



THE PROSECUTOR LAW REVIEW

DITERBITKAN OLEH PUSAT STRATEGI KEBIJAKAN
PENEGAKAN HUKUM, KEJAKSAAN AGUNG

P - ISSN : 2987 - 7342 E- ISSN : 2987 - 8314

AVAILABLE ONLINE
<https://prolev.kejaksaan.go.id/>



Employment Agreement as A Commitment to Safeguard and Uphold the Human Rights of Indonesian Migrant Workers

Perjanjian Kerja Sebagai Upaya Perlindungan serta Pemenuhan Hak-Hak Asasi Manusia untuk Pekerja Migran Indonesia

Ludfie Jatmiko¹, Andi Fariana²

¹ Kejaksaan Agung, Indonesia

² Perbanas Institut, Indonesia

Article Info

Corresponding Author:

Ludfie Jatmiko SP

✉ ludfiejatmiko@yahoo.co.id

History:

Submitted: 17-04-2025

Revised: 25-04-2025

Accepted: 28-04-2025

Keyword:

Employment Agreements, Human Rights.

Kata Kunci:

Perjanjian Kerja, Hak Asasi Manusia.

Abstract

Human rights are natural that have been attached to individuals since birth and given directly by God Almighty and as a gift, World Health Organization has the right to education, health rights, employment rights, and so on. As is known, the dense population of Indonesia, increasing competition, and narrow employment and income are not as expected in addition to the growing daily needs of living, encouraging people to prefer to work abroad commonly referred to as Indonesian Migrant Workers (PMI). This fact, in fact, is not balanced by the government's ability to provide jobs that are able to absorb them. The narrowness of employment in the country has caused the lower society to turn to wider and more economically promising job opportunities abroad. On the other hand, the state is the party that is obliged to guarantee economic rights. This right is a human right today. This article discusses the concept of Employment Agreements as an Effort to Protect and Fulfill Human Rights for Indonesian Migrant Workers.

Abstrak

Hak Asasi Manusia merupakan hak yang secara alami dimiliki oleh setiap individu sejak lahir, diberikan langsung oleh Tuhan Yang Maha Esa sebagai anugerah. Hak-hak ini mencakup antara lain hak untuk mendapatkan pendidikan, layanan kesehatan, pekerjaan, dan lainnya. Di tengah tingginya jumlah penduduk di Indonesia, meningkatnya persaingan, terbatasnya lapangan kerja, serta penghasilan yang tidak sebanding dengan kebutuhan hidup yang terus meningkat, banyak masyarakat akhirnya memilih mencari peluang kerja di luar negeri sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI). Fakta ini, nyatanya, tidak diimbangi oleh kemampuan pemerintah untuk menyediakan lapangan pekerjaan yang mampu menyerap mereka. Sempitnya lapangan kerja di dalam negeri ini menyebabkan masyarakat bawah berpaling pada peluang kerja di luar negeri yang lebih luas dan menjanjikan secara ekonomi. Di sisi



Copyright © 2025
by The Prosecutor
Law Review.

All writings published in this journal are personal views of the authors and do not represent the views of the Attorney General Office of Indonesia.

lain, negara merupakan pihak yang wajib menjamin hak-hak ekonomi. Hak ini termasuk hak asasi dewasa ini. Artikel ini membahas terkait konsep Perjanjian Kerja Sebagai Upaya Perlindungan dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia Bagi Pekerja Migran Indonesia.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dalam konsep negara hukum klasik, selain adanya perlindungan terhadap hak milik individu, juga dijamin kebebasan untuk bersaing dan membuat perjanjian atau kontrak (freedom of contract). Namun, kebebasan dalam persaingan yang berkaitan erat dengan hak untuk berserikat dan berkontrak ini justru melahirkan kelompok-kelompok usaha besar yang memonopoli pengelolaan sumber daya alam. Akibatnya, persaingan yang seharusnya bebas justru tertekan, bahkan hilang. Maka terjadilah ironi: kebebasan yang ada justru menjadi alat untuk mengekang kebebasan itu sendiri¹.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia berkaitan erat dengan jumlah dan mutu Sumber Daya Manusia. Laju pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi tidak sebanding dengan ketersediaan lapangan kerja, ditambah lagi dengan krisis ekonomi yang melanda, menyebabkan angka pengangguran terus meningkat. Salah satu dampak positif dari pengiriman Pekerja Migran Indonesia adalah dapat membantu menekan angka pengangguran di dalam negeri. Selain itu, keberangkatan tenaga kerja ke luar negeri juga berkontribusi terhadap pemasukan devisa negara yang dapat digunakan untuk mendorong pembangunan ekonomi nasional, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, serta memperbaiki kualitas SDM. Bagi para pekerja migran sendiri, bekerja di luar negeri memberikan keuntungan langsung berupa penghasilan yang jauh lebih tinggi dibandingkan jika bekerja di dalam negeri².

Sepanjang tahun 2023, Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) mencatat kemajuan yang berarti dalam hal penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Melalui skema kerja sama antar pemerintah (*Government to Government*), sebanyak 11.967 PMI berhasil diberangkatkan, menunjukkan peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya yang mencapai 11.811 PMI. Sebagian besar penempatan dilakukan ke Korea

¹Bayu Prawira Putra Haryawan, *Perlindungan Hukum Dan Jaminan Sosial Bagi Pekerja Migran Di Indonesia Menurut Hukum Positif Indonesia*, Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram, Volume 2, Issue 2, June 202, hal., 426

²Amanda Graysela Mawikere, Imelda A. Tangkere, Stevan O. Voges, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017*, Lex_Privatum Vol 14. No.1 Sept 2024, Jurnal Fakultas Hukum UNSRAT, hal. 5

Selatan dengan jumlah 11.569 PMI, disusul oleh Jepang sebanyak 314 PMI, dan Jerman sebanyak 84 PMI³. Karena itu, pemerintah berusaha untuk memfasilitasi pengiriman tenaga kerja ke luar negeri.

Menurut *International Labour Organization* (ILO), salah satu alasan yang mendorong warga negara Indonesia mencari pekerjaan di luar negeri adalah karena sulitnya mendapatkan pekerjaan di dalam negeri. Banyak sektor kerja di Indonesia telah dipenuhi oleh banyak pencari kerja, sehingga kesempatan untuk generasi tenaga kerja berikutnya menjadi sangat terbatas. Ketika ada lowongan yang tersedia, persaingan menjadi sangat ketat, dengan ratusan hingga ribuan pelamar memperebutkan satu posisi. Informasi tentang peluang kerja di luar negeri yang menjanjikan pendapatan tinggi menjadi secercah harapan bagi mereka yang kesulitan bersaing di pasar kerja domestik, serta bagi pengangguran yang menghadapi tantangan besar dalam memperoleh pekerjaan di Indonesia⁴.

Dalam penjelasan yang tertuang pada UUD 1945 Pasal 28 I ayat (4) yang menyatakan "perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah". Ketentuan tersebut menjadi bentuk perlindungan bagi seluruh warga negara Indonesia dan berlaku secara universal. Setiap warga negara memiliki kebebasan dalam memilih jenis pekerjaan, termasuk menjadi pekerja migran. Jika dilihat dari kondisi saat ini, kebutuhan hidup masyarakat yang terus meningkat seiring dengan kemajuan zaman dan perkembangan modernitas, mendorong banyak orang untuk mencari pekerjaan demi memenuhi kebutuhan sehari-hari di tengah dinamika kehidupan yang semakin tinggi.⁵ Bekerja merupakan hak individu sekaligus hak setiap warga negara yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa: "Setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupannya yang layak".

Penerimaan upah yang layak adalah hak mendasar bagi semua pekerja, karena upah menjadi sumber utama pendapatan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan mencapai tingkat kesejahteraan yang layak⁶. Dalam hukum internasional

³Ibid.,

⁴*International Labour Organization* (ILO), 2014, hlm 24.

⁵Sulton Fikri, *Perlindungan dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia Bagi Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri, Morality : Jurnal Ilmu Hukum*, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Desember 2022, Volume 08 Nomor 02, h. 108

⁶Tri Wibowo, *Perlindungan Hak Atas Upah Pekerja Migran Indonesia Sebagai Upaya Implementasi Tanggungjawab Negara Guna Menjamin Kesejahteraan Pekerja*, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, hal. 4

pun telah ditegaskan secara jelas bahwa setiap individu berhak memperoleh pekerjaan serta menerima upah yang setara untuk pekerjaan yang sama. Ketentuan ini tercantum dalam Universal Declaration of Human Rights (UDHR) pada Pasal 23 ayat ke (2) dan (3) yang menyatakan bahwasannya “Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama”. Serta pada ayat (3) Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya”.

Berdasarkan amanat yang tercantum dalam UDHR, dapat disimpulkan bahwa pernyataannya menegaskan bahwa pekerjaan merupakan wujud nyata dari eksistensi kemanusiaan. Setiap individu memiliki kebebasan untuk memilih jenis pekerjaannya, yang berarti bahwa penghasilan dari pekerjaan tersebut (upah) harus diberikan secara layak serta mampu memberikan dampak positif terhadap kelangsungan hidup, tanpa adanya diskriminasi dalam meraih kesejahteraan. Sejak awal diberlakukannya, UDHR secara normatif menekankan pentingnya hak setiap orang untuk memperoleh upah yang pantas, tanpa memandang jenis maupun jenjang pekerjaannya⁷.

Salah satu jenis pekerjaan yang mendapat perhatian khusus adalah menjadi pekerja migran. Profesi ini memiliki tingkat risiko yang cukup tinggi, dengan berbagai potensi bahaya yang bisa terjadi selama menjalankan tugasnya. Risiko-risiko tersebut berkaitan erat dengan regulasi hukum, baik di tingkat nasional maupun internasional, termasuk konvensi-konvensi yang telah diratifikasi. Contoh risiko yang dihadapi oleh pekerja migran antara lain adalah kekerasan fisik dan pelecehan seksual dari majikan. Jika ditelaah lebih dalam, pekerja migran—terutama perempuan—merupakan kelompok yang sangat rentan. Dalam kenyataannya, perempuan yang bekerja sebagai migran memiliki potensi besar menjadi korban kekerasan, penganiayaan, diskriminasi, dan bentuk pelanggaran lainnya.

Pekerja, meskipun merupakan kelompok mayoritas, pada dasarnya termasuk dalam kategori kelompok rentan karena hubungan kerja yang dijalani umumnya bersifat subordinatif dalam kontrak kerja⁸. Dalam sistem kapitalisme, anggapan bahwa terdapat

⁷Majda El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM* (Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya), PT. RajaGrafindo Persada, 2008, hlm.183

⁸Secara normatif, hubungan buruh dan pemberi kerja itu bersifat subordinat. Memang, dalam UU No.13/2003 kita tidak menjumpai kedudukan “subordinat” buruh ini. Namun, hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja, salah satu prestasi berupa pekerjaan tertentu yang dipersyaratkan pihak lain (pemberi kerja atau pengusaha), itu dapat dimaknai perintah. Terlebih lagi, meski bukan kajian wilayah hukum, jika ditinjau dari sisi politik dan ekonomi, kejomplangan antara lapangan pekerjaan dan kuantitas pencari kerja dan/atau buruh akan

kesetaraan dalam kontrak antara pemberi kerja dan pekerja pada kenyataannya hanyalah ilusi⁹. Karena itu, peran negara dalam memenuhi hak-hak asasi di bidang ekonomi merupakan kewajiban positif (positive duties) dalam hukum hak asasi manusia. Ini berarti pemerintah memiliki tanggung jawab untuk turut serta secara aktif dalam mewujudkan keadilan, terutama dengan memastikan bahwa hak-hak kelompok rentan terlindungi dan terpenuhi¹⁰.

Secara umum, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memastikan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia melalui upaya pengaturan, pembinaan, pengawasan, serta menjamin terpenuhinya hak-hak kesejahteraan mereka. Selanjutnya, merujuk pada Peraturan BP2MI Nomor 04 Tahun 2020, disebutkan bahwa Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang berperan dalam menjalankan kebijakan terkait pelayanan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara menyeluruh dan terkoordinasi..

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia dari segala bentuk pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia (HAM). Perlindungan ini diwujudkan melalui jaminan hukum yang kuat serta pengaturan menyeluruh terhadap seluruh tahapan proses migrasi, mulai dari tahap pra-keberangkatan, masa bekerja di luar negeri, hingga kepulangan ke Indonesia¹¹.

Secara normatif, dasar hukum utama dalam perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-undang ini merupakan bentuk pelimpahan kewenangan dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena PMI bekerja di luar wilayah hukum Indonesia, maka Pasal 34 dalam UU No. 13 Tahun 2003 memberikan mandat untuk pengaturan lebih lanjut. Dengan demikian, UU No. 13 Tahun 2003 dapat diibaratkan sebagai "undang-undang induk" yang melahirkan undang-undang baru. Pasal 34 menyebutkan bahwa ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja ke luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf b harus diatur melalui undang-undang

menciptakan surplus sumber daya yang bisa dipekerjakan. Hukum ekonomi yang menyerahkan mekanisme ke pasar (liberation of market) menyatakan bahwa permintaan (dalam hal ini tenaga kerja yang melimpah) tidak dimbangi ketersediaan (dalam hal ini penyerapan pasar lapangan kerja), akan menciptakan rendahnya harga komoditas (dalam hal ini upah sumber daya buruh)

⁹Ikhwan Farojih, 2016, *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Setara Press, Malang, hal. 2

¹⁰Agung Hidayat, *Konsep Perjanjian Kerja Dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Menurut UU No.18/2017*, hal. 2

¹¹Adnan Hamid, *Menuju Kebijakan yang Adil Bagi Pekerja Migran*, FHUP Press, Jakarta, 2018, h.4

tersendiri. Pelaksanaan dari ketentuan ini melahirkan UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, yang kemudian disempurnakan melalui UU No. 18 Tahun 2017¹².

Pasal 3 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 menekankan bahwa tujuan utama dari pengesahan undang-undang ini adalah untuk memastikan terpenuhinya serta penegakan hak-hak asasi Pekerja Migran Indonesia (PMI), termasuk menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial bagi PMI beserta keluarganya. Dalam undang-undang yang sama, disebutkan pula bahwa kewajiban serta jaminan perlindungan hukum terhadap hak-hak PMI diberikan sejak awal proses migrasi sejak “sebelum¹³, selama¹⁴, dan setelah bekerja¹⁵. Meskipun demikian, Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tidak memuat satu pun pasal yang menetapkan kewajiban bagi pengguna jasa PMI, yang pada umumnya merupakan pihak asing dan bukan subjek hukum dalam sistem hukum Indonesia. Hal ini dapat dipahami mengingat hubungan hukum antara PMI dan pihak pengguna jasa terjadi di luar wilayah yurisdiksi hukum Indonesia. Lebih jauh, menurut prinsip-prinsip yang dikembangkan dalam Deklarasi Maastricht, negara memiliki tanggung jawab untuk melindungi, menghormati, dan memenuhi hak-hak terkait pekerjaan. Berdasarkan prinsip tersebut, sudah seharusnya Pemerintah Indonesia mampu memberikan perlindungan bagi tenaga kerjanya, tanpa memandang lokasi penempatan maupun jenis pekerjaan yang dijalani, demi tercapainya tujuan bersama berupa kesejahteraan masyarakat¹⁶.

Agar Pekerja Migran Indonesia (PMI) tidak semakin berada dalam kondisi yang rentan, diperlukan adanya perlindungan hukum yang memadai bagi mereka. Namun, seiring dengan perkembangan zaman, perjanjian kerja tidak hanya berfungsi untuk

¹²Agung Hidayat, *Op. Cit.*, hal. 4

¹³Bentuk perlindungan hukum sebelum bekerja bagi PMI meliputi: (i) perlindungan administratif, dan (ii) teknis (Ps. 8 UU PMI). Hak PMI sebelum bekerja secara administratif berupa hak atas kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan kerja; dan penetapan kondisi kerja (Ps. 8 ayat (2) UU PMI). Adapun hak PMI yang bersifat teknis adalah: mendapatkan sosialisasi terkait dan diseminasi informasi, mendapatkan pelatihan kerja oleh pihak-pihak terkait, jaminan sosial, pembinaan dan pengawasan, dll (Periksa Ps. 8 ayat (3) UU PMI)

¹⁴Bentuk perlindungan hukum selama bekerja bagi PMI terdapat dalam Pasal 21 ayat (1) UU No.18/2017, meliputi: pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk, pemantauan dan evaluasi terhadap pemberi kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja, mendapatkan hak fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan, mendapatkan layanan jasa kekonsuleran; pendampingan, mediasi, dan bantuan hukum oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum yang berlaku di negara penempatan kerja, pembinaan selama penempatan kerja, dan hak atas repatriasi

¹⁵Bentuk perlindungan hukum setelah bekerja bagi PMI terdapat dalam Pasal 24 ayat (1) UU No.18/2017, meliputi: fasilitasi kepulangan sampai daerah asal; penyelesaian hak-hak PMI yang belum terpenuhi; dipenuhinya hak pengurusan PMI yang sakit dan/atau meninggal dunia; rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan pemberdayaan PMI dan keluarganya.

¹⁶Tri Wibowo, *Op. Cit.*, hal. 6

melindungi PMI saja, tetapi juga memberikan perlindungan bagi pihak pemberi kerja. Dalam perjanjian tersebut diatur secara jelas mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja ini dalam Bahasa Belanda disebut *Individuele Arbeids Overeenkomst* (IAO), dan dalam Bahasa Inggris dikenal sebagai *Individual Labour Agreement* (ILA). Disebut "individu" karena perjanjian ini dibuat dan disepakati antara dua pihak secara pribadi. Dengan ditandatanganinya perjanjian tersebut, maka lahirlah konsekuensi hukum yang mengikat kedua belah pihak, baik PMI maupun pemberi kerja.

Perjanjian kerja berfungsi sebagai landasan hukum awal sekaligus acuan hukum terakhir bagi para pihak yang terlibat apabila muncul sengketa dalam pelaksanaan hubungan kerja. Dengan adanya kepastian mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak, tercipta rasa aman dan perlindungan hukum yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih efisien dan produktif..

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan bahwa Perjanjian kerja yang bagaimanakah yang memberikan Perlindungan dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Migran Indonesia menjadi fokus utama dari rumusan masalah ini, yang selanjutnya akan menjadi kerangka pemikiran dalam pembahasan pada bagian-bagian berikutnya.

3. Metode Penelitian

Penulisan ini memakai metode penelitian hukum normatif, yang dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menghimpun bahan-bahan hukum serta menganalisis permasalahan berdasarkan peraturan perundang-undangan, buku, dan berbagai referensi lainnya. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari sumber-sumber kepustakaan, seperti literatur, artikel, serta situs web. Bahan hukum yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis oleh penulis sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan.

B. PEMBAHASAN

1. Jenis Perlindungan Upah bagi Pekerja Migran Indonesia

Tak dapat disangkal bahwa pekerja migran, di mana pun mereka berada, berada dalam posisi yang sangat rentan terhadap perlindungan hukum dari negara asal saat mereka ditempatkan di luar negeri. Status mereka sebagai tenaga kerja migran secara

inheren menempatkan mereka dalam situasi yang rawan, terlebih jika dikaitkan dengan sektor pekerjaan serta lokasi penempatannya, yang bisa menambah tingkat kerentanannya terhadap berbagai persoalan ketenagakerjaan. Sektor informal, misalnya, dinilai sebagai salah satu sektor dengan tingkat kerentanan tertinggi dalam hal perlindungan hak-hak pekerja.

Secara umum, terdapat empat permasalahan utama yang dihadapi oleh pekerja migran Indonesia, salah satunya adalah ketimpangan dalam penerapan standar minimum upah. Sebagian besar pekerja migran Indonesia belum menerima upah yang sesuai dengan standar di negara tujuan, dan juga belum memperoleh hak-hak yang setara dengan pekerja lokal. Hal ini bertentangan dengan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang menegaskan bahwa “pekerja migran Indonesia berhak memperoleh upah sesuai dengan standar yang berlaku di negara penempatan”¹⁷. Oleh karena itu, untuk menjamin terpenuhinya hak-hak tenaga kerja migran, pemerintah pusat memegang peranan penting sebagaimana diatur dalam undang-undang ini, yaitu dengan memastikan perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja migran secara maksimal di negara tujuan. Bentuk konkret dari jaminan ini dapat diwujudkan melalui upaya optimal dalam merumuskan kebijakan perlindungan pekerja migran, termasuk hak atas upah yang layak sesuai standar di negara penempatan. Selain itu, pemerintah Indonesia juga, sesuai dengan amanat undang-undang, berkewajiban menjalin kerja sama internasional guna menjamin perlindungan hak atas upah tersebut. Hal ini dilakukan melalui koordinasi dengan kementerian yang membidangi urusan luar negeri, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia¹⁸.

2. Langkah-Langkah Negara dalam Menjamin Kesejahteraan Tenaga Kerja Migran

Pekerja migran seharusnya memperoleh jaminan dari negara atas kesejahteraan mereka, tanpa memandang lokasi maupun jenis pekerjaan yang mereka jalani. Kennet Thomson, *Secretary-General of International Social Security Association (ISSA)* pada tahun 1980, Jaminan sosial dapat diartikan sebagai bentuk perlindungan yang diberikan oleh masyarakat melalui negara kepada warganya

¹⁷Soerjono Soekanto, Penelitian *Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm. 13

¹⁸Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2021 tentang *Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*

untuk menghadapi risiko-risiko tertentu, dengan tujuan mencegah terjadinya situasi yang tidak diinginkan yang dapat menyebabkan hilangnya atau berkurangnya sebagian besar pendapatan. Yang paling penting, negara diharapkan mampu menyediakan layanan kesehatan dan/atau bantuan keuangan untuk mengatasi dampak ekonomi dari risiko tersebut, termasuk pemberian tunjangan bagi keluarga¹⁹.

Bentuk konkret dari upaya pemerintah dalam menjamin perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia dapat dilihat dalam Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam ketentuan tersebut ditegaskan bahwa pemerintah, melalui perlindungan ketenagakerjaan, bertanggung jawab melindungi seluruh kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia beserta keluarganya, guna memastikan terpenuhinya hak-hak mereka dalam setiap tahap—sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja—meliputi aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Hak-hak tersebut termasuk hak untuk menerima upah yang layak sebagai bagian dari upaya mewujudkan kesejahteraan keluarga pekerja migran, berdasarkan prinsip keadilan dalam sistem pengupahan²⁰.

Landasan berikutnya merujuk pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia serta Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 mengenai Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Dalam kedua undang-undang tersebut, pemerintah telah menetapkan pasal-pasal khusus yang mengatur tentang jaminan sosial, serta memuat tugas dan tanggung jawab negara dalam upaya mewujudkan kesejahteraan bagi para pekerja migran.

Sebagai bentuk komitmen nyata pemerintah pusat dalam menjamin kesejahteraan para pekerja, pemerintah melalui program BPJS Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan atas hak-hak pekerja migran, sehingga mereka tidak lagi diwajibkan menggunakan layanan asuransi swasta. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yang menyatakan bahwa “Dalam rangka memberikan perlindungan

¹⁹Sentanoe Kertonegoro, 2000, *Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Mutiara, Jakarta, hlm. 29.

²⁰Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

kepada Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Pusat menyelenggarakan program Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia beserta keluarganya ²¹.Selanjutnya, undang-undang ini menitikberatkan pada peningkatan peran pemerintah pusat dalam proses penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia, sekaligus membatasi keterlibatan pihak swasta dalam upaya tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan yang lebih pasti bagi para pekerja yang akan bekerja di luar negeri.

Jaminan sosial yang dimaksud dalam konteks ini dapat dipahami dalam dua pengertian, yaitu secara luas dan sempit. Dalam pengertian luas, jaminan sosial yang wajib disediakan oleh pemerintah pusat untuk Pekerja Migran Indonesia mencakup hal-hal berikut:

- Pencegahan dan pengembangan, mencakup layanan di bidang kesehatan, keagamaan, pendidikan, keluarga berencana, bantuan hukum, dan aspek lainnya yang termasuk dalam kategori pelayanan sosial;
- Pemulihan dan penanganan, seperti bantuan bagi korban bencana alam, lansia, anak yatim piatu, penyandang disabilitas, serta individu dengan kebutuhan khusus, yang tergolong dalam bantuan sosial (*social assistance*);
- Pembinaan, yang meliputi upaya peningkatan gizi, pengembangan usaha, program transmigrasi, penguatan koperasi, dan inisiatif lainnya yang dapat diklasifikasikan sebagai infrastruktur sosial (*social infrastructure*).

Sementara itu, dalam arti yang lebih sempit, jaminan sosial yang dimaksud mengacu pada upaya-upaya perlindungan di bidang ketenagakerjaan, baik dalam bentuk bantuan sosial maupun asuransi sosial, yang diberikan ketika Pekerja Migran Indonesia tidak menerima upah yang layak, atau bahkan dalam kondisi yang lebih buruk, tidak memperoleh upah sama sekali²².

Dengan hadirnya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, diharapkan pemerintah dapat secara maksimal memberikan perlindungan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia, yang sebelumnya menjadi tanggungan asuransi swasta. Program Jaminan Sosial ini kemudian tergabung dalam konsorsium asuransi yang mencakup perlindungan selama tiga tahap, yaitu sebelum keberangkatan (pra-penempatan), selama masa kerja (penempatan), dan setelah masa kerja selesai (purna penempatan) di negara tujuan. Penyelenggaraan jaminan ini dilakukan oleh

²¹Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

²²Zainal Asikin, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, h. 101.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional serta Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Untuk menangani risiko-risiko tertentu yang tidak dijamin oleh program Jaminan Sosial, BPJS juga dapat menjalin kerja sama dengan lembaga pemerintah maupun swasta.

3. Konsep Hubungan Kontraktual antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja.

a. Definisi, Ketentuan, dan Prinsip-Prinsip Dasar dalam Perjanjian Secara Umum

Berdasarkan pandangan bahwa hukum merupakan suatu sistem, maka hubungan kerja dan perjanjian kerja antara Pekerja Migran Indonesia (PMI) dengan Pemberi Kerja termasuk dalam ranah hukum perjanjian atau kontrak secara umum²³.

Secara yuridis, pengertian perjanjian dapat ditemukan dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yang menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu tindakan di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya kepada satu orang atau lebih lainnya. Dalam kajian hukum (doktrin), terdapat perbedaan pandangan di kalangan ahli hukum Indonesia. Sebagian berpendapat bahwa istilah "perjanjian" berasal dari kata *verbinten* sebagaimana tercantum dalam Pasal 1233 BW, sementara lainnya menyatakan bahwa istilah tersebut merupakan terjemahan dari kata *overeenkomst* dalam Pasal 1313 BW. Wirjono Prodjodikoro, misalnya, mengartikan "perjanjian" sebagai padanan dari *verbinten*, sedangkan *overeenkomst* ia terjemahkan sebagai "persetujuan"²⁴. R. Subekti Mengartikan *verbinten* sebagai perikatan atau kewajiban utang, dan *overeenkomst* sebagai kesepakatan atau perjanjian²⁵. Sri Soedewi Masjuchun Sofwan, sebagaimana dikutip Endro Martono, mengistilahkannya 'verbinten bersinonim dengan perutusan'²⁶. Sedangkan R. Subekti Menafsirkannya sebagai suatu kejadian di mana seseorang memberikan janji kepada orang lain, atau di mana dua pihak saling berjanji untuk melakukan

²³Tri Wibowo, *Op. Cit.*, hal. 8

²⁴Wirjono Prodjodikoro, 1981, *Hukum Tentang Perjanjian Tertentu*, Alumni, Bandung, hal. 11.

²⁵R. Subekti, 1994, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Citra Aditya, Bandung, hal. 12-13.

²⁶Endro Martono, 2017, *Hukum Kontrak dan Perkembangannya*, Pustaka Ilitzam, Solo, hal. 29

suatu tindakan²⁷. Secara epistemologis, Sudikno Mertokusumo mendefinisikan perjanjian sebagai suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih yang didasarkan pada kesepakatan bersama untuk menimbulkan konsekuensi hukum²⁸. Kartodiningrat mengartikannya: Sebuah tindakan hukum yang didasarkan pada kesepakatan antara dua pihak atau lebih, dengan tujuan menimbulkan akibat hukum yang diakui oleh peraturan perundang-undangan²⁹.

Dalam suatu perjanjian, terdapat ketentuan-ketentuan yang harus dipenuhi agar perjanjian tersebut dianggap sah menurut hukum, sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Syarat-syarat tersebut meliputi: (i) adanya kesepakatan antara para pihak yang membuat perjanjian, (ii) kemampuan hukum para pihak (sebagaimana diatur dalam Pasal 1330 KUH Perdata), (iii) objek atau hal tertentu yang menjadi pokok perjanjian (*cenbeepaald onderwerp*), dan (iv) adanya sebab yang sah. Syarat pertama dan kedua merupakan syarat subjektif, sedangkan syarat ketiga dan keempat merupakan syarat objektif³⁰.

Dalam suatu perjanjian, terdapat sejumlah asas yang harus dipenuhi, salah satunya adalah: (i) asas kebebasan berkontrak. Pada dasarnya, sistem hukum perjanjian di Indonesia menganut prinsip bahwa para pihak memiliki kebebasan untuk membuat dan menyusun isi perjanjian sesuai kehendak mereka (*beginssel der contract vrijheid*)³¹. Asas ini tercermin dalam Pasal 1338 KUH Perdata, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi pihak-pihak yang membuatnya; (ii) asas konsensualisme, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata, yang menyebutkan adanya "kesepakatan mereka yang mengikatkan diri". Hal ini menunjukkan bahwa perjanjian dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan; (iii) asas kepastian hukum³², dan (iv) asas itikad baik.

²⁷R. Subekti, *Loc. Cit*

²⁸Sudikno Mertokusumo (ii), 2011, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, hal. 83.

²⁹K.R.M.T Tirtodiningrat, 1966, *Iktisar Hukum Perdata dan Hukum Dagang*, cet. Ke-9, Pembangunan, Jakarta, hal. 83

³⁰Tri Wibowo, *Op. Cit.*, hal. 9

³¹Mukhidin, "Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Kaitannya Dengan Perjanjian Baku", *Mimbar Hukum* Volume 21, Nomor 1, February 2009, <http://e-journal.upstegal.ac.id/download>, diakses pada 21 Mei 2018

³²Harry Purwanto, *Keberadaan Asas Pacta Sun Servanda dalam Perjanjian Internasional*, <http://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article/view/16252/10798>, diakses pada 22 Mei 2018.

b. Esensi Hukum Ketenagakerjaan, Definisi serta Jenis Perjanjian Kerja antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja.

Pada hakikatnya, hubungan kerja merupakan ikatan antara pekerja dan pengusaha yang terbentuk setelah adanya kesepakatan antara keduanya. Dalam kesepakatan tersebut, pekerja menyatakan kesediaannya untuk bekerja dengan menerima upah, sementara pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja serta memberikan imbalan berupa gaji³³.

Hakikat hukum perburuhan, dengan menilik rumusan Pasal-Pasal dalam UU yang mengatur tentang perburuhan, dengan hadirnya peran negara, dengan demikian, bisa dipahami bahwa hukum perburuhan bukan hanya bersifat privat namun juga bersifat publik. Aspek hukum publik dalam perlindungan terhadap buruh mencakup beberapa elemen yang berada dalam ranah Hukum Administrasi Negara atau Tata Usaha Negara, seperti proses perizinan, pengesahan peraturan perusahaan, penetapan upah minimum, pencatatan perjanjian kerja bersama, serta pendaftaran serikat pekerja dan hal-hal sejenis lainnya.³⁴.

Ada pula Pasal-Pasal berkaitan pidana bagi pelanggarnya, dalam hal ini tentu tercakup juga hukum pidana. Dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan mencakup unsur-unsur dari hukum perdata dan hukum administrasi /hukum tata usaha negara dan hukum pidana³⁵. Hukum ketenagakerjaan merupakan cabang ilmu hukum yang berdiri sendiri karena memadukan unsur hukum privat dan hukum publik secara bersamaan.

Perjanjian Kerja sebagaimana dirumuskan dalam Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 adalah kesepakatan tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang mencakup ketentuan mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta jaminan atas keselamatan dan keamanan selama masa kerja, yang disusun sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Pada UU No. 18/2017 belum menjelaskan secara eksplisit terkait model perjanjian antara PMI dengan Pemberi Kerja. Maka dari itu, kita harus menengok pada UU No.13/2003. Jenis Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu: (i) Perjanjian

³³Imam Soepomo, 1999, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hal. 88.

³⁴Ikhwan Fahroji, *Op.Cit*, hal. 4.

³⁵Ibid.

Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan (ii) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sebagaimana tercantum dalam Pasal 59 ayat (1). Dalam konteks pembahasan ini, yang menjadi fokus adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja Migran Indonesia (PMI) dan Pemberi Kerja. Mengacu pada Pasal 16 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017, jangka waktu perjanjian kerja dimaksud ditentukan melalui kesepakatan tertulis antara PMI dan Pemberi Kerja, dan dapat diperpanjang.

Pengaturan terkait PKWT diatur dalam Pasal 56 ayat (2) sampai dengan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003. Pasal 56 ayat (2) menyatakan bahwa PKWT adalah perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu tertentu atau sampai selesainya suatu pekerjaan tertentu. Selanjutnya, Pasal 59 ayat (3) menyebutkan bahwa PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui. Dari ketentuan ini, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja antara PMI dan Pemberi Kerja termasuk dalam kategori PKWT.

Pasal 59 ayat (1) mengatur bahwa hanya jenis pekerjaan yang bersifat sementara atau diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang dapat dijadikan dasar untuk PKWT. Jenis pekerjaan ini meliputi pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu relatif singkat dan paling lama tiga tahun, pekerjaan musiman, serta pekerjaan terkait produk baru, aktivitas baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap uji coba atau penajakan. Penjelasan resmi dari pasal ini juga mengatur bahwa PKWT wajib didaftarkan pada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Di samping itu, dalam bentuk PKWT tidak diperbolehkan masa percobaan. Adapun pengertian Pemberi Kerja sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 1 angka 11 UU yang sama, yaitu: (i) instansi pemerintah, (ii) badan hukum pemerintah, (iii) badan hukum swasta, (iv) atau perseorangan di negara tujuan penempatan yang mempekerjakan PMI.

c. Asas Pacta Sunt Servanda (Perjanjian Mengikat Seperti Undang-Undang)

Dalam konteks penegakan hukum internasional, kewajiban yang dibebankan kepada subjek-subjek hukumnya, termasuk negara, juga berkaitan erat dengan kewajiban moral. Negara, dengan itikad baiknya, diharapkan melaksanakan seluruh ketentuan hukum internasional—baik yang bersumber dari perjanjian internasional, kebiasaan internasional, prinsip-prinsip hukum

umum, maupun norma-norma hukum internasional lainnya yang telah disepakati bersama masyarakat internasional³⁶.

Dalam konteks perjanjian internasional, negara-negara memiliki kewajiban untuk melaksanakannya berdasarkan prinsip fundamental yang dikenal sebagai *pacta sunt servanda*. Prinsip ini merupakan salah satu asas tertua dalam hukum internasional, yang menyatakan bahwa setiap perjanjian yang telah disepakati mengikat para pihak dan harus dilaksanakan dengan itikad baik. Perjanjian tetap wajib dijalankan meskipun terdapat perbedaan pandangan mengenai sifat ketentuan yang bersifat mutlak maupun syarat-syarat yang secara hukum bisa diabaikan. Berdasarkan prinsip ini, negara berkewajiban memenuhi semua komitmennya sesuai isi perjanjian. *Pacta sunt servanda* juga menjadi prinsip utama dalam hukum internasional dan telah diakui dalam Konvensi Wina 1969 tentang Hukum Perjanjian, yang menyatakan bahwa "Setiap perjanjian yang berlaku mengikat para pihak dan harus dilaksanakan dengan itikad baik"

Dengan demikian, berdasarkan prinsip *pacta sunt servanda*, negara-negara yang menjadi pihak dalam konvensi-konvensi internasional tentang hak asasi manusia memiliki kewajiban, baik secara hukum maupun moral, untuk menjalankan setiap ketentuan yang tercantum dalam konvensi tersebut. Kewajiban tersebut mencakup tanggung jawab untuk menghormati (*duty to respect*), menjamin (*duty to ensure*), dan menegakkan atau melindungi (*duty to enforce/protect*) hak asasi manusia. Oleh karena itu, prinsip ini menjadi landasan bagi setiap negara untuk memberikan perlindungan HAM kepada seluruh warganya, meskipun mereka berada di luar wilayah negara tersebut. Sebagai negara yang telah meratifikasi berbagai instrumen HAM internasional, Indonesia juga terikat untuk memenuhi kewajiban melindungi hak asasi manusia warga negaranya sesuai dengan prinsip *pacta sunt servanda*..

4. Sistem Perlindungan Hukum untuk Pekerja Migran Indonesia (PMI)

Upaya perlindungan bagi PMI pada hakikatnya Merupakan suatu sistem perlindungan yang melibatkan berbagai sektor. Pihak-pihak yang terlibat dalam mekanisme ini meliputi: (i) Pemerintah Pusat; (ii) Pemerintah Daerah; (iii) Atase

³⁶Soemaryo Suryokusumo. 2003. "Aspek Moral dan Etika dalam Penegakan Hukum Internasional". Makalah. Seminar tentang "Pembangunan Hukum Nasional VIII diselenggarakan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman dan HAM, Denpasar, 14-18 Juli 2003. Sudikno Mertokusumo. 2007. Mengenal Hukum. Yogyakarta: Liberty

Ketenagakerjaan atau pejabat luar negeri yang ditunjuk oleh Pemerintah Pusat; (iv) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI); (v) Mitra Kerja di negara tujuan; serta (vi) individu di negara tempat PMI bekerja. Perlindungan yang diberikan tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga mencakup perlindungan terhadap hak-hak dasar mereka, termasuk hak atas kesejahteraan melalui sistem Jaminan Sosial. Pemenuhan hak-hak tersebut dimulai sejak adanya Perjanjian Kerja antara PMI dan Pemberi Kerja.

Berdasarkan Pasal 7 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017, perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia mencakup tiga tahap utama, yaitu sebelum keberangkatan, selama bekerja, dan setelah masa kerja berakhir. Secara umum, bentuk perlindungan ini terbagi menjadi dua jenis: administratif dan teknis. Perlindungan administratif mencakup: (i) jaminan atas kelengkapan dokumen, dan (ii) keabsahan dokumen serta penetapan syarat dan kondisi kerja. Sementara itu, perlindungan teknis meliputi: (i) hak atas sosialisasi dan penyebaran informasi, (ii) peningkatan kompetensi Calon PMI melalui pelatihan dan pendidikan kerja, (iii) jaminan sosial, (iv) fasilitasi keberangkatan ke negara tujuan, (v) penguatan peran petugas fungsional pengantar kerja, (vi) pelayanan penempatan melalui sistem layanan terpadu satu atap, dan (vii) kegiatan pembinaan serta pengawasan, sebagaimana diatur dalam Pasal 8 UU No. 18 Tahun 2017.

5. Perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia

Hak dan kewajiban muncul sebagai konsekuensi dari hubungan antara dua pihak atau lebih yang memiliki tujuan atau prestasi tertentu yang ingin dicapai bersama. Ketika satu pihak menjalankan kewajibannya, maka pihak lainnya berkewajiban untuk memenuhi hak pihak tersebut, dan sebaliknya. Dalam konteks hubungan kerja, prinsip ini berlaku sebagai hal yang tidak terhindarkan bagi para pihak yang terlibat dalam kesepakatan kerja. Pemberi kerja memiliki hak untuk memanfaatkan tenaga dan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja, sementara di sisi lain, ia juga berkewajiban memberikan upah sebagai bentuk imbalan atas hak tersebut. Sebaliknya, pekerja wajib mengerahkan kemampuannya dan berhak atas kompensasi berupa upah.³⁷

³⁷Siti Maizul Habibah, *Jaminan Hak Asasi Manusia bagi Pekerja Rumah Tangga melalui Perjanjian Kerja di Surabaya* Article in *Jurnal HAM* · August 2021. Hal. 249

Pelaksanaan hak dan kewajiban tentu tidak terlepas dari berbagai tantangan dan kendala. Hambatan ini bisa muncul baik dalam hal pemenuhan hak dan kewajiban itu sendiri, maupun dalam menjaga keseimbangan antara kedua belah pihak yang terlibat dalam perjanjian untuk mencapai tujuan atau prestasi yang telah disepakati. Oleh karena itu, peran hukum menjadi penting dengan hadirnya berbagai instrumen yang mengatur tata cara pelaksanaan serta pemenuhan hak dan kewajiban tersebut. Instrumen hukum ini bertujuan untuk menjamin kepastian hukum, memberikan manfaat bagi para pihak, mencegah terjadinya konflik, serta mewujudkan keadilan bagi semua pihak yang terlibat³⁸.

Keseimbangan antara hak dan kewajiban, baik dari pihak Pemberi Kerja maupun Pekerja Migran Indonesia (PMI), perlu diterapkan dalam kerangka Hak Asasi Manusia (HAM). Dari sudut pandang pekerja, hubungan kerja seharusnya dilihat melalui perspektif HAM, di mana pemenuhan hak-hak dasar harus diberikan kepada seluruh pekerja tanpa membedakan status mereka—apakah sebagai pekerja tetap maupun pekerja dengan sistem kerja yang fleksibel—berdasarkan asas non-diskriminasi. Berdasarkan pemahaman tersebut, dapat disimpulkan bahwa HAM berperan sebagai dasar dalam pengaturan hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja.

6. Perlindungan Hak Asasi Manusia bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) melalui Kesepakatan Kerja.

Perjanjian memiliki peranan penting dalam menjamin terlaksananya keseimbangan antara hak dan kewajiban pihak-pihak yang terlibat dalam suatu kesepakatan. Dalam Kamus Hukum, perjanjian diartikan sebagai kesepakatan atau persetujuan antara dua orang atau lebih untuk melaksanakan suatu hal tertentu. Jika perjanjian tersebut dituangkan secara tertulis, maka disebut sebagai kontrak. Sementara itu, menurut teori perjanjian yang dikemukakan oleh Van Dunne, perjanjian adalah sebuah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih yang didasarkan pada kesepakatan bersama untuk menimbulkan konsekuensi hukum.³⁹ Selain itu menurut Yahya Harahap, Perjanjian merupakan suatu hubungan hukum dalam ranah hukum perdata yang berkaitan dengan kekayaan, yang melibatkan dua

³⁸Ibid

³⁹Rika Putri Subekti, “Urgensi Ratifikasi Konvensi International Labor Organization: Perspektif Perlindungan Pekerja Anak Pada Sektor Rumah Tangga,” *Jurnal Magister Hukum Udayana* (Udayana Master Law Journal) 7, no. 1 (2018): 24–36

pihak atau lebih, di mana satu pihak memperoleh hak dan pihak lainnya memiliki kewajiban untuk memenuhi suatu prestasi tertentu ⁴⁰ Dapat disimpulkan bahwa perjanjian adalah kesepakatan antara dua pihak atau lebih, baik dalam bentuk tertulis maupun lisan, untuk melaksanakan suatu prestasi yang menimbulkan konsekuensi hukum. Demi menjamin kepastian hukum dan perlindungan bagi para pihak yang terlibat, akan lebih baik jika perjanjian tersebut dituangkan dalam bentuk tertulis atau kontrak. Berdasarkan sifatnya, perjanjian antara Pekerja Migran Indonesia (PMI) dan Pemberi Kerja merupakan perjanjian timbal balik yang menciptakan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Perjanjian ini juga tergolong sebagai perjanjian dua pihak (bersegi dua) karena memiliki dampak hukum yang mengikat bagi kedua belah pihak, baik PMI maupun Pemberi Kerja.

Perjanjian yang memiliki kekuatan hukum mengikat adalah perjanjian yang sah, yaitu perjanjian yang memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Untuk dianggap sah, perjanjian tersebut harus memenuhi syarat-syarat umum maupun syarat-syarat khusus yang ditetapkan oleh hukum.. Syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Pasal 1320 KUHPerdara berbunyi:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Cakap untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara merupakan syarat umum, yaitu:

Pertama, sepakat mereka yang mengikatkan dirinya yang dimaksud dengan kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya. Menurut Subekti, yang dimaksud dengan sepakat adalah kedua subjek yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat, setuju atau seias-sekata mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan itu⁴¹. Apa yang diinginkan oleh satu pihak juga diinginkan oleh pihak lainnya, sehingga terdapat kesamaan kehendak secara timbal balik. Dalam konteks hubungan antara Pekerja Migran Indonesia (PMI) dan Pemberi Kerja, kesepakatan tercapai ketika terjadi

⁴⁰Subekti, Hukum Perjanjian (Jakarta: Intermasa, 2012)

⁴¹Ibid.,

pertemuan kehendak dari kedua belah pihak, yang secara bersama-sama menyetujui hal-hal pokok yang tercantum dalam perjanjian kerja.

Kedua, Mampu secara hukum untuk melakukan suatu perikatan, yang dimaksud dengan kecakapan tersebut merujuk pada ketentuan Pasal 1329 KUH Perdata, yang menyatakan bahwa: "Setiap orang dianggap cakap untuk membuat perikatan, kecuali jika undang-undang menyatakan sebaliknya." Menurut Abdul Kadir Muhammad, secara umum setiap individu yang telah dewasa dan memiliki akal sehat dianggap cakap menurut hukum. Sementara itu, yang dimaksud dengan tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian merujuk pada Pasal 1330 KUHPerdata adalah: "Tak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah:

- a. Individu yang belum mencapai usia dewasa; menurut Pasal 330 KUH Perdata, seseorang dianggap dewasa apabila telah berusia 21 tahun. Dengan demikian, siapa pun yang usianya masih di bawah 21 tahun dianggap belum dewasa. Dianggap tidak memiliki kecakapan untuk membuat perjanjian. Namun, sejak diberlakukannya Undang-Undang Perkawinan No. 1 Tahun 1974, batas usia dewasa diubah menjadi 18 tahun, khususnya bagi mereka yang telah menikah. Ketentuan ini berlaku secara menyeluruh bagi seluruh warga negara Indonesia. Penetapan usia dewasa 18 tahun juga telah diperkuat melalui Putusan Mahkamah Agung Nomor 477 K/Sip/1976 tanggal 13 Oktober 1976. Oleh karena itu, selain individu yang telah berusia 21 tahun, mereka yang telah mencapai usia 18 tahun juga dianggap telah cakap secara hukum untuk membuat perjanjian.
- b. Salah satu syarat agar suatu perjanjian dianggap sah adalah adanya unsur mengenai hal tertentu. Yang dimaksud dengan hal tertentu di sini adalah objek dari perjanjian tersebut. Sebuah perjanjian harus memiliki objek yang jelas (*bepaald onderwerp*), atau setidaknya objek tersebut dapat ditentukan secara spesifik.
- c. Meskipun undang-undang tidak secara eksplisit mendefinisikan apa itu sebab (*causa*), namun dalam praktik yurisprudensi, *causa* diartikan sebagai tujuan atau isi dari suatu perjanjian. Pasal 1335 KUH Perdata menyatakan bahwa: "Perjanjian yang tidak memiliki sebab, atau dibuat dengan sebab yang palsu atau bertentangan dengan hukum, tidak memiliki kekuatan hukum." Sementara itu, menurut Pasal 1337 KUH Perdata, yang dimaksud dengan sebab yang terlarang adalah alasan yang dilarang oleh undang-undang, bertentangan dengan kesusilaan, atau menyalahi ketertiban umum. Jika suatu perjanjian dibuat

berdasarkan sebab yang demikian, maka perjanjian tersebut dianggap tidak sah. Dalam konteks ini, perjanjian kerja antara Pekerja Migran Indonesia (PMI) dan Pemberi Kerja tidak termasuk dalam kategori terlarang, serta tidak bertentangan dengan norma kesusilaan maupun ketertiban umum.

Aspek penting lainnya terkait keabsahan suatu perjanjian adalah mengenai bagaimana dan kapan perjanjian tersebut dapat dinyatakan berakhir. Menurut Suharnoko⁴², Suatu perjanjian dianggap berakhir apabila seluruh hal yang tercantum dalam isi perjanjian telah dilaksanakan sepenuhnya. Dengan kata lain, kesepakatan antara para pihak dinyatakan selesai ketika tujuan utama dari dibuatnya perjanjian tersebut telah tercapai⁴³. Dalam konteks perjanjian antara Pekerja Migran Indonesia (PMI) dan pemberi kerja, perjanjian tersebut dianggap selesai apabila kesepakatan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak telah terlaksana, atau kepentingan kedua belah pihak telah terpenuhi. Selain itu, berakhirnya masa berlaku perjanjian juga menjadi salah satu indikator berakhirnya perjanjian tersebut. Pengaturan mengenai hak dan kewajiban antara PMI dan pemberi kerja dimaksudkan untuk memastikan bahwa pelaksanaannya berjalan dengan baik, terutama untuk melindungi PMI yang kerap mengalami perlakuan yang tidak adil.

Lawrance Friedman dalam teorinya Ditegaskan bahwa dalam sistem hukum terdapat tiga subsistem yang saling berkaitan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan hukum secara menyeluruh. Ketiga subsistem tersebut meliputi *legal substance* (substansi hukum), *legal structure* (struktur hukum, mencakup pembuat dan penegak hukum), serta *legal culture* (budaya hukum). Ketiganya harus berjalan secara selaras dan saling mendukung demi mewujudkan tujuan utama hukum, yaitu menjamin kepastian hukum (yakni kepastian akan hak dan kewajiban), memberikan manfaat bagi masyarakat demi terciptanya ketertiban dan keteraturan, serta mewujudkan keadilan.⁴⁴.

C. PENUTUP

Kesimpulan Dari analisis terhadap objek kajian di atas, penulis di akhir tulisan ini menyimpulkan sebagai berikut:

⁴²Siti Maizul Habibah, *Op. Cit.* hal.255

⁴³Suharnoko, *Hukum Perjanjian Teori Dan Analisa Kasus* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009).

⁴⁴Lawrence M. Friedman and Grant M. Hayden, *American Law: An Introduction*, *American Law: An Introduction*, 2017

- 1) Dalam UU No. 18/2017 tidak menjelaskan secara eksplisit terkait model perjanjian antara PMI dengan Pemberi Kerja. Maka dari itu, kita harus menengok pada UU No.13/2003. Jenis Hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat dikelompokkan menjadi: (i) Perjanjian Kerja dengan Jangka Waktu Tertentu (PKWT) dan (ii) Perjanjian Kerja dengan Waktu Tidak Ditentukan (PKWTT), sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Berhubung apa yang dibahas di sini khusus Perjanjian Kerja PMI dengan Pemberi Kerja dan mengingat Pasal 16 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 menyebutkan bahwa durasi Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf f disusun berdasarkan kesepakatan tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja, serta dimungkinkan untuk diperpanjang..
- 2) Konteks perjanjian antara PMI dengan pemberi kerja, Perjanjian tersebut dinyatakan selesai apabila hak dan kewajiban yang telah disepakati oleh kedua belah pihak telah terpenuhi, atau jika kepentingan masing-masing pihak telah direalisasikan. Selain itu, berakhirnya masa berlaku perjanjian juga menjadi salah satu faktor yang menentukan berakhirnya hubungan hukum tersebut. Pengaturan mengenai hak dan kewajiban antara PMI dan pemberi kerja bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaannya berjalan sesuai ketentuan, khususnya guna melindungi PMI yang kerap mengalami perlakuan yang tidak adil.

DAFTAR PUSTAKA

Az Zahra Zain Auralia dan Abraham Ferry Rosando, "*Perlindungan Hukum Sebagai Upaya Pengembalian Hak Korban Penipuan Uang Kripto Melalui Restitusi*", Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance, Volume 3, No. 2, (Mei - Agustus 2023).

Asikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012

El Muhta, Majda, *Dimensi-Dimensi HAM* (Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya), PT. RajaGrafindo Persada, 2008

Farojih, Ikhwan, *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Setara Press, Malang, 2016

Hamid, Adnan, *Menuju Kebijakan yang Adil Bagi Pekerja Migran*, FHUP Press, Jakarta, 2018

Hidayat, Agung, *Konsep Perjanjian Kerja Dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*
Menurut UU No.18/2017

Kertonegoro, Sentanoe, *Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Mutiara,
Jakarta, 2000

Martono, Endro, *Hukum Kontrak dan Perkembangannya*, Pustaka Iltizam, Solo, 2017

Mertokusumo, Sudikno, (ii), 2011, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Liberty,
Yogyakarta

Prodjodikoro, Wirjono, *Hukum Tentang Perjanjian Tertentu*, Alumni, Bandung, 1981

Subekti, R, 1994, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Citra Aditya, Bandung,

Suharnoko, *Hukum Perjanjian Teori Dan Analisa Kasus* (Jakarta: Kencana Prenada Media
Group, 2009

Soekanto, Soerjono, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo
Persada, Jakarta, 1995,

Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999

Tirtodiningrat, K.R.M.T, *Ikhtisar Hukum Perdata dan Hukum Dagang*, cet. Ke-9,
Pembangunan, Jakarta. 1966

Jurnal

Fikri, Sulton *Perlindungan dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia Bagi Pekerja Migran*
Indonesia Di Luar Negeri, Morality: Jurnal Ilmu Hukum, Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya, Volume 08 Nomor 02, Desember 2022

Graysela Mawikere, Amanda, Imelda A. Tangkere, Stevan O. Voges, *Perlindungan Hukum*
Terhadap Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun
2017, *Lex_Privatium Vol 14. No.1, Jurnal Fakultas Hukum UNSRAT*, Sept 2024

Habibah, Siti Maizul, *Jaminan Hak Asasi Manusia bagi Pekerja Rumah Tangga melalui*
Perjanjian Kerja di Surabaya Article in *Jurnal HAM* · August 2021

Haryawa, Bayu Prawira Putra, *Perlindungan Hukum Dan Jaminan Sosial Bagi Pekerja Migran Di Indonesia Menurut Hukum Positif Indonesia*, Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram, Volume 2, Issue 2, June 2022,

Mukhidin, "Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Kaitannya Dengan Perjanjian Baku", Mimbar Hukum Volume 21, Nomor 1, February 2009, <http://e-journal.upstegal.ac.id/download>, diakses pada 21 Mei 2018

Purwanto, Harry, *Keberadaan Asas Pacta Sun Servanda dalam Perjanjian Internasional*, <http://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article/view/16252/10798>, diakses pada 22 Mei 2018

Subekti, Rika Putri, "Urgensi Ratifikasi Konvensi International Labor Organization: Perspektif Perlindungan Pekerja Anak Pada Sektor Rumah Tangga," Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal) 7, no. 1 (2018).

Suryokusumo, Soemaryo. 2003. "Aspek Moral dan Etika dalam Penegakan Hukum Internasional". Makalah. Seminar tentang "Pembangunan Hukum Nasional VIII diselenggarakan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman dan HAM, Denpasar, 14-18 Juli 2003.

Wibowo, Tri, *Perlindungan Hak Atas Upah Pekerja Migran Indonesia Sebagai Upaya Implementasi Tanggungjawab Negara Guna Menjamin Kesejahteraan Pekerja*, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro