



Perlindungan Hukum terhadap Pt. Sekai Hikari Indonesia Atas Kerugian pada Perjanjian Kerjasama Program Pemagangan Keterampilan Orang Asing

INFO PENULIS

Rochmat Saido
Universitas Esa Unggul Jakarta
rochmat77@yahoo.com

Zulfikar Judge
Universitas Esa Unggul Jakarta
Zulfikar.judge@esaunggul.ac.id

Wasis Susetio
Universitas Esa Unggul Jakarta
msullam@yahoo.com

I Made Kantikha
Universitas Esa Unggul Jakarta
kanthika@esaunggul.ac.id

Tuti Elawati
Universitas Sains Indonesia
Tutielawati69@gmail.com

INFO ARTIKEL

ISSN: 3046-8507
Vol. 2, No. 2, Juli 2025
<http://almufi.com/index.php/AJSH>

© 2025 Almufi All rights reserved

Saran Penilisan Referensi:

Saido, R., Judge , Z., Susetio, W., Kantikha, I. M., & Elawati, T. (2025). Perlindungan Hukum terhadap Pt. Sekai Hikari Indonesia Atas Kerugian pada Perjanjian Kerjasama Program Pemagangan Keterampilan Orang Asing. *Almufi Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2 (2), 182-194.

Abstrak

Program pemagangan keterampilan bagi tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di Jepang merupakan bentuk kerja sama internasional yang penting bagi peningkatan kompetensi. Namun, perjanjian kerja sama antara PT. Sekai Hikari Indonesia dan Kochi Hitomaru Association Jepang sering menimbulkan permasalahan hukum, terutama terkait kerugian akibat wanprestasi peserta magang yang berdampak pada beban tanggung jawab pihak pengirim. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi PT. Sekai Hikari Indonesia atas tagihan kerugian yang timbul dalam pelaksanaan program tersebut. Teori yang digunakan adalah teori perjanjian kerja dan teori perlindungan hukum dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Hasil penelitiannya bentuk perlindungan hukum bagi PT. Sekai Hikari Indonesia antara lain melalui klausul pembatasan tanggung jawab, mekanisme pengawasan penempatan, serta perlunya perjanjian tambahan dengan peserta magang yang mengatur ganti rugi secara rinci apabila terjadi pelanggaran kontrak. Kesimpulan bahwa untuk memitigasi risiko kerugian, PT. Sekai Hikari Indonesia perlu membuat perjanjian tersendiri dengan peserta magang serta memastikan harmonisasi ketentuan perjanjian dengan regulasi Jepang. Sarannya diperlukan standardisasi perjanjian kerja

sama pemagangan internasional yang lebih komprehensif serta penguatan pengawasan terhadap pelaksanaan program oleh instansi terkait di Indonesia.

Kata kunci: Perjanjian Kerja, Perlindungan Hukum, Pemagangan Internasional.

Abstract

The skills apprenticeship program for Indonesian workers placed in Japan represents a significant form of international cooperation aimed at enhancing workforce competence. However, the cooperation agreement between PT. Sekai Hikari Indonesia and the Kochi Hitomaru Association of Japan often leads to legal issues, particularly concerning losses arising from the breach of contract by apprenticeship participants, which subsequently imposes liability on the sending party. This study aims to analyze the form of legal protection for PT. Sekai Hikari Indonesia against claims for damages arising during the implementation of the program. The theories applied in this research are the theory of employment agreements and the theory of legal protection, using a normative juridical research method. The research findings indicate that the forms of legal protection for PT. Sekai Hikari Indonesia include the incorporation of liability limitation clauses, placement monitoring mechanisms, and the necessity of additional agreements with apprentices that stipulate detailed compensation arrangements in case of contract violations. The conclusion drawn is that to mitigate the risk of losses, PT. Sekai Hikari Indonesia must establish separate agreements with the apprentices and ensure the harmonization of contract provisions with Japanese regulations. The recommendation is to develop a more comprehensive standardization of international apprenticeship cooperation agreements and to strengthen the supervision of program implementation by the relevant authorities in Indonesia.

Keywords: Employment Agreement, Legal Protection, International Apprenticeship.

A. Pendahuluan

Pemerintah Indonesia, melalui Kementerian Ketenagakerjaan, terus berupaya memperluas dan memperkuat program pemagangan ini. Upaya tersebut mencakup peningkatan jumlah lembaga pengirim (Sending Organization) yang aktif, yang per Juli 2024 mencapai 464 lembaga, meningkat lebih dari 30 persen dibandingkan tahun sebelumnya. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan jumlah peserta magang dan memperluas jangkauan program ke berbagai daerah di Indonesia.

Program pemagangan Indonesia ke Jepang dijalankan melalui skema kerja sama antar pemerintah (G to G) sebagai wujud hubungan bilateral yang strategis. Program ini tidak hanya membuka kesempatan kerja, tetapi juga menjadi sarana pengembangan diri bagi peserta, termasuk dalam hal kedisiplinan, etos kerja, dan nilai budaya Jepang. Diminati oleh generasi muda, program ini memperluas wawasan internasional, meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills, serta memperkuat daya saing global. Bagi Jepang, kehadiran pemagang Indonesia membantu mengatasi tantangan demografis dan kekurangan tenaga kerja. Dengan demikian, program ini memberikan manfaat timbal balik dan memperkuat jejaring profesional lintas negar.

Dalam kerangka program magang di Jepang, peserta program magang harus berusia minimal 18 tahun, memiliki Kesehatan yang baik, serta keterampilan yang sesuai dengan sektor tempat mereka akan bekerja. Selain itu, kemahiran berbahasa Jepang juga menjadi prasyarat penting untuk memudahkan komunikasi di tempat kerja. Lembaga pendidikan yang secara khusus bergerak dalam bidang pelatihan dan penyaluran tenaga kerja ke Jepang dikenal dengan nama Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), atau dalam terminologi internasional disebut juga sebagai Sending Organization (SO). LPK atau SO memiliki fungsi utama sebagai institusi yang bertanggung jawab dalam menyiapkan calon tenaga kerja atau peserta magang agar memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan oleh industri atau perusahaan di Jepang.

Lembaga Pelatihan Kerja memainkan peran vital dalam mempersiapkan dan mengirimkan tenaga kerja Indonesia ke Jepang melalui program pemagangan resmi. LPK/SO bertanggung jawab atas pelatihan intensif yang mencakup penguasaan bahasa Jepang, pemahaman budaya kerja, serta keterampilan teknis yang sesuai dengan kebutuhan industri di Jepang. Pelatihan ini dirancang untuk memastikan bahwa peserta tidak hanya siap secara teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dan sosial di Jepang. Hal ini penting karena para peserta magang tidak hanya akan menghadapi tantangan pekerjaan, tetapi juga akan menjalani kehidupan di negara dengan perbedaan budaya yang signifikan.

Fungsi LPK atau SO sangat strategis karena bertindak sebagai jembatan antara calon peserta di Indonesia dengan institusi penerima di Jepang. Mereka juga menjadi pihak yang menjamin bahwa seluruh proses perekutan, pelatihan, hingga penempatan dilakukan sesuai prosedur resmi dan transparan. Di sisi lain, SO harus menjalin komunikasi aktif dengan pihak pemerintah baik dari Indonesia maupun Jepang serta menjamin bahwa peserta mendapatkan perlindungan hukum dan hak-haknya selama menjalani masa magang di luar negeri. Selain itu, lembaga ini juga bertanggung jawab melakukan pendampingan pasca penempatan, termasuk dalam menangani masalah atau kendala yang mungkin dihadapi peserta di lapangan.

Selain pelatihan teknis dan bahasa, LPK/SO juga berperan dalam proses administratif, termasuk pengurusan dokumen, visa, dan koordinasi dengan organisasi penerima di Jepang. Mereka memastikan bahwa seluruh proses perekutan, pelatihan, hingga penempatan dilakukan sesuai prosedur resmi dan transparan, serta menjamin bahwa peserta mendapatkan perlindungan hukum dan hak-haknya selama menjalani masa magang di luar negeri. Pemerintah Indonesia juga mendukung peran LPK/SO melalui regulasi dan kebijakan yang mendukung penyelenggaraan pemagangan luar negeri. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.08/MEN/V/2008, misalnya, memberikan pedoman teknis terkait prosedur perizinan serta tata kelola pelaksanaan pemagangan di luar negeri.

Salah satu lembaga pengirim tenaga kerja magang adalah LPK Sekai Hikari Indonesia yang berkerjasama dengan Kochi Hitomaru Association Jepang. Perjanjian kerjasama antara LPK Sekai Hikari Indonesia dengan Kochi Hitomaru Association Jepang adalah perjanjian kerjasama yang bertujuan untuk melaksanakan alih keterampilan dan pembinaan Sumber Daya Manusia yang berkontribusi dalam pengembangan industri di Indonesia dengan cara mengajarkan keterampilan, teknologi ataupun pengetahuan yang dimiliki oleh industri Jepang kepada pemagang dengan mengacu pada perundangan kedua negara yaitu Jepang dan Indonesia.

Dalam pelaksanaan pemagangan, pemagang wajib melaksanakan aktifitas pemagangan dengan baik berdasarkan kontrak kerja serta mentaati hal-hal yang perlu ditaati selama tinggal di Jepang. Pelanggaran terhadap kontrak kerja serta ketentuan selama tinggal di Jepang menyebabkan user company memiliki hak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pemagang serta menuntut ganti rugi apabila tindakan pemagang tersebut menimbulkan kerugian bagi user. Terhadap ganti kerugian tersebut, tidak menutup kemungkinan PT. Sekai Hikari Indonesia juga akan menanggung risiko tersebut, salah satu contohnya adalah ketika kelalaian tersebut mengakibatkan pemagangan dihentikan dan pemagang dipulangkan ke Indonesia. User tidak akan menanggung biaya kepulangan pemagang tersebut ke Indonesia sehingga PT. Sekai Hikari Indonesia selaku lembaga pengirim tentu bertanggung jawab terhadap biaya pemulangan pemagang.

Sementara Pasal 15 Perjanjian Kerjasama Terkait Program Pemagangan Keterampilan Orang Asing Antara PT. Sekai Hikari Indonesia dan Kochi Hitomaru Association Jepang mengatur tentang larangan bagi PT. Sekai Hikari Indonesia untuk melakukan pemungutan uang jaminan dan sebagainya kepada keluarga langsung atau kerabat atau orang yang memiliki hubungan dekat dalam kehidupan sosial pemagang. PT. Sekai Hikari Indonesia juga tidak diperbolehkan merencanakan pengawasan terhadap uang dan aset lainnya milik pemagang dengan menyimpannya sampai pemagangan selesai, bahkan tidak juga diperbolehkan mengikat perjanjian yang didalamnya terdapat ketetapan sanksi keuangan apabila terjadi pelanggaran dalam perjanjian kerja atau mengikat perjanjian yang merencanakan pemindahan uang atau aset lainnya. Ketentuan ini sejalan dengan bentuk format baku nota kesepahaman penempatan pekerja migran indonesia yang telah ditetapkan oleh kementerian tenaga kerja.

Kerugian yang dialami PT. Sekai Hikari Indonesia dalam pengiriman pemagang ke Jepang mencerminkan persoalan serius dalam relasi hukum dan pembagian tanggung jawab antar pihak. Sebagai lembaga pengirim, PT. Sekai Hikari Indonesia terikat kewajiban kontraktual dengan Kochi Hitomaru Association di Jepang untuk menyediakan peserta magang yang kompeten dan menyelesaikan masa pemagangan sesuai perjanjian. Namun, ketika peserta tidak bekerja dengan baik, melanggar disiplin, atau memutus kontrak sepihak, PT. Sekai Hikari Indonesia harus menanggung kewajiban finansial, termasuk biaya tiket pemulangan, denda administratif yang besar, dan risiko kerugian reputasi yang mengancam kelanjutan kerja sama. Beban ini semakin berat karena lembaga pengirim tidak memiliki perjanjian tertulis yang mengikat langsung dengan peserta magang, sehingga tidak ada dasar hukum yang memungkinkan penagihan ganti rugi kepada pihak yang menjadi sumber kerugian.

Persoalan ini semakin kompleks karena regulasi Indonesia, seperti Permenakertrans Nomor 8 Tahun 2008, secara tegas melarang lembaga pengirim menarik uang jaminan atau meminta pemagang menyetor dana untuk menanggung risiko kerugian. Kebijakan ini memang bertujuan melindungi calon pemagang dari pungutan yang eksploratif. Namun, di sisi lain, ketentuan tersebut menciptakan ketidakseimbangan, karena semua risiko finansial akibat wanprestasi atau pelanggaran kontrak peserta dibebankan sepenuhnya kepada PT. Sekai Hikari Indonesia. Kondisi ini jelas tidak memenuhi prinsip keadilan, sebab lembaga pengirim menanggung kerugian meskipun sudah melaksanakan kewajiban, seperti pelatihan, kelengkapan dokumen, dan fasilitasi keberangkatan. Jika peserta secara pribadi melanggar kontrak kerja di Jepang, PT. Sekai Hikari Indonesia tetap diwajibkan mengganti biaya pemulangan dan denda dari Kochi Hitomaru Association tanpa adanya mekanisme pemulihian kerugian yang memadai.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa kerugian yang dialami PT. Sekai Hikari Indonesia akibat peserta magang yang tidak bekerja secara baik atau tidak menyelesaikan kontrak kerja secara nyata tidak memenuhi nilai keadilan. Sistem yang berlaku belum memberi jaminan perlindungan hukum setara bagi lembaga pengirim, sehingga semua beban risiko dibebankan secara sepihak tanpa dasar perjanjian yang proporsional. Hal ini bukan hanya merugikan secara finansial, tetapi juga mengancam keberlanjutan program pemagangan internasional yang seharusnya menjadi sarana peningkatan kompetensi tenaga kerja Indonesia secara lebih luas.

Berdasarkan Uraian Diatas Penulis Akan Melakukan Penelitian Tesis Dengan Judul "Perlindungan Hukum Terhadap Pt. Sekai Hikari Indonesia Atas Kerugian Pada Perjanjian Kerjasama Program Pemagangan Keterampilan Orang Asing".

B. Metodologi

1. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu studi terhadap norma hukum melalui analisis peraturan perundang-undangan, doktrin, dan putusan pengadilan. Pendekatan ini bersifat preskriptif karena tidak hanya menggambarkan hukum yang berlaku (das sein), tetapi juga mengevaluasi dan menawarkan solusi hukum (das sollen) atas sengketa perjanjian kerja sama dalam program pemagangan tenaga kerja asing. Sumber data meliputi bahan hukum primer seperti undang-undang dan perjanjian internasional, serta bahan hukum sekunder berupa literatur dan jurnal ilmiah. (Mamudji, 2006).

Penelitian ini akan mengkaji substansi hukum dari perjanjian kerja sama antara PT. Sekai Hikari Indonesia dan Kochi Hitomaru Association Jepang, serta menganalisis mekanisme penyelesaian sengketa berdasarkan norma hukum yang relevan. Pendekatan penelitian

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan konseptual (conceptual approach), dan pendekatan kasus (case approach). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah norma hukum positif yang berlaku, pendekatan konseptual untuk mengkaji teori dan doktrin hukum, serta pendekatan kasus untuk menganalisis putusan pengadilan yang relevan dengan sengketa pemagangan tenaga kerja asing.

3. Sumber bahan hukum

Dalam penelitian ini, bahan hukum yang digunakan terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer, dalam penulisan tesis ini penulis menggunakan bahan hukum primer sebagai berikut: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/V/2008 Tahun 2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja, Perjanjian Kerjasama Terkait Program Pemagangan Keterampilan Orang Asing Antara PT. Sekai Hikari Indonesia dan Kochi Hitomaru Association Jepang.
- b. Bahan hukum sekunder, bahan hukum sekunder berfungsi mendukung dan memperjelas pemahaman terhadap norma hukum, seperti buku ajar, jurnal ilmiah, artikel, hasil penelitian, dan pendapat pakar hukum (doktrin).
- c. Bahan hukum tersier memberikan petunjuk awal dalam memahami bahan hukum primer dan sekunder, berupa kamus hukum, ensiklopedia, indeks peraturan, abstrak hukum, dan pedoman penulisan karya ilmiah.
- d. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum
Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan (library research), dengan menelusuri dan mengumpulkan bahan hukum primer seperti undang-undang dan perjanjian internasional, bahan hukum sekunder seperti buku, jurnal ilmiah, dan pendapat ahli, serta bahan hukum tersier seperti kamus dan ensiklopedia hukum. Seluruh bahan dikumpulkan dari sumber resmi dan kredibel guna menunjang analisis yuridis normatif yang mendalam.
- e. Analisis bahan hukum
Dalam penelitian hukum yuridis normatif, analisis dilakukan dengan menafsirkan dan mengonstruksikan norma hukum untuk menjawab rumusan masalah. Fokus analisis mencakup UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Permenaker PER.08/MEN/V/2008 tentang Pemagangan di Luar Negeri, serta KUHPerdata dan hukum perdata internasional terkait kerja sama lintas negara. Bahan hukum sekunder seperti literatur dan pendapat ahli digunakan untuk memperkuat pemahaman teoretis, sedangkan bahan tersier seperti kamus hukum berfungsi memperjelas istilah. Tujuan analisis adalah menyusun argumentasi hukum terkait sengketa antara PT. Sekai Hikari Indonesia dan Kochi Hitomaru Association Jepang serta dasar perlindungan hukum dalam program pemagangan keterampilan.

C. Hasil dan Pembahasan

Pengaturan Hukum Perjanjian Kerja Penempatan Pemagangan Antara PT. Sekai Hikari Indonesia Dengan Kochi Hitomaru Assosiation Jepang

Perjanjian kerja sama penempatan peserta pemagangan antara PT. Sekai Hikari Indonesia dengan Kochi Hitomaru Association Jepang merupakan bagian dari program pemagangan internasional yang memiliki dimensi hukum lintas negara. Dalam konteks hukum nasional Indonesia, pengaturan terkait perjanjian ini mengacu pada beberapa instrumen hukum utama. Pertama, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan umum yang mengatur hubungan kerja, termasuk ketentuan mengenai pemagangan sebagai bagian dari peningkatan kompetensi tenaga kerja. Kedua, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, meskipun berfokus pada pemagangan domestik, tetap memberikan prinsip dasar yang relevan, seperti hak dan kewajiban peserta serta kewenangan lembaga penyelenggara. Ketiga, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia memperluas cakupan perlindungan hukum terhadap warga negara Indonesia yang bekerja atau ditempatkan di luar negeri, termasuk peserta pemagangan yang ditempatkan secara legal melalui kerja sama antar lembaga. Keempat, Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, memberikan rincian teknis pelaksanaan perlindungan, termasuk aspek pengawasan, pemberdayaan, dan penyelesaian sengketa tenaga kerja migran.

Di sisi lain, pengaturan hukum di Jepang terhadap program pemagangan ini dilakukan melalui skema Technical Intern Training Program (TITP). Program ini dirancang oleh pemerintah Jepang untuk mentransfer keterampilan teknis, pengetahuan, dan teknologi kepada pemagang dari negara berkembang, termasuk Indonesia. Dalam implementasinya, pemagangan dilakukan melalui perusahaan penerima di Jepang, dalam hal ini Kochi Hitomaru Association, yang berperan sebagai organisasi pengawas dan penjamin mutu program pemagangan. Association ini wajib mematuhi regulasi Jepang yang meliputi ketentuan izin tinggal, standar kerja, serta perlindungan terhadap peserta magang sebagaimana diatur oleh Japan Immigration Services Agency (ISA) dan Organization for Technical Intern Training (OTIT).

Dengan demikian, pengaturan hukum pemagangan ini mencerminkan keterpaduan antara sistem hukum Indonesia dan Jepang yang saling melengkapi dalam menjamin legalitas, perlindungan, dan tanggung jawab para pihak dalam program pemagangan lintas negara.

Batas Tanggung Jawab PT. Sekai Hikari Indonesia

PT. Sekai Hikari Indonesia sebagai pengirim pemagang memiliki tanggung jawab yang harus ditegaskan secara jelas dalam perjanjian kerja sama program pemagangan keterampilan orang asing. Tanggung jawab tersebut meliputi pemenuhan hak-hak peserta pemagangan, perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesejahteraan mereka, serta pemenuhan ketentuan perizinan dan administratif yang ditetapkan oleh negara pengirim dan negara penerima. Namun demikian, batas tanggung jawab perseroan ini perlu diatur secara tegas dalam klausul perjanjian, untuk menghindari perluasan tanggung jawab secara sepahak oleh mitra kerja, terutama terhadap risiko-risiko yang berada di luar kontrol langsung PT. Sekai Hikari Indonesia, seperti kecelakaan kerja di lokasi mitra atau pelanggaran hak oleh pengguna jasa di negara penerima. Penegasan mengenai batas tanggung jawab ini dapat merujuk pada prinsip *freedom of contract* dalam Pasal 1338 KUH Perdata, di mana para pihak bebas menentukan isi, bentuk, dan syarat-syarat suatu perjanjian selama tidak bertentangan dengan undang-undang, kesesuaian, dan ketertiban umum. Oleh karena itu, PT. Sekai Hikari Indonesia dapat membatasi tanggung jawabnya, misalnya hanya sampai pada tahap pemberangkatan dan monitoring administratif, sedangkan tanggung jawab atas kegiatan teknis pemagangan menjadi tanggung jawab mitra penerima. Pembatasan seperti ini dapat sah selama dituangkan secara eksplisit dan disepakati para pihak. Hal ini juga sejalan dengan doktrin *exclusion clauses* dalam hukum kontrak, yang memungkinkan satu pihak membatasi atau menghilangkan tanggung jawabnya dalam kontrak melalui klausul tertentu, selama tidak melanggar prinsip itikad baik dan tidak melibatkan kelalaian berat atau kesengajaan (*gross negligence or willful misconduct*) (Harahap, 2020).

Selain itu, penting pula bagi PT. Sekai Hikari Indonesia untuk memperjelas pembagian tanggung jawab jika terjadi sengketa, misalnya dalam hal kecelakaan atau pengabaian hak pemagang. Hal ini dapat ditegaskan melalui klausul *force majeure* atau *indemnity clause*, yang memberikan perlindungan hukum kepada perusahaan dari klaim yang berasal dari kejadian di luar kendalinya. Dalam praktik internasional, model kontrak kerja sama pemagangan umumnya menyertakan klausul tanggung jawab terbatas (*limited liability clause*) guna memastikan adanya proporsionalitas dalam alokasi risiko antara pengirim dan penerima. Sehingga, tanggung jawab hukum PT. Sekai Hikari Indonesia harus dibatasi secara wajar, proporsional, dan berdasarkan perjanjian tertulis sebagai dasar legalitas dalam hubungan antar pihak (M. Yahya Harahap, 2020).

Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap PT. Sekai Hikari Indonesia

Dalam hubungan hukum lintas negara antara PT. Sekai Hikari Indonesia dan Kochi Hitomaru Association, risiko kerugian finansial akibat wanprestasi peserta magang seperti pengunduran diri sebelum kontrak berakhir atau pemulangan paksa karena pelanggaran merupakan hal nyata. Masalah utama terletak pada ketidadaan perjanjian tertulis antara perusahaan dan peserta magang yang memuat klausul ganti rugi atau penalti. Akibatnya, PT. Sekai Hikari Indonesia tidak memiliki dasar hukum untuk menuntut tanggung jawab peserta atas kerugian yang timbul. Dalam kontrak business to business dengan Kochi Hitomaru Association, seluruh beban kompensasi tetap dibebankan kepada pihak pengirim, meskipun pelanggaran dilakukan oleh peserta. Hal ini menciptakan risiko asimetri tanggung jawab, di

mana PT. Sekai Hikari Indonesia menanggung akibat hukum tanpa perlindungan kontraktual yang memadai dari peserta yang bersangkutan.

Atas permasalahan tidaknya adanya perjanjian kontrak antara PT. Sekai Hikari Indonesia dengan peserta magang yang secara tegas mengatur tanggung jawab atas pengunduran diri atau pemulangan dini, terdapat beberapa solusi konkret dan strategis yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk melindungi kepentingan hukumnya ke depan, baik dari sisi kontraktual, kelembagaan, maupun regulasi.

1. Menyusun dan Mewajibkan Perjanjian Penempatan (*Commitment Agreement*)

Menyusun dan mewajibkan Perjanjian Penempatan (*Commitment Agreement*) merupakan langkah hukum strategis untuk melindungi PT. Sekai Hikari Indonesia dalam program pemagangan internasional. Kontrak ini wajib disepakati sebelum keberangkatan dan berfungsi sebagai dasar hukum yang mengikat antara perusahaan pengirim dan peserta magang. Dalam hubungan lintas yurisdiksi seperti dengan Kochi Hitomaru Association di Jepang, perjanjian ini menjadi alat penting untuk menjamin kepastian tanggung jawab perdata peserta atas tindakan yang menimbulkan kerugian, seperti pengunduran diri sepihak atau pemulangan paksa.

Isi kontrak harus mencakup klausul tanggung jawab pribadi peserta, klausul penggantian kerugian (*liability clause*) atas biaya seperti pelatihan, tiket, akomodasi, dan kompensasi kepada mitra. Selain itu, perlu ditambahkan klausul penalti administratif bagi pelanggaran selama pelatihan atau masa pemagangan, serta klausul force majeure untuk membedakan antara wanprestasi pribadi dan keadaan luar biasa seperti bencana atau kebijakan pemerintah. Klausul restitusi biaya juga penting untuk memungkinkan perusahaan menagih kembali dana yang telah dikeluarkan akibat kegagalan peserta menyelesaikan program.

Agar memiliki kekuatan hukum yang sah, perjanjian ini sebaiknya ditandatangani di hadapan notaris atau disahkan oleh lembaga pelatihan resmi seperti BLKLN. Dengan demikian, PT. Sekai Hikari Indonesia memiliki dasar hukum yang kuat untuk menuntut peserta yang melanggar dan memperkuat posisi hukum jika menghadapi tuntutan dari mitra asing.

2. Integrasi Kontrak dengan Syarat Pembiayaan atau Beasiswa

Integrasi kontrak dengan syarat pembiayaan atau beasiswa merupakan langkah strategis untuk melindungi keuangan perusahaan. Jika perusahaan memberikan subsidi pelatihan, biaya keberangkatan, atau fasilitas lainnya sebelum peserta berangkat, seluruh pembiayaan tersebut harus dicantumkan secara rinci dalam perjanjian penempatan. Dana tersebut harus dinyatakan sebagai *conditional grant*, yang hanya menjadi hak peserta jika program diselesaikan sesuai kontrak.

Apabila peserta wanprestasi, mengundurkan diri tanpa alasan sah, atau dipulangkan karena pelanggaran, perusahaan berhak menagih kembali sebagian atau seluruh biaya yang telah dikeluarkan, termasuk pelatihan, tiket, visa, asuransi, dan administrasi rekrutmen. Prinsip pengembalian ini diperkuat dengan klausul ganti rugi dan klausul pemotongan hak, yang memungkinkan perusahaan melakukan kompensasi atas hak peserta. Dengan integrasi kontrak yang jelas dan transparan, perusahaan memperoleh kepastian hukum atas hak regres serta menciptakan sistem pembiayaan yang adil dan bertanggung jawab, di mana peserta memahami kewajibannya sejak awal.

3. Pendampingan Hukum dan Edukasi bagi Peserta

Pendampingan hukum dan edukasi bagi peserta merupakan langkah preventif penting untuk mencegah wanprestasi dan meningkatkan kesadaran hukum sebelum keberangkatan. Banyak pelanggaran kontrak terjadi bukan karena niat buruk, melainkan karena kurangnya pemahaman atas konsekuensi hukum. Oleh karena itu, perusahaan wajib mengadakan sesi edukasi hukum rutin yang menjelaskan isi kontrak, hak dan kewajiban peserta, serta sanksi perdata dan administratif atas pelanggaran.

Materi edukasi dapat berupa modul sederhana berisi simulasi kasus, contoh wanprestasi, mekanisme klaim kerugian, dan peran lembaga hukum. Ini menanamkan kesadaran bahwa komitmen peserta memiliki konsekuensi hukum yang nyata. Pendampingan hukum sebelum penandatanganan kontrak juga memberi ruang konsultasi, klarifikasi, dan meningkatkan transparansi serta legitimasi kontrak. Dengan pendekatan edukatif yang sistematis, perusahaan dapat mencegah sengketa di kemudian hari dan memastikan peserta memahami tanggung jawab serta risiko selama masa pemagangan.

4. Melibatkan Orang Tua/Wali dalam Kontrak

Melibatkan orang tua atau wali dalam kontrak merupakan strategi penting untuk memperkuat posisi hukum perusahaan, terutama bagi peserta magang berusia 18–21 tahun yang minim pengalaman. Dengan menempatkan orang tua/wali sebagai penjamin (*borgtocht*), perjanjian penempatan memperoleh dimensi tanggung jawab tambahan yang lebih kuat secara hukum.

Orang tua/wali bertindak sebagai penanggung bersama (*co-debtor*) atas kewajiban peserta, termasuk pengembalian biaya, penalti, atau ganti rugi akibat wanprestasi seperti pengunduran diri atau pemulangan. Klausul penjaminan ini memberikan dasar hukum yang kuat bagi perusahaan untuk menagih ganti rugi kepada keluarga jika peserta melalaikan kontrak.

Selain aspek hukum, keterlibatan orang tua juga bersifat preventif, mendorong pengawasan dan dukungan keluarga agar peserta tidak mengambil keputusan yang merugikan. Oleh karena itu, kontrak harus disusun transparan dan dijelaskan kepada peserta dan wali sebelum penandatanganan, guna memastikan pemahaman dan tanggung jawab yang jelas serta mengurangi potensi konflik di kemudian hari.

5. Perubahan SOP dan Sistem Rekrutmen

Perubahan SOP dan sistem rekrutmen sangat mendesak untuk memperkuat fondasi hukum program pemagangan lintas negara. Semua tahapan pendaftaran, seleksi, pelatihan pra-keberangkatan, hingga penerbitan surat penempatan harus mengharuskan penandatanganan *Commitment Agreement* lengkap dengan klausul tanggung jawab peserta. Calon tanpa kontrak tidak boleh diproses lebih lanjut. SOP baru juga harus mencakup audit internal berkala dan pelatihan tim rekrutmen dalam pengelolaan kontrak serta penggunaan sistem digital arsip kontrak untuk memastikan jejak audit yang rapi. Dengan kewajiban kontrak sebagai prasyarat mutlak, PT. Sekai Hikari Indonesia menunjukkan profesionalisme, mengurangi risiko wanprestasi, dan meningkatkan kepercayaan mitra internasional.

6. Menyusun Polis Asuransi Wanprestasi Peserta

Penerapan Polis Asuransi Wanprestasi adalah langkah proaktif untuk melindungi PT. Sekai Hikari Indonesia dari kerugian akibat peserta magang yang gagal menyelesaikan kontrak. Skema ini memberikan kompensasi finansial bila terjadi pengunduran diri tanpa alasan sah, pelanggaran kerja berat, atau pemulangan paksa. Polis harus memuat rincian cakupan risiko, seperti biaya pelatihan, tiket, visa, dan kompensasi ke mitra seperti Kochi Hitomaru Association.

Premi asuransi bersifat fleksibel dan disesuaikan dengan durasi program serta profil risiko peserta. Untuk meringankan beban, pembiayaan premi bisa dilakukan melalui cicilan ringan dari peserta, baik sebelum keberangkatan maupun dipotong dari uang saku pelatihan. Skema ini juga berdampak preventif: peserta akan lebih berhati-hati karena menyadari bahwa wanprestasi bisa menimbulkan tagihan balik dari pihak asuransi.

Agar optimal, perusahaan perlu menjalin kerja sama formal dengan penyedia asuransi berpengalaman melalui MoU, serta menetapkan SOP internal tentang pendataan peserta, penerbitan polis, dan mekanisme klaim. Dengan sistem ini, perusahaan tidak hanya mengurangi risiko kerugian, tetapi juga meningkatkan profesionalisme, kepercayaan mitra internasional, dan keamanan hukum dalam penempatan peserta magang.

7. Koordinasi dengan BP2MI dan Kementerian Ketenagakerjaan

Koordinasi dengan BP2MI dan Kementerian Ketenagakerjaan merupakan langkah strategis untuk memperkuat posisi hukum dan legitimasi perusahaan dalam pemagangan internasional. PT. Sekai Hikari Indonesia dapat mengusulkan agar dokumen perjanjian penempatan (*commitment agreement*) dijadikan persyaratan wajib dalam sistem SISKOP2MI. Hal ini memberi landasan hukum yang kuat bagi perusahaan dalam menghadapi sengketa atau klaim akibat wanprestasi peserta, sekaligus sejalan dengan UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Usulan dapat diajukan melalui proposal kebijakan, FGD, atau lokakarya bersama asosiasi perusahaan penempatan. Perusahaan juga bisa mendorong agar template kontrak yang memuat klausul tanggung jawab peserta dan pengembalian biaya dimasukkan dalam modul edukasi pra-keberangkatan BP2MI. Integrasi ini akan meningkatkan kepastian hukum, mempermudah pembuktian saat terjadi sengketa, serta memperkuat perlindungan hukum dan tata kelola pemagangan internasional secara profesional.

Menurut teori perjanjian kerja sebagaimana dikemukakan Subekti dan didukung oleh doktrin hukum perdata internasional, setiap hubungan kerja yang lahir dari kontrak kerja penempatan lintas negara pada dasarnya merupakan perikatan timbal balik yang menciptakan kewajiban hukum yang mengikat para pihak. Dalam kasus penempatan pemagangan antara PT. Sekai Hikari Indonesia dengan Kochi Hitomaru Association di Jepang, konstruksi perjanjiannya bersifat campuran, yaitu di satu sisi mengandung unsur perjanjian bisnis antar badan hukum (*business to business agreement*) dan di sisi lain memuat dimensi ketenagakerjaan yang berkaitan dengan hak-hak peserta magang. Bentuk perlindungan hukum terhadap PT. Sekai Hikari Indonesia tidak dapat dipisahkan dari kualitas, kejelasan, dan keberimbangan perjanjian kerja sama yang dibuat. Secara doktrinal, perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja yang memuat unsur pekerjaan yang diperjanjikan, adanya upah atau kompensasi, dan hubungan subordinasi dalam jangka waktu tertentu. Dalam konteks pemagangan internasional, walaupun status peserta bukan pekerja sepenuhnya, unsur pekerjaan yang diperjanjikan dan kompensasi tetap melekat, sehingga kontrak penempatan memiliki fungsi mirip perjanjian kerja yang diperluas (*extended employment contract*).

Melalui teori perjanjian kerja, perlindungan hukum bagi PT. Sekai Hikari Indonesia dapat diuraikan dalam beberapa aspek utama. Pertama, perlindungan preventif melalui klausul kontrak yang lengkap dan rinci. Dalam setiap perjanjian kerja sama internasional, perusahaan pengirim seharusnya secara tegas mencantumkan klausul yang mengatur pembagian tanggung jawab jika peserta melakukan wanprestasi, misalnya pengunduran diri sebelum masa kontrak selesai, pelanggaran tata tertib, atau tindakan yang menyebabkan perusahaan penerima menderita kerugian finansial. Klausul ini lazim disebut *liability clause* atau klausul pengalihan tanggung jawab, yang berfungsi sebagai instrumen perlindungan preventif agar kerugian yang timbul dapat dialihkan kepada pihak yang secara faktual melakukan pelanggaran kontrak. Selain itu, kontrak harus mencakup klausul penalti atau sanksi finansial bagi peserta yang wanprestasi, yang nilainya proporsional dengan biaya perekruit, pelatihan, visa, dan asuransi yang telah dikeluarkan perusahaan pengirim. Kedua, perlindungan hukum dalam teori perjanjian kerja juga terletak pada klausul *force majeure*, yaitu ketentuan yang membedakan keadaan memaksa di luar kendali peserta (misalnya bencana alam, krisis kesehatan, deportasi paksa) dengan wanprestasi sukarela. Klausul force majeure penting agar PT. Sekai Hikari Indonesia tidak dibebani kewajiban membayar kompensasi jika pemulangan peserta disebabkan faktor eksternal yang bukan kesalahan perusahaan pengirim maupun peserta sendiri.

Ketiga, bentuk perlindungan hukum lainnya muncul melalui mekanisme penyelesaian sengketa dalam kontrak. Berdasarkan teori perjanjian kerja, setiap kontrak wajib mencantumkan ketentuan forum penyelesaian sengketa yang jelas, apakah melalui arbitrase internasional di tempat netral (misalnya *Japan Commercial Arbitration Association* atau *Singapore International Arbitration Centre*), atau melalui pengadilan di yurisdiksi tertentu yang disepakati bersama. Mekanisme penyelesaian sengketa ini memberikan posisi tawar bagi PT. Sekai Hikari Indonesia untuk menolak tuntutan sepihak yang diajukan Kochi Hitomaru Association di pengadilan Jepang, apabila perusahaan pengirim merasa klaim kompensasi tidak sesuai proporsi kerugian. Keempat, dalam teori perjanjian kerja, asas keseimbangan kepentingan (*balance of interest*) menjadi prinsip pokok, yang menegaskan bahwa perjanjian tidak boleh hanya memuat kewajiban sepihak bagi perusahaan pengirim, tetapi harus mengatur hak perusahaan untuk memperoleh kompensasi balik atau pembelaan hukum. Artinya, perlindungan hukum dapat terwujud jika kontrak tidak disusun secara berat sebelah yang seluruh bebannya dialihkan kepada pihak Indonesia.

Kelima, teori perjanjian kerja juga menekankan asas konsensualisme sebagai dasar sahnya kontrak. Asas ini berarti kontrak menjadi mengikat sejak tercapainya kesepakatan antara para pihak mengenai pokok perikatan dan syarat-syaratnya. Oleh karena itu, untuk memperkuat perlindungan hukumnya, PT. Sekai Hikari Indonesia harus memastikan bahwa seluruh ketentuan kontrak disetujui secara sukarela dan dinyatakan dalam bentuk tertulis yang dapat dibuktikan jika terjadi sengketa. Apabila kontrak dibuat tidak lengkap atau tidak tegas, maka perusahaan pengirim akan lebih rentan terhadap tuntutan ganti rugi yang sifatnya sewenang-wenang. Keenam, dalam perspektif teori perjanjian kerja modern, perlindungan hukum tidak

hanya bersifat pasif menunggu terjadinya sengketa, tetapi bersifat aktif melalui pencegahan risiko. Oleh karena itu, salah satu bentuk perlindungan hukum preventif adalah menyusun perjanjian penempatan tambahan (*commitment agreement*) dengan peserta magang sebelum keberangkatan, yang memuat kewajiban pengembalian biaya jika peserta mengundurkan diri atau dipulangkan karena kesalahan pribadi. Dokumen pendukung ini menjadi dasar bagi perusahaan pengirim untuk mengalihkan beban kerugian kepada peserta melalui gugatan perdata atau pemotongan jaminan (*escrow*) yang telah disepakati.

Ketujuh, perlindungan hukum dalam teori perjanjian kerja juga melibatkan asas itikad baik (*good faith*) dalam pelaksanaan kontrak. Itikad baik mencakup kewajiban Kochi Hitomaru Association untuk tidak secara sepahak memutus kontrak tanpa alasan yang sah atau membebankan klaim kerugian yang tidak wajar. Jika perusahaan penerima melakukan tindakan yang melampaui kesepakatan kontraktual, PT. Sekai Hikari Indonesia dapat menggunakan klausul *dispute resolution* sebagai sarana pembelaan hak dan mitigasi kerugian. Dengan demikian, dilihat dari teori perjanjian kerja, bentuk perlindungan hukum bagi PT. Sekai Hikari Indonesia bersandar pada kekuatan kontrak yang detail, klausul pengalihan tanggung jawab, mekanisme penyelesaian sengketa yang transparan, dan prinsip keseimbangan kewajiban dan hak, sehingga perusahaan tidak dibiarkan menanggung kerugian secara sepahak dalam praktik penempatan pemagangan internasional.

Menurut teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum pada hakikatnya adalah upaya menciptakan kondisi aman bagi subjek hukum melalui pengakuan hak (*recognition*), perlindungan aktif (*protection*), dan penegakan hak (*enforcement*) ketika terjadi pelanggaran atau kerugian. Dalam konteks hubungan hukum lintas negara antara PT. Sekai Hikari Indonesia dan Kochi Hitomaru Association, bentuk perlindungan hukum atas kerugian akibat penagihan kompensasi di Jepang dapat dianalisis dalam tiga lapis instrumen, yang saling terkait dan saling memperkuat. Pertama, perlindungan hukum administratif muncul dari kewajiban perizinan, pendaftaran, dan pelaporan yang ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021. Dengan memperoleh izin resmi penempatan dari Kementerian Ketenagakerjaan dan memastikan seluruh peserta terdaftar dalam SISKOP2MI, PT. Sekai Hikari Indonesia secara hukum memperoleh legitimasi sebagai pihak yang melaksanakan penempatan tenaga kerja atau peserta pemagangan secara sah. Legitimasi administratif ini menjadi tameng penting ketika perusahaan menghadapi klaim sepahak dari perusahaan penerima di Jepang. Apabila perusahaan sudah memenuhi seluruh kewajiban administrasi sesuai ketentuan perundang-undangan, maka tuntutan yang tidak sesuai proporsinya dapat ditolak atas dasar prinsip *good governance* dan asas perlindungan hukum yang melekat pada subjek hukum yang taat regulasi.

Kedua, dalam kerangka teori perlindungan hukum, perlindungan kontraktual memiliki peran sentral karena perjanjian kerja sama penempatan lintas negara adalah sumber utama hak dan kewajiban. Instrumen kontrak ini idealnya memuat secara tegas klausul pembagian tanggung jawab, mekanisme penggantian kerugian, klausul force majeure yang membatasi tanggung jawab dalam keadaan di luar kendali, serta prosedur penyelesaian sengketa lintas yurisdiksi. Melalui klausul *liability*, PT. Sekai Hikari Indonesia dapat mengalihkan sebagian kerugian yang timbul akibat wanprestasi peserta kepada pihak yang melakukan pelanggaran. Selain itu, kontrak perlu memuat klausul penalti bagi peserta yang mengundurkan diri tanpa alasan sah, dan klausul indemnity untuk membatasi tanggung jawab perusahaan pengirim hanya pada aspek administratif yang menjadi kewenangannya. Dalam perspektif teori perlindungan hukum, keberadaan klausul semacam ini mencerminkan unsur *protection*, yaitu perlindungan aktif yang diberikan melalui instrumen kontrak yang dirancang secara komprehensif guna mengantisipasi risiko. Perlindungan kontraktual semakin kuat apabila perjanjian dilengkapi klausul *choice of law* dan *forum selection clause*, sehingga sengketa tidak otomatis tunduk pada yurisdiksi pengadilan Jepang yang cenderung berpihak pada perusahaan penerima. Jika kontrak menetapkan arbitrase internasional, PT. Sekai Hikari Indonesia memiliki forum netral untuk mempertahankan hak dan memitigasi kerugian.

Ketiga, perlindungan hukum substansial juga muncul dari kewajiban Kochi Hitomaru Association untuk menjalankan Technical Intern Training Program sesuai ketentuan Technical

Intern Training Act Jepang dan peraturan pelaksanaannya. Jika perusahaan penerima di Jepang tidak memberikan pembekalan memadai, melakukan pemutusan kontrak secara tidak sah, atau memberlakukan sanksi sepihak yang tidak proporsional, maka tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai pelanggaran prinsip perlindungan hukum terhadap mitra kontraktual. Dalam teori Philipus M. Hadjon, pengakuan hak (*recognition*) menjadi elemen mendasar perlindungan hukum, sehingga PT. Sekai Hikari Indonesia berhak memperoleh perlakuan kontraktual yang adil dan proporsional. Jika Kochi Hitomaru Association memaksakan tuntutan ganti rugi di luar kesepakatan kontrak, PT. Sekai Hikari Indonesia dapat menggunakan jalur diplomatik melalui BP2MI atau perwakilan RI di Jepang untuk mengajukan keberatan formal dan meminta mediasi pemerintah setempat, sehingga kerugian tidak dibebankan secara sepihak.

Selain itu, bentuk perlindungan hukum juga mencakup aspek prosedural dan pendampingan hukum. Berdasarkan Undang-Undang PPMI, BP2MI berkewajiban memberikan fasilitasi penyelesaian masalah hukum bagi perusahaan penempatan yang mengalami sengketa di luar negeri. Pendampingan hukum ini dapat berupa bantuan notifikasi keberatan kepada pihak Jepang, fasilitasi pengumpulan bukti administrasi, hingga rekomendasi langkah mediasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa *enforcement* atau penegakan hak tidak hanya terjadi melalui gugatan perdata, tetapi juga melalui saluran administratif dan diplomatik yang disediakan negara. Dalam perspektif teori perlindungan hukum, intervensi negara menjadi bentuk perlindungan ultimum remedium ketika mekanisme kontraktual dan upaya mediasi perusahaan tidak berhasil menyelesaikan sengketa.

Menurut peneliti, perlindungan hukum dalam perjanjian kerja penempatan magang terwujud melalui tiga lapis instrumen yang saling melengkapi secara holistik.

Pertama, *perlindungan hukum administratif* memastikan legalitas proses sejak awal. PT. Sekai Hikari Indonesia wajib memiliki izin operasional dan mendaftarkan peserta dalam sistem SISKOP2MI sebagai bentuk pengawasan dan perlindungan hukum. Di Jepang, Kochi Hitomaru Association harus memperoleh persetujuan Technical Intern Training Plan dari OTIT. Kedua pihak juga wajib melaporkan aktivitas secara reguler ke otoritas masing-masing negara sebagai bentuk akuntabilitas.

Kedua, *perlindungan hukum kontraktual* mengatur hak dan kewajiban para pihak secara jelas. Perjanjian kerja harus mencantumkan klausul penting seperti tanggung jawab, force majeure, biaya repatriasi, dan mekanisme penyelesaian sengketa, termasuk pilihan arbitrase internasional seperti JCAA atau pengadilan yang berwenang.

Ketiga, *perlindungan hukum substansial* menjamin kesejahteraan dan hak peserta magang. Jepang mewajibkan pemberian upah sesuai standar, jam kerja wajar, asuransi kesehatan dan kecelakaan, serta perlakuan tanpa diskriminasi. Peserta juga berhak atas pendampingan hukum dari perusahaan pengirim jika terjadi sengketa atau pelanggaran hak di negara penerima.

Bentuk perlindungan hukum yang lebih progresif juga bisa dirancang dalam kebijakan internal perusahaan melalui pembuatan perjanjian penempatan yang mengikat peserta magang secara individual, sehingga perusahaan memiliki dasar hukum kuat untuk memulihkan kerugian akibat tindakan wanprestasi peserta. Instrumen ini bukan hanya memberi perlindungan bagi hak peserta, tetapi juga menjamin kepastian hukum bagi PT. Sekai Hikari Indonesia sebagai pihak yang menanggung biaya rekrutmen, pelatihan, dan keberangkatan. Dengan demikian, melalui instrumen administratif, kontraktual, substansial, serta dukungan diplomatik dan prosedural, teori perlindungan hukum memberikan dasar konseptual yang kuat bahwa PT. Sekai Hikari Indonesia bukan hanya objek tanggung jawab, tetapi juga subjek hukum yang wajib memperoleh pengakuan, perlindungan aktif, dan penegakan hak ketika menghadapi risiko kerugian akibat penempatan pemagangan di luar negeri. Pendekatan menyeluruh ini menjadi pondasi strategis bagi perusahaan untuk mempertahankan kepentingannya secara sah dan proporsional dalam sistem hukum nasional dan internasional.

D. Kesimpulan

Pengaturan hukum perjanjian kerja penempatan pemagangan antara PT. Sekai Hikari Indonesia dan Kochi Hitomaru Association bersifat multilayered dan sui generis, yakni tidak

tunduk pada satu rezim hukum tunggal, melainkan kombinasi hukum nasional Indonesia, hukum substantif Jepang, dan prinsip hukum kontrak internasional.

Sebagai bentuk perlindungan hukum yang bersifat komprehensif terhadap kerugian yang dialami PT. Sekai Hikari Indonesia akibat penagihan kompensasi oleh Kochi Hitomaru Association, perusahaan perlu melakukan berbagai langkah strategis yang mencakup perlindungan hukum administratif, kontraktual, dan substansial. Perlindungan hukum administratif dapat dilakukan melalui koordinasi intensif dengan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dan Kementerian Ketenagakerjaan guna memastikan seluruh prosedur penempatan sesuai dengan ketentuan regulatif yang berlaku, serta memperkuat legitimasi lembaga dalam proses penempatan. Di sisi perlindungan hukum kontraktual, perusahaan perlu menyusun dan mewajibkan adanya Commitment Agreement atau Perjanjian Penempatan yang mengikat secara hukum, mengintegrasikan klausul pembiayaan atau beasiswa ke dalam kontrak utama, serta melibatkan orang tua atau wali dalam penandatanganan sebagai pihak terkait untuk mempertegas tanggung jawab keluarga peserta. Perlindungan hukum substansial dapat dicapai melalui pendampingan hukum dan edukasi menyeluruh kepada para peserta program agar memahami hak dan kewajibannya secara utuh, melakukan reformulasi terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) dan sistem rekrutmen agar lebih transparan dan akuntabel, serta menyusun polis asuransi wanprestasi sebagai bentuk antisipasi kerugian akibat pelanggaran kontrak oleh peserta. Dengan pendekatan multidimensi ini, PT. Sekai Hikari Indonesia tidak hanya membentengi kepentingannya secara legal, tetapi juga berkontribusi dalam membangun tata kelola penempatan tenaga kerja yang lebih adil, tertib, dan berkelanjutan.

E. Referensi

- Hadjon, P. M. (1987). Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia: Sebuah studi tentang prinsip-prinsipnya, penanganannya oleh pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dan pembentukan peradilan administrasi negara. Surabaya: Bina Ilmu.
- Hadjon, P. M. (1987). Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia. Surabaya: Bina Ilmu.
- Hadjon, P. M. (1987). Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia. Surabaya: Bina Ilmu.
- Harahap, M. Y. (2020). Hukum perjanjian. Jakarta: Sinar Grafika.
- International Professional Institute. (n.d.). Ini dia alasan bekerja di Jepang adalah pilihan terbaik untuk Anda. Diakses dari [<https://www.ipi.ac.id/ini-dia-alasan-bekerja-di-jepang-adalah-pilihan-terbaik-untuk-anda/>]
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. (n.d.). Berangkatkan 2000 peserta magang ke Jepang, pemerintah terus upayakan peningkatan kompetensi SDM. Diakses dari [<https://ekon.go.id/publikasi/detail/5387/berangkatkan-2000-peserta-magang-ke-jepang-pemerintah-terus-upayakan-peningkatan-kompetensi-sumber-daya-manusia>]
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Mertokusumo, S. (2008). Hukum perjanjian Indonesia. Yogyakarta: Liberty.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri dan Luar Negeri.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor PER.08/MEN/V/2008 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri.
- Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

RMOL.ID. (2024, Agustus 1). Kemnaker dorong program pemagangan Indonesia-Jepang tetap eksis*. Diakses dari https://rmol.id/bisnis/read/2024/08/01/630863/kemnaker-dorong-program-pemagangan-indonesia-jepang-tetap-eksis?utm_

Soekanto, S., & Mamudji, S. (2006). Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Subekti. (2004). Hukum perjanjian. Jakarta: Intermasa.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.