ada penahanan dokumen, nondiskriminasi, akses pengaduan, perlindungan sebelum, selama, dan setelah bekerja, *due diligence* terhadap agen rekrutmen, digital contract, serta mekanisme penyelesaian sengketa (*International Labour Organization*, 2019).

Dalam sektor perikanan, prinsip tersebut sangat penting karena pekerja sering memiliki keterbatasan informasi, bergantung pada perantara, dan bekerja dalam kondisi yang sulit dipantau. Rekrutmen etis membantu menutup celah eksploitasi sejak tahap awal, memperkuat kepercayaan pekerja, meningkatkan reputasi perusahaan, serta mendukung keberlanjutan rantai pasok. Dalam perspektif bisnis, fair recruitment juga dapat dipahami sebagai bagian dari tata kelola risiko, *ESG social governance*, dan manajemen reputasi.

ILO C188 dan Decent Work

ILO C188 merupakan standar internasional yang secara khusus mengatur pekerjaan di sektor penangkapan ikan. Ketentuannya mencakup perjanjian kerja, usia minimum, pemeriksaan kesehatan, keselamatan dan kesehatan kerja, waktu istirahat, akomodasi, makanan, perawatan medis, repatriasi, dan jaminan sosial (*International Labour Organization*,

2007). Dalam perspektif HRM, standar ini dapat diterjemahkan menjadi kebijakan rekrutmen, kontrak kerja, orientasi prakerja, pelatihan keselamatan, perlindungan sosial, serta mekanisme pengaduan.

Konsep *decent work* menekankan bahwa pekerjaan harus memberikan penghidupan yang layak, perlindungan, keamanan, martabat, serta kesempatan untuk berkembang. Dalam konteks pekerja perikanan, decent work harus dimulai sejak proses rekrutmen, bukan hanya setelah pekerja berada di kapal. Karena itu, integrasi ILO C188 dengan Fair and Ethical Recruitment menjadi penting untuk memastikan pekerja memperoleh perlindungan sejak fase prakerja (International Labour Organization, 2011, 2024).

Maqāṣid al-Syarī‘ah dalam Perlindungan Pekerja

Maqāṣid al-syarī‘ah memberikan dasar etik untuk menilai apakah rekrutmen dan relasi kerja telah melindungi kemaslahatan manusia. Hifz al-nafs berkaitan dengan perlindungan jiwa dan keselamatan kerja. Hifz al-māl berkaitan dengan perlindungan upah, biaya rekrutmen yang adil, serta pencegahan jeratan utang. Hifz al-‘aql berkaitan dengan literasi kontrak, informasi kerja, dan informed consent. Hifz al-‘ird berkaitan dengan perlindungan martabat, kebebasan, dan kehormatan pekerja. Nilai al-‘adl dalam Al-Qur’an juga menjadi fondasi etis untuk mencegah ketidakadilan dalam relasi kerja (Rahman et al., 2025).

Dengan demikian, maqāṣid al-syarī‘ah tidak hanya menjadi landasan normatif keagamaan, tetapi juga dapat diterjemahkan menjadi indikator tata kelola HRM, seperti transparansi kontrak, pelarangan biaya rekrutmen yang eksploitatif, perlindungan keselamatan kerja, akses pengaduan, dan pemulihan bagi pekerja yang dirugikan.

Islamic Social Finance sebagai Compliance Financing Support

Islamic Social Finance mencakup zakat, infak, sedekah, wakaf, dan instrumen sosial Islam lainnya yang dapat mendukung perlindungan kelompok rentan. Dalam artikel ini, Islamic Social Finance tidak dibahas sebagai fikih wakaf murni, melainkan sebagai compliance financing support untuk mendukung HRM berbasis syariah. Instrumen ini dapat membantu subsidi pelatihan Prakerja, literasi kontrak, pemeriksaan kesehatan, emergency fund, kanal pengaduan, pusat layanan pekerja, serta dukungan perlindungan sosial bagi pekerja rentan (Adinugraha et al., 2023; Tok et al., 2022; *United Nations Development Programme*, 2022).

Peran Islamic Social Finance bersifat komplementer. Dana sosial Islam tidak boleh menggantikan kewajiban negara, perusahaan, pemilik kapal, atau pemberi kerja. Penggunaannya harus berbasis pada akuntabilitas, transparansi, validasi penerima manfaat, pengukuran dampak, serta prinsip *additionality*. Dalam sektor perikanan, zakat dapat mendukung pekerja atau keluarga yang memenuhi kriteria mustahik, sementara wakaf

produktif dan green waqf dapat diarahkan pada aset sosial seperti pusat pelatihan keselamatan, klinik pesisir, dan pusat layanan kontrak (Badan Amil Zakat Nasional, 2024; Badan Wakaf Indonesia, 2024; BAZNAS Center of Strategic Studies, 2024).

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif konseptual dengan desain studi kasus konseptual. Fokus studi kasus konseptual adalah perekrutan pekerja perikanan yang adil dan etis dalam perspektif *Islamic Human Resource Management* dan *ILO C188*. Penelitian ini tidak mengklaim sebagai studi empiris lapangan karena tidak menggunakan data primer berupa wawancara, observasi, atau survei. Analisis dibangun melalui sintesis literatur akademik, dokumen kebijakan, standar internasional, serta laporan institusional.

Sumber data mencakup: (1) literatur *Human Resource Management*; (2) literatur *Islamic Human Resource Management*; (3) dokumen ILO C188; (4) pedoman *ILO Fair Recruitment*; (5) laporan ILO dan *National Research and Innovation Agency* tentang kondisi kerja *fishers* di Indonesia; (6) dokumen *International Organization for Migration* tentang *ethical recruitment governance*; (7) literatur *Islamic Social Finance*; (8) literatur *labour abuse* dan *fisheries governance*; serta (9) dokumen tentang ESG, SDG 8, *decent work*, dan *sustainable fisheries*.

Kriteria inklusi meliputi sumber yang membahas HRM, Islamic HRM, *fair recruitment*, *ethical recruitment*, ILO C188, *decent work*, *fisheries workers*, *labour governance*, *Islamic Social Finance*, atau ESG *social-governance*. Sumber yang digunakan berasal dari jurnal akademik, buku, dokumen institusi resmi, laporan kebijakan, atau standar internasional. Periode utama literatur adalah 2010–2026, dengan pengecualian dokumen normatif penting seperti ILO C188 tahun 2007.

Kriteria eksklusi meliputi sumber yang tidak relevan dengan HRM atau pekerja perikanan, sumber agregator jika sumber asli tersedia, referensi tanpa author dan metadata yang memadai, serta artikel populer nonakademik yang tidak memiliki kontribusi langsung terhadap konstruksi teori atau framework. Sumber populer hanya dapat digunakan sebagai ilustrasi pendukung dan tidak boleh dijadikan dasar argumentasi utama.

Teknik Analisis

Analisis dilakukan melalui lima tahap sebagaimana ditampilkan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Tahapan Analisis Penelitian

Tahap Analisis	Data/Sumber	Teknik	Output
Literature mapping	Artikel HRM, Islamic HRM, <i>fair recruitment</i> , ILO, dan <i>Islamic Social Finance</i>	<i>Systematic literature review</i>	Peta tema dan konsep utama
Policy analysis	ILO C188, pedoman ILO, dokumen IOM, dan laporan ILO–BRIN	<i>Policy gap analysis</i>	Gap tata kelola rekrutmen etis
Thematic synthesis	Tema HRM, Syariah, ILO C188, <i>decent work</i> , dan <i>Islamic Social Finance</i>	<i>Coding tematik</i>	Kategori analisis dan hubungan konsep
Maqāṣid analysis	<i>Hifz al-naḥs, hifz al-māl, hifz al-‘aql, dan hifz al-‘ird</i>	Analisis normatif	Justifikasi etik perlindungan pekerja
HR governance mapping	Aktor, proses rekrutmen, risiko, kontrak, dan mekanisme pengaduan	Mapping tata kelola	Model implementasi framework

Validitas Konseptual

Validitas konseptual diperkuat melalui triangulasi sumber akademik, dokumen kebijakan, standar internasional, dan literatur Islamic HRM. Konsistensi model diuji melalui kesesuaian antara problem rekrutmen, prinsip maqāṣid al-syarī‘ah, standar ILO C188, dan output HRM yang diharapkan. Dengan cara ini, framework yang dikembangkan tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga memiliki keterkaitan logis dengan masalah tata kelola rekrutmen pekerja perikanan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Problem Rekrutmen Pekerja Perikanan

Hasil sintesis menunjukkan bahwa permasalahan rekrutmen pekerja perikanan dapat dikelompokkan menjadi 6 isu utama. Pertama, biaya rekrutmen yang berlebihan dapat membebani pekerja sejak sebelum mulai bekerja dan berpotensi menciptakan jeratan utang. Kedua, kontrak kerja tidak selalu dijelaskan secara transparan sehingga pekerja tidak memahami hak, kewajiban, upah, waktu kerja, risiko kerja, serta mekanisme penyelesaian sengketa. Ketiga, ketimpangan informasi membuat pekerja berada dalam posisi tawar yang lemah dibandingkan dengan agen, pemberi kerja, atau pemilik kapal. Keempat, ketergantungan pada perantara informal membuka ruang bagi praktik yang tidak terdokumentasi dan sulit diaudit. Kelima, penahanan dokumen dapat membatasi mobilitas pekerja dan meningkatkan risiko pengendalian yang tidak sah terhadap pekerja. Keenam, lemahnya kanal pengaduan dan perlindungan sosial membuat pekerja kesulitan melaporkan pelanggaran atau memperoleh bantuan saat terjadi kecelakaan, sakit, gagal berangkat, atau eksploitasi (*International Labour Organization & National Research and Innovation Agency, 2025; International Organization for Migration, 2026*).

Problem tersebut bukan hanya isu administratif, tetapi juga isu tata kelola HR, perlindungan tenaga kerja, dan etika bisnis. Apabila rekrutmen hanya diperlakukan sebagai transaksi pemenuhan tenaga kerja, maka risiko eksploitasi dapat tersembunyi dalam biaya, kontrak, perantara, dan informasi kerja. Karena itu, rekrutmen pekerja perikanan perlu dibingkai sebagai proses tata kelola SDM yang harus memenuhi prinsip keadilan, transparansi, akuntabilitas, dan perlindungan martabat pekerja.

Tabel 2. Perbandingan HRM Konvensional dan HRM Berbasis Syariah dalam Rekrutmen

Aspek HRM	HRM Konvensional	HRM Berbasis Syariah	Implikasi bagi <i>Fair Recruitment</i>
Tujuan rekrutmen	Memenuhi kebutuhan tenaga kerja secara efektif dan efisien.	Memenuhi kebutuhan tenaga kerja secara adil, amanah, dan maslahat.	Rekrutmen tidak hanya cepat, tetapi juga etis dan melindungi pekerja.
Posisi pekerja	Pekerja dipandang sebagai sumber daya organisasi.	Pekerja dipandang sebagai manusia bermartabat dan pemegang hak.	Pekerja wajib diberi informasi, kontrak, dan perlindungan yang layak.
Kontrak kerja	Dokumen legal hubungan kerja.	Akad yang harus jelas, sukarela, dan bebas gharar.	Kontrak harus transparan, dipahami, dan disetujui secara sadar.
Biaya rekrutmen	Dapat dipahami sebagai biaya pasar atau biaya administratif.	Tidak boleh menzalimi, menjerat, atau membebani pekerja rentan.	Mendorong zero recruitment fee dan audit biaya.
Seleksi pekerja	Berdasarkan kualifikasi dan kebutuhan organisasi.	Berdasarkan kompetensi, keadilan, amanah, dan nondiskriminasi.	Tidak boleh ada diskriminasi, manipulasi, atau pemaksaan.
Orientasi kerja	Pengenalan pekerjaan dan organisasi.	Edukasi tentang hak, kewajiban, keselamatan, dan nilai amanah.	Wajib ada literasi kontrak dan orientasi perlindungan pekerja.
Pengaduan	Mekanisme hubungan industrial.	Sarana keadilan dan pencegahan zhulm.	Harus tersedia grievance mechanism yang mudah diakses.
Ukuran keberhasilan	Produktivitas dan retensi.	Produktivitas, keadilan, perlindungan, dan kemaslahatan.	Rekrutmen berhasil jika pekerja terlindungi dan organisasi berkelanjutan.

Kelemahan HRM Konvensional dalam Rekrutmen Pekerja Perikanan

HRM konvensional memberikan kontribusi penting dalam perencanaan tenaga kerja, seleksi, pelatihan, dan pengelolaan hubungan kerja. Namun, dalam konteks pekerja perikanan, pendekatan konvensional sering menghadapi keterbatasan apabila terlalu menekankan efisiensi dalam pemenuhan tenaga kerja dan produktivitas organisasi. Biaya rekrutmen dapat diperlakukan sebagai konsekuensi pasar, sementara perlindungan pekerja sering kali baru diprioritaskan setelah kontrak kerja formal berjalan.

Kelemahan lain adalah kurangnya perhatian terhadap fase pra-Kerja. Pada fase ini, pekerja rentan menghadapi ketimpangan informasi, biaya rekrutmen, janji kerja yang tidak akurat, dan ketergantungan pada perantara. Jika HRM tidak membangun sistem perlindungan sejak awal, risiko eksploitasi dapat terbawa hingga fase kerja di kapal. Oleh karena itu, HRM

di sektor perikanan membutuhkan pendekatan yang melampaui efisiensi dan menempatkan keadilan, transparansi, serta perlindungan martabat sebagai indikator keberhasilan.

Nilai Tambah *Islamic HRM*

Islamic HRM memberikan nilai tambah karena memandang rekrutmen sebagai amanah. Pekerja tidak boleh diperlakukan hanya sebagai input produksi, tetapi sebagai manusia yang memiliki hak, martabat, dan keluarga yang terdampak oleh keputusan kerja. Kontrak kerja dipahami sebagai akad yang harus jelas, sukarela, bebas dari gharar, dan tidak mengandung manipulasi informasi. Biaya rekrutmen tidak boleh menzalimi atau menjerat pekerja dalam utang.

Nilai tambah Islamic HRM juga terletak pada orientasi masalah. Keberhasilan rekrutmen tidak hanya diukur dari terpenuhinya kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga dari perlindungan pekerja, keadilan biaya, transparansi informasi, serta keberlanjutan hubungan kerja. Dengan demikian, Islamic HRM memperluas indikator kinerja rekrutmen dari efisiensi organisasi menjadi keadilan sosial dan keberlanjutan bisnis.

Tabel 3. Risiko Rekrutmen Tidak Etis pada Pekerja Perikanan

Risiko	Bentuk Praktik	Dampak bagi Pekerja	Prinsip Syariah yang Dilanggar	Solusi HRM Syariah
Biaya rekrutmen berlebihan	Pekerja membayar biaya tinggi kepada perantara.	Utang, tekanan ekonomi, ketergantungan, dan risiko kerja paksa.	Al-‘adl, larangan zhulm, hifz al-māl.	Zero recruitment fee, audit biaya, dan subsidi pekerja rentan.
Kontrak tidak transparan	Isi kontrak tidak dijelaskan secara lengkap.	Pekerja tidak memahami hak, upah, risiko, dan kewajibannya.	Transparansi akad dan larangan gharar.	Literasi kontrak, kontrak bilingual, dan informed consent.
Informasi menyesatkan	Janji upah, fasilitas, atau pekerjaan tidak sesuai dengan kenyataan.	Kekecewaan, konflik, dan eksploitasi.	Larangan tadlis dan amanah.	Standar informasi kerja, verifikasi lowongan, dan due diligence agen.
Penahanan dokumen	Dokumen pribadi ditahan oleh pihak tertentu.	Mobilitas pekerja terbatas dan rentan terhadap pengendalian.	Hifz al-‘ird, hifz al-māl, larangan zhulm.	Larangan penahanan dokumen dan SOP penyimpanan secara sukarela.
Perantara informal	Rekrutmen melalui pihak tidak terdaftar.	Tidak ada akuntabilitas dan pekerja sulit mengadu.	Amanah dan masalah.	Registrasi agen, due diligence, MoU, dan monitoring.
Lemahnya kanal pengaduan	Pekerja tidak mengetahui saluran pelaporan.	Pelanggaran tidak tertangani.	Al-‘adl, hifz al-nafs, hifz al-‘ird.	Hotline, grievance mechanism, dan pendampingan hukum.
Perlindungan sosial rendah	Tidak ada jaminan sosial atau bantuan darurat.	Keluarga rentan saat sakit, kecelakaan, atau gagal berangkat.	Hifz al-nafs dan hifz al-māl.	Skema perlindungan sosial, emergency fund, dan dukungan Islamic Social Finance.

Integrasi Fair Recruitment, ILO C188, dan Maqāṣid al-Syarī'ah

Fair and Ethical Recruitment dapat diperkuat dengan mengintegrasikan standar ILO C188 dan maqāṣid al-syarī'ah. ILO C188 memberikan standar legal dan operasional, sedangkan maqāṣid al-syarī'ah memberikan dasar etik dan moral. Integrasi keduanya menghasilkan pendekatan HRM yang tidak hanya patuh terhadap regulasi, tetapi juga berorientasi pada perlindungan manusia.

Perjanjian kerja dalam ILO C188 sejalan dengan prinsip transparansi akad. Pemeriksaan kesehatan dan keselamatan kerja sejalan dengan hifz al-nafs. Perlindungan upah, jaminan sosial, dan repatriasi berhubungan dengan hifz al-māl. Literasi kontrak, informasi kerja, dan orientasi prakerja berhubungan dengan hifz al-‘aql. Perlindungan dari eksploitasi, penghinaan, dan penahanan dokumen berhubungan dengan hifz al-‘ird.

Tabel 4. Integrasi Fair and Ethical Recruitment, ILO C188, dan Maqāṣid al-Syarī'ah

Prinsip Fair Recruitment	Ketentuan ILO C188	Nilai Maqāṣid	Implementasi HRM	Indikator Kepatuhan
Zero recruitment fee	Perlindungan dari praktik kerja yang merugikan.	<i>Hifz al-māl.</i>	Larangan biaya rekrutmen kepada pekerja rentan.	Tidak ada pungutan ilegal; bukti biaya transparan.
Kontrak transparan	Perjanjian kerja awak kapal.	<i>Hifz al-māl dan hifz al-‘aql.</i>	Kontrak tertulis, dijelaskan, dan dipahami pekerja.	Kontrak bilingual; bukti orientasi kontrak.
Informed consent	Kepastian syarat kerja.	<i>Hifz al-‘aql.</i>	Pekerja memahami pekerjaan, risiko, upah, dan hak.	Form persetujuan sadar; sesi briefing terdokumentasi.
Tidak ada penahanan dokumen	Perlindungan martabat dan mobilitas pekerja.	<i>Hifz al-‘ird dan hifz al-māl.</i>	SOP larangan penahanan paspor/dokumen.	Dokumen dipegang pekerja; audit berkala.
Pemeriksaan kesehatan	<i>Medical examination.</i>	<i>Hifz al-nafs.</i>	MCU sebelum kerja dan pemeriksaan berkala.	Sertifikat kesehatan; rujukan medis.
Keselamatan kerja	<i>Occupational safety and health.</i>	<i>Hifz al-nafs.</i>	Pelatihan OSH, APD, dan simulasi darurat.	Jumlah pekerja dilatih; angka kecelakaan menurun.
Akses pengaduan	Mekanisme perlindungan dan penyelesaian masalah.	<i>Al-‘adl dan hifz al-‘ird.</i>	Hotline, grievance channel, dan pendampingan.	Jumlah aduan tertangani; SLA pengaduan.
Repatriasi	Hak pemulangan pekerja.	<i>Hifz al-nafs dan hifz al-māl.</i>	SOP repatriasi dan dana darurat.	Kasus repatriasi tertangani tepat waktu.
Perlindungan sosial	Social security.	<i>Hifz al-nafs dan hifz al-māl.</i>	Jaminan sosial, bantuan darurat, subsidi pekerja rentan.	Jumlah pekerja terlindungi; klaim terselesaikan.

Islamic Social Finance sebagai Compliance Financing Support

Salah satu tantangan dalam penerapan Fair and Ethical Recruitment adalah biaya kepatuhan. Pelatihan prakerja, pemeriksaan kesehatan, literasi kontrak, pendampingan hukum, kanal pengaduan, dan perlindungan sosial membutuhkan pembiayaan. Perusahaan besar

mungkin lebih mampu membiayai standar tersebut, sedangkan pekerja rentan, koperasi kecil, nelayan kecil, dan pelaku usaha menengah sering kali menghadapi keterbatasan.

Islamic Social Finance dapat menjadi instrumen pendukung pembiayaan kepatuhan. Zakat dapat diarahkan kepada pekerja dan keluarga yang memenuhi kriteria mustahik. Infak dan sedekah dapat mendukung *emergency fund*, bantuan transportasi, serta dukungan bagi korban eksploitasi. Wakaf produktif dan green waqf dapat mendukung pusat pelatihan, klinik pesisir, pusat layanan pekerja, atau sistem pengaduan. Namun, penggunaan instrumen ini harus tetap menjaga prinsip tata kelola, transparansi, akuntabilitas, validasi penerima manfaat, pengukuran dampak, serta tidak menggantikan kewajiban pemberi kerja (*BAZNAS Center of Strategic Studies, 2024; United Nations Development Programme, 2022*).

Risiko utama yang perlu dicegah adalah pergeseran tanggung jawab dari pemberi kerja kepada dana sosial. Karena itu, Islamic Social Finance harus diposisikan sebagai supporting mechanism yang memperluas perlindungan bagi kelompok rentan, bukan sebagai mekanisme substitusi atas kewajiban hukum perusahaan atau negara.

Sharia-Based Fair and Ethical Recruitment Framework for Fisheries Workers

Model yang dikembangkan dalam artikel ini disebut ***Sharia-Based Fair and Ethical Recruitment Framework for Fisheries Workers***. Model ini dibangun sebagai alur tata kelola dari nilai Syariah-HRM menuju tata kelola perekrutan yang adil, kepatuhan terhadap ILO C188, *HRM outcomes*, dan *macro outcomes*. *Islamic Social Finance* ditempatkan sebagai mekanisme pendukung, bukan jalur utama, agar tidak menggantikan tanggung jawab negara dan pemberi kerja.

Gambar 1. *Sharia-Based Fair and Ethical Recruitment Framework for Fisheries Workers*



Tabel 5. Operasionalisasi Framework

Komponen Framework	Fungsi	Aktor Utama	Instrumen	Indikator
<i>Input Syariah-HRM Values</i>	Menjadi fondasi etik rekrutmen adil.	Manajemen SDM, agen, LPK, pemilik kapal.	Amanah, al-‘adl, ihsan, masalah, maqāṣid.	Adanya kode etik rekrutmen dan SOP perlindungan pekerja.
<i>Fair Recruitment Governance</i>	Mencegah eksploitasi sejak fase prakerja.	Perusahaan, agen, LPK, koperasi, regulator.	<i>No recruitment fee, transparent contract, informed consent, due diligence.</i>	Tidak ada biaya ilegal; kontrak terdokumentasi; dokumen tidak ditahan.
<i>ILO C188 Compliance</i>	Menerjemahkan standar kerja perikanan ke dalam kebijakan HRM.	Regulator, perusahaan, pemilik kapal, dan lembaga pelatihan.	Perjanjian kerja, MCU, OSH, repatriasi, jaminan sosial, dan akomodasi.	Persentase pekerja memiliki kontrak, pelatihan OSH, dan perlindungan sosial.
<i>Islamic Social Finance Support</i>	Mendukung pembiayaan kepatuhan bagi pekerja rentan.	BAZNAS, BWI, lembaga keuangan syariah, kampus, industri.	Zakat, infak, sedekah, wakaf produktif, green waqf.	Jumlah penerima manfaat, bantuan prakerja, emergency fund, laporan dampak.
<i>HRM Outcomes</i>	Menghasilkan rekrutmen yang adil dan pekerja terlindungi.	Perusahaan, agen, pekerja, regulator.	Audit rekrutmen, kanal pengaduan, dan evaluasi retensi.	Retensi meningkat, keluhan turun, produktivitas dan reputasi membaik.
<i>Macro Outcomes</i>	Mendukung decent work dan bisnis perikanan yang berkelanjutan.	Pemerintah, industri, komunitas pesisir, dan lembaga internasional.	SDG 8, ESG, <i>social governance</i> , ekonomi biru.	Peningkatan kepatuhan, rantai pasok lebih bertanggung jawab.

Implikasi bagi Manajemen SDM, Industri, dan Regulator

Bagi manajemen SDM perusahaan perikanan, artikel ini menegaskan bahwa rekrutmen pekerja tidak boleh hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja. HRM harus membangun sistem rekrutmen yang terdokumentasi, transparan, bebas dari biaya eksploitatif, dan memiliki kanal pengaduan. Rekrutmen juga perlu dikaitkan dengan orientasi prakerja, literasi kontrak, pelatihan keselamatan, dan pemantauan pascarekrutmen.

Bagi agen rekrutmen dan LPK, model ini menuntut adanya *due diligence*, standar informasi kerja, kontrak yang jelas, pelatihan prakerja, larangan penahanan dokumen, serta bukti *informed consent*. Agen tidak hanya menjadi perantara, tetapi juga merupakan bagian dari sistem perlindungan pekerja. Bagi regulator, integrasi ILO C188 dan HRM berbasis syariah dapat diterjemahkan ke dalam standar teknis, pedoman rekrutmen etis, audit biaya rekrutmen, digitalisasi kontrak, serta sistem pengaduan nasional (*International Labour Organization*, 2025; *International Organization for Migration*, 2026).

Bagi lembaga keuangan sosial Islam, *Islamic Social Finance* dapat diarahkan secara lebih produktif untuk mendukung perlindungan pekerja rentan, bukan hanya program karitatif umum. Bagi industri perikanan, fair recruitment dapat menjadi indikator ESG *social governance* yang memperkuat reputasi, akses pasar, dan keberlanjutan rantai pasok.

Model ini bersifat konseptual dan belum diuji secara empiris. Oleh karena itu, penerapannya memerlukan pilot project di perusahaan perikanan, koperasi, LPK, atau pelabuhan perikanan tertentu. Model juga membutuhkan dukungan regulasi, data pekerja, mekanisme audit biaya, serta sistem pengaduan yang dapat diakses pekerja. Penelitian lanjutan diperlukan untuk menguji efektivitas model menggunakan data primer, melakukan analisis biaya-manfaat, serta mengevaluasi dampaknya terhadap para pekerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Artikel ini menyimpulkan bahwa rekrutmen pekerja perikanan merupakan titik kritis dalam tata kelola SDM sektor perikanan. Praktik rekrutmen yang tidak etis, seperti biaya berlebihan, kontrak yang tidak transparan, penahanan dokumen, ketimpangan informasi, perantara informal, dan lemahnya kanal pengaduan, dapat menjadi pintu masuk bagi eksploitasi pekerja.

Dalam perspektif *Islamic Human Resource Management*, rekrutmen harus dibangun di atas prinsip amanah, al-‘adl, ihsan, maslahah, transparansi akad, larangan gharar, tadlis, zhulm, serta perlindungan martabat pekerja. ILO C188 memberikan standar normatif yang relevan untuk memperkuat perlindungan pekerja perikanan melalui perjanjian kerja, pemeriksaan kesehatan, keselamatan kerja, waktu istirahat, akomodasi, makanan, repatriasi, dan jaminan sosial.

Model *Sharia-Based Fair and Ethical Recruitment Framework for Fisheries Workers* menawarkan integrasi antara nilai Syariah-HRM, Fair Recruitment Governance, kepatuhan ILO C188, *HRM Outcomes*, dan *Macro Outcomes*. *Islamic Social Finance* berperan sebagai *compliance financing support*, khususnya bagi pekerja rentan, literasi kontrak, orientasi prakerja, kanal pengaduan, bantuan darurat, dan perlindungan sosial.

Secara teoretis, artikel ini memperluas kajian Islamic HRM dengan menempatkan rekrutmen sebagai arena perlindungan maqāṣid al-syarī‘ah. Artikel ini juga menghubungkan Fair and Ethical Recruitment dengan standar ILO C188, sehingga HRM berbasis Syariah tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga terkait dengan tata kelola kepatuhan dalam sektor perikanan. Kontribusi lainnya adalah penempatan Islamic Social Finance sebagai supporting mechanism dalam compliance financing, bukan sebagai tema utama fikih wakaf.

Secara praktis, perusahaan perikanan perlu menyusun SOP *Fair and Ethical Recruitment* berbasis ILO C188, melakukan audit biaya rekrutmen, menyediakan kontrak yang transparan, melaksanakan orientasi prakerja, dan membuka kanal pengaduan independen. Agen rekrutmen dan LPK perlu menerapkan due diligence, informed consent, larangan penahanan dokumen, serta literasi kontrak. Regulator perlu membangun pedoman rekrutmen yang etis, sistem kontrak digital, dan mekanisme pengawasan. BAZNAS, BWI, dan lembaga keuangan syariah dapat mendukung pekerja rentan melalui dana sosial yang terukur dan akuntabel.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan pendekatan konseptual dan belum menguji model dengan data primer. Oleh karena itu, generalisasi temuan harus dilakukan dengan hati-hati. Model yang ditawarkan masih memerlukan validasi empiris melalui studi lapangan dan uji coba implementasi di sektor perikanan.

Penelitian lanjutan disarankan untuk melakukan studi empiris pada pekerja perikanan, wawancara dengan agen rekrutmen, LPK, perusahaan, koperasi, pemilik kapal, dan regulator, serta pilot project model di pelabuhan perikanan. Agenda lain yang penting adalah pengembangan indikator audit *fair recruitment*, analisis biaya-manfaat penerapan *zero recruitment fee*, dan evaluasi dampak *Islamic Social Finance* terhadap perlindungan pekerja rentan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinugraha, H. H., Shulhoni, M., & Achmad, D. (2023). Islamic social finance in Indonesia: Opportunities, challenges, and its role in empowering society. *Review of Islamic Social Finance and Entrepreneurship*, 2(1), 45–62. <https://doi.org/10.20885/RISFE.vol2.iss1.art4>
- Ali, A. J. (2010). Islamic challenges to HR in modern organizations. *Personnel Review*, 39(6), 692–711. <https://doi.org/10.1108/00483481011075567>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Badan Amil Zakat Nasional. (2024). *Outlook zakat Indonesia 2024*. Pusat Kajian Strategis BAZNAS.
- Badan Wakaf Indonesia. (2024). *Refleksi dan strategi Gerakan Indonesia Berwakaf*. Badan Wakaf Indonesia.
- BAZNAS Center of Strategic Studies. (2024). *Zakat in the fisheries sector as an alternative solution for poverty alleviation among fishermen and coastal communities*. <https://www.puskas.baznas.go.id/puskasbaznas.com/publications/policybrief/1985-zakat-in-the-fisheries-sector-as-an-alternative-solution-for-poverty-alleviation-among-fishermen-and-coastal-communities>

- Branine, M., & Pollard, D. (2010). Human resource management with Islamic management principles: A dialectic for a reverse diffusion in management. *Personnel Review*, 39(6), 712–727. <https://doi.org/10.1108/00483481011075576>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Dimas, G. L., Konrad, R. A., Lee Maass, K., & Trapp, A. C. (2022). Operations research and analytics to combat human trafficking: A systematic review of academic literature. *PLOS ONE*, 17(8), Article e0273708. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0273708>
- Food and Agriculture Organization. (2024). *The state of world fisheries and aquaculture 2024: Blue transformation in action*. FAO. <https://doi.org/10.4060/cd0683en>
- International Collective in Support of Fishworkers. (2026, May 1). As Indonesia ratifies ILO Convention No. 188, NGOs call for implementation, enforcement to protect fishers' rights. *ICSF*. <https://icsf.net/newss/as-indonesia-ratifies-ilo-convention-no-188-ngos-call-for-implementation-enforcement-to-protect-fishers-rights/>
- International Labour Organization. (2007). *Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C188
- International Labour Organization. (2011). *Decent work country profile: Indonesia*. International Labour Office. <https://www.ilo.org/media/357476/download>
- International Labour Organization. (2019). *General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs*. <https://www.ilo.org/publications/general-principles-and-operational-guidelines-fair-recruitment-and>
- International Labour Organization. (2024). *Forced labour in commercial fishing*. International Labour Organization.
- International Labour Organization. (2025, September 30). Indonesia advances toward ratifying ILO Convention No. 188 to safeguard fishers' labour rights by 2026. *International Labour Organization*. <https://www.ilo.org/resource/news/indonesia-advances-toward-ratifying-ilo-convention-no-188-safeguard-fishers>
- International Labour Organisation & National Research and Innovation Agency. (2025). *Understanding working conditions of fishers in Indonesia: Evidence from the 2024 survey on decent work in marine fishing*. <https://www.ilo.org/publications/understanding-working-conditions-fishers-indonesia-evidence-2024-survey>
- International Organisation for Migration. (2026). *IOM and the Seafood Task Force supported the Government of Indonesia and manning agencies in strengthening governance of ethical recruitment in Indonesia's fisheries sector*. <https://indonesia.iom.int/news/iom-and-seafood-task-force-supported-government-indonesia-and-manning-agencies-strengthening-ethical-recruitment-governance-indonesias-fisheries-sector>
- McDonald, G. G., Costello, C., Bone, J., Cabral, R. B., Farabee, V., Hochberg, T., Kroodsmas, D. A., Mangin, T., Meng, K. C., & Zahn, O. (2021). Satellites can reveal global extent of forced labour in the world's fishing fleet. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 118(3), Article e2016238117. <https://doi.org/10.1073/pnas.2016238117>

- Mushthafa, A., Yuniarto, B., & Sururi, A. (2025). Integrating Sharia principles into human resource management: Strategies for sustainable social development. *International Journal of Social Science and Human Research*, 8(1), 42–45. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v8-i1-05>
- Rahman, A., Yusuf, M., & Mardan, M. (2025). Konsep al-‘adl dalam perspektif Al-Qur’an. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2), 21208–21217. <https://doi.org/10.31004/jptam.v9i2.29881>
- Selig, E. R., Nakayama, S., Wabnitz, C. C. C., Österblom, H., Spijkers, J., Miller, N. A., Bebbington, J., & Decker Sparks, J. L. (2022). Revealing global risks of labor abuse and illegal, unreported, and unregulated fishing. *Nature Communications*, 13, Article 1612. <https://doi.org/10.1038/s41467-022-28916-2>
- Southeast Asian Fisheries Development Center. (2025). *Fisheries country profile: Indonesia 2025*. <https://www.seafood.org/fisheries-country-profile-indonesia/>
- Tok, E., Yesuf, A. J., & Mohamed, A. (2022). Sustainable development goals and Islamic social finance: From policy divide to policy coherence and convergence. *Sustainability*, 14(11), Article 6875. <https://doi.org/10.3390/su14116875>
- United Nations Development Programme. (2022). *Green Waqf Framework: Islamic principles to support socially inclusive development process*. UNDP Indonesia, Badan Wakaf Indonesia, WaCIDS, and Green Waqf. <https://www.undp.org/indonesia/publications/green-waqf-framework>
- Verité Research. (2022). *Fair recruitment of migrant workers in Sri Lanka: A legal gap analysis*. <https://archive.veriteresearch.org/handle/456/5337>