

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara berkembang yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD 1945) berusaha untuk meningkatkan pembangunan dalam segala bidang kehidupan, salah satunya adalah dalam bidang ekonomi. Pembangunan dalam bidang ekonomi dirasa sangatlah penting karena merupakan salah satu faktor penunjang pembangunan nasional. Dengan pembangunan tersebut diharapkan Indonesia mampu meningkatkan taraf kesejahteraan hidup rakyatnya. Adanya kesenjangan ekonomi baik kesenjangan antara pusat dan daerah, kesenjangan antar daerah, kesenjangan antar pelaku dan antar golongan pendapatan juga menjadi salah satu faktor lambatnya proses pembangunan dalam bidang ekonomi, terlebih lagi kesenjangan ekonomi sekarang telah meluas keseluruh aspek kehidupan masyarakat yang mengakibatkan berkembangnya sistem-sistem monopoli dalam bidang ekonomi.

Lambatnya pembangunan ekonomi ini sangat berdampak bagi kehidupan masyarakat, karena bertambahnya angka kemiskinan, meningkatnya tingkat pengangguran, dan menyempitnya lapangan pekerjaan sehingga sangat sulit untuk dicari. Hak dan perlindungan terhadap tenaga kerja juga menjadi tidak terjamin. Pada hakekatnya jumlah para pencari kerja di Indonesia semakin banyak, salah satunya karena faktor pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan, atau karena

banyaknya pencari kerja yang belum tersalurkan. Dengan demikian, sumber daya manusia di Indonesia hanya unggul dalam segi kuantitas dan tanpa di topang keunggulan secara kualitas. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pengangguran terbuka seperti yang dihimpun oleh Badan Pusat Statistik berikut.

Tabel 1.1.1 Data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Provinsi Tahun 2013-2015.¹

Provinsi	2013		2014		2015	
	Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari	Agustus
Sulawesi Utara	7,50	6,79	7,27	7,54	8,69	9,03
Sulawesi Tengah	2,67	4,19	2,92	3,68	2,99	4,10
Sulawesi Selatan	5,88	5,10	5,79	5,08	5,81	5,95
Sulawesi Tenggara	3,43	4,38	2,13	4,43	3,62	5,55
Gorontalo	4,51	4,15	2,44	4,18	3,06	4,65
Sulawesi Barat	2,02	2,35	1,60	2,08	1,81	3,35
Papua Barat	4,36	4,40	3,70	5,02	4,61	8,08
Papua	2,91	3,15	3,48	3,44	3,72	3,99
Indonesia	5,88	6,17	5,70	5,94	5,81	6,18

Sumber data : Badan Pusat Statistik Tahun 2013 – 2015.

Pekerjaan sesungguhnya mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Dalam hal ini, pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup tidak hanya bagi dirinya sendiri tapi juga bagi keluarganya. Oleh karena itu, hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945, yang menyatakan “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan pada Pasal 28 E Ayat (1) yang menyatakan bahwa, Setiap orang bebas memeluk agama dan dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih

¹ www.bps.com, diakses pada tanggal 06 Agustus 2016, pukul 18.03 wib.

kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali.

Sehingga disaat pemerintah belum sepenuhnya berhasil mencari jalan keluar atas persoalan pengangguran ini, fenomena tenaga kerja wanita (selanjutnya disebut TKW) muncul ke permukaan sebagai solusi alternatif yang banyak peminatnya. Minat TKW untuk bekerja diluar negeri dipengaruhi oleh faktor-faktor didalam negeri sendiri, misalnya seperti faktor kebutuhan ekonomi yang meningkat, lapangan kerja yang masih sangat terbatas, sumber pendapatan yang tidak memadai, dan faktor pengambilan tenaga kerja yang belum tersalurkan seluruhnya. Sedangkan faktor dari luar negeri adalah karena faktor mencari pengalaman yang motif utamanya untuk mendapatkan upah yang lebih baik sehingga dapat mensejahterakan keluarganya.²

Desakan kebutuhan ekonomi yang tinggi dan sempitnya lapangan pekerjaan di negeri sendiri tidak jarang membuat para pencari kerja di negara ini berhamburan mencari pekerjaan diluar negeri, khususnya bagi kaum perempuan yang seringkali kesulitan mencari pekerjaan karena adanya kontradiksi antara karir dan keluarga. Menurut Degler yang dikutip oleh Veronica Adelin, setiap status sosial tertentu akan ada fungsi dan perempuan yang diharapkan dalam interaksi dengan individu atau kelompok dengan status sosial berbeda.³ Sehingga hal tersebut juga merupakan salah satu faktor banyaknya TKW yang berhamburan mencari kerja di luar negeri, baik yang benar-benar mempunyai *skill* maupun yang hanya bermodalkan nekat saja, dan baik yang bekerja pada sektor formal maupun

² Iskandar Budiman, *Dilema Buruh di Rantau (Membongkar Sistem Kerja TKI di Malaysia)*, Ar-Ruzz, Yogyakarta, 2004, h.381.

³ Veronica Adelin, *Peran Perempuan dan Paradigma Pembagian Kerja dalam Keluarga*, makalah h. 49.

informal. Banyaknya jumlah tenaga kerja Indonesia (yang selanjutnya disebut TKI) yang bekerja ke luar negeri atau yang sedang bekerja di luar negeri, di satu sisi mempunyai sisi positif, salah satunya adalah menambah devisa negara dan mengatasi masalah menumpuknya pengangguran di dalam negeri, tapi disisi lain sisi negatif juga tidak dapat dilepaskan dari hal tersebut, yaitu risiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap para TKI, khususnya TKW.

Para tenaga kerja tersebut mayoritas direkrut oleh Pelaksana Penempatan TKI Swasta (selanjutnya disebut PPTKIS) terutama bagi TKW dalam sektor informal, mereka dijanjikan “kesejahteraan”, tapi pada kenyataannya terkadang bukan kesejahteraan yang mereka dapatkan, tapi “kemalangan”. Bukannya uang dan masa depan yang cerah yang didapat tetapi penyiksaan dan penderitaan yang diperoleh selama bekerja sebagai TKW dalam sektor informal atau yang lebih sering kita kenal sebagai pembantu rumah tangga. Penyiksaan dan penderitaan TKI yang bekerja di luar negeri tidak hanya terjadi pada beberapa TKW saja, meskipun jumlah TKI atau TKW mengalami penurunan setiap tahunnya, tapi tidak sedikit pula TKI/TKW yang masih mengadu nasib dan menggantungkan hidupnya di luar negeri mengalami nasib serupa.

Tabel 1.1.2 Data jumlah TKI berdasarkan penempatan tahun 2011 sampai dengan mei 2016.⁴



Sumber data: PUSAT PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN INFORMASI (PUSLITFO BNP2TKI)

1

Pelanggaran Hak Asasi Manusia terhadap TKI khususnya para TKW yang ada selama ini merupakan masalah yang sangat krusial dalam proses penanganan dan penyelesaiannya karena hal tersebut menyangkut hubungan antar dua negara. Disatu sisi, Indonesia ingin menjaga keharmonisan hubungan diplomatiknya, akan tetapi disisi lain hal tersebut membawa duka bagi para TKW dan keluarganya. Jika dilihat lebih jauh lagi, masalah tersebut juga merupakan salah satu bentuk penghinaan harkat dan martabat bangsa Indonesia di luar negeri. Sehingga masalah-masalah yang dialami para TKW tersebut juga dapat menjadi pemicu disharmonisnya hubungan diplomatik antara Indonesia dengan negara-negara

⁴ www.bnptki.com, diakses pada tanggal 06 Agustus 2016, pukul 18.45 wib.

terkait. Disamping itu para TKW tersebut adalah Warga Negara Indonesia yang harus dilindungi hak-haknya oleh Pemerintah selama berada diluar negeri.

Permasalahan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia tersebut terkait dengan Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, PPTKIS, Badan Nasional Perlindungan dan Penempatan TKI (selanjutnya disebut BNP2TKI), Pemerintahan Daerah dan Kementerian Luar Negeri Indonesia. Instansi-instansi tersebut adalah tumpuan yang diharapkan mampu membenahi sistem serta mekanisme-mekanisme perlindungan hak-hak tenaga kerja indonesia khususnya tenaga kerja wanita yang bekerja di luar negeri.

Pada dasarnya, perlindungan terhadap TKI sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan nasional, yaitu dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan setiap orang berhak untuk bekerja , mendapat imbalan, dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dan Pasal 28 E Ayat (1) yang menyatakan bahwa setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali. Meskipun sudah di atur dalam UUD 1945, faktanya pelanggaran-pelanggaran Hak Asasi Manusia seringkali terjadi, baik terhadap TKI maupun TKW. Ironisnya meskipun para TKW tersebut adalah pahlawan devisa yang sangat membantu pemerintah dalam mengentaskan kemiskinan di Indonesia, membantu mengurangi tingkat pengangguran, akan tetapi dalam kondisi inilah para TKW tersebut justru mengalami dan mendapat perlakuan yang tidak manusiawi dan pemerintah seperti tidak berdaya dalam memberikan

perlindungan terhadap warga negaranya di luar negeri. Dari kondisi-kondisi seperti inilah harusnya dilakukan kajian atas kasus-kasus pelanggaran Hak Asasi Manusia terhadap para TKW di luar negeri.

Pada tahun 1967 Perserikatan Bangsa-Bangsa mengeluarkan Deklarasi mengenai Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan yang memuat tentang hak dan kewajiban perempuan berdasarkan prinsip persamaan hak yang ada dengan pria. Akan tetapi karena sifatnya yang tidak mengikat maka Komisi Perserikatan Bangsa-Bangsa menyusun rancangan konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan. Dan pada tahun 1979 Perserikatan Bangsa-Bangsa yang mana melalui Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa tepatnya pada tanggal 18 Desember 1979 mengadopsi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (*Convention on the elimination of all forms of discrimination against women / CEDAW*). Konvensi tersebut mulai diberlakukan pada 3 September 1981. Konvensi tersebut diantaranya menetapkan persamaan hak untuk perempuan dalam semua bidang selain status perkawinan yaitu dalam hak politik perempuan, ekonomi, sosial, budaya, sipil, kesetaraan dihadapan hukum dan hak-hak keluarga, ketentuan khusus mengenai perdagangan perempuan dan hak perempuan di daerah pedesaan.

Indonesia sebagai salah satu negara peserta CEDAW wajib dan harus melakukan langkah-langkah untuk menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap wanita dalam bidang keselamatan kerja termasuk didalamnya wanita pedesaan. Sesuai Pasal 11 Ayat (1a) CEDAW dikemukakan bahwa negara peserta CEDAW wajib melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk menghapus diskriminasi

terhadap wanita dalam mendapat kesempatan kerja karena hak untuk bekerja merupakan HAM yang tidak bisa dicabut.

Dalam Pasal 14 Ayat (1) CEDAW ditegaskan bahwa wanita di pedesaan yang dengan alasan ekonomi keluarga bersedia meninggalkan anak, suami, orang tua dan kerabatnya untuk bekerja sebagai buruh migran (*migran worker*) / TKW di luar negeri dijamin juga oleh negara. Dalam hal perlindungan buruh dapat dilihat dari beberapa rumusan yang dikeluarkan oleh Organisasi Buruh Internasional (*Internasional Labour Organization/ILO*) sejak tahun 1918 sebelum DUHAM (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia), misalnya hak persalinan buruh perempuan (*Maternity rights*), perlindungan buruh perempuan dan berbagai hak lainnya. Perlindungan terhadap wanita sebagai tenaga kerja juga dapat dilihat dalam Konvensi Perlindungan Hak-Hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya 1990 (*International Convention on the Protection of the Rights of All Migran Worker and Members of theirs Families*), yang diantaranya memuat mengenai hak-hak buruh migran untuk tidak disiksa dan diperlakukan aman.

Pada dasarnya Indonesia telah meratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*Convention on the elimination of all forms of discrimination against women / CEDAW*) melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita, sehingga dengan demikian hak-hak wanita termasuk didalamnya adalah hak-hak TKW telah terlindungi secara nasional.

Dengan adanya peraturan perlindungan terhadap buruh migran (*migrant worker*) termasuk didalamnya secara umum tentang TKI dan secara khusus tentang TKW. Oleh karena itu, konsekuensinya adalah bahwa negara yang mana dalam hal

ini adalah pemerintah Indonesia harus memberikan jaminan perlindungan terhadap warganya sejak di dalam negeri sebelum pemberangkatan, di negara tujuan sampai yang bersangkutan kembali ke Indonesia.

Pelanggaran HAM terhadap TKW terjadi hampir di seluruh negara tujuan. Misalnya saja penganiayaan yang jelas-jelas merupakan pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM). Kekerasan dan Pelanggaran HAM terhadap para TKW tidak hanya dilakukan oleh majikan, tidak jarang juga dilakukan oleh PPTKIS secara sistematis, yang harusnya tidak bisa ditoleransi. Karena itu, harus ada perjuangan dari pemerintah Indonesia untuk memperjuangkan hak-hak dan perlindungan bagi para TKI, khususnya TKW.

Seperti apa yang diungkapkan oleh Direktur Migran Care Anis Hidayah yang mengatakan lembaga yang dipimpinnya mencatat tidak kurang dari 1.503 juta dari 6,5 juta orang tenaga kerja Indonesia mengalami pelanggaran HAM di berbagai negara tujuan selama 2014.

“Secara kebetulan, pada tahun 2014 juga tercatat hak potilik buruh migran banyak yang terampas karena mereka tidak boleh pulang ke Indonesia sehingga tidak bisa menyalurkan hak pilihnya pada saat Pemilu Presiden (Pilpres) dan Pemilu Legislatif (Pileg)”, ujar Anis Hidayah dalam keterangannya kepada wartawan, usai menghadiri acara pembukaan Jambore Nasional Buruh Migran Indonesia 2015 di Gedung Soetardjo, kampus Universitas Jember, Jatim, Senin (23/11). Menurut dia, sesuai data yang dikumpulkan Migrant Care, mencatat indeks perbudakan modern tahun 2014 mengalami peningkatan hingga 300 persen dari sebelumnya sebanyak 204.000 buruh migran yang diperbudak di berbagai negara tujuan. Sedikitnya ada 710 buruh migran di berbagai negara dengan berbagai sektor menjadi korban perbudakan modern, di antaranya mulai dari bekerja lebih dari 18 jam per hari, tidak digaji sesuai dengan kontrak kerja, dan selama 2 tahun penempatan kerja mengalami perpindahan sebanyak tiga kali majikan, sehingga mereka tidak mendapatkan upah sama sekali.⁵

⁵ <http://sp.beritasatu.com/home/sekitar-1502-juta-tki-mengalami-pelanggaran-ham/102378>, diakses pada tanggal 07 Agustus 2016, pukul 20.06 wib.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka terdapat beberapa rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana Hak Asasi Manusia Tenaga Kerja Wanita dalam sektor informal?
- b. Bagaimana upaya perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita dalam sektor informal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, penelitian ini bertujuan :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Hak Asasi Manusia Tenaga Kerja Wanita dalam sektor informal.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana upaya perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita dalam sektor informal.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis diharapkan mampu memperkaya pengetahuan dan mengembangkan ilmu hukum khususnya mengenai hak asasi manusia tenaga kerja wanita dalam sektor informal.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Untuk memberikan informasi kepada masyarakat luas khususnya para tenaga kerja wanita informal mengenai hak-haknya sebagai tenaga kerja dan warga negara Indonesia.
- b. Untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang hak-hak konstitusional tenaga kerja wanita dalam sektor informal.

1.5 Metode Penelitian

Metode adalah suatu cara atau langkah yang berulang kali dan menjadi pola untuk mengkaji data yang akurat dan valid. Metodologi pada hakikatnya memberikan pedoman tentang cara seorang ilmuwan mempelajari, menganalisa dan memahami lingkungan-lingkungan yang dihadapinya.⁶

1.5.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif (*normative legal research*). Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum, guna menjawab dan memecahkan masalah atas isu hukum (*legal issue*)⁷. Penelitian hukum normatif ini difokuskan dengan cara melakukan penelitian kepustakaan dan mengkaji bahan-bahan hukum baik primair maupun sekunder.

1.5.2 Metode Pendekatan

Sesuai dengan judul skripsi yaitu hak asasi manusia tenaga kerja wanita dalam sektor informal, maka untuk membahas permasalahan yang diangkat ada

⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Pres, Jakarta, 1986, h.6.

⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cet. 6, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010, h. 35.

beberapa pendekatan yang perlu dilakukan dalam suatu penelitian, yaitu pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

Pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) digunakan guna mengkaji lebih lanjut mengenai aturan hukum legal issue yang akan diteliti dengan mengkaji peraturan-peraturan yang berkaitan dengan hak asasi manusia tenaga kerja wanita dalam sektor informal. Pendekatan ini mengharuskan mengkaji atau mempelajari kesesuaian peraturan perundang-undangan antara yang satu dengan yang lain terkait dengan permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini.

Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) merupakan pendekatan yang bertitik tolak pada konsep-konsep hukum. Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti, maka melalui pendekatan konsep ini diharapkan agar dapat membuat argumentasi-argumentasi hukum untuk menjawab rumusan-rumusan masalah yang menjadi titik tolak dalam penelitian ini.

1.5.3 Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1) Bahan Hukum Primair

Bahan Hukum primair adalah bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat seperti perundang-undangan yang terdiri atas :

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
- c. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

- d. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang.
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2015 Tentang Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Penyelenggaraan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.
- f. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 23 Tahun 2014 Tata Cara Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia Dari Negara Penempatan Ke Daerah Asal Secara Mandiri.
- g. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Kepada Tenaga Kerja Indonesia
- h. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 24 Tahun 2014 Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Tata Cara Pemberian, Perpanjangan Dan Pencabutan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia
- i. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2015 Tentang Standar Operasional Prosedur Izin Usaha Jasa Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Di Dalam Negeri Dalam Pelayanan Terpadu Satu Pintu pada Badan Koordinasi Penanaman Modal
- j. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 26 Tahun 2015 Tarif Pemeriksaan Kesehatan Calon Tenaga Kerja Indonesia.
- k. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 42 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian, Perpanjangan Dan Pencabutan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.

- l. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 41 Tahun 2015 Tentang Rencana Kerja Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, Sarana Dan Prasarana Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.
- m. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Pembiayaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri.
- n. Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Petunjuk Teknis Tata Cara Penerbitan Surat Izin Pengerahan
- o. Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Petunjuk Teknis Pemberian Bantuan Tanggap Darurat Bagi Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah
- p. Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 8 Tahun 2015 Tentang Petunjuk Teknis Pembentukan Kampung Tenaga Kerja Indonesia/Sentra Usaha Tenaga Kerja Indonesia Purna.
- q. Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Pedoman Pelaksanaan Layanan Terpadu Satu Pintu Di Bidang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
- r. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Optimalisasi Pengawasan Terhadap Penyelenggaraan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.
- s. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 260 Tahun 2015 Tentang Penghentian Dan Pelarangan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Pada

Pengguna Perseorangan Di Negara-Negara Kawasan Timur Tengah.

- t. Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 15 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penundaan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia
- u. Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 17 Tahun 2015 Tentang Petunjuk Teknis Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna/Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah/Warga Negara Indonesia Overstayers Dan Keluarganya
- v. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 354 Tahun 2015 Tentang Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Pada Pengguna Perseorangan.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang berkaitan dengan bahan hukum primer karena dapat membantu menganalisis dan membantu pemahaman bahan hukum primer. Bahan-bahan hukum sekunder terdiri dari karya ilmiah, buku, majalah, koran, pendapat orang lain yang terkait dengan bahan penelitian maupun artikel-artikel.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang dapat memberi petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primair maupun sekunder berupa Kamus Hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia.

1.5.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum merupakan cara dan prosedur penulis mengumpulkan bahan hukum. Dalam mengumpulkan bahan hukum primer, penulis melakukan inventarisasi dan kategorisasi terhadap

peraturan perundang-perundangan yang berkaitan dengan isu hukum, bahkan peraturan perundang-undangan yang tidak langsung berkaitan dengan isu hukum yang diteliti dipecahkan adakalanya harus menjadi bahan hukum.⁸

Teknik pengumpulan dan pengolahan bahan hukum dalam penelitian ini berawal dari studi pustaka yang meliputi inventarisasi semua bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan pokok permasalahan dalam penelitian ini, baik bahan hukum primair maupun bahan hukum sekunder. Kemudian pengelompokan bahan-bahan hukum yang terkait dan menyusun bahan hukum tersebut secara sistematis agar lebih mudah dalam proses membaca, mempelajari dan memahaminya. Bahan hukum yang berkaitan dengan pokok permasalahan akan diklasifikasikan untuk dipilih bahan hukum mana yang sesuai dengan karakter bahan hukum yang mempunyai relevansi dengan pokok permasalahan yang dibahas di dalam penelitian ini.

1.5.5 Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dalam penelitian ini bersifat preskriptif normatif. Sedangkan proses penalaran dalam menarik kesimpulan digunakan metode deduktif, yaitu berawal dari hal-hal yang bersifat umum dan berakhir pada kesimpulan yang bersifat khusus.

1.5.6 Pertanggungjawaban Sistematika

Sistematika penelitian ini disusun secara sistematis dan terdiri dari empat bab, masing-masing bab akan menguraikan hal-hal sebagai berikut:

Bab I sebagai bab pendahuluan, menguraikan tentang latar belakang permasalahan; rumusan masalah; tujuan penelitian; manfaat penelitian; orisinalitas

⁸ Ibid., h. 194.

penelitian; metode penelitian terdiri atas jenis penelitian, pendekatan masalah, sumber bahan hukum, teknik pengumpulan bahan hukum, teknik analisis bahan hukum, dan pertanggungjawaban sistematika.

Bab II menguraikan tentang landasan teori yang terdiri dari hak asasi manusia dalam negara hukum; teori perlindungan hukum; hak asasi manusia, dan tenaga kerja.

Bab III menguraikan tentang Hak Asasi Manusia terhadap tenaga kerja wanita dalam sektor informal; Upaya Perlindungan hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita yang dalam sektor informal; Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pra Penempatan, Penempatan dan Pasca Penempatan serta membahas mengenai perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bermasalah dengan Pendekatan Diplomatis.

Bab IV sebagai penutup memuat kesimpulan dari penjelasan bab-bab sebelumnya dan saran sebagai rekomendasi dari hasil penelitian ini.