

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

##### 1. Pengertian Perlindungan Pekerja secara Umum

Pelaksanaan pembangunan mustahil dapat ditangani sendiri oleh pemerintah tanpa peran serta masyarakat. Pelaksanaan pembangunan menuntut peran serta segenap masyarakat, termasuk peran serta buruh atau tenaga kerja dan organisasinya. Pembangunan ketenagakerjaan kita sudah sejak awal terus diupayakan. Di satu sisi sudah terlihat adanya kemajuan, dan pada sisi lain ada juga yang masih jauh dari harapan serta memerlukan kerja keras berbagai pihak.<sup>1</sup>

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Di Indonesia, tenaga kerja sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan.

---

<sup>1</sup> Meita Djohan Oelangan, "Implementasi Perjanjian Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri,"

Setiap orang membutuhkan pekerjaan, pekerjaan tidak hanya untuk memperoleh penghasilan bagi seseorang guna memenuhi kebutuhan hidup bagi diri dan keluarganya, tetapi juga dapat dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga orang merasa hidupnya menjadi lebih bermakna bagi dirinya sendiri, orang lain dan lingkungannya.

Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal ihwal menyangkut tenaga kerja baik sebelum, pada saat dan sesudah melakukan pekerjaan.

Aspek hukum ketenagakerjaan, harus selaras dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah sedemikian pesat, sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja semata, akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang substansi kajian tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja (during employment), tetapi setelah hubungan kerja (post employment). Konsepsi ketenagakerjaan inilah yang dijadikan acuan untuk mengkaji perangkat hukum yang ada sekarang, apakah sudah meliputi bidang-bidang tersebut atau belum.

Dalam Pasal 27 Ayat (2) jo. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 telah dijelaskan mengenai cita-cita hukum ketenagakerjaan Indonesia yang mana sejalan dengan tujuan pembangunan ekonomi nasional yang menganut konsep demokrasi ekonomi Pancasila, yaitu mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia.

Tenaga kerja merupakan aktor utama untuk mencapai tujuan pembangunan. Selain itu pembangunan ketenagakerjaan juga diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusi dalam pembangunan serta untuk melindungi hak dan kepentingan pekerja sesuai dengan harkat dan martabat manusia.<sup>2</sup>

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan. Sebagaimana yang sudah dijelaskan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk :<sup>3</sup>

1. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan;
4. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka perlindungan untuk pekerja sangat diperlukan agar tercipta kedudukan yang proporsional. Untuk itu kita perlu memahami hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha ,perlindungan hukum bagi pekerja, upaya-upaya yang harus dilakukan dalam bentuk

---

<sup>2</sup> Siti Nurhalimah, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia," *Adalah* 1, no. 1 (2018): 59–72, <https://doi.org/10.15408/adalah.v1i1.8200>.

<sup>3</sup> Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial.

Dalam pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan, pengertian dari tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang maupun jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.<sup>4</sup>

Menurut Halim pengertian dari buruh/pegawai adalah :

1. bekerja pada atau untuk majikan maupun untuk perusahaan
2. mendapatkan imbalan dari majikan maupun perusahaan.
3. secara berkala melakukan hubungan kerja dengan majikan maupun perusahaan untuk jangka waktu tertentu.

Pada dasarnya regulasi yang ada dibuat untuk melindungi hak dan kewajiban pekerja sebagaimana yang sudah dijelaskan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan :

1. Hak dasar untuk memperoleh upah yang layak.
2. Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan tanpa diskriminasi.
3. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja.
4. Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan: Tujuh jam dalam satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau

---

<sup>4</sup> Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

delapan jam dalam satu hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.

5. Hak atas penempatan tenaga kerja. Hak mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja.
6. Hak mendapatkan kesejahteraan melalui jaminan sosial tenaga kerja. Hak ikut serta dalam serikat pekerja atau buruh.
7. Hak mendapatkan cuti sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan bekerja selama satu tahun secara terus menerus.
8. Hak istirahat
9. Hak melaksanakan ibadah.
10. Hak melakukan mogok kerja.
11. Hak mendapatkan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK.

## **2. Regulasi yang Berhubungan dengan Pekerja Migran Indonesia**

Undang-undang yang mengatur penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Pada konsideran menimbang huruf c, d dan e, disebutkan bahwa tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban

kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.<sup>5</sup>

Negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia.

Penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional.

Pada ketentuan pasal 1 angka 5 Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dijelaskan, “Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala 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 bebeda, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial”.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> OELANGAN, “Implementasi Perjanjian Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri.”

<sup>6</sup> Rafiatun Shaliha and Ufran Ufran, “Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Bagi Pekerja Migran Berdasarkan Undang – Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,” *Indonesia Berdaya* 4, no. 1 (2022): 389–96, <https://doi.org/10.47679/ib.2023428>.

Pemberian hak ini tidak saja hanya didasarkan pada aturan hukum tetapi juga kemanusiaan. Hak dasar yang telah terikat pada seseorang dalam hal ini warga negara termasuk pekerja migran adalah sesuatu yang tidak boleh diingkari, dan mengingkari martabat kemanusiaan merupakan pengingkaran terhadap hak dari seseorang. Sesuai amanat yang tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) Undang – undang 1945 yaitu, “tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” yang dijadikan sebagai sumber terhadap hak pekerja.<sup>7</sup>

Selain itu, ketentuan Pasal 28 D ayat (1) “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum” ini juga mengaitkan tentang perlindungan atas pekerjaan dan perlakuan yang sama bagi setiap warga negara. Pekerja migran tetap menjadi bagian dari warga negara Indonesia meskipun berada di negara lain sehingga tetap harus diperhatikan dan berhak untuk diberikan perlindungan hukum dan penghidupan yang layak.

Penempatan pekerja migran Indonesia adalah salah satu upaya dalam mewujudkan hak serta kesempatan bagi semua warga negara dalam memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya tetap memperhatikan harkat, martabat serta hak asasi manusia. Dan negara hadir berperan dengan membenahi keseluruhan sistem perlindungan bagi para pekerja migran beserta keluarga sejak pra penempatan, penempatan

---

<sup>7</sup> Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

dan pasca penempatan. Hal ini tertuang dalam Pasal 7 Undang – Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan PMI.

Perlindungan tahap pra penempatan diatur di dalam Pasal 8 Undang - Undang No 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yaitu:

- 1) Perlindungan Sebelum Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a meliputi: a. perlindungan administratif; dan b. perlindungan teknis.
- 2) Perlindungan administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a paling sedikit meliputi: a. kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan; dan b. penetapan kondisi dan syarat kerja.
- 3) Perlindungan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling sedikit meliputi: a. pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi; b. peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja; Jaminan Sosial; fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia; e. penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja; f. pelayanan penempatan di pelayanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia; dan g. pembinaan dan pengawasan.

Secara umum juga dapat dikatakan bahwa pekerja migran merupakan kelompok yang paling rentan terhadap berbagai jenis pelanggaran hak asasi manusia. Alasan dasar dari pernyataan ini dikarenakan para pekerja migran bukanlah warga negara dari negara tujuan kerja mereka sehingga negara



tersebut tidak memberikan perlindungan secara penuh pada para pekerja migran. Oleh sebab itu, perlindungan dari negara asal menjadi satu harapan yang sangat penting bagi terpenuhinya hak – hak dari pekerja migran.

Pemerintah memiliki kewajiban untuk terus meningkatkan upaya perlindungan terhadap para pekerja migran tanpa harus menunggu adanya desakan dari pihak lain ataupun bertambahnya jumlah pengaduan dengan berbagai macam kasus lainnya dari pekerja migran. Dalam rangka melindungi Pekerja Migran Indonesia tersebut diperlukan adanya peran serta dari berbagai pihak, seperti keluarga pekerja migran Indonesia, organisasi tenaga kerja, dan pihak-pihak lain yang berkaitan. Dalam hal memberikan perlindungan pada pekerja migran Indonesia, tidak hanya menjadi tugas dari Menteri Tenaga Kerja saja, akan tetapi juga menjadi tugas dari Menteri Luar Negeri<sup>8</sup>

Selain perlindungan administratif dan teknis yang didapat pada tahap pra penempatan, CPMI dan PMI juga memperoleh perlindungan berupa jaminan sosial. Di dalam pasal 29 ayat (1) Undang – Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia yang berbunyi “Dalam upaya Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Pusat menyelenggarakan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya” dan diatur lebih lanjut dengan PERMENAKER nomor 18 tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran.

---

<sup>8</sup> Shaliha and Ufran, “Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Bagi Pekerja Migran Berdasarkan Undang – Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.”

### **3. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.<sup>9</sup>

Di Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud senantiasa didasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran-pemikiran dunia barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hak-hak asasi manusia. Dengan demikian, secara sederhana konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiaannya, baik secara individual maupun sebagai “pekerja”.

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.

---

<sup>9</sup> Nurhalimah, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia.”

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut.

Menurut penulis perlindungan hukum adalah upaya pemerintah yang sudah seharusnya menjadi kewajiban mereka untuk melindungi masyarakatnya. Perlindungan hukum dilakukan di berbagai aspek salah satunya yaitu dalam bidang ketenagakerjaan, perlindungan hukum sendiri dibagi menjadi dua jenis yaitu perlindungan hukum secara *preventif* dan *represif*.

Menurut penulis perlindungan hukum juga harus diberikan oleh negara kepada warga negaranya yang sedang ada di luar negeri. Dalam bidang ketenagakerjaan pekerja yang bekerja di luar negeri disebut Pekerja Migran Indonesia dan negara juga harus melindungi tenaga kerja ini.

Secara umum terutama untuk pekerja, sangat penting untuk mendapatkan perlindungan hukum yang diberikan oleh negara kepada mereka. Karena hal ini adalah kewajiban negara.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang RI Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Indonesia adalah setiap warga negara indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri

dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.<sup>10</sup>

Secara terinci jaminan perlindungan yang diberikan meliputi kebebasan bagi kaum pekerja untuk meningkatkan taraf hidupnya baik secara pribadi maupun keluarganya, mencegah berkurangnya atau hilangnya penghasilan dan daya beli terutama bagi pekerja/buruh, serta perlindungan atas kehilangan pekerjaan dan penghasilan akibat terjadinya kecelakaan kerja maupun akibat penyakit, atau karena meninggal dunia.<sup>11</sup>

Menurut penulis, tujuannya pentingnya perlindungan dan penegakan hukum tidak lain untuk memastikan subjek hukum memperoleh setiap haknya. Dimana dalam hal ini subjek hukumnya adalah Pekerja Migran Indonesia. Kemudian, apabila ada pelanggaran akan hak-hak tersebut, adanya perlindungan hukum dapat memberikan perlindungan penuh pada subjek hukum yang menjadi korban yaitu Pekerja Migran Indonesia.

Upaya perlindungan hukum telah dilakukan dengan perumusan sejumlah undang-undang dan kebijakan. Akan tetapi, sejauh ini perlindungan yang diberikan belum optimal. Hal ini berkaitan dengan upaya penegakan hukumnya. Perlindungan hukum adalah upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada.

---

<sup>10</sup> Undang-Undang RI Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

<sup>11</sup> Nurhalimah, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia."

Simanjuntak merumuskan 4 unsur perlindungan hukum. Jika unsur berikut terpenuhi, barulah upaya perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum:<sup>12</sup>

1. Adanya perlindungan dari pemerintah terhadap warganya.
2. Jaminan kepastian hukum.
3. Berkaitan dengan hak-hak warga negaranya.
4. Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggarnya.
5. Dijelaskan juga dalam Semua orang sebagaimana dinyatakan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak diakui serta mendapatkan jaminan perlindungan hukum yang sama di mata hukum.<sup>13</sup>

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan perlindungan terhadap kepentingan tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dalam Pasal 1 angka (4) menyatakan bahwa: “Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.”<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Rahma Kusuma Wardani, Endah Pujiastuti, “perlindungan hukum terhadap hak hak pekerja migran: studi kasus satinah sebagai mantan tki di arab saudi.”

<sup>13</sup> Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

<sup>14</sup> rahma kusuma wardani, endah pujiastuti, “perlindungan hukum terhadap hak hak pekerja migran: studi kasus satinah sebagai mantan tki di arab saudi.”

Perlindungan pekerja migran merupakan isu penting dalam setiap proses migrasi. Mengingat proses migrasi sendiri merupakan perpindahan yang dimulai dari daerah asal (dilakukan tahapan pendaftaran dan persiapan keberangkatan), lalu dilakukan proses keberangkatan menuju negara tujuan PMI akan bekerja dimana selama disana PMI akan tinggal dan bekerja sesuai dengan kontrak yang di buat. Dan hingga PMI kembali ke Indonesia mereka berhak atas perlindungan di setiap siklus yang dilalui.<sup>15</sup>

Salah satu upaya untuk memberikan perlindungan kepada pekerja migran Indonesia adalah dengan membuat perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian tertulis antara pekerja migran Indonesia dan pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>16</sup>

Dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat oleh PMI dan disepakati beberapa pihak terkait (PMI, Majikan, PT penyalur, Agensi) bertujuan untuk menciptakan Kepastian Hukum kepada pihak-pihak yang bersangkutan terutama kepada PMI. Apabila dihubungkan dengan Teori kepastian hukum, kepastian hukum adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Pasti sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil dan

---

<sup>15</sup> Mita Noveria, *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*, 2020.

<sup>16</sup> Rosalina and Setyawanta, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal Dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum Di Masyarakat."

dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi.

Menurut Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang deliberatif. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.<sup>17</sup>

Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi tafsir) dan logis. Jelas dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif. Kepastian dan keadilan bukanlah sekedar

---

<sup>17</sup> Nurhalimah, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia.”

tuntutan moral, melainkan secara faktual mencirikan hukum. Suatu hukum yang tidak pasti dan tidak mau adil bukan sekedar hukum yang buruk.

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.<sup>18</sup>

Jika dikaitkan teori kepastian hukum dalam suatu perjanjian sesuai pasal 1313 KUHPerdara serta hak dan kewajiban dalam perjanjian sewa menyewa, menekankan pada penafsiran dan sanksi yang jelas agar suatu perjanjian/ kontrak dapat memberikan kedudukan yang sama antar subjek hukum yang terlibat (para pihak yang melakukan perjanjian sewa menyewa). Kepastian memberikan kejelasan dalam melakukan perbuatan hukum saat pelaksanaan suatu perjanjian/kontrak sewa menyewa, dalam bentuk prestasi bahkan saat perjanjian tersebut wanprestasi atau salah satu pihak ada yang dirugikan maka sanksi dalam suatu perjanjian/kontrak tersebut harus dijalankan sesuai kesepakatan para pihak baik pihak penyewa maupun pihak yang menyewakan.

---

<sup>18</sup> Fithriatus Shalihah, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham," *UIR Law Review* 1, no. 2 (2017): 149–60.



Dengan adanya perjanjian kerja dan serangkaian administrasi lain yang harus dilakukan oleh PMI dan pihak-pihak terkait diharapkan selaras dengan tujuan hukum yaitu munculnya kepastian hukum kepada para PMI.

Apabila di kaitkan dengan tujuan hukum yaitu untuk menciptakan kepastian hukum, maka dengan dibuatnya perjanjian kerja ada kaitannya dengan teori kekuatan mengikat perjanjian (*pacta sunt servanda*).<sup>19</sup>

Asas kekuatan mengikatnya perjanjian berkenaan dengan akibat perjanjian. Asas kekuatan mengikatnya perjanjian disebut juga asas *sunt servanda*. Asas ini dapat disimpulkan dari rumusan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata dari perkataan “berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Kata mengikat sebagai undang-undang mempunyai arti bahwa:

- 1) Para pihak wajib menaati isi perjanjian yang mereka buat sebagaimana mereka menaati undang-undang
- 2) Pihak ketiga termasuk hakim wajib menghormati perjanjian yang dibuat oleh para pihak, dalam arti tidak ikut campur, menambah atau mengurangi isi perjanjian

Adanya keharusan untuk isi perjanjian, maka perjanjian kerja yang dibuat pihak-pihak terkait yang dibuat tidak dapat ditarik kembali secara sepihak seperti yang ditegaskan dalam Pasal 1338 ayat (2) KUH Perdata yang berbunyi “Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan

---

<sup>19</sup> Noveria, *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*.

sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu”.

Adanya ketentuan diatas, maka asas ini menjamin adanya kepastian hukum bagi para pihak dan jaminan kepastian hukum ini dapat dipertahankan apabila para pihak dalam perjanjian itu kedudukannya seimbang dan sama-sama cakap untuk melakukan perbuatan hukum.

Dalam asas ini juga dapat disimpulkan jika pihak-pihak yang membuat perjanjian kerja ini bersifat setara, tidak ada yang lebih dominan termasuk majikan dan Pekerja Migran Indonesia. Mereka bersifat setara dalam perjanjian tersebut dan sama-sama dilindungi hak dan kewajibannya.

## **B. Pengertian Tentang Perjanjian Kerja**

### **1. Pengertian Perjanjian Kerja Secara Umum**

Pelaksanaan pembangunan mustahil dapat ditangani sendiri oleh pemerintah tanpa peran serta masyarakat. Pelaksanaan pembangunan menuntut peran serta segenap masyarakat, termasuk peran serta buruh atau tenaga kerja dan organisasinya. Pembangunan ketenagakerjaan kita sudah sejak awal terus diupayakan. Di satu sisi sudah terlihat adanya kemajuan, dan pada sisi lain ada juga yang masih jauh dari harapan serta memerlukan kerja keras berbagai pihak.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Sumiyati, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak.”

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Di Indonesia, tenaga kerja sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan. Setiap orang membutuhkan pekerjaan, pekerjaan tidak hanya untuk memperoleh penghasilan bagi seseorang guna memenuhi kebutuhan hidup bagi diri dan keluarganya, tetapi juga dapat dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga orang merasa hidupnya menjadi lebih bermakna bagi dirinya sendiri, orang lain dan lingkungannya.

Perjanjian kerja sebenarnya, sama juga dengan perjanjian-perjanjian pada umumnya yang mengacu pada syarat sahnya sebuah perjanjian yang memiliki dasar hukum Pasal 1320 KUHP. Penempatan pekerja migran Indonesia yang dibuat tersebut apakah mengacu pada Pasal 1320 KUHPerduta yang berbunyi “Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat: sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat perikatan, suatu hal tertentu, suatu sebab yang halal. Dalam hal ini, syarat sahnya perjanjian sebagai landasan dari perjanjian penempatan yang dibuat oleh calon pekerja migran/pekerja migran

dengan perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia/pemberi kerja harus mengacu pada keempat syarat tersebut agar dapat melindungi kepentingan masing-masing pihak yang membuat perjanjian berikut syaratnya berdasarkan KUHAP :<sup>21</sup>

- a. Kesepakatan
- b. Syarat Kecakapan Para Pihak Dalam Perjanjian
- c. Syarat Mengenai suatu hal tertentu
- d. Syarat Sebab Yang Halal
- e. Asas Itikad Baik
- f. Asas Kebebasan Berkontrak

Paling tidak ada empat unsur agar suatu perjanjian dapat disebut sebagai perjanjian kerja. Keempat unsur itu adalah : <sup>22</sup>

- (1) ada pekerjaan,
- (2) ada upah,
- (3) di bawah perintah,
- (4) waktu tertentu

Perjanjian terdiri atas dua bentuk, yaitu bentuk tertulis dan lisan. Kedua bentuk perjanjian tersebut memiliki kekuatan mengikat yang sama, tetapi perjanjian dalam bentuk tertulis lebih memiliki kekuatan

---

<sup>21</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata

<sup>22</sup> Hakim and Havez, "Politik Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Dalam Perspektif Fikih Siyash Dusturiyah."

pembuktian, sehingga dianjurkan agar setiap perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis.<sup>23</sup>

Hal ini seperti yang tertuang dalam Pasal 51 ayat 1 dan ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa: - perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan; - perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Suatu perjanjian mengandung asas kebebasan berkontrak, artinya para pihak bebas untuk menentukan klausul apa saja dalam suatu perjanjian selama klausul tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang dan kesusilaan.

Menurut Pasal 1601a KUHPerdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah : “suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama waktu tertentu dengan menerima upah”.<sup>24</sup>

Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sedangkan perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat

---

<sup>23</sup> Hakim and Havez.

<sup>24</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata

pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>25</sup>

Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan perjanjian kerja bersama sebagai perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dari definisi tersebut, syarat untuk membuat perjanjian kerja bersama adalah adanya serikat pekerja pada perusahaan.

Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan serikat pekerja/buruh sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, melindungi hak

---

<sup>25</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dan kepentingan pekerja/buruh, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.<sup>26</sup>

Setiap pekerja dalam suatu perusahaan berhak untuk membentuk serikat pekerja. Agar serikat pekerja dinyatakan sah sebagai suatu organisasi pekerja, serikat pekerja yang dibentuk harus didaftarkan di instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan. Dengan dilakukannya pendaftaran, serikat pekerja tersebut mendapat pengakuan sebagai sebuah organisasi dan memiliki hak, kewajiban dan tanggung jawab terhadap anggota anggotanya. Selain itu, dengan terdaftarnya serikat pekerja di instansi terkait, serikat pekerja tersebut dapat mewakili pekerja dalam hal pembuatan perjanjian kerja bersama.

Pasal 116 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur persyaratan yang harus dipenuhi untuk pembuatan suatu perjanjian kerja bersama, sebagai berikut:<sup>27</sup>

1. Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
2. Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana di maksud dalam ayat1 dilaksanakan secara musyawarah.

---

<sup>26</sup> Yulianita, "Lalu Husni. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, Hal. 98. 1 10."

<sup>27</sup> Ruben L Situmorang, "Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Lex Privatum* 1, no. 1 (2013): 115–22.

3. Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.

4. Jika terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 3.

## **2. Perjanjian Kerja Pekerja Migran**

Perjanjian merupakan bahasa Belanda yaitu *overeenkomst*. Sedangkan menurut pasal 1313 KUHPerduta menjelaskan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.<sup>28</sup>

Pasal 1313 KUHPerduta mengatur bahwa suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lainnya. Pasal ini menerangkan secara sederhana tentang pengertian perjanjian yang menggambarkan tentang adanya dua pihak yang saling mengikatkan diri. Pengertian ini sebenarnya tidak begitu lengkap, tetapi dengan pengertian ini sudah jelas bahwa dalam perjanjian itu terdapat satu pihak mengikatkan dirinya kepada pihak lain.

---

<sup>28</sup> Fithriatus Shalihah, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham."



Subekti mengemukakan bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Berlainan dengan subekti, menurut Sudikno Mertokusumo perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.<sup>29</sup>

Menurut penulis perjanjian merupakan hal yang mengikat dua orang atau lebih dimana didalamnya terdapat kesepakatan yang mengikat pihak pihak tersebut. Perjanjian memiliki banyak macam, salah satunya perjanjian kerja.<sup>30</sup>

Pekerja Migran Indonesia juga merupakan subyek hukum yang wajib membuat perjanjian kerja. Tujuannya untuk melindungi hak hak Pekerja Migran Indonesia tersebut. Apabila Pekerja Migran Indonesia tidak membuat perjanjian kerja maka PMI tidak diperbolehkan untuk bekerja di luar negeri.<sup>31</sup>

Hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja migran timbul setelah disepakati dan ditandatanganinya perjanjian kerja oleh para pihak yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja paling sedikit meliputi:

---

<sup>29</sup> Mulkan Syarif, “Perjanjian Kerja Dalam Hubungan Kerja Berkaitan Dengan Hak Dan Kewajiban Pekerja/Buruh Tanpa Perjanjian Kerja,” *Synotic Law: Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 3 (2022): 169–76, <https://doi.org/10.56110/sl.v1i3.15>.

<sup>30</sup> Hadziqotun Nahdliyah Jatmiko Winarno, Munif Rochmawanto, “perlindungan hukum terhadap hak - hak pekerja tanpa perjanjian kerja berdasarkan undang- undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan,” *demographic research* 49, no. 0 (2003): 1-33 : 29 pag texts + end notes, appendix, referen.

<sup>31</sup> Jatmiko Winarno, Munif Rochmawanto.

- a. nama, profil, dan alamat lengkap pemberi kerja;
- b. nama dan alamat lengkap pekerja migran indonesia;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan pekerja migran indonesia;
- d. hak dan kewajiban para pihak;
- e. kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, serta fasilitas dan jaminan sosial dan/atau asuransi;
- f. jangka waktu perjanjian kerja; dan
- g. jaminan keamanan dan keselamatan pekerja migran Indonesia selama bekerja.

Nantinya pekerja Migran Indonesia sebelum berangkat ke negara tujuan akan di cek terlebih dahulu mengenai perjanjian kerja dan perjanjian penempatan yang sebelumnya sudah disepakati. Perjanjian kerja dan perjanjian penempatan wajib dibawa oleh PMI saat melakukan pendaftaran kelas OPP di BP2MI nantinya BP2MI akan melakukan pengecekan terhadap kevalidan perjanjian sekaligus kevalidan administrasi yang lain.<sup>32</sup>

Berbeda dengan perjanjian kerja, perjanjian penempatan merupakan perjanjian yang dibuat dan disepakati antara CPMI, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dan PT penyalur (P3MI).

---

<sup>32</sup> Rahma Kusuma Wardani, Endah Pujiastuti, “perlindungan hukum terhadap hak hak pekerja migran: studi kasus satinah sebagai mantan tki di arab saudi.”

Syarat sah perjanjian kerja sama dengan syarat sah perjanjian yang lain. Sebagaimana yang sudah dijelaskan dalam pasal 1320 KUHPerdeata, antara lain :<sup>33</sup>

1. Kesepakatan

merupakan dasar lahirnya suatu perjanjian. Suatu perjanjian dianggap lahir atau terjadi, pada saat dicapainya kata sepakat antara para pihak yang mengadakan perjanjian. Kata sepakat atau consensus mengandung pengertian bahwa para pihak saling menyatakan kehendaknya masing-masing untuk menutup sebuah perjanjian dan kehendak yang satu sesuai secara timbal balik dengan pihak yang lain. Pernyataan kehendak tersebut selain dapat dinyatakan secara tegas dengan kata-kata juga dapat dilakukan dengan perbuatan atau sikap yang mencerminkan adanya kehendak untuk mengadakan perjanjian.<sup>34</sup>

★ Dengan diberlakukannya kata sepakat mengadakan perjanjian, maka berarti bahwa kedua belah pihak haruslah mempunyai kebebasan kehendak. Para pihak tidak mendapat sesuatu tekanan yang mengakibatkan adanya cacat bagi perwujudan kehendak tersebut.

Pernyataan kehendak yang menimbulkan kesepakatan dapat dibedakan antara pernyataan kehendak untuk melakukan penawaran

---

<sup>33</sup> Fithriatus Shalihah, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham."

<sup>34</sup> Atina Nuzulia, "Prbankan Syariah," *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1967, 5–24.

dan pernyataan kehendak untuk melakukan penerimaan. Penawaran adalah pernyataan kehendak yang mengandung usul untuk mengadakan perjanjian. Usul ini mencakup unsur-unsur pokok perjanjian yang akan di tutup, sedangkan hak dan kewajiban yang bersifat tambahan tidak harus dimasukkan dalam penawaran.<sup>35</sup>

Penawaran yang diikuti penerimaan itulah yang akan melahirkan suatu perjanjian, karena persesuaian kehendak dianggap terjadi pada saat bertemunya kehendak untuk menawarkan dengan kehendak untuk menerima penawaran. Untuk menentukan kapan saat lahirnya kesepakatan tidaklah selalu mudah. Pada hubungan atau kontak yang bersifat langsung, dimana para pihak langsung berhadapan muka atau kontak melalui telepon, tidak menimbulkan masalah mengenai kapan saat terjadinya perjanjian, karena saat diterimanya penerimaan dapat diketahui dengan segera oleh pihak yang menawarkan.

Untuk mengatasi hal di atas maka timbul beberapa teori yaitu :

- 1) Teori pernyataan (uitingstheorie)
- 2) Theorie pengiriman (verzendingstheories)
- 3) Teori penerimaan (ontvangstheories)
- 4) Teori pengetahuan (vernemingstheories)
- 5) Teori pengetahuan yang wajar (de georsjectiveerdeverneming theories)

---

<sup>35</sup> Nuzulia, "Perbankan Syariah."

## 2. Kecakapan

Menurut Pasal 1329 KUH Perdata setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan, jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tak cakap. Namun, KUH Perdata tidak menyebutkan mengenai orang yang cakap membuat perjanjian. Selanjutnya Pasal 1330 KUH Perdata menyatakan bahwa tak cakap untuk membuat perjanjian adalah :

- 1) Orang-orang yang belum dewasa;
- 2) Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan;
- 3) Orang perempuan dalam hal-hal tertentu ditetapkan oleh undang-undang.

KUH Perdata tidak menyebutkan ketentuan mengenai kecakapan, maka dilakukan penafsiran *a contrario* terhadap Pasal 1330 KUH Perdata yang mengatur mengenai ketidakcakapan. *Argumentum a contrario* ini merupakan cara penafsiran atau menjelaskan undang-undang yang berdasarkan pada perlawanan pengertian antara peristiwa konkret yang dihadapi dari peristiwa yang diatur oleh undang-undang.

Berdasarkan Pasal 330 KUH Perdata, maka seseorang dikatakan dewasa apabila telah mencapai umur 21 tahun atau sudah kawin. Kemudian Pasal 433 KUH Perdata menentukan bahwa mereka yang harus ditaruh dibawah pengampuan adalah mereka yang sakit otak (gila), dungu (*onnozelheid*), lemah akal (*zwakheid van vermogens*),

mata gelap (razernij), dan boros. Baik orang yang belum dewasa maupun yang ditaruh di bawah pengampuan apabila melakukan perbuatan hukum harus diwakili oleh wali mereka.

### 3. Suatu Hal Tertentu

Syarat ketiga untuk sahnya perjanjian yaitu bahwa perjanjian harus mengenai suatu hal tertentu yang merupakan pokok perjanjian, yaitu mengenai objek perjanjian. Pasal 1333 KUHPerdata menentukan bahwa suatu pokok perjanjian berupa barang minimal harus tentukan jenisnya.

Pasal 1332 jo Pasal 1334 KUHPerdata menentukan bahwa barang yang dapat dijadikan pokok perjanjian hanya barang-barang 26 yang baru aka nada di kemudian hari juga dapat dijadikan pokok perjanjian.

### 4. Sebab Yang Halal

Syarat sahnya suatu perjanjian yang keempat adalah sebab yang halal. Syarat adanya sebab yang halal maksudnya bukanlah sebab dalam arti yang menyebabkan orang membuat perjanjian, melainkan isi atau tujuan perjanjian tersebut. Hal ini dikarenakan undang-undang tidak memperdulikan apa yang menjadi sebab orang mengadakan perjanjian, yang diperhatikan adalah isi perjanjian itu.

Pasal 1335 KUH Perdata mengatur bahwa suatu perjanjian tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena suatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan hukum.

Apabila melakukan perjanjian kerja para pihak yang melakukan perjanjian harus saling sepakat mengenai apa apa saja yang tertuang dalam perjanjian tersebut. Hal ini selaras dengan asas dalam hukum perjanjian yaitu asas konsensualisme (persesuaian kehendak).<sup>36</sup>

Arti asas konsensualisme adalah suatu perjanjian yang lahir atau ada karena tercapainya kesepakatan antara para pihak yang mengadakan perjanjian. Begitu juga dengan perjanjian kerja, saat membuat perjanjian tersebut pihak pihak terkait sepakat dengan isi perjanjian tersebut. Termasuk CPMI dan majikan. Apabila kesepakatan ini tidak tercapai maka perjanjian tidak akan terjadi dan tidak ada perikatan antara pihak pihak tersebut.

Namun pada kenyataannya di lapangan masih banyak wanprestasi yang dialami PMI padahal pada saat membuat perjanjian tersebut majikan bersedia untuk memenuhi hak yang seharusnya didapatkan oleh PMI.

Kata sepakat sudah dapat melahirkan perjanjian, karena menurut Eggens perkataan sudah mengikat dan merupakan tuntutan kesusilaan sehingga apabila seseorang ingin dihargai sebagai manusia harus dapat dipegang perkataannya dan bagi hukum asas konsensualisme merupakan tuntutan kepastian hukum demi tegaknya ketertiban dan keadilan dalam masyarakat.

---

<sup>36</sup> B Sumber Dan, Asas Hukum, and Acara Perdata, “teori – teori hukum yang menyangkut hukum acara perdata a . Pengertian Hukum Acara Perdata,” 2009.

Terhadap asas konsensualisme ada pengecualiannya, karena ada perjanjian tertentu yang dikenal sebagai perjanjian formil, misalnya :

- 1) Perjanjian pendirian perseroan terbatas harus dibuat dengan akta otentik
- 2) Perjanjian perdamaian harus dibuat dengan bentuk tertulis
- 3) Perjanjian kerja laut harus dengan akta.

### **C. Para Pihak yang Berada dalam Perjanjian Kerja Pekerja Migran**

Sebelum pekerja Migran Indonesia diberangkatkan, mereka akan melakukan dua perjanjian yaitu perjanjian penempatan dan perjanjian kerja. Para pihak yang terkait pada masing-masing perjanjian akan berbeda. Para pihak pada Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Mitra Usaha atau Pemberi Kerja. Para pihak pada Perjanjian Penempatan PMI adalah antara Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan Calon Pekerja. Sedangkan para pihak pada Perjanjian Kerja adalah Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>37</sup>

Berbeda dengan perjanjian penempatan. Perjanjian kerja disepakati oleh pihak perusahaan penyalur PMI dan juga majikan dari PMI serta PMI itu sendiri. Hal ini karena dalam perjanjian kerja berisi mengenai kewajiban dan hak dari majikan dan hak serta kewajiban dari pekerja migran Indonesia itu sendiri. Namun

---

<sup>37</sup> Bryan Dumais, "Tindak Pidana Menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia Pada Jabatan Dan Jenis Pekerjaan Yang Tidak Sesuai Dengan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Pelindungan Pekerja Migran Indonesia," *Lex Crimen* XI, no. 1 (2022): 45–55.



bukan hanya dua pihak itu saja yang melakukan kesepakatan, namun perusahaan penyalur PMI atau P3MI juga ikut melakukan kesepakatan.

Nantinya perjanjian kerja ini akan di cek oleh BP2MI dan divalidasi dengan syarat administrasi lainnya. Perjanjian kerja juga akan di sinkronisasi dengan perjanjian penempatan terutama untuk jabatan atau job dari pekerja migran Indonesia. Hal ini untuk meminimalisir adanya kesalahan job. Berikut ini Pihak Pihak yang menyepakati adanya perjanjian kerja :<sup>38</sup>

1. Calon Pekerja Migran Indonesia.

Calon pekerja migran yang sebelum berangkat terdapat Pelindungan administratif seperti kelengkapan serta keabsahan dokumen perjanjian serta penetapan kondisi dan syarat kerja. Selain itu juga terdapat pelindungan teknis seperti calon pekerja migran akan mengikuti penyuluhan dan diharuskan memenuhi syarat yang ditetapkan, memiliki ketrampilan atau keahlian yang dibuktikan dengan sertifikat ketrampilan. Pelatihan kerja ini diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kualifikasi ketrampilan atau keahlian. BP3TKI mewajibkan bagi para calonpekerja migran yang akan berangkat mengikuti pelatihan dan memenuhi syarat, BP3TKI juga menyediakan tempat pelatihan dan pendidikan untuk calon calon pekerja migran yang

---

<sup>38</sup> Nirma Vinny Rahayu et al., “Kebijakan Penyaluran Pekerja Migran Masa Pandemi Covid -19 Di Kabupaten Ponorogo,” *Jurnal Kebijakan Pemerintahan* 5, no. 2 (2022): 44–51, <https://doi.org/10.33701/jkp.v5i2.2667>.

akan berangkat, pendidikan serta pelatihan ini dilakukan paling lama tiga bulan sebelum keberangkatan.<sup>39</sup>

Hak dan kewajiban setiap calon pekerja migran yang akan bekerja ke luar negeri tercantum di dalam perjanjian kerja yang sudah ditandatangani oleh 3 pihak yaitu calon pekerja migran, pengguna jasa pekerja migran yang bersangkutan dan pemerintah yaitu BP3TKI. Perlindungan yang dilakukan BP3TKI berupa pengawasan serta pendataan terhadap para pekerja migran meliputi pemberi kerja, pekerjaan serta kondisi kerja di Negara tujuan sampai kontrak mereka berakhir, dengan adanya pengawasan ini tentu juga bisa mengurangi pekerja migran yang illegal dan tidak sesuai dengan prosedur yang ada di dalam Undang-Undang no 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran di Luar negeri. Selain itu para pekerja migran apabila mengalami masalah ketika sedang bekerja di Negara tujuan juga akan diberikan pendampingan, mediasi, advokasi dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh Pemerintah Pusat serta perwalian sesuai dengan hukum Negara pekerja migran bertugas.

Dalam menandatangani pekerjanjian kerja, CPMI wajib memperhatikan mengenai hak dan kewajibannya seperti deskripsi pekerjaan, tunjangan, tempat tinggal/tempat kerja, Jangka waktu berakhirnya kontrak, perpanjangan kontrak apabila diperlukan dan

---

<sup>39</sup> Elias Yulio Kristiadi, Rahayu Subekti, and Purwono Sungkowo Raharjo, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Kata Kunci : BP3TKI , Perlindungan , Pekerja Migran Indonesia Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha Vol . 10 No . 1 ( Februari , 2022" 10, no. 1 (2022): 312–17.

pembaharuan perjanjian kerja, berakhirnya perjanjian kerja, pemulangan PMI, Penyelesaian Perselisihan dan lain sebagainya. CPMI juga berhak mengajukan keberatan apabila dirasa isi dari perjanjian kerja tidak sesuai dengan keinginan dan kesepakatan di awal.

## 2. Majikan/Pemberi Kerja

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain hal ini sebagaimana yang sudah dijelaskan dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.<sup>40</sup>

Dalam perjanjian kerja yang disepakati, memuat juga mengenai hak dan tanggung jawab pemberi kerja/majikan yaitu :

1. pemberi kerja wajib memberikan deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan PMI
2. pemberi kerja tidak boleh meminta PMI mengerjakan pekerjaan diluar yang sudah di deskripsikan.
3. pemberi kerja wajib memebrikan kesejahteraan dan satatus hukum kepada PMI selama ia bekerja.
4. pemberi kerja wajib bertanggung jawab atas biaya biaya untuk PMI. Biaya tersebut contohnya adalah biaya asuransi, pemeriksaan kesehatan, retribusi tahunan, pas kerja, bisa keluar/masuk, upah bulanaan, biaya retribusi selama berakhirnya pekerjaan, biaya

---

<sup>40</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

pemulangan jenazah datau pemakaman PMI apabila ia meninggal saat bekerja.

Dan masih banyak lagi kewajiban dan hak dari pemberikerja yang nantinya akan di cantumkan dalam perjanjian kerja.

### 3. Perusahaan Penyalur Pekerja Migran Indonesia (P3MI)

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut P3MI adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah pusat untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.

P3MI merupakan singkatan dari Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Untuk memiliki izin usaha mendirikan P3MI seseorang harus memiliki sekurang-kurangnya modal sebesar 5 Miliar Rupiah. P3MI juga wajib melaksanakan standar penempatan pekerja migran Indonesia.<sup>41</sup>

P3MI juga harus memiliki surat izin perekrutan pekerja migran indonesia (SIP2MI) yang dikeluarkan oleh kementerian tenaga kerja Indonesia. Dengan persyaratan :<sup>42</sup>

1. Perjanjian Kerja Perempatan.
2. Surat permintaan pekerja migran Indonesia dari Pemberi Kerja Berbadan Hukum atau Mitra Usaha.
3. Rancangan Perjanjian Kerja.

---

<sup>41</sup> <https://bp2mi.go.id/pptkis/indeks> diaksea pada 11/07/2024 pada pukul 15.42

<sup>42</sup> <https://pengurusanijin.net/izin-usaha-agen-penyalar-tenaga-kerja-indonesia/> diaksea pada 11/07/2024 pukul 15.36

#### 4. Rancangan Perjanjian Penempatan.

#### 4. Saksi (pihak agensi di negara tujuan)

Dalam hal ini pihak agensi yang berada di negara tujuan menjadi saksi bahwa perjanjian kerja tersebut di sepakati langsung oleh majikan/pemberi kerja. Saksi sangat penting untuk hadir saat perjanjian dibuat karena apabila terjadi sengketa antara pemberi kerja dan penerima kerja, saksi dapat memberikan keterangannya dipersidangan.

Saksi sebagai alat bukti dapat memperkuat pembuktian bahwa telah ada hubungan hukum yang terjadi dengan dibuatnya perjanjian. Saksi diperlukan Karena kekuatan hukum dari perjanjian dibawah tangan tidak sekuat akta otentik sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 1868 dan Pasal 1689 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.