



## Keabsahan Hukum Kontrak Kerja Pekerja Migran Indonesia (PMI) dengan Perusahaan Agensi Luar Negeri

(Studi Kasus SS Facilities Global SDN BHD Malaysia)

Aulia dinda marsyanda<sup>1</sup>, Rohaini<sup>2</sup>, Agus Triono<sup>3</sup>, Dianne Eka Rusmawati<sup>4</sup>,  
Nenny Dwi Ariani<sup>5</sup>

Universitas Lampung, Indonesia

Email Korespondensi :: [auliadindamarsyanda@gmail.com](mailto:auliadindamarsyanda@gmail.com)<sup>1</sup>, [rohaini.1981@fh.unila.ac.id](mailto:rohaini.1981@fh.unila.ac.id)<sup>2</sup>,  
[agus.triono@fh.unila.ac.id](mailto:agus.triono@fh.unila.ac.id)<sup>3</sup>, [dianneekarusmawatishmhum@gmail.com](mailto:dianneekarusmawatishmhum@gmail.com)<sup>4</sup>,  
[nenny.ariani@fh.unila.ac.id](mailto:nenny.ariani@fh.unila.ac.id)<sup>5</sup>

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 01 Juni 2026

### ABSTRACT

*This research analyzes the legal validity of employment contracts between Indonesian Migrant Workers (PMI) and foreign agency companies, specifically SS Facilities Global SDN BHD Malaysia. Issues arise when the employment contracts drafted do not fully comply with applicable legal provisions, leading to unlawful acts (onrechtmatige daad) that cause losses to third parties. This study employs a normative-empirical legal research method with a statutory and conceptual approach. Data were collected through literature reviews and direct interviews with Indonesian Migrant Workers and relevant government agencies. The results indicate that the employment contracts formally fail to meet the legal requirements for a valid agreement under Article 1320 of the Indonesian Civil Code (KUH Perdata). Furthermore, the deployment of migrant workers through foreign agencies outside the official procedures of BP2MI (The Indonesian Migrant Workers Protection Agency) violates Indonesian labor laws. In practice, several violations of workers' rights were identified, constituting unlawful acts by the agency; these include the withholding of passports, failure to provide work permits, and inadequate social security. Disputes arising from such unlawful acts can be resolved through both non-litigation and litigation channels by filing a claim for damages.*

**Keywords:** Legal Validity, Employment Contract, Indonesian Migrant Worker, Unlawful Act, Legal Protection.

### ABSTRAK

*Penelitian ini menganalisis keabsahan hukum dalam kontrak kerja antara Pekerja Migran Indonesia (PMI) dengan perusahaan agensi luar negeri, khususnya SS Facilities Global SDN BHD Malaysia. Permasalahan muncul ketika kontrak kerja yang dibuat tidak sepenuhnya memenuhi ketentuan hukum yang berlaku, sehingga menimbulkan perbuatan melawan hukum dan merugikan pihak ketiga. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif-empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Data dikumpulkan melalui studi pustaka dan wawancara langsung dengan Pekerja Migran Indonesia dan instansi terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrak kerja tersebut secara formil tidak memenuhi syarat sah perjanjian menurut Pasal 1320 KUH Perdata. Selain itu, pemberangkatan PMI melalui agensi luar negeri diluar prosedur resmi BP2MI (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia) melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan Indonesia. Dalam pelaksanaannya, ditemukan pelanggaran terhadap hak-*

---

*hak pekerja yang menunjukkan adanya perbuatan melawan hukum oleh pihak agensi, termasuk penahanan paspor, tidak memberikan work permit, dan tidak tercukupinya jaminan sosial. Penyelesaian sengketa perbuatan melawan hukum dapat ditempuh melalui jalur non-litigasi maupun litigasi dengan permohonan Ganti rugi atas perbuatan melawan hukum.*

**Kata Kunci:** *Keabsahan Hukum, Kontrak Kerja, Pekerja Migran Indonesia, Perbuatan melawan hukum, Perlindungan Hukum.*

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara dengan populasi terbanyak di dunia. Tingkat pertumbuhan penduduk pada usia produktif tidak seimbang dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Akibatnya, banyak tenaga kerja memilih untuk bekerja di luar negeri. Jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI) mencapai 296.970 orang sepanjang 2024, meningkat 8,40% dibanding tahun sebelumnya. Malaysia merupakan salah satu negara penempatan PMI terbanyak dengan jumlah 339.000 orang

Meskipun telah ada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan pembentukan BP2MI (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia), masih terdapat banyak kasus penyaluran tenaga kerja ilegal melalui agen atau perusahaan agensi yang tidak bertanggung jawab. BP2MI menyebutkan terdapat dugaan 4,4 juta Pekerja Migran Indonesia ilegal yang diberangkatkan oleh sindikat tanpa prosedur resmi.

Permasalahan hukum muncul ketika perjanjian kerja dilakukan dengan perusahaan agensi yang berkedudukan di luar negeri, tanpa mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah Indonesia. Kasus SS Facilities Global SDN BHD Malaysia yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia di sektor perhotelan menunjukkan berbagai pelanggaran hak-hak PMI, mulai dari penahanan paspor, tidak memberikan work permit, hingga tidak tersedianya jaminan sosial kesehatan. Hal ini menunjukkan adanya perbuatan melawan hukum dalam kontrak kerja yang dibuat antara PMI dengan agensi tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keabsahan hukum dalam kontrak kerja antara Pekerja Migran Indonesia dengan agensi SS Facilities Global SDN BHD Malaysia berdasarkan hukum Indonesia, serta mengetahui proses penyelesaian sengketa perbuatan melawan hukum dalam kontrak tersebut.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif-empiris dengan tipe deskriptif. Penelitian hukum normatif-empiris mengkaji pelaksanaan atau implementasi ketentuan hukum positif yang diberlakukan pada peristiwa hukum konkret dalam masyarakat. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual.

Data yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi: (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran

Indonesia, (3) Peraturan Menteri Nomor 1 Tahun 2025 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, (4) Memorandum Saling Pengertian (MOU) antara Indonesia dan Malaysia tentang penempatan dan perlindungan PMI, dan (5) Employment Act 1955 Malaysia. Bahan hukum sekunder diperoleh melalui studi pustaka, sedangkan bahan hukum tersier berupa hasil penelitian dan artikel yang relevan.

Data dikumpulkan melalui studi pustaka dan wawancara langsung dengan narasumber terkait, yaitu Pekerja Migran Indonesia (Sdr. Aksal Djilham Syah) dan pihak Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) kantor wilayah Bandar Lampung. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan metode deskriptif, yaitu dengan menjabarkan secara rinci tentang keabsahan hukum dalam kontrak kerja dan proses penyelesaian sengketa perbuatan melawan hukum.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Keabsahan Hukum Kontrak Kerja PMI dengan Agensi SS Facilities Global SDN BHD Malaysia*

Keabsahan hukum dalam kontrak kerja merupakan kondisi fundamental di mana suatu kesepakatan kerja diakui secara sah dan memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Ketika sebuah kontrak telah memenuhi standar keabsahan, hubungan kerja yang terjalin di dalamnya secara otomatis memunculkan hak dan kewajiban yuridis bagi para pihak yang membuatnya. Oleh karena itu, dokumen ini bukan sekadar formalitas di atas kertas, melainkan instrumen hukum utama yang berfungsi sebagai pelindung hak pekerja sekaligus penjamin kepatuhan bagi pihak pemberi kerja atau agensi.

Dalam perspektif hukum perdata di Indonesia, standarisasi mengenai keabsahan suatu kontrak diatur secara rigid melalui Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Pasal krusial ini menetapkan empat syarat mutlak yang wajib dipenuhi agar suatu perjanjian dianggap sah di mata hukum. Keempat syarat tersebut terbagi menjadi dua kategori utama, yakni syarat subjektif yang melekat pada subjek hukum yang berkontrak, serta syarat objektif yang berkaitan langsung dengan materi atau isi dari perjanjian yang disepakati.

Secara rinci, keempat syarat sah perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata tersebut meliputi: (1) adanya kesepakatan bebas dari para pihak tanpa unsur paksaan, kekhilafan, atau penipuan; (2) kecakapan hukum dari pihak-pihak yang membuat perjanjian untuk melakukan tindakan hukum; (3) adanya objek atau suatu hal tertentu yang jelas sebagai pokok perjanjian; serta (4) adanya sebab yang halal, yang berarti isi kontrak tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, maupun kesusilaan. Jika syarat-syarat ini tidak terpenuhi, maka kontrak kerja tersebut berpotensi cacat hukum, dapat dibatalkan, atau bahkan batal demi hukum.

#### a. Analisis Kesepakatan Para Pihak

Kesepakatan pada hakikatnya merupakan pilar utama dalam hukum perjanjian yang merepresentasikan persetujuan secara sadar dan sukarela dari setiap pihak yang terlibat. Dalam koridor hukum perdata, suatu kesepakatan murni harus lahir dari kehendak bebas masing-masing

pihak tanpa adanya unsur paksaan, penipuan, ataupun kekhilafan. Ketika unsur-unsur negatif tersebut mencoreng proses pembuatan perjanjian, maka legitimasi dari kesepakatan tersebut secara otomatis gugur karena tidak lagi mencerminkan kehendak yang sejati dari para pihak yang mengikatkan diri.

Dalam konteks hubungan kerja antara Pekerja Migran Indonesia (PMI) dengan agensi luar negeri, manifestasi kesepakatan ini dituangkan melalui penandatanganan kontrak kerja formal. Secara kronologis, kontrak kerja tersebut ditandatangani oleh Dato Shanmuga Krishnan selaku Managing Director dari agensi SS Facilities Global SDN BHD Malaysia pada tanggal 11 Agustus 2022. Selanjutnya, pihak pekerja, yaitu Sdr. Aksal Djilham Syah, membubuhkan tanda tangannya pada tanggal 08 September 2022, di mana proses ini berlangsung di lingkungan Akademi Pendidikan Voyager Internasional School Bandar Lampung.

Namun, fakta di lapangan yang terungkap melalui hasil wawancara menunjukkan adanya ketidakberesan yang mendasar dalam proses terjadinya kesepakatan tersebut. Sdr. Aksal Djilham Syah langsung menerima tawaran pekerjaan dari pihak Voyager Internasional School sesaat setelah menempuh pendidikan singkat selama kurang dari dua bulan. Mirisnya, dalam proses penyerahan kontrak tersebut, sama sekali tidak dibuka ruang untuk negosiasi, bahkan tidak ada informasi valid yang diberikan mengenai profil agensi Malaysia selaku pemberi kerja. Ketidapahaman calon pekerja mengenai prosedur penempatan ini dimanfaatkan melalui asimetri informasi yang masif antara lembaga pendidikan dan calon PMI, yang mengindikasikan kuat adanya unsur penipuan (*bedrog*) dalam proses penandatanganan kontrak.

Cacatnya kesepakatan ini semakin dipertegas oleh proses pemberangkatan calon PMI yang dilakukan secara non-prosedural dan melanggar hukum ketenagakerjaan. Proses penempatan tersebut secara nyata menerabas regulasi ketat dari BP2MI yang mewajibkan adanya registrasi ID CPMI, pengajuan surat rekomendasi pembuatan paspor, hingga pengesahan perjanjian penempatan di Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA). Rangkaian fakta ini membuktikan bahwa kesepakatan yang terjadi sejak awal telah mengandung cacat kehendak yang fatal, sehingga secara yuridis tidak memenuhi unsur kesepakatan yang bebas dan sah sebagaimana yang diamanatkan oleh Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

#### **b. Analisis Kecakapan Para Pihak**

Kecakapan hukum merupakan salah satu pilar krusial dalam menentukan sah atau tidaknya suatu perjanjian, yang merujuk pada kapasitas atau kemampuan yuridis seseorang untuk melakukan tindakan hukum serta memikul segala akibat hukum yang ditimbulkannya. Berdasarkan asas umum yang digariskan dalam Pasal 1329 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), pada dasarnya setiap individu dianggap cakap untuk membuat perikatan, kecuali jika oleh undang-

undang secara tegas dinyatakan sebaliknya atau masuk dalam kategori tidak cakap.

Dalam konteks penelitian ini, fakta yuridis menunjukkan adanya ketidakcakapan hukum pada salah satu pihak saat penandatanganan kontrak kerja berlangsung pada tanggal 08 September 2022. Pihak pekerja, yaitu Sdr. Aksal Djilham Syah, pada saat itu baru menginjak usia 18 tahun. Merujuk pada ketentuan Pasal 330 KUH Perdata, batasan kedewasaan seseorang secara keperdataan ditetapkan pada usia dua puluh satu tahun bagi mereka yang belum menikah, sehingga secara otomatis Pekerja Migran Indonesia (PMI) dalam kasus ini masih dikategorikan belum dewasa dan belum memiliki kecakapan hukum perdata yang sempurna untuk mengikatkan dirinya dalam kontrak tersebut.

Sebaliknya, dari sisi pemberi kerja, perusahaan agensi SS Facilities Global SDN BHD Malaysia telah memenuhi unsur subjektif sebagai entitas yang memiliki kecakapan hukum untuk melakukan perbuatan perdata. Sebagai badan hukum berbentuk korporasi swasta yang sah dan terdaftar resmi di Malaysia dengan nomor registrasi 201701018881 serta berstatus Sendirian Berhad (SDN BHD), perusahaan ini secara yuridis diakui sebagai subjek hukum mandiri yang berwenang untuk membuat dan menandatangani suatu perjanjian internasional.

Meskipun agensi asing tersebut memiliki legalitas formal sebagai badan hukum di negara asalnya, kewenangan bertindak perusahaan tersebut tetap dibatasi secara ketat oleh hukum publik dan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Mengingat objek perjanjian ini melibatkan penempatan tenaga kerja lintas negara, proses perekrutan dan penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib tunduk pada hukum nasional Indonesia dengan melibatkan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) resmi yang berada di bawah pengawasan ketat BP2MI. Oleh karena itu, tindakan agensi yang mengabaikan jalur prosedural ini membuat kewenangan hukum yang mereka miliki menjadi cacat secara regulatif di wilayah hukum Indonesia.

### c. Analisis Objek Perjanjian

Objek perjanjian dalam konteks kontrak kerja antara Pekerja Migran Indonesia dengan perusahaan agensi SS Facilities Global SDN BHD Malaysia adalah pekerjaan yang akan dilakukan oleh PMI beserta penempatan dan perlindungan yang diselenggarakan oleh agensi, dengan imbalan upah tertentu. Kontrak yang dibuat memiliki kejelasan mengenai lokasi kerja (Mercure Hotel Glenmarie Shah Alam), jenis pekerjaan (housekeeping), waktu kerja (12 jam per hari), dan besarnya upah (RM 1.500 per bulan).

Namun, dalam pelaksanaannya, ditemukan bahwa kontrak mengatur fasilitas dan hak-hak yang tidak sepenuhnya terpenuhi, termasuk tidak diberikannya work permit meskipun PMI telah membayar potongan permit sebesar RM 250 setiap bulan selama 12 bulan, tidak tersedianya jaminan sosial kesehatan, dan tidak ditanggungnya biaya

kepulungan oleh agensi. Aspek ini menunjukkan bahwa meskipun objek perjanjian jelas, pelaksanaannya mengalami pelanggaran yang substansial.

**d. Analisis Sebab yang Halal**

Sebab (*causa*) yang halal dalam hukum perjanjian merujuk pada alasan, isi, atau tujuan dari kesepakatan yang sifatnya sah, objektif, dan diperbolehkan oleh peraturan perundang-undangan. Dalam konteks kontrak kerja ini, jika dilihat dari sudut pandang subjektif, kedua belah pihak sebenarnya memiliki kepentingan masing-masing dengan niat yang baik, di mana Pekerja Migran Indonesia (PMI) bertujuan untuk bekerja demi meningkatkan perekonomian keluarga, sementara pihak agensi bertujuan untuk menyediakan serta menyalurkan Sumber Daya Manusia (SDM). Namun, niat baik secara personal tersebut tidak serta-merta membuat kontrak menjadi sah secara objektif jika dalam pelaksanaannya pihak agensi nyata-nyata melakukan pelanggaran hukum publik pada proses penempatan dan pemberangkatan calon PMI.

Secara regulatif, pemberangkatan tenaga kerja ke luar negeri wajib tunduk pada prosedur ketat yang telah ditetapkan oleh pemerintah Indonesia melalui BP2MI untuk menjamin perlindungan warga negaranya. Prosedur baku tersebut secara kumulatif meliputi delapan tahapan krusial, yaitu: (1) registrasi ID CPMI, (2) pengajuan surat rekomendasi pembuatan paspor, (3) pengesahan perjanjian penempatan, (4) pemeriksaan kesehatan dan psikologi, (5) penerbitan paspor, (6) permohonan visa kerja, (7) pengadaan jaminan sosial, serta (8) pelaksanaan orientasi pra pemberangkatan (OPP). Setiap tahapan ini merupakan satu kesatuan prosedur hukum yang tidak dapat dipisahkan atau diabaikan begitu saja oleh pihak agensi maupun lembaga antara.

Dalam kasus yang dialami oleh Sdr. Aksal Djilham Syah, seluruh rangkaian prosedur wajib tersebut justru dilewati dan diabaikan, sehingga mengakibatkan dirinya diberangkatkan secara non-prosedural dan menyebabkannya berstatus sebagai pekerja ilegal setibanya di Malaysia. Fakta bahwa penempatan tenaga kerja ini dilakukan dengan cara menabrak hukum positif ketenagakerjaan secara otomatis membatalkan keabsahan substansi perjanjian tersebut. Akibatnya, unsur sebab yang halal di dalam kontrak kerja ini dinyatakan tidak terpenuhi karena isi dan proses pelaksanaan dari perjanjian tersebut telah bertentangan secara nyata dengan undang-undang, ketertiban umum, serta regulasi ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

***Pelanggaran Hak-Hak PMI dan Terjadinya perbuatan melawan hukum***

Dalam hubungan kontrak kerja antara PMI dan agensi SS Facilities Global SDN BHD Malaysia, ditemukan beberapa bentuk pelanggaran yang menunjukkan adanya perbuatan melawan hukum.

1. Pertama, pemberangkatan PMI secara non procedural. SS Facilities Global SDN BHD Malaysia sebagai Perusahaan agensi yang bekerja sama dengan Lembaga Pendidikan Voyager Internasional, tidak

memberangkatkan PMI sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh BP2MI sehingga pemberangkatan tersebut bersifat illegal

2. Pertama, penahanan paspor. Selama masa kerja, paspor PMI ditahan oleh agensi, padahal Pasal 6 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 menyebutkan bahwa PMI berhak menguasai dokumen perjalanan selama bekerja. Penahanan dokumen ini melanggar Peraturan BP2MI Nomor 1 Tahun 2020 dan Pasal 130 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian. sehingga menimbulkan kerugian bagi pihak PMI berupa status pekerjaannya yang ilegal
3. Kedua, tidak diberikannya work permit. Meskipun PMI telah membayar potongan permit sebesar RM 250 setiap bulan selama 12 bulan (total RM 3.000), agensi tidak pernah memberikan work permit tersebut kepada PMI. Hal ini menempatkan PMI pada status yang ilegal di Malaysia, sehingga tidak mendapatkan perlindungan hukum sebagai pekerja resmi.
4. Ketiga, tidak tersedianya jaminan sosial kesehatan. Menurut kontrak nomor 9 poin A, agensi berkewajiban memberikan fasilitas pengobatan kelas 3 untuk PMI yang sakit. Namun, dalam praktiknya, ketika PMI sakit, agensi tidak menanggung biaya pengobatan, sehingga PMI menggunakan uang pribadi untuk berobat.
5. Keempat, tidak ditanggungnya biaya kepulangan. Kontrak menyebutkan bahwa biaya kepulangan ditanggung oleh agensi. Namun, dalam praktiknya, PMI terpaksa menggunakan dana pribadi untuk membeli tiket pesawat. Hal ini melanggar isi kontrak nomor 7 poin A.

### ***Perspektif Hukum Malaysia dan Kesepakatan Bilateral***

Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) pada sektor formal seperti perusahaan perhotelan memiliki batasan regulasi yang sangat ketat dalam hukum antaranegara. Salah satu contoh kasusnya terjadi pada penempatan PMI di Mercure Hotel Glenmarie Shah Alam, yang secara karakteristik industri masuk ke dalam kategori sektor formal. Penempatan di bidang perhotelan ini jelas berada di luar koridor hukum penempatan tenaga kerja yang telah disepakati oleh pemerintah kedua negara untuk kategori tertentu.

Bila dirujuk pada aturan bilateral, model penempatan pada perusahaan perhotelan tersebut sama sekali tidak termasuk dalam kategori sektor domestik sebagaimana dimaksud dalam Memorandum Saling Pengertian (MSP) atau *Memorandum of Understanding* (MoU) yang ditandatangani antara Pemerintah Indonesia dan Malaysia. Pembatasan ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan skema perlindungan yang spesifik bagi para pekerja berdasarkan klaster industri tempat mereka bekerja, sehingga instansi terkait dapat melakukan pengawasan secara melekat.

Sesuai dengan ketentuan yang diatur di dalam MSP tersebut, Agensi Perekrutan Malaysia (APM) sebenarnya memiliki kewenangan yang sangat terbatas. APM hanya diberikan mandat hukum dan otoritas resmi untuk menempatkan PMI dalam sektor domestik (*domestic sector*) saja. Ruang lingkup

---

pekerjaan domestik ini telah didefinisikan secara limitatif oleh aturan perundang-undangan, yang meliputi pekerjaan-pekerjaan rumah tangga spesifik seperti pengurus rumah tangga, juru masak keluarga, pengasuh anak, serta pengasuh lanjut usia (lansia).

Selain terikat pada hukum penempatan internasional, hubungan kerja yang terjadi di negara tujuan juga wajib tunduk pada hukum nasional setempat, yang dalam perspektif hukum Malaysia diatur melalui *Employment Act 1955*. Undang-Undang Ketenagakerjaan Malaysia ini merupakan instrumen hukum publik yang mengatur standar minimum perlindungan hak-hak pekerja, termasuk di dalamnya mengenai batasan waktu kerja, hak istirahat, upah lembur, serta jaminan keselamatan kerja yang wajib dipatuhi oleh setiap pemberi kerja di Malaysia.

Menurut ketentuan normatif dalam *Employment Act 1955*, waktu kerja biasa bagi seorang pekerja ditetapkan secara tegas tidak boleh melebihi batas maksimal 8 jam per hari dan tidak boleh lebih dari 45 jam dalam satu minggu. Namun, dalam kontrak kerja yang dibuat oleh pihak agensi, PMI justru diwajibkan untuk bekerja selama 12 jam per hari tanpa kejelasan hak-hak normatif lainnya. Eksploitasi jam kerja yang melebihi ambang batas legal ini menjadi bukti autentik bahwa kontrak tersebut secara nyata telah melanggar standar ketenagakerjaan Malaysia, sehingga berkonsekuensi pada ketidakabsahan kontrak tersebut menurut hukum yang berlaku di Malaysia.

## SIMPULAN

Perjanjian kontrak kerja antara Pekerja Migran Indonesia dengan agensi SS Facilities Global SDN BHD Malaysia tidak memenuhi syarat sahnya perjanjian menurut Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sehingga kontrak bersifat batal demi hukum dan dapat dibatalkan. Pemberangkatan PMI dilakukan tanpa prosedur yang ditetapkan oleh BP2MI, sehingga melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan Indonesia dan membuat PMI berstatus ilegal di Malaysia. Kontrak tersebut juga tidak sah menurut hukum Malaysia karena dibuat oleh pihak yang tidak memiliki kewenangan (melampaui kewenangan sektor domestik) dan melanggar standar ketenagakerjaan Malaysia (waktu kerja melebihi 8 jam per hari). Selama masa pelaksanaan kontrak, terjadi berbagai bentuk Perbuatan melawan hukum yang merugikan PMI, termasuk penahanan paspor, tidak pemberian work permit, tidak tersedianya jaminan sosial kesehatan, dan tidak ditanggungnya biaya kepulangan.

Penyelesaian sengketa perbuatan melawan hukum dapat ditempuh melalui jalur non-litigasi (somasi, negosiasi, mediasi) dan jalur litigasi (gugatan perdata di pengadilan). Namun, PMI menghadapi kendala dalam proses penyelesaian akibat perbedaan sistem hukum antar negara dan keterbatasan perlindungan di negara penempatan. Diperlukan peningkatan pengawasan dan optimalisasi peran BP2MI serta koordinasi dengan lembaga terkait guna menjamin perlindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia, khususnya dalam proses penempatan dan pelaksanaan kontrak kerja di luar negeri.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada dosen pembimbing atas bimbingan dan masukan yang konstruktif, serta kepada rekan-rekan akademisi dan mitra diskusi yang turut memberikan pandangan kritis dalam penyusunan tulisan ini. Apresiasi juga diberikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses teknis, seperti korektor, juru ketik, dan penyedia bahan referensi. Penulis tidak lupa menyampaikan penghargaan kepada institusi yang telah memberikan dukungan fasilitas maupun sumber daya selama proses penelitian berlangsung.

## DAFTAR RUJUKAN

- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2018.
- H.S., Salim. *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika, 2021.
- Subekti, R. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermedia, 2014.
- Lalo, A. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017." *Jurnal Hukum Lex Generalis* Vol. 2, No. 5 (2021).
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian.
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Peraturan Menteri Nomor 1 Tahun 2025 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- Peraturan BP2MI Nomor 1 Tahun 2020 tentang Standar, Penandatanganan, dan Verifikasi Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia.
- Memorandum Saling Pengertian antara Pemerintah Republik Indonesia dan Pemerintah Malaysia tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Sektor Domestik.
- Employment Act 1955* Malaysia.