

**SKRIPSI**

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERAN PPTKIS (Pelaksana  
Penempatan TKI Swasta) DALAM MEMPERSIAPKAN PMI  
(Studi di PT. Pamor Sapta Darma)**

Program Studi Ilmu Hukum



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
MATARAM  
2020**

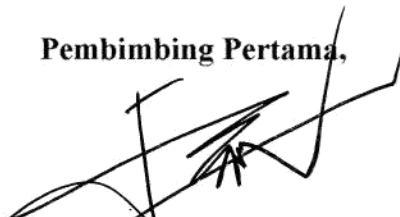
**HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

**SKRIPSI**

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERAN PPTKIS (Pelaksana  
Penempatan TKI Swasta) DALAM MEMPERSIAPKAN PMI  
(Studi di PT. Pamor Sapta Darma)**



**Pembimbing Pertama,**



**SABRUL, SH. MH.**  
NIDN. 0831128107

**Pembimbing Kedua,**



**EDI YANTO, SH., MH**  
NIDN. 0809058503

**HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI**

**SKRIPSI INI TELAH DISEMINARKAN DAN DIUJI OLEH  
TIM PENGUJI**

**PADA HARI SABTU, 15 AGUSTUS 2020**

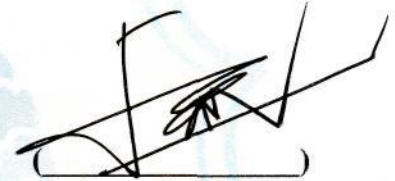
Oleh

**DEWAN PENGUJI**

**KETUA**  
**RENA AMINWARA, SH., M.Si**  
**NIDN. 0828096301**



**ANGGOTA I**  
**SAHRUL, SH., MH**  
**NIDN. 0831128107**




**ANGGOTA II**  
**EDI YANTO, SH., MH**  
**NIDN. 0809058503**



**Mengetahui:**

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM**  
**DEKAN,**



**RENA AMINWARA, SH., M.Si**  
**NIDN. 0828096301**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Romdiana Sasrini

Nim : 616110155

Tempat dan Tanggal Lahir : Tanjung, 26 Januari 1998

Alamat : Pancoran Manis, Suryawangi, Kecamatan Labuan  
Haji, RT/RW 002/001, Kabupaten Lombok Timur.

Bahwa Skripsi dengan judul "TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERAN PPTKIS (PELAKSANA PENEMPATAN TKI SWASTA) DALAM MEMPERSIAPKAN PMI (STUDI DI PT. PAMOR SAPTA DARMA)" adalah benar hasil karya saya. Dan apabila terbukti skripsi ini merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain (plagiat) maka gelar Sarjana Hukum yang saya sandang, dapat di cabut kembali.

Mataram, 20 Agustus 2020



**Romdiana Sasrini**  
**NIM 616110155**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
**UPT. PERPUSTAKAAN**

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat  
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906  
Website: <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail: [upt.perpusummat@gmail.com](mailto:upt.perpusummat@gmail.com)

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN  
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Randiana Sasrini  
NIM : 061010155  
Tempat/Tgl Lahir : Tanjung, 26 Januari 1998  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Fakultas : Hukum  
No. Hp/Email : 085 338 056 926 / nana.sasrini@gmail.com  
Jenis Penelitian :  Skripsi  KTI

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama ***tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta*** atas karya ilmiah saya berjudul:

Tinjauan Yuridis terhadap peran PPTKIS (pelaksana penempatan  
TKL swasta) dalam menyiapkan PMI.  
(studi di PT Panor Sapta Darma).

Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Dibuat di : Mataram

Pada tanggal : 3 September 2020

Penulis



Randiana Sasrini  
NIM 061010155

Mengetahui,  
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos., M.A.  
NIDN. 0802048904



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
**UPT. PERPUSTAKAAN**

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat

Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906

Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [upt.perpusummat@gmail.com](mailto:upt.perpusummat@gmail.com)

**SURAT PERNYATAAN BEBAS  
PLAGIARISME**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Randiana Sasrini  
NIM : 016110155  
Tempat/Tgl Lahir : Tanjung, 26 Januari 1998  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Fakultas : Hukum  
No. Hp/Email : 085 338 056 926 / nana.sasrini@gmail.com  
Judul Penelitian : -

Tinjauan Yuridis terhadap Peran PPTKIS (pelaksana penempatan TKI swasta) dalam Menyiapkan PMI (studi di PT. Panor Sapta Parma).

**Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain.** *69*


Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari karya ilmiah dari hasil penelitian tersebut terdapat indikasi plagiarisme, saya **bersedia menerima sanksi** sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.


Dibuat di : Mataram

Pada tanggal : 3 September 2020

Penulis

  
Randiana Sasrini  
NIM  
016110155

Mengetahui,  
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

  
Iskandar, S.Sos.,M.A.  
NIDN. 0802048904

## MOTTO

**“Sukses bukan dimulai dari mengakumulasikan kekayaan, melainkan dari mendistribusikan kebahagiaan..”**



## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- ❖ Kepada kedua orang tua saya terutama untuk ibu dan bapak saya yang selalu memberi saya semangat tanpa henti setiap hari, dan untuk keluarga saya yang selalu memberi saya semangat dan motivasi buat mengerjakan skripsi ini.
- ❖ Terimakasih kepada teman saya Aira, Novi, Tika, Diah, Oki, Junaidi, Gopinda, Azmi, Ridho, Ihwan, Lanov, Habibi yang telah memberikan banyak kisah selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum UMMAT.
- ❖ Terimakasih kepada teman-teman KKN yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Terimakasih Kepada Terkasih Fany Deri Susandi yang selalu membantu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Terimakasih juga Kepada bosku Mas Dani yang membantu dan kasi masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.



## **PRAKATA**

*Assalamu'Alaikum Wr.Wb.*

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah swt, atas segala rahmad, hidayah, dan karunia-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa terucap untuk Nabiullah Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman kejahilan ke zaman kebenaran hingga hari akhir semoga syafa'at nya menjadi hadiah pula bagi kita ummat nya. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram. Adapun judul dari skripsi ini adalah "Tinjauan Yuridis Terhadap Peran Pptkis (Pelaksana Penempatan TKI Swasta) Dalam Mempersiapkan PMI (Studi di PT. Pamor Sapta Darma)". Untuk penulisan skripsi ini penulis berusaha agar hasil penulisan skripsi ini mendekati kesempurnaan yang diharapkan, tetapi walaupun demikian penulisan ini belumlah dapat dicapai dengan maksimal, karena ilmu pengetahuan penulis yang masih terbatas. Oleh karena itu, segala saran dan kritik akan diterima dari semua pihak dalam rangka penyempurnaan penulisan skripsi ini di masa mendatang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Maka pada kesempatan ini dengan segala hormat penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abd. Gani, M.pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Ibu Rena Aminwara, SH., M,Si, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Dr. Hilman Syahrial Haq, SH., LL.M, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Bapak Dr. Usman Munir, SH., MH, selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
5. Ibu Anies Prima Dewi, SH, MH , selaku Ketua Prodi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram, sekaligus selaku Dosen Pembimbing Akademik dari penulis, yang setiap semester selalu menanyakan dan memperhatikan serta memberikan nasehat terhadap penulis tentang perkembangan hasil IP atau IPK dari penulis, yang mana berkat beliaulah penulis semakin semangat dalam perkuliahan setiap semester berikutnya.
6. Bapak Sahrul, S.H., MH, selaku Dosen Pembimbing I, yang telah memberikan waktu, membimbing dan mengarahkan penulis dalam proses penulisan skripsi ini.
7. Bapak Edi Yanto, SH,MH, selaku Dosen Pembimbing II, yang telah memberikan waktu, membimbing dan mengarahkan penulis dalam proses penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama di bangku perkuliahan.

Dengan kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran yang membangun sehingga dapat memperbaiki semua kekurangan yang ada dalam penulisan hukum ini. Semoga penulisan hukum ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya.

Mataram, 20 Agustus 2020

Penulis

Romdiana Sasrini

616110155

## ABSTRAK

Penempatan PMI ke luar negeri memang mempunyai efek yang positif, baik bagi PMI itu sendiri, Negara dan swasta, maupun pihak-pihak lain yang bersangkutan dalam penempatan PMI ke luar negeri. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui bentuk pengaturan terhadap fungsi PPTKIS dalam menyiapkan calon pekerja Migran Indonesia, Untuk mengetahui peran Pelaksana Penempatan tenaga kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) di PT. Pamor Sapta Darma dalam menyiapkan Calon Pekerja Migran Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif-empiris dengan pendekatan Perundang-Undangan dan sosiologis, sedangkan Teknik dan alat Pengumpulan data yaitu wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa bentuk pengaturan terhadap fungsi PPTKIS dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 yang mewajibkan agen penyalur jasa tenaga kerja untuk mengasuransikan semua tenaga kerja Indonesia yang mereka tempatkan di luar negeri. Sedangkan Pelaksanaan Penempatan tenaga kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) di PT. Pamor Sapta Darma dalam menyiapkan Calon Pekerja Migran Indonesia bahwa pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia (PPTKIS) di PT. Pamor Sapta Darma yang melakukan pengiriman tenaga kerja keluar negeri diwajibkan memiliki SIUP-PPTKIS yang diterbitkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja atas nama Menteri.

**Kata kunci:** Penempatan, Perekrutan, PMI.

## ABSTRACT

*The placement of PMI abroad does have a positive effect, both for PMI itself, the State and the private sector, as well as other parties concerned in the placement of PMI abroad. The purpose of this research is to determine the form of regulation on the PPTKIS function in preparing prospective migrant workers. Indonesia, to find out the role of the Private Indonesian Workers Placement (PPTKIS) in PT. Pamor Sapta Darma in preparing Prospective Indonesian Migrant Workers. This type of research is a normative-empirical research with a legislative and sociological approach, while the data collection techniques and tools are interviews. The analytical method used is descriptive qualitative analysis.*

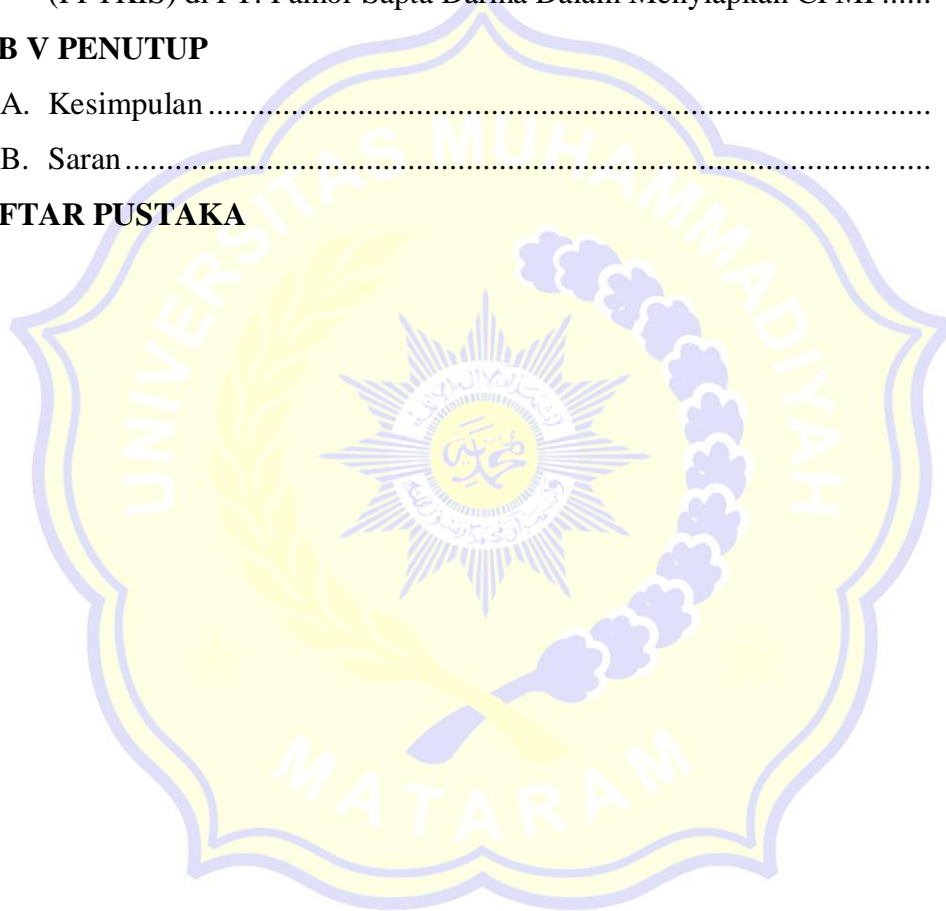
*Based on the results of this study, it shows that the form of regulation of the PPTKIS function in Law Number 39 of 2004 and Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 22 of 2014 which requires employment agencies to insure all Indonesian workers they place abroad. Meanwhile, the Implementation of Private Indonesian Workers Placement (PPTKIS) at PT. Pamor Sapta Darma in preparing Prospective Indonesian Migrant Workers that the executor of the Indonesian workforce placement (PPTKIS) at PT. Pamor Sapta Darma who sends workers abroad is required to have a SIUP-PPTKIS issued by the Director General of Manpower Placement on behalf of the Minister.*

*Keywords: Placement, Recruitment, PMI.*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Jenis Penelitian Yang Relevan.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan Umum Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta PPTKIS .....	12
1. Pengertian Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta PPTKIS .....	12
2. Syarat-syarat pendirian perizinan PMI .....	13
3. Tugas dan Tanggung Jawab PMI .....	14
B. Tinjauan Umum Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia .....	18
1. Pengertian Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja.....	18
2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia.....	22
3. Persyaratan Tenaga Kerja Indonesia .....	23
4. Prosedur Perekrutan Calon PMI.....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Metode Pendekatan .....	31
C. Sumber Bahan Hukum.....	32

D. Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum dan Data.....	34
E. Analisis Bahan Hukum dan Data .....	34
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
A. Gambaran Umum Tentang PT. Pamor Sapta Dharma .....	36
B. Bentuk Pengaturan Terhadap Fungsi PPTKIS dalam Menyiapkan Calon Pekerja Migran Indonesia.....	39
C. Peran Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) di PT. Pamor Sapta Darma Dalam Menyiapkan CPMI .....	48
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	



## **BAB 1 PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Persoalan mengenai tenaga kerja hampir selalu menjadi topik pembicaraan yang hangat di dalam berbagai media masa seperti televisi, surat kabar, majalah dan lain-lain. Permasalahan yang paling sering muncul ke permukaan dan menjadi sorotan antara lain mengenai peranan tentang perlindungan tenaga kerja, pengupahan, dan jaminan sosial tenaga kerja. Faktor tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting dalam perkembangan dan kemajuan industri. Tanpa tenaga kerja, perindustrian akan terhenti dan menimbulkan kerugian bagi pihak pengusaha. Di samping itu, masyarakat dan Negara akan ikut merasakannya. Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 Ayat (2) menetapkan bahwa “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>1</sup>

Pencapaian tujuan sebagaimana dikehendaki Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 sungguh merupakan hal yang berat untuk dilaksanakan, mengingat jumlah penduduk yang cukup besar dengan dukungan perkembangan perekonomian yang kurang. Jumlah penduduk memang merupakan potensi atau kekuatan yang besar sebagai modal dasar pembangunan. Hal ini tidak dapat dipungkiri lagi karena dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara telah ditetapkan demikian. Namun, dengan jumlah yang sedemikian besar, tentu tidak hanya didapatkan hal-hal yang positif, tetapi juga sering kali dihadapkan

---

<sup>1</sup>Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta: 2001, hal 11

pada bagaimana pengembangannya dan modal dasar (tenaga kerja) itu dapat diarahkan dan sesuai dengan fungsinya dalam pembangunan.<sup>2</sup>Salah satu upaya yang dianggap efektif untuk mengatasi masalah penduduk adalah melaksanakan pengiriman Tenaga Kerja Indonesia selanjutnya disebut TKI melalui antar kerja antar negara. Program penempatan TKI ke Luar Negeri, merupakan salah satu upaya pananggulangan masalah pengangguran. Peranan pemerintah dalam program ini dititikberatkan pada aspek pembinaan, serta perlindungan dan memberikan berbagai kemudahan kepada pihak yang terkait, khususnya TKI dan pelaksana penempatan TKI swasta.<sup>3</sup>

Pengertian PPTKIS secara umum adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang penempatan, penyaluran dan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI), atau yang dimaksud badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas yang mendapatkan izin dari menteri untuk berusaha dibidang jasa penempatan tenaga kerja ke luar negeri. TKI akan merekrut calon TKI wajib memiliki SIP (Surat Izin Pengerahan) yang ditandatangani oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.<sup>4</sup> TKII yang akan melaksanakan penempatan TKI harus mempunyai Mitra Usaha dan/atau Pengguna, dan TKI Wajib mendaftarkan Mitra Usaha dan Pengguna pada perwakilan RI di Negara setempat. Pada tahap Penempatan TKI pada Pengguna perseorangan, penempatan TKI tersebut harus melalui Mitra Usaha di negara tujuan. Mitra Usaha sebagaimana dimaksud di atas harus berbentuk

---

<sup>2</sup> Zaeni Ashyadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hal 213-214

<sup>3</sup> Senjun H. Manulang, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta. 1995. hal 215

<sup>4</sup>*Ibid*, hal. 225



badan hukum yang didirikan sesuai dengan peraturan perundangan di negara tujuan. Yang dimaksud dengan Mitra Usaha adalah instansi atau badan yang berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan para calon TKI.

Pelaksana penempatan TKI Swasta (PPTKIS) yang akan menempatkan TKI ke luar negeri harus terlebih dahulu membuat Perjanjian Kerjasama Penempatan yang dibuat secara tertulis dengan Mitra Usaha atau pengguna jasa TKI di luar negeri.<sup>5</sup> Setelah adanya perjanjian kerjasama penempatan selanjutnya Pelaksana Penempatan TKI Swasta harus membuat perjanjian penempatan dengan calon TKI.

Perjanjian penempatan adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan calon TKI yang membuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam penempatan TKI di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan sedangkan antara TKI dengan pengguna jasa membuat perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban masing-masing pihak.<sup>6</sup>

Pengertian dari Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Dalam Pasal 77 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, menyatakan

---

<sup>5</sup> *Ibid*, hal. 277-278

<sup>6</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta: hal. 236

bahwa setiap calon TKI mempunyai hak memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.<sup>7</sup>

Pengertian dari perlindungan hukum sendiri adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Sedangkan perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.

Masalah ketenaga kerjaan yang umumnya terjadi karena ketimpangan pasar tenaga kerja, yakni pencari kerja lebih banyak ketimbang ketersediaan lapangan kerja yang ada, yang pada akhirnya terjadi pengangguran. Terbatasnya kesempatan kerja di Indonesia, ialah salah satu penyebab sebagian tenaga kerja lebih memilih bekerja di luar negeri, menjadi TKI karena dilatarbelakangi oleh permasalahan ekonomi. Dari latar belakang ini pula yang membuat calon TKI untuk memilih Negara tujuan tempat bekerja yang memiliki standar upah tinggi, dengan biaya keberangkatan yang serendah mungkin. Pemerintah juga memudahkan para calon TKI untuk bekerja di luar negeri karena Bagi Pemerintah, TKI yang bekerja di luar negeri akan memberikan sumbangan devisa Negara yang tidak kecil berupa remitansi.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup>Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri, Pasal 77 Ayat (1)

<sup>8</sup>*Ibid*, hal 35

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri yang diundangkan tanggal 18 Oktober 2004 menentukan ada tiga jenis perlindungan bagi TKI, yaitu sebagai berikut:<sup>9</sup>

Perlindungan TKI Pra-Penempatan, Perlindungan TKI Selama Penempatan, Perlindungan TKI Purna Penempatan. Salah satu bentuk perlindungan yang wajib dilakukan PPTKIS terhadap TKI pada saat pra-penempatan yaitu pelaksana penempatan TKI swasta (PPTKIS) wajib mengikutsertakan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi. Perlindungan TKI selama penempatan salah satunya adalah pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI di tempat kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang sebagaimana dimaksud dalam perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani oleh TKI yang bersangkutan.

Penempatan TKI ke luar negeri memang mempunyai efek yang positif, baik bagi TKI itu sendiri, Negara dan swasta, maupun pihak-pihak lain yang bersangkutan dalam penempatan TKI ke luar negeri. Di sisi lain hal tersebut juga menimbulkan efek negatif yang ditandai dengan adanya kasus-kasus yang menimpa TKI baik itu sebelum, selama bekerja, maupun pada saat kembali pulang ke daerah asal.

Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) merupakan salah satu daerah dengan jumlah pengirim TKI terbesar keempat setelah Jawa Barat, Jawa Tengah dan Jawa Timur. Total penempatan TKI asal NTB pada tahun 2016 mencapai 40.415 orang, dengan jumlah tenaga kerja laki-laki sebesar 33.827 orang dan perempuan 6.588 orang. Sementara itu, berdasarkan 25 kabupaten-kota di Indonesia, Lombok Timur merupakan kabupaten dengan jumlah penempatan terbesar, yaitu mencapai 19.274 orang di tahun 2016.

---

<sup>9</sup>Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri

Mencatat jumlah remitansi yang dihasilkan TKI pada tahun 2015 mencapai angka US\$ 9,429 atau kurang lebih Rp 98,015 triliun, sedangkan di tahun 2016 mengalami penurunan sejumlah US\$ 8,85. Sementara itu, sebagai daerah dengan jumlah penempatan TKI terbesar, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah remitansi yang diterima oleh pemerintah daerah NTB pada tahun 2016 mencapai Rp 1,76 triliun, dan pada bulan Maret 2017 mencapai Rp 347,9 milyar dengan penyumbang terbesar adalah Kabupaten Lombok Timur sebanyak Rp 67 milyar atau 24,71%, disusul oleh Kabupaten Lombok Tengah dengan jumlah Rp 62 milyar atau 22,60%, Kabupaten Sumbawa Rp 34 milyar, Lombok Barat Rp 24 milyar, dan Kota Bima Rp 2 milyar (www.suarantb.com, 2017).

Berdasarkan hasil kunjungan kerja DPR ke Provinsi NTB pada tahun 2015 menunjukkan bahwa tingginya permasalahan TKI ilegal di NTB pada dasarnya disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya:

1. banyak dari TKI yang menggunakan visa umroh dan visa perjalanan untuk menjadi visa kerja,
2. banyak dari TKI prosedural yang kabur dari majikannya dan akhirnya menjadi TKI ilegal,
3. tingginya biaya administrasi yang dikenakan dalam pengurusan proses keberangkatan TKI seperti kartu keluarga, KTP, dan akta kelahiran,
4. minimnya jumlah tenaga pengawas di kabupaten/kota, dan
5. minimnya informasi yang dilakukan pemerintah daerah kabupaten/kota terutama dalam proses pra penempatan sehingga dalam menentukan pekerjaan yang akan ditekuni TKI lebih memilih dibantu oleh calo karena informasi yang diterima lebih lengkap (DPR, 2015).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk pengaturan terhadap fungsi PPTKIS dalam menyiapkan calon PMI ?
2. Bagaimana peran Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) di PT. Pamor Sapta Darma dalam menyiapkan CPMI ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bentuk pengaturan terhadap fungsi PPTKIS dalam menyiapkan calon pekerja Migran Indonesia.
2. Untuk mengetahui peran Pelaksana Penempatan tenaga kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) di PT. Pamor Sapta Darma dalam menyiapkan Calon Pekerja Migran Indonesia.

## **D. Manfaat Penulisan**

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai kebulatan studi Strata Satu (S1) pada Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai pengembangan ilmu hukum khususnya dalam hukum perdata tentang peran Perusahaan Jasa Tenaga

Kerja Indonesia bagi calon tenaga kerja Indonesia, selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan bahan pengembangan dan informasi bagi peneliti yang ingin meneliti lebih lanjut terhadap peran PPTKIS.

### 3. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi masyarakat secara luas dan menambah wawasan mengenai perlindungan tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, dan diharapkan dapat memberikan wawasan pribadi bagi penulis agar penulis lebih mengetahui mengenai perlindungan terhadap TKI yang bekerja di luar negeri, bagi perusahaan dapat menjadikan masukan dalam menentukan kebijakan yang terkait dengan TKI.

### E. Hasil Penelitian yang Relevan

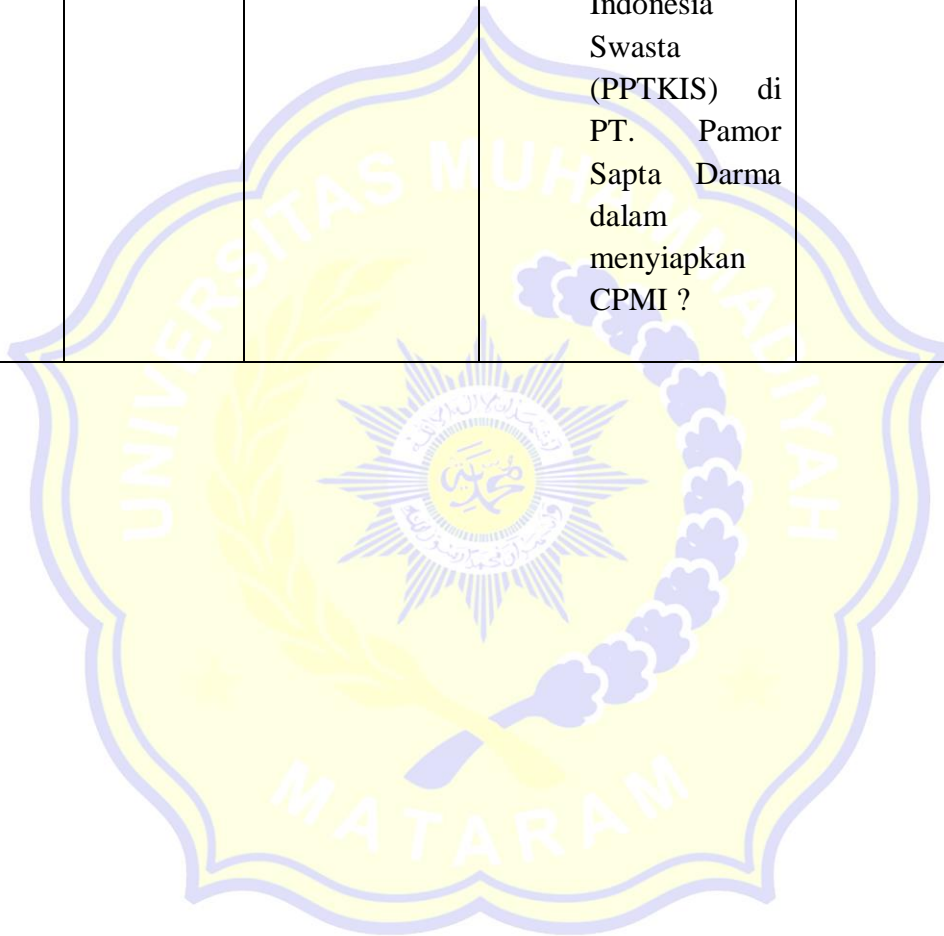
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Kesimpulan
1.	Anitya Nur Indah Permatasari (2016)	Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Pada Masa Pra Penempatan (Tinjauan Yuridium UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan TKI di Luar Negeri)	1. Bagaimana bentuk perlindungan TKI pada masa pra penempatan berdasarkan pada UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri?	1. Bentuk perlindungan TKI pada masa pra penempatan meliputi: pengurusan SIP, perekrutan dan seleksi, pendidikan dan pelatihan kerja, pemeriksaan kesehatan dan psikologis, pengurusan dokumen, pembekalan akhir pemberangkatan (PAP), pembuatan perjanjian kerja, dan masa tunggu di perusahaan dan pembiayaan.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Kesimpulan
				<p>2. Perlindungan hukum atas hak – hak TKI dalam bekerja belum berjalan dengan baik, kurangnya pengarahannya tentang arti hukum bagi para TKI, hal ini mempersulit para TKI dan menghilangkan rasa aman bagi TKI sewaktu di luar negeri. Kendala pelaksanaan perlindungan hukum terhadap TKI adalah adanya kesalahan yang dilakukan oleh TKI, yaitu tidak melaporkan permasalahannya pada pemerintah Indonesia di tempat TKI bekerja, pendidikan yang dimiliki TKI masih rendah.</p> <p>3. Masih banyaknya kendala-kendala yang bisa menghambat kelancaran penempatan TKI di luar negeri, antara lain sistem penempatan yang masih belum stabil, birokrasi dan masalah administrative, kurangnya</p>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Kesimpulan
				koordinasi antar lembaga baik antar lembaga pemerintah maupun antar penempat TKI, lemahnya sumber daya manusia dari TKI, PPTKIS yang tidak berijin maupun yang ijin operasionalnya sudah daluarsa, banyaknya pungutan di luar sistem, ketentuan umur TKI yang terlalu tinggi, 110 kewajiban asuransi yang akhirnya dibebankan pada TKI, serta kriminalisasi pelanggaran administratif.
2.	Nita Apriliyanti (2017)	Perjanjian Kerja Antara Calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syari'ah	Bagaimana praktek perjanjian kerja terhadap perjanjian kerja antara TKI dengan PJTKI di PT. Pamor Sapta DharmaKota Metro	Praktek Perjanjian Penempatan kerjs antara calon TKI dengan PJTKI di PT. Pamor Sapta DharmaMataram dilihat dari sudut pandang Hukum Ekonomi Syari'ah dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah.
3.	Romdiana Sasrini	Tinjauan Yuridis Terhadap Peran Pelaksana Penempatan TKI Swasta (Studi di PT. Pamor Sapta	1. Bagaimana bentuk pengaturan terhadap fungsi PPTKIS dalam	



No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Kesimpulan
		Darma)	<p>menyiapkan calon PMI ?</p> <p>2. Bagaimana peran Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) di PT. Pamor Sapta Darma dalam menyiapkan CPMI ?</p>	



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)**

##### **1. Pengertian Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)**

Pengertian PPTKIS secara umum adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang jasa penempatan, penyaluran, dan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia (TKI), atau yang dimaksud Badan Usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas yang mendapat izin dari menteri untuk berusaha di bidang jasa penempatan tenaga kerja keluar negeri.

PJTKI yang akan melaksanakan penempatan TKI yang harus mempunyai mitra usaha dan atau pengguna. Mitra Usaha yang dimaksud harus memenuhi persyaratan.

- a. Berbadan hukum dan memiliki izin usaha sebagai perusahaan jasa tenaga kerja dari instansi yang berwenang sesuai dengan peraturan perundangan Negara setempat.
- b. Mempunyai alamat dan penanggung jawab yang jelas
- c. Mempunyai perjanjian kerja sama penempatan

PPTKIS wajib mendaftarkan mitra usaha dan pengguna pada perwakilan Republik Indonesia di Negara setempat untuk melakukan kegiatan penempatan TKI, PPTKIS harus memiliki :

- a. Surat permintaan nyata TKI (*job order*) atas nama yang bersangkutan
- b. Perjanjian kerja sama penempatan
- c. Perjanjian penempatan TKI
- d. Perjanjian kerja

## 2. Syarat-syarat atau Tata Cara Pendirian Perizinan PPTKIS

Perusahaan pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta (PJTKIS) yang dimaksud harus atau wajib memiliki SIUP (Surat Izin Usaha Penempatan) – PJTKI (Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta). Untuk mendapatkan SIUP-PPTKI, PPTKI harus mengajukan permohonan secara tertulis dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut:<sup>10</sup>

- 1) Badan hukum berbentuk perseroan terbatas (PT) yang dalam akta pendirian atau anggaran dasarnya mencantumkan adanya kegiatan di bidang penempatan TKI.
- 2) Mempunyai kantor dan peralatan kantor yang lengkap serta alamat yang jelas, sesuai dengan surat keterangan domisili dari instansi yang berwenang.
- 3) Mempunyai nomor pokok wajib pajak (NPWP)
- 4) Menyetorkan dana jaminan dalam bentuk deposito atas nama menteri, PJTKI sebesar Rp 250.000.000,- (dua ratus lima puluh juta rupiah) pada bank nasional di Indonesia yang ditunjuk menteri.
- 5) Memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan sekurang-kurangnya Rp 750.000.000,- (tujuh ratus lima puluh juta rupiah)
- 6) Mempunyai tempat penampungan TKI yang memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau surat pernyataan tentang kesanggupan penyediaan sarana dan prasarana akomodasi sesuai keperluan untuk proses persiapan penempatan TKI.
- 7) Surat keterangan undang-undang gangguan
- 8) Mempunyai bukti wajib lapor ketenaga kerjaan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenaga Kerjaan Di Perusahaan.
- 9) Mempunyai rencana kegiatan perusahaan minimal untuk 3 (tiga) tahun berturut turut yang meliputi :
  - a. Kegiatan pemasaran.
  - b. Penyediaan TKI.
  - c. Negara tujuan dan jumlah TKI yang akan ditempatkan dan jenis jabatan.

<sup>10</sup>Keputusan Menteri Nomor 10/MEN/2002 Tentang Penempatan Tenagakerja Indonesia Luar Negeri

- d. Perlindungan TKI.
  - e. Organisasi pelaksana.
  - f. Keuangan.
- 10) Mempunyai pegawai yang berpengalaman dalam ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan surat pengalaman kerja.

### 3. Tugas dan Tanggung Jawab PJTKI

#### a. Pra-Penempatan

Setiap PPTKIS yang melaksanakan penempatan TKI berdasarkan kendali alokasi TKI wajib memilih satu kawasan negara yang telah dipilihnya. Untuk melakukan kegiatan penempatan TKI, PPTKIS harus memiliki:<sup>11</sup>

##### 1) Perjanjian Kerja Sama Penempatan

Perjanjian kerja sama penempatan harus memuat tanggung jawab PPTKIS dengan mitra usaha atau pengguna dalam perlindungan TKI, PPTKIS harus mendaftarkan perjanjian kerja sama penempatan kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara setempat.

##### 2) Surat Permintaan Nyata TKI (*Job Order*) atas nama PPTKIS yang Bersangkutan.

Surat permintaan TKI (*Job Order*) dibuat sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Negara tujuan atau dengan menggunakan formulir bentuk PPTKIS terlampir Surat permintaan TKI (*Job Order*) sekurang-kurangnya harus memuat :

##### a) Jumlah TKI

---

<sup>11</sup>Himpunan Perundang-undangan Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan, Tim Redaksi Nuansa Aulia hal. 271-274

- b) Jenis dan uraian pekerjaan atau jabatan
- c) Kualifikasi TKI
- d) Syarat-syarat kerja
- e) Kondisi kerja
- f) Jaminan sosial
- g) Masa berlakunya surat permintaan

PJTKI harus mendaftarkan surat permintaan TKI (*Job Order*) kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara setempat dan melaporkan rekapitulasi perolehan permintaan TKI setiap bulannya kepada Direktur Jendral dengan menggunakan formulir bentuk PPTKIS.<sup>12</sup>

### 3) Perjanjian penempatan TKI

Perjanjian penempatan TKI sekurang-kurangnya harus memuat kepastian waktu pemberangkatan calon TKI, biaya penempatan calon TKI ke Negara tujuan, jabatan atau pekerjaan calon TKI. PPTKIS dilarang menempatkan TKI pada pekerjaan yang melanggar kesusilaan.

### 4) Perjanjian kerja

Perjanjian kerja sekurang-kurangnya harus memuat:

- a) Nama dan alamat pengguna
- b) Jenis dan uraian pekerjaan atau jabatan
- c) Kondisi dan syarat kerja yang meliputi antara lain: jam kerja, upah dan cara pembayaran lembur, cuti dan waktu istirahat, serta jaminan sosial.

---

<sup>12</sup>*Ibid*, hal. 275-277

#### 5) Masa Penempatan TKI

PPTKIS wajib menyelesaikan permasalahan dan atau perselisihan yang terjadi antara TKI dengan pengguna. Dalam menyelesaikan permasalahan atau perselisihan atau PPTKIS berkoordinasi dengan Perwakilan Luar Negeri (Perwarlu) atau mitra usaha dan dapat minta bantuan kepada perwakilan Republik Indonesia dengan memberitahukan atau menunjukkan bukti pendaftaran perwakilan luar negeri dan mitra usaha serta dokumen yang berkaitan dengan penempatan TKI yang bersangkutan.<sup>13</sup>

Dalam hal TKI mendapat kecelakaan, sakit atau meninggal dunia diluar negeri, PPTKIS wajib.

- a. Mengurus perawatan atau pemakaman jenazah sesuai dengan ketentuan yang berlaku melalui perwakilan Luar Negeri (Perwarlu) dan mitra usahanya.
- b. Mengurus harta peninggalan dan hak-hak TKI yang belum diterima untuk diserahkan kepada ahli waris TKI yang bersangkutan.
- c. Melaporkan secara tertulis kepada direktur jendral dan Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan pengawasan Norma Kerja selambat lambatnya 3 hari sejak diterimanya informasi kecelakaan atau meninggal dunia.
- d. Mengurus klaim asuransi dan menyampaikan kepada ahli waris TKI yang bersangkutan.

Perwakilan Republik Indonesia mengelola data TKI, pembinaan dan perlindungan TKI di wilayah akreditasinya.

PPTKIS wajib mengurus keputungan TKI karena berakhirnya

---

<sup>13</sup>Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-1-4A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

perjanjian kerja menjalankan cuti dan keberangkatan kembali ke negara tujuan setelah selesai menjalankan cuti.

6) Purna Penempatan TKI

PPTKIS wajib mengurus kepulangan TKI ke daerah asal dalam hal:

- a) Perjanjian kerja setelah berakhir
- b) TKI sakit atau bermasalah sehingga tidak menyelesaikan perjanjian kerja.

Dalam melaksanakan kewajiban PPTKIS memberitahukan jadwal kepulangan TKI kepada mitra usaha atau perwakilan luar negeri serta perwakilan Republik Indonesia di negara setempat selambat-lambatnya 7 hari sebelum tanggal kepulangan. Dalam mengurus kepulangan TKI, PPTKIS wajib membantu menyelesaikan permasalahan, mengurus dan menanggung kekurangan biaya perawatan TKI yang sakit atau meninggal dunia.

7) Perpanjangan Perjanjian Penempatan Kerja

PPTKIS melalui mitra usaha wajib memantau PMI yang akan berakhir perjanjian kerjanya selambat-lambatnya 3 bulan sebelum perjanjian kerjanya berakhir bagi PMI yang masih berada di luar negeri dan ingin memperpanjang perjanjian kerja dengan pengguna yang sama, mitra usaha atau perwalu harus memberitahukan rencana perpanjangan perjanjian kerja tersebut dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari sebelum perjanjian

kerjanya berakhir kepada PPPMI pengirim, mitra usaha dan perwakilan Republik Indonesia di negara setempat.

PPTKIS wajib mengurus perpanjangan perjanjian kerja. Perpanjangan perjanjian kerja yang dimaksud harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Isi perjanjian kerja sekurang-kurangnya sama dengan perjanjian kerja sebelumnya.
- b. Jangka waktu perjanjian kerja perpanjangan satu tahun.
- c. Perpanjangan asuransi perlindungan.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Migran.**

Menurut Sarjipto Rahardjo menyebutkan yang dimaksud dengan Perlindungan Hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.

Menurut Muchlis menyebutkan Perlindungan Hukum sebagai kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.<sup>14</sup>

### **1. Pengertian Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)**

Adapun Perlindungan TKI menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 1 Ayat (4) adalah segala upaya untuk

---

<sup>14</sup>Hadi Subhan dkk, *Perlindungan TKI*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM, Jakarta, 2013, hal 21



melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja. Perlindungan TKI didasarkan kepada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Dalam Pasal 2, Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI berasaskan kepada keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia. Adapun tujuan dari perlindungan TKI sebagaimana disebutkan dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 adalah sebagai berikut:<sup>15</sup>

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yaitu “Segala upaya untuk melindungi kepentingan calon Tenaga Kerja Indonesia dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang undangan. Baik sebelum, selama maupun sesudah bekerja” (Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004) Dengan demikian, seluruh pekerja migran Indonesia sudah pasti mendapatkan perlindungan hukum dari pihak pemerintahan.

Ketenagakerjaan memiliki asas yang menyebutkan bahwa:

“Pembangunan ketenaga kerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah”. (Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan Pasal 3) yang mana tujuan dari pembangunan ketenaga kerjaan adalah:

- a. Melakukan pemberdayaan dan memperdaya gunakan pekerja migrant secara sempurna dan manusiawi.
- b. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya, dan
- c. Memberi perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

- d. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyedia pekerja migrant yang selaras dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.

Menurut buku pedoman pengawasan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (TKI) adalah Warga Indonesia baik laki-laki atau perempuan yang melakukan kegiatan dibidang prekonomian, keilmuan, kesenian, dan bidang olahraga professional serta mengikuti pelatihan kerja di luar negeri baik darat, laut, maupun udara dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian.

Dalam Pasal 1 yang bagian (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Calon Tenaga Kerja Indonesia adalah setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan.<sup>16</sup>

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 1997 mengatur tentang ketenaga kerjaan Setidaknya terdapat 3 (tiga) istilah ketenaga kerjaan yang diatur dalam undang-undang.

*Pertama*, tenaga kerja adalah setiap laki-laki atau Migran Indonesia yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan.

---

<sup>16</sup>Pasal 1 bagian 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri

Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan melaksanakan kegiatan tenaga kerja dan bukan mengurus rumah tangga.

*Kedua*, pekerja adalah tenaga yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dan menerima upah.

*Ketiga*, Buruh adalah pekerja yang bekerja di perusahaan, dan dalam pekerjaannya harus tunduk pada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggungjawab atas lingkungan perusahaannya, dan buruh pekerja akan memperoleh upah serta jaminan hidup lainnya yang wajar dari pengusaha (majikan).

Selanjutnya adalah penanganan kasus TKI, sebagaimana dicantumkan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan.

- a. Menjamin perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- b. Menjamin pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- c. Melakukan koordinasi kerja sama antarinstansi terkait dalam menanggapi pengaduan dan penanganan kasus Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia;
- d. Mengurus kepulangan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah;
- e. Melakukan upaya untuk menjamin pemenuhan hak dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara optimal di negara tujuan penempatan.

Migrasi adalah gerakan penduduk dari suatu tempat ke tempat lain dengan ada niat menetap di daerah tujuan. Tanpa mempersoalkan jauh dekatnya perpindahan, mudah atau sulit, setiap migrasi mempunyai tempat

asal, tempat tujuan dan bermacam-macam rintangan yang menghambat. Faktor jarak merupakan faktor yang selalu ada dari beberapa faktor penghalang.

## 2. Hak dan Kewajiban TKI

### a. Hak TKI (Tenaga Kerja Indonesia)

Hak memiliki pengertian tentang sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan, dsb), kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, derajat atau mertabat.

Dalam pasal 8 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri menyebutkan setiap calon TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk:<sup>17</sup>

- a) Bekerja di luar negeri.
- b) Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja di luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri.
- c) Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri.
- d) Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinan serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan masing-masing.
- e) Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di Negara tujuan.
- f) Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama.
- g) Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan hakat dan martabat.
- h) Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan TKI ke tempat asal.
- i) Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

---

<sup>17</sup>Pasal 1 bagian (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

b. Kewajiban TKI (Tenaga Kerja Indonesia)

Kewajiban adalah sesuatu yang wajib dilaksanakan, keharusan (sesuatu hal yang harus dilaksanakan). Dalam Pasal 9, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, Setiap calon TKI/TKI mempunyai kewajiban untuk:<sup>18</sup>

- a) Menaati peraturan Perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di Negara tujuan;
- b) Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;
- c) Membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- d) Memberitahukan atau melaporkan kedatangan keberadaan dan kepulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

**3. Persyaratan Tenaga Kerja Indonesia**

Adanya TKI yang bekerja di luar negeri membutuhkan suatu proses perencanaan tenaga kerja ialah suatu proses pengumpulan informasi secara regular dan analisis situasi untuk masa kini dan masa depan dari permintaan dan penawaran tenaga kerja termasuk penyajian pilihan pengambilan dan penawaran tenaga kerja termasuk penyajian pilihan pengambilan keputusan, kebijakan dan program aksi sebagai bagian dari proses perencanaan pembangunan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>19</sup>

Dilihat dari prosesnya perencanaan tenaga kerja adalah usaha menemukan masalah-masalah ketenaga kerjaan yang terjadi pada waktu

<sup>18</sup>Pasal 9, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri

<sup>19</sup>Eko Wahyudi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hal 2

sekarang dan mendatang dan konsisten serta usaha untuk merumuskan kebijakan dan program yang relevan dan konsisten untuk mengatasinya.<sup>20</sup>

#### 4. Prosedur Perekrutan Calon TKI

Menurut George R. Terry Prosedur adalah serangkaian tugas yang berkaitan dan secara kronologi berurutan dalam rangka menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Ibnu Syamsi prosedur adalah suatu rangkaian metode yang telah menjadi pola tetap dalam melakukan suatu pekerjaan yang merupakan suatu kebutuhan. Jadi pengertian Prosedur adalah tata cara atau aturan yang telah disepakati yang dilaksanakan secara berurutan sehingga membentuk suatu pola yang tetap dalam suatu pekerjaan dalam rangka memberikan pelayanan kepada orang yang membutuhkan. Pentingnya prosedur pada proses pekerjaan hendaknya dilakukan sesuai dengan prosedur. Tanpa prosedur yang jelas, akan terjadi kesemrawutan dalam pelaksanaan atau penyelesaian pekerjaan, karena prosedur kerja merupakan acuan atau pedoman dalam melaksanakan tugas sehingga tujuan dapat tercapai.<sup>21</sup>

Moekiyat mengemukakan enam alasan mengenai pentingnya prosedur kerjanya itu:<sup>22</sup>

- 1) Mengakibatkan/menjadikan pekerjaan kantor menjadi lancar dan lebih baik.
- 2) Memberikan pengawasan yang lebih baik mengenai apa yang dilakukan dan bagaimana hal tersebut dilakukan.

---

<sup>20</sup>*Ibid*, hal. 4

<sup>21</sup>Bagus Sarnawa dan johan Erwin I, *Hukum Ketenagakerjaan*, Laboratorium Ilmu Hukum FH UMY, Yogyakarta, 2010,hal. 33

<sup>22</sup>Moekiyat, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Pionir Jayaa, Bandung, 2002, hal. 25

- 3) Menimbulkan koordinasi yang lebih baik diantara bagian-bagian yang berlainan.
- 4) Membantu dalam latihan pegawai baru
- 5) Dihubungkan dengan formulir-formulir perkantoran dan alat-alat pekerjaan lainnya.
- 6) Menimbulkan penghematan dalam biaya-biaya tetap dan tambahan

Yang perlu dipersiapkan perusahaan sebelum melakukan perekrutan, yaitu:<sup>23</sup>

- 1) Jenis tenaga kerja yang diperlukan
- 2) Kualiatas dan kuantitas tenaga kerja yang diperlukan
- 3) Darimana sumber tenaga kerja yang dibutuhkan dapat diperoleh
- 4) Bagaimana cara memperoleh dan prosedur bagaimana yang perlu ditempuh untuk memperoleh Tenaga Kerja yang dibutuhkan.

Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Bahwa setiap calon TKI yang akan mendaftarkan diri untuk bekerja di luar negeri harus memiliki prosedur yang telah ditentukan.

Prekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI dilaksanakan terhadap TKI yang telah memenuhi persyaratan:<sup>24</sup>

- a. Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan diperkerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
- b. Sehat jasmani dan rohani;
- c. Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan
- d. Berpendidikan sekurang kurangnya lulus sekolah lanjutan tingkat pertama (SLTP) atau yang sederajat.

<sup>23</sup>A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta Timur, 1985, hal.45

<sup>24</sup> Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Selain persyaratan tersebut di atas, menurut Pasal 51 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Calon TKI wajib memiliki dokumen-dokumen, yaitu:<sup>25</sup>

- a. Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akta kelahiran atau surat keterangan kenal lahir;
- b. Surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan foto copy buku nikah;
- c. Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;
- d. Sertifikat kompetensi kerja
- e. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil-hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- f. Pasport yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
- g. Visa kerja
- h. Perjanjian penempatan kerja
- i. KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) adalah kartu identitas bagi TKI yang memenuhi syarat dan prosedur untuk bekerja di luar negeri.

Setelah calon TKI memenuhi persyaratan yang ditentukan maka para calon TKI wajib mengikuti serangkaian prosedur sebelum nantinya ditempatkan di luar negeri. Pada masa pra penempatan kegiatan calon TKI meliputi:

- a. Pengurus Pengurusan SIP;

Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, pelaksana penempatan TKI swasta yang akan melakukan perekrutan wajib memiliki SIP dari Menteri. Untuk mendapatkan SIP, pelaksana penempatan TKI swasta harus memiliki:

---

<sup>25</sup>*Ibid*, hal 50-56



- 1) Perjanjian kerjasama penempatan;
- 2) Surat permintaan TKI dari pengguna;
- 3) Rancangan perjanjian penempatan; dan
- 4) Rancangan perjanjian kerja.

Dalam proses untuk mendapatkan SIP tersebut, surat permintaan TKI dari Pengguna perjanjian kerjasama penempatan, dan rancangan perjanjian kerja harus memperoleh persetujuan dari pejabat yang berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Selain itu, Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang mengalihkan atau memindahkan SIP kepada pihak lain untuk melakukan perekrutan calon TKI.

b. Perekrutan dan seleksi;

Proses perekrutan didahului dengan memberikan informasi kepada calon TKI sekurang-kurangnya tentang:

- 1) Tata cara perekrutan;
- 2) Dokumen yang diperlukan;
- 3) Hak dan kewajiban calon TKI/TKI;
- 4) Situasi, kondisi, dan resiko di negara tujuan; dan
- 5) Tata cara perlindungan bagi TKI.

Informasi disampaikan secara lengkap dan benar. Informasi wajib mendapatkan persetujuan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan dan disampaikan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup>*Ibid*, hal. 60-64

c. Pendidikan dan pelatihan kerja;

Calon TKI wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan. Dalam hal TKI belum memiliki kompetensi kerja pelaksana penempatan TKI swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Calon TKI berhak mendapat pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKI dimaksudkan untuk:

1. Membekali, menempatkan dan mengembangkan kompetensi kerjacalon TKI;
2. Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya agama, dan risiko bekerja di luar negeri;
3. Membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahas negara tujuan; dan
4. Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI/TKI.

Pendidikan dan pelatihan kerja dilaksanakan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja swasta atau lembaga pelatihan kerja yang telah memenuhi persyaratan. Pendidikan dan pelatihan harus memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan kerja.<sup>27</sup>

d. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi;

Pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi Calon TKI dimaksudkan untuk mengetahui dengan kesehatan dan tingkat kesiapan psikis serta kesesuaian kepribadian calon TKI dengan pekerjaan yang

---

<sup>27</sup>*Ibid*, hal. 69

akan dilakukan di negara tujuan. Setiap calon TKI harus mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang diselenggarakan oleh sarana kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan psikologi yang ditunjuk oleh Pemerintah.

- e. Penyerahan Dokumen-dokumen
- f. Uji Kompetensi
- g. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP);

Pembekalan Akhir Pemberangkatan yang disebut PAP adalah kegiatan pemberian pembekalan atau informasi kepada calon TKI yang akan berangkat bekerja ke luar negeri agar calon TKI mempunyai kesiapan mental dan pengetahuan untuk bekerja ke luar negeri, memahami hak dan kewajibannya serta dapat mengatasi masalah yang akan dihadapi. Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang akan diberangkatkan ke luar negeri dalam pembekalan akhir pemberangkatan.

Tugas PAP adalah memberikan materi tentang aturan negara setempat. Perjanjian kerja (hak dan kewajiban TKI), serta pembinaan mental dan kepribadian. Adanya PAP ini diharapkan TKI sudah siap menghadapi kemungkinan-kemungkinan yang akan timbul kemudian.

Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) dimaksudkan untuk memberikan pemahaman pendalaman terhadap:<sup>28</sup>

- 1) Peraturan perundang-undangan di negara tujuan; dan

---

<sup>28</sup> Zaeni Asyadie, *Op., Cit*, hal 84

2) Materi perjanjian kerja.

Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) menjadi tanggung jawab Pemerintah.

h. Pemberangkatan.

Adanya persyaratan dan prosedur yang harus dipenuhi oleh calon TKI tersebut di atas, dapat diketahui bahwa dengan perencanaan tenaga kerja akan memudahkan pemerintah maupun calon TKI dalam memecahkan persoalan mengenai ketenaga kerjaan termasuk perlindungan kepada calon TKI, baik waktu sekarang maupun yang akan datang. Sehingga hal itu akan memudahkan pemerintah melalui Instansi yang terkait dalam hal ini di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kota (Dinsosnakertrans) maupun masyarakat dalam mengambil suatu kebijaksanaan guna mengatasi masalah ketenaga kerjaan tersebut sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai termasuk perlindungan calon TKI yang bekerja di luar negeri.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang diteliti oleh penulis, maka penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif dan empiris, yang pada dasarnya merupakan penggabungan antara pendekatan hukum normatif dengan adanya penambahan berbagai unsur empiris. Metode penelitian hukum normatif biasa disebut sebagai penelitian hukum *doktriner* atau penelitian perpustakaan. Dinamakan penelitian hukum *doktriner* dikarenakan penelitian ini hanya ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis sehingga penelitian ini sangat erat hubungannya pada perpustakaan karena akan membutuhkan data-data yang bersifat sekunder pada perpustakaan, serta mengkaji norma-norma dalam perundang-undangan. Sedangkan penelitian hukum empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Dikarenakan dalam penelitian ini meneliti orang dalam hubungan hidup di masyarakat maka metode penelitian hukum empiris dapat dikatakan sebagai penelitian hukum sosiologis.<sup>29</sup>

### **B. Metode Pendekatan**

Dalam penelitian ini, digunakan tiga pendekatan untuk mengkaji permasalahan antara lain:

---

<sup>29</sup>Parta Setiawan, <https://www.gurupendidikan.co.id/metode-penelitian-hukum/> diakses pada tanggal 17 November 2019 pukul 23:24 wita.

1. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan perundang-undangan yaitu kegiatan meneliti Peraturan Perundang-Undangan, yang berkaitan dengan perlindungan hukum Ketenaga kerjaan yang berasal dari Undang-Undang, buku-buku, dokumen-dokumen, dan sumber-sumber lainnya.

2. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah atau berpedoman dengan literatur-literatur dan pendapat para sarjana dan para ahli yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.

3. Pendekatan Sosiologis (*Sociologis approach*)

Pendekatan sosiologis yaitu suatu pendekatan yang dapat menjelaskan hukum sebagai fenomena sosial, menjelaskan hubungan antara hukum dengan perilaku sosial, hubungan hukum dengan perilaku sosial, hubungan hukum antara hukum dengan fakta sosial.

### **C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum dan Data**

Adapun jenis dan sumber bahan hukum dari data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

- 1. Jenis dan Sumber Bahan Hukum:**

- a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat Autoritatif berupa peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan yang digunakan adalah peraturan perundangan-

undangan yang memiliki kaitan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu:

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- 2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri
- 3) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Perkerja Migran

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, berupa pendapat hukum atau teori-teori yang diperoleh dari literatur hukum, hasil penelitian artikel ilmiah, maupun *website* yang terkait dengan bahan hukum sekunder pada dasarnya digunakan untuk memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Dengan adanya bahan hukum sekunder maka penelitian akan terbantu untuk memahami atau menganalisis bahan hukum primer. Termaksud pula dalam bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yang terdiri dari buku, jurnal, makalah dan tulisan yang terkait.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder; terdiri dari kamus hukum, kamus besar Bahasa Indonesia, jurnal, surat kabar dan lain sebagainya.

## 2. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data, antara lain:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama yaitu wawancara baik dengan informan maupun responden.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, laporan, buku-buku dan sebagainya.

### D. Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum dan Data

Adapun teknik pengumpulan bahan dan data dalam penelitian ini antara lain:

1. Teknik dan alat pengumpulan bahan hukum, yaitu dengan mencari dan mengumpulkan serta mengkaji peraturan perundang-undangan, literatur-literatur, dan pendapat para sarjana yang terkait dengan pokok permasalahan yang dibahas melalui Studi Kepustakaan.
2. Teknik dan alat pengumpulan data, pengumpulan dengan teknik wawancara, yaitu dengan mengadakan komunikasi langsung dengan responden dan informan “Wawancara (*interview*) adalah situasi peran antar pribadi bertatap muka (*face to face*), ketika seseorang yakin pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada responden dan Informen.

### E. Analisa Bahan Hukum dan Data

Metode analisis yang digunakan adalah analisis Deskriptif Kualitatif yaitu suatu analisis hukum yang didasarkan pada bahan-bahan kepustakaan dan



hasil wawancara dengan responden atau informan, kemudian dianalisis untuk memperoleh data-data yang sesuai dengan data yang dibutuhkan dan disajikan berupa rangkaian kata-kata atau kalimat. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menyusun gambaran atau potret suatu permasalahan tentang pola dan problematika. Penulis menerapkan data yang telah diperoleh dari hasil penelitian di lapangan melalui wawancara dan studi kepustakaan. Tidak hanya wawancara saja, akan tetapi hasil dari wawancara (praktek lapangan) penulis kaitkan dengan referensi-referensi baik dari buku-buku maupun undang-undang. Sehingga hasil dapat dijadikan pedoman dalam pemecahan permasalahan dikaji.

Setelah bahan hukum dan data dianalisis kemudian ditarik kesimpulan dengan metode induktif yaitu suatu penarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus ke hal yang bersifat umum.

