



Penyuluhan Hukum: Urgensi Perjanjian Kerja bagi Calon Pekerja Migran di Kabupaten Ponorogo

Wafda Vivid Izziyana¹, Ida Yeni Rahmawati², Surisman³ and Andika Yuli Rimbawan⁴

¹²³ Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Ponorogo, Indonesia

⁴ Universitas Patria Artha, Gowa, Sulawesi Selatan, Indonesia

*email: wafda.vivid@yahoo.com

DOI: <https://doi.org/10.31603/bjls.v1i2.4178>

ABSTRACT

Keywords:

*Perjanjian Kerja Migran;
Penyuluhan Hukum; Urgensi Perjanjian*

Kegiatan Ipteks bagi Masyarakat ini bertujuan untuk memberikan wawasan dalam memahami perjanjian kerja bagi calon pekerja migran Ponorogo, melalui penyuluhan hukum dalam bentuk sosialisasi bagi calon pekerja migran Ponorogo, penyuluhan hukum ini memberikan penjelasan, 3 tahapan yang wajib di ketahui, calon pekerja migran dalam memahami perjanjian kerja antara PPTKIS, Agen Negara Tujuan, dan Pemberi kerja. Sehingga calon pekerja migran Kabupaten Ponorogo tau tugas dan haknya. selain itu pekerja migran juga dapat memahami aturan dalam bekerja di negara tujuan. Metode yang akan diterapkan dalam kegiatan Iptek bagi Masyarakat ini yaitu Penyuluhan hukum, materi yang akan di berikan antara lain pemahaman hukum perjanjian, tata cara dalam melakukan perjanjian kontrak kerja, pihak yang akan melaksanakan perjanjian kerja. Sehingga Pada akhirnya, dari pelaksanaan program pengabdian ini diharapkan calon pekerja migran akan memahami dan meminimalisir permasalahan-permasalahan yang akan timbul di kemudian hari.

1. PENDAHULUAN

Pengabdian ini merupakan penyuluhan bagi calon pekerja migran di Kabupaten Ponorogo dalam memahami hukum perjanjian yang mengikat di negara tujuan kerja, penyuluhan tersebut mencoba memberikan pemahaman bagi calon pekerja migran Ponorogo mengenai perjanjian yang harus di sepakati baik di dalam maupun di luar negeri. Materi dalam pengabdian tersebut meliputi pengertian perjanjian dalam perspektif hukum, kekuatan perjanjian kerja dalam hukum, asas perjanjian kerja internasional, akibat implementasi perjanjian kerja yang telah di sepakati bersama, saksi perjanjian kerja, dan resiko jika terdapat pelanggaran dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut.

Tiga perjanjian kerja yang wajib di sepakati bagi calon pekerja migran, yang pertama pekerja migran melakukan perjanjian dengan pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), kedua calon pekerja migran Indonesia melakukan perjanjian

dengan pihak agensi dari negara tujuan, yang di saksi pihak PPTKIS, ketiga pekerja migran Indonesia melakukan perjanjian dengan pemberi kerja dengan di saksi oleh pihak kedutaan besar Republik Indonesia.

Pekerja Migran Indonesia sejauh ini tidak mengetahui akibat pelaksanaan perjanjian tersebut dalam perspektif hukum, selain itu juga calon PMI sebagian besar tidak memiliki salinan yang di pegang sendiri ataupun di pegang oleh pihak keluarga. Oleh karena itu perlu adanya penyuluhan hukum terkait pentingnya pemahaman perjanjian kerja bagi pekerja migran Indonesia.

2. METODE PELAKSANAAN

Pelaksanaan penyuluhan hukum, dimulai dari telaah literatur mengenai pentingnya pemahaman perjanjian kerja bagi calon pekerja migran. Selanjutnya dilakukan penyuluhan hukum dalam pelaksanaan kegiatan meliputi penyuluhan beberapa aspek yang harus di pahami bagi calon pekerja migran sebagai berikut:

- a. Pemahaman perjanjian kerja bagi calon pekerja migran Ponorogo.
- b. Pemahaman hukum perjanjian di negara tujuan
- c. Pemahaman hak dan kewajiban pihak – pihak yang melakukan perjanjian.
- d. Pemahaman resiko dalam pelaksanaan perjanjian kerja
- e. Pemahaman masa pelaksanaan perjanjian kerja
- f. Pemahaman perlindungan hukum perjanjian bagi warga negara Indonesia
- g. Pemahaman perlindungan hukum perjanjian bagi pekerja internasional.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Sosialisasi tentang Urgensi Perjanjian Kerja dalam Perspektif Hukum

Kegiatan sosialisasi dimulai dengan pemberian pemahaman tentang tujuan perjanjian kerja dalam perspektif hukum. Perjanjian berdasarkan Pasal 1313 dan syarat sahnya perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPerdara dapat didefinisikan bahwa perjanjian adalah perbuatan hukum yang menimbulkan ikatan antara pihak satu dengan yang lain dimana perjanjian itu dilakukan dengan kesepakatan tanpa ada suatu paksaan baik itu dari salah satu pihak yang mengadakan perjanjian maupun dari pihak yang tidak terlibat dalam perjanjian tersebut. Perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum (Izziyana, 2018b). Asas pada saat membuat Perjanjian yang lazim dikenal dalam hukum perdata adalah Asas Konsensus dalam Pasal 1320 KUHPerdara Ayat (1) syarat sah perjanjian adalah terdapatnya kesepakatan dua belah pihak yaitu debitur dan kreditur, dan tidak harus secara formal karena hanya dengan cukup ada kata sepakat atau kesepakatan dari pihak pihak yang membuat perjanjian tersebut. Asas yang kedua adalah Asas Kebebasan Berkontrak (*Freedom of contract*) Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerdara adalah asas kebebasan yang diberikan kepada pihak-pihak yang membuat perjanjian untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, menentukan isi, persyaratan dan pelaksanaan perjanjian,

melakukan perjanjian terhadap siapapun, menentukan bentuk perjanjian yang akan dilakukan.

Asas yang ketiga adalah Asas Personalia (*Personality*) dalam Pasal 1315 KUHPerdata, “pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri” dan dalam Pasal 1340 “perjanjian hanya berlaku antara pihak yang membuatnya”. Asas i’tikad baik (*good faith*) dalam Pasal 1338 Ayat (3) KUHPerdata, “perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik” (Izziyana, 2018b). I’tikad baik ini memiliki dua macam definisi, yaitu iktikad baik subjektif didefinisikan bahwa dalam perjanjian wajib adanya sikap kejujuran dan keterbukaan dalam melakukan perbuatan hukum, sedangkan secara objektif diartikan bahwa perjanjian saat dibuat wajib mengindahkan norma-norma kesusilaan dan kepatutan serta bagaimana rasa keadilan dalam masyarakat dirasakan (Izziyana, 2018a).

Asas terakhir adalah Asas *Pacta Sunt Servanda* yang berarti kontrak yang dibuat secara sah oleh para pihak mengikat para pihak secara penuh sesuai apa yang disepakati dalam kontrak dan kekuatan mengikatnya sama dengan kekuatan mengikat undang-undang.



Gambar 1. Sosialisasi Urgensi Perjanjian Kerja bagi Calon Pekerja Migran di Kabupaten Ponorogo

3.2. *Pemahaman Isian Contoh Surat Perjanjian Kerja di Negara Tujuan*

Penyuluhan Hukum bagi calon pekerja migran tidak semata-mata penjelasan pengertian perjanjian dalam perspektif hukum saja. Tetapi juga memberikan contoh surat perjanjian kerja yang dapat di pahami isian-isian dalam perjanjian tersebut. Pasal 1320 KUHPerdata dinyatakan bahwa suatu perjanjian dinyatakan sah jika memenuhi syarat-syarat sebagai berikut (Izziyana, 2019):

Mereka yang sepakat mengikatkan dirinya dalam suatu perikatan. Kecakapan untuk bertindak membuat suatu perjanjian: kecakapan ini memiliki batas minimal umur yaitu 21 minimal untuk dapat melakukan perjanjian atau sudah menikah. Objek yang ada

atau suatu hal tertentu dalam hal ini yang menjadi objek dalam perikatan adalah prestasi, yang mana prestasi ini setidaknya-tidaknya wajib ditentukan jenisnya dan yang diperjanjikan juga harus jelas, ini penting apabila terjadi perselisihan atau dikemudian hari. Suatu sebab yang halal, Sebab yang halal ini apabila tidak terpenuhi dalam perjanjian sejak awal perjanjian dibuat, maka konsekuensi logisnya adalah perjanjian dapat batal demi hukum, sebagaimana diatur dalam Pasal 1337 KUHPdata

Isian perjanjian kerja harus meliputi, pihak pertama, pihak kedua, jenis pekerjaan, jam kerja, upah, masa kerja, jaminan kesehatan, jaminan sosial, cuti dan libur, serta sanksi.



Gambar 2. Pemahaman Contoh surat perjanjian kerja di Negara tujuan

Ada 3 contoh perjanjian yang di berikan bagi calon pekerja migran di Kabupaten Ponorogo, yang pertama adalah contoh perjanjian kerja dengan PPTKIS, dalam perjanjian kerja pada PPTKIS isian nya meliputi, biaya pendidikan, biaya administrasi penempatan kerja, masa pelatihan kerja, masa tunggu panggilan kerja, serta jaminan sebagai pemenuhan biaya yang belum di bayarkan secara Lunas.

Kedua, contoh perjanjian kerja calon pekerja migran Indonesia dengan agen luar negeri, perlu di pahami bahwa terdapat beberapa Negara tujuan bagi calon pekerja migran mensyaratkan biaya administrasi penempatan kerja. Yang tertuang dalam perjanjian kerja dengan sistem pemotongan gaji. Biaya ini di sepakati oleh calon pekerja migran, agen luar negeri dan PPTKIS.

Ketiga, contoh perjanjian kerja calon pekerja migran Indonesia dengan pemberi kerja, adapun isian perjanjian kerja tersebut memuat jenis pekerjaan, upah, masa kerja, jam kerja jaminan kesehatan, jaminan sosial, cuti, lembur yang di saksikan oleh agen Luar negeri dan disahkan pihak KJRI atau KBRI.

Penyuluhan hukum dilakukan berdasarkan banyaknya permasalahan yang muncul akibat ketidak pahaman dari kesepakatan kerja yang tertuang dalam surat perjanjian kerja, sebagian besar pekerja migran Indonesia tidak memegang surat perjanjian kerja tersebut. Sehingga wajar jika mereka tidak memahami isian dari perjanjian tersebut. Hal ini dapat

dibuktikan dengan adanya kuesioner yang telah dibagikan kepada koresponden menunjukkan bahwa 90% koresponden menyatakan bahwa sangat membutuhkan pendampingan dalam memahami perjanjian kerja tersebut.

Koresponden mayoritas menyampaikan bahwa pemahaman di bidang hukum sangat kurang. Dengan demikian, dengan adanya pendampingan ini, koresponden sangat terbantu dalam rangka memahami surat perjanjian kerja khususnya dengan pihak Luar Negeri.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat mengenai “Penyuluhan Hukum: Urgensi Perjanjian Kerja bagi Calon Pekerja Migran di Kabupaten Ponorogo” maka dapat disimpulkan bahwa data hasil kuesioner, koresponden menjawab 90% menyatakan belum memahami isi perjanjian kerja dan pada akhirnya para tenaga kerja tersebut asal saja menandatangani karena adanya tuntutan kebutuhan hidup sehari-hari. Oleh karena itu, para tenaga kerja Migran tersebut tidak memperhatikan terlalu dalam terkait konten perjanjian kerja tersebut meskipun pada akhirnya dapat merugikan pekerja migran itu sendiri. Dengan demikian, adanya penyuluhan ini dapat benar-benar membantu para tenaga kerja migran dalam memahami konten atau isi dari perjanjian kerja yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Izziyana, W. V. (2018a). *Hukum Ketenagakerjaan*. UMPO Press.
Izziyana, W. V. (2018b). *Hukum Outsourcing di Indonesia*. UMPO Press.
Izziyana, W. V. (2019). *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Berbasis Teoantroposentris*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
