

PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) YANG MELEBIHI BATAS MASA TINGGAL (*OVERSTAY*)

L. Hadi Adha¹

Fakultas Hukum Universitas Mataram

ABSTRAK

Seiring dengan meningkatnya TKI di luar negeri, banyak pula terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh TKI tersebut, seperti halnya TKI melebihi batas masa tinggal (*overstay*), dengan posisi TKI *overstay* demikian rentan akan pelanggaran hak-hak TKI dan perlakuan sewenang-wenang, karena dengan posisi tersebut dianggap lebih menguntungkan bagi para pengguna jasa TKI/majikan untuk memperkerjakan TKI dan melakukan perbuatan yang tidak semestinya, seperti membayar upah rendah, jam kerja melebihi waktu kerja dan sebagainya, maka diperlukannya perlindungan agar terpenuhinya hak-hak dasar dari TKI yang bersangkutan. Oleh karena itu Permasalahan tentang bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia yang melebihi batas masa tinggal (*overstay*) dan bagaimana tanggungjawab pengguna jasa TKI/ majikan terhadap tenaga kerja yang melebihi batas masa tinggal (*overstay*) menjadi isu yang menarik untuk dibahas. Tulisan ini merupakan hasil penelitian hukum normative yang mengkaji permasalahan, berpedoman pada literatur dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Oleh karena itu, metode pendekatan yang digunakan yakni Pendekatan undang-undang (*Statute Approach*) dan Pendekatan Konseptual (*conceptual Approach*). Berdasarkan hasil penelitian bahwa perlindungan terhadap TKI yang melebihi batas masa tinggal (*overstay*) tidak diatur secara tegas oleh Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri dan Peraturan Pelaksananya, akan tetapi permasalahan *overstay* merupakan permasalahan pada masa penempatan TKI di luar negeri maka perlingkungannya mengacu pada masa penempatan yaitu seperti yang diuraikan dalam Pasal 17 sampai Pasal 23 PP. No. 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan TKI di Luar Negeri berupa pembinaan dan pengawasan, bantuan dan perlindungan konsuleran, pemberian bantuan hukum, pembelaan dan pemenuhan hak-hak TKI, upaya diplomatik dan sebagainya, serta dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan Konvensi Internasional Perlindungan Semua Buruh dan Anggota Keluarganya juga menjamin perlindungan terhadap TKI termasuk juga kepada TKI *overstay* dalam hal memberi perlindungan pada saat penangkapan, penahanan, pendeportasian serta hak-hak yang didapat TKI akibat melanggar izin tinggal. Dalam hal tanggung jawab pengguna jasa TKI/majikan yang menyebabkan TKI *overstay* akibat sikap dan tindakannya yang tidak bertanggung jawab berupa penahanan dokumen maka pengguna jasa TKI/majikan harus menanggung resiko dan memenuhi hak TKI yang dilanggar berupa mengurus izin tinggal/bekerja yang baru jika TKI akan bekerja dan mengurus kepulangan dari TKI tersebut. Akan tetapi jika TKI *overstay* bukan dikarenakan sikap dan tindakan majikan maka pengguna jasa TKI/majikan tidak bertanggung jawab. Oleh karena itu, perlunya pihak-pihak dalam penempatan TKI di luar negeri khususnya perwakilan RI melakukan sosialisasi dan upaya-upaya untuk meningkatkan kesadaran hukum bagi pelaku *overstay*.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, TKI *Overstay*

¹ Dosen tetap Fakultas Hukum Universitas Mataram

ABSTRACT

Along with the increasing migrant workers abroad, many of them going on violations committed by migrant workers, such as migrant workers exceeded the limit of stay (overstayed), with the position of migrant workers overstayed thus vulnerable to violations of the rights of migrant workers and abuse, because with these positions is considered more beneficial for the users of services of migrant workers / employers to hire migrant workers and do anything improper, such as paying low wages, hours of work beyond normal working hours and so on, hence the need for protection in order to fulfill the fundamental rights of migrant workers is concerned. Therefore the issue of how the legal protection of Indonesian workers that exceed the limit of stay (overstayed) and how the responsibilities of service users migrant workers / employers against workers who exceed the limit of stay (overstayed) be an interesting issue to be discussed. This paper is the result of normative legal research that examines the issues, based on the literature and legislation relating to the problems examined. Therefore, the approach used that approach to law (Statute Approach) and Conceptual Approach (conceptual approach). Based on the research that the protection of workers who exceed the limit of stay (overstayed) is not strictly regulated by Law No. 39 Year 2004 concerning the Placement and Protection of Indonesian Migrant Workers Abroad and implementing regulations, but overstayed the problem is a problem during the placement of migrant workers abroad, the protection refers to the period of placement that is as described in Article 17 to Article 23 PP. No. 3 In 2013 on the Protection of Migrant Workers Abroad in the form of guidance and supervision, assistance and consular protection, the provision of legal aid, defense and fulfillment of the rights of migrant workers, diplomatic efforts and so on, as well as in Law No. 6 Year 2012 on the Ratification of the International Convention on the Protection of All Workers and Members of Their Families also ensure the protection of migrant workers as well to TKI overstayed in terms of providing protection during arrest, detention, deportation and the rights of migrant workers who obtained a residence permit due to violation. In terms of the responsibility of the service user TKI / employer menyebabkan TKI overstayed due to the attitude and actions of irresponsible form of detention document the service users migrant workers / employers should bear the risk and fulfill the rights of migrant workers who violated such as taking care of a residence permit / work a new one if workers will be work and take care of the return of migrant workers. However, if migrant workers overstayed not due to the employer's attitude and actions TKI service user / employer was not responsible. Therefore, the need for the parties in the placement of workers abroad, especially the representative of Indonesia to disseminate and efforts to raise awareness of the law for the perpetrators overstayed.

Keywords: Legal Protection, TKI Overstay

Pokok Muatan

PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) YANG MELEBIHI BATAS MASA TINGGAL (<i>OVERSTAY</i>).....	177
A. PENDAHULUAN.....	179
1. Latar Belakang	179
2. Perumusan Masalah	182
B. METODE PENELITIAN.....	182

1. Jenis Penelitian.....	182
2. Metode Pendekatan	182
3. Sumber dan Jenis Bahan Hukum	183
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	183
5. Analisis Bahan Hukum	183
C. PEMBAHASAN	183
1. Tinjauan Umum Mengenai Overstay	183
2. Perlindungan Hukum Terhadap TKI yang Melebihi Batas Masa Tinggal (<i>Overstay</i>).....	185
3. Faktor-Faktor Penyebab Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Melebihi Batas Masa Tinggal (<i>overstay</i>).....	186
4. Ketentuan Normatif Perlindungan Hukum Terhadap TKI yang Melebihi Batas Masa Tinggal (<i>Overstay</i>)	188
5. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap TKI yang Melebihi Batas Masa Tinggal (<i>Overstay</i>).....	192
6. Tanggung Jawab Pengguna Jasa TKI/ Majikan Terhadap TKI Yang Melebihi Batas Tinggal (<i>Overstay</i>)	200
D. PENUTUP.....	201
1. Kesimpulan	201
2. Saran.....	202
DAFTAR PUSTAKA	202

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Hingga dewasa ini kondisi ketenagakerjaan Indonesia masih sangat memprihatinkan karena masih tingginya angka pengangguran. Pertumbuhan ekonomi yang relatif tinggi ternyata tidak mampu mengatasi masalah pengangguran. Hal tersebut dikarenakan Indonesia belum mampu menciptakan lapangan pekerjaan yang produktif. Dengan terbukanya peluang untuk menjadi pekerja migran merupakan kesempatan yang cukup menjanjikan terutama bagi masyarakat Indonesia untuk dapat mengubah tingkat kesejahteraan mereka dan menjadi sebuah pilihan untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi dengan cara bermigrasi ke negara lain.

Migrasi merupakan sesuatu yang bersifat alamiah, sehingga tidak ada satupun negara atau pemerintah di dunia yang mampu mencegah atau menghentikan perpindahan tenaga kerja.¹ Jaminan kebebasan berpindah tempat tersebut juga dijamin dalam Pasal 23 *The Universal Declaration of Human Right*, sesungguhnya kebebasan berpindah dan memilih pekerjaan sebagai hak setiap orang. Pasal tersebut menyatakan bahwa:

“Setiap orang berhak atas pekerjaan, memilih pekerjaan, menikmati kondisi pekerjaan yang baik serta perlindungan atas ancaman pengangguran”.

Dalam Undang-Undang Dasar

¹ Eggi Sudjana, lepas Ranjau TKI (Strategi Pemberdayaan Buruh Migran), cetakan 1, (Jakarta: PT. Semesta Intermedia, 2009) hlm. 8

Negara RI 1945 juga menjamin hak setiap orang untuk mendapat pekerjaan, yaitu Pasal 27 ayat (2):

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pada Pasal 28D ayat (2) juga menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal yang sama juga dinyatakan dalam undang-undang yang khusus mengatur mengenai Hak Asasi Manusia yaitu Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM.

Dalam undang-undang tersebut disebutkan pekerjaan tergolong sebagai hak asasi setiap orang yaitu dalam bagian ketujuh mengenai Hak atas Kesejahteraan yaitu, Pasal 38 ayat (2):

“Setiap orang berhak bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”.

Undang-undang tersebut juga membebani negara untuk memenuhi kewajibannya yaitu dapat dilihat dalam Pasal 71 Undang-Undang tentang HAM yang mengatur mengenai tanggung jawab pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia baik yang diatur dalam undang-undang, peraturan perundang-undangan lain, dan hukum internasional tentang hak asasi manusia yang diterima oleh Negara Republik Indonesia.

Tidak dapat dipungkiri bahwa negara belum mampu memenuhi hak dasar tersebut sepenuhnya karena kompleksnya permasalahan dibidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, Indonesia membuat kebijakan yaitu penempatan tenaga kerja indonesia ke luar negeri sebagai salah satu solusi memecahkan persoalan tenaga kerja.

Penempatan TKI keluar negeri merupakan upaya untuk mewujudkan hak

dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak. Di dalam pelaksanaannya harus dilakukan dengan memperhatikan harkat, martabat, manusia dan sisi perlindungannya.²

Untuk memberi perlindungan terhadap calon TKI/TKI maka pemerintah Indonesia menetapkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, yang tujuannya tak lain untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya baik sebelum, selama dan sesudah bekerja. Namun apabila dicermati dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri tersebut sisi perlindungan hak-hak TKI dirasakan masih rendah. Ini terlihat pada hak TKI hanya diatur dalam Pasal 8 tanpa adanya tindak lanjut perlindungannya yang dijabarkan dalam pasal-pasal lainnya, padahal akan jauh lebih baik apabila hal tersebut dirumuskan dalam undang-undang tersebut, karena perlindungan hak-hak TKI merupakan hal yang sangat esensial.

Hal tersebut juga mempengaruhi banyak terjadinya pelanggaran-pelanggaran dan penyimpangan yang menyebabkan tidak terpenuhinya hak-hak dasar bagi TKI tersebut, baik itu terhadap hukum yang berlaku maupun terhadap perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak yang terkait. Seperti banyak kasus yang menimpa para TKI akibat dari sikap dan tindakan pengguna jasa TKI/majikan yang tidak bertanggung jawab terhadap mereka. Pengguna jasa TKI/majikan sering kali lalai melaksanakan kewajiban mereka. Terutama bagi pengguna jasa TKI yang

²Indonesia, Undang- Undang tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, UU No. 39 Tahun 2009, LN No. 133 Tahun 2004 TLN No. 4445, Psl. 1

melakukan penahanan dokumen baik itu paspor maupun visa kerja.

Penahanan dokumen tersebut bertujuan agar TKI yang bersangkutan tidak melarikan diri. Akan tetapi pada saat TKI itu sedang berbelanja di pasar/toko, terminal maupun pusat keramaian lainnya TKI yang bersangkutan langsung dirazia polisi. Pada saat dirazia mereka tidak mampu menunjukkan paspor dan dianggap sebagai pendatang yang ilegal.

Menurut ketentuan Internasional, paspor tidak boleh ditahan, sebab dokumen itu merupakan jiwa bagi setiap warga negara asing. Apabila ditahan, pemilikinya menjadi budak yang begitu mudah dipermainkan oleh Pengguna jasa TKI/majikan maupun aparat polisi dan petugas keimigrasian serta pihak-pihak yang mencari keuntungan dari TKI yang bersangkutan.³

Penahanan dokumen TKI oleh pengguna jasa TKI/majikan dapat menyebabkan para TKI berstatus sebagai TKI *overstay* atau melebihi batas waktu tinggal. TKI yang melebihi batas waktu tinggal diakibatkan dari pengguna/majikan yang lalai memperpanjang dokumen TKI. Seringkali pengguna jasa TKI/majikan tidak memberitahukan kepada TKI bahwa dokumen tersebut telah habis masa berlakunya/daluwarsa. Karena jika dokumen milik TKI yang telah habis masa berlakunya dapat menguntungkan para pengguna jasa TKI/majikan dan pengguna jasa TKI/majikan dapat berbuat sewenang-wenangnya kepada TKI. TKI yang tidak tahan dengan sikap pengguna jasa TKI/majikan yang berbuat sewenang-wenang kepada mereka, maka banyak TKI yang melarikan diri, tanpa membawa dokumen mereka, yang ditahan oleh majikan/pengguna tersebut.

Overstay menurut kamus hukum berarti tinggal di negara asing melebihi waktu yang tertulis dalam visa, berakibat *deportation* (pengusiran)⁴. TKI yang dikatakan sebagai TKI *overstay* adalah TKI yang memiliki izin tinggal di tempat ia bekerja, akan tetapi izin tinggal dan atau izin kerja itu telah habis masa berlakunya. Namun TKI yang bersangkutan tetap bekerja tanpa memperpanjang izin dokumen, baik itu izin tinggal maupun izin kerja.

Banyak faktor yang menyebabkan tidak diperpanjangnya dokumen baik itu faktor internal dari TKI yang bersangkutan maupun faktor eksternal yaitu dari pengguna, agen, maupun pihak-pihak yang terlibat dari penempatan TKI. Seperti yang telah disebutkan di atas, TKI *overstay* juga disebabkan oleh sikap tindak majikan yang tidak bertanggung jawab yaitu enggan memperpanjang dokumen para TKI atau pengguna jasa TKI/majikan tersebut tidak memberitahukan kepada TKI bahwa dokumen mereka telah habis masa berlakunya karena dengan posisi TKI *overstay* dianggap lebih menguntungkan para pengguna TKI/majikan.

Salah satu yang juga menyebabkan TKI menjadi *overstay* yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. Dalam kasus ini biasanya ada perselisihan antara pihak pengguna jasa TKI/majikan dengan TKI dan terkadang diperuncing oleh pihak ketiga yaitu agen penyalur TKI. Dalam kondisi tersebut TKI akan mencari kesempatan memperoleh pekerjaan yang baru dengan pengguna/majikan lain. Akan tetapi kesempatan tersebut hanya diberikan dalam kurun waktu 2 minggu setelah keluar surat PHK tersebut. Bila TKI tidak memperoleh pengguna jasa TKI/majikan dalam kurun waktu yang ditentukan maka TKI tersebut harus meninggalkan negara

³ Jannes Eudes Wawa, Ironi Pahlawan Devisa Kisah Tenaga Kerja Indonesia dalam Laporan Jurnalistik, cet. 1, (Jakarta: Kompas, 2005), hlm. 59

⁴ I.P.M Ranuhandoko B. A, *Terminologi Hukum (Inggris-Indonesia)*, cetakan keempat, (Sinar Grafika, 2006), hlm. 427

yang bersangkutan. Akan tetapi beberapa TKI yang bernyali nekat tetap tinggal dengan mencari pekerjaan tanpa kontrak sehingga menyebabkan status *overstay* dan berujung nasib TKI tersebut menjadi TKI ilegal. Akibat dari TKI ilegal yaitu diperlakukan dengan sewenang-wenang oleh pengguna jasa TKI/ majikan dan tidak terpenuhinya hak-hak dasar dari TKI tersebut, dan lain sebagainya.

TKI yang tidak tahan dengan hal tersebut mereka melarikan diri dan mencari pekerjaan di tempat lain tanpa adanya dokumen yang baru, dan lagi-lagi membuat posisi TKI menjadi lemah dan anehnya lagi pengguna/majikan tidak mempersoalkan legalitas dari para TKI yang bersangkutan padahal TKI tersebut melanggar ketentuan dari keimigrasian. Meskipun demikian, pemerintah negara penerima TKI tersebut sering kali tidak serius menindak majikan yang nakal, dan aparat penegak hukum negara tersebut sering kali bersikap diskriminatif.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Konvensi Internasional tahun 1990 yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *International Convention On The Protection Of The Rights of All Migrant Workers And Members Of Their Families* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya) maupun peraturan perundang-undangan lainnya yang mengatur hal tersebut mengamanatkan bahwa pemerintah bersama pihak yang terkait dalam penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, wajib memberikan perlindungan secara penuh dan tanpa diskriminasi kepada calon TKI/TKI. Akan tetapi pada pelaksanaannya masih banyak terjadi perlakuan yang tidak sepatasnya.

Sepintas dapat dikatakan bahwa para TKI yang bersalah sebab sekalipun berstatus *overstay* yang berujung menjadi TKI ilegal mereka tetap bersedia bekerja di luar negeri, tetapi apabila dicermati bisa dikatakan yang paling bersalah adalah aparat instansi terkait yang tidak pernah serius bertindak. Tindakan yang dapat dilakukan sekarang adalah membuat dan mengelola regulasi dan sistem yang baik sehingga tercipta proses yang tertib dan saling menguntungkan antara negara pengirim dan penerima TKI tersebut.

2. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang melebihi batas masa tinggal (*overstay*)?
2. Bagaimana tanggung jawab pengguna jasa TKI/majikan terhadap tenaga kerja Indonesia yang melebihi batas masa tinggal (*overstay*)?

B. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif. Penelitian normatif adalah suatu pendekatan yang di dalam membahas permasalahan, berpedoman pada literatur dan peraturan perundang - undangan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti khususnya mengenai asas-asas dan norma hukum yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan dan juga mengkaji dari teori-teori hukum, dan pendapat para ahli hukum yang terdapat dalam berbagai bahan kepustakaan atau literatur.

2. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yakni:

a. Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*)

Pendekatan perundang-undangan yaitu pendekatan yang dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang terkait langsung dengan pokok permasalahan yang akan dibahas.

b. Pendekatan Konseptual (*conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual, yakni pendekatan yang dilakukan dengan mengkaji konsep-konsep, asas-asas hukum, prinsip-prinsip hukum serta pandangan dan doktrin/pendapat para ahli yang terkait langsung dengan pokok permasalahan yang akan dibahas.

3. Sumber dan Jenis Bahan Hukum

Dalam penelitian ini sumber dan jenis bahan hukum yang digunakan adalah :

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu merupakan bahan hukum yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri, Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan TKI yang bekerja di luar negeri, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *Internasional Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* (Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-Hak seluruh Pekerja Migran dan Anggota keluarganya, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM dan peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

- b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, atau pendapat pakar hukum.⁵

- c. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus (hukum), dan ensiklopedia.⁶

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Berdasarkan sumber dan jenis bahan hukum di atas, maka tehnik pengumpulan bahan hukum yang digunakan adalah studi dokumen yaitu mengkaji peraturan perundang - undangan, literatur-literatur para pakar serta asas-asas hukum yang berhubungan dengan objek penelitian.

5. Analisis Bahan Hukum

Penelitian ini mempergunakan analisa normatif kualitatif, yaitu menjelaskan, menggambarkan dan menganalisa bahan hukum yang ada dan dihubungkan dengan studi dokumen dan teori-teori atau aturan hukum yang ada sehingga nantinya dapat ditarik suatu kesimpulan dengan metode deduktif yaitu suatu metode yang memberikan gambaran secara umum terlebih dahulu mengenai objek penelitian yang nantinya akan ditarik suatu kesimpulan yang lebih khusus.

C. PEMBAHASAN

1. Tinjauan Umum Mengenai Overstay

Kata *overstay* berasal dari bahasa inggris “*over*” yang berarti lebih dari, lewat, terlampau, dan lain-lain dan “*stay*” berarti tinggal, bermukim, berdiam,

⁵ Amiruddin, H.Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Cet II (Jakarta: PT.Rajawali Pers, 2013) hal 119

⁶ *Ibid*

menumpang, dan lain sebagainya. Dalam kamus bahasa Inggris kata “*overstay*” berarti tinggal lebih lama.⁷ Sedangkan dalam kamus hukum “*overstay*” diartikan sebagai tinggal di negara asing melebihi waktu yang tertulis dalam visa, berakibatkan deportation (pengusiran).⁸

TKI yang dikatakan *overstay* jika TKI/WNI tersebut tinggal dan bekerja di suatu negara tempat ia tinggal/bekerja melebihi waktu yang telah ditentukan yang tertera dalam dokumen atau visa tanpa melakukan perpanjangan izin tinggal di negara tersebut. TKI umumnya memiliki izin tinggal sesuai dengan visa kerja. Lamanya masa izin tinggal TKI biasanya dua tahun seperti periode kontrak kerja.⁹ Ketika kontrak kerja berakhir, TKI memiliki waktu 14 hari untuk tinggal di negara tersebut, dan harus meninggalkan negara tempat TKI tersebut bekerja setelah masa 14 hari tersebut, kecuali ia mendapatkan visa kerja baru. Biasanya TKI menjadi *overstay* karena tidak mengetahui bahwa setelah kontrak berakhir, izin tinggal yang tertera di paspor tidak lagi berlaku. Contohnya: jika kontrak kerja berakhir 15 April 2013 karena pemutusan kontrak, sementara visa kerja di paspor sampai 15 April 2014, maka izin tinggal TKI hanya sampai 29 April 2013, bukan sampai 15 April 2014. Jika kontrak berakhir setelah dua tahun bekerja (bukan karena pemutusan kontrak), TKI juga perlu melapor ke Imigrasi bahwa kontrak sudah berakhir, untuk mendapatkan 14 hari izin tinggal tersebut.

⁷ Laila Saniyah, *Kamus Saku Praktis(Inggris-Indonesia & Indonesia-Inggris)*, Surabaya: Mitra Pelajar, 2005, hlm. 172

⁸ I.P.M Ranuhandoko B. A, *Terminologi Hukum (Inggris- Indonesia)*, cetakan keempat, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 427

⁹Berita TKI & BMI HK, <https://id-id.facebook.com/notes/berita-ki-hk/overstay-menguntungkan-pikirkan-kembali>. diakses 13 Oktober 2014

Secara umum, tenaga kerja *overstay* jika ia tinggal melebihi batas akhir visa mereka. Dalam kasus kontrak yang diputus sebelum berakhirnya visa, ia akan menghadapi dua situasi:¹⁰

1. Jika sisa visanya lebih dari dua minggu, maka secara otomatis akan dipotong menjadi 14 hari dihitung mulai dari hari majikan memintanya untuk meninggalkan tempat kerja. Untuk ini, dia harus melapor kepada Departemen Imigrasi sebelum masa berlaku dua minggu visanya berakhir.
2. Ketika sisa visanya kurang dari dua minggu, dia bisa tinggal hanya sampai hari terakhir masa berlaku visanya. Tidak ada perpanjangan visa secara otomatis untuk 14 hari. Pada kasus ini, maka dia harus melapor pada Departemen Imigrasi sebelum visanya berakhir.

Dalam situasi dimana paspor tidak dipegang oleh pemilik, misalnya ditahan oleh lembaga pinjaman uang, mereka tetap harus melapor dan memberitahu Departemen Imigrasi bahwa paspor mereka ditahan oleh lembaga yang disebutkan tadi. Setidaknya, TKI tersebut telah menunaikan tanggung jawab anda untuk menunjukkan diri dan menjelaskan ke pihak imigrasi status visa. Tetapi bagaimanapun mengambil kembali paspor harus dilakukan karena imigrasi tidak akan mengambil langkah apapun sampai paspor ditunjukkan ke mereka. Departemen Imigrasi juga bisa mengajukan kasus *overstay* jika dan ketika paspor tidak ditunjukkan ke mereka sebelum visa berakhir. Jika seseorang gagal melapor, dia dapat ditangkap dan dituntut oleh Departemen Imigrasi.

Tenaga kerja yang *Overstay* atau melebihi batas masa tinggal merupakan

¹⁰ <http://www.migrants.net/for-migrants/pahamihak-anda/tentang-pelanggaran-ijin-tinggal-overstay-dan-kerja-ilegal/>, diakses senin, 13 oktober 2014, pukul 9.45 WITA.

termasuk tenaga kerja ilegal. TKI ilegal adalah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri namun tidak memiliki izin resmi untuk bekerja di tempat tersebut, para TKI ini tidak mengikuti prosedur dan mekanisme hukum yang ada di Indonesia dan negara penerima.

Menurut Forum Sadar Hukum Indonesia yang tergolong praktek tenaga kerja ilegal adalah:¹¹

- a. Berangkat ke luar negeri hanya berbekal paspor atau tidak punya paspor (masuk ke negara lain secara gelap)
- b. Bekerja di luar negeri tidak memiliki visa kerja.
- c. Proses dan prosedur menjadi tenaga kerja yang legal (sah) sudah dilalui. Namun terdapat beberapa atau satu dokumen atau syarat yang tidak terpenuhi. Hal ini bila dilanjutkan dan tetap berangkat ke luar negeri, maka ini juga digolongkan sebagai tenaga kerja ilegal
- d. Tenaga kerja bekerja melalui prosedur resmi, namun di luar negeri berpindah tempat kerja, melarikan diri dari majikan tanpa mengurus dokumen yang baru.
- e. Tetap melakukan pekerjaan di luar negeri walaupun telah habis masa izin tinggal/izin bekerja tanpa memperpanjang dokumen tersebut.

Adapun resiko yang menjadi tenaga kerja ilegal adalah:¹²

- a) Biaya yang disetor dilarikan oleh sponsor sehingga calon tenaga ilegal gagal berangkat.
- b) Selama dalam penampungan dan sepanjang perjalanan ke luar negeri, tenaga ilegal diperlakukan tidak manusiawi.

- c) Di tempat kerja, majikan membayar upah lebih rendah dari seharusnya bahkan tidak dibayar.
- d) Majikan memperlakukan tenaga kerja semau-maunya dan hak-hak tenaga kerja sangat dibatasi.
- e) Selama bekerja, tenaga kerja selalu was-was dan khawatir ditangkap oleh polisi.
- f) Jika tertangkap aparat di negara tempat kerja, tenaga kerja ilegal langsung dipenjara dan dideportasi (dipulangkan secara paksa) ke perbatasan Indonesia.

2. Perlindungan Hukum Terhadap TKI yang Melebihi Batas Masa Tinggal (*Overstay*)

Migrasi dalam arti sempit dan sederhana adalah perpindahan penduduk dari suatu tempat ke tempat yang lain sebagai bagian dari sejarah dan budaya umat manusia. Dalam perspektif sempit dan sederhana itu, migrasi adalah fenomena sosial biasa dan alamiah sifatnya sehingga sulit sekali dicegah atau dihalangi. Hingga saat ini sifat dan kecenderungan tersebut tidak terkikis oleh batasan negara dan rumitnya pengaturan yang diberlakukan kepada buruh migran.

Fenomena serupa dialami oleh pekerja migran asal Indonesia yang lebih dikenal dengan sebutan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang semakin aktif bermigrasi sejak dekade tahun tujuh puluhan. Ketidakmampuan pemerintah Indonesia menyediakan lapangan (peluang) kerja bagi penduduknya menjadi faktor utama pendorong migrasi ke luar negeri, di mana pekerjaan tertentu terbuka luas dan mampu diisi oleh pekerja Indonesia.

Adapun teori yang menerangkan mengapa masyarakat bermigrasi yaitu teori "kebutuhan dan tekanan" (*need and stress theory*)¹³. Teori ini berpegang pada

¹¹ Forum Sadar Hukum, Kiat Meraih Peluang Kerja Di Luar Negeri, cetakan pertama (Jakarta; Praninta Offset, 2009), hlm. 110

¹² Ibid, hlm. 111

¹³ Ida B. Mantra, Paper presented at the "national Workshop on International Migration" held at Yogyakarta 9-11 March 1998, by The

pemikiran bahwa setiap individu mendapatkan kebutuhannya untuk dipenuhi dan kebutuhan ini mengambil berbagai bentuk termasuk ekonomi, sosial, budaya dan psikologi. Semakin tinggi harapan atau kesempatan individual itu tidak dapat dipenuhi, maka semakin tinggi penderitaan akan tekanan terhadapnya. Jika tekanan tumbuh di luar batas yang ditoleransi, maka individu itu dipaksa oleh dirinya sendiri untuk berpindah ke daerah atau wilayah yang dirasakan mungkin menjanjikan pemenuhan kebutuhannya.¹⁴

Tidak sedikit dari mereka yang menempuh bahaya dan resiko tinggi dalam melakukan migrasi dalam bekerja yang statusnya ilegal yang menyebabkan banyak terjadinya perlakuan yang tidak sepatasnya, pelanggaran hak asasi dan sebagainya, akan tetapi juga perlu mendapat sorotan adalah tenaga kerja Indonesia yang awalnya memiliki dokumen yang sah atau legal kemudian oleh berberbagai sebab statusnya menjadi ilegal, salah satunya seperti tenaga kerja Indonesia yang melebihi batas masa tinggal (*overstay*). *Overstay* merupakan pelanggaran keimigrasian dimana seseorang tinggal di negara asing melampaui batas tinggal yang telah ditentukan atau diberikan negara tersebut.

3. Faktor-Faktor Penyebab Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Melebihi Batas Masa Tinggal (*overstay*)

Tenaga kerja Indonesia (TKI) yang dikatakan melebihi batas masa tinggal (*overstay*) adalah mereka yang tinggal melebihi batas waktu akhir visa atau izin tinggal di negara tempat mereka bekerja, tanpa melakukan perpanjangan dokumen tersebut. Adapun berbagai macam penyebab para tenaga kerja Indonesia *overstay* diantaranya adalah;

- a. Penahanan dokumen (paspor) TKI oleh pengguna jasa TKI/ majikan
- b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara sepihak.
- c. Pelaksana Penempatan TKI swasta (PPTKIS) atau PJTKI yang nakal.
- d. Ikut-ikutan teman karena tergiur penghasilan lebih banyak
- e. Adanya hubungan emosional antara pengguna jasa TKI/ majikan yang sudah terjalin akrab.
- f. Rendahnya pengetahuan dari Tenaga kerja Indonesia. Dan lain sebagainya.

Faktor-faktor yang disebutkan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Penahanan dokumen (paspor) TKI oleh pengguna jasa TKI/ majikan

Tujuan para majikan menahan paspor atau dokumen para TKI adalah agar TKI tersebut tidak melarikan diri, dengan ditahannya paspor banyak TKI yang dijadikan budak yang begitu mudahnya dipermainkan oleh majikan dan mengakibatkan sewenang-wenangnya para majikan, dan karena tidak tahan dengan kondisi kerja yang memberatkan membuat TKI melarikan diri sementara paspor ditahan oleh majikan dan TKI pun tidak tahu kapan berakhir dokumen tersebut. Adapun majikan sengaja tidak memberitahukan bahwa masa izin tinggal mereka telah memasuki masa tenggang, jika berakhir masa izin tinggal TKI tersebut, maka pengguna jasa TKI/majikan dapat diuntungkan dengan membayar rendah upah/gaji atau kurang dari apa yang telah menjadi kesepakatan.¹⁵

- b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak.

Dalam kasus ini biasanya ada perselisihan antara TKI tersebut dengan majikan/.pengguna TKI dan kadang kala diperuncing oleh pihak

Population Studies Centre, Gajah Mada University, dalam Sudjana, op.cit

¹⁴ Ibid

¹⁵ Eudes Wawa, *op.cit*, hlm. 58

agen penyalur tenaga kerja. biasanya para TKI yang di PHK mempunyai kesempatan mencari majikan/pengguna TKI baru yang menjamin dan memberi pekerjaan kepada mereka pada umumnya dalam waktu 2 minggu sebelum visa mereka berakhir, namun bagi mereka yang tidak mendapat majikan/pengguna TKI maka mereka harus kembali ke negara asal akan tetapi mereka bernyali tetap tinggal inilah disebut juga sebagai *overstay*.

- c. Pelaksana Penempatan TKI swasta (PPTKIS) atau PJTKI yang nakal.

Dalam kasus ini, TKI yang *overstay* dikarenakan PJTKI atau PPTKIS yang nakal yang kerap sekali menetapkan tarif penempatan tidak sesuai dengan peraturan terkait biaya penempatan tenaga kerja, hal tersebut membuat para TKI yang bekerja terlibat hutang dan mau tidak mau harus bekerja tanpa digaji sampai delapan bulan. Pada akhirnya banyak TKI memilih untuk tinggal lebih lama dari yang diperbolehkan (*overstay*) karena mereka mencari uang tambahan, serta banyaknya potongan membuat mereka harus bekerja lebih keras lagi.¹⁶

- d. Ikut-ikutan teman

Mereka pelaku *overstay* rata-rata memiliki uang lebih banyak, dikarenakan mereka sudah tidak tinggal lagi bersama majikan/pengguna, mereka kebanyakan tinggal bersama dengan orang yang senasib dengan mereka untuk menyewa apartemen secara tanggung-menanggung walaupun terkadang ada yang hidup bersama maupun tidur dijalan. *Overstay* biasanya dapat bekerja sebagai part-time dan bersembunyi-bunyi namun

biasanya mendapat penghasilan lebih besar dari TKI atau buruh migran yang bekerja pada majikan/pengguna TKI. Penghasilan lebih tinggi dan kebebasan yang lebih luas banyak membuat TKI tersebut tergiur untuk mengikuti jejak rekan-rekan yang telah *overstay*.¹⁷

- e. Adanya hubungan emosional antara pengguna jasa TKI/ majikan yang sudah terjalin akrab.

Hubungan emosional antara TKI dan majikan/pengguna yang sudah terjalin akrab layaknya keluarga, menjadikan pekerja migran ini merasa nyaman atau enjoy dengan posisi mereka, dan mengabaikan dokumen yang telah kadaluarsa, mereka lebih kerasan tinggal maupun bekerja di negeri orang ketimbang di negeri sendiri yang tidak memiliki jaminan kesejahteraan, akan tetapi pekerja migran tersebut baru akan kaget ketika diancam dengan hukuman.¹⁸

- f. Rendahnya pengetahuan dari Tenaga kerja Indonesia. Dan lain sebagainya.

Menjadi *overstay* bukan tidak berbahaya, karena tinggal dengan ilegal maka setiap saat siap terkena rasisia polisi yang lalu lalang dan memeriksa *id card* (KTP). Hingga bila tertangkap basah tidak memiliki visa/ijin tinggal maka akan terjadi 4 (empat) tahap hukuman yang dikenakan kepada pekerja migran tersebut yaitu :

- 1). Ditangkap
- 2). Dipenjara
- 3). Di deportasi (dipulangkan)

¹⁶ Muhammad Arif Iskandar, <http://www.antaranews.com/berita/keluhan-tki-bagi-presiden-jokowi>, Tindak PJTKI Nakal, diakses, 22 Desember 2014, pukul 18.45

¹⁷ Dr. Reda Manthovani, <http://www.gatra.com/kolom-dan-wawancara/pemulangan-tki-ilegal-di-hong-kong-dan-macau-kebijakan-versus-realitas.html>

¹⁸ Nurkhasanah, TKI "*overstay dan overpede*" <http://www.suaramerdeka.com/TKI-Overstay-dan-Overpede>, diakses tanggal 14 Oktober 2014

- 4). *Diblacklist* (tidak diijinkan datang kenegara bersangkutan sampai jangka waktu tertentu).¹⁹

Menjadi TKI yang berstatus *overstay* dan berujung menjadi TKI yang ilegal bukanya tidak sadar akan bahaya dan resiko di tempat kerja, tetapi pilihan tersebut sudah dikalkulasikan dengan matang mengenai untung dan ruginya. Persoalan untung dan rugi tidak sebatas pada biaya, akan tetapi juga pada persoalan waktu, kemudahan, ketidak tahuan dan sebagainya.

Wajar untuk itu negara harus hadir dalam memberikan perlindungan dan meminimalisir TKI yang berstatus *overstay* agar hak para TKI tersebut dapat dihormati dan mendorong semua TKI dan majikan/pengguna jasa TKI untuk mematuhi hukum dan prosedur yang ditetapkan oleh negara yang bersangkutan.

4. Ketentuan Normatif Perlindungan Hukum Terhadap TKI yang Melebihi Batas Masa Tinggal (*Overstay*)

Para tenaga kerja Indonesia yang berstatus *overstay* meskipun dikatakan telah menyalahi prosedur dan aturan keimigrasian di negara tempat bekerja, buruh migran Indonesia tersebut mempunyai hak asasi yang yang patut dipertimbangkan akan keberlangsungan hidup mereka oleh negara tempat ia bekerja dan terutama bagi pemerintah Indonesia. Karena pemerintah Indonesia merupakan pemegang kedaulatan, untuk itu mempunyai tanggung jawab yaitu mempunyai kewajiban untuk melindungi setiap warga negaranya dimanapun berada

termasuk di luar negeri. Tanggung jawab itu bertujuan untuk menjamin hak-hak warga negara atas kehidupan yang layak sebagai manusia. Hal ini juga berkaitan dengan amanat UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 I ayat 4 bahwa:

“Tanggung jawab negara untuk perlindungan, pemajuan, penegakkan, dan pemenuhan HAM”

Perlindungan kepada setiap warga negara Indonesia juga merupakan amanat dari pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana tertuang pada alinea keempat yakni:

“kemudian daripada itu untuk mem-bentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia....”.

Jika dikaitkan dengan penyelenggaraan pemerintah Indonesia dalam masalah penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, menyangkut pula hubungan antar negara, maka wajar apabila kewenangan dan tanggung jawab pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja Indonesia yang berada di luar negeri, karena perlindungan TKI berhubungan langsung dengan nyawa dan kehormatan yang sangat asasi bagi manusia. Oleh karena itu perlunya menjamin hak asasi warga negara yang bekerja di luar negeri tetap terlindungi. Dilihat dari penjelasan umum Undang-Undang No. 12 Tahun 2006 tentang Kewarganegaraan Republik Indonesia yang menyatakan bahwa:

“Warga Negara merupakan salah satu unsur hakiki dan unsur pokok suatu negara, status kewarganegaraan menimbulkan hubungan timbal balik antar warga negara dan negaranya. Setiap warga negara mempunyai hak dan kewajiban terhadap negaranya. Sebaliknya negara mempunyai

¹⁹ Pendarbw, Catatan Seorang Buruh Migran Indonesia (Suarakan-Suaramu), <http://seputarbmi.blogdetikt.com>, diakses pada tanggal 14 oktober 2014

kewajiban memberikan perlindungan terhadap warga negaranya.”

Dengan adanya asas perlindungan maksimum yang menentukan bahwa pemerintah wajib memberikan perlindungan penuh kepada setiap warga negaranya dalam keadaan apapun baik itu di dalam maupun di luar negeri. Begitupula dengan tenaga kerja Indonesia yang berada di luar negeri wajib mendapat perlindungan dari negara mereka, perlindungan yang diberikan oleh pemerintah tidak hanya perlindungan bagi TKI yang bekerja legal yang memiliki dokumen lengkap akan tetapi juga TKI ilegal yang tidak memiliki dokumen yang sah.

TKI yang *overstay* merupakan salah satu permasalahan Tenaga Kerja Indonesia yang berada di luar negeri yakni permasalahan pada saat masa penempatan atau saat mereka bekerja di luar negeri. Maka dalam memberikan perlindungan terhadap TKI *overstay* perlunya melihat dan mengacu pada perlindungan TKI pada masa penempatan. Perlindungan TKI pada masa penempatan dimulai dari TKI tiba di bandara/pelabuhan negara tujuan penempatan, selama bekerja, sampai ke bandara debarkasi Indonesia.²⁰

Di dalam Pasal 80, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri disebutkan perlindungan selama masa penempatan dilaksanakan antara lain;

- a. Pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional;
- b. Pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara TKI ditempatkan.

²⁰ Indonesia, Peraturan Pemerintah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, PP No. 3 Tahun 2013, LN, No.3 Tahun 2013, TLN No. 5388, Psl. 15

Instansi pemerintah yang memberikan perlindungan terhadap TKI di luar negeri adalah Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, perlindungan yang diberikan haruslah sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan internasional. Perwakilan RI mempunyai peran dan tanggung jawab memberikan perlindungan kepada warga negara Indonesia di luar negeri dan khususnya bagi TKI yang berada di luar negeri, Perwakilan RI yang berada di luar negeri seperti Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) dan Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) yang bertugas mengawasi dan memberikan bantuan hukum kepada TKI yang mendapat permasalahan hukum di negara tujuan.

Perwakilan RI mempunyai kewajiban yakni yang dinyatakan dalam Pasal 19 Undang-Undang No. 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri bahwa:

“Perwakilan Republik Indonesia berkewajiban memupuk persatuan dan kerukunan antar sesama warga Negara Indonesia di luar negeri dan memberikan pengayoman, perlindungan, dan bantuan hukum bagi warga Negara dan badan hukum Indonesia di luar negeri, sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional serta hukum dan kebiasaan internasional.”

Perwakilan RI memiliki wewenang dan tanggung jawab yang besar dalam masa penempatan TKI di luar negeri. Sebagai perwakilan dari suatu Negara, Perwakilan RI memiliki akses langsung ke pemerintah Negara setempat. Dalam menjalankan tugasnya Perwakilan RI harus memperhatikan hukum nasional Indonesia di samping hukum Negara setempat serta hukum dan kebiasaan internasional dengan melibatkan pemangku kepentingan terkait.

Perlindungan masa penempatan TKI di luar negeri yang diberikan oleh

perwakilan RI sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 17 sampai dengan Pasal 23 Peraturan Pemerintah No. 3 Tahun 2013 meliputi;

a. Pembinaan dan pengawasan;

Perlindungan berupa Pembinaan pengawasan tersebut meliputi:

- 1). Pembinaan dan pengawasan terhadap TKI, perwakilan PPTKIS, Mitra Usaha, dan pengguna;
- 2). Memberikan bimbingan dan advokasi kepada TKI;
- 3). Fasilitasi penyelesaian perselisihan atau sengketa TKI dengan pengguna dan/atau pelaksana penempatan TKI;
- 4). Menyusun dan mengumumkan daftar mitra usaha dan pengguna tidak bermasalah dan bermasalah secara berkala sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- 5). Melakukan kerjasama internasional dalam rangka perlindungan TKI sesuai dengan Ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Bantuan dan perlindungan kekon-suleran

Bantuan dan perlindungan kekon-suleran yang diberikan kepada TKI pada masa penempatan meliputi;

- 1) Pengurusan TKI sakit, kecelakaan, meninggal dunia;
- 2) Akses komunikasi antara perwakilan dan TKI; dan
- 3) Akses informasi kepada negara penerima mengenai TKI yang mendapat masalah hukum

c. Pemberian bantuan hukum;

- 1). Pemberian mediasi;
- 2). Pemberian advokasi;
- 3). Pendampingan terhadap TKI yang

menghadapi masalah hukum;

- 4). Penanganan masalah TKI yang mengalami tindak kekerasan fisik dan pelecehan seksual; dan
- 5). Penyediaan advokat/pengacara.

d. Pembelaan atas pemenuhan hak-hak TKI;

- 1) Memanggil pihak yang tidak memenuhi hak-hak TKI;
- 2) Melaporkan kepada otoritas yang berwenang;
- 3) Menuntut pemenuhan hak-hak TKI;
- 4) Memperkarakan pihak yang tidak memenuhi hak-hak TKI;
- 5) Bantuan terhadap TKI yang dipindahkan ketempat lain/majikan lain yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja;
- 6) Penanganan terhadap TKI yang dipekerjakan tidak sesuai dengan perjanjian kerja; dan
- 7) Penyelesaian tuntutan dan/atau perselisihan TKI dengan pengguna jasa TKI/atau mitra usaha.

e. Perlindungan dan bantuan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan internasional

- 1) Menyediakan penerjemah bahasa;
- 2) Pemulangan TKI
- 3) Pendekatan untuk mendapatkan pengampunan/pidana

f. Upaya diplomatik

Upaya diplomatik dilakukan melalui saluran diplomatik dengan cara damai dan dapat diterima oleh kedua belah pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan internasional dan dikoordinasikan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang hubungan luar negeri dan politik luar negeri.

Untuk memberikan perlindungan TKI di luar negeri, pemerintah menetapkan jabatan atase ketenagakerjaan pada perwakilan RI mempunyai tugas dan fungsi yang disebutkan dalam pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.12/MEN/X/-2011 tentang Atase Ketenagakerjaan Dan Staf Teknis Ketenagakerjaan Pada Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri adalah:

- a. Memahami peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan baik yang berlaku di Indonesia maupun di negara penempatan TKI.
- b. Melakukan pengumpulan, pengolahan dan analisis data TKI sejak kedatangan, selama bekerja di negara penempatan, dan kepulangannya ke Indonesia.
- c. Memberikan pelayanan ketenagakerjaan kepada TKI, meliputi:
 1. Melakukan verifikasi, penilaian, dan legalisasi dokumen ketenagakerjaan;
 2. Memberikan pelayanan pengaduan baik yang disampaikan secara langsung maupun tidak langsung;
 3. Memfasilitasi dan memberikan mediasi penyelesaian perselisihan yang menyangkut hak-hak normatif TKI;
 4. Memberikan pelayanan pendampingan (advokasi) dan bantuan hukum dalam persidangan di pengadilan; dan
 5. Mengurus hak-hak TKI yang meninggal dunia dan menyampaikannya kepada ahli waris.
- d. Melakukan pemantauan dan pengawasan terhadap perwakilan PPTKIS negara penempatan, mitra usaha, dan pengguna jasa TKI.
- e. Melakukan pembinaan ketenagakerjaan kepada TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan yaitu:
 1. Memberikan penyuluhan ketenagakerjaan khususnya mengenai hak

dan kewajiban TKI;

2. Memfasilitasi penyuluhan kesehatan;
 3. Memfasilitasi penyuluhan keagamaan;
 4. Memberikan bimbingan dan konseling; dan
 5. Memfasilitasi kegiatan peningkatan keterampilan.
- f. Mencari peluang pasar kerja untuk calon TKI, antara lain:
1. melakukan promosi ketenagakerjaan di berbagai kegiatan pasar kerja; dan
 2. meningkatkan kerjasama dengan perusahaan pengguna.

Memberikan perlindungan Warga Negara Indonesia (WNI) dan badan hukum Indonesia dan khususnya Tenaga Kerja Indonesia (TKI) merupakan bagian dari program kerja dan menjadi tanggung jawab Kedutaan Besar Republik Indonesia, selaku Perwakilan RI di luar negeri yang dilakukan melalui;

- a. Pendekatan politis, melakukan dan membuat perjanjian kerja sama antar pemerintah dari negara penerima tenaga kerja Indonesia (TKI), sesama negara pengirim tenaga kerja
- b. Pemberian bantuan kekonsuleran, hal ini diberikan kepada tenaga kerja Indonesia (TKI) yang sedang menjalani proses peradilan dinegara setempat. Hal ini dilakukan dengan mengunjungi secara periodik, pemantauan serta memberi bantuan moril kepada tenaga kerja Indonesia (TKI). Selain itu juga memenuhi dan menyediakan pelayanan kesehatan/psiko sosial, serta pemulangan ke tanah air.
- c. Bantuan hukum pendampingan, advokat konsultasi hukum bertindak sebagai mediator dalam penyelesaian perselisihan perburuhan antara tenaga kerja Indonesia (TKI) dengan Pengguna Jasa TKI/ majikan.

Selain perwakilan RI, Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) juga mempunyai tanggung jawab dalam memberi perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan memberi bantuan hukum selama masa penempatan TKI di luar negeri bersama-sama dengan perwakilan RI. Dalam memberi perlindungan dan bantuan hukum selama penempatan di luar negeri dilakukan oleh perwakilan PPTKIS di negara tujuan penempatan yang disingkat Perwalu. Adapun tugas perwalu menurut Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pembentukan Perwakilan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta di Luar Negeri yaitu:

- a. melakukan pendataan kedatangan dan kepulangan, penyuluhan, pemantauan keberadaan, dan kondisi TKI selama masa penempatan;
- b. membantu penyelesaian kasus TKI di negara tujuan penempatan termasuk klaim asuransi TKI;
- c. membantu proses pengurusan perpanjangan dan perubahan perjanjian kerja;
- d. memfasilitasi komunikasi dengan keluarga TKI di Indonesia

Seperti yang disebutkan di atas bahwa PPTKIS juga bertanggung jawab dan mempunyai kewajiban dalam perlindungan TKI, yaitu dengan cara PPTKIS wajib memantau keberadaan dan kondisi TKI selama masa Penempatan, Pemantauan sebagaimana dimaksud, meliputi:

- a. nama dan alamat pengguna;
- b. kesesuaian jabatan dan tempat kerja;
- c. pemenuhan hak-hak TKI; dan
- d. kondisi dan permasalahan yang dihadapi TKI.

Pemantauan sebagaimana dimaksud dilakukan secara langsung oleh PPTKIS

dan/atau berkoordinasi dengan mitra usaha dan/atau pengguna di negara penempatan. Hasil pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilaporkan secara berkala setiap 6 (enam) bulan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Kepala BNP2TKI²¹.

5. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap TKI yang Melebihi Batas Masa Tinggal (*Overstay*)

Dalam melakukan perlindungan terhadap TKI yang khususnya berstatus *overstay* maka haruslah dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan baik hukum nasional, hukum negara tempat TKI tersebut bekerja maupun kebiasaan dan hukum internasional.

Perlindungan bagi TKI diatur dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI. Pada Undang-Undang tersebut memberi perlindungan pada masa pra penempatan, selama penempatan dan purna penempatan. Dalam upaya memperkuat perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri agar lebih maksimal sesuai dengan amanat UU Nomor 39 Tahun 2004, maka dibentuklah Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan TKI di Luar Negeri. Yang merupakan pengaturan lebih lanjut dari Undang-Undang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar negeri.

Dalam peraturan perundang-undangan tersebut tidak ada yang secara tegas menyebutkan mengenai perlindungan bagi TKI *overstay*, hanya saja permasalahan *overstay* merupakan permasalahan pada masa penempatan maka bentuk perlindungannya pun harus disesuaikan

²¹ Indonesia, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksana Perlindungan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, Permenaker No. 22 Tahun 2014, Pasal 53.

dengan perlindungan pada masa penempatan yaitu pada saat tenaga kerja Indonesia (TKI) tersebut bekerja di luar negeri, seperti yang disebutkan pada pembahasan sebelumnya. Perlindungan pada masa penempatan dilaksanakan oleh perwakilan RI yang berada di luar negeri.

Sebelum TKI tersebut berangkat keluar negeri maka tenaga kerja Indonesia (TKI) yang bersangkutan haruslah melengkapi dokumen yang diperlukan untuk bekerja di luar negeri salah satunya berupa paspor dan visa kerja.

Paspor Republik Indonesia adalah dokumen perjalanan yang diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Imigrasi, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, dan perwakilan RI di luar negeri. Paspor ini hanya diberikan kepada Warga Negara Indonesia. Paspor ini berisi 24 atau 48 halaman dan berlaku selama 5 tahun. Namun paspor yang diterbitkan oleh perwakilan RI di luar negeri lazimnya menerbitkan paspor dengan jangka waktu 3 tahun dan dapat diperpanjang 2 tahun setelahnya. Sedangkan Visa kerja adalah sebuah dokumen yang dikeluarkan oleh sebuah negara memberikan seseorang izin untuk masuk ke negara tersebut dalam suatu periode waktu dengan tujuan untuk bekerja di negara tersebut. Terkait dengan perizinan ke luar negeri untuk tujuan tertentu maka untuk memberi perlindungan terhadap WNI maka dilakukanlah pengawasan keimigrasian.

Pengawasan keimigrasian terhadap Warga Negara Indonesia dilakukan oleh Menteri dalam hal ini Menteri Hukum dan HAM, sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 66 a Undang-Undang No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian yaitu:

“Pengawasan terhadap warga negara Indonesia yang memohon dokumen perjalanan, keluar atau masuk Wilayah Indonesia, dan yang berada di luar Wilayah Indonesia.”

Pasal 67 UU keimigrasian Indonesia menyebutkan Pengawasan keimigrasian terhadap warga negara Indonesia dilaksanakan pada saat permohonan Dokumen Perjalanan, keluar atau masuk atau berada di luar negara Republik Indonesia dilakukan dengan:

- a. Pengumpulan, pengolahan, serta penyajian data dan informasi
- b. Penyusunan daftar nama warga negara Indonesia yang dikenai pencegahan keluar Wilayah Indonesia
- c. Pemantauan terhadap setiap warga negara Indonesia yang memohon Dokumen Perjalanan, keluar atau masuk Wilayah Indonesia, dan yang berada di luar Wilayah Indonesia, dan
- d. Pengambilan foto dan sidik jari

Pengawasan keimigrasian terhadap Warga Negara Indonesia (WNI) di luar negeri RI dilakukan oleh Menteri Hukum dan HAM melalui perwakilan dari direktorat jenderal keimigrasian di luar negeri yakni atase imigrasi adalah pejabat yang ditunjuk untuk menjalankan fungsi dan bertindak selaku perwakilan Direktorat Jenderal Imigrasi di luar negeri.

Terkait dengan masalah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) *overstay*, jika tenaga kerja Indonesia (TKI) bersangkutan melapor diri dan menyatakan dirinya telah *overstay* maka perwakilan RI dapat memberikan perlindungan berupa fasilitas pembuatan dokumen berupa paspor atau surat perjalanan atau dapat melegalkan dokumen TKI tersebut. Dan memberikan fasilitas berupa *shelter* (penampungan) KJRI terutama bagi Tenaga kerja Indonesia *overstay* (TKI O) yang bermasalah dengan hubungan kerja, atau yang membutuhkan atau sakit. Sampai proses paspor atau surat perjalanan mereka telah selesai. Selain itu KJRI atau perwakilan RI melakukan sosialisasi kepada *overstayer* untuk kembali ke Indonesia.

Dalam kembalinya atau kepulangan ke Indonesia tenaga kerja tersebut diberikan perlindungan berupa pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI berupa pelayanan transportasi, jasa keuangan, dan jasa pengurusan barang serta pemantauan kepulangan TKI yang bersangkutan sampai ke daerah asal TKI tersebut.

Seperti dijelaskan pembahasan sebelumnya bahwa *overstay* merupakan pelanggaran hukum keimigrasian di negara tujuan tenaga kerja Indonesia (TKI) bekerja maka tenaga kerja Indonesia tersebut bisa dikatakan tinggal dengan status ilegal, karena dokumen izin tinggal di negara tersebut telah kadaluarsa. Tenaga kerja Indonesia (TKI) *overstay* sering kali mereka hidup kucing-kucingan dengan aparat, karena sekali ketahuan akan tertangkap.²²

Hingga bila tertangkap basah tidak memiliki visa/ijin tinggal maka akan terjadi 4 (empat) tahap hukuman yang dikenakan kepada pekerja migran tersebut yaitu, Ditangkap, Dipenjara, Di deportasi (dipulangkan) bahkan Dblacklist. Apabila mendapatkan hukuman tersebut negara melalui perwakilan RI di luar negeri hadir untuk melindungi para TKI dalam memberikan bantuan agar dapat terpenuhinya hak dasar dari TKI yang bersangkutan dan terhindar dari kesewenangan.

Adapun perlindungan dan bantuan yang diberikan kepada tenaga kerja Indonesia yang mendapat hukuman akibat melebihi batas masa tinggal di negara bersangkutan adalah:

(1) Pada saat penangkapan terhadap TKI *overstay* tersebut hendaknya dilakukan

sesuai dengan prosedur dan tidak melakukan penangkapan secara sewenang-wenang. Hal tersebut dijamin dalam 16 ayat 4 UU No. 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan Konvensi Internasional Tentang Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Anggota keluarganya bahwa:

“Buruh migran dan anggota keluarganya, baik secara sendiri sendiri maupun secara kolektif, tidak boleh menjadi sasaran penangkapan atau penahanan yang sewenang-wenang; mereka tidak boleh dirampas kebebasannya kecuali berdasarkan alasan-alasan yang sah, dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh hukum.”

Pada saat penangkapan, wajib mereka diberi tahu mengenai alasan-alasan penangkapannya dalam bahasa mereka pahami, dan harus sesegera mungkin diberi tahu mengenai tuduhan yang dikenakan terhadapnya dalam bahasa yang mereka pahami pula. Dalam halnya buruh migran/TKI tersebut ditangkap atau dimasukkan kedalam penjara atau tahanan selama menunggu untuk diadili, atau ditahan dalam bentuk lain, seperti pelanggaran keimigrasian, maka:

- a. Konsuler atau pejabat diplomatik Negara asalnya atau Negara tersebut, harus diberitahukan dengan segera mengenai penangkapan atau penahanan tersebut beserta alasan-alasannya, apabila yang bersangkutan memintanya.
- b. Orang yang bersangkutan harus mempunyai hak untuk berkomunikasi dengan pejabat-pejabat yang disebut di atas. Komunikasi dari orang yang ditahan tersebut kepada pejabat diplomatik/konsuler harus segera disampaikan, dan ia berhak untuk menerima komunikasi

²² Deni Armadanu, <http://www.cnnindonesia.com/internasional/wni-ilegal-kucing-kucingan-dengan-aparat/>, diakses 24 desember 2014, pukul 12.35

yang dikirimkan oleh pejabat tersebut dengan segera.

- c. Orang yang bersangkutan harus segera diberi tahu mengenai hak tersebut dan hak yang berasal dari perjanjian yang relevan jika ada, yang berlaku antara negara-negara yang bersangkutan, untuk berkorespondensi dan bertemu dengan pejabat diplomatik/konsuler dan untuk mengatur pengacara dengan mereka.

Hal tersebut untuk memberikan perlindungan berupa bantuan dan perlindungan kekonsuleran, memberikan bantuan hukum, pembelaan atas pemenuhan hak-hak TKI pada saat penangkapan. Karena setiap buruh migran dan anggota keluarganya berhak untuk diakui di manapun sebagai pribadi di muka hukum.

- (2) Saat penahanan, Dalam penahanan terhadap TKI atau buruh migran karena pelanggaran terhadap ketentuan keimigrasian di negara tempat ia bekerja, maka harus sedapat mungkin ditahan terpisah dari orang-orang yang tengah yang sudah dijatuhi hukuman atau orang-orang yang tengah menunggu persidangan. Penahanan dapat ditempatkan pada rumah tahanan atau penjara keimigrasian atau rumah detensi keimigrasian. Selama jangka waktu pemenjaraan diupayakan melakukan pembinaan buruh migran dan anggota keluarganya haruslah bertujuan untuk memperbaiki dan melakukan rehabilitasi sosial. Karena tidak seorangpun buruh migran dapat dijadikan sebagai sasaran penyiksaan atau penghukuman yang tidak manusiawi dan merendahkan martabat dari buruh migran tersebut. Pada saat penahanan tersebut perwakilan RI dapat memberi bantuan berupa pendampingan terhadap TKI tersebut.

Selain itu melalui Juknis Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 04 Tahun 2008, memberikan bantuan dan perlindungan kekonsuleran dalam kerangka pelayanan warga berupa:

- a) Memastikan adanya notifikasi konsuler dari pejabat berwenang setempat kepada Perwakilan RI bahwa ada WNI, termasuk TKI, yang ditangkap atau ditahan.
- b) Apabila notifikasi konsuler tidak ada, naming informasi penangkapan/penahanan diperoleh dari pihak lain, Perwakilan RI menghubungi pejabat berwenang terkait di Negara Penerima untuk mendapatkan kepastian mengenai penangkapan/penahanan tersebut dan alasannya (apabila dimungkinkan).
- c) Meminta agar dapat berbicara dengan WNI yang ditangkap atau ditahan tersebut.
- d) Mengunjungi WNI di penjara atau tempat tahanan.
- e) Memberitahukan pihak keluarga WNI (apabila diminta oleh mereka).
- f) Memastikan mereka telah didampingi pengacara pro bono dan penerjemah (apabila disediakan), atau membantu mencari pengacara dan penerjemah sesuai keinginan tersangka/terdakwa atau apabila pengacara dan penerjemah tidak disediakan.
- g) Memberitahukan WNI (apabila diijinkan) atau melalui pengacara yang disediakan mengenai hak-haknya sesuai ketentuan hukum setempat.
- h) Memastikan WNI tersebut mendapatkan perlakuan yang baik.
- i) Apabila informasi yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan bahwa terjadi perlakuan diskriminatif atau penyiksaan atau pelanggaran terhadap hak asasi, Perwakilan RI

dapat mengirmkan nota kepada pihak Kementerian Luar Negeri setempat mempertanyakan masalah tersebut dan meminta agar tersangka/terdakwa mendapatkan perlakuan yang adil.

- j) Memantau dan mendiskusikan kasusnya dengan pihak pengacara dan menghadiri persidangan.
- k) Menanyakan kepada pihak berwenang terkait atau melalui pengacara mengenai alasan dalam hal terjadi perpanjangan masa penahanan atau pemindahan tempat penahanan mereka.
- l) Menghubungi pihak keluarga atau pihak lain sesuai keinginan tersangka/terdakwa untuk membayar uang jaminan (*bond*) apabila dipersyaratkan untuk pelepasannya. Khusus TKI, dapat menghubungi majikan atau agen pengirim dan/atau agen penerima.
- m) Memberikan pakaian, selimut, obat-obatan atau makanan (apabila diijinkan sesuai hukum setempat).
- n) Memastikan yang bersangkutan keluar dari tahanan/penjara dalam kondisi yang sehat.
- o) Apabila dideportasi, memastikan proses deportasi sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku dan dilaksanakan dengan baik.
- p) Menyampaikan kepada pihak keluarga mereka mengenai penangkapan dan penahanan tersebut (apabila tersangka/terdakwa menghendaki) melalui Departemen Luar Negeri.
- q) Menyampaikan laporan kepada Departemen Luar Negeri mengenai perkembangan kasus dan pen-deportasian yang bersangkutan, termasuk maskapai dan jadwal penerbangan yang dipergunakan untuk kembali ke Indonesia. Khusus TKI, informasi juga disampaikan kepada Departemen

Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan/atau BNP2TKI.

Bahkan dalam Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Anggota Keluarganya (*Convention on The Protection of The Right of All Migrant Workers and Their Families*) tahun 1990 yang diratifikasi dengan UU No. 6 Tahun 2012 pada Pasal 28 dan Pasal 30 tersebut juga menjamin bahwa:

“Buruh migran dan anggota keluarganya berhak untuk menerima perawatan kesehatan yang sangat mendesak yang diperlukan untuk mempertahankan hidup mereka, atau mencegah kerugian yang tidak dapat diperbaiki pada kesehatan mereka, berdasarkan perlakuan yang sama dengan warga negara dari negara yang bersangkutan. Perawatan medis yang mendesak semacam itu, tidak boleh ditolak oleh Negara dengan alasan adanya pelanggaran yang berkaitan dengan masa tinggal atau pekerjaan mereka”

“Selain hal tersebut juga menjamin pendidikan bagi anggota keluarga buruh migran yaitu “setiap anak dari buruh migran tersebut berhak atas akses pada pendidikan, lembaga-lembaga pendidikan pra sekolah berdasarkan perlakuan yang sama dengan warga negara bersangkutan tanpa adanya alasan pelanggaran masa tinggal dalam suatu negara tersebut”

Dilihat dari ketentuan Konvensi Internasional di atas, sudah jelas dikatakan bahwa negara tempat TKI bekerja berkewajiban dalam memberikan pelayanan mengenai hak mendasar bagi TKI, negara tersebut tidak diperbolehkan menolak buruh migran Indonesia atau TKI tersebut hanya dengan alasan melanggar izin tinggal di negara tersebut.

(3) Pendeportasian merupakan proses pembuangan, pengasingan, atau pengusiran seseorang ke luar suatu negeri sebagai hukuman, atau karena orang itu tidak berhak tinggal di negara tersebut. Proses deportasi pada tenaga Indonesia yang melebihi batas masa tinggal (*overstay*) di negara yang bersangkutan sebelumnya melalui tahap penangkapan dan penahanan di rumah tahanan keimigrasian sambil menunggu untuk dilakukan proses pemulangan terhadap mereka yang *overstayer*.

Begitu pula dengan pemulangan karena pendeportasian (pengusiran) dari negara yang bersangkutan. Dalam hal pendeportasian (pengusiran), buruh migran tidak boleh menjadi sasaran upaya pengusiran atau pengeluaran secara kolektif, harus diperiksa satu persatu, dan buruh migran hanya dapat dikeluarkan dari wilayah suatu negara atas dasar suatu keputusan yang diambil oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan hukum, pengusiran atau deportasi dari negara tempat bekerja tidak boleh mengurangi hak apapun yang telah diperoleh buruh migran sesuai dengan hukum negara tersebut, termasuk hak untuk menerima gaji dan hak lain menjadi haknya.

Bantuan dan perlindungan TKI yang melebihi batas masa tinggal (*overstay*) dapat juga berupa pemulangan TKI dari negara yang bersangkutan. Yang dilakukan dalam bentuk bantuan pemulangan oleh perwakilan RI. Baik itu pemulangan karena keinginan dari TKI itu sendiri maupun pemulangan karena deportasi pemerintah negara yang bersangkutan.

Dalam pasal 67 UU No. 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan Konvensi Internasional Perlindungan Hak Semua Buruh dan Anggota Keluarganya menyebutkan bahwa

“Negara-Negara yang bersangkutan harus bekerjasama sebagaimana diperlukan dalam menetapkan langkah-langkah mengenai kepulangan buruh migran dan anggota keluarganya ke Negara asal apabila mereka memutuskan untuk pulang, atau izin tinggal atau izin kerja mereka telah habis waktunya, atau manakala mereka dalam Negara tempat bekerja dalam situasi yang tidak biasa”

Dalam pemulangan TKI, perlindungannya diberikan dalam bentuk pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI, berupa pelayanan transportasi, jasa keuangan dan jasa pengurusan barang, fasilitas hak-hak TKI, Memastikan bahwa TKI tersebut siap secara fisik dan mental untuk proses pemulangan ke Indonesia.

Begitu pula halnya sebagaimana yang disebutkan dalam Petunjuk Teknis pelayanan Warga Negara Indonesia yang dilakukan oleh perwakilan RI di luar negeri yang termuat dalam Permenlu No. 04 Tahun 2008, dalam hal WNI/TKI deportasi maka pelayanan yang diberikan perwakilan RI yaitu:

- a) Menindaklanjuti informasi yang diterima dari pejabat berwenang setempat mengenai rencana deportasi WNI, Perwakilan RI dapat melakukan verifikasi mengenai jumlah dan mengidentifikasi mereka.
- b) Apabila biaya deportasi tidak ditanggung pemerintah setempat, hubungi pihak keluarga mereka. Khusus TKI hubungi majikan atau agen pengirim dan/atau agen penerima, jika tidak ditanggung maka digunakan dana perlindungan
- c) Memastikan WNI yang akan dideportasi diperlakukan secara

- manusiawi dan hak-hak dasar mereka terpenuhi.
- d) Mengeluarkan dokumen perjalanan, apabila mereka tidak memiliki dokumen perjalanan yang sah.
 - e) Menyampaikan laporan mengenai kasus tersebut kepada Departemen Luar Negeri untuk diteruskan kepada pihak keluarga. Khusus TKI, sampaikan juga informasi kepada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan/atau BNP2TKI, Pemprop, Pemkab/Pemkot di bandara debarkasi di Indonesia.
 - f) Apabila diperlukan, meminta Pemprop, Pemkab/Pemkot di daerah debarkasi di Indonesia menyediakan layanan-layanan pendukung (apabila terjadi deportasi besar-besaran).
- (4) Hukuman yang didapat selain penangkapan, penahanan dan deportasi oleh pemerintah negara tujuan adalah *Diblacklist* yaitu Warga Negara atau tenaga kerja Indonesia tidak diijinkan datang ke negara bersangkutan sampai jangka waktu tertentu. Artinya WNI/TKI tersebut tidak diberikan izin atau dilarang memasuki negara tersebut sampai jangka waktu yang diberikan telah habis.

Sehubung dengan berbagai faktor penyebab permasalahan TKI *overstay*, maka perlunya perlindungan dan pencegahan baik dari pemerintah maupun dari pihak yang terkait dalam penempatan TKI agar dapat meminimalisir kasus *overstay* tersebut. Perlindungan dan pencegahan terhadap TKI *overstay* tersebut yaitu:

- a) Permasalahan *overstay* yang diakibatkan oleh ditahannya paspor oleh majikan dan tidak diberitahukan berakhirnya izin bekerja dan izin tinggal di negara tersebut,

berarti majikan telah melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja yaitu majikan/pengguna TKI mengenai waktu perjanjian perjanjiann kerja. Serta dalam ketentuan internasional menyebutkan bahwa paspor tidak boleh ditahan karena merupakan jiwa bagi warga negara asing. Begitu pula dijamin dalam ratifikasi konvensi Internasional *The Protection of The Right of All Migrant Workers and Members of Their Families* Pasal 21 menyebutkan bahwa;

“Selain pejabat publik yang diberi wewenang oleh hukum, perbuatan seseorang yang menghancurkan atau mencoba menghancurkan dokumen identitas, dokumen yang memberi izin masuk atau ke luar, tempat kediaman atau tempat tinggal dalam wilayah nasional atau izin kerja merupakan tindakan melawan hukum. Penyitaan tanpa hak atas dokumen-dokumen tersebut, tidak boleh dilakukan tanpa adanya bukti resmi yang terperinci. Dalam hal apapun tidak diperkenankan untuk menghancurkan paspor atau dokumen setara milik buruh migran dan anggota keluarganya.”

Untuk menangani hal paspor yang ditahan oleh majikan, Indonesia juga memberi perlindungan melalui upaya diplomatik, dengan membuat perjanjian bilateral dengan negara tersebut dan dituangkan melalui *Memorandum of Understanding (MoU)*, hal ini dilakukan sebagai cara yang tepat untuk melakukan posisi tawar terhadap perlindungan buruh migran Indonesia.

Selain meningkatkan upaya diplomatik, pemerintah juga menetapkan standar perjanjian kerja bagi Pengguna TKI/Majikan dengan TKI dan Perjanjian Penempatan

Tenga Kerja yang telah ditentukan melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 22 Tahun 2014 tentang Pelaksana Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri.

Untuk mencengah tindakan tidak bertanggung jawabnya majikan/pengguna terhadap dokumen TKI yang menyebabkan terjadinya *overstay* maka perlindungan juga diberikan oleh perwakilan RI dalam bentuk pemantauan pelaksana perjanjian kerja dan perlindungan bagi TKI di negara penerima, dalam hal pemantauan terhadap kewajiban majikan/pengguna TKI dan agen. Sebagaimana yang disebutkan dalam Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 04 Tahun 2008 yakni:

- (1). Perwakilan RI melakukan pemantauan kedatangan TKI yang dilaporkan oleh agen penerima dan melakukan registrasi TKI yang tiba di negara penerima.
 - (2). Perwakilan RI memastikan bahwa paspor TKI dan surat-surat penting lainnya tidak dipegang oleh majikan/agen.
 - (3). Dalam hal paspor TKI dipegang oleh majikan, mereka harus membuat surat pernyataan dan disampaikan kepada Perwakilan RI dan agen penerima. Ketentuan pelaporan kepada Perwakilan RI juga berlaku dalam hal paspor TKI dipegang oleh agen penerima.
- b). *Overstay* yang dikarenakan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh majikan, perwakilan RI di luar negeri maupun PPTKIS dapat memberikan perlindungan berupa pembelaan atas pemenuhan hak-hak TKI akibat di PHK

secara sepihak, untuk mencegah PHK sepihak oleh majikan/pengguna TKI perwakilan RI dapat memberikan sanksi kepada majikan/pengguna TKI yang melakukan PHK sepihak 2 kali berturut-turut sebelum berakhirnya perjanjian kerja dapat dimasukkan dalam daftar kotak hitam (*blacklist*) atau tidak dapat mengrekrut TKI dalam jangka waktu tertentu.

- c). Dalam kasus TKI yang *overstay* dikarenakan PJTKI yang sekarang PPTKIS yang nakal yang kerap sekali menetapkan tarif penempatan tidak sesuai dengan peraturan terkait biaya penempatan tenaga kerja, hal tersebut membuat para TKI yang bekerja terlibat hutang dan mau tidak mau harus bekerja tanpa digaji sampai delapan bulan. Pada akhirnya banyak TKI memilih untuk tinggal lebih lama dari yang diperbolehkan (*overstay*).

Untuk menangani permasalahan tersebut pemerintah dapat memberi sanksi administratif terhadap PPTKIS karena telah melanggar ketentuan Pasal 76 ayat 1 UU. No. 39 Tahun 2004, bahwa PPTKIS tersebut telah membebaskan biaya penempatan terhadap calon TKI melebihi komponen biaya, adapun sanksi administratif yang diberikan kepada PPTKIS tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 12, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2012 tentang Sanksi Administratif dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri yaitu berupa pencabutan Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI). Akan tetapi meskipun SIPPTKI dicabut PPTKIS tersebut tetap berkewajiban untuk mengembalikan seluruh biaya yang telah diterima dari calon TKI yang belum ditempatkan sesuai dengan perjanjian penempatan, memberangkatkan calon TKI yang telah memenuhi

syarat dan memiliki dokumen lengkap dan visa kerja, menyelesaikan permasalahan yang dialami TKI di negara tujuan penempatan sampai dengan berakhirnya perjanjian kerja TKI yang terakhir diberangkatkan untuk jangka waktu 2 (dua) tahun; dan mengembalikan SIPPTKI kepada Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi.

- d). Permasalahan *overstay* yang dikarenakan oleh tergiur akan ajakan teman, ikut-ikutan karena dianggap memiliki uang yang lebih banyak, kerasan hidup dengan majikan/pengguna karena sudah lama dan dianggap mempunyai hubungan emosional dan sebagainya, maka perlunya pemerintah RI melalui perwakilan RI melakukan penyuluhan-penyuluhan mengenai resiko pelanggaran keimigrasian di negara tujuan, sedangkan pihak terkait dalam penempatan TKI sebelum berangkat kenegara tujuan perlunya meningkatkan pemahaman para TKI mengenai hukum keimigrasi negara tujuan pada Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP).

6. Tanggung Jawab Pengguna Jasa TKI/ Majikan Terhadap TKI Yang Melebihi Batas Tinggal (*Overstay*)

a. Tanggung Jawab Majikan Terhadap TKI yang Melebihi Batas Masa Tinggal (*overstay*)

Dalam kasus *overstay* atau melebihi batas masa tinggal yang dilakukan TKI akibat dari penahanan paspor, dan memperlakukan TKI yang bersangkutan sampai melebihi jangka waktu perjanjian kerja dan tidak melakukan perpanjangan perjanjian dapat dikatakan bahwa majikan/pengguna TKI telah melakukan pelanggaran perjanjian kerja mengenai jangka waktu dari perjanjian kerja yang disepakati.

Jangka waktu yang dibuat dalam perjanjian kerja sebagaimana yang di-

sebutkan dalam Pasal 56 UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri yaitu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun. Apabila melebihi jangka waktu dari perjanjian maka orang tersebut telah melanggar dari perjanjian tersebut, atau dapat dikatakan orang tersebut telah *wanprestasi*, yaitu tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian yang dibuat oleh para pihak.

Perlu diketahui bahwa perjanjian tersebut mengikat para pihak (TKI-Pengguna/majikan) yang membuatnya. Sifat mengikat ini berarti pihak-pihak yang membuat perjanjian tersebut harus menaati dan menghormati pelaksanaan perjanjian tersebut. Adapun daya ikat dari sebuah perjanjian tersebut adalah didasarkan atas asas *pacta sunt servanda* yaitu “tiap-tiap perjanjian yang di buat secara sah beraku sebagai undang-undang” (Pasal 1338 KUH Perdata) dan perjanjian tersebut harus dilaksanakan dengan iktikad baik (*good faith*). Dan perjanjian kerja yang tertulis antara TKI dengan majikan ini sangat diperlukan untuk melindungi hak-hak TKI dan sebagai jaminan dan kepastian hak dan kewajiban apa saja yang dimiliki oleh TKI dalam menjalankan pekerjaannya di luar negeri sebagai buruh migran Indonesia.²³

Akibat wanprestasi atau perjanjian itu dilanggar pengguna/majikan maka TKI tersebut dapat menuntut hal-hal sebagai berikut:

- 1) Menuntut prestasi saja kepada pengguna/majikan,
- 2) Menuntut prestasi disertai juga dengan cara ganti rugi,
- 3) Menuntut pembatalan perjanjian,

²³ Ismantoro Dwi Yuwono, *Hak dan Kewajiban Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri*, Cet. 1, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2011), hlm. 89

- 4) Menuntut pembatalan disertai ganti rugi kepada debitur.
- 5) Ganti rugi baik dalam bentuk ganti rugi imateriil maupun materiil, ganti rugi materiil berupa ganti kerugian dalam bentuk uang/kekayaan/benda. Sedangkan ganti kerugian imateriil berupa ganti yang tidak berarti nilai, contohnya rasa sakit, tertekan dan lain sebagainya.²⁴

Dalam hal perpanjangan perjanjian kerja pengguna/majikan berkewajiban menanggung.²⁵

- a) Premi asuransi TKI sesuai ketentuan yang diatur oleh Menteri;
- b) Legalisasi perjanjian kerja perpanjangan;
- c) Imbalan jasa (*company fee*) bagi PPTKIS pengirim dan mitra usaha; dan
- d) Menyediakan tiket pulang pergi bagi TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan dan pengguna berbadan hukum sesuai dengan perjanjian kerja.

Dalam hal legalisasi perjanjian kerja antara TKI dan majikan majikan mempunyai tanggung jawab meliputi:

- a) Pengaturan biaya tiket keberangkatan dan kepulangan
- b) Penyediaan akomodasi yang layak, makanan dan pakaian
- c) Penyediaan pengobatan (asuransi kesehatan), asuransi kematian dan kecelakaan
- d) Pengurusan ijin tinggal dan ijin kerja
- e) Pengaturan cara pembayaran gaji, uang lembur, dan uang pesango
- f) Lokasi dan jenis pekerjaan
- g) Pengaturan jam kerja dan jam istirahat
- h) Pengaturan cuti sakit dan cuti tahunan dan hari libur

²⁴ Salim, HS, *Hukum Kontrak Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, Cetakan kedelapan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 99

²⁵ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

- i) Pengaturan sanksi terhadap pelanggaran PK

Sebenarnya tidak ada ketentuan yang mengatur mengenai tanggung jawab pengguna jasa TKI/majikan terhadap TKI *overstay*. Akan tetapi apabila dalam hal perjanjian kerja dilanggar oleh pengguna jasa TKI/majikan bahwa TKI dapat mengajukan klaim asuransi kepada konsorsorium perusahaan asuransi melalui perusahaan pialang asuransi dalam hal ini PPTKIS. Dalam hal TKI *overstay* diakibatkan oleh majikan/ pengguna jasa TKI. maka pengguna/majikan bertanggungjawab untuk melaksanakan pemenuhan hak-hak akibat dari resiko tersebut. dan juga TKI dapat mengajukan klaim asuransi yaitu resiko atas pemulangan TKI bermasalah, yang ditanggung dalam asuransi tersebut berupa tiket pesawat udara kelas ekonomi dan biaya transportasi dari bandara/pelabuhan debarkasi sampai daerah asal TKI tersebut.²⁶ Akan tetapi jika TKI *overstay* tidak dikarenakan oleh pengguna jasa TKI/majikan maka pengguna jasa TKI/majikan tersebut tidak bertanggung jawab atas TKI *overstay* tersebut.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Perlindungan hukum terhadap TKI yang melebihi batas masaa tinggal (*overstay*) tidak diatur secara tegas oleh Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, PP. Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan TKI di Luar Negeri dan peraturan pelaksanaannya, akan tetapi permasalahan *overstay* merupakan permasalahan pada masa penempatan maka per-

²⁶ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 23 Tahun 2009 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia

lindungannya pun mengacu pada perlindungan masa penempatan TKI sebagaimana yang dijabarkan dalam Pasal 17 sampai dengan Pasal 23 PP. No. 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan TKI di Luar Negeri. Yaitu pembinaan dan pengawasan, bantuan dan perlindungan konseleran, pemberian bantuan hukum, pembelaan atas pemenuhan hak-hak TKI, perlindungan bantuan lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kebiasaan internasional dan upaya diplomatik. Serta perlindungan diberikan melalui *International Convention on The Protection of The Right of All Migrant Worker and Their Families* 1990 yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan Konvensi Internasional Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Anggota Keluarganya dalam hal Penangkapan, Penahanan, Pendeportasian TKI tersebut akibat pelanggaran yang dilakukan oleh TKI.

- b. Bentuk tanggung jawab pengguna jasa TKI/majikan terhadap TKI *overstay* yang diakibatkan oleh pengguna jasa TKI/majikan yang menahan dokumen/paspor yaitu dengan pemenuhan hak-hak TKI, pengembalian dokumen TKI. Sedangkan pengguna jasa TKI/majikan yang ingin memperpanjang masa kerja TKI maka pengguna jasa TKI/majikan tersebut harus melegalisasi perjanjian kerja. Dan bagi pengguna jasa TKI/majikan yang telah melanggar perjanjian kerja yang menyebabkan TKI tersebut berstatus *overstay*, maka TKI dapat mengajukan klaim asuransi berupa

pemulangan karena bermasalah (*overstay*), akan tetapi jika TKI *overstay* bukan karena kesalahan pengguna jasa TKI/majikan maka mereka tidak bertanggungjawab akan hal tersebut.

2. Saran

- a. Meningkatkan upaya perlindungan TKI dengan mengkoordinasikan dengan berbagai pihak, baik pemerintah daerah, pemerintah pusat, perwakilan RI di luar negeri, BNP2TKI, PPTKIS, serta memperhatikan peran serta masyarakat. Berkaitan dengan TKI *overstay*, pemerintah melalui Perwakilan RI di luar negeri lebih aktif memberi bantuan dan atau nasihat hukum kepada TKI *overstay*, serta melakukan sosialisasi ataupun kampanye-kampanye yang bersifat edukatif dan informatif kepada TKI untuk meningkatkan kesadaran hukum para TKI.
- b. Meningkatkan hubungan bilateral antara negara Indonesia dengan negara-negara tempat tujuan TKI bekerja dan perlu dirancang perjanjian bilateral yang komprehensif untuk mengatur masalah-masalah TKI, sedangkan ditingkat luas perlunya sosialisasi terhadap ratifikasi terhadap konvensi internasional tahun 1990 tentang perlindungan hak semua buruh dan anggota keluarganya oleh negara-negara tujuan TKI bekerja sehingga memungkinkan pengawasan dan pengendalian dalam mengimplementasikannya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku, Makalah, Artikel

Abby, Tabrani. Hukum Perburuhan/
Ketenagakerjaan dalam Panduan

- Hukum di Indonesia, Cet. 2, Edisi 1, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2007.
- Abdurrahman, Muslan. Ketidak Patuhan TKI Sebuah Efek Diskriminasi Hukum, cetakan pertama, UMM press, Malang, 2006
- Amiruddin, Asikin, Zainal. Pengantar Metodologi Hukum. Cet.7, Ed.1, Rajawali Pers, Jakarta, 2013
- Forum Sadar Hukum. Kiat Meraih Peluang Kerja di Luar Negeri. Cet.1, Pranita Offset, Jakarta, 2009.
- Kansil C.S.T, Christine. Pengantar Ilmu Hukum Indonesia. Cet. Pertama, Rineka Cipta, Jakarta, 2011.
- Husni Lalu. Hukum Penempatan dan Perlindungan TKI. Cetakan pertama, Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya Malang, Malang, 2010.
- Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, Bina Ilmu, Surabaya, 1989.
- Sabhana Azmy. Ana, Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Perlindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono 2004-2010, Edisi Pertama, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, 2012.
- Salim, Hukum Kontrak Teori & teknik Penyusunan Kontak, Cetakan Kedepalan, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Soepomo, Imam. Pengantar Hukum Perburuhan. Djambatan, Jakarta, 1983.
- Soeria Atmaja, Arifin. Mekanisme Pertanggung Jawaban Keuangan Negara, Gramedia, Jakarta. 1986.
- Soeroso. Pengantar Ilmu hukum. Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Sudjana, Eggi. Melepas ranjau TKI (Strategi Pemberdayaan Buruh Migran). PT. Wahana Semesta Intermedia, Jakarta, 2009.
- Utami, Lita. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Suatu Kajian dari Perspektif Perjanjian Penempatan), Tesis, Magister Hukum Universitas Mataram, 2011
- Uwiyono, Aloysius. Aspek Yuridis Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Makalah Seminar Nasional Penempatan dan perlindungan Tenaga kerja Indonesia, Badan Pembinaan Hukum Indonesia, Tanggal 21-31 Agustus, 2005
- Wawa, Eudes Jannes. Ironi pahlawan Devisa. Buku Kompas, Jakarta, 2005.
- Yuwono, Dwi Ismantoro. Hak dan Kewajiban Hukum TKI di Luar Negeri. Cet. Ke 1, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2011.

B. Peraturan Perundang-undangan

- Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Indonesia, Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. LN No. 133 Tahun 2004 TLN No. 4445.
- Indonesia, Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi

- Manusia. LN. 165 Tahun 1999 TLN 3886.
- Indonesia, Undang-Undang No. 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri. LN No. 156 Tahun 1999 TLN No. 3882.
- Indonesia, Undang-Undang No. 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan Internasional Convention on The Protection of The Right of All Migrant Workers and Member of Their Families (Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Anggota Keluarganya). LN No. 155 Tahun 2012
- Indonesia, Undang-Undang No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian. LN. No. 52 Tahun 2011
- Indonesia, Peraturan Pemerintah No. 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. LN. No. 3 tahun 2013 TLN No. 5338
- Indonesia, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksana Perlindungan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1882)
- Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pembentukan Perwakilan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta di Luar Negeri. (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 804)
- Indonesia, Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 04 Tahun 2008 tentang Pelayanan Warga Pada Perwakilan RI di luar Negeri
- Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2012 tentang Sanksi Administratif dalam Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
- Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, Surat Edaran Kepala BNP2TKI Nomor SE.02 KA/II/2013 tentang Pembentukan Perwakilan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta di Luar Negeri.

C. Sumber lain

Hendry Campbell Black, *Black's Law Dictionary*, fifth edition, ST. Paul Minn. Wet Publishing Co. USA, 1979.

I.P.M Ranuhandoko B. A, *Terminologi Hukum (Inggris- Indonesia)*, cetakan keempat, Sinar Grafika, Jakarta, 2006

W.J.S Poerwardamita, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Cetakan IX, Balai Pustaka, Jakarta, 1986.

<http://artikata.com/arti-329437-hak.html>

http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/455/jbptunikompp-gdl-nirwanmaul-22713-7_11.bab-i.pdf.

<http://www.artikata.com/artiperlindungan>

<http://fitrihidayat-ub.blogspot.com/2013/07/perlindungan-hukum-unsur-esensial-dalam.html>

<http://www.migrants.net/for-migrants/pahami-hak->

anda/tentang-pelanggaran-ijin
tinggal-overstay-dan-kerja-
ilegal/.

<http://www.antarane.ws.com/berita/keluhan-tki-bagi-presiden-jokowi>

<http://www.cnnindonesia.com>

<http://www.gatra.com/kolom-dan-wawancara/130905pemulangan-tki-ilegal-di-hong-kong-dan-macau-kebijakan-versus-realitas.html>