

PENYULUHAN HUKUM TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI KUALA LUMPUR: LITERASI KONTRAK KERJA DIGITAL DAN BUKTI DIGITAL DALAM MENGHADAPI PERMASALAHAN KERJA

Hanafi Arief¹, Hidayatullah², Akhmad Munawar³, Indah Dewi Megasari⁴, Adriansyah⁵

^{1, 2, 3, 4, 5}Program Pascasarjana, Program Studi Magister Hukum, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, Indonesia

Email: indahdewimegasari@gmail.com

Received 05-07-2026 | Received in revised form 25-07-2026 | Accepted 22-08-2026

Abstract

Indonesian migrant workers increasingly operate within cross-border employment relationships that rely on digital documents and communication. In this setting, legal protection depends not only on the existence of legal rules but also on workers' capacity to read employment contracts, identify rights and obligations, preserve documents, and use digital evidence when employment problems arise. This international community service program was conducted by the Master of Law Program, Graduate Program, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin in Kuala Lumpur, Malaysia, from 13 to 18 April 2026. The legal counseling session addressed the concept and validity requirements of employment agreements, workers' and employers' obligations, essential contract clauses, the legal relevance of digital employment contracts, types of digital evidence, evidence preservation, and practical steps when employment disputes occur. The program employed a participatory legal education method combined with case discussion, document identification, and reflective evaluation. Participants included members of the academic team and several Indonesian migrant workers employed in Malaysia. The activity indicated that legal concepts became more accessible when linked to concrete problems such as unpaid wages, work that differed from the contract, unilateral termination, and unfair treatment. The program produced a five-step practical framework: read the contract carefully, understand its key terms, preserve employment documents, collect relevant digital evidence, and seek assistance through competent channels. The activity demonstrates that contract literacy and digital-evidence literacy are practical preventive skills that can strengthen migrant workers' legal preparedness.

Keywords: Indonesian migrant workers; legal counseling; digital employment contract; digital evidence; legal protection

Abstrak

Pekerja migran Indonesia menghadapi hubungan kerja lintas negara yang semakin bergantung pada dokumen dan komunikasi digital. Dalam kondisi tersebut, perlindungan hukum tidak cukup hanya dipahami sebagai keberadaan aturan, tetapi juga sebagai kemampuan pekerja membaca kontrak, mengenali hak dan kewajiban, menjaga dokumen, serta menggunakan bukti digital ketika muncul masalah kerja. Kegiatan Pengabdian kepada

Masyarakat Internasional ini dilaksanakan oleh Program Pascasarjana Program Studi Magister Hukum Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin di Kuala Lumpur, Malaysia, pada 13–18 April 2026. Sesi penyuluhan berfokus pada pengertian dan syarat sah perjanjian kerja, kewajiban pekerja dan pemberi kerja, bagian penting dalam kontrak, keabsahan kontrak kerja digital, jenis bukti digital, cara penyimpanan bukti, serta langkah praktis ketika terjadi perselisihan kerja. Metode kegiatan menggunakan penyuluhan hukum partisipatif yang dipadukan dengan diskusi kasus, identifikasi dokumen, dan evaluasi reflektif. Peserta terdiri atas tim akademik Program Magister Hukum dan beberapa pekerja migran Indonesia yang bekerja di Malaysia. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa materi hukum lebih mudah dipahami ketika disusun dari persoalan konkret seperti upah tidak dibayar, pekerjaan tidak sesuai kontrak, pemutusan hubungan kerja sepihak, dan perlakuan tidak adil. Kegiatan menghasilkan kerangka praktis lima langkah, yaitu membaca kontrak secara teliti, memahami isi pokoknya, menyimpan dokumen, mengumpulkan bukti digital, dan mencari bantuan melalui saluran yang berwenang. Program ini menegaskan bahwa literasi kontrak dan literasi bukti digital merupakan keterampilan preventif yang relevan untuk memperkuat kesiapan hukum pekerja migran.

Kata kunci: pekerja migran Indonesia; penyuluhan hukum; kontrak kerja digital; bukti digital; perlindungan hukum

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](#) license.



1. Pendahuluan

Malaysia merupakan salah satu negara tujuan utama pekerja migran dari Indonesia. Kedekatan geografis dan hubungan ekonomi kedua negara membuat mobilitas tenaga kerja berlangsung dalam skala besar dan melibatkan beragam sektor pekerjaan. Pada saat yang sama, hubungan kerja lintas negara memiliki kerentanan yang tidak selalu sama dengan hubungan kerja domestik. Pekerja dapat menghadapi perbedaan informasi sejak tahap perekrutan, perubahan kondisi kerja setelah tiba di negara tujuan, persoalan upah, ketidaksesuaian pekerjaan, keterbatasan akses pada dokumen, serta kesulitan memperoleh bantuan ketika terjadi sengketa. Kajian International Labour Organization tentang koridor Indonesia–Malaysia menunjukkan bahwa persoalan perekrutan, kondisi kerja, akses terhadap keadilan, dan tata kelola migrasi masih memerlukan penguatan berkelanjutan (Wickramasekara, 2020).

Dalam hukum Indonesia, perlindungan pekerja migran ditempatkan sebagai proses yang berlangsung sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menegaskan bahwa pekerja migran adalah subjek hukum yang memiliki hak atas informasi, perlindungan, keamanan, dan akses terhadap mekanisme pengaduan. Perubahan melalui kebijakan Cipta Kerja tidak menghilangkan kebutuhan mendasar untuk memastikan bahwa hubungan kerja dipahami oleh pekerja dan dapat dibuktikan ketika timbul masalah. Upaya perlindungan tersebut juga sejalan dengan agenda regional ASEAN dan ILO yang menempatkan informasi, perekrutan yang adil, akses bantuan, dan perlindungan hak pekerja sebagai unsur penting tata kelola migrasi tenaga kerja (ASEAN, 2017; International Labour Organization, 2024a).

Salah satu titik penting dalam perlindungan pekerja adalah kontrak kerja. Kontrak bukan sekadar dokumen administratif, melainkan dasar untuk mengetahui siapa para pihak, jenis pekerjaan, tempat kerja, upah, jangka waktu kerja, hak istirahat, kewajiban, serta cara berakhirnya hubungan kerja. Dalam materi penyuluhan, perjanjian kerja dijelaskan sebagai perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Setelah perjanjian dibuat, timbul hubungan kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Penjelasan tersebut penting karena sebagian persoalan pekerja migran bermula dari ketidaksesuaian antara isi kontrak dengan praktik kerja yang dijalani.

Perubahan teknologi membuat kontrak dan komunikasi kerja semakin sering hadir dalam bentuk digital. Dokumen kerja dapat dikirim melalui WhatsApp, email, atau aplikasi lain. Instruksi kerja juga dapat disampaikan melalui pesan, jadwal dalam bentuk gambar, voice note, atau surat elektronik. Pembayaran upah dapat ditelusuri melalui bukti transfer atau slip gaji elektronik. Kondisi ini membuat literasi hukum perlu dilengkapi dengan literasi bukti digital. Informasi elektronik tidak boleh dipahami hanya sebagai percakapan sementara, karena pada keadaan tertentu dapat membantu menjelaskan hubungan para pihak, kronologi kejadian, maupun pelaksanaan kewajiban.

Kerangka hukum Indonesia memberikan pengakuan terhadap informasi dan dokumen elektronik melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik yang telah diubah, terakhir melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024. Pasal 5 UU ITE pada prinsipnya mengakui informasi elektronik, dokumen elektronik, dan hasil cetaknya sebagai alat bukti hukum yang sah sesuai ketentuan yang berlaku. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2019 juga menjadi bagian dari kerangka penyelenggaraan sistem dan transaksi elektronik. Dalam konteks Malaysia, penerimaan dokumen elektronik dalam proses pembuktian diatur melalui Evidence Act 1950, termasuk ketentuan mengenai dokumen yang dihasilkan komputer. Kajian Alias et al. (2024) menegaskan bahwa autentisitas, integritas, dan reliabilitas tetap menjadi perhatian penting dalam menilai bukti elektronik.

Materi penyuluhan yang menjadi dasar kegiatan ini menggabungkan dua kebutuhan yang saling berkaitan. Pertama, pekerja harus memahami kontrak sebelum menandatangani dan selama hubungan kerja berlangsung. Kedua, pekerja harus mampu menyimpan bukti yang relevan, terutama ketika menghadapi masalah seperti gaji tidak dibayar atau dipotong, pekerjaan tidak sesuai kontrak, pemutusan hubungan kerja secara sepihak, dan perlakuan tidak adil. Pendekatan ini menempatkan pekerja sebagai pihak yang aktif menjaga dokumen dan memahami posisi hukumnya, bukan sekadar penerima informasi hukum.

Atas dasar tersebut, Program Pascasarjana Program Studi Magister Hukum Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin melaksanakan Pengabdian kepada Masyarakat Internasional di Kuala Lumpur pada 13–18 April 2026. Tema kegiatan adalah penyuluhan hukum tentang perlindungan pekerja migran Indonesia melalui pemahaman kontrak kerja digital dan pemanfaatan bukti digital dalam menghadapi permasalahan kerja. Artikel ini bertujuan mendeskripsikan pelaksanaan kegiatan dalam pola IMRAD, menganalisis substansi

utama penyuluhan, dan merumuskan model edukasi yang dapat digunakan pada kegiatan pendampingan pekerja migran berikutnya.

2. Metode Pelaksanaan

Kegiatan menggunakan pendekatan penyuluhan hukum partisipatif. Pendekatan ini dipilih karena sasaran kegiatan bukan hanya mengetahui isi peraturan, tetapi juga mampu menghubungkan norma hukum dengan situasi kerja yang mereka alami. Rangkaian Pengabdian kepada Masyarakat Internasional berlangsung di Kuala Lumpur, Malaysia, pada 13–18 April 2026. Sesi penyuluhan menjadi kegiatan inti, sementara rangkaian lainnya digunakan untuk diskusi, penguatan jejaring, dokumentasi, dan refleksi program.

Kegiatan diselenggarakan oleh Program Pascasarjana Program Studi Magister Hukum Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. Tim yang mengikuti kegiatan terdiri atas Prof. H. Hanafi Arief, S.H., M.H., Ph.D.; Dr. H. Hidayatullah, S.H.I., M.H., M.Pd.; Dr. Akhmad Munawar, S.H., M.H.; Prof. Dr. Nurul Listiyani, S.H., M.H., C.Me., CIRR; Dr. Muhammad Aini, S.H.I., M.H.; Dr. Indah Dewi Megasari, S.H.I., M.H.I.; Lutfi Yusup Rahmathoni, S.H., M.H.; Adriansyah; Junaidi; dan Sandi Khairullah. Selain tim akademik, kegiatan melibatkan beberapa pekerja migran Indonesia yang bekerja di Malaysia sebagai peserta sasaran dan mitra diskusi.

Tahapan kegiatan dibagi menjadi persiapan materi, penyampaian substansi hukum, diskusi berbasis kasus, latihan identifikasi dokumen, dan evaluasi reflektif. Materi disusun mengikuti urutan yang mudah dipahami pekerja, dimulai dari dasar hukum dan pengertian perjanjian kerja, dilanjutkan dengan syarat sah nya perjanjian, kewajiban para pihak, bagian penting dalam kontrak, bentuk kontrak tertulis dan digital, masalah kerja yang umum, bukti digital, keabsahan dokumen digital, teknik penyimpanan bukti, serta langkah ketika terjadi masalah.

Penyuluhan tidak menggunakan desain eksperimen dan tidak dilengkapi pre-test serta post-test kuantitatif. Evaluasi dilakukan secara deskriptif melalui observasi partisipasi, pertanyaan yang muncul selama sesi, kemampuan peserta mengidentifikasi bagian penting kontrak pada contoh kasus, serta kemampuan peserta membedakan bukti yang relevan ketika diberikan skenario masalah kerja. Karena itu, artikel ini tidak menyajikan persentase peningkatan pengetahuan. Pelaporan hasil difokuskan pada proses edukasi, keterhubungan antar-materi, serta luaran praktis yang dihasilkan.

Untuk menjaga etika, pembahasan kasus diarahkan pada contoh hipotetis dan situasi umum. Identitas pekerja, nomor paspor, nama pemberi kerja, alamat, serta data pribadi lain tidak dicantumkan. Materi bukti digital juga menekankan bahwa pekerja sebaiknya mempertahankan dokumen dan komunikasi yang diterima atau dikuasai secara sah. Kegiatan tidak mendorong penyadapan, akses tanpa izin, atau pengambilan data dari akun pihak lain.

Tabel 1. Tahapan pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat Internasional

Tahap	Kegiatan	Fokus luaran
1. Persiapan	Menentukan tema, menyusun materi hukum, dan memilih contoh masalah kerja.	Materi yang sesuai dengan kebutuhan pekerja migran.
2. Penyuluhan	Menjelaskan dasar hukum, kontrak kerja, hak dan kewajiban, kontrak digital, dan bukti digital.	Pemahaman dasar yang tersusun secara sistematis.
3. Diskusi kasus	Membahas gaji tidak dibayar, pekerjaan tidak sesuai kontrak, PHK sepihak, dan perlakuan tidak adil.	Kemampuan menghubungkan norma dengan situasi konkret.

Tahap	Kegiatan	Fokus luaran
4. Identifikasi bukti	Mengidentifikasi chat, email, voice note, bukti transfer, kontrak, dan dokumen pendukung.	Kemampuan memilah bukti yang relevan.
5. Refleksi	Merumuskan langkah yang harus dilakukan ketika masalah muncul.	Panduan tindakan preventif dan akses bantuan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Penyusunan materi dari dasar hukum menuju tindakan praktis

Salah satu hasil penting kegiatan adalah tersusunnya alur edukasi hukum yang tidak berhenti pada penyebutan peraturan. Materi penyuluhan memang dibuka dengan dasar hukum, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik beserta perubahannya, Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2019, dan KUHPdata. Untuk konteks pekerja migran, materi tersebut diperkaya dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai dasar yang secara khusus menempatkan PMI sebagai subjek perlindungan.

Pencantuman dasar hukum berfungsi sebagai fondasi, tetapi penyuluhan tidak disusun seperti kuliah normatif. Setiap aturan langsung diterjemahkan ke dalam pertanyaan yang dekat dengan peserta. Ketika membahas kontrak, peserta diarahkan untuk bertanya: siapa pemberi kerja yang tercantum, pekerjaan apa yang dijanjikan, berapa upahnya, bagaimana cara pembayaran, kapan hubungan kerja dimulai dan berakhir, serta apakah pekerja memiliki salinan kontrak. Ketika membahas bukti digital, pertanyaannya berubah menjadi: dokumen apa yang masih tersimpan, apakah bukti transfer dapat diakses, apakah percakapan penting masih ada, dan apakah pekerja telah membuat cadangan.

Pendekatan semacam ini sesuai dengan kebutuhan pemberdayaan pekerja migran. ILO menekankan bahwa akses terhadap informasi, perlindungan hak, perekrutan yang adil, dan mekanisme pemulihan merupakan bagian dari jalur migrasi kerja yang efektif (International Labour Organization, 2024a, 2024b). Kegiatan pengabdian di komunitas migran juga menunjukkan bahwa pendampingan akan lebih relevan ketika substansi hukum dikaitkan dengan kebutuhan sehari-hari pekerja (Suhada et al., 2024).

3.2. Memahami perjanjian kerja dan syarat sahnya

Materi mendudukan kontrak kerja sebagai titik awal hubungan kerja. Perjanjian kerja dijelaskan sebagai kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dari perspektif hubungan kerja, tiga unsur yang ditekankan adalah pekerjaan, upah, dan perintah. Penjelasan ini membantu peserta memahami bahwa kontrak mempunyai fungsi ganda. Pertama, kontrak menjadi dasar untuk mengetahui kewajiban yang harus dilaksanakan. Kedua, kontrak menjadi rujukan untuk menilai apakah praktik kerja yang terjadi sesuai dengan kesepakatan.

Selanjutnya, materi membahas syarat sahnya perjanjian. Berdasarkan kerangka yang digunakan dalam penyuluhan, unsur yang diperhatikan adalah kesepakatan para pihak, kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang tidak bertentangan dengan hukum, ketertiban umum, maupun kesusilaan. Hal ini sejalan dengan prinsip umum Pasal 1320 KUHPerdara mengenai kesepakatan, kecakapan, suatu hal tertentu, dan sebab yang halal. Dengan bahasa yang sederhana, peserta diarahkan untuk memahami bahwa tanda tangan tidak boleh dipisahkan dari persetujuan yang sungguh-sungguh terhadap isi kontrak.

Karena itu, salah satu pesan utama penyuluhan adalah agar pekerja membaca kontrak secara teliti sebelum menandatangani. Jika terdapat klausul yang tidak

dipahami, pekerja sebaiknya meminta penjelasan atau berkonsultasi kepada pihak yang kompeten. Jika isi kontrak tidak sesuai dengan kesepakatan, pekerja tidak seharusnya terburu-buru menandatangani. Prinsip ini penting karena perlindungan yang paling mudah dilakukan sering kali justru terjadi sebelum sengketa muncul.

3.3. Hak dan kewajiban para pihak sebagai isi yang harus dipahami

Setelah menjelaskan syarat sahnya perjanjian, materi beralih pada kewajiban pekerja dan kewajiban pemberi kerja. Bagi pekerja, substansi yang ditekankan mencakup kewajiban melaksanakan pekerjaan yang diperjanjikan dengan baik, menjalankan pekerjaan sesuai ketentuan, menaati tata tertib yang berlaku, dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas. Materi juga menyebut adanya tanggung jawab atas kerugian dalam keadaan tertentu. Penjelasan mengenai tanggung jawab ini perlu selalu dibaca bersama dasar hukum dan fakta masing-masing kasus agar tidak dipahami sebagai kewajiban otomatis untuk membayar denda setiap kali terjadi masalah.

Di sisi pemberi kerja, materi menekankan kewajiban membayar upah, mengatur pekerjaan dan tempat kerja secara layak, memberikan cuti atau libur sesuai ketentuan, memperhatikan perawatan atau pengobatan pekerja dalam konteks yang diwajibkan, serta memberikan surat keterangan. Penyusunan materi secara berimbang membantu mencegah kesan bahwa kontrak hanya memuat kewajiban pekerja. Hubungan kerja pada dasarnya menimbulkan tanggung jawab pada kedua belah pihak.

Bagi pekerja migran, pemahaman timbal balik tersebut penting karena posisi tawar sering kali tidak seimbang. Habib, Roestamy, dan Suhartini (2024) menunjukkan bahwa perlindungan PMI di Malaysia memerlukan koordinasi, pengawasan, dan kepastian hukum yang lebih kuat. Pada tingkat individual, literasi kontrak tidak menyelesaikan seluruh ketimpangan struktural, tetapi dapat membantu pekerja mengenali kapan suatu kewajiban telah dipenuhi dan kapan haknya mulai bermasalah.

3.4. Bagian kontrak yang harus diperiksa sebelum bekerja

Materi penyuluhan memberikan daftar bagian penting yang perlu diperiksa pada kontrak kerja tertulis. Informasi tersebut meliputi nama dan alamat perusahaan atau pemberi kerja, identitas pekerja, jabatan atau jenis pekerjaan, tempat kerja, besaran upah dan cara pembayarannya, syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban, tanggal mulai dan jangka waktu kontrak, tempat dan tanggal pembuatan perjanjian, serta tanda tangan para pihak. Daftar ini kemudian dilengkapi dengan besaran dan sistem pembayaran gaji, jam kerja dan waktu istirahat, jenis pekerjaan, dan masa kerja.

Dari sudut literasi hukum, daftar tersebut berfungsi sebagai alat periksa. Pekerja tidak dituntut memahami seluruh teori hukum kontrak. Mereka cukup dibekali kemampuan untuk menemukan informasi pokok, membandingkan isinya dengan penjelasan yang diberikan saat perekrutan, dan menyimpan salinannya. Jika pekerja menerima kontrak elektronik melalui WhatsApp, email, atau aplikasi lain, file tersebut sebaiknya diunduh dan disimpan pada lebih dari satu tempat.

Pedoman resmi Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia untuk pekerja domestik asing juga menekankan pentingnya kontrak kerja yang jelas dan dipahami pekerja. Pedoman tersebut menjelaskan bahwa kontrak berfungsi menetapkan hak serta tanggung jawab para pihak dan bahwa pekerja harus memahami syarat-syarat di dalamnya (Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia, 2017). Meskipun tidak seluruh peserta kegiatan berasal dari sektor domestik, prinsip keterbacaan dan pemahaman kontrak tetap relevan sebagai praktik perlindungan.

Tabel 2. Daftar periksa kontrak kerja yang digunakan dalam penyuluhan

Aspek	Hal yang diperiksa	Dokumen pendukung yang sebaiknya disimpan
Identitas para pihak	Nama pekerja, pemberi kerja/perusahaan, alamat, dan pihak yang menandatangani.	Kontrak, surat penawaran, identitas kerja yang relevan.
Jenis dan tempat pekerjaan	Jabatan, tugas, lokasi kerja, dan perubahan pekerjaan.	Kontrak, job description, pesan atau surat perubahan tugas.
Upah	Besaran upah, tanggal pembayaran, cara pembayaran, serta potongan.	Slip gaji, bukti transfer, catatan potongan.
Waktu kerja	Jam kerja, waktu istirahat, hari libur, dan kerja tambahan.	Jadwal, pesan penugasan, catatan kehadiran jika ada.
Jangka waktu	Tanggal mulai, masa berlaku, perpanjangan, dan pengakhiran.	Kontrak utama, addendum, pemberitahuan perpanjangan/PHK.
Hak dan kewajiban	Fasilitas, cuti, kewajiban pekerja, dan kewajiban pemberi kerja.	Kontrak, peraturan kerja, komunikasi resmi yang relevan.

3.5. Kontrak kerja digital dan kehati-hatian sebelum menandatangani

Materi membedakan kontrak tertulis dalam bentuk fisik dan kontrak tertulis dalam bentuk elektronik. Bentuk elektronik dapat diterima melalui WhatsApp, email, atau aplikasi lain. Pesan penting dari sesi ini bukan sekadar bahwa dokumen digital ada, melainkan bahwa pekerja harus memperlakukan file digital sebagai dokumen kerja yang perlu dibaca, dipahami, dan disimpan.

Lima kebiasaan yang ditekankan sebelum penandatanganan adalah membaca kontrak secara seksama, memahami hak dan kewajiban serta klausul tentang jenis pekerjaan, upah, dan pengakhiran hubungan kerja, meminta penjelasan jika ada bagian yang tidak dipahami, tidak menandatangani jika tidak setuju dengan substansi kontrak, dan menyimpan seluruh dokumen kontrak. Kelima langkah ini sederhana, tetapi memberi orientasi preventif yang kuat karena pekerja dilatih untuk tidak memisahkan proses penandatanganan dari proses memahami.

Dari perspektif hukum Indonesia, perjanjian yang memenuhi syarat sah pada prinsipnya mengikat para pihak sebagaimana Pasal 1338 KUHPerdata. Ketika kontrak dituangkan secara elektronik, UU ITE memberikan kerangka bagi pengakuan informasi dan dokumen elektronik sebagai alat bukti hukum. Namun, karena pekerja berada di Malaysia, penggunaan kontrak digital dalam sengketa konkret tetap harus memperhatikan hukum yang berlaku, forum penyelesaian, serta ketentuan pembuktian Malaysia. Karena itu, penyuluhan diarahkan pada penguatan kebiasaan dokumentasi, bukan pada klaim bahwa setiap file digital otomatis menentukan hasil perkara.

3.6. Permasalahan kerja yang dijadikan skenario penyuluhan

Agar materi tidak berhenti pada definisi, penyuluhan menggunakan empat contoh masalah yang dekat dengan kehidupan pekerja. Pertama, gaji tidak dibayar atau dipotong tidak sesuai kontrak. Kedua, pekerjaan yang dijalankan berbeda dari pekerjaan yang disepakati. Ketiga, pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Keempat, perlakuan tidak adil. Keempat skenario tersebut dipilih karena dapat digunakan untuk melatih cara membaca kontrak dan cara menentukan bukti yang dibutuhkan.

Pada skenario upah, misalnya, peserta diarahkan untuk tidak hanya mengingat bahwa gaji belum dibayar. Mereka perlu membandingkan kontrak dengan slip gaji, bukti transfer, catatan pemotongan, dan percakapan mengenai pembayaran. Pada

skenario perubahan pekerjaan, peserta perlu memeriksa jenis pekerjaan dan lokasi yang tercantum dalam kontrak serta komunikasi yang menunjukkan adanya perubahan. Pada skenario PHK, dokumen pemberitahuan, masa kontrak, dan komunikasi terkait alasan penghentian menjadi relevan. Proses ini mengubah penyuluhan dari kegiatan “mendengar aturan” menjadi latihan mengenali hubungan antara masalah dan dokumen.

Pendekatan berbasis skenario juga sejalan dengan temuan ILO bahwa pekerja migran membutuhkan akses informasi, mekanisme pengaduan, dan dukungan yang dapat digunakan secara praktis ketika menghadapi pelanggaran hak (International Labour Organization, 2025). Literasi hukum menjadi lebih bermakna ketika pekerja dapat mengenali langkah awal sebelum menghubungi pendamping atau lembaga resmi.

3.7. Komunikasi digital sebagai sumber bukti

Substansi berikutnya membahas komunikasi digital sebagai alat yang dapat membantu memperoleh perlindungan hukum. Jenis bukti yang diperkenalkan meliputi chat dengan pemberi kerja, bukti transfer gaji, voice note, dan email. Materi menekankan satu pesan praktis: bukti yang relevan jangan dihapus. Pesan ini mudah dipahami karena pekerja sering berkomunikasi melalui telepon seluler dan memiliki dokumen penting dalam perangkat yang sama.

Penyuluhan kemudian menghubungkan praktik tersebut dengan hukum pembuktian. UU ITE Indonesia mengakui informasi elektronik dan dokumen elektronik sebagai alat bukti hukum sesuai ketentuan yang berlaku. Dalam sistem Malaysia, Evidence Act 1950 juga menyediakan kerangka bagi dokumen yang dihasilkan komputer. Alias et al. (2024) menunjukkan bahwa penerimaan bukti elektronik dalam perkara perdata Malaysia telah memiliki dasar hukum, meskipun autentisitas, integritas, reliabilitas, dan konteks tetap menjadi isu utama. Dengan kata

lain, menjaga file asli dan konteks komunikasi lebih penting daripada hanya mengandalkan satu tangkapan layar yang terpisah dari percakapan.

Atas dasar itu, peserta diarahkan untuk menyimpan file kontrak asli, mempertahankan riwayat percakapan yang relevan, menyimpan bukti transfer dan slip gaji secara berkala, serta melakukan pencadangan. Jika perlu membuat screenshot, tampilan sebaiknya tetap menunjukkan nama kontak, waktu, dan bagian percakapan yang cukup untuk memahami konteks. Prinsipnya adalah menjaga dokumen dalam bentuk yang paling utuh dan mudah diverifikasi.

Tabel 3. Jenis bukti digital dan fungsi praktisnya

Bukti digital	Fungsi dalam masalah kerja	Cara penyimpanan yang disarankan
Chat/percakapan	Menunjukkan instruksi, kesepakatan, pemberitahuan, atau klarifikasi.	Pertahankan percakapan asli, ekspor jika tersedia, dan simpan screenshot sebagai salinan pendukung.
Email	Menunjukkan komunikasi formal, surat penawaran, kontrak, atau pemberitahuan.	Simpan email asli, lampiran, dan salinan PDF bila diperlukan.
Voice note	Dapat membantu menjelaskan instruksi atau komunikasi tertentu.	Jangan mengedit file; simpan bersama konteks percakapan dan tanggal.
Bukti transfer	Menunjukkan jumlah dan waktu pembayaran upah.	Simpan mutasi/rekening atau bukti transaksi resmi.
Slip gaji elektronik	Menunjukkan komponen upah dan potongan.	Unduh setiap periode dan susun berdasarkan bulan.

Bukti digital	Fungsi dalam masalah kerja	Cara penyimpanan yang disarankan
Kontrak digital	Menunjukkan syarat kerja yang disepakati.	Simpan file asli, salinan cadangan, dan versi cetak jika diperlukan.

3.8. Cara mengelola bukti digital dan menggunakannya ketika mengadu

Materi memberikan langkah yang sangat praktis untuk mengelola bukti, yaitu menyimpan chat penting, membuat screenshot percakapan, menyimpan bukti transfer, dan melakukan backup data jika memungkinkan. Langkah tersebut kemudian dihubungkan dengan situasi pengaduan. Bukti dapat digunakan untuk menjelaskan persoalan, memperkuat posisi pekerja, dan membantu pihak yang menerima pengaduan memahami kronologi. Sebaliknya, tanpa dokumen, pekerja sering hanya bergantung pada ingatan, sehingga proses verifikasi menjadi lebih sulit.

Prinsip penyimpanan yang diperkenalkan dalam kegiatan diperluas menjadi tiga lapis. Lapis pertama adalah mempertahankan sumber asli, seperti file PDF, email, atau percakapan pada aplikasi. Lapis kedua adalah membuat salinan yang mudah diakses, misalnya screenshot atau file hasil ekspor. Lapis ketiga adalah membuat cadangan pada perangkat atau akun yang aman. Ketiga lapis ini tidak menjamin suatu dokumen selalu diterima sebagai bukti, tetapi mengurangi risiko kehilangan informasi penting.

Dalam konteks hukum digital, praktik penyimpanan juga harus memperhatikan privasi dan keamanan. Pekerja tidak perlu mengumpulkan sebanyak mungkin data yang tidak relevan. Yang dibutuhkan adalah bukti yang terkait langsung dengan pekerjaan, upah, instruksi, perubahan kontrak, atau masalah yang sedang dihadapi. Pendekatan selektif membuat dokumentasi lebih teratur dan mengurangi risiko penyebaran data pribadi.

3.9. Langkah ketika terjadi masalah kerja

Bagian akhir materi penyuluhan merumuskan langkah praktis ketika masalah kerja terjadi. Peserta diarahkan untuk tidak panik, mengumpulkan bukti, mencatat kejadian, berkonsultasi dengan pihak yang memahami hukum, dan melaporkan masalah kepada pihak yang berwenang bila diperlukan. Urutan ini penting karena sengketa yang tidak didokumentasikan sejak awal sering menjadi lebih sulit dijelaskan setelah waktu berlalu.

Dalam pengembangan artikel ini, langkah tersebut diringkas menjadi model “Pahami–Simpan–Catat–Konsultasi–Laporkan”. “Pahami” berarti kembali membaca kontrak dan menentukan bagian yang berkaitan dengan masalah. “Simpan” berarti mempertahankan kontrak, pesan, bukti pembayaran, dan dokumen lain. “Catat” berarti menyusun kronologi singkat berdasarkan tanggal dan peristiwa. “Konsultasi” berarti meminta penjelasan atau bantuan dari pihak yang kompeten. “Laporkan” berarti menggunakan saluran resmi ketika masalah tidak terselesaikan atau memerlukan intervensi lembaga berwenang.

Untuk pekerja di Malaysia, pemilihan saluran bantuan harus disesuaikan dengan jenis masalah, lokasi, sektor, status pekerja, dan forum yang berwenang. Informasi resmi dari otoritas ketenagakerjaan Malaysia dan perwakilan Republik Indonesia perlu menjadi rujukan utama. Karena prosedur dan kontak dapat berubah, kegiatan menekankan kebiasaan memeriksa sumber resmi terbaru daripada menghafal satu nomor kontak yang mungkin tidak lagi berlaku.

Tabel 4. Model langkah praktis ketika pekerja menghadapi masalah

Langkah	Tindakan	Tujuan
1. Pahami	Baca kembali kontrak dan identifikasi hak, kewajiban, atau klausul yang berkaitan.	Menentukan pokok masalah berdasarkan dokumen.

Langkah	Tindakan	Tujuan
2. Simpan	Amankan kontrak, chat, email, slip gaji, transfer, dan dokumen relevan.	Mencegah hilangnya bukti.
3. Catat	Susun kronologi tanggal, kejadian, pihak yang terlibat, dan bukti pendukung.	Membuat kasus lebih mudah dijelaskan.
4. Konsultasi	Minta penjelasan dari ahli hukum, pendamping, atau pihak yang kompeten.	Menentukan opsi dan risiko tindakan.
5. Laporkan	Gunakan saluran resmi sesuai kewenangan jika masalah memerlukan penanganan lebih lanjut.	Membuka akses terhadap penyelesaian dan perlindungan.

3.10. Refleksi hasil kegiatan dan nilai tambah program

Refleksi kegiatan menunjukkan bahwa kekuatan utama penyuluhan terletak pada keterhubungan antar-materi. Pembahasan tidak memisahkan kontrak dari bukti digital. Kontrak menjelaskan apa yang seharusnya terjadi, sedangkan bukti digital membantu menunjukkan apa yang benar-benar terjadi. Ketika keduanya dipadukan dengan kronologi, pekerja memiliki dasar yang lebih teratur untuk menjelaskan masalah kepada pihak lain.

Dari sisi edukasi, materi juga memberikan nilai tambah karena menempatkan pekerja sebagai pihak yang memiliki peran aktif dalam perlindungan dirinya. Perlindungan tetap membutuhkan negara, perwakilan diplomatik, lembaga ketenagakerjaan, aparat penegak hukum, organisasi masyarakat, dan pemberi kerja yang bertanggung jawab. Namun, pekerja dapat memperkuat kesiapan dirinya dengan memahami kontrak dan menjaga bukti. Konsep ini sejalan dengan perkembangan literasi hukum digital yang melihat pengetahuan hukum sebagai kemampuan praktis untuk mengakses, memahami, dan menggunakan informasi dalam mengambil keputusan (Chanifah et al., 2026).

Program ini memiliki keterbatasan. Jumlah pekerja yang hadir tidak ditetapkan sebagai sampel penelitian, latar sektor pekerjaan tidak disusun sebagai kategori analitis, dan kegiatan tidak menggunakan pre-test serta post-test. Karena itu, hasil tidak dapat dinyatakan sebagai peningkatan pengetahuan dalam bentuk persentase. Artikel ini lebih tepat dipahami sebagai laporan ilmiah pengabdian yang mendeskripsikan proses, substansi, dan model edukasi yang dapat direplikasi. Pada kegiatan berikutnya, instrumen evaluasi sebelum dan sesudah penyuluhan dapat ditambahkan agar dampak pengetahuan dapat diukur lebih kuat.



Gambar 1. Dokumentasi kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat Internasional di Kuala Lumpur, Malaysia.

4. Kesimpulan

Pengabdian kepada Masyarakat Internasional Program Pascasarjana Program Studi Magister Hukum Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin di Kuala Lumpur pada 13–18 April 2026 menunjukkan bahwa penyuluhan hukum bagi pekerja migran menjadi lebih relevan ketika materi disusun dari hubungan antara kontrak, masalah kerja, dan bukti digital. Substansi penyuluhan

mencakup dasar hukum, pengertian dan syarat sah perjanjian, kewajiban pekerja dan pemberi kerja, isi pokok kontrak, kontrak kerja digital, bentuk masalah kerja, jenis bukti digital, keabsahan dokumen elektronik, cara penyimpanan bukti, serta langkah ketika terjadi masalah. Fokus tersebut membantu menerjemahkan norma hukum menjadi kebiasaan praktis yang dapat diterapkan pekerja. Kontrak digunakan untuk memahami apa yang disepakati, sedangkan bukti digital digunakan untuk mendokumentasikan pelaksanaan hubungan kerja. Berdasarkan alur materi, program merumuskan model Pahami-Simpan-Catat-Konsultasi-Laporkan sebagai kerangka sederhana perlindungan preventif. Model ini tidak menggantikan bantuan hukum atau mekanisme resmi, tetapi dapat membuat pekerja lebih siap ketika membutuhkan penyelesaian masalah. Kegiatan lanjutan disarankan menggunakan evaluasi terukur, modul singkat berdasarkan sektor pekerjaan, serta pendampingan berkelanjutan bersama lembaga dan komunitas pekerja migran.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Program Pascasarjana Program Studi Magister Hukum Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, seluruh peserta dan tim kegiatan, serta pekerja migran Indonesia di Malaysia yang berkenan mengikuti penyuluhan dan diskusi. Apresiasi juga disampaikan kepada para pihak yang mendukung pelaksanaan rangkaian kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat Internasional di Kuala Lumpur pada 13–18 April 2026.

Daftar Pustaka

Association of Southeast Asian Nations. (2017). ASEAN consensus on the protection and promotion of the rights of migrant workers. ASEAN Secretariat.

- Alias, M. A. A., Wan Ismail, W. A. F., Baharuddin, A. S., Hashim, H., & Tuan Ibrahim, T. M. F. H. (2024). Evaluating electronic evidence in Malaysian civil courts: Current admissibility and future legal directions. *CFORSJ Procedia*, 2(1), 13–21.
- Chanifah, N., al-Ahmadi, F. bin M. bin S., Samsudin, A., Islami, N., & Vargholy, M. N. (2026). The digitalisation of employment, fiqh education and empowerment of migrant workers' rights. *Justicia Islamica*, 23(1). <https://doi.org/10.21154/justicia.v23i1.12454>
- Habib, Y. A., Roestamy, M., & Suhartini, E. (2024). Legal protection of Indonesian migrant workers in Malaysia from the International Labor Organization (ILO) perspective. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(2), 2714–2731. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i2.956>
- International Labour Organization. (2024a). Enhancing the effectiveness of legal pathways for labour migration in ASEAN: Thematic background paper for the 16th ASEAN Forum on Migrant Labour. ILO.
- International Labour Organization. (2024b, November 12). Strengthening the protection of Indonesian migrant workers with gender responsiveness, fair recruitment and responsible business conduct. ILO.
- International Labour Organization. (2025, November 12). Malaysia latest news: Protecting the rights of women migrant workers and migrant children in South-East Asia. ILO.
- Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia. (2017). Guidelines and tips for employers of foreign domestic helpers: Contract of employment and parameters. Kementerian Sumber Manusia Malaysia.
- Malaysia. (1950). Evidence Act 1950 (Act 56).
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- Republik Indonesia. (2017). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Republik Indonesia. (2019). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik.
- Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Republik Indonesia. (2024). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.
- Suhada, S., Idries, F. A., Nasrulloh, R. S., & Wulandari, N. D. (2024). Memanusiakan pahlawan devisa: Pemberdayaan dan advokasi komunitas migran Indonesia di Malaysia. *Rahmatan Lil 'Alamin Journal of Community Services*, 4(1), 39–47. <https://doi.org/10.20885/RLA.Vol4.iss1.art5>
- Wickramasekara, P. (2020). Malaysia: Review of admission and recruitment practices of Indonesian workers in the plantation and domestic work sectors and related recommendations. International Labour Organization.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek), khususnya Pasal 1320, Pasal 1338, dan ketentuan mengenai perjanjian kerja.