

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarganya. Dapat juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya, oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.¹

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 Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”.

Namun kemudian pada kenyataannya tugas ini belum dapat dilaksanakan dengan baik oleh pemerintah karena berbagai macam faktor antara lain jumlah penduduk Indonesia yang besar, daya serap ekonomi yang terbatas, tingkat pendidikan dan produktivitas yang rendah serta penebaran penduduk dan angkatan kerja yang tidak merata. Oleh karenanya kebijaksanaan, program

¹Abdul Khakim, 2003 *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung. h.17

pembinaan dan penempatan tenaga kerja harus diarahkan untuk memecahkan masalah-masalah tersebut.²

Negara Indonesia mempunyai tenaga kerja yang sangat berlimpah, akan tetapi sangat disayangkan lowongan pekerjaan di dalam negeri (Indonesia) terasa sangat kurang sekali, sehingga mobilitas tenaga kerja tidak hanya perpindahan dari desa ke kota saja hal ini bisa dimengerti karena pertumbuhan industri lebih kuat berada di perkotaan dan semakin dirasakan penghasilan yang didapat lebih memadai, sehingga lebih lanjut menunjukkan adanya tenaga kerja telah melintas antar negara.³

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat.⁴ Di Indonesia, tenaga kerja sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan.

Masalah ketenagakerjaan Indonesia dari tahun ke tahun dihadapkan pada pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi di satu sisi, sementara tingkat pendidikan dan keahlian yang masih belum memadai dan lapangan kerja yang terbatas di sisi

²Sendjun H. Manulang 1988, *pokok-pokok hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta, PT. Rineka Cipta. h 19

³Malayu S.P Hasibuan. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga. h.23

⁴*Ibid.* h.21

lain. Pemerintah berusaha untuk mengurangi angka pengangguran dan juga meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja di Indonesia. Oleh karena itu penempatan tenaga kerja ke luar negeri merupakan salah satu alternatif/ pilihan dalam menyelesaikan masalah tersebut.

Masalah penempatan tenaga di dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 33 dibagi menjadi:

1. Penempatan tenaga kerja di dalam Negeri terdiri dari:
 - a. Antar kerja antar daerah yaitu antar kerja antar kantor wilayah departemen tenaga kerja dalam wilayah republik Indonesia
 - b. Antar kerja lokal adalah antar kerja antar kota dalam suatu wilayah kerja kantor wilayah departemen tenaga kerja
2. Penempatan tenaga kerja di luar negeri atau sering disebut pula Antar kerja antar negara adalah pelaksanaan dari pada perluasan dan penempatan tenaga kerja dengan cara pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

Banyak hal yang mempengaruhi terjadinya migrasi antar negara, namun faktor ekonomi tetap tampak dominan. Faktor lain mobilitas tenaga kerja ke luar negeri, dikemukakan oleh Michael P. Todaro: “Dengan semakin meluasnya pola perekonomian pasar dan pesatnya globalisasi perdagangan, keuangan, teknologi dan migrasi tenaga kerja antar negara maka dalam menganalisa konteks ekonomi perlu diletakkan pada konteks sistem sosial (*social system*) secara keseluruhan dari suatu negara, dan tentu saja dalam konteks global atau internasional. Lebih lanjut disebutkan bahwa sistem sosial disini adalah hubungan yang saling terkait antara apa yang disebut faktor-faktor ekonomi dan faktor-faktor non ekonomi. Termasuk

dalam faktor non ekonomi adalah sikap masyarakat dan individu dalam memandang kehidupan (norma budaya), kerja dan wewenang, struktur administrasi dan struktur birokrasi dalam sektor pemerintah/publik maupun swasta, pola-pola kekerabatan dan agama, tradisi budaya dan lain-lain.⁵

Dengan mengacu kepada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka Undang-undang ini intinya harus memberi perlindungan warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapat pekerjaan, khususnya di luar negeri, agar mereka dapat memperoleh pelayanan penempatan tenaga kerja secara cepat dan mudah dengan tetap mengutamakan keselamatan tenaga kerja baik fisik, moral maupun martabatnya.

Kebijakan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional. Hal ini sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 angka 3 dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 bahwa yang menyatakan 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.”*

⁵Michael P Todaro, *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*, Erlangga, Jakarta, 1998. h.14

Kemudian dalam Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) dijelaskan bahwa *“Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.”*

Pengaturan tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri adalah Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Secara hukum sebenarnya dalam UU 39 Tahun 2004 yang mengatur tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sudah sangat jelas sebenarnya peran Negara yaitu bertanggung jawab secara penuh terhadap keberadaan para TKI yang ada luar negeri, Masalah penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri, menyangkut juga hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri merupakan kewenangan Pemerintah. Sesuai dengan penjelasan Undang-undang NO 39 Tahun 2004, Presiden telah membuat kebijakan dengan membentuk suatu lembaga Pemerintahan yaitu Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Berdasarkan Perpres No 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, pada konsideran menimbang huruf a , disebutkan bahwa dalam rangka mewujudkan tujuan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri,

perlu membentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sebagai lembaga pemerintah untuk melaksanakan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia secara terkoordinasi dan terintegrasi.

Namun Pemerintah tidak dapat bertindak sendiri, karena itu perlu melibatkan Pemerintah Provinsi maupun Kabupaten/Kota serta institusi swasta. Di lain pihak karena masalah penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia langsung berhubungan dengan masalah nyawa dan kehormatan yang sangat azasi bagi manusia, maka institusi swasta yang terkait tentunya haruslah mereka yang mampu baik dari aspek komitmen, profesionalisme maupun secara ekonomis, dapat menjamin hak-hak azasi warga negara yang bekerja di luar negeri agar tetap terlindungi.

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang dapat menjadi pelaksana penempatan TKI swasta wajib memiliki izin tertulis dari menteri yang berupa Surat Izin Pelaksanaan Penempatan TKI (SIPPTKI).⁶ Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI dengan pengguna jasa sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan TKI. Tata cara penempatan TKI ke luar negeri mulai di atur dari Pasal 31 Undang-undang NO. 39 Tahun 2004 yang meliputi hal berikut:

1. Pengurusan Surat Izin Pengerahan (SIP)
2. Perekrutan dan Seleksi
3. Pendidikan dan Pelatihan

⁶Zaeni Asyhadie, "*Hukum Kerja*" PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, h.205

4. Pemeriksaan dan Psikologi
5. Pengurusan Dokumen
6. Uji Kompetensi
7. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)
8. Pemberangkatan⁷

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja dalam jangka waktu tertentu dengan menerima upah atau penghasilan tertentu.⁸ Mereka bekerja di Luar Negeri berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI.

Hubungan kerja adalah bidang hukum yang berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga kerja sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk memasuki dunia kerja, termasuk upaya untuk memperoleh lowongan pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri dan mekanisme yang harus dilalui oleh tenaga kerja sebelum mendapatkan pekerjaan.⁹

Pada masa pra penempatan TKI diatur antara lain pendataan calon TKI, Pengaturan persyaratan pendaftaran penempatan, penandatanganan perjanjian penempatan serta pemberangkatan calon TKI. Pada masa pra penempatan tersebut, pemerintah masih menghadapi persoalan-persoalan sebagai salah satu contoh misalnya bagaimana koordinasi antara pemerintah (dalam hal ini oleh balai penempatan tenaga kerja Indonesia Disnakertrans) dan PPTKIS mengenai uji

⁷Zaeni Asyhadie, *Op. Cit* h.206-212

⁸Darwan Prints, “*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, h. 20

⁹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, h.54

kompetensi TKI yang akan dikirim ke luar negeri. Disinyalir tidak diadakannya pelatihan bagi calon TKI yang akan diberangkatkan keluar negeri sehingga akan mengurangi kualitas TKI yang akan dikirim ke luar negeri. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans) dalam acara pembukaan Bimbingan Teknis Metodologi Pelatihan dan Sertifikasi Instruktur BLKLN Tingkat nasional tahun 2013 di Balai Besar Latihan Kerja (BBLK) Cevest, meminta Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dan lembaga pemerintah terkait agar tidak mengirim tenaga kerja Indonesia (TKI) terutama pekerja rumah tangga yang tidak mempunyai skill.¹⁰

Dalam Undang-undang No 39 Tahun 2004 Pasal 29 ayat 1 disebutkan *“Penempatan calon TKI/TKI di luar negeri diarahkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan”*¹¹ dan dari pasal 29 ayat 1 di atas dapat disimpulkan bahwa perlu diadakannya pelatihan kerja bagi para calon tenaga kerja Indonesia yang akan diberangkatkan luar negeri, untuk pengembangan kompetensi kerja sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan pada pasal 11 disebutkan bahwa *“setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”*¹² Munculnya beberapa kasus penganiayaan, pemerkosaan dan lain-lain

¹⁰“Soal TKI, Kemnakertrans: jangan kirim “sampah” ke luar negeri, beritasatu.com, selasa, 04 juni 2013, 18:03

¹¹Undang-undang No 39 tahun 2004 pasal 29 ayat 1 tentang Pelaksanaan Penempatan TKI di luar negeri

¹²Undang-undang No.13 tahun 2003 pasal 11 tentang Pelatihan Kerja

terhadap TKI saat ini memang sangat disebabkan oleh kurangnya kemampuan untuk bekerja dan yang paling penting adalah masalah komunikasi.¹³

PT. Andalan Mitra Prestasi Cabang Tanjung Balai Karimun Merupakan salah satu Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang mana dalam hal ini berperan sebagai tenaga penyalur untuk para pekerja yang ingin bekerja ke luar Negeri (TKI). Perusahaan tersebut mulai beroperasi pada tahun 2007, semenjak beroperasinya PT. Andalan Mitra Prestasi Cabang Tanjung Balai Karimun memperoleh berbagai masalah-masalah dalam penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri serta kendala-kendala untuk melaksanakan perekomendasi pelatihan kerja ke Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLK-LN) bagi para calon TKI yang akan diberangkatkan ke luar negeri sehingga UU NO. 39 Tahun 2004 tidak terealisasi sepenuhnya.

Maka dari itu Pihak pemerintah dan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) atau Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) bertindak sebagai pemerintah untuk menjembatani para pihak pengguna di luar negeri dengan para calon tenaga kerja dalam negeri, sangat memiliki peran penting mengenai masalah penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

Sehubungan dengan hal-hal tersebut penulis tertarik mengkaji dan menelaah tentang:

“PELAKSANAAN PENEMPATAN TKI DITINJAU DARI UU NO.39 TAHUN 2004 TENTANG PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TKI PADA PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR

¹³*Op.cit berita satu.com*

NEGERI DI PT. ANDALAN MITRA PRESTASI CABANG TANJUNG BALAI KARIMUN”

B. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah tentang proses pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia atau yang disingkat dengan TKI ke luar negeri di PT. Andalan mitra prestasi berdasarkan UU. NO 39 Tahun 2004 sebelum diberangkatkan ke luar negeri.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka yang menjadi fokus permasalahan penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pada PT. Andalan Mitra Prestasi menurut UU No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia?
2. Apa yang menjadi kendala dalam merealisasikan UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia secara maksimal di PT. Andalan Mitra Prestasi?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan proposal ini adalah:

- a. Untuk mengetahui proses pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pada PT. Andalan Mitra. Berdasarkan ketetapan UU NO.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
- b. Untuk mengetahui kendala dalam merealisasikan UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia secara maksimal di PT. Andalan Mitra Prestasi.

2. Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan karya penulis kepada jurusan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi tambahan terhadap penulis lain untuk melakukan penelitian terhadap permasalahan yang sama dan dapat membandingkan permasalahan tersebut dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini
- c. Untuk melengkapi persyaratan dalam mencapai gelar sarjana di bidang Hukum di jurusan Hukum Fakultas Syari'ah Dan Hukum di UIN Suska Riau

E. Metode Penelitian

Penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya, kecuali itu, maka juga diadakan pemeriksaan yang mendalam

terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala tersebut.¹⁴

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Dilihat dari jenisnya penelitian ini tergolong ke dalam penelitian *Field Research* dengan cara survey.¹⁵ Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan penulis langsung mengadakan penelitian di lapangan dengan menggunakan alat pengumpul data berupa wawancara dan angket. Sedangkan menurut sifatnya penelitian ini tergolong pada penelitian *deskriptif*, penelitian *deskriptif* menurut Soerjono Soekanto adalah: '*Suatu penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan, gejala-gejala lainnya. Maksudnya adalah memperjelas hipotesa-hipotesa, agar dapat membantu memperkuat teori-teori lama, atau di dalam kerangka penyusunan teori baru*'¹⁶

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Andalan Mitra Prestasi cabang Tanjung Balai Karimun yang berada di Kabupaten Tanjung Balai Karimun dan berkantor pusat di Sumatera Barat

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang

¹⁴Bambang Sunggono,2003. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta, PT. RajaGrafindoPersada, h. 39

¹⁵Burhan Ashshofa, 2004*Metode Penelitian Hukum* . Jakarta , PT. Rineka Cipta. h. 13

¹⁶Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji.2007.*Penelitian Hukum Normatif Suatu Tjauan Singkat*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. h.10

sama.¹⁷Populasi dalam penelitian ini berjumlah 29 orang yang terdiri dari:

- a. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) 19 orang
- b. Pimpinan perusahaan 1 orang
- c. Karyawan perusahaan 6 orang
- d. Dan instansi lainnya 3 orang

Oleh karena populasi dalam penelitian ini sedikit maka penulis menjadikan seluruh populasinya sebagai sampel. Menurut Suharsimi Arikunto, apabila subjeknya kurang dari 100 orang, maka lebih baik di ambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.¹⁸

Maka teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sample total atau disebut juga sample sensus¹⁹

4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian, sedangkan data sekunder ialah data kepustakaan sebagai data pendukung keterangan atau menunjang kelengkapan data primer. Sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian, yaitu pada PT. Andalan Mitra Prestasi cabang Tanjung Balai

¹⁷Bambang Sunggono, *Op. cit.* h.121

¹⁸Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, h.246

¹⁹Husaini Usman, 2011 *Pengantar Statistika*, jakarta: Bumi Aksara, h.181

Karimun berupa jawaban responden mengenai hak-hak calon TKI berdasarkan Undang-Undang nomor 39 tahun 2004 mengenai penempatan dan perlindungan TKI di Luar Negeri

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu data yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan, karangan ilmiah yang berhubungan dengan pembahasan penulis serta literatur-literatur, para ahli, laporan dan informasi yang dapat mendukung dalam penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian sesuai dengan maksud penelitian, maka data yang dikumpulkan melalui teknik:

a. Observasi (*observation*)

Observasi yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

b. Wawancara (*interview*)

Pada metode ini dilakukan pertanyaan kepada pimpinan cabang dan instansi-instansi terkait yang mempunyai wewenang dalam memberikan informasi langsung mengenai perusahaan tersebut, menyangkut dengan data yang akan diambil di perusahaan.

c. Angket(*Kuesioner*)

Angket adalah cara pengumpulan data dengan mempergunakan pertanyaan-pertanyaan yang tertulis untuk memperoleh informasi dari responden.²⁰

d. Studi Pustaka

Dalam penelitian ini penulis menggunakan studi kepustakaan dalam mengumpulkan data, Studi pustaka adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari, mendalami, dan mengutip teori-teori atau konsep-konsep dari sejumlah literatur baik buku, jurnal, majalah koran atau karya tulis lainnya yang relevan dengan topik.²¹

6. Teknik Analisa Data

Untuk menganalisa data penyusun menggunakan analisa data kualitatif dengan metode induktif, yaitu menganalisa data dari fakta atau keadaan yang ada di lapangan kemudian ditarik simpulan berdasarkan hukum yang menjadi dasarnya.

F. Sistematika penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yang terbagi dalam:

²⁰B. Sandjaja dan Albertus Heriyanto, 2006, *Panduan Penelitian*, Jakarta, Prestasi Pustaka Publisher, h.149

²¹Widodo, 2004, *Cara Cerdik Menyusun Proposal Penelitian*, Jakarta, Yayasan Kelopak, h.

BAB I PENDAHULUAN, yang terdiri dari latar belakang masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN, Bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah berdirinya perusahaan, aktifitas perusahaan, serta struktur organisasi perusahaan.

BAB III TINJAUAN HUKUM TENTANG PERLINDUNGAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI.

Pada Bab ini membahas tentang tinjauan umum tentang tenaga kerja, perlindungan dan penempatan tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar Negeri, serta institusi yang berwenang terhadap perlindungan dan penempatan tenaga kerja Indonesia.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasannya mengenai proses pelaksanaan penempatan TKI pada PT. Andalan Mitra Prestasi, pelaksanaannya berdasarkan UU. No 39 Tahun 2004 Tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dan kendala-kendala dalam merealisasikan UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia secara maksimal di PT. Andalan Mitra Prestasi.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dari apa yang telah dibahas, juga berisi saran-saran yang ditujukan pada pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN