

# TINJAUAN YURIDIS JANGKA WAKTU DAN PERPANJANGAN PERJANJIAN KERJA PEKERJA MIGRAN INDONESIA DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017

**Farah Dinda Dzakiyah Ashilah**

Program studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya  
[farah.19022@mhs.unesa.ac.id](mailto:farah.19022@mhs.unesa.ac.id)

**Budi Hermono**

Program studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya  
[budihermono@unesa.ac.id](mailto:budihermono@unesa.ac.id)

## Abstrak

Dalam suatu perjanjian kerja PMI terdapat klausula-klausula yang harus dicantumkan didalamnya, salah satunya terkait dengan jangka waktu perjanjian kerja PMI dengan pemberi kerja. Ketentuan mengenai jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI disebutkan dalam Pasal 16 UU PPMI. Dalam Pasal 16 UU PPMI ini tidak menyebutkan pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI sebagaimana undang-undang terdahulu yaitu pada Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui, menganalisis dan memahami *ratio legis* perubahan Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN menjadi Pasal 16 UU PPMI serta akibat hukum pada perjanjian kerja PMI sebelum berlakunya Pasal 16 UU PPMI. Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan historis. Untuk menyelesaikan permasalahan dalam penelitian ini diperlukan teknik analisis preskriptif dengan menggunakan interpretasi gramatikal, interpretasi historis dan interpretasi teleologis. Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa *Ratio legis* dari UU PPMI adalah salah satunya untuk menyesuaikan dengan *International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya), yang salah satunya tidak menentukan pembatasan jangka waktu dan jumlah perpanjangan pada perjanjian kerja pekerja migran. Akibat hukum pada perjanjian kerja PMI sebelum berlakunya Pasal 16 UU PPMI bahwasanya perjanjian kerja PMI tetap mengikat para pihak.

**Kata Kunci:** Perpanjangan, Perjanjian Kerja, PMI, *Ratio Legis*.

## Abstract

In a PMI work agreement there are clauses that must be included, one of which is related to the duration of the PMI work agreement with the employer. Provisions regarding the period and extension of the PMI work agreement are stated in Article 16 of the PPMI Law. Article 16 of the PPMI Law does not mention time limits and extensions of PMI work agreements as in the previous law, namely in Article 56 paragraph (1) of the PPTKILN Law. The purpose of this study is to find out, analyze and understand the ratio legis of changes in Article 56 paragraph (1) of the PPTKILN Law to Article 16 of the PPMI Law and the legal consequences of the PMI work agreement before the enactment of Article 16 of the PPMI Law. This type of research is normative research using statute, conceptual and historical approaches. To solve the problems in this study, it is necessary to use prescriptive analysis techniques using grammatical interpretation, historical interpretation and teleological interpretation. Based on the results of the discussion, it can be concluded that the ratio legis of the PPMI Law is one of them to comply with the *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* (*International Convention Concerning the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*), one of which does not specify limitations on the duration and number of extensions to migrant workers' work agreements. The legal consequences of the PMI work agreement before the entry into force of Article 16 of the PPMI Law was that the PMI work agreement remained binding on the parties.

**Keywords:** Extension, Work Agreement, PMI, Ratio Legis.

## PENDAHULUAN

Tenaga kerja disebut sebagai sumber daya yang menjadi salah satu penggerak perekonomian negara sebagai pelaku pembangunan yang mempunyai kedudukan penting khususnya dalam kegiatan perekonomian nasional dan tujuannya untuk mengoptimalkan kesejahteraan dan kinerja masyarakat. Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) menyebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan jumlah angkatan kerja di Indonesia bulan Februari 2022 mencapai 144,01 juta orang dengan angkatan kerja yang telah bekerja yang mencapai 135,61 juta orang. Jumlah angkatan kerja tersebut naik sebesar 4,20 juta orang dibandingkan pada bulan Februari 2021 dan jumlah angkatan yang telah bekerja juga naik sebesar 4,55 juta orang dibandingkan pada bulan Februari 2021 (Badan Pusat Statistik, 2022).

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Selanjutnya disebut UUD 1945) menyebutkan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Ketentuan ini menjelaskan bahwasanya negara wajib memberikan akses terhadap lapangan pekerjaan kepada seluruh rakyat Indonesia supaya mereka memiliki kehidupan yang layak dan hak-hak mereka dapat dilindungi secara hukum oleh negara. Persoalannya saat ini Indonesia belum mampu memberikan lapangan pekerjaan bagi tiap-tiap warga negaranya. Dapat dilihat dari jumlah pengangguran di Indonesia pada bulan Februari 2022 menurut laporan Badan Pusat Statistik sebesar 8,40 juta orang (Bps.go.id 2022). Hal inilah yang membuat pemerintah Indonesia memfasilitasi warga negaranya untuk bekerja sebagai pekerja migran di luar negeri.

Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut UU PPMI), “Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut PMI) adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.” Tidak hanya karena sedikitnya persediaan lapangan pekerjaan di Indonesia, alasan lain banyaknya jumlah PMI adalah upah yang didapatkan pekerja di Indonesia relatif lebih rendah dibandingkan dengan upah di luar negeri. Salah satu contohnya, PMI di Taiwan berdasarkan pengumuman dari KDEI Taipei menyebutkan bahwasanya gaji pokok

pekerja migran pada sektor formal sejak tanggal 1 Januari 2022 di sesuaikan menjadi NT\$ 25.250 perbulan atau sama dengan Rp. 12.392.306,32 perbulan (Taipei 2022). Gaji tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta tahun 2022 sebesar Rp 4.641.854 sebagaimana diatur dalam Keputusan Gubernur DKI Jakarta Nomor 1517 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2022.

Semakin padatnya jumlah PMI yang ada sudah seharusnya Indonesia memiliki peraturan perundang-undangan yang layak untuk memberikan kepastian hukum pelindungan bagi PMI. Berdasarkan data dari Pusat Data dan Informasi Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut BP2MI), penempatan PMI tahun 2021 mencapai 72.624 orang (BP2MI 2022). Untuk itu, pemerintah Indonesia telah mengatur peraturan perundang-undangan sebagai bentuk pelindungan bagi PMI yaitu Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang menggantikan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Penggantian undang-undang tersebut juga menggantikan istilah yang awalnya Tenaga kerja Indonesia (Selanjutnya disebut TKI) menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI).

Calon PMI harus melengkapi beberapa dokumen sebelum diberangkatkan di negara tujuan penempatan, yang salah satunya adalah perjanjian kerja. Setiap calon PMI/PMI memiliki hak untuk mendapatkan perjanjian kerjanya, begitu juga setiap keluarga PMI diberikan hak untuk menerima salinan perjanjian kerja PMI agar dapat mengetahui informasi terkait hak dan kewajiban PMI selama bekerja di negara penempatan. Dengan adanya perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah tersebut menimbulkan hubungan kerja antara PMI dengan pemberi kerja sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 14 UU PPMI. Dilanjutkan dalam Pasal 15 ayat (1) UU PPMI menyebutkan bahwa “Hubungan kerja antara pemberi kerja dan Pekerja Migran Indonesia terjadi setelah Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 disepakati dan ditandatangani oleh para pihak.” Pengertian mengenai perjanjian kerja diatas disebutkan dalam Pasal 1 angka 14 UU PPMI bahwa:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Dalam suatu perjanjian kerja bagi Pekerja Migran Indonesia (Selanjutnya disebut Perjanjian Kerja PMI) terdapat klausula-klausula yang harus dicantumkan

didalamnya, yang mana disebutkan dalam Pasal 15 ayat (2) UU PPMI bahwa:

“Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit meliputi:

- a. nama, profil, dan alamat lengkap Pemberi Kerja;
- b. nama dan alamat lengkap Pekerja Migran Indonesia;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan Pekerja Migran Indonesia;
- d. hak dan kewajiban para pihak;
- e. kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, serta fasilitas dan Jaminan Sosial dan/atau asuransi;
- f. jangka waktu Perjanjian Kerja; dan
- g. jaminan keamanan dan keselamatan Pekerja Migran Indonesia selama bekerja.”

Ketentuan mengenai jangka waktu perjanjian kerja dalam UU PPMI merupakan salah satu klausula yang harus dicantumkan dalam perjanjian kerja PMI. Ketentuan jangka waktu perjanjian kerja ini diatur dalam Pasal 16 UU PPMI yang berbunyi “Jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf f dibuat berdasarkan kesepakatan tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja serta dapat diperpanjang.” Ketentuan mengenai jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja tersebut tidak mengatur pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI melainkan diatur sesuai dengan kesepakatan antara PMI dengan pemberi kerja. Dalam pasal selanjutnya juga tidak ada ketentuan lebih lanjut terkait pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI. Disebutkan dalam Pasal 17 UU PPMI bahwa

“Perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dilakukan dihadapan pejabat yang berwenang di kantor perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.”

Berbeda dengan Undang-Undang terdahulu yaitu Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (selanjutnya disebut UU PPTKILN) yang menyebutkan pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN bahwa: “Perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun.” Peraturan pelaksana dari UU PPTKILN yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (selanjutnya disebut Permenaker Nomor 22 Tahun 2014) juga mengatur mengenai pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI sebagaimana bunyi ketentuan Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN.

Merujuk dari peraturan pelaksana UU PPMI yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut Permenaker Nomor 9 Tahun 2019) juga tidak mengatur pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI sebagaimana UU PPTKILN dan Permenaker Nomor 22 Tahun 2014. Berdasarkan Pasal 20 ayat (3) Permenaker Nomor 9 Tahun 2019 menyebutkan bahwa “Ketentuan mengenai standar Perjanjian Kerja, penandatanganan, dan verifikasi diatur dengan Peraturan BP2MI.” dari ketentuan ini diterbitkanlah Peraturan BP2MI Nomor 1 Tahun 2020 tentang Standar, Penandatanganan, dan Verifikasi Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia (Selanjutnya disebut Peraturan BP2MI Nomor 1 Tahun 2020). Dalam Peraturan BP2MI Nomor 1 Tahun 2020 tersebut juga tidak menyebutkan mengenai pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI. Dapat disimpulkan bahwa terdapat perubahan ketentuan mengenai jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja dalam Pasal 16 UU PPMI maupun peraturan pelaksanaannya, yang mana menghilangkan pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI, yang sebelumnya pembatasan tersebut diatur dalam Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN.

Penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui *ratio legis* perubahan Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN menjadi Pasal 16 UU PPMI yang menghilangkan pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI serta untuk mengetahui apakah perubahan dalam Pasal 16 UU PPMI lebih memberikan keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum baik bagi PMI maupun pemberi kerja.

## METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Pendekatan yang diperlukan agar dapat menyelesaikan permasalahan yang menjadi pokok bahasan dari penelitian ini yaitu pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan historis (*historical approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi, atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim (Marzuki 2013). Bahan hukum sekunder terdiri dari naskah akademik rancangan undang-undang, buku-buku, jurnal hukum, skripsi, tesis, disertasi, doktrin, kamus hukum, dan ensklopedia hukum. Bahan hukum primer dan sekunder dipilih yang sesuai dengan permasalahan hukum yang dihadapi yaitu menganalisis *ratio legis* perubahan Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN menjadi Pasal 16 UU PPMI yang

menghilangkan batasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI serta akibat hukum pada perjanjian kerja PMI sebelum berlakunya Pasal 16 UU PPMI. Teknik pengumpulan bahan hukum dapat dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan hukum primer dan sekunder. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis preskriptif dengan menggunakan interpretasi gramatikal, interpretasi historis dan interpretasi teleologis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Ratio Legis Perubahan Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN menjadi Pasal 16 UU PPMI yang Menghilangkan batasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI**

Dalam rangka melindungi PMI, penting bagi negara untuk memahami hak dan kewajiban yang dimiliki oleh PMI agar tujuan perlindungan dapat tercapai secara efektif. Hal ini bertujuan untuk mencapai kesejahteraan bagi PMI dan anggota keluarganya. Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya Tahun 1990 (Selanjutnya Konvensi Internasional 1990) mengakui bahwa hak-hak pekerja migran dan anggota keluarganya belum diakui secara memadai di mana pun mereka berada. Oleh karena itu, diperlukan perlindungan internasional yang memadai untuk para pekerja migran. Konvensi ini menjadi acuan yang dapat digunakan karena bersifat multilateral dan mengikat bagi negara-negara yang telah meratifikasinya.

Berdasarkan data dari United Nations Treaty Collection, terdapat 29 negara yang ikut meratifikasi konvensi tersebut, meliputi Argentina, Bangladesh, Benin, Burkina Faso, Chad, Chile, Congo, El Salvador, Gambia, Ghana, Guatemala, Guinea-Bissau, Guyana, Indonesia, Jamaica, Lesotho, Madagascar, Malawi, Mexico, Morocco, Mozambique, Paraguay, Peru, Philippines, Sao Tome and Principe, Tajikistan, Togo, Turki, Venezuela (Bolivarian Republic of). Indonesia menjadi salah satu negara yang meratifikasi Konvensi Internasional tersebut dan disahkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan *International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya) (Selanjutnya disebut UU Nomor 6 Tahun 2012). Selain melindungi hak-hak pekerja migran itu sendiri, Konvensi Internasional 1990 juga melindungi hak-hak anggota keluarga pekerja migran secara keseluruhan.

Berdasarkan Standar Internasional yang tercakup dalam Konvensi ILO yang mencantumkan tentang prinsip fundamental dan hak di tempat kerja (Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Hak

untuk Berorganisasi; Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang Hak untuk Berorganisasi dan Bernegosiasi Secara Kolektif; Konvensi ILO No. 29 Tahun 1930 tentang Kerja Paksa; Konvensi ILO No. 105 Tahun 1957 tentang Penghapusan Kerja Paksa; Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973 tentang Usia Minimum; Konvensi ILO No. 182 Tahun 1999 tentang Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Anak; Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang Upah yang Sama; Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan) dan Konvensi Internasional 1990, hak-hak pekerja migran harus dihormati selama seluruh proses migrasi. Hak-hak pekerja migran selama proses migrasi adalah sebagai berikut:

*Tabel 1.1 Hak Pekerja Migran Selama Migrasi*

No.	Proses Migrasi	Hak Pekerja Migran
1.	Pra pemberangkatan dan perjalanan ke negara tujuan	
	1.1. Pemberian informasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Disediakan informasi mengenai situasi kerja dan kehidupan di negara tujuan.</li> <li>•Informasi tersedia dalam format yang dapat diakses oleh calon pekerja migran dan diberikan dalam bahasa yang dapat dipahami oleh mereka.</li> <li>•Informasi ini diberikan secara gratis.</li> <li>•Tindakan tegas akan diambil terhadap individu yang memberikan informasi yang tidak akurat atau menyesatkan tentang migrasi pekerja migran.</li> </ul>
	1.2. Perekrutan	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Rekrutmen pekerja migran dilakukan oleh berbagai pihak, termasuk badan pemerintah, majikan potensial, dan agen tenaga kerja yang memiliki akreditasi resmi.</li> <li>•Majikan dan agen perekrut harus memperoleh izin dari lembaga pemerintah sebelum melaksanakan kegiatan perekrutan.</li> <li>•Dilakukan pengawasan yang ketat dan pemantauan terhadap majikan dan agen</li> </ul>

		<p>perekrut untuk mencegah terjadinya praktek-praktek berikut ini:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membebankan biaya rekrutmen yang tidak wajar kepada pekerja migran.</li> <li>2. Melakukan penipuan dalam pembuatan dan pelaksanaan kontrak.</li> <li>3. Memberikan informasi yang tidak akurat atau menyesatkan.</li> <li>4. Melanggar ketentuan imigrasi atau menempatkan pekerja migran tanpa dokumen yang sah.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemberian ijin pada agen diberikan hanya untuk sektor kerja tertentu</li> <li>• Pekerja migran tidak boleh dikenakan biaya rekrutmen. Jika ada biaya yang dibebankan, jumlahnya harus sangat terbatas.</li> <li>• Majikan dan agen dilarang memotong gaji pekerja migran.</li> </ul>
	1.3. Penandatanganan kontrak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sebelum berangkat ke negara tujuan, pekerja migran berhak untuk mendapatkan perjanjian kerja tertulis yang berisi tentang pekerjaan, ruang lingkup pekerjaan, kondisi kerja, besarnya upah/gaji dan jangka waktu berlangsungnya kontrak.</li> <li>• Perjanjian kerja dan dokumen lainnya disusun dalam bahasa yang dapat dipahami oleh pekerja migran. Jika pekerja migran memiliki tingkat pendidikan rendah, isi kontrak harus dijelaskan dengan jelas kepadanya.</li> <li>• Perjanjian kerja dan izin kerja tidak boleh melanggar hak-hak yang dijamin bagi pekerja migran dalam konvensi. Misalnya, tidak boleh ada ketentuan yang melarang</li> </ul>

		<p>pekerja migran untuk bergabung dengan serikat pekerja, membatasi hak untuk menikah, melarang kehamilan, atau mewajibkan tes kehamilan secara berkala bagi pekerja migran.</p>
	1.4. Tes dan pelayanan kesehatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerja migran memiliki hak untuk menjalani tes kesehatan dan menerima layanan kesehatan sebelum berangkat, selama perjalanan, dan setelah tiba di negara tujuan.</li> <li>• Pekerja migran tidak boleh dipaksa atau diwajibkan untuk menjalani tes kesehatan yang tidak menjaga kerahasiaan, seperti tes kehamilan atau tes HIV/AIDS.</li> <li>• Pekerja migran tidak boleh kehilangan hak mereka untuk bekerja hanya karena hasil tes menunjukkan kehamilan atau keberadaan HIV/AIDS.</li> </ul>
	1.5. Pemberangkatan an	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para pekerja migran, terutama yang baru pertama kali bepergian ke luar negeri, memiliki hak untuk menerima bantuan dan layanan dalam menghadapi proses perjalanan dan imigrasi.</li> <li>• Bantuan dan layanan tersebut diberikan tanpa dikenakan biaya.</li> <li>• Pekerja migran tidak perlu mengeluarkan biaya untuk perjalanan ke negara tujuan mereka. Sebagai gantinya, perekrut dan majikan bertanggung jawab untuk menanggung biaya ini.</li> <li>• Jika pekerja migran tidak memiliki kontrak dengan majikan atau melakukan perjalanan atas inisiatif sendiri, biaya perjalanan harus diminimalkan sebanyak mungkin.</li> </ul>
2.	Tiba di negara tujuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hak pekerja migran untuk menerima program orientasi yang diperlukan guna</li> </ul>

		<p>beradaptasi dengan kondisi di negara tujuan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hak pekerja migran untuk tidak terikat oleh kewajiban adat setempat.</li> <li>• Hak pekerja migran untuk menerima pelayanan tanpa biaya dalam mencari pekerjaan yang sesuai.</li> <li>• Hak pekerja migran untuk menerima informasi dan pelayanan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan lingkungan baru.</li> <li>• Hak pekerja migran untuk bebas dari diskriminasi dalam mendapatkan akomodasi.</li> </ul>
3.	Selama bekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hak untuk menerima kondisi kerja yang setara dengan karyawan lokal, termasuk gaji, keanggotaan serikat pekerja, perumahan, jaminan sosial (dalam parameter tertentu), pajak, dan perlakuan di tempat kerja.</li> <li>• Upah: 1) upah untuk tenaga kerja yang setara. Sifat pekerjaan (terkait dengan keterampilan, pengetahuan, keadaan kerja, dan tanggung jawab) digunakan untuk menghitung jumlah kompensasi secara objektif; jenis kelamin dan kebangsaan bukanlah faktor 2) upah tidak di bawah standar, 3) upah dibayarkan langsung, 4) upah diawasi oleh spesialis</li> <li>• Memperlakukan karyawan secara adil dalam hal kondisi kerja, termasuk yang terkait dengan jam kerja, istirahat, lembur, liburan, kesempatan belajar/pelatihan, keamanan dari bahan dan alat berbahaya, polusi getaran dan kebisingan, perlindungan dari kekerasan fisik dan seksual, jaminan sosial, dan layanan lainnya.</li> <li>• Hak atas kesehatan dan keselamatan kerja</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hak atas peluang kerja dan untuk bertukar pekerjaan</li> <li>• Hak untuk bebas bergerak</li> <li>• Hak untuk mengakses keadilan</li> </ul>
4.	Pemulangan dan reintegrasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hak untuk tidak dideportasi atau dipecat tanpa alasan yang sah.</li> <li>• Hak untuk memperoleh bantuan hukum jika dipecat secara sewenang-wenang.</li> <li>• Pekerja migran yang tidak berhasil bukan karena kesalahan mereka tidak diharuskan membayar sendiri biaya pemulangan ke negara asal.</li> <li>• Hak untuk menerima pembayaran upah, pengembalian upah yang dipotong, kompensasi atas hari libur yang tidak diambil, dan pengembalian kontribusi untuk jaminan sosial.</li> <li>• Akses terhadap keadilan dan bantuan hukum jika hak-hak mereka dilanggar.</li> <li>• Hak untuk mendapatkan keamanan dan terhindar dari pemerasan.</li> <li>• Hak untuk mendapatkan perlindungan terkait dengan hasil kerja dan kehidupan sosial.</li> </ul>

*Sumber: Naskah Akademik RUU Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri (RUU PPILN), 7 September 2015*

Hak-hak pekerja migran selama proses migrasi berdasarkan Konvensi Internasional 1990 yang telah dipaparkan diatas, salah satunya menyebutkan terkait penandatanganan kontrak dimana jangka waktu perjanjian kerja termasuk didalamnya. Konvensi Internasional 1990 yang telah diratifikasi oleh Indonesia ini menjadi dasar kewenangan pembentukan UU PPMI. Merujuk pada bagian “mengingat” UU PPMI disebutkan salah satunya adalah UU Nomor 6 Tahun 2012. Ketentuan terkait jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja dalam UU PPMI ini disebutkan dalam Pasal 16 menyebutkan bahwa “Jangka waktu Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf f dibuat berdasarkan kesepakatan tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan

Pemberi Kerja serta dapat diperpanjang.” Pada Pasal 16 UU PPMI ini menetapkan jangka waktu perjanjian kerja PMI dibuat atas kata sepakat dari kedua belah pihak, yang mana kata sepakat tersebut perlu diwujudkan dalam bentuk tertulis. Selain itu, frasa “dapat diperpanjang” berarti perpanjangan perjanjian kerja PMI boleh diadakan sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak.

Sebelum berlakunya Pasal 16 UU PPMI, ketentuan mengenai jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI dibatasi dalam UU yang lama yaitu Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN bahwa “Perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun.” Pasal ini dapat diartikan bahwa perjanjian kerja yang diadakan oleh PMI dan pemberi kerja memiliki pembatasan waktu, yang mana pembatasan tersebut tidak boleh melebihi 2 (dua) tahun. Artinya, perjanjian tersebut dapat diadakan dalam jangka waktu 6 (enam) bulan ataupun 1 (satu) tahun, sebaliknya tidak diperbolehkan untuk diadakan dalam jangka waktu 2 (dua) tahun 1 (satu) hari ataupun 3 (tiga) tahun bahkan 5 (lima) tahun. Begitu juga dengan perpanjangan perjanjian kerja, tidak diperbolehkan juga melebihi dari ketentuan 2 (dua) tahun tersebut, namun dapat diadakan kurang daripadanya. Selain itu, tidak ada ketentuan mengenai berapa kali perpanjangan tersebut dapat dilakukan sehingga dikatakan bahwa perpanjangan perjanjian kerja PMI dapat dilakukan lebih dari satu kali. Pada dasarnya Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN hanya mengatur pembatasan maksimal jangka waktu dan perpanjangannya saja tetapi tidak mengatur mengenai pembatasan minimalnya. Dalam keseluruhan, pasal tersebut menyatakan bahwa perjanjian kerja awal memiliki jangka waktu maksimal 2 tahun, dan jika perpanjangan dilakukan, itu juga memiliki pembatasan waktu maksimal 2 tahun.

Berdasarkan Konvensi Internasional 1990 tidak terdapat ketentuan yang mengatur mengenai pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja pekerja migran. Konvensi ini menekankan bahwa pekerja migran harus menaati hukum dan peraturan negara tujuan penempatan sehingga ketentuan mengenai jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja pun harus menyesuaikan dengan peraturan ketenagakerjaan negara tujuan penempatan. Disebutkan dalam Article 34 Konvensi Internasional 1990 bahwa:

*“Nothing in the present part of the Convention shall have the effect of relieving migrant workers and the members of their families from either the obligation to comply with the laws and regulations of any State of transit and the State of employment or the obligation to respect the cultural identity of the inhabitants of such States.”*

Dengan terjemahannya dalam lampiran UU Nomor 6 Tahun 2012, sebagai berikut:

“Tidak satu pun bagian dalam Konvensi ini boleh mengakibatkan para pekerja migran dan anggota keluarganya terlepas dari kewajiban untuk menaati hukum dan peraturan Negara transit dan Negara tujuan kerja mana pun, atau kewajiban untuk menghormati identitas budaya dari penduduk Negara-Negara tersebut.”

Dari ketentuan tersebut dapat dipahami bahwa tidak ada bagian dalam konvensi tersebut yang mengizinkan pekerja migran dan anggota keluarganya untuk melanggar atau tidak mematuhi hukum dan peraturan negara transit atau negara tujuan kerja mana pun.

Perjanjian kerja PMI dengan pemberi kerja tidak hanya melibatkan satu negara saja tetapi diperlukan juga kesepakatan dengan pemerintah negara tujuan penempatan karena tiap negara tujuan penempatan memiliki peraturannya masing-masing yang tidak bisa disamakan di setiap negara. Merujuk dari ketentuan dalam Bab 6 Kewajiban Negara Penerima Pasal 31 Konsensus ASEAN Tentang Perlindungan dan Promosi Hak-Hak Pekerja Migran Tahun 2018 menyebutkan bahwa:

“Negara Penerima akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengeluarkan izin bagi pekerja migran untuk tinggal dan terlibat dalam pekerjaan setidaknya untuk jangka waktu yang sesuai dengan wewenang yang diberikan untuk terlibat dalam aktivitas pengupahan di mana pemisahan otorisasi untuk tinggal dan terlibat dalam pekerjaan oleh hukum dan peraturan nasional.”

Sebagaimana Konsensus ASEAN diatas, dalam Konvensi Internasional 1990 juga mengatur bahwasanya izin tinggal dan izin kerja ditentukan berdasarkan ketentuan hukum negara tujuan kerja pekerja migran, yang mana disebutkan pada Article 49 Paragraph 1 Konvensi Internasional 1990 bahwa:

*“Where separate authorizations to reside and to engage in employment are required by national legislation, the States of employment shall issue to migrant workers authorization of residence for at least the same period of time as their authorization to engage in remunerated activity.”*

Dengan terjemahannya sebagai berikut:

“Apabila pemberian izin tinggal dan izin kerja yang dilakukan secara terpisah diwajibkan oleh ketentuan hukum nasional, Negara tujuan kerja wajib mengeluarkan izin tinggal bagi pekerja migran untuk setidaknya dalam jangka waktu yang sama dengan izin untuk menjalankan aktivitas yang dibayar.”

Pasal ini pada intinya mengungkapkan bahwa jika pemberian izin tinggal dan izin kerja dilakukan secara terpisah berdasarkan ketentuan hukum nasional, Negara tujuan kerja memiliki kewajiban untuk mengeluarkan izin tinggal kepada pekerja migran. Durasi izin tinggal yang diberikan harus setidaknya sama dengan durasi izin untuk

menjalankan aktivitas yang dibayar kepada pekerja migran tersebut. Dalam konteks ini, ketentuan tersebut menekankan bahwa jika izin tinggal dan izin kerja diberikan sebagai dua dokumen terpisah, Negara tujuan kerja harus memastikan bahwa pekerja migran memiliki izin tinggal yang berlaku selama jangka waktu yang sama dengan izin kerja yang mereka peroleh. Hal ini dapat dikaitkan pula bahwa ketentuan mengenai jangka waktu pekerja migran bekerja di negara tujuan penempatan ditentukan oleh peraturan dari negara tujuan penempatan tersebut.

Dalam Pasal 56 UU PPTKILN diatur pembatasan jangka waktu perjanjian kerja PMI maksimal 2 tahun dan opsi perpanjangannya maksimal 2 tahun ini, yang kemudian dalam Pasal 16 UU PPMI menghilangkan pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI tersebut. Untuk itu, perlu di lakukan analisis pada Pasal 16 UU PPMI maupun Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN ditinjau dari asas-asas perjanjian.

#### **Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN Ditinjau dari Asas-Asas Perjanjian**

Pertama, ditinjau dari asas kebebasan berkontrak, pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN tidak memberikan kebebasan berkontrak secara mutlak karena terdapat pembatasan didalamnya. Asas kebebasan berkontrak bukan berarti memberikan kebebasan yang tanpa batas akan tetapi terdapat pembatasan-pembatasan atau rambu-rambu yang tidak boleh dilanggar. Pembatasan kebebasan berkontrak dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu (Johanes 2008):

- a. Pembatasan oleh peraturan perundang-undangan untuk mengatur tentang kebebasan berkontrak itu sendiri;
- b. Pembatasan oleh standar tertentu di luar peraturan perundang-undangan (*extra legal standards*).

Menurut Sutan Remy Sjahdeini mengatakan bahwa pembatasan kebebasan berkontrak dapat dilaksanakan dengan campur tangan negara melalui 2 (dua) jalur yaitu melalui undang-undang dan aparat negara yaitu pengadilan (Sjahdeini 1993). Artinya, diketahui bahwa pembatasan kebebasan berkontrak ini dapat dilakukan oleh negara melalui undang-undang dan pengadilan. Untuk itu, disimpulkan bahwa kebebasan berkontrak dalam menentukan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI dibatasi oleh Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN.

Kebebasan berkontrak hanya dapat dianggap adil jika pihak-pihak yang terlibat memiliki tingkat kekuatan tawar yang seimbang. Keberadaan kebebasan berkontrak sejati tergantung pada adanya keseimbangan ekonomi dan sosial dalam perjanjian yang dibuat. Ketidakseimbangan kekuatan tawar terjadi ketika pihak yang lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lebih

lemah, yang akhirnya hanya bisa menerima syarat-syarat perjanjian yang diajukan kepadanya. Oleh karena itu, konsep kebebasan berkontrak tidak akan ada tanpa pengakuan terhadap keseimbangan posisi tawar antara para pihak yang terlibat. Ajaran klasik mengenai kebebasan berkontrak menyiratkan bahwa para pihak dalam sebuah perjanjian memiliki tingkat tawar yang seimbang. Dengan demikian, setiap individu dapat memilih apa pun yang mereka inginkan melalui kesepakatan bersama (Rusli 2015).

Kenyataannya, dalam banyak perjanjian, terdapat ketidakseimbangan antara pihak-pihak yang terlibat, yang mengakibatkan pihak yang memiliki posisi tawar yang lemah menjadi rentan mengalami kerugian. Terutama ketika pihak yang memiliki posisi yang kuat memaksa pihak yang lemah untuk kepentingan mereka sendiri. Akibatnya, kontrak tersebut menjadi tidak rasional dan bertentangan dengan prinsip-prinsip hukum yang adil. Seiring dengan perkembangan, penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian telah dibatasi oleh negara melalui peraturan perundang-undangan dan oleh keputusan pengadilan melalui putusan-putusannya, serta oleh kebutuhan praktis dalam kegiatan ekonomi masyarakat. Hal ini disebabkan oleh pemahaman bahwa mengikuti prinsip kebebasan berkontrak secara eksklusif dapat menyebabkan ketidakadilan dalam suatu perjanjian (Rusli 2015). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pembatasan kebebasan berkontrak dalam ketentuan Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN ini diharapkan dapat melindungi TKI dari ketidakadilan pada saat melakukan perjanjian kerja dengan pengguna karena TKI memiliki posisi tawar yang lemah sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan.

Ditinjau dari asas konsensualisme, dapat dikatakan bahwa Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN tetap memenuhi prinsip kesepakatan sukarela antara PMI dan pemberi kerja. Dalam konteks asas konsensualisme, penting untuk memastikan bahwa kesepakatan antara PMI dan pemberi kerja terjadi secara sukarela dan tidak ada unsur paksaan atau penyalahgunaan kekuasaan. Dengan adanya batasan waktu maksimal 2 tahun dan kemungkinan perpanjangan perjanjian kerja sebesar 2 tahun, pihak-pihak yang terlibat memiliki kebebasan untuk menyepakati durasi perjanjian kerja yang sesuai dengan kepentingan dan kesepakatan bersama. Meskipun adanya pembatasan jangka waktu, asas konsensualisme tetap terpenuhi karena perjanjian kerja tetap didasarkan pada kesepakatan antara PMI dan pemberi kerja. Kedua belah pihak dapat saling berunding dan menyetujui durasi perjanjian kerja dengan mempertimbangkan kepentingan dan kebutuhan masing-masing.

Apabila Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN ditinjau dari asas keseimbangan, dapat dikatakan bahwa pasal ini bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara

kepentingan pemberi kerja dan pekerja. Dengan menetapkan batasan jangka waktu maksimal 2 tahun untuk perjanjian kerja dan perpanjangan, pasal ini berusaha menjaga keseimbangan antara kebebasan yang diinginkan oleh pemberi kerja dan perlindungan hak-hak pekerja. Asas keseimbangan dalam hubungan kerja mengacu pada upaya mencapai kesetaraan dan keadilan antara kedua belah pihak. Dalam konteks ini, pembatasan jangka waktu perjanjian kerja pada Pasal 56 ayat (1) bertujuan untuk menghindari penyalahgunaan atau eksploitasi pekerja dengan membatasi waktu kerja yang terlalu panjang. Dengan demikian, pasal ini menegaskan kepentingan keseimbangan antara pemberi kerja dan pekerja dengan membatasi jangka waktu perjanjian kerja dan perpanjangan. Hal ini memastikan bahwa pekerja tidak terikat dalam perjanjian kerja yang tidak seimbang secara waktu dan memberikan pemberi kerja kepastian mengenai durasi kerja yang diatur oleh hukum. Perlu untuk dicatat bahwa asas keseimbangan ini juga harus dipertimbangkan dalam konteks aspek-aspek lain dalam hubungan kerja, seperti hak-hak pekerja, kondisi kerja yang layak, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Ditinjau dari asas kepastian hukum (*pacta sunt servanda*), dapat disimpulkan bahwa pasal ini memberikan kepastian hukum bagi pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja, yaitu PMI dan pemberi kerja. Asas kepastian hukum (*pacta sunt servanda*) menyatakan bahwa perjanjian yang sah harus ditegakkan dan dipatuhi oleh para pihak yang terlibat. Dalam konteks perjanjian kerja, asas ini mengimplikasikan bahwa pihak-pihak yang membuat perjanjian harus mematuhi ketentuan yang disepakati. Ketentuan ini memberikan kepastian hukum bagi PMI dan pemberi kerja karena mengatur batasan waktu yang dapat digunakan sebagai acuan dalam perjanjian kerja. Dengan adanya batasan waktu maksimal yang jelas, para pihak dapat mengetahui dan memahami durasi perjanjian kerja yang telah disepakati. Hal ini memberikan kepastian hukum kepada PMI dan pemberi kerja terkait durasi hubungan kerja mereka dan memungkinkan mereka untuk merencanakan kegiatan dan pengaturan lainnya dengan lebih baik. Selain itu, pasal ini juga memberikan ketentuan mengenai perpanjangan perjanjian kerja selama maksimal 2 tahun. Ini memberikan kejelasan bahwa perpanjangan dapat dilakukan dengan memperhatikan batas waktu yang ditentukan. Dengan demikian, Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN memberikan kepastian hukum kepada PMI dan pemberi kerja dengan memastikan bahwa perjanjian yang dibuat harus dihormati dan ditegakkan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati.

Ditinjau dari asas itikad baik menekankan pentingnya adanya niat baik dan saling menghormati antara pihak-pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian.

Dalam konteks perjanjian kerja, asas ini mengimplikasikan bahwa pihak-pihak harus bertindak dengan kejujuran dan saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing. Dalam Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN ini memberikan batasan waktu yang jelas bagi perjanjian kerja PMI. Dengan adanya batasan waktu yang jelas, pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja dapat bertindak dengan itikad baik dan saling menghormati. Mereka dapat merencanakan dan melaksanakan kewajiban mereka sesuai dengan durasi perjanjian yang telah disepakati. Selain itu, adanya kemungkinan perpanjangan perjanjian kerja dengan pembatasan waktu yang ditentukan juga menunjukkan adanya itikad baik dalam memberikan kesempatan bagi pihak-pihak untuk melanjutkan hubungan kerja mereka setelah periode awal perjanjian berakhir. Dengan demikian, Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN, yang menyebutkan batasan waktu perjanjian kerja dan kemungkinan perpanjangan, mencerminkan asas itikad baik dengan memberikan panduan yang jelas bagi pihak-pihak untuk bertindak dengan kejujuran, saling menghormati, dan melaksanakan perjanjian kerja sesuai dengan niat baik yang dimiliki.

Apabila Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN ditinjau dari asas persamaan hak, dapat dikemukakan bahwa pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI maksimal 2 tahun merupakan upaya untuk memastikan adanya perlakuan yang setara bagi pekerja dalam hubungan kerja. Dengan adanya batasan ini, semua pekerja memiliki hak yang sama untuk menikmati jangka waktu perjanjian kerja yang tidak melebihi batas yang ditentukan. Asas persamaan hak mengacu pada prinsip bahwa setiap individu memiliki hak yang sama dalam situasi dan kondisi yang sebanding. Dalam konteks perjanjian kerja, asas ini menggarisbawahi perlunya perlakuan yang adil dan setara terhadap pekerja tanpa adanya diskriminasi atau perlakuan yang tidak adil berdasarkan karakteristik pribadi seperti jenis kelamin, agama, ras, atau faktor lain yang tidak relevan. Dengan membatasi jangka waktu perjanjian kerja dan perpanjangan hingga maksimal 2 tahun, penerapan Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN dapat memberikan perlakuan yang setara bagi semua pekerja. Hal ini menghindarkan situasi di mana beberapa pekerja diberikan perjanjian kerja dengan jangka waktu yang lebih panjang atau diperpanjang tanpa alasan yang objektif, yang dapat menyebabkan ketimpangan atau ketidakadilan dalam perlakuan kerja.

Ditinjau dari asas kepribadian, dapat dilihat bahwa asas ini menekankan perlindungan dan penghormatan terhadap integritas serta martabat pribadi setiap individu yang terlibat dalam hubungan kerja. Asas kepribadian mengakui pentingnya menghormati hak-hak dan martabat

pribadi setiap individu dalam suatu hubungan hukum, termasuk hubungan kerja. Dalam konteks ini, asas kepribadian mendorong adanya perlindungan terhadap pekerja, termasuk PMI, agar tidak mengalami eksploitasi atau penyalahgunaan yang dapat merugikan martabat dan kesejahteraan mereka. Dalam Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN, pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI maksimal 2 tahun dapat dilihat sebagai upaya untuk melindungi kepentingan pribadi PMI. Pembatasan ini memberikan batasan waktu yang jelas, sehingga PMI tidak terikat dalam hubungan kerja yang panjang tanpa jaminan kepastian atau tanpa adanya kebebasan untuk mengevaluasi situasi kerja mereka.

Ditinjau dari asas kepercayaan, dapat dilihat bahwa asas ini menekankan pentingnya memelihara kepercayaan antara pihak-pihak yang terlibat dalam suatu hubungan hukum. Asas kepercayaan melibatkan keyakinan bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam suatu hubungan hukum akan memenuhi kewajiban dan janji-janji yang telah disepakati. Dalam konteks hubungan kerja, asas kepercayaan menuntut adanya kepastian dan konsistensi dalam pelaksanaan perjanjian kerja. Dengan menetapkan pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI maksimal 2 tahun, Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN memberikan kejelasan dan kepastian bagi pihak-pihak yang terlibat, termasuk PMI dan pemberi kerja. Hal ini penting dalam memelihara kepercayaan antara PMI dan pemberi kerja, di mana kedua belah pihak dapat memiliki ekspektasi yang jelas mengenai durasi hubungan kerja yang telah disepakati. Pembatasan ini juga mendorong transparansi dan konsistensi dalam pelaksanaan perjanjian kerja, sehingga pihak-pihak yang terlibat dapat mengandalkan dan mempercayai bahwa perjanjian tersebut akan dihormati dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati.

Berdasarkan Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN, pertimbangan asas moral dan asas kepatutan dapat berbeda-beda tergantung pada sudut pandang dan nilai-nilai yang dianut. Dalam konteks asas moral, penilaian terhadap Pasal 56 ayat (1) dapat bervariasi. Beberapa orang mungkin berpendapat bahwa batasan waktu 2 tahun dengan opsi perpanjangan selama 2 tahun adalah wajar dan moral karena memberikan kepastian dan stabilitas kepada pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja. Batasan waktu ini juga dapat mendorong kesempatan bagi pihak-pihak untuk mengevaluasi situasi kerja dan memutuskan apakah ingin melanjutkan kerjasama atau mencari alternatif lainnya.

Menurut perspektif asas kepatutan, ada kemungkinan bahwa beberapa pihak atau kelompok masyarakat menganggap batasan waktu tersebut terlalu pendek atau kurang adil. Mereka mungkin berpendapat bahwa periode 2 tahun (dengan opsi perpanjangan 2 tahun)

terlalu singkat untuk memberikan stabilitas dan jaminan yang memadai kepada pekerja, terutama dalam situasi di mana pekerjaan tersebut bersifat jangka panjang atau memiliki tantangan tertentu. Pendekatan terhadap asas moral dan asas kepatutan sangat subjektif dan dapat bervariasi tergantung pada nilai-nilai dan perspektif individu atau kelompok. Oleh karena itu, penilaian apakah Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN sesuai dengan asas moral dan asas kepatutan akan bergantung pada pandangan dan nilai-nilai yang dipegang oleh masing-masing individu atau kelompok.

Apabila Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN ditinjau dari asas kebiasaan, dapat dikatakan bahwa pasal ini mengacu pada praktik umum atau kebiasaan yang telah berlaku dalam hubungan kerja terkait dengan jangka waktu perjanjian kerja dan perpanjangannya. Asas kebiasaan dalam hukum mengacu pada praktik-praktik yang secara konsisten dijalankan oleh masyarakat atau pelaku hukum dalam suatu bidang tertentu. Dalam hal ini, jika kebiasaan atau praktik umum dalam hubungan kerja telah lama dilakukan dengan menetapkan jangka waktu perjanjian kerja dan perpanjangan selama 2 tahun, maka Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN akan sesuai dengan asas kebiasaan. Asas kebiasaan tidak selalu menjadi faktor penentu tunggal dalam penafsiran suatu peraturan. Terdapat aspek lain yang juga harus diperhatikan, seperti pertimbangan keadilan, perlindungan hak-hak pekerja, dan tujuan regulasi ketenagakerjaan.

Terakhir, apabila ditinjau dari asas perlindungan, Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN memiliki beberapa pertimbangan yang perlu diperhatikan. Asas perlindungan dalam konteks ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi kepentingan dan kesejahteraan para pekerja. Dalam hal ini, Pasal 56 ayat (1) menetapkan batasan waktu maksimum untuk perjanjian kerja, yaitu 2 tahun, dengan opsi perpanjangan hingga 2 tahun. Dalam beberapa situasi, batasan waktu ini dapat memberikan kepastian dan perlindungan bagi pekerja. Salah satu pertimbangan perlindungan adalah menghindari perjanjian kerja yang bersifat jangka panjang tanpa batasan waktu yang jelas. Dengan adanya batasan maksimum 2 tahun, pekerja memiliki jaminan bahwa mereka dapat mengevaluasi kondisi kerja, mempertimbangkan alternatif lain, dan memperoleh kepastian mengenai masa depan pekerjaan mereka dalam jangka waktu tertentu.

Aspek perlindungan juga harus memperhatikan situasi konkret, khususnya dalam perjanjian kerja yang membutuhkan waktu yang lebih lama untuk mencapai keahlian khusus atau proyek-proyek yang bersifat jangka panjang. Dalam kasus-kasus seperti itu, batasan waktu 2 tahun dengan opsi perpanjangan mungkin tidak memberikan perlindungan yang memadai kepada pekerja, terutama jika mereka menghadapi risiko kehilangan

pekerjaan atau keadaan yang tidak pasti setelah jangka waktu tersebut. Dalam konteks asas perlindungan, penting bagi hukum ketenagakerjaan untuk mempertimbangkan kebutuhan dan keadilan bagi para pekerja. Evaluasi yang komprehensif terhadap peraturan-peraturan seperti Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN harus mencakup pemahaman yang mendalam tentang situasi dan kepentingan pekerja serta perlindungan yang memadai terhadap mereka dalam jangka panjang.

Dalam keseluruhan, Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN dapat sejalan dengan beberapa asas-asas perjanjian seperti konsensualisme, kepastian hukum, itikad baik, kepercayaan, keseimbangan, persamaan hak, kepribadian, dan perlindungan. Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN secara umum sesuai dengan prinsip-prinsip tersebut. Perjanjian kerja yang dibuat dalam batasan waktu 2 tahun dengan opsi perpanjangan selama 2 tahun memungkinkan pihak-pihak untuk mencapai kesepakatan mengenai masa kerja yang jelas dan terbatas. Dalam Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN ini tidak menerapkan asas kebebasan berkontrak secara mutlak yang tujuannya untuk melindungi kepentingan PMI dan mencegah perjanjian kerja yang bersifat jangka panjang tanpa adanya kepastian dan kesempatan untuk mengevaluasi kondisi kerja. Kebebasan berkontrak tidak bersifat absolut dan sering kali dibatasi oleh regulasi yang bertujuan untuk menjaga keseimbangan kepentingan dan melindungi pihak yang lebih lemah dalam suatu perjanjian.

#### **Pasal 16 UU PPMI Ditinjau dari Asas-Asas Perjanjian**

Dalam Pasal 16 UU PPMI yang menghilangkan pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI, yang mana ketentuan tersebut didasarkan pada kesepakatan tertulis antara PMI dan pemberi kerja. Hal ini jika dilihat dari sudut pandang asas-asas perjanjian, dapat dikatakan bahwa ketentuan ini menerapkan asas kebebasan berkontrak. Dalam konteks asas kebebasan berkontrak, tidak adanya pembatasan jangka waktu perjanjian kerja PMI melalui UU PPMI dapat dipandang sebagai penghormatan terhadap hak kebebasan berkontrak bagi para pihak yang terlibat dalam perjanjian tersebut, yaitu PMI dan pemberi kerja. Para pihak diberikan kebebasan untuk menentukan jangka waktu perjanjian yang sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan masing-masing. Kebebasan berkontrak ini tidak berarti bebas dari regulasi dan pengawasan. Dalam konteks PMI, perjanjian kerja harus tetap memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam UU PPMI dan peraturan pelaksanaannya, serta standar-standar internasional yang berlaku untuk perlindungan hak-hak PMI. Dengan demikian, meskipun tidak ada pembatasan jangka waktu perjanjian kerja dalam UU PPMI, hal ini tidak berarti bahwa hak-hak dan kepentingan PMI tidak dilindungi dan dijamin oleh

peraturan perundang-undangan dan standar internasional yang berlaku.

Meninjau dari asas keseimbangan, dalam hubungan kerja menekankan pentingnya adanya keseimbangan kekuatan dan perlindungan yang seimbang antara pekerja dan majikan. Dalam konteks jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI, asas keseimbangan harus diperhatikan untuk memastikan perlindungan yang adil bagi PMI. Pasal 16 UU PPMI memberikan kesempatan bagi PMI dan pemberi kerja untuk mencapai kesepakatan tertulis mengenai jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja. Dalam hal ini, asas keseimbangan harus diterapkan untuk mencegah penyalahgunaan atau ketidakseimbangan kekuatan antara kedua belah pihak. Penting untuk memastikan bahwa jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI didasarkan pada kesepakatan sukarela dan seimbang antara PMI dan pemberi kerja. Asas keseimbangan menekankan perlunya ada perlindungan yang memadai bagi PMI agar mereka tidak terjebak dalam situasi kerja yang merugikan atau eksploitasi.

Dalam menjaga asas keseimbangan, perlu dipertimbangkan berbagai faktor, seperti kondisi kerja, upah, jam kerja, hak-hak pekerja, dan aspek-aspek lainnya yang mempengaruhi kesejahteraan dan perlindungan PMI. Peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di negara penempatan juga harus menjadi pertimbangan untuk memastikan bahwa perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja PMI sesuai dengan standar dan perlindungan yang diberikan oleh hukum ketenagakerjaan. Selain itu, dalam asas keseimbangan, penting untuk memastikan adanya mekanisme penyelesaian sengketa yang adil dan transparan untuk menangani perselisihan yang mungkin timbul terkait perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja. Dalam tinjauan asas keseimbangan, perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja PMI harus dilakukan dengan mempertimbangkan perlindungan yang adil bagi PMI, kesepakatan sukarela, serta memastikan keseimbangan kekuatan antara PMI dan pemberi kerja. Hal ini bertujuan untuk menjaga hubungan kerja yang seimbang dan melindungi hak-hak PMI secara memadai.

Ditinjau dari asas konsensualisme yang mengacu pada prinsip bahwa suatu kontrak dibuat berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak yang terlibat. Dalam hal ini, jika tidak ada pembatasan jangka waktu perjanjian kerja bagi PMI dalam UU PPMI, maka hal tersebut dapat dilihat sebagai implementasi dari asas konsensualisme tersebut. Dengan tidak adanya pembatasan waktu tertentu, maka para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja dapat memilih untuk memperpanjang atau mengakhiri perjanjian kerja tersebut berdasarkan kesepakatan mereka. Meskipun asas konsensualisme ditegakkan, hal tersebut tetap harus memperhatikan asas-asas hukum lainnya

seperti asas kebebasan berkontrak, asas itikad baik, dan asas perlindungan.

Meninjau dari asas itikad baik, Asas ini mencerminkan kewajiban para pihak dalam menjalankan hubungan hukum dengan saling menghormati, bertindak jujur, dan bertujuan baik. Dalam konteks perjanjian kerja antara PMI dan Pemberi Kerja, asas itikad baik mengharuskan kedua belah pihak untuk saling menghormati dan bertindak jujur dalam membuat kesepakatan tertulis. Pasal 16 UU PPMI menekankan pentingnya kesepakatan tertulis antara PMI dan Pemberi Kerja dalam menentukan jangka waktu perjanjian kerja. Dengan adanya kesepakatan tertulis, diharapkan kedua belah pihak dapat saling memahami hak, kewajiban, dan persyaratan yang berlaku dalam perjanjian kerja tersebut. Hal ini mencerminkan itikad baik dari kedua pihak untuk menjalankan hubungan kerja yang adil dan saling menghormati hak-hak satu sama lain. Dalam aspek itikad baik, penting bagi pihak PMI dan Pemberi Kerja untuk saling berkomunikasi dengan jujur, memberikan informasi yang akurat, serta menghormati hak dan kewajiban masing-masing.

Ditinjau dari Asas kepastian hukum (*pacta sunt servanda*), asas ini menegaskan pentingnya menjaga kepastian dan keamanan dalam pelaksanaan perjanjian yang dibuat antara para pihak. Dalam konteks ini, Pasal 16 UU PPMI memberikan kepastian hukum kepada PMI dan pemberi kerja dengan mengatur bahwa jangka waktu perjanjian kerja dapat ditentukan berdasarkan kesepakatan tertulis antara kedua belah pihak. Dengan adanya kesepakatan tertulis mengenai jangka waktu perjanjian kerja, baik PMI maupun pemberi kerja dapat mengetahui dengan jelas dan pasti berapa lama hubungan kerja tersebut akan berlangsung. Pasal ini memberikan kepastian hukum bahwa perjanjian kerja harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang disepakati. Penting untuk dicatat bahwa kepastian hukum juga harus sejalan dengan prinsip-prinsip lain dalam hukum ketenagakerjaan, seperti perlindungan hak-hak pekerja dan keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pemberi kerja.

Berdasarkan konteks asas kepribadian dalam hukum ketenagakerjaan mengacu pada hak setiap pekerja untuk dihargai sebagai individu dan diakui martabatnya sebagai manusia. Dalam konteks ini, tidak ada indikasi bahwa tidak dibatasinya jangka waktu perjanjian kerja PMI melalui UU PPMI akan melanggar asas kepribadian. Hal ini karena tidak ada pemaksaan atau tekanan dari pihak pemberi kerja atau pemerintah yang dapat merugikan martabat dan hak-hak individu PMI. Perjanjian kerja PMI harus dibuat atas dasar kesepakatan yang jelas antara pekerja dan pemberi kerja, sehingga hak dan kewajiban kedua belah pihak terjamin dan dihormati.

Dilihat dari asas kepercayaan, asas ini mengharuskan kedua belah pihak untuk bertindak dengan jujur, tidak mengecoh, dan menghormati hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam konteks perjanjian kerja PMI, asas ini menuntut agar para pihak menjalankan perjanjian secara baik dan saling menghormati hak dan kewajiban yang telah disepakati. Dalam UU PPMI, tidak terdapat pembatasan jangka waktu perjanjian kerja PMI, sehingga dapat dikatakan bahwa PMI dan majikan yang merekrutnya dapat menjalin perjanjian kerja dengan kebebasan yang lebih besar. Dalam hal ini, asas kepercayaan dapat dijalankan dengan baik karena para pihak dapat membuat perjanjian kerja sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan masing-masing, tanpa terbatas oleh pembatasan jangka waktu yang telah ditentukan oleh undang-undang.

Ditinjau dari asas persamaan hak, antara PMI dan pemberi kerja dalam hal menyepakati jangka waktu perjanjian kerja berarti bahwa keduanya memiliki hak yang sama dalam menentukan jangka waktu perjanjian kerja, tanpa ada pihak yang merugikan pihak lainnya. Dalam hal ini, UU PPMI tidak membatasi jangka waktu perjanjian kerja yang disepakati antara PMI dan pemberi kerja, sehingga keduanya memiliki kebebasan untuk menentukan jangka waktu perjanjian kerja yang dianggap sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan bersama. Kebebasan ini juga harus sejalan dengan asas-asas hukum perjanjian yang lain, seperti asas itikad baik, konsensualisme, keseimbangan, dan lain-lain yang bertujuan untuk melindungi hak dan kepentingan masing-masing pihak secara adil dan seimbang.

Apabila ditinjau dari asas kebiasaan, Pasal 16 UU PPMI tidak secara khusus mengacu pada asas kebiasaan. Asas kebiasaan adalah prinsip hukum yang mengakui praktik atau tindakan yang sudah menjadi kebiasaan dan dianggap sebagai aturan hukum yang berlaku karena telah dijalankan secara konsisten dan diakui oleh masyarakat. Dalam konteks perjanjian kerja PMI, asas kebiasaan mungkin mencakup praktik-praktik atau kebiasaan yang diakui secara umum dalam industri atau wilayah tertentu. Pasal 16 UU PPMI lebih mengacu pada kesepakatan tertulis antara PMI dan pemberi kerja sebagai dasar untuk menentukan jangka waktu perjanjian kerja PMI. Meskipun asas kebiasaan dapat mempengaruhi praktik-praktik dalam industri ketenagakerjaan, penting untuk memahami bahwa dalam konteks hukum, kebiasaan harus memiliki dasar yang kuat dan diakui secara luas dalam masyarakat atau diatur secara khusus dalam peraturan perundang-undangan.

Meninjau dari asas moral dan kepatutan dimana asas ini mendasarkan sebuah perjanjian pada moralitas dan etika yang berlaku di masyarakat. Dalam konteks ini, ketentuan terkait jangka waktu perjanjian kerja PMI dalam

Pasal 16 UU PPMI tidak dapat dikaitkan dengan asas moral secara langsung, karena asas moral lebih bersifat subjektif dan berbeda-beda bagi setiap individu dan masyarakat. Secara umum, dapat dikatakan bahwa jika sebuah perjanjian kerja yang dibuat tidak adil dan merugikan salah satu pihak, maka perjanjian tersebut dapat dikatakan tidak memiliki moral. Oleh karena itu, dalam pembuatan perjanjian kerja PMI, perlu diperhatikan keseimbangan hak dan kewajiban antara pihak pekerja dan pemberi kerja, serta memastikan bahwa perjanjian tersebut tidak merugikan salah satu pihak secara berlebihan.

Terakhir, Pasal 16 UU PPMI ini dapat dianggap sesuai dengan asas perlindungan. Dalam konteks perlindungan, pasal ini memberikan kepastian hukum bagi PMI dan pemberi kerja terkait jangka waktu perjanjian kerja. Dengan adanya kesepakatan tertulis, PMI memiliki bukti yang jelas mengenai ketentuan durasi perjanjian kerja yang telah disepakati. Selain itu, adanya klausul perpanjangan juga memberikan kebebasan bagi PMI untuk memperpanjang perjanjian kerja jika diinginkan. Asas perlindungan dalam konteks ini adalah memberikan perlindungan hukum kepada PMI, mencegah penyalahgunaan, dan memastikan keseimbangan kepentingan antara PMI dan pemberi kerja. Pasal 16 UU PPMI memberikan kerangka hukum yang jelas dan mengatur kesepakatan tertulis serta perpanjangan perjanjian kerja, sehingga dapat memberikan perlindungan bagi PMI dan mencegah praktik-praktik yang merugikan mereka. Penting untuk dicatat bahwa evaluasi lebih lanjut mungkin diperlukan untuk memastikan bahwa pasal ini secara efektif melindungi kepentingan PMI secara menyeluruh dan mengatasi potensi ketidakseimbangan kekuasaan antara PMI dan pemberi kerja.

Dalam keseluruhan, Pasal 16 UU PPMI memenuhi beberapa asas-asas perjanjian seperti kebebasan berkontrak, konsensualisme, kepastian hukum, itikad baik, kepercayaan, persamaan hak, kepribadian, keseimbangan, dan perlindungan. Tidak semua asas perjanjian secara langsung terkait dengan ketentuan tersebut. Meskipun, dalam Pasal 16 UU PPMI ini memberikan para pihak kebebasan untuk menentukan jangka waktu perjanjian yang sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan kedua belah pihak. Kebebasan berkontrak ini tidak berarti bebas dari regulasi dan pengawasan. Perjanjian kerja harus tetap memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam UU PPMI dan peraturan pelaksanaannya, serta standar-standar internasional yang berlaku untuk perlindungan hak-hak PMI. Dalam UU PPMI ketentuan mengenai perjanjian kerja hanya mengatur secara garis besar saja dan tidak mendetail.

Oleh karena itu, UU PPMI mendelegasikan kewenangannya kepada peraturan perundang-undangan dibawahnya yaitu Peraturan BP2MI Nomor 1 Tahun 2020

untuk membentuk aturan yang lebih rinci dan detail terkait perjanjian kerja PMI terutama dalam hal jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI. Dalam hal ini Peraturan BP2MI Nomor 1 Tahun 2020 termasuk *delegated legislation* atau biasanya disebut adalah peraturan yang dibuat berdasarkan delegasi atau perintah dari peraturan perundang-undangan yang memiliki kekuasaan lebih tinggi untuk mengatur hal-hal spesifik yang secara jelas atau implisit disebutkan dalam peraturan perundang-undangan yang memberikan delegasi tersebut (Fakhry 2019). Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang (Selanjutnya disebut UU PPPU) telah memberikan petunjuk mengenai pendelegasian kewenangan di dalam Lampiran II UU PPPU Nomor 198 bahwa “Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi dapat mendelegasikan kewenangan mengatur lebih lanjut kepada Peraturan Perundang-undangan yang lebih rendah.”

Merujuk pada UU PPMI terkait pendelegasian kewenangan yang tujuannya untuk mengatur lebih lanjut mengenai perjanjian kerja PMI, disebutkan dalam Pasal 15 ayat (3) UU PPMI bahwa “Ketentuan lebih lanjut mengenai standar Perjanjian Kerja, penandatanganan, dan verifikasi diatur dengan Peraturan Kepala Badan.” Hal ini menjelaskan bahwa UU PPMI telah mendelegasikan kewenangannya kepada Peraturan BP2MI Nomor 1 Tahun 2020 yang tingkatannya lebih rendah untuk mengatur hal-hal yang tidak dapat diatur secara lebih mendetail dalam UU PPMI.

Ketentuan mengenai jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI dijelaskan lebih khusus dalam Bab V Peraturan BP2MI Nomor 1 Tahun 2020. Berdasarkan Pasal 7 Peraturan BP2MI Nomor 1 Tahun 2020 disebutkan bahwa “Perjanjian Kerja dibuat untuk jangka waktu tertentu dan dapat diperpanjang berdasarkan kesepakatan para pihak sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan di negara tujuan penempatan.” Ketentuan ini menyebutkan dengan jelas bahwa perjanjian kerja PMI diadakan untuk jangka waktu tertentu, yang artinya tidak bisa diadakan untuk jangka waktu tidak tertentu atau PMI tidak bisa menjadi pekerja tetap di luar negeri. Selanjutnya, terkait frasa “berdasarkan kesepakatan para pihak” dapat diartikan bahwa jangka waktu perjanjian kerja maupun jangka waktu perpanjangannya bersumber pada kata sepakat dari para pihak yaitu PMI dan pemberi kerja. Frasa “sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan di negara tujuan penempatan” menjelaskan bahwa jangka waktu perjanjian kerja maupun perpanjangannya tidak hanya berdasar kata sepakat para pihak saja, namun juga tidak bertentangan atau disesuaikan dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di negara tujuan penempatan PMI.

Merujuk dari Peraturan BP2MI Nomor 1 Tahun 2020, disebutkan pada Pasal 3 ayat (2) bahwa “Standar Perjanjian Kerja disusun dengan memperhatikan perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dengan pemerintah.” Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa Standar Perjanjian Kerja disusun dengan mempertimbangkan perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dengan pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menyusun Standar Perjanjian Kerja, pemerintah memperhatikan perjanjian yang telah ditetapkan secara tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dengan pemerintah. Dengan memperhatikan perjanjian tersebut, Standar Perjanjian Kerja dirancang untuk memastikan bahwa ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian tersebut tercermin dalam peraturan yang ditetapkan. Hal ini bertujuan untuk memastikan kesesuaian dan konsistensi antara standar perjanjian kerja dan perjanjian yang telah disepakati antara pemerintah-pemerintah terkait. Dengan demikian, standar perjanjian kerja yang disusun akan mencerminkan komitmen dan persetujuan yang terdapat dalam perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan pemerintah.

Berdasarkan interpretasi terhadap Pasal 7 dan Pasal 3 ayat (2) Peraturan BP2MI Nomor 1 Tahun 2020 di atas, dapat ditafsirkan bahwa ketentuan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI dalam UU yang baru menerapkan asas kebebasan berkontrak, yang tujuannya untuk memberikan kebebasan bagi PMI dan pemberi kerja dalam menyepakati jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI. Ketentuan tersebut tidak hanya berdasarkan kesepakatan dari para pihak tetapi juga perlu untuk menyesuaikan dengan peraturan ketenagakerjaan di negara tujuan penempatan serta melihat perjanjian tertulis antara pemerintah Indonesia dan pemerintah negara tujuan penempatan sehingga dapat menyesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan pekerjaan di negara tujuan penempatan.

Sebagai contoh perjanjian tertulis yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia dengan pemerintah negara tujuan penempatan khususnya terkait jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI dapat dilihat dalam Memorandum Saling Pengertian Antara Pemerintah Republik Indonesia dan Pemerintah Malaysia tentang Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Sektor Domestik di Malaysia (1 April 2022), pada bagian Lampiran D perjanjian kerja Angka 8.2 disebutkan bahwa “Jangka Waktu Perjanjian Kerja ini adalah 2 (dua) tahun dengan kemungkinan perpanjangan paling lama 1 (satu) tahun.” Selain itu, contoh lain dapat dilihat dalam Memorandum Saling Pengertian antara Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan Kementerian Ketenagakerjaan dan Perburuhan Republik Korea mengenai Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke

Republik Korea berdasarkan Sistem Ijin Kerja Tahun 2013, pada Paragraf 14. Manajemen Ketenagakerjaan dan Tinggal Sementara angka 1 terkait jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI dengan pemberi kerja di Korea, disebutkan bahwa:

“Tenaga kerja akan diizinkan untuk bekerja di Korea sampai jangka waktu 3 (tiga) tahun sejak tanggal masuk. Namun, para tenaga kerja dapat memperpanjang periode kerja mereka sekali untuk paling lama 1 (satu) tahun dan 10 (sepuluh) bulan sesuai dengan ketentuan yang diatur Undang-Undang Ketenagakerjaan Asing.”

Berdasarkan perjanjian tertulis antara pemerintah Indonesia dan pemerintah Korea Selatan di atas, diketahui bahwa perjanjian tersebut ditetapkan pada tahun 2013, yang artinya UU PPTKILN masih berlaku. Dapat dilihat bahwa pembatasan jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian tersebut bertentangan dengan Pasal 56 UU PPTKILN yang membatasi jangka waktu maksimal 2 (dua) tahun, sedangkan dalam perjanjian kedua negara tersebut memberikan pembatasan bekerja di Korea Selatan sampai jangka waktu 3 (tiga) tahun.

Dengan menghilangkan pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI, terdapat konsekuensi positif maupun negatif yang berpotensi terjadi karena perubahan ketentuan tersebut. Beberapa efek positif dengan menghilangkan pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI dalam UU yang baru, seperti:

1. Dengan menghilangkan pembatasan jangka waktu, PMI dan pemberi kerja dapat memiliki kebebasan yang lebih besar dalam menyesuaikan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja. Hal ini dapat memungkinkan mereka untuk mencapai kesepakatan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan pekerjaan di negara tujuan penempatan.
2. Tanpa pembatasan jangka waktu yang ketat, perjanjian kerja PMI dapat lebih mudah menyesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan di negara tujuan. Hal ini memungkinkan pemberi kerja untuk merespons perubahan kebutuhan pekerjaan dengan lebih fleksibel dan memberikan PMI kesempatan untuk tetap bekerja dalam proyek atau pekerjaan yang membutuhkan waktu lebih lama.
3. Dengan kebebasan yang lebih besar dalam perjanjian kerja, ada potensi peningkatan ketersediaan pekerjaan bagi PMI. Pemberi kerja dapat lebih mungkin untuk merekrut PMI jika mereka dapat menyesuaikan jangka waktu kerja sesuai dengan kebutuhan mereka, yang pada gilirannya dapat memberikan lebih banyak kesempatan kerja bagi PMI.

Selain itu, dengan menghilangkan pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI

dalam UU yang baru terdapat juga konsekuensi negatif yang berpotensi terjadi, antara lain:

1. Jika PMI bekerja terlalu lama di luar negeri dapat berpotensi menyebabkan anak-anak mereka mengalami ketidakhadiran (*undocumented*) dan berisiko kehilangan kewarganegaraan atau menjadi *stateless*. Hal ini sering terjadi ketika anak-anak dilahirkan dari perkawinan campur antara warga negara asing dan warga negara Indonesia atau memiliki orang tua dengan kewarganegaraan yang berbeda. Perkawinan campur dapat menyebabkan anak-anak berada dalam situasi yang rumit ketika ada perbedaan hukum mengenai kewarganegaraan antara negara orang tua. Misalnya, beberapa negara tidak mengakui ganda kewarganegaraan, atau ada batasan bagi warga negara untuk mentransmisikan kewarganegaraan mereka kepada anak-anak yang lahir dari perkawinan campur. Jika anak-anak ini tidak diakui oleh negara mana pun atau tidak memiliki dokumen kewarganegaraan yang sah, mereka berisiko menjadi *stateless*. Keadaan *stateless* sangat berbahaya karena individu tersebut tidak diakui oleh negara mana pun, sehingga mereka kehilangan akses ke hak-hak dasar dan layanan, termasuk pendidikan, perawatan kesehatan, dan perlindungan hukum.
2. Posisi Tawar yang Tidak Seimbang: PMI sebagai pihak yang lemah dalam negosiasi perjanjian kerja dapat mendapatkan posisi tawar yang tidak seimbang dengan pemberi kerja. Tanpa batasan waktu yang jelas, pemberi kerja dapat mengambil keuntungan dari situasi ini dengan menawarkan kontrak dengan persyaratan yang kurang menguntungkan bagi PMI. Ketidakseimbangan daya tawar dapat membuka peluang bagi eksploitasi terhadap PMI. Mereka mungkin dipaksa untuk bekerja dalam kondisi yang tidak manusiawi, menerima upah yang tidak adil, atau menghadapi perlakuan buruk lainnya.
3. Jika PMI bekerja terlalu lama di luar negeri dan statusnya sebagai warga negara Indonesia tetap dipertahankan, negara berpotensi kehilangan pendapatan pajak khususnya pajak penghasilan dari PMI tersebut. Hal ini disebabkan karena PMI yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu yang lama mungkin mendapatkan pendapatan dari negara tempat mereka bekerja dan tinggal. Negara-negara umumnya memiliki sistem perpajakan yang berlaku bagi penduduknya, termasuk untuk pendapatan yang diperoleh di dalam maupun di luar negeri. Dalam banyak kasus, warga negara yang bekerja di luar negeri diwajibkan untuk membayar pajak penghasilan di negara tempat mereka bekerja sesuai dengan peraturan dan tarif pajak yang berlaku di sana.

4. Ketika seorang PMI bekerja terlalu lama di luar negeri, terutama jika mereka jarang pulang atau tidak memiliki kesempatan untuk berkumpul dengan keluarga di Indonesia, hal ini dapat menyebabkan terganggunya keharmonisan keluarga. Ketidakhadiran PMI dalam waktu yang lama dapat menyebabkan kurangnya interaksi dan komunikasi langsung dengan anggota keluarga lainnya. Ini dapat mengurangi rasa kebersamaan dan hubungan emosional di antara anggota keluarga.
5. PMI yang bekerja terlalu lama di luar negeri, terutama dalam sektor pekerjaan yang kurang berkembang atau memiliki kesempatan terbatas untuk pengembangan karir, mungkin terjebak dalam pekerjaan rutin dan tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan atau pengalaman kerja yang lebih luas. Di beberapa sektor pekerjaan, terutama dalam sektor informal atau pekerjaan rumah tangga, PMI mungkin tidak memiliki akses atau kesempatan untuk mendapatkan pelatihan atau pengembangan keterampilan yang dapat meningkatkan nilai dan kualifikasi mereka di pasar kerja.

#### **Perubahan Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN menjadi Pasal 16 UU PPMI yang Menghilangkan Pembatasan Jangka Waktu dan Perpanjangan Perjanjian Kerja PMI Ditinjau dari Aspek Keadilan, Kemanfaatan dan Kepastian Hukum**

Apabila menelaah manakah dari Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN dan Pasal 16 UU PPMI yang lebih memberikan keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum, pertanyaan ini melibatkan penilaian yang bersifat subjektif, dan jawabannya tergantung pada perspektif yang diambil. Dengan menetapkan pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI sebagaimana Pasal 56 ayat (1) UU PPTKILN, dilihat dari sudut pandang tiga pilar hukum yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum, sebagai berikut:

1. Keadilan: Pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI dapat dianggap sebagai langkah untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan dan melindungi kepentingan PMI. Dengan adanya batasan ini, PMI memiliki jaminan bahwa mereka tidak terjebak dalam kontrak yang berkepanjangan tanpa pilihan atau kesempatan untuk mengevaluasi situasi kerja mereka secara berkala.
2. Kemanfaatan: Pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI dapat memberikan manfaat bagi PMI dan pemberi kerja. PMI dapat merencanakan karier mereka dengan lebih baik dan memiliki kebebasan untuk mencari peluang kerja baru setelah kontrak kerja berakhir. Bagi pemberi kerja, mereka dapat mengelola tenaga kerja dengan lebih efisien dan menjaga kestabilan operasional

perusahaan dengan mempertimbangkan perpanjangan kontrak secara bijaksana.

3. Kepastian Hukum: Pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI memberikan kepastian hukum bagi PMI dan pemberi kerja. Hal ini memastikan bahwa kedua belah pihak memiliki panduan yang jelas mengenai pembatasan jangka waktu yang diizinkan dalam perjanjian kerja PMI. Dengan adanya kejelasan ini, kontrak kerja dapat dibuat dengan itikad baik dan menghindari sengketa di masa depan terkait durasi perjanjian.

Berdasarkan Pasal 16 UU PPMI yang mengatur jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja berdasarkan kesepakatan antara PMI dan pemberi kerja, serta menyesuaikan dengan peraturan ketenagakerjaan di negara tujuan penempatan sebagaimana peraturan pelaksanaannya, berikut pasal ini jika dilihat dari sudut pandang tiga pilar hukum yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum:

1. Keadilan: Dalam konteks keadilan, menghilangkan pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI dapat memberikan kebebasan yang lebih luas bagi kedua belah pihak, yaitu PMI dan pemberi kerja. Hal ini memungkinkan mereka untuk mencapai kesepakatan yang lebih adil dan sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan masing-masing pihak. Adanya kebebasan ini memungkinkan penyesuaian yang lebih baik dengan situasi dan kondisi kerja yang beragam.
2. Kemanfaatan: Menghilangkan pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI dapat memberikan manfaat bagi PMI dan pemberi kerja. Bagi PMI, mereka memiliki kesempatan untuk memperoleh pekerjaan dengan jangka waktu yang lebih panjang sesuai dengan kebutuhan mereka dan berpotensi mendapatkan stabilitas ekonomi yang lebih baik. Bagi pemberi kerja, mereka dapat menjaga kelangsungan operasional dengan memperpanjang kontrak PMI yang berkinerja baik tanpa harus membatasi durasi secara ketat.
3. Kepastian Hukum: Meskipun memberikan kebebasan para pihak untuk menyepakatinya, peraturan pelaksanaannya tetap mengharuskan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan di negara tujuan penempatan. Hal ini memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak, menjaga kerangka hukum yang tetap berlaku, dan menghindari penyalahgunaan atau kesewenang-wenangan dalam menentukan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI.

Dengan mengatur jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI berdasarkan kesepakatan serta menyesuaikan dengan peraturan ketenagakerjaan di

negara tujuan penempatan sebagaimana ketentuan UU yang baru, dapat memberikan kebebasan yang lebih besar dan memungkinkan adanya kesepakatan yang lebih spesifik antara PMI dan pemberi kerja. Pendekatan ini dapat memberikan keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum yang lebih baik. Dengan memperhatikan peraturan ketenagakerjaan di negara tujuan penempatan, perjanjian kerja PMI dapat disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan pekerjaan di sana. Hal ini memungkinkan adanya kesepakatan yang lebih tepat dan adil bagi kedua belah pihak, serta memperhitungkan persyaratan hukum yang berlaku di negara tujuan penempatan. Dengan adanya kesepakatan yang disesuaikan, diharapkan PMI dapat memperoleh perlindungan hak-hak mereka dan memperoleh kemanfaatan yang sesuai dengan kondisi kerja yang dihadapi.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

*Ratio legis* dari UU PPMI adalah salah satunya untuk menyesuaikan dengan *International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya), yang salah satunya tidak mengatur pembatasan jangka waktu dan jumlah perpanjangan pada perjanjian kerja pekerja migran. Dalam Pasal 7 Peraturan BP2MI Nomor 1 Tahun 2020 menjelaskan lebih lanjut mengenai jangka waktu dan jumlah perpanjangan perjanjian kerja PMI bahwa jangka waktu dan jumlah perpanjangan perjanjian kerja PMI adalah sesuai dengan kesepakatan serta peraturan ketenagakerjaan di negara tujuan penempatan. Pasal 16 UU PPMI dan Pasal 7 Peraturan BP2MI Nomor 1 Tahun 2020 ini lebih memenuhi asas-asas perjanjian yang salah satunya mewujudkan asas kebebasan berkontrak. Pasal 16 UU PPMI ini juga cenderung lebih memenuhi tiga pilar hukum yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum.

### **Saran**

1. Bagi Pemerintah khususnya Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan BP2MI, diharapkan dapat mengadakan kesepakatan dengan pemerintah negara tujuan penempatan untuk memperbaiki dan memperbarui perjanjian tertulis atau MoU kedua negara terkait standar perjanjian kerja terutama mengenai pembatasan jangka waktu dan perpanjangan perjanjian kerja PMI. Hal ini dilakukan untuk menyesuaikan dengan Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya.
2. Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia, diharapkan pada saat mengikuti Orientasi Pra Penempatan (OPP)

yang diadakan oleh Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) dapat memahami dengan sebaik-baiknya informasi yang telah diberikan terutama yang berkaitan dengan perjanjian kerja karena calon PMI juga akan melakukan menandatangani perjanjian kerjanya pada saat mengikuti OPP tersebut. Oleh karena itu, penting untuk diingat bagi calon PMI bahwa OPP merupakan kesempatan untuk memahami proses, peraturan, hak-hak mereka sebelum berangkat ke luar negeri sehingga apabila calon PMI dapat mengikuti jalannya OPP dengan baik dapat meningkatkan pemahamannya terutama berkaitan dengan perjanjian kerja dan dapat mempersiapkan diri dengan lebih baik untuk pengalaman bekerja di luar negeri.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Johanes, Gunawan. 2008. *Kajian Ilmu Hukum Tentang Kebebasan Berkontrak Dalam Sri Rahayu Oktoberina, Niken Savitri, Butir-Butir Pemikiran Dalam Hukum Memperingati 70 Tahun Prof.Dr.B.Arief Sidharta*. Bandung: Aditama.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2013. *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*. Cetakan ke. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sjahdeini, Sutan Remy. 1993. *Kebebasan Berkontrak Dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Perjanjian Kredit Bank Di Indonesia*. Jakarta: Institute Bankir Indonesia.
- Rusli, Tami. 2015. "Asas Kebebasan Berkontrak Sebagai Dasar Perkembangan Perjanjian Di Indonesia." *Jurnal Pranata Hukum* 10(1):24–36.
- Fakhry, Muhammad. 2019. "Kedudukan Dan Fungsi Peraturan Pelaksana Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia (Kajian Terhadap Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Barat)." Universitas Mataram.
- Statistik, Badan Pusat. 2021. "Berita Resmi Statistik." 37.
- BP2MI. 2022. *Data Pekerja Migran Indonesia Periode Tahun 2021*. Jakarta.
- Bps.go.id. 2022. *Berita Resmi Statistik*. Vol. 19.
- Taipei, KDEI. 2022. "Pengumuman Penyesuaian Besaran Gaji, Asuransi Tenaga Kerja Dan Asuransi Kesehatan PMI." 4 Januari 2022. Retrieved November 27, 2022 (<https://www.kdei-taipei.org/news/pengumuman-penyesuaian-besaran-gaji-asuransi-tenaga-kerja--asuransi-kesehatan-pmi-2128.html>).
- Undang-Undang Dasar (UUD) Republik Indonesia Tahun 1945
- Indonesia. 2003. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003, Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 4279. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Indonesia. 2004. *Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004, Nomor 133. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Indonesia. 2011. *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011, Nomor 82. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Indonesia. 2012. *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya)*. Lembaran Negara RI Tahun 2012, Nomor 115. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 5314. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Indonesia. 2017. *Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*. Lembaran Negara RI Tahun 2017, Nomor 242. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 6141. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Indonesia. 2020. *Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*. Lembaran Negara RI Tahun 2020, Nomor 37. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 6463. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Indonesia. 2010. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010, Nomor 515. Jakarta.
- Indonesia. 2014. *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014, Nomor 1882. Jakarta.
- Indonesia. 2019. *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia*. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 729. Jakarta.
- Indonesia. 2020. *Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Standar, Penandatanganan dan Verifikasi Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia*. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020, Nomor 424. Jakarta.
- Indonesia. 2021. *Keputusan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 1517 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2022*. Jakarta.
- DPR RI. 2015. *Naskah Akademis Rancangan Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri*. Indonesia.
- International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran*

*dan Anggota Keluarganya) Tahun 1990.*

Konsensus ASEAN tentang Perlindungan dan Promosi Hak-Hak Pekerja Migran Tahun 2007.

BP2MI. 2022. *Memorandum Saling Pengertian Antara Pemerintah Republik Indonesia dan Pemerintah Malaysia tentang Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Sektor Domestik di Malaysia.*

BP2MI. 2013. *Memorandum Saling Pengertian Antara Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan Kementerian Ketenagakerjaan dan Perburuhan Republik Korea mengenai Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke Republik Korea Berdasarkan Sistem Ijin Kerja.*