

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah.**

Pekerjaan adalah suatu hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia, sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat diartikan sebagai sumber mata pencaharian untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari baik bagi dirinya maupun keluarganya. Oleh karenanya hak atas pekerjaan adalah hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang harus dijunjung tinggi dan dihormati.

Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>1</sup> Namun pada kenyataannya, keterbatasan akan lowongan kerja di dalam negeri menyebabkan banyaknya Warga Negara Indonesia memilih untuk bekerja ke luar negeri. Dari tahun ke tahun jumlah minat masyarakat untuk bekerja ke luar negeri semakin meningkat. Besarnya minat masyarakat yang ingin bekerja ke luar negeri dan besarnya tenaga kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI yang sedang bekerja di luar negeri memberikan dampak positif bagi negara yaitu mengurangi jumlah pengangguran, namun dari sisi lain juga dapat berdampak negatif seperti risiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI.

---

<sup>1</sup> Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Tahun 1945.

Risiko kemungkinan yang dialami para calon TKI/ TKI dapat terjadi pada selama proses pemberangkatan, selama masa penempatan di luar negeri, ataupun setelah TKI pulang ke tanah air.

Dengan demikian perlu dilakukan pengaturan agar risiko perlakuan yang tidak manusiawi tersebut dapat dihindarkan atau minimal dapat dikurangi. Pada hakekatnya ketentuan-ketentuan hukum yang dibutuhkan dalam masalah ini adalah ketentuan-ketentuan yang mampu memberikan pelayanan penempatan bagi tenaga kerja secara baik.

Dalam Alinea Keempat Pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) dinyatakan bahwa negara begitu bunyinya: “melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut aktif mewujudkan perdamaian dunia, keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”.<sup>2</sup> Dalam hal ini Negara Indonesia sebagai sebuah institusi kekuasaan pada dasarnya bertanggungjawab untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Kata “melindungi segenap bangsa Indonesia” tentunya menunjuk kepada seluruh warga yang berkebangsaan Indonesia baik yang berada di dalam negeri maupun di luar negeri, yang menjadi masalah adalah bahwa sering kali negara gagal melindungi TKI kita yang ada di luar negeri. Sebagai contoh kasus-kasus yang dialami oleh TKI yang berkerja di Negara Korea

---

<sup>2</sup>Alinea Keempat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Selatan, seperti banyaknya para TKI yang berstatus (*overstay*) atau ilegal, TKI yang tidak diberi gaji, TKI yang kesulitan mengklaim asuransi setelah mengalami kecelakaan kerja, TKI yang meninggal dunia, TKI yang dideportasi dan lain-lain.

Tabel 1.1 Jumlah Pengaduan Berdasarkan TKI Berdasarkan Masalah.

No.	Jenis Masalah	2016	2017	Selisih 2016&2017	
		Jan-Jul	Jan-2Jul	Jumlah	T/N
1	TKI ingin dipulangkan	209	283	74	N
2	Gaji tidak dibayar	281	245	-36	T
3	Overstay	152	178	26	N
4	TKI gagal berangkat	126	246	120	N
5	Pemutusan Hub. Kerja	511	177	-334	T
6	Sakit	177	167	-10	T
7	Putus Komunikasi	139	107	-32	T
8	Pekerjaan tidak sesuai PK	105	98	-7	T
9	Perdagangan orang	40	66	26	N
10	TKI tidak berdokumen	43	59	16	N
11	TKI tidak punya biaya pulang	19	43	24	N
12	TKI mengalami kecelakaan kerja	54	42	-12	T
13	Ilegal rekrut CTKI	37	41	4	N
14	Over pemotongan gaji	23	40	17	N
15	Penahanan Paspor oleh PPTKIS	28	39	11	N
16	Tindak kekerasan oleh majikan	46	37	-9	T
17	Melarikan diri dari majikan	26	34	8	N
18	TKI di tahanan/proses tahanan	36	33	-3	T
19	Tidak dipulangkan (kontrak selesai)	84	27	-57	T
20	Penipuan peluang kerja	19	24	5	N
21	Lainnya	698	642	-56	T
	Total	2.853	2.628	-225	T

Sumber data: Situs BNP2TKI. (diakses pada 1 Agustus 2017)

Hal ini tentunya menimbulkan pertanyaan, bagaimana sesungguhnya ketentuan, kelemahan dan solusi pada perlindungan hukum dari negara terhadap TKI yang bekerja di luar negeri?

Perlindungan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja, telah mewarnai pula hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Organisasi ketenagakerjaan Internasional dalam *International Labour Organisation* (ILO) menjamin perlindungan hak dasar dimaksud dengan menetapkan delapan konvensi dasar. Konvensi dasar tersebut dikelompokkan dalam empat konvensi yaitu: 1) kebebasan berserikat (Konvensi ILO nomor 87 dan nomor 89); 2) larangan diskriminasi (Konvensi ILO nomor 100, dan nomor 111); 3) larangan kerja paksa (Konvensi ILO nomor 29, dan nomor 105); dan 4) perlindungan anak (Konvensi ILO nomor 138 dan nomor 182). Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan hak asasi manusia di tempat kerja, antara lain diwujudkan dengan meratifikasi kedelapan konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar itu, Undang-undang ketenagakerjaan yang disusun kemudian, mencerminkan pula ketaatan dan penghargaan pada kedelapan prinsip tersebut.

Selama ini, yang digunakan sebagai dasar acuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri adalah ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk melakukan pekerjaan di luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8) dan Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya. Ketentuan dalam ordonansi sangat sederhana/ sumir sehingga secara praktis tidak memenuhi kebutuhan yang berkembang. Kelemahan ordonansi itu dan tidak adanya undang-undang yang mengatur penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Selama

ini diatasi melalui pengaturan dalam Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya.

Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Negeri dinyatakan tidak berlaku lagi dan diamanatkan penempatan tenaga kerja ke luar negeri diatur dalam undang-undang tersendiri. Dengan mempertimbangkan kondisi yang ada serta perturan perundang-undangan, termasuk di dalamnya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi Wina 1961 mengenai Hubungan Diplomatik dan Konvensi Wina 1963 mengenai Hubungan Konsuler, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Misi Khusus (*special Missions*) Tahun 1969, dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri, maka undang-undang tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dirumuskan dengan semangat untuk menempatkan TKI pada jabatan yang tepat sesuai bakat, minat, dan kemampuannya, dengan tetap melindungi hak-hak TKI. Sehingga diharapkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dapat menjadi alat perlindungan bagi TKI baik selama pra penempatan, selama masa bekerja di luar negeri, maupun selama masa kepulangan ke daerah asal di Indonesia. Selain itu, juga diharapkan dapat menjadi alat peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Tabel 1.2 Jumlah Pengaduan TKI Berdasarkan Waktu Penempatan.

No.	Skema Penempatan	2016	2017	Selisih 2016 & 2017	
		Jan-Jul	Jan-Jul	Jumlah	T/N
1	Masa Penempatan	2.542	2.133	-409	T
2	Pra Penempatan	199	310	111	N
3	Pasca Penempatan	112	185	73	N
	Total	2.853	2.628	-225	T

Sumber: Situs BNP2TKI. (diakses pada 1 Agustus 2017)

Dari uraian tabel di atas, terlihat jelas bahwa masih tingginya kasus atau masalah yang harus diselesaikan oleh pemerintah dari berbagai waktu penempatan. Untuk menjawab dan membahas masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “ Implementasi Perlindungan Hukum TKI di Korea Selatan oleh BNP2TKI (Analisis Perlindungan Hukum TKI pada Pra, Masa, Pasca Penempatan)”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang sebagaimana tersebut di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah implementasi perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia di Korea Selatan oleh BNP2TKI saat ini?
2. Kendala apa sajakah yang timbul dalam implementasi perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia di Korea Selatan?

3. Bagaimanakah upaya pemerintah mengatasi kendala dalam implementasi perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia di Korea Selatan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk menemukan identifikasi masalah dalam penelitian ini, maka perlu ditanyakan apakah yang menjadi masalah dalam penelitian yang akan dikaji lebih lanjut untuk menemukan suatu pemecahan masalah yang didefinisikan tersebut.<sup>3</sup>

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa implementasi perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia di Korea Selatan oleh BNP2TKI saat ini?
2. Untuk menganalisa kendala yang timbul dalam implementasi perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia di Korea Selatan oleh BNP2TKI?
3. Untuk menganalisa upaya pemerintah mengatasi kendala dalam implementasi perlindungan tenaga kerja Indonesia di Korea Selatan?

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis.

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu hukum terutama dalam bidang ilmu ketenagakerjaan.

---

<sup>3</sup> Ronny Kountur. 2003. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. PPM. Jakarta. Hal. 35

## 2. Manfaat Praktis.

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pemerintah khususnya BNP2TKI mengenai implementasi perlindungan hukum TKI di Korea Selatan menurut UU. No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

## **E. Kerangka Konseptual.**

### 1. Perlindungan Hukum di Indonesia.

Di antara tujuan dari dibentuknya pemerintahan Negara Indonesia adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum sebagaimana diamanahkan oleh Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Negara Republik Indonesia. Oleh karena itu negara sesungguhnya berkewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap seluruh warga negaranya tanpa terkecuali, perlindungan terhadap warga negara pada hakekatnya tidak hanya perlindungan keamanan akan tetapi juga perlindungan hukum dalam segala aspek termasuk perlindungan tenaga kerja Indonesia.

### 2. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Dalam Pasal 1 UU. No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar negeri, dijelaskan bahwa perlindungan TKI adalah segala upaya hukum untuk melindungi kepentingan calon TKI/ TKI dalam

mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.<sup>4</sup>

Pasal 77 UU. No.39 Tahun 2004 berbunyi: (1) Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan pasca penempatan.<sup>5</sup> Dengan adanya perlindungan hukum tersebut para calon TKI/ TKI dapat secara leluasa mendapatkan hak-haknya dan juga dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja.<sup>6</sup>

### 3. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

Dalam Pasal 1 UU. No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar negeri, dijelaskan pula bahwa penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> *ibid.* Hal. 280.

<sup>5</sup> Pasal 77 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

<sup>6</sup> Edi Hardum. 2016. *Perdagangan Manusia Berkedok Pengiriman TKI*. Ar-ruzz Media. Yogyakarta. Hal. 205.

<sup>7</sup> Dedi Ismatullah. *Op. cit.* Hal . 256.

#### 4. BNP2TKI dan BP3TKI.

Pada tahun 2004 lahir UU. No. 39/ 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yang pada pasal 94 ayat (1) dan (2) mengamanatkan pembentukan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Kemudian disusul dengan lahirnya Peraturan Presiden (Perpres) No 81/2006 tentang Pembentukan BNP2TKI yang struktur operasional kerjanya melibatkan unsur-unsur instansi pemerintah pusat terkait pelayanan TKI, antara lain Kemenlu, Kemenhub, Kemenakertrans, Kepolisian, Kemensos, Kemendiknas, Kemenkes, Imigrasi (Kemenhukam), Sesneg, dan lain-lain.

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut BNP2TKI adalah lembaga pemerintah non kementerian yang mempunyai fungsi sebagai pelaksana kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.

Menurut Pasal 99 UU. No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, bahwa Badan Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut BP3TKI berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut BNP2TKI.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Pasal 99 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri.

Badan Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) mempunyai tugas memberikan kemudahan pelayanan memproses seluruh dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah TKI secara terkoordinasi dan terintegrasi di wilayah kerja masing-masing BP3TKI. Kemudahan pelayanan dilakukan bersama-sama dengan instansi pemerintah terkait, baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah.

#### 5. Pandangan Islam tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja.

Islam menetapkan hak-hak yang menjamin kehidupan yang baik dan mulia bagi buruh. Sebagian hak-hak buruh atau tenaga kerja menurut Islam:

- a. Perjanjian yang jelas secara lisan maupun tulisan, jelas dan transparan, dan berkeadilan. Buruh juga harus mengetahui tugas dan tanggung jawab, juga hak dan kewajiban.
- b. Persamaan martabat pekerjaan terhadap Buruh, tidak ada pekerjaan halal yang merendahkan martabat Buruh.
- c. Buruh tidak diperbolehkan bekerja yang tidak sesuai dan diluar batas kemampuan. Khusus buruh wanita diberikan pekerjaan yang layak dan cocok bagi buruh wanita.
- d. Biaya pengobatan yang layak apabila terjadi kecelakaan kerja.
- e. Mempunyai waktu bekerja dan waktu luang untuk diri sendiri serta keluarga.
- f. Upah yang layak dan tepat waktu dalam pembayaran.

g. Buruh berhak dalam berserikat dan berkumpul serta mengeluarkan pendapatnya. Serikat buruh bertujuan membantu buruh dalam mencari keadilan dan mensosialisasi pekerjaan sesuai kesepakatan bersama.

Islam juga memberikan jaminan sosial kepada berbagai kalangan masyarakat untuk dapat menikmati hidup sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Islam. Memanusiakan manusia menjadi hal yang penting untuk mengatur tatanan sosial hubungan antara hak dan kewajiban antar manusia, untuk menghindari benturan-benturan yang mungkin terjadi.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Metode Pendekatan.**

Pada penelitian ini akan menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis, yang merupakan salah satu jenis penelitian hukum yang menganalisis dan mengkaji bekerjanya hukum di dalam masyarakat.

Bekerjanya hukum dalam masyarakat dapat dikaji dari tingkat efektifitasnya hukum, kepatuhan terhadap hukum, peran lembaga atau institusi hukum dalam penegakan hukum, implementasi aturan hukum, pengaruh aturan hukum terhadap masalah sosial tertentu atau sebaliknya, pengaruh masalah sosial terhadap aturan hukum.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Salim HS dan Erlis Septiana Nurbani. 2013. *Penerapan Teori Hukum Pada penelitian Tesis dan Disertasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. Hal. 20.

Penelitian hukum sosiologis atau empiris adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti data primer.<sup>10</sup> Yang diteliti dalam penelitian hukum empiris, yaitu perilaku hukum. Perilaku hukum adalah perilaku nyata dari individu atau masyarakat yang sesuai dengan apa yang dianggap pantas oleh kaidah-kaidah hukum yang berlaku, sedangkan sumber data untuk mengkaji penelitian hukum empiris adalah data primer. Data primer merupakan data yang berasal dari masyarakat dan/atau orang yang terlihat secara langsung terhadap masalah yang diteliti.

Pendekatan sosiologi hukum merupakan pendekatan yang menganalisis tentang bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat. Disamping itu, dikenal juga bahwa pendekatan sosiologi tentang hukum. Pendekatan ini dikonstruksikan sebagai sesuatu perilaku masyarakat yang ajek, terlembagakan serta mendapat legitimasi secara sosial.<sup>11</sup>

## 2. Jenis Penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah deskriptif analisis, yaitu mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap sesuatu yang diteliti berdasarkan data yang telah terkumpul dan membuat kesimpulan secara umum.

---

<sup>10</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji. 2010. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. Hal. 14.

<sup>11</sup> Mukti Fajar ND dan Achmad Yulianto. 2010. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Hukum Empiris*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta. hal. 47-49.

### 3. Jenis dan Sumber Data.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain meliputi:

#### a. Sumber Data Primer.

Sumber Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti. Di samping itu pula, data primer ini juga berarti data yang diperoleh di lapangan.<sup>12</sup> Sumber data primer pada penelitian ini merupakan sumber yang diperoleh dari lapangan, dalam hal ini penelitian dilakukan di Kantor BP3TKI Jawa Tengah sebagai bagian dari BNP2TKI di Jakarta.

#### b. Sumber Data sekunder.

Sumber Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti dari penelitian kepustakaan yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, dan sebagainya.<sup>13</sup>

Data sekunder dapat dibagi lagi menjadi:

- 1) Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mempunyai otoritas (*autoritatif*). Bahan hukum tersebut terdiri atas peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam suatu

---

<sup>12</sup> Abdulkadir Muhammad. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Citra Aditya bakti. Bandung. Hal. 202.

<sup>13</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin. 2004. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. Hal. 30.

peraturan perundang-undangan, dan putusan hakim.<sup>14</sup> Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang dipergunakan meliputi peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia yaitu UUD NRI 1945, UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU. No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 104/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, dan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri. Nomor: KEP-16 A/D P2TKLN/VI/2002 tentang Pedoman Penanganan/ Penyelesaian Permasalahan Calon TKI/ TKI.

2) Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum penunjang, yang terdiri atas buku-buku teks yang membicarakan suatu dan/ atau beberapa permasalahan hukum, termasuk tesis, disertasi hukum, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan hakim.<sup>15</sup>

3) Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, contohnya adalah kamus, ensiklopedia, indeks komulatif, dan artikel-artikel yang terdapat di internet.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Zainudin Ali. 2010. *Metode Penelitian Hukum*. Sinar Grafika. Jakarta. Hal. 47.

<sup>15</sup> *Ibid.* Hal. 54.

<sup>16</sup> Amirudin dan Zainal Asikin. *op. cit.* Hal. 32.

#### 4. Metode Pengumpulan Data.

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Cara merujuk pada sesuatu yang abstrak, tetapi dapat diwujudkan dalam benda yang kasat mata, dan juga dapat dipertontonkan penggunaannya. Untuk mendapatkan data dalam penelitian akan dilakukan dengan beberapa cara, yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian Kepustakaan adalah penelitian yang nantinya dilaksanakan untuk memperoleh data sekunder, yaitu pengkajian terhadap peraturan perundang-undangan yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier serta tulisan-tulisan para praktisi dan dokumen-dokumen yang masih ada relevansinya dengan rencana penelitian nanti.
- b. Lapangan.
  - 1) Observasi (pengamatan) nantinya dimaksudkan untuk mendapatkan data primer yang dipergunakan untuk mendukung data sekunder yang diperoleh melalui wawancara secara langsung, bebas dan terstruktur dengan nara sumber yang berkompeten dengan penelitian nanti.
  - 2) Kuesioner (angket). Menurut Nazir, kuesioner atau daftar pertanyaan adalah sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian.<sup>17</sup> Dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Daftar

---

<sup>17</sup> <http://idtesis.com/metode-pengumpulan-data-kuesioner-penelitian-kuantitatif>. (diakses 30 mei 2017)

pertanyaan tersebut dibuat terperinci dan lengkap. Angket tersebut pada akhirnya diberikan kepada responden untuk dimintakan jawaban.

- 3) Wawancara merupakan salah satu cara yang sering dan paling lazim digunakan dalam penelitian hukum empiris. Dalam kegiatan ilmiah, wawancara dilakukan dengan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada responden maupun informan agar hasil wawancara memiliki nilai validitas dan reabilitas. Metode wawancara yang dilakukan dalam rangka mendapatkan data tersebut menggunakan metode wawancara bebas terpimpin yang sifatnya *komprehensif* (mendalam) dengan menggunakan alat tulis yang dilengkapi dengan pedoman wawancara atau *interview guide*.<sup>18</sup>

#### 5. Analisis Data.

Setelah mengumpulkan data melalui penelitian kepustakaan, observasi, keusioner dan wawancara kemudian diteliti untuk dianalisis secara *deskriptif kualitatif*, yaitu dengan memberikan gambaran-gambaran atau mendeskripsikan temuan-temuan di lapangan mengenai implementasi perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia di Korea Selatan.

---

<sup>18</sup> Burhan Ashshofa. 2004. *Metode Penelitian Hukum*. Rineka Cipta. Jakarta. Hal. 153.

## **G. Sistematika Penulisan.**

Untuk penulisan penelitian ini penulis membahas dan menguraikan melalui sistematika sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, metode penelitian, serta sistematika dari penelitian ini.

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi mengenai pengertian dan teori-teori terkait dengan ketenagakerjaan, tenaga kerja, perlindungan hukum TKI di luar negeri, gambaran umum TKI di Korea Selatan, dan kajian Islam mengenai perlindungan hukum ketenagakerjaan.

### **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi pembahasan tentang implementasi perlindungan hukum TKI, kendala-kendala yang timbul dalam implementasi dan upaya-upaya pemerintah dalam mengatasi kendala-kendala implementasi perlindungan hukum TKI di Korea Selatan.

### **BAB IV PENUTUP**

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan rangkuman dari inti permasalahan yang penulis ajukan. Saran merupakan pendapat pribadi penulis sebagai hasil penelitian yang penulis lakukan.