CAUSA
ISSN 3031-0369

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol. 16 No. 8 Tahun 2026

URGENSI LEGALISASI PERJANJIAN KERJA PEKERJA MIGRAN INDONESIA OLEH NOTARIS SEBAGAI INSTRUMEN PERLINDUNGAN HUKUM

Anggit Daka Satryadewa [1*], Hwian Christianto [2]

[1] Magister kenotariatan , Fakultas Hukum, Universitas Surabaya, Jalan Raya Kalirungkut, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur, Indonesia, 60293
[2]Magister Kenotariatan, Fakultas Hukum, Universitas Surabaya, Jalan Raya Kalirungkut, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur, Indonesia, 60293

*Penulis Korespondensi: anggitdakasatryadewa@gmail.com

Abstract.
Indonesian Migrant Workers (PMI) are a significant contributor to the country's foreign exchange earnings and play a crucial role in national economic development. However, the practice of placing PMI workers still faces various legal challenges, particularly related to violations of employment agreements, exploitation, unilateral contract changes, and the lack of legal certainty regarding employment relationships between workers and employers abroad. This study aims to analyze the types of violations of PMI employment agreements and examine the urgency of notarized legalization of employment agreements as an instrument of legal protection. The study employed normative legal research methods with both statutory and conceptual approaches. The results indicate that notarized legalization of employment agreements can increase legal certainty by providing certainty regarding the identity of the parties, the date of signing, and ensuring that the agreement was drafted consciously and does not violate the law. Legalization also strengthens the evidentiary value in the event of a dispute between PMI and their employer. Therefore, strengthening regulations that integrate the obligation to legalize employment agreements into the PMI protection system is necessary.

Keywords: **Indonesian Migrant Workers, Notary, Legalization, Employment Agreements, Legal Protection.**

Abstrak.
Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan salah satu penyumbang devisa negara yang memiliki peranan penting dalam pembangunan ekonomi nasional. Namun demikian, praktik penempatan PMI masih menghadapi berbagai persoalan hukum, terutama berkaitan dengan pelanggaran isi perjanjian kerja, eksploitasi, perubahan kontrak secara sepihak, serta lemahnya kepastian hukum terhadap hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja di luar negeri. Penelitian ini bertujuan menganalisis bentuk pelanggaran terhadap perjanjian kerja PMI dan mengkaji urgensi legalisasi perjanjian kerja oleh Notaris sebagai instrumen perlindungan hukum. Penelitian menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa legalisasi perjanjian kerja oleh Notaris mampu meningkatkan kepastian hukum karena memberikan kepastian mengenai identitas para pihak, tanggal penandatanganan, serta memastikan bahwa isi perjanjian dibuat secara sadar dan tidak bertentangan dengan hukum. Legalisasi juga memperkuat nilai pembuktian apabila terjadi sengketa antara PMI dan pemberi kerja. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi yang mengintegrasikan kewajiban legalisasi perjanjian kerja dalam sistem perlindungan PMI.

Kata kunci: Pekerja Migran Indonesia, Notaris, Legalisasi, Perjanjian Kerja, Perlindungan Hukum.

Article History
Received: Juni 2026
Reviewed: Juni 2026
Published: Juni 2026

Plagirism checker no 806
Doi : prefix doi : 10.8734/causa.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : causa

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

1. LATAR BELAKANG

Pekerja Migran Indonesia (PMI) memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi nasional maupun global. Keberadaan pekerja migran tidak hanya berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi negara tujuan melalui peningkatan produktivitas dan pembentukan modal, tetapi juga memberikan manfaat bagi Indonesia melalui penerimaan devisa dalam bentuk remitansi serta pengurangan tingkat pengangguran di dalam negeri. Hubungan yang saling melengkapi antara tenaga kerja migran dan tenaga kerja lokal di negara tujuan turut mendukung peningkatan efisiensi dan pertumbuhan ekonomi di era globalisasi.

Seiring dengan meningkatnya mobilitas tenaga kerja antarnegara, permintaan terhadap Pekerja Migran Indonesia juga terus mengalami peningkatan. Kondisi tersebut membuka peluang ekonomi bagi masyarakat Indonesia, namun di sisi lain menimbulkan berbagai persoalan hukum yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja migran. Salah satu permasalahan yang paling sering terjadi adalah pelanggaran terhadap perjanjian kerja antara pekerja migran dengan pemberi kerja di negara tujuan. Perjanjian kerja yang tidak disusun secara jelas, tidak memenuhi ketentuan hukum, atau memuat klausula yang merugikan pekerja sering kali menjadi penyebab utama terjadinya pelanggaran hak-hak Pekerja Migran Indonesia.

Berbagai bentuk pelanggaran tersebut meliputi ketidaksesuaian jenis pekerjaan dengan kontrak, tidak dibayarkannya upah sesuai perjanjian, jam kerja yang melebihi ketentuan, hingga perlakuan diskriminatif dan eksploitasi terhadap pekerja migran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perjanjian kerja sebagai dasar hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja belum sepenuhnya mampu memberikan kepastian hukum serta perlindungan yang efektif bagi Pekerja Migran Indonesia.

Data yang dihimpun oleh Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) menunjukkan bahwa pada tahun 2023 tercatat sebanyak **321 kasus** kekerasan yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia perempuan. Angka tersebut diperkirakan belum menggambarkan kondisi yang sebenarnya mengingat masih banyak kasus yang tidak dilaporkan (*underreporting*). Pada tahun 2024, jumlah kasus kekerasan terhadap Pekerja Migran Indonesia meningkat secara signifikan hingga mencapai sekitar **2.600 kasus**. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kerentanan Pekerja Migran Indonesia terhadap berbagai bentuk pelanggaran hak masih tergolong tinggi.

Tingginya angka kekerasan terhadap Pekerja Migran Indonesia dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Kebijakan industrialisasi dan kebutuhan tenaga kerja murah di negara tujuan sering kali menempatkan pekerja migran, khususnya perempuan, pada sektor informal yang memiliki risiko tinggi terhadap berbagai bentuk kekerasan. Selain itu, ketidaksetaraan gender akibat budaya patriarki dan diskriminasi sistemik semakin memperlemah posisi tawar pekerja migran perempuan sehingga lebih rentan mengalami eksploitasi, pelecehan seksual, maupun tindak pidana perdagangan orang (*human trafficking*). Faktor lain yang turut memengaruhi adalah perbedaan sistem hukum dan budaya antara negara asal dengan negara tujuan, lemahnya pengawasan terhadap perusahaan penempatan, serta masih maraknya praktik perekrutan ilegal melalui perantara (*calo*) yang mengakibatkan pekerja migran kehilangan akses terhadap perlindungan hukum yang memadai.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia tidak cukup hanya dilakukan melalui mekanisme pengawasan selama masa penempatan, tetapi harus dimulai sejak tahap pra-penempatan, khususnya melalui penyusunan perjanjian kerja yang memberikan kepastian hukum bagi para pihak. Perjanjian kerja yang disusun secara sah, transparan, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan merupakan instrumen utama untuk menjamin pemenuhan hak dan kewajiban antara pekerja migran dan pemberi kerja. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme yang mampu menjamin keabsahan serta kekuatan pembuktian perjanjian kerja, salah satunya melalui legalisasi oleh Notaris sebagai pejabat umum yang memiliki kewenangan memberikan kepastian hukum terhadap dokumen perjanjian. Dengan demikian, keterlibatan Notaris diharapkan dapat memperkuat perlindungan hukum preventif bagi Pekerja Migran Indonesia sekaligus meminimalkan potensi sengketa dan pelanggaran hak selama hubungan kerja berlangsung.

Hadirnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2020 Tentang Standar, Penandatanganan, Dan Verifikasi Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia merupakan upaya Negara dalam melindungi Pekerja Migran Indonesia (PMI), Negara memiliki kewajiban melindungi hak-hak seluruh warganya. hal ini ditegaskan di berbagai Undang-Undang salah satunya Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada beberapa pasal seperti Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, Pasal 28G ayat (1) UUD 1945.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Tujuan Penelitian

1) Untuk menganalisis bentuk pelanggaran perjanjian kerja Pekerja Migran Indonesia.
2) Untuk Menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia yang perjanjian kerjanya telah dilegalisasi oleh Notaris.

2.2 Manfaat Penelitian

2.2.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna serta memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya di bidang hukum perjanjian dan kenotariatan terkait peran Notaris dalam melakukan legalisasi perjanjian kerja Pekerja Migran yang memberikan dampak positif terhadap perlindungan hukum Pekerja Migran Indonesia.

2.2.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna serta dapat memberikan pemahaman terkait pemecahan masalah legalisasi terhadap perjanjian kerja Pekerja Migran Indonesia yang dilakukan oleh Notaris dan memberikan perlindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia melalui alat bukti otentik berupa lembar perjanjian kerja yang dilegalisasi oleh Notaris.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Menurut Sugiyono dalam buku yang berjudul *"metodologi penelitian"* menyatakan bahwa *"Metode penelitian merupakan Langkah ilmiah agar memperoleh data dengan tujuan dan manfaat"*.[1] Model penulisan pada penelitian ini yang digunakan oleh penulis tergolong sebagai penelitian hukum normatif (yuridis normatif), yaitu penelitian yang

[1] Sugiyono, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2019).

berfokus pada kajian terhadap norma hukum positif, asas-asas hukum, dan doktrin hukum yang berlaku.

3.2 Pendekatan Masalah (Approach)

Pendekatan penelitian adalah kerangka kerja yang digunakan oleh peneliti untuk merencanakan dan melaksanakan studi penelitian. Pada Penelitian ini untuk menganalisis setiap permasalahan pada tesis ini penulis menggunakan pendekatan yang berdasarkan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

3.2.1 Pendekatan Undang-Undang (*Statute Aproach*)

Menurut Johnny Ibrahim dalam bukunya yang berjudul *"Teori dan Metodologi"* Penelitian Hukum Normatif menyatakan bahwa *"Pendekatan perundang-undangan merupakan cara untuk memahami hukum melalui telaah terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat vertikal (hirarki) maupun horizontal (sinkronisasi)"*. Dalam penelitian ini penulis akan fokus mempelajari peraturan Perundang-Undangan yang mendasari penerapan verifikasi perjanjian kerja Pekerja Migran Indonesia oleh Notaris seperti UUD 1945, UU No. 2 Tahun 2014 tentang Jabatan Notaris, UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, dan peraturan pelaksananya.

3.2.2 Pendekatan Konseptual (*Conceptual Aproach*)

Menurut Peter Mahmud Marzuki dalam bukunya yang berjudul *"Penelitian Hukum"* ia berpendapat bahwa *"Pendekatan konseptual (conceptual approach) dilakukan dengan beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum. Pendekatan ini digunakan untuk menemukan ide-ide atau konsep-konsep hukum yang relevan sebagai dasar argumentasi dalam memecahkan isu hukum"*. Penulis pada penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam lagi terkait konsep perlindungan hukum, konsep perjanjian kerja, serta fungsi dan peran notaris dalam konteks hukum Kenotariatan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Apa bentuk pelanggaran atas Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia?

Bentuk Pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia

Perjanjian kerja merupakan dasar hubungan hukum antara Pekerja Migran Indonesia (PMI) dengan pemberi kerja di negara tujuan. Keberadaan perjanjian kerja tidak hanya berfungsi sebagai dasar pelaksanaan hubungan kerja, tetapi juga sebagai instrumen yang memberikan kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban para pihak. Berdasarkan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), suatu perjanjian dinyatakan sah apabila memenuhi empat syarat, yaitu adanya kesepakatan para pihak, kecakapan untuk membuat perikatan, objek tertentu, dan sebab yang halal. Selanjutnya, Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata menegaskan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (*pacta sunt servanda*). Oleh karena itu, setiap pelanggaran terhadap isi perjanjian kerja merupakan bentuk wanprestasi yang dapat menimbulkan akibat hukum bagi pihak yang melanggarnya.

Dalam praktiknya, pelanggaran terhadap perjanjian kerja Pekerja Migran Indonesia masih sering terjadi pada berbagai tahapan hubungan kerja, mulai dari sebelum keberangkatan, selama masa penempatan, hingga berakhirnya hubungan kerja. Pelanggaran tersebut pada umumnya dilakukan oleh pemberi kerja maupun perusahaan penempatan dan mengakibatkan kerugian baik secara ekonomi, sosial, maupun hukum bagi Pekerja Migran Indonesia.

Bentuk pelanggaran yang paling banyak ditemukan adalah ketidaksesuaian pekerjaan dengan isi perjanjian kerja. Tidak sedikit Pekerja Migran Indonesia yang setelah tiba di negara tujuan ditempatkan pada jenis pekerjaan yang berbeda dari pekerjaan yang telah diperjanjikan sebelumnya. Misalnya, pekerja yang direkrut sebagai operator pabrik dialihkan menjadi pekerja rumah tangga atau pekerja konstruksi tanpa persetujuan terlebih dahulu. Perubahan tersebut merupakan pelanggaran terhadap objek perjanjian dan bertentangan dengan prinsip kepastian hukum dalam hubungan kerja.

Selain itu, pelanggaran juga sering terjadi dalam bentuk tidak dibayarkannya upah atau pembayaran upah yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja. Upah merupakan hak fundamental pekerja yang telah dijamin dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Namun demikian, dalam praktik masih ditemukan berbagai penyimpangan berupa keterlambatan pembayaran gaji, pemotongan upah tanpa dasar hukum, maupun pembayaran upah yang nilainya lebih rendah daripada yang diperjanjikan dalam kontrak kerja. Tindakan tersebut tidak hanya merupakan wanprestasi, tetapi juga dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap hak asasi pekerja.

Pelanggaran berikutnya adalah jam kerja yang melebihi ketentuan tanpa pemberian kompensasi yang layak. Banyak Pekerja Migran Indonesia, terutama yang bekerja pada sektor domestik atau informal, dipaksa bekerja melebihi waktu kerja normal tanpa memperoleh upah lembur maupun waktu istirahat yang cukup. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemberi kerja mengabaikan ketentuan mengenai perlindungan tenaga kerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja maupun ketentuan hukum ketenagakerjaan di negara tujuan.

Selanjutnya, pelanggaran juga dapat berupa tidak dipenuhinya hak-hak normatif pekerja sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja. Hak-hak tersebut meliputi hak atas jaminan sosial, asuransi, fasilitas kesehatan, cuti, tempat tinggal yang layak, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Tidak dipenuhinya hak-hak tersebut menyebabkan posisi Pekerja Migran Indonesia semakin rentan terhadap berbagai bentuk eksploitasi selama bekerja di luar negeri.

Bentuk pelanggaran lain yang cukup sering terjadi adalah perubahan isi perjanjian kerja secara sepihak setelah Pekerja Migran Indonesia tiba di negara tujuan. Dalam praktik, tidak sedikit pekerja yang dipaksa menandatangani kontrak baru dengan ketentuan yang lebih merugikan dibandingkan kontrak yang telah ditandatangani di Indonesia. Perubahan tersebut umumnya berkaitan dengan besaran upah, jenis pekerjaan, masa kerja, maupun hak-hak lainnya. Tindakan tersebut bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak dan asas itikad baik (*good faith*) karena dilakukan tanpa adanya persetujuan bebas dari pekerja.

Di samping pelanggaran yang bersifat kontraktual, terdapat pula berbagai pelanggaran yang berkaitan dengan perlindungan hak asasi manusia, seperti kekerasan fisik, kekerasan psikis, kekerasan seksual, diskriminasi, penyekapan, penyitaan paspor, hingga tindak pidana

perdagangan orang (*human trafficking*). Meskipun bentuk pelanggaran tersebut tidak selalu secara eksplisit tercantum dalam isi perjanjian kerja, tindakan tersebut merupakan pelanggaran terhadap hak-hak dasar pekerja yang seharusnya dijamin oleh negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 serta berbagai instrumen hak asasi manusia internasional.

Maraknya berbagai bentuk pelanggaran tersebut menunjukkan bahwa keberadaan perjanjian kerja belum sepenuhnya mampu memberikan perlindungan hukum yang efektif bagi Pekerja Migran Indonesia. Salah satu penyebabnya adalah masih banyak perjanjian kerja yang dibuat secara sepihak oleh pemberi kerja atau perusahaan penempatan, tanpa adanya pengawasan terhadap substansi maupun proses pembentukannya. Akibatnya, masih ditemukan klausula-klausula yang merugikan pekerja, ketidaksesuaian antara kontrak yang ditandatangani di Indonesia dengan kontrak di negara tujuan, bahkan pemalsuan maupun perubahan dokumen setelah penandatanganan.

Oleh karena itu, diperlukan mekanisme perlindungan hukum yang mampu menjamin keabsahan, kepastian, dan kekuatan pembuktian perjanjian kerja sejak tahap pra-penempatan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui legalisasi perjanjian kerja oleh Notaris sebagaimana kewenangan yang diberikan dalam Pasal 15 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Jabatan Notaris. Melalui legalisasi, Notaris memastikan identitas para pihak, keaslian tanda tangan, serta kepastian tanggal penandatanganan dokumen. Keterlibatan Notaris juga memberikan perlindungan hukum preventif karena dapat meminimalisasi terjadinya pemalsuan dokumen, perubahan kontrak secara sepihak, maupun sengketa mengenai keabsahan perjanjian kerja di kemudian hari. Dengan demikian, legalisasi perjanjian kerja menjadi salah satu instrumen penting dalam memperkuat kepastian hukum dan perlindungan hak-hak Pekerja Migran Indonesia sebelum ditempatkan di negara tujuan.

B. Apa bentuk Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia yang Perjanjian Kerjanya di Legalisasi oleh Notaris?

Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia yang Perjanjian Kerjanya Dilegalisasi oleh Notaris

Perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan kewajiban negara sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1), dan Pasal 28G ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Perlindungan tersebut mencakup seluruh tahapan migrasi, mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, hingga setelah bekerja di luar negeri. Salah satu instrumen penting dalam perlindungan tahap pra-penempatan adalah adanya perjanjian kerja yang sah, jelas, dan memiliki kepastian hukum.

Dalam praktik penempatan PMI, banyak sengketa muncul akibat ketidakjelasan isi kontrak, pemalsuan tanda tangan, perubahan perjanjian secara sepihak, atau adanya perbedaan antara kontrak yang ditandatangani di Indonesia dengan kontrak yang diberlakukan di negara tujuan. Oleh karena itu, legalisasi perjanjian kerja oleh Notaris menjadi penting sebagai upaya memberikan perlindungan hukum yang lebih kuat bagi Pekerja Migran Indonesia.

Berdasarkan Pasal 15 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Jabatan Notaris, Notaris berwenang “mengesahkan tanda tangan dan menetapkan kepastian tanggal surat

di bawah tangan dengan mendaftar dalam buku khusus." Kewenangan tersebut menjadi dasar hukum bagi Notaris untuk melakukan legalisasi terhadap perjanjian kerja PMI.

1. Perlindungan Hukum Preventif

Legalisasi perjanjian kerja oleh Notaris memberikan perlindungan hukum preventif, yaitu perlindungan yang bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran sebelum sengketa muncul. Menurut teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon, perlindungan preventif memberikan kesempatan untuk menghindari terjadinya tindakan yang merugikan pihak yang lemah dalam hubungan hukum.

Perlindungan preventif tersebut diwujudkan melalui:

A. Verifikasi identitas para pihak

Notaris memastikan bahwa pihak yang menandatangani perjanjian benar-benar pihak yang berwenang dan memiliki identitas yang sah.

B. Kepastian tanggal penandatanganan

Tanggal penandatanganan yang dilegalisasi Notaris memberikan kepastian mengenai waktu lahirnya hubungan hukum antara PMI dan pemberi kerja.

C. Pencegahan pemalsuan tanda tangan

Dengan adanya pengesahan Notaris, kemungkinan pemalsuan atau penyalahgunaan tanda tangan dapat diminimalkan.

D. Pencegahan perubahan kontrak secara sepihak

Dokumen yang telah dilegalisasi memiliki kepastian mengenai isi dan tanggalnya sehingga mempersulit pihak lain untuk mengubah substansi perjanjian tanpa persetujuan PMI.

Dengan demikian, legalisasi oleh Notaris berfungsi sebagai mekanisme pengawasan awal terhadap keabsahan perjanjian kerja sebelum PMI diberangkatkan ke negara tujuan.

2. Perlindungan Hukum dalam Bentuk Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan salah satu tujuan utama hukum. Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum berarti adanya kejelasan norma sehingga seseorang dapat mengetahui hak dan kewajibannya serta memperkirakan akibat hukumnya.

Legalisasi perjanjian kerja memberikan kepastian hukum bagi PMI karena:

- isi perjanjian dapat dibuktikan sebagai kesepakatan para pihak;
- hak dan kewajiban pekerja tercantum secara jelas;
- objek pekerjaan, besaran upah, masa kerja, dan fasilitas yang dijanjikan memiliki dasar pembuktian yang kuat;

- apabila terjadi perselisihan, PMI memiliki dokumen yang dapat dijadikan dasar untuk menuntut hak-haknya.

Kepastian hukum ini sangat penting mengingat posisi PMI di negara tujuan sering kali berada pada kondisi yang lebih lemah dibandingkan pemberi kerja.

3. Perlindungan Hukum Represif

Selain bersifat preventif, legalisasi perjanjian kerja juga memberikan perlindungan hukum represif, yaitu perlindungan yang digunakan ketika sengketa telah terjadi.

Perjanjian kerja yang dilegalisasi oleh Notaris memiliki nilai pembuktian formil yang lebih kuat dibandingkan perjanjian biasa. Dalam proses penyelesaian sengketa, baik melalui pengadilan, mediasi, arbitrase, maupun mekanisme penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan, dokumen yang telah dilegalisasi dapat digunakan untuk membuktikan:

- keaslian tanda tangan para pihak;
- kepastian tanggal penandatanganan;
- adanya kesepakatan antara PMI dan pemberi kerja;
- isi perjanjian yang menjadi dasar tuntutan hak.

Dengan adanya alat bukti yang kuat, PMI memiliki posisi hukum yang lebih baik dalam menuntut pembayaran upah, kompensasi, maupun pemenuhan hak-hak lainnya.

4. Perlindungan terhadap Hak-Hak Normatif Pekerja

Perjanjian kerja yang dilegalisasi oleh Notaris juga memberikan perlindungan terhadap hak-hak normatif PMI, antara lain:

- Upah, menjamin besaran dan mekanisme pembayaran sesuai kontrak
- Jam kerja, menjadi dasar menolak kerja berlebihan tanpa konpensasi
- Jaminan sosial dan asuransi, membuktikan kewajiban pemberi kerja untuk menyediakan perlindungan sosial
- Fasilitas Kesehatan, menjadi dasar tuntutan apabila hak Kesehatan tidak dipenuhi
- Cuti dan waktu istirahat, memberikan kepastian memberi hak istirahat pekerja

Apabila hak-hak tersebut tidak dipenuhi, PMI dapat menggunakan perjanjian kerja yang telah dilegalisasi sebagai dasar hukum untuk mengajukan pengaduan kepada perwakilan Indonesia di luar negeri, Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, maupun lembaga penyelesaian sengketa yang berwenang.

5. Penguatan Posisi Tawar Pekerja Migran Indonesia

Salah satu masalah utama dalam hubungan kerja lintas negara adalah ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja. PMI sering kali menerima kontrak tanpa memahami seluruh isi perjanjian karena keterbatasan informasi, bahasa, atau tekanan ekonomi.

Keterlibatan Notaris dalam proses legalisasi memberikan penguatan posisi tawar bagi PMI karena:

a) PMI memperoleh penjelasan mengenai isi perjanjian;
b) PMI mengetahui hak dan kewajibannya sebelum menandatangani kontrak;
c) PMI dapat menolak klausula yang bertentangan dengan hukum atau merugikan dirinya;
d) proses penandatanganan dilakukan secara sadar dan sukarela.

Dengan demikian, legalisasi tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berfungsi sebagai sarana edukasi hukum bagi PMI.

6. Implementasi Perlindungan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menegaskan bahwa negara wajib memberikan perlindungan menyeluruh kepada PMI. Perlindungan tersebut mencakup aspek hukum, ekonomi, dan sosial.

Legalisasi perjanjian kerja oleh Notaris sejalan dengan tujuan undang-undang tersebut karena:

a) menjamin adanya dokumen perjanjian yang sah;
b) mendukung proses verifikasi perjanjian kerja oleh pemerintah;
c) meminimalkan praktik penempatan ilegal;
d) meningkatkan akuntabilitas perusahaan penempatan;
e) memberikan dasar perlindungan hukum yang lebih kuat bagi PMI

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Bentuk perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia yang perjanjian kerjanya dilegalisasi oleh Notaris meliputi perlindungan preventif, perlindungan represif, kepastian hukum, perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja, serta penguatan posisi tawar PMI. Melalui legalisasi, Notaris memastikan keaslian tanda tangan, kepastian tanggal penandatanganan, dan keabsahan formal perjanjian kerja sehingga dapat mencegah pemalsuan dokumen, perubahan kontrak secara sepihak, dan sengketa mengenai keabsahan perjanjian. Selain itu, perjanjian kerja yang telah dilegalisasi memiliki nilai pembuktian yang lebih kuat apabila terjadi perselisihan antara PMI dan pemberi kerja. Oleh karena itu, legalisasi perjanjian kerja oleh Notaris merupakan instrumen penting dalam mewujudkan perlindungan hukum yang lebih efektif bagi Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

6. SARAN

❖ **Bagi Pemerintah**, perlu dilakukan penguatan regulasi melalui perubahan atau penyempurnaan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia maupun peraturan pelaksananya dengan mengakomodasi legalisasi perjanjian kerja oleh Notaris sebagai bagian dari mekanisme perlindungan hukum pada tahap pra-penempatan.
❖ **Bagi Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (KP2MI)** dan instansi terkait, perlu meningkatkan koordinasi dengan organisasi profesi Notaris dalam proses verifikasi dokumen perjanjian kerja, serta melakukan sosialisasi kepada calon Pekerja Migran Indonesia mengenai pentingnya legalisasi perjanjian kerja sebagai upaya memperoleh kepastian hukum.
❖ **Bagi Notaris**, diharapkan lebih proaktif memberikan edukasi hukum kepada calon Pekerja Migran Indonesia mengenai isi perjanjian kerja, memastikan identitas para pihak, serta mengingatkan apabila terdapat klausula yang berpotensi merugikan pekerja, sehingga fungsi

Notaris tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga preventif dalam memberikan perlindungan hukum.

- **Bagi perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia**, perlu menyusun perjanjian kerja yang transparan, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, serta tidak memuat klausula yang merugikan pekerja. Legalisasi oleh Notaris hendaknya dijadikan bagian dari prosedur penempatan untuk meningkatkan akuntabilitas dan kepastian hukum.
- **Bagi peneliti selanjutnya**, penelitian ini masih terbatas pada kajian normatif. Oleh karena itu, diperlukan penelitian empiris mengenai efektivitas legalisasi perjanjian kerja oleh Notaris dalam praktik penempatan Pekerja Migran Indonesia, termasuk kendala implementasi dan dampaknya terhadap penyelesaian sengketa di negara tujuan. Dengan demikian, dapat diperoleh rekomendasi kebijakan yang lebih komprehensif bagi penguatan sistem perlindungan hukum Pekerja Migran Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

Artikel Jurnal

Iman. (2024, May 1). Kekerasan Terhadap Buruh Migran Indonesia Disebut Masih Tinggi.

Irfan Aditya. (2024). Analisis Yuridis Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Yang Bekerja Tidak Sesuai Dengan Perjanjian Kerja. University Of Muhammadiyah Malang.

Johnny Ibrahim. (2013). Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif. Bayu Media Publishing.

Khoidin. (2020). Hukum Notariat Di Indonesia (Suatu Pengantar Singkat). Laksbang Justitia.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Kuhperdata). (2007). Pustaka Yustisia.

Maria Farida Indrati Soeprapto. (2020). Ilmu Perundang-Undangan 1 : Jenis, Fungsi, Dan Materi Muatan. Kanisius.

Nabilah Muhammad. (2024, March 8). Kekerasan Yang Dialami Perempuan Pekerja Migran Indonesia Pada 2023.

Philipus M. Hadjon. (1987). Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia: Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara. Bina Ilmu.

Presiden Republik Indonesia. (2017). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Presiden Republik Indonesia. (2020). Peraturan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2020 Tentang Standar, Penandatanganan, Dan Verifikasi Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia.

Pujiati. (2024, March 21). Keaslian Penelitian: Fungsi, Cara Merumuskan, Contoh.

Subekti. (2008). Pokok-Pokok Hukum Perdata. Intermasa.

Sudikno Mertokusumo. (2010). Mengenal Hukum : Suatu Pengantar / Sudikno Mertokusumo. Universitas Atma Jaya.

Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta.

Theresia Lika Christi. (2023). Kepastian Hukum Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia Yang Dapat Diperpanjang Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Jurnal Hukum Dan Ketenagakerjaan.

Working Paper

Iman. (2024, 1 Mei). *Kekerasan terhadap buruh migran Indonesia disebut masih tinggi.*

Pujiati. (2024, 21 Maret). *Keaslian penelitian: Fungsi, cara merumuskan, dan contoh.*

Disertasi/Tesis/Paper Kerja

Theresia Lika Christi, Kepastian Hukum Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia Yang Dapat Diperpanjang Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, Jurnal Hukum Dan Ketenagakerjaan, 2023.

Buku

Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, h. 157.

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Kencana, Jakarta, 2017, h.55-56.

Frans Hendra Winarta, *Hukum Penyelesaian Sengketa*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, h. 5.

Nurnaningsih Amriani, *Mediasi alternatif Penyelesaian Sengketa*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, h. 22.

Djoni S. Gazali dan Rachmadi Usman, *Hukum Perbankan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, h. 27.

Rachmadi Usman, *Aspek-Aspek Hukum Perbankan Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003, h. 197

Effendi Perangin, *Hukum Agraria Di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 1994, h. 6-7.

Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5491).

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Standar, Penandatanganan, dan Verifikasi Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia.

Sumber dari internet

Muhamad, N. (2024, 8 Maret). *Ini Kekerasan yang Dialami Perempuan Pekerja Migran Indonesia pada 2023*. Databoks Katadata. Data ini memuat laporan Komnas Perempuan mengenai 321 kasus kekerasan terhadap perempuan PMI pada tahun 2023.

Ansori. (2024). *Pekerja Migran Kerap Alami Kekerasan hingga Sandang Disabilitas bahkan Kematian*. Liputan6.com. Membahas berbagai bentuk kekerasan yang dialami pekerja migran Indonesia di luar negeri.

Febriani, A., Sihombing, O. E. R., Bintang, C., & Tarina, D. D. Y. (2024). *Analisis Hukum terhadap Hak Pekerja Migran Indonesia yang Mendapat Kekerasan saat Bekerja*. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 4(3).

https://komnasperempuan.go.id/laporan-pemantauan-ham-detail/laporan-pemantauan-praktik-penampungan-perempuan-pekerja-migran-indonesia-dalam-proses-penempatan-komnas-perempuan-2024?

https://jdih.mahkamahagung.go.id