
ANALISIS KEABSAHAN DAN KEPASTIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA PEKERJA MIGRAN INDONESIA DENGAN PERUSAHAAN PENEMPATAN SEBELUM BEKERJA DI LUAR NEGERI (Studi pada LPK Progres Inti Solusi)

Oleh

Ajat Sudrajat¹, Desi Syamsiah², Fatma Ayu Jati Putri³

^{1,2,3} Program Studi S1 Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Surakarta

Email: ¹Jeparmy79@yahoo.com, ²Desisyamsiah759@gmail.com,

³Fatmaayu84@gmail.com

Article History:

Received: 16-04-2026

Revised: 11-05-2026

Accepted: 19-05-2026

Keywords:

Validity, Legal

Certainty,

Employment

Agreement,

Indonesian Migrant

Workers

Abstract: *This study aims to identify and analyze the legal validity requirements of employment agreements between prospective Indonesian Migrant Workers and LPK Progres Inti Solusi prior to overseas employment based on Law Number 18 of 2017 concerning the Protection of Indonesian Migrant Workers and its implementing regulations. Furthermore, this study analyzes legal certainty within employment agreements concerning the rights and obligations of both parties. This research uses a normative legal research method with statutory and conceptual approaches. The data used are secondary data obtained from primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. Data collection techniques were conducted through literature studies and analyzed qualitatively. The results show that the validity of employment agreements between prospective Indonesian Migrant Workers and LPK Progres Inti Solusi is determined by the fulfillment of the legal requirements of agreements as stipulated in Article 1320 of the Indonesian Civil Code and Article 14 of Law Number 18 of 2017 concerning the Protection of Indonesian Migrant Workers. The clarity of work elements, wages, and instructions in employment contracts constitutes the primary basis for legal protection. Violations regarding working hours, illegal deductions, or misleading job descriptions may render the agreement null and void. In addition, the employment agreements studied have fulfilled the principle of legal certainty through synchronization between Indonesian national law and the laws of the destination country, namely Japan. The use of bilingual contract formats and Japanese industrial standards minimizes ambiguity and strengthens legal protection for Indonesian migrant workers.*

PENDAHULUAN

Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan salah satu elemen penting dalam pembangunan ekonomi nasional. Kontribusi PMI tidak hanya berupa devisa negara yang terus meningkat setiap tahunnya, tetapi juga memberikan dampak sosial ekonomi bagi keluarga dan masyarakat di daerah asal. Dalam praktiknya, keberadaan pekerja migran

sering dihadapkan pada berbagai persoalan hukum, mulai dari perekrutan, pelatihan, penempatan, hingga perlindungan hak-hak pekerja di negara tujuan.

Fenomena meningkatnya minat masyarakat Indonesia untuk bekerja di luar negeri dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keterbatasan lapangan pekerjaan di dalam negeri, rendahnya tingkat kesejahteraan, dan tingginya kebutuhan ekonomi keluarga. Jepang sebagai salah satu negara tujuan pekerja migran Indonesia menawarkan peluang kerja dengan tingkat upah yang relatif tinggi serta sistem ketenagakerjaan yang lebih tertata. Oleh karena itu, banyak lembaga pelatihan kerja (LPK) yang berperan dalam mempersiapkan calon pekerja migran sebelum diberangkatkan.

Salah satu lembaga yang aktif dalam penempatan PMI ke Jepang adalah LPK Progres Inti Solusi. Dalam proses penempatan tersebut, calon pekerja migran diwajibkan menandatangani perjanjian kerja sebelum bekerja di luar negeri. Perjanjian kerja tersebut menjadi dasar hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dengan pihak pemberi kerja serta pihak perantara penempatan.

Perjanjian kerja mempunyai kedudukan yang sangat penting karena menentukan hak dan kewajiban para pihak. Dalam konteks hukum perdata Indonesia, keabsahan suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang meliputi kesepakatan, kecakapan, objek tertentu, dan sebab yang halal. Selain itu, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia juga memberikan ketentuan khusus mengenai isi dan bentuk perjanjian kerja bagi PMI.

Namun dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai pelanggaran terkait isi kontrak kerja, seperti ketidakjelasan pekerjaan, pemotongan gaji secara sepihak, jam kerja yang tidak sesuai, serta ketidaksesuaian antara isi kontrak dan pekerjaan yang sebenarnya dilakukan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap PMI belum berjalan optimal.

Kepastian hukum menjadi aspek penting dalam hubungan kerja internasional. Kepastian hukum tidak hanya memberikan perlindungan terhadap hak pekerja, tetapi juga menciptakan hubungan kerja yang seimbang dan adil antara pekerja dengan pemberi kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian mendalam mengenai keabsahan dan kepastian hukum dalam perjanjian kerja antara calon PMI dengan LPK Progres Inti Solusi.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana syarat keabsahan perjanjian kerja antara calon Pekerja Migran Indonesia dengan LPK Progres Inti Solusi menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017?
2. Bagaimana kepastian hukum dalam perjanjian kerja antara calon PMI dengan LPK Progres Inti Solusi terkait hak dan kewajiban para pihak?

Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis syarat keabsahan perjanjian kerja antara calon PMI dengan LPK Progres Inti Solusi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kepastian hukum dalam perjanjian kerja antara calon PMI dengan LPK Progres Inti Solusi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan dan perlindungan pekerja migran Indonesia.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah, lembaga pelatihan kerja, dan calon pekerja migran dalam memahami pentingnya perjanjian kerja yang sah dan memberikan kepastian hukum.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Perjanjian

Perjanjian merupakan suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih yang menimbulkan hak dan kewajiban. Menurut Pasal 1313 KUHPerdara, perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.

Keabsahan perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara yang mensyaratkan empat unsur, yaitu:

1. Kesepakatan para pihak.
2. Kecakapan untuk membuat perjanjian.
3. Adanya objek tertentu.
4. Sebab yang halal.

Dua syarat pertama disebut syarat subjektif, sedangkan dua syarat terakhir disebut syarat objektif. Tidak terpenuhinya syarat subjektif mengakibatkan perjanjian dapat dibatalkan, sedangkan tidak terpenuhinya syarat objektif mengakibatkan perjanjian batal demi hukum.

Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan upaya untuk memberikan rasa aman dan menjamin hak-hak subjek hukum. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum bertujuan melindungi hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain.

Dalam konteks pekerja migran, perlindungan hukum diberikan sejak sebelum bekerja, selama bekerja, hingga setelah bekerja. Perlindungan tersebut mencakup perlindungan administratif, sosial, dan hukum.

Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan salah satu tujuan hukum selain keadilan dan kemanfaatan. Menurut Gustav Radbruch, kepastian hukum berarti hukum harus jelas, tegas, dan dapat diterapkan secara konsisten.

Kepastian hukum dalam perjanjian kerja pekerja migran sangat penting untuk mencegah terjadinya eksploitasi dan pelanggaran hak-hak pekerja.

Konsep Pekerja Migran Indonesia

Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.

Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada PMI melalui pengawasan terhadap perusahaan penempatan dan lembaga pelatihan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar penelitian. Fokus penelitian terletak pada norma hukum yang

mengatur mengenai keabsahan dan kepastian hukum perjanjian kerja pekerja migran Indonesia.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. **Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach)**, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah seluruh peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan pekerja migran Indonesia.
2. **Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach)**, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan mengkaji konsep-konsep hukum mengenai perjanjian kerja, perlindungan hukum, dan kepastian hukum.

Sumber Bahan Hukum

Bahan Hukum Primer

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
4. Peraturan pelaksana terkait penempatan dan perlindungan PMI.

Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, artikel hukum, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan.

Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier diperoleh dari kamus hukum, ensiklopedia, dan sumber penunjang lainnya.

Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menginventarisasi, mempelajari, dan mengkaji bahan hukum yang berkaitan dengan objek penelitian.

Teknik Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif dengan cara menguraikan dan menafsirkan norma hukum yang relevan untuk menjawab rumusan masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keabsahan Perjanjian Kerja antara Calon PMI dengan LPK Progres Inti Solusi

Keabsahan perjanjian kerja merupakan aspek fundamental dalam hubungan kerja antara calon PMI dengan pihak penempatan. Suatu perjanjian kerja yang sah akan memberikan kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja migran.

Pemenuhan Syarat Pasal 1320 KUHPPerdata

Kesepakatan Para Pihak

Kesepakatan dalam perjanjian kerja antara calon PMI dengan LPK Progres Inti Solusi ditunjukkan melalui penandatanganan kontrak kerja secara sadar tanpa adanya paksaan, penipuan, atau kekhilafan. Calon pekerja diberikan penjelasan mengenai isi kontrak sebelum keberangkatan.

Namun demikian, dalam praktiknya sering ditemukan bahwa calon pekerja migran belum sepenuhnya memahami isi kontrak karena keterbatasan kemampuan bahasa asing maupun minimnya pemahaman hukum. Oleh karena itu, penggunaan kontrak bilingual menjadi sangat penting untuk memastikan adanya kesepahaman antara para pihak.

Kecakapan Para Pihak

Calon PMI yang melakukan perjanjian kerja harus memenuhi syarat usia dan kemampuan hukum sesuai ketentuan perundang-undangan. Berdasarkan UU PPMI, calon pekerja migran wajib berusia minimal 18 tahun dan memiliki dokumen lengkap.

LPK Progres Inti Solusi sebagai lembaga penempatan juga harus memiliki izin resmi dari pemerintah agar memiliki kewenangan hukum dalam melakukan perekrutan dan pelatihan.

Objek Tertentu

Objek perjanjian kerja harus jelas, meliputi jenis pekerjaan, lokasi kerja, besaran upah, jam kerja, fasilitas, dan jangka waktu kontrak. Dalam kontrak kerja yang digunakan oleh LPK Progres Inti Solusi, pekerjaan yang ditawarkan adalah bidang konstruksi bekisting di Jepang.

Kejelasan objek perjanjian penting untuk menghindari penyimpangan pekerjaan di lapangan. Banyak kasus pekerja migran mengalami eksploitasi karena pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan isi kontrak.

Sebab yang Halal

Isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan hukum, kesusilaan, maupun ketertiban umum. Perjanjian kerja yang mengandung pemotongan upah ilegal atau memuat klausul yang merugikan pekerja dapat dianggap bertentangan dengan hukum.

Pemenuhan Ketentuan UU Nomor 18 Tahun 2017

Selain memenuhi syarat umum perjanjian, kontrak kerja PMI juga harus memenuhi ketentuan khusus dalam UU PPMI. Pasal 14 UU PPMI mengatur bahwa perjanjian kerja harus memuat:

1. Nama dan alamat pemberi kerja.
2. Jenis pekerjaan.
3. Hak dan kewajiban para pihak.
4. Kondisi dan syarat kerja.
5. Jangka waktu perjanjian.
6. Jaminan perlindungan dan keselamatan kerja.

Perjanjian kerja yang digunakan oleh LPK Progres Inti Solusi telah memuat unsur-unsur tersebut secara tertulis. Hal ini menunjukkan adanya upaya perlindungan terhadap calon PMI.

Akibat Hukum Ketidakabsahan Perjanjian

Apabila syarat objektif dalam perjanjian kerja tidak terpenuhi, maka perjanjian menjadi batal demi hukum. Misalnya, apabila jenis pekerjaan yang dijanjikan berbeda dengan kenyataan di lapangan atau terdapat pemotongan gaji di luar ketentuan kontrak.

Sementara itu, apabila terdapat cacat kehendak seperti penipuan atau paksaan, maka perjanjian dapat dimintakan pembatalan oleh pihak yang dirugikan.

Kepastian Hukum dalam Perjanjian Kerja antara Calon PMI dengan LPK Progres Inti Solusi

Kepastian hukum merupakan unsur penting dalam perlindungan pekerja migran. Tanpa adanya kepastian hukum, pekerja migran rentan mengalami eksploitasi dan pelanggaran hak.

Sinkronisasi Hukum Indonesia dan Jepang

Perjanjian kerja antara calon PMI dengan pemberi kerja di Jepang disusun dengan memperhatikan hukum ketenagakerjaan Indonesia dan hukum Jepang. Sinkronisasi ini penting agar hak-hak pekerja tetap terlindungi meskipun bekerja di luar negeri.

Penggunaan format bilingual dalam kontrak kerja menjadi bentuk implementasi asas kepastian hukum. Kontrak yang ditulis dalam bahasa Indonesia dan bahasa Jepang memudahkan pekerja memahami isi perjanjian.

Kejelasan Hak dan Kewajiban

Perjanjian kerja memuat secara rinci hak-hak pekerja, antara lain:

1. Upah pokok sebesar 160.000 Yen.
2. Hak atas jaminan sosial.
3. Hak atas tempat tinggal.
4. Hak atas keselamatan dan kesehatan kerja.
5. Hak cuti dan waktu istirahat.

Selain hak, kontrak juga mengatur kewajiban pekerja, seperti mematuhi aturan perusahaan dan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan.

Kejelasan hak dan kewajiban tersebut menciptakan hubungan kerja yang seimbang dan mengurangi potensi sengketa.

Transparansi Pemotongan Biaya

Salah satu permasalahan utama dalam penempatan PMI adalah adanya pemotongan gaji yang tidak transparan. Dalam kontrak kerja yang diteliti, pemotongan biaya hidup diatur secara jelas dan limitatif.

Transparansi ini memberikan kepastian hukum bagi pekerja karena mereka mengetahui besaran potongan yang akan dikenakan selama bekerja di Jepang.

Peran Pemerintah dalam Menjamin Kepastian Hukum

Pemerintah memiliki tanggung jawab dalam melakukan pengawasan terhadap lembaga penempatan dan pemberi kerja. Pengawasan dilakukan melalui verifikasi dokumen, pengesahan kontrak kerja, dan monitoring kondisi pekerja di negara tujuan.

Selain itu, pemerintah juga menyediakan mekanisme pengaduan bagi PMI yang mengalami pelanggaran hak.

Analisis Perlindungan Hukum terhadap PMI

Perlindungan hukum terhadap PMI tidak hanya bergantung pada isi kontrak kerja, tetapi juga implementasi di lapangan. Meskipun kontrak telah memenuhi syarat formal, pelanggaran tetap dapat terjadi apabila pengawasan lemah.

Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara pemerintah, lembaga penempatan, dan pemberi kerja dalam memastikan seluruh isi kontrak dilaksanakan secara konsisten.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keabsahan perjanjian kerja antara calon Pekerja Migran Indonesia dengan LPK Progres Inti Solusi ditentukan oleh terpenuhinya syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara serta ketentuan khusus dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah secara jelas memberikan perlindungan hukum kepada pekerja migran. Pelanggaran terhadap ketentuan kontrak seperti ketidakjelasan pekerjaan, pemotongan upah ilegal, atau ketidaksesuaian pekerjaan dapat mengakibatkan perjanjian batal demi hukum.
2. Kepastian hukum dalam perjanjian kerja antara calon PMI dengan LPK Progres Inti Solusi telah terpenuhi secara normatif melalui sinkronisasi hukum Indonesia dengan hukum Jepang. Penggunaan kontrak bilingual, kejelasan hak dan kewajiban, serta transparansi pemotongan biaya hidup memberikan perlindungan hukum yang lebih baik bagi pekerja migran Indonesia.

SARAN

1. Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan terhadap lembaga penempatan pekerja migran agar seluruh proses perekrutan dan penempatan berjalan sesuai ketentuan hukum.
2. LPK Progres Inti Solusi perlu memberikan edukasi hukum kepada calon PMI mengenai isi kontrak kerja agar pekerja memahami hak dan kewajibannya.
3. Calon pekerja migran Indonesia harus lebih teliti dalam memahami isi perjanjian kerja sebelum menandatangani kontrak.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdul Khakim. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- [2] Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- [3] Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- [4] Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2017.
- [5] Satjipto Rahardjo. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.
- [6] Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.
- [7] Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, 2005.
- [8] Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- [9] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- [10] Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- [11] Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri terkait Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- [12] Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan mengenai perlindungan hukum pekerja migran Indonesia.
- [13] Jurnal Ilmu Hukum mengenai kepastian hukum dalam perjanjian kerja internasional.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN