



Penguatan *Human Resource Syariah* untuk *Fair and Ethical Recruitment* dalam Rantai Pasok Perikanan Global: ABDIMAS Internasional pada Workshop IOM–ILO di Bangkok

Strengthening Sharia Human Resource Management for Fair and Ethical Recruitment in Global Fisheries Supply Chains: An International Community Service Reflection from the IOM–ILO Workshop in Bangkok

Imron Natsir

Program Studi Magister Ekonomi Syariah, Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta, Indonesia

Penulis Korespondensi: imronnatsir@ptiq.ac.id

Riwayat Artikel:

Naskah Masuk: 10 April 2026;

Revisi: 15 Mei 2026;

Diterima: 18 Juni 2026;

Terbit: 30 Juni 2026

Keywords: *Decent Work; Ethical Recruitment; Fair Recruitment; Fisheries Supply Chain; Sharia Human Resource.*

Abstract: *The global fisheries supply chain remains vulnerable to opaque recruitment, worker-paid fees, unclear contracts, forced-labour risks, and limited access to protection, particularly for migrant fishers. This international community service activity aimed to transform lessons from the Regional Workshop on Strengthening Compliance and Addressing Labour Issues in the Fishing Sector Supply Chain into academic knowledge, teaching materials, and initial recommendations for fair and ethical recruitment from a Sharia Human Resource Management perspective. The activity was implemented through professional participation, knowledge transfer, and structured reflection at Eastin Grand Hotel Sathorn, Bangkok, on 4–5 June 2026. The beneficiaries include lecturers, students, Islamic economics academics, human resource practitioners, employers' associations, fisheries companies, recruitment agencies, worker organisations, policymakers, and communities concerned with labour migration and worker protection. Data were drawn from the institutional assignment letter, workshop agenda and materials, participatory notes, photographs, panel discussions, official documents, and relevant literature. A reflective-thematic analysis was applied through information reduction, thematic grouping, interpretation, cross-checking, and integration with Sharia principles. The activity produced a labour-issue map, a matrix linking international recruitment standards with amanah, 'adl, ṣidq, transparency, hiḏ al-naḏs, hiḏ al-māl, hiḏ al-'ird, and maslahah, as well as academic dissemination materials and follow-up recommendations. The findings indicate that international labour standards and Sharia ethics share a common orientation toward transparency, prevention of harm, protection of dignity, and sustainable business. The activity contributes a reflective framework rather than statistical generalisation and provides a basis for teaching, research, policy briefs, and future stakeholder engagement.*

Abstrak

Rantai pasok perikanan global masih rentan terhadap rekrutmen yang tidak transparan, pembebanan biaya kepada pekerja, ketidakjelasan kontrak, risiko kerja paksa, serta keterbatasan akses terhadap perlindungan, terutama bagi pekerja migran. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat internasional ini bertujuan untuk mentransformasikan pembelajaran dari Regional Workshop on Strengthening Compliance and Addressing Labour Issues in the Fishing Sector Supply Chain menjadi pengetahuan akademik, bahan pembelajaran, dan rekomendasi awal mengenai rekrutmen yang adil dan etis berdasarkan perspektif Human Resource Syariah. Kegiatan dilaksanakan melalui partisipasi profesional, transfer pengetahuan, dan refleksi terstruktur di Eastin Grand Hotel Sathorn, Bangkok, pada 4–5 Juni 2026. Sasaran penerima manfaat mencakup dosen, mahasiswa, akademisi ekonomi syariah, praktisi sumber daya manusia, asosiasi pengusaha, perusahaan perikanan, agen perekrutan, organisasi pekerja, pembuat kebijakan, serta komunitas pemerhati migrasi dan perlindungan pekerja. Sumber data terdiri atas surat tugas, agenda dan materi workshop, catatan partisipatif, dokumentasi foto, hasil panel dan diskusi, dokumen resmi, serta literatur yang relevan. Analisis reflektif-tematik dilakukan melalui reduksi informasi,

pengelompokan tema, interpretasi, pemeriksaan silang, serta integrasi dengan nilai-nilai syariah. Kegiatan menghasilkan peta isu ketenagakerjaan, matriks keterkaitan standar internasional dengan amanah, 'adl, šidq, transparansi, hifz al-nafs, hifz al-māl, hifz al-'ird, dan maslahah, bahan diseminasi akademik, serta rekomendasi tindak lanjut. Hasil menunjukkan bahwa standar ketenagakerjaan internasional dan etika syariah memiliki orientasi yang sama terhadap transparansi, pencegahan bahaya, perlindungan martabat, dan keberlanjutan usaha. Kontribusi kegiatan berupa kerangka reflektif, bukan generalisasi statistik, yang dapat digunakan untuk pengembangan bahan ajar, riset, policy brief, dan pengabdian lanjutan.

Kata Kunci: Human Resource Syariah; Kerja Layak; Rantai Pasok Perikanan; Rekrutmen Adil; Rekrutmen Etis.

1. PENDAHULUAN

Sektor perikanan memiliki posisi strategis dalam ketahanan pangan, perdagangan internasional, dan penghidupan masyarakat pesisir. Di sisi lain, karakter kerja lintas wilayah, penggunaan perantara perekrutan, keterbatasan pengawasan di laut, serta mobilitas pekerja migran menciptakan kerentanan terhadap pelanggaran hak, kecelakaan kerja, pembebanan biaya rekrutmen, penahanan dokumen, ketidakjelasan kontrak, dan praktik kerja paksa. ILO menempatkan perlindungan kondisi kerja dan kehidupan awak kapal perikanan melalui *Work in Fishing Convention, 2007* (No. 188), sedangkan prinsip *fair recruitment* menegaskan bahwa pekerja tidak semestinya menanggung biaya perekrutan dan harus memperoleh informasi kerja yang akurat serta dapat dipahami (International Labour Organization, 2007, 2019, 2024).

Kesenjangan yang dihadapi tidak hanya terjadi pada tingkat regulasi, tetapi juga pada transfer pengetahuan antara forum internasional, perguruan tinggi, dunia usaha, perekrut, dan komunitas pekerja. Pengetahuan mengenai *fair recruitment*, *ethical recruitment*, kerja layak, pencegahan kerja paksa, dan *human rights due diligence* belum selalu diterjemahkan menjadi bahan ajar, instrumen tata kelola, serta rekomendasi yang kontekstual bagi pemangku kepentingan di Indonesia. Padahal, pekerja migran perikanan memiliki posisi tawar yang relatif lemah akibat hambatan bahasa, ketergantungan pada perantara, informasi yang asimetris, serta kompleksitas kontrak lintas negara (Palmer et al., 2023; Mieres, 2024).

Atas dasar kebutuhan tersebut, dosen Program Studi Magister Ekonomi Syariah Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta memperoleh penugasan Tridharma melalui Surat Tugas Nomor 1965/PTIQ.A5/Ps/Pg/VI/2026 untuk berpartisipasi dalam *Regional Workshop on Strengthening Compliance and Addressing Labour Issues in the Fishing Sector Supply Chain di Eastin Grand Hotel Sathorn, Bangkok, Thailand, pada 4–5 Juni 2026*. Dalam forum tersebut, pelaksana juga hadir melalui jejaring Indonesian Employers Association/APINDO, sehingga pembelajaran dapat dibaca dari perspektif akademik maupun dunia usaha.

Rumusan masalah kegiatan adalah bagaimana hasil pembelajaran dari workshop IOM–ILO mengenai kepatuhan ketenagakerjaan dalam rantai pasok perikanan dapat ditransformasikan menjadi pengetahuan akademik, materi pembelajaran, dan rekomendasi tata kelola *fair and ethical recruitment* berdasarkan perspektif *Human Resource Syariah*. Intervensi berbasis transfer pengetahuan diperlukan agar standar internasional tidak hanya menjadi dokumen normatif, tetapi juga diolah menjadi pemahaman, kerangka analisis, dan rekomendasi yang dapat digunakan oleh komunitas akademik dan profesional.

Tujuan umum kegiatan ini adalah memperkuat pemahaman akademik dan profesional tentang tata kelola rekrutmen yang adil dan etis dalam rantai pasok perikanan global. Tujuan khususnya meliputi: memetakan isu strategis ketenagakerjaan; mengidentifikasi prinsip *fair recruitment* dan *ethical recruitment*; mengintegrasikannya dengan *Human Resource Syariah* dan *maqāṣid al-syarī'ah*; menghasilkan bahan diseminasi akademik; serta merumuskan rekomendasi praktis bagi para pemangku kepentingan.

Sasaran penerima manfaat mencakup dosen, mahasiswa, akademisi ekonomi syariah, praktisi sumber daya manusia, asosiasi pengusaha, perusahaan perikanan, agen perekrutan, organisasi pekerja, pembuat kebijakan, serta komunitas pemerhati migrasi dan perlindungan pekerja. Kebaruan kegiatan terletak pada integrasi standar rekrutmen internasional dengan amanah, *'adl, ṣidq, al-shafāfiyyah*, larangan *tadlīs* dan *gharar*, *hifẓ al-nafs*, *hifẓ al-māl*, *hifẓ al-'ird*, serta masalah. Integrasi tersebut memperluas kajian ekonomi syariah dari ranah keuangan ke tata kelola manusia dan rantai pasok global.

2. METODE

Kegiatan ini menggunakan desain pengabdian kepada masyarakat berbasis partisipasi profesional, transfer pengetahuan, dan refleksi yang terstruktur. Pendekatan deskriptif digunakan untuk mendokumentasikan konteks, tahapan, dan substansi kegiatan, sedangkan pendekatan reflektif digunakan untuk mengidentifikasi pengetahuan yang diperoleh, menginterpretasikan materi workshop, menghubungkannya dengan teori dan nilai-nilai syariah, serta menyusun luaran akademik dan rekomendasi.

Pelaksana kegiatan adalah dosen Program Studi Magister Ekonomi Syariah Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta yang memperoleh penugasan institusional untuk mengikuti workshop internasional dan melaksanakan proses transfer pengetahuan setelah kegiatan tersebut. Posisi pelaksana mencakup peserta forum, perwakilan jejaring dunia usaha/APINDO, penerima dan pengolah pengetahuan, serta fasilitator diseminasi bagi komunitas akademik dan

profesional.

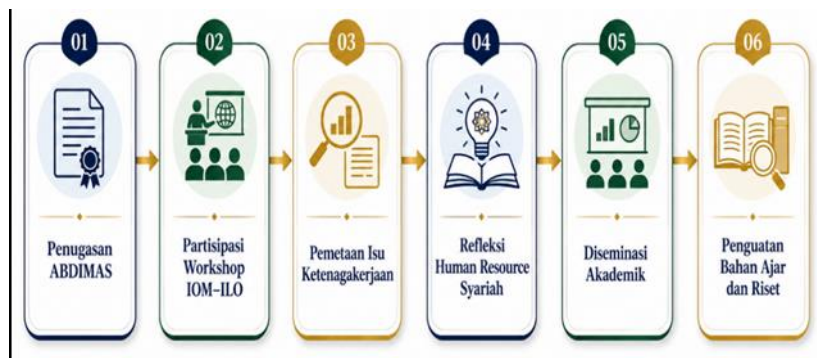
Kegiatan utama berlangsung di *Eastin Grand Hotel Sathorn*, Bangkok, Thailand, pada 4–5 Juni 2026. Sumber data dan bahan refleksi terdiri atas surat tugas institusi, undangan dan agenda, materi narasumber, catatan selama panel dan diskusi kelompok, dokumentasi foto, dokumen resmi ILO, IOM, FAO, OECD, dan PBB, literatur Human Resource Syariah, serta catatan reflektif pascakegiatan. Teknik pengumpulan data mencakup observasi partisipatif, pencatatan terstruktur, dokumentasi, telaah dokumen, pemetaan isu, serta sintesis literatur.

Tahapan kegiatan meliputi: (1) penugasan institusional; (2) persiapan dan telaah awal; (3) partisipasi dalam workshop; (4) pencatatan dan dokumentasi; (5) identifikasi isu strategis; (6) refleksi Human Resource Syariah; (7) pemeriksaan silang terhadap dokumen resmi dan literatur; (8) penyusunan hasil pembelajaran; (9) diseminasi kepada komunitas akademik dan profesional; serta (10) penyusunan artikel, bahan ajar, dan rekomendasi tindak lanjut.

Analisis menggunakan teknik reflektif-tematik. Prosesnya terdiri atas reduksi informasi, pengelompokan isu, pengodean tema, interpretasi, integrasi dengan Human Resource Syariah, perbandingan dengan dokumen dan literatur, serta penarikan implikasi dan rekomendasi. Tema analisis meliputi kepatuhan ketenagakerjaan, kerja layak, kerja paksa, biaya rekrutmen, kontrak, transparansi informasi, perlindungan pekerja, mekanisme pengaduan, keberlanjutan rantai pasok, dan due diligence hak asasi manusia.

Validasi informasi dilakukan melalui perbandingan catatan kegiatan dengan agenda dan materi resmi, pemeriksaan silang dengan dokumen ILO, IOM, FAO, OECD, dan PBB, serta pengujian konsistensi antara dokumentasi, substansi forum, dan hasil refleksi. Kegiatan ini tidak menggunakan survei, wawancara, *pre-test*, *post-test*, atau *focus group discussion*, sehingga tidak menghasilkan klaim perubahan pengetahuan secara kuantitatif.

Indikator keberhasilan ditetapkan secara realistis, yaitu tersusunnya peta isu ketenagakerjaan, teridentifikasinya prinsip fair and ethical recruitment, tersusunnya matriks integrasi nilai syariah, tersedianya dokumentasi dan bahan diseminasi, tersusunnya artikel ABDIMAS, serta dirumuskannya agenda bahan ajar, riset, *policy brief*, dan peluang kolaborasi.

Gambar 1. Alur Kegiatan ABDIMAS Internasional

Sumber: Dokumentasi penulis, 2026.

3. HASIL

Pelaksanaan dan Partisipasi dalam Workshop

Workshop IOM–ILO mempertemukan para pemangku kepentingan untuk membahas kepatuhan ketenagakerjaan, tata kelola migrasi kerja, pencegahan kerja paksa, rekrutmen yang bertanggung jawab, perlindungan pekerja, serta keberlanjutan rantai pasok perikanan. Bentuk keterlibatan pelaksana mencakup kehadiran pada sesi pleno, panel, dan diskusi, pencatatan substansi, pemetaan isu, serta interaksi profesional dengan peserta dan penyelenggara.

Dokumentasi kegiatan berupa agenda, materi, catatan, dan foto digunakan sebagai bukti pelaksanaan sekaligus sebagai bahan refleksi. Posisi pelaksana sebagai dosen dan bagian dari jejaring APINDO memungkinkan hasil forum diterjemahkan ke dalam dua ranah: pengembangan akademik di Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta dan rekomendasi awal bagi dunia usaha serta pemangku kepentingan ketenagakerjaan.

Hasil Pembelajaran dan Pemetaan Isu

Hasil pembelajaran menunjukkan 9 tema utama. Pertama, kepatuhan ketenagakerjaan perlu ditempatkan sebagai bagian dari tata kelola rantai pasok, bukan sekadar kewajiban administratif. Kedua, pencegahan kerja paksa harus dimulai sejak tahap perekrutan melalui pengendalian biaya, penyampaian informasi yang akurat, dan kontrak yang dipahami oleh pekerja. Ketiga, fair recruitment menuntut perlakuan nondiskriminatif dan tidak membebankan biaya yang menjerat pekerja. Keempat, ethical recruitment menekankan akuntabilitas perekrut dan pemberi kerja.

Kelima, perlindungan pekerja migran memerlukan akses terhadap informasi, dokumen, bantuan, dan pemulihan. Keenam, kontrak harus memuat pekerjaan, upah, jam kerja, risiko, potongan, hak, dan kewajiban secara jelas. Ketujuh, mekanisme pengaduan harus aman, mudah diakses, tidak represif, dan memiliki tindak lanjut. Kedelapan, keberlanjutan rantai pasok

mencakup dimensi sosial selain ekonomi dan lingkungan. Kesembilan, perlindungan pekerja berkaitan dengan reputasi, kepercayaan pembeli, akses pasar, serta ketahanan bisnis.

Integrasi dengan Human Resource Syariah

Integrasi hasil workshop dengan *Human Resource Syariah* menunjukkan bahwa amanah berkaitan dengan tanggung jawab perusahaan dan perekrut; *‘adl* menuntut proses yang nondiskriminatif dan bebas dari eksploitasi; *ṣidq* dan *al-shafāfiyyah* menuntut kejujuran serta keterbukaan terkait biaya, kontrak, upah, risiko, hak, dan kewajiban. Larangan *tadlīs* mencegah manipulasi atau menyembunyian informasi, sedangkan larangan *gharar* mendorong penghilangan ketidakjelasan yang merugikan pekerja. Prinsip *lā ḍarar wa lā ḍirār* menguatkan kewajiban untuk mencegah bahaya. *Hifẓ al-nafs* berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan, *hifẓ al-māl* dengan perlindungan upah dan harta, *hifẓ al-‘ird* dengan martabat, dan masalah dengan keberlanjutan usaha serta kesejahteraan bersama.

Tabel 1. Fokus Kegiatan, Hasil Pembelajaran, Nilai Syariah, dan Implikasi Praktis

No.	Fokus	Hasil Pembelajaran	Nilai Syariah	Implikasi Praktis
1	Kepatuhan ketenagakerjaan	Standar kerja harus dimasukkan ke dalam tata kelola rantai pasok.	<i>Amanah, ‘adl</i>	Kebijakan, pengawasan, dan tanggung jawab yang jelas.
2	Pencegahan kerja paksa	Risiko perlu dicegah sejak tahap perekrutan.	<i>Hifẓ al-nafs, hifẓ al-‘ird</i>	Identifikasi risiko, pencegahan, dan pemulihan.
3	Rekrutmen adil dan etis	Biaya, informasi, dan kontrak harus terkendali dan transparan.	<i>Ṣidq, al-shafāfiyyah, larangan tadlīs dan gharar</i>	Tidak membebani pekerja; informasi dan kontrak dipahami dengan baik.
4	Kerja layak	Hak, upah, waktu kerja, dan kondisi hidup saling terkait.	<i>Maslahah, ‘adl</i>	Standar kerja dipandang sebagai investasi berkelanjutan.
5	Perlindungan pekerja	Keselamatan, upah, dokumen, dan akses pengaduan harus dijamin.	<i>Hifẓ al-nafs, hifẓ al-māl</i>	K3, perlindungan sosial, dan kanal pengaduan.
6	Rantai pasok berkelanjutan	Kinerja sosial memengaruhi kepercayaan dan akses ke pasar.	<i>Amanah dan masalah</i>	Due diligence dan perbaikan berkelanjutan.

Proses Transfer Pengetahuan dan Diseminasi

Transfer pengetahuan dilakukan dan direncanakan melalui pengolahan catatan workshop menjadi artikel ABDIMAS, matriks isu, serta materi akademik. Hasil yang telah tersedia adalah dokumentasi kegiatan, peta isu, matriks integrasi syariah, dan naskah artikel. Pengayaan bahan ajar serta diseminasi melalui perkuliahan dan jejaring profesional berada dalam proses. Agenda riset kolaboratif dan policy brief masih dalam tahap perencanaan. Pemisahan status ini

diperlukan agar luaran aktual tidak tercampur dengan dampak potensial atau rencana masa depan.

Luaran dan Capaian Terukur

Tabel 2. Luaran dan Status Capaian

No.	Luaran/Indikator	Bukti atau Bentuk Capaian	Status
1	Peta isu ketenagakerjaan sektor perikanan	Matriks isu hasil workshop	Tercapai
2	Integrasi Human Resource Syariah	Matriks nilai syariah dan <i>fair recruitment</i>	Tercapai
3	Dokumentasi kegiatan	Foto, agenda, materi, dan catatan workshop	Tercapai
4	Artikel ABDIMAS	Naskah PENGABMAS-1222	Tercapai
5	Pengayaan bahan ajar	Materi ekonomi syariah dan HR syariah	Dalam proses
6	Agenda riset	Migrasi kerja, ethical recruitment, dan rantai pasok	Direncanakan
7	<i>Policy brief</i>	Rekomendasi bagi pemerintah dan dunia usaha	Direncanakan

Dampak Kegiatan

Pada tingkat individual, kegiatan ini berkontribusi terhadap peningkatan pemahaman pelaksana mengenai standar kerja internasional, perekrutan yang adil, pencegahan kerja paksa, serta tanggung jawab dalam rantai pasok. Dampak ini bersifat reflektif-kualitatif dan tidak dinyatakan dalam persentase karena tidak dilakukan pre-test maupun post-test.

Pada tingkat institusional, kegiatan ini memperkaya perspektif Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta mengenai ekonomi syariah kontemporer, membuka ruang untuk mengintegrasikan isu ketenagakerjaan global ke dalam bahan ajar, serta memperkuat peluang riset dan jejaring akademik-profesional. Bagi pemangku kepentingan, kegiatan ini menyediakan kerangka awal untuk rekrutmen yang adil berbasis syariah serta rekomendasi praktis bagi perusahaan, perekrut, asosiasi, pemerintah, dan lembaga pengawas.

Gambar 2. Dokumentasi foto bersama peserta workshop IOM–ILO di Bangkok



Sumber: Dokumentasi penulis, 2026.

Gambar 3. Dokumentasi sesi panel dan pembahasan isu ketenagakerjaan dalam rantai pasok perikanan



Sumber: Dokumentasi penulis, 2026.

4. DISKUSI

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa persoalan rekrutmen tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan kondisi kerja di kapal perikanan. ILO C188 menempatkan persyaratan kerja, akomodasi, kesehatan, keselamatan, dan perlindungan sosial sebagai satu sistem perlindungan. Pedoman fair recruitment melengkapinya pada tahap masuk kerja dengan prinsip bahwa biaya perekrutan tidak semestinya dibebankan kepada pekerja dan informasi harus akurat, transparan, serta dapat dipahami (*International Labour Organization*, 2007, 2019).

Pemetaan tersebut konsisten dengan kajian Garcia Lozano et al. (2022) yang menegaskan perlunya melihat kerja layak dalam perikanan melalui hubungan antara kebijakan, penelitian, dan tata kelola. Dalam konteks pekerja Indonesia, Palmer et al. (2023) menunjukkan bahwa perekrutan dan kontrak pekerja migran perikanan melibatkan persoalan regulasi dan perlindungan lintas yurisdiksi. Literatur ini memperkuat hasil refleksi bahwa intervensi tidak cukup hanya melalui kepatuhan perusahaan, tetapi juga membutuhkan koordinasi antara pemerintah, perekrut, asosiasi, pembeli, organisasi pekerja, dan perguruan tinggi.

IOM melalui kerangka IRIS menempatkan perekrutan etis pada penghormatan terhadap hak-hak pekerja migran serta akuntabilitas perekrut. Sementara itu, *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* dan *OECD Due Diligence Guidance* mendorong perusahaan untuk mengidentifikasi, mencegah, memitigasi, memantau, dan memulihkan dampak negatif terhadap hak asasi manusia (*Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights*, 2011; OECD, 2018). Dengan demikian, perlindungan pekerja merupakan bagian dari

due diligence rantai pasok, bukan sekadar tanggung jawab bagian sumber daya manusia.

Dalam perspektif syariah, pekerja dipandang sebagai manusia bermartabat dan pemegang hak, bukan sekadar faktor produksi. Amanah, *'adl*, *ṣidq*, dan masalah menjadi dasar etis bagi hubungan kerja yang bertanggung jawab, sedangkan maqāṣid al-syarī'ah mengarahkan perlindungan terhadap jiwa, harta, dan martabat (Auda, 2008; Beekun, 1997; Dusuki & Abdullah, 2007). Larangan *tadlīs* dan *gharar* relevan untuk mencegah penyembunyian informasi serta ketidakjelasan dalam kontrak. Karena itu, *Human Resource Syariah* dapat berfungsi sebagai bahasa etis yang memperkuat, bukan menggantikan, standar internasional.

Kontribusi konseptual kegiatan adalah tersusunnya kerangka reflektif yang mempertemukan standar ketenagakerjaan internasional dengan prinsip syariah. Kontribusi praktisnya berupa matriks isu, indikator luaran, dan rekomendasi awal. Kontribusi institusionalnya terletak pada perluasan kajian ekonomi syariah di Universitas PTIQ Jakarta, yang mencakup migrasi kerja, tata kelola manusia, serta rantai pasok global. Bagi APINDO dan perusahaan, kerangka ini dapat membantu menjelaskan bahwa rekrutmen etis merupakan investasi dalam kepatuhan, reputasi, akses pasar, dan keberlanjutan usaha.

Titik Temu Standar Internasional dan *Human Resource Syariah*

Tabel 3. Titik Temu Standar Internasional dan Prinsip Syariah

Prinsip Internasional	Risiko yang Dicegah	Prinsip Syariah	Implikasi Praktis
<i>No worker-paid recruitment fees</i>	Jeratan utang dan eksploitasi	<i>Hifẓ al-māl</i> , <i>'adl</i>	Biaya perekrutan ditanggung pemberi kerja.
Transparansi kontrak	Penipuan dan ketidakjelasan	<i>Ṣidq</i> , <i>larangan tadlīs dan gharar</i>	Kontrak jelas dan dipahami pekerja.
Keselamatan kerja	Kecelakaan dan kehilangan jiwa	<i>Hifẓ al-nafs</i>	K3 dan perlindungan sosial.
Mekanisme pengaduan	Pembiaran pelanggaran	<i>Amanah</i> , <i>'adl</i>	Kanal aman, dapat diakses, dan dapat ditindaklanjuti.
Human rights due diligence	Pelanggaran dalam rantai pasok	Masalah dan tanggung jawab	Pemetaan, pencegahan, mitigasi, dan pemulihan.

Kontribusi Akademik dan Praktis

Kontribusi artikel tidak berupa generalisasi statistik, melainkan kerangka reflektif, model integrasi konsep, bahan transfer pengetahuan, rekomendasi awal, serta agenda riset dan pengabdian lanjutan. Kerangka tersebut dapat digunakan sebagai dasar penyusunan materi kuliah, modul pelatihan, policy brief, serta instrumen evaluasi untuk kegiatan berikutnya. Untuk penerapan di tingkat perusahaan, rekomendasi perlu diuji melalui pendampingan yang melibatkan pekerja, perekrut, manajemen, asosiasi, dan regulator.

Keterbatasan Kegiatan

Kegiatan berpusat pada partisipasi dalam satu workshop internasional dan analisis didasarkan pada materi, dokumentasi, catatan, serta refleksi pelaksana. Belum dilakukan survei kuantitatif terhadap penerima diseminasi, *pre-test*, *post-test*, maupun evaluasi dampak jangka panjang. Oleh karena itu, hasil ini tidak dimaksudkan untuk digeneralisasi kepada seluruh industri perikanan. Pengabdian lanjutan diperlukan dengan melibatkan perusahaan, agen perekrutan, pekerja, mahasiswa, organisasi pekerja, dan regulator serta menggunakan instrumen evaluasi yang lebih terstruktur.

Rencana Keberlanjutan

Tabel 4. Rencana Keberlanjutan Program

Tahap	Program	Sasaran	Luaran
Jangka pendek	Diseminasi hasil workshop	Mahasiswa dan akademisi	Materi kuliah dan diskusi akademik.
Jangka menengah	<i>Workshop fair recruitment</i> berbasis syariah	Perusahaan, HR, dan agen perekrut	Modul dan instrumen evaluasi.
Jangka menengah	Penyusunan <i>policy brief</i>	Pemerintah dan asosiasi	Rekomendasi kebijakan.
Jangka panjang	Riset kolaboratif dan pendampingan	Industri perikanan dan pekerja	Model tata kelola rekrutmen yang teruji.

5. KESIMPULAN

Partisipasi dosen Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta dalam workshop IOM–ILO menjadi sarana transfer pengetahuan internasional yang menghasilkan pemetaan isu, integrasi nilai Human Resource Syariah, dokumentasi kegiatan, serta rekomendasi awal terkait *fair and ethical recruitment* dalam rantai pasok perikanan. Tujuan pengabdian tercapai pada tingkat penyusunan pengetahuan reflektif dan luaran akademik, sedangkan pengayaan bahan ajar, *policy brief*, dan riset kolaboratif memerlukan tindak lanjut.

Hasil utama menunjukkan titik temu antara standar ketenagakerjaan internasional dan prinsip amanah, ‘*adl*, ‘*sidq*, transparansi, larangan *tadlīs* dan *gharar*, *hifz al-nafs*, *hifz al-māl*, *hifz al-‘ird*, serta masalah. Titik temu tersebut mengarahkan tata kelola perekrutan pada kejelasan biaya dan kontrak, perlindungan keselamatan dan upah, penghormatan martabat, akses pengaduan, serta due diligence rantai pasok.

Kegiatan ini berkontribusi terhadap penguatan kapasitas akademik pelaksana serta perluasan kajian ekonomi syariah pada tingkat institusi. Namun, keterbatasan desain reflektif dan belum tersedianya evaluasi kuantitatif membatasi pengukuran dampak jangka panjang. Keberlanjutan program perlu diarahkan pada diseminasi perkuliahan, workshop bagi perusahaan dan perekrut, penyusunan *policy brief*, serta riset dan pendampingan secara kolaboratif.

Rekomendasi Praktis

Perguruan tinggi disarankan untuk mengintegrasikan fair recruitment dan kerja layak ke dalam bahan ajar serta pengabdian kolaboratif. Pemerintah dan lembaga pengawas perlu memperkuat koordinasi, transparansi biaya, pengawasan perekrut, serta akses pemulihan. Perusahaan perikanan dan pembeli perlu menerapkan *human rights due diligence*, prinsip *employer-pays*, kontrak yang mudah dipahami, dan mekanisme pengaduan yang aman. Agen perekrutan perlu memastikan informasi dan dokumentasi biaya disampaikan secara jujur. Asosiasi pengusaha serta organisasi pekerja dapat berperan dalam edukasi, penyusunan pedoman, dan pemantauan pelaksanaan.

Pengakuan/Acknowledgements

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta atas penugasan Tridharma Perguruan Tinggi bidang Pengabdian kepada Masyarakat melalui Surat Tugas Nomor 1965/PTIQ.A5/Ps/Pg/VI/2026. Penghargaan disampaikan kepada *International Organization for Migration* (IOM), *International Labour Organization* (ILO), para mitra penyelenggara workshop, serta *Indonesian Employers Association/APINDO* atas dukungan jejaring profesional dalam isu ketenagakerjaan, migrasi kerja, dan perlindungan pekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Auda, J. (2008). *Maqasid al-Shariah as philosophy of Islamic law: A systems approach*. *International Institute of Islamic Thought*.
- Beekun, R. I. (1997). *Islamic business ethics*. *International Institute of Islamic Thought*.
- Dusuki, A. W., & Abdullah, N. I. (2007). *Maqasid al-Shari'ah, maslahah, and corporate social responsibility*. *American Journal of Islam and Society*, 24(1), 25–45.
- Food and Agriculture Organization. (2024). *The state of world fisheries and aquaculture 2024: Blue transformation in action*. FAO.
- Garcia Lozano, A. J., Decker Sparks, J. L., Durgana, D. P., Farthing, C. M., Fitzpatrick, J., Krough-Poulsen, B., McDonald, G., McDonald, S., Ota, Y., Sarto, N., Cisneros-Montemayor, A. M., Lout, G., Finkbeiner, E., & Kittinger, J. N. (2022). *Decent work in fisheries: Current trends and key considerations for future research and policy*. *Marine Policy*, 136, 104922.
- International Labour Organization. (2007). C188—*Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188)*. ILO.
- International Labour Organization. (2019). *General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs*. ILO.
- International Labour Organization. (2024). *Forced labour in commercial fishing*. ILO.
- International Labour Organization, *International Organization for Migration*, & *Walk Free*. (2022). *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage*. ILO.

- International Organization for Migration. (n.d.). *IRIS ethical recruitment*. IOM.
- International Organization for Migration. (n.d.). *IRIS standard*. IOM.
- Mieres, F. (2024). *Migrant labour recruitment in a globalizing world*. In Handbook of migration and globalisation (pp. 123–136). Edward Elgar Publishing.
- OECD. (2018). *OECD due diligence guidance for responsible business conduct*. OECD Publishing.
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. (2011). *Guiding principles on business and human rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' framework*. United Nations.
- Palmer, W., Ford, M., & Hasbiyalloh, B. (2023). *Regulating recruitment and contracting of migrant fishers from Indonesia*. Asian and Pacific Migration Journal, 32(3), 1–23.
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. United Nations.