BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

3.1.1 Gambaran Umum TKI Sektor Informal

Secara histori, di Indonesia riwayat hubungan perburuhan dimulai dengan suatu masa dimana penjajahan dan perbudakan yang dialami oleh rakyat Indonesia pada masa itu. Kerja paksa yang dialami saat itu seperti Kerja Rodi yang dilakukan oleh penjajah dari Belanda. Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan penguasa atau pihak lain dengan tanpa pemberian upah, dilakukan diluar batas prikemanusiaan. Terjadinya perbudakan pada jaman dahulu dikarenakan adanya pihak-pihak yang menguasai kegiatan ekonomi dengan kuat dan membutuhkan orang-orang yang berstatus sosial dibawahnya untuk melancarkan kegiatan ekonominya tersebut (Husni, 2014:3-4).

Secara normatif, UUD 1945 menjamin hak-hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang dicantumkan pada pasal 27 ayat (2). Kemudian dipertegas kembali dalam UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945, hasil amandemen kedua, tentang Hak Asasi Manusia pasal 28A-28J. Pada pasal 28I ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan (*protection*), pemajuan (*furtherance*), penegakkan (*enforcement*) dan pemenuhan (*fulfilment*) hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah (Husni, 2014: 13).

Kehadiran UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan nuansa baru dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan di Indonesia, yakni :

1. Mensejajarkan istilah buruh/pekerja, istilah majikan diganti menjadi pengusaha dan pemberi kerja; istilah ini sudah lama diupayakan untuk diubah agar lebih sesuai dengan Hubungan Industrial Pancasila.
2. Menggantikan istilah perjanjian perburuhan (*labour agreement*) atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berupaya diganti dengan alasan bahwa perjanjian perburuhan berasal dari negara liberal yang sering kali dalam pembuatannya menimbulkan benturan kepentingan antara pihak buruh dengan majikan.
3. Sesuai dengan perkembangan jaman memberikan kesetaraan antara pekerja pria dan wanita, khususnya untuk bekerja pada malam hari. Bagi buruh/pekerja wanita berdasarkan undang-undang ini tidak lagi dilarang untuk bekerja pada malam hari. Pengusaha diberikan rambu-rambu yang harus ditaati mengenai hal ini.
4. Memberikan sanksi yang memadai serta menggunakan batasan minimum dan maksimum, sehingga lebih menjamin kepastian hukum dalam penegakkannya.
5. Mengatur mengenai sanksi administratif mulai dari teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara

sebagian atau seluruh alat produksi dan pencabutan izin. Pada peraturan perundang-undangan sebelumnya sanksi ini tidak diatur (Husni, 2014: 24-25).

Mengenai persoalan ketenagakerjaan di Indonesia bisa dipahami berdasarkan kekuasaan politik dan rezim yang melatarbelakanginya. Ada tiga era yang dapat digunakan untuk meninjau pengelolaan tenaga kerja di Indonesia. Tiga era tersebut dapat dijelaskan seperti berikut :

a. Era Pasca Kemerdekaan

   Pada era ini diratifikasinya sejumlah konvensi ILO, yang kemudian lahir undang-undang sebagai bentuk ratifikasi dari konvensi-konvensi tersebut. Di masa ini cenderung memberikan jaminan sosial dan perlindungan terhadap buruh. Dengan demikian tidaklah mengherankan jika pada masa awal kemerdekaan beberapa peraturan hukum ketenagakerjaan mengalami kemajuan, dalam artian cukup memproteksi kaum buruh.

b. Era Pra Reformasi

   Masalah yang dihadapi Indonesia pada masa ini terbilang cukup berat, terutama mengenai perihal penciptaan kesempatan kerja. Pada era ini pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Tahap 1 telah dimulai. Rencana Pembangunan Lima Tahun (Repelita) telah dimulai dengan melakukan berbagai usaha jangka pendek di bidang penciptaan kesempatan kerja. Peraturan dan perundangan ketenagakerjaan yang disusun di era ini adalah sebagai berikut :

1. UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai tenaga kerja;
2. UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamataan Kerja, undang-undang ini membebankan secara langsung kewajiban-kewajiban untuk usaha pencegahan kecelakaan pada tempat-tempat kerja maupun para pekerjanya;
3. UU No. 2 Tahun 1971 tentang Kecelakaan Kerja, jaminan kecelakaan kerja ikut diatur dalam undang-undang ini; dan
4. UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

Pada era ini yakni diawal tahun 1970-an, pemerintah Indonesia berhasil menyederhanakan jumlah partai politik melalui penggabungan. Dan memasuki masa Repelita II, secara perlahan mulai terlihat ada perubahan dari cara pemerintah menangani sistem ketenagakerjaan.

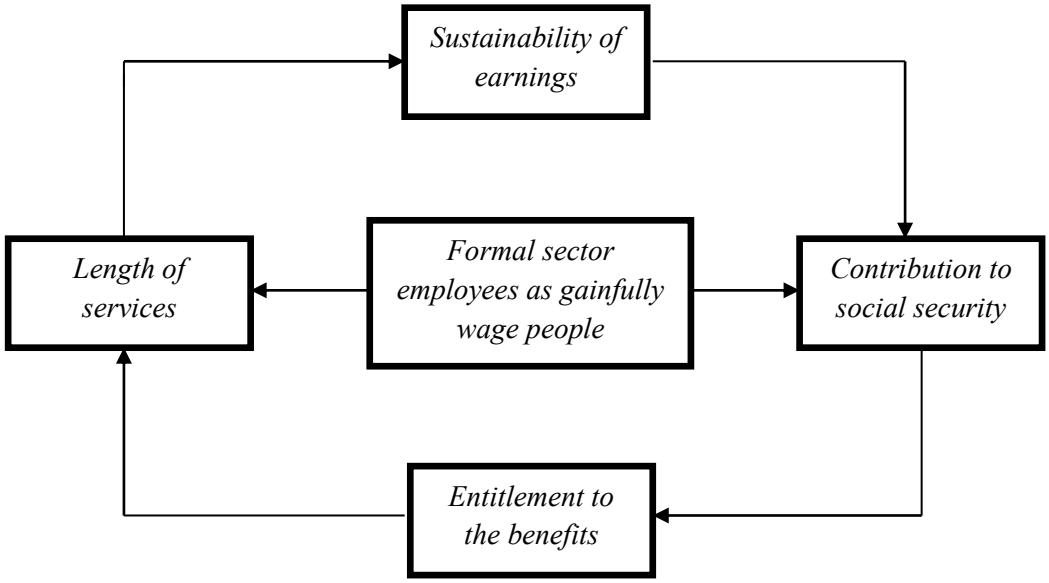
c. Era Reformasi

Secara statistik, di era ini tingkat partisipasi angkatan kerja Indonesia terutama pada tahun 2000 meningkat hingga 68 persen. Gerakan reformasi politik juga telah menstimulasi reformasi serikat pekerja, sehingga banyak pekerja di Indonesia merasa mendapatkan kembali hak-haknya untuk berorganisasi secara bebas (Trijono, 2014: 14-21).

Inti dari berbagai undang-undang dan peraturan mengenai ketenagakerjaan khususnya sepanjang masa pemerintahan 10 tahun terakhir ini adalah

mempersiapkan kelembagaan, sistem dan tenaga kerja dalam menghadapi pasar kerja yang fleksibel, terutama dalam era perdagangan bebas.

Sektor ketenagakerjaan dibagi kedalam dua kategori, yakni sektor formal dan sektor informal. Berikut adalah bagan dari karakteristik sektor formal dan sektor informal di Indonesia :

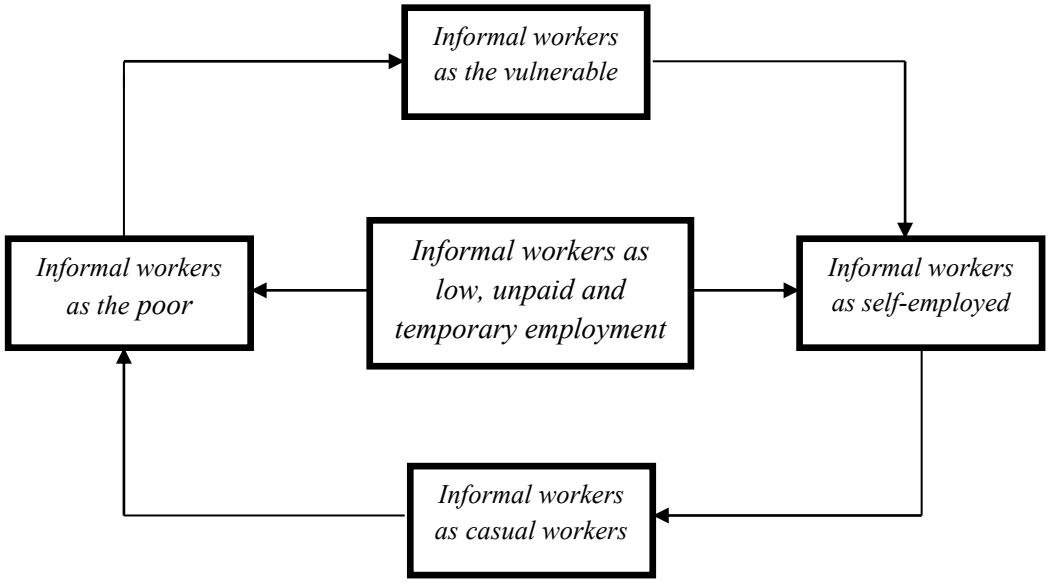


Sumber : *Purwoko, 2012: 93-95*.

Gambar 3.1
Karakteristik Pekerja Sektor Formal

Bagan diatas menggambarkan, para pekerja/karyawan yang berada pada sektor formal merupakan orang-orang yang mendapatkan upah dari keuntungan yang dihasilkan oleh tempat kerja yang memiliki badan hukum legal yang mana mempunyai akses untuk proteksi sosial bagi para pekerjanya. Hal tersebut dikarenakan para pekerja sektor formal memiliki produktivitas yang berkelanjutan, yang mereka dapat dari hasil pendidikan formal. Para pekerja yang

memiliki keterampilan dan keterlatihan khusus yang bekerja pada sektor formal, mendapatkan beberapa keuntungan seperti masa bekerja yang dijamin dari pemutusan hubungan kerja secara mendadak dan sepihak, selain itu para pekerja sektor formal memiliki hak untuk mendapatkan keuntungan dari perusahaan tempat mereka bekerja.



Sumber : *Purwoko, 2012: 93-95.*

Gambar 3.2
Karakteristik Pekerja Sektor Informal

Bagan diatas menggambarkan karakteristik dari para pekerja yang berada pada sektor informal merupakan orang yang rentan mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak sehingga kestabilan ekonomi nya sangat tergantung pada orang lain, dengan kata lain, masa bekerjanya bisa sewaktu-waktu berakhir atas keputusan sepihak oleh majikan tempatnya bekerja. Para pekerja yang berada pada sektor informal dengan keadaan status sosial menengah

ke bawah, mempengaruhi besarnya upah yang diberikan. Upah yang terbilang kecil, terkadang kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, khususnya di dalam negeri. Hal tersebut pula yang menjadi penyebab utama banyaknya angkatan kerja yang ingin bekerja ke luar negeri untuk mendapatkan upah yang lebih besar. Untuk itu, pemerintah perlu menjamin kesejahteraan pekerja sektor informal, baik yang berada di dalam maupun di luar negeri dengan memberikan jaminan perlindungan melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja (jamsostek) dan menentukan standar upah yang layak (Purwoko, 2012: 93-95).

Salah satu dari upaya pemerintah untuk melaksanakan perlindungan dan penempatan bagi para TKI yang berada di luar negeri, khususnya dalam hal ini yang berada pada sektor informal, adalah dengan melalui Moratorium. Moratorium TKI sektor informal tersebut direncanakan pemerintah untuk ditujukan kepada beberapa negara pengguna jasa tenaga kerja informal terbesar seperti Malaysia, Hongkong dan Timur Tengah. Meski membutuhkan waktu yang cukup panjang untuk kemudian menghasilkan sebuah kesepakatan melalui MoU, namun cara tersebut kurang lebih menjadi suatu dorongan bagi negara terkait dalam menyanggupi pelaksanaan perlindungan dan penempatan TKI.

Berikut adalah tabel daftar negara yang menjadi negara tujuan penempatan TKI yang diantaranya adalah kawasan Tmur Tengah, Asia dan Afrika berdasarkan data terbaru tahun 2011 :

Tabel 3.1

Negara Tujuan Pengiriman TKI

NO	NEGARA	JUMLAH TKI
1	Arab Saudi	555.813
2	Malaysia	347.989
3	Taiwan	150.768
4	Hongkong	144.343
5	Singapura	100.248
6	Syria	80.289
7	Kuwait	78.838
8	Uni Emirat Arab	76.196
9	Jordania	30.527
10	Brunei Darussalam	25.647
11	Oman	25.103
12	Qatar	18.918
13	Bahrain	5.756
14	Macao	5.630
15	Yaman	3.181
16	Mesir	660
17	Sudan	344
18	Libya	198
19	Maroko	120
20	Lebanon	78
21	Tunisia	43
22	Afrika Selatan	37
23	Aljazair	35
24	Iran	14
	JUMLAH	**1.650.774**

Sumber : *BPPK Kementerian Luar Negeri Indonesia, 2011*

Keberadaan UU N0. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI yang berada di luar negeri, idealnya menjadi acuan bagi pemerintah Indonesia dalam melaksanakan kegiatan perlindungan TKI di luar negeri dalam hal ini khususnya yang berada di Arab Saudi. Seperti yang tercantum di pasal 77 ayat (1) UU No 39 Tahun 2004 menyatakan bahwa "Setiap calon TKI /TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan". Namun pada pelaksanaannya, yang terjadi adalah bahwa para TKI yang bekerja di luar negeri cenderung menjadi barang komoditi dan dijadikan suatu bisnis yang berorientasi pada kepentingan pihak-pihak yang tidak tidak bertanggung jawab dalam menjalankan amanat Undang-undang tersebut, sehingga yang terjadi tidak sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku.

UU No. 39 Tahun 2004 merupakan produk hukum yang dilahirkan dan ditandatangani langsung pada masa pemerintahan Megawati Soekarnoputri saat menjabat menjadi Presiden Republik Indonesia, ketika pergantian pemerintah dibawah pimpinan Presiden Susilo Bambang Yuhoyono, tahun-tahun dimana banyaknya kasus kekerasan terjadi terhadap para TKI khususnya yang berada di Arab Saudi, adanya Undang-undang mengenai Perlindungan TKI tersebut idealnya menjadi landasan hukum yang kuat bagi pemerintah dalam negeri untuk melakukan perlindungan secara maksimal bagi para TKI yang bekerja di luar negeri. Namun yang terjadi lemahnya payung hukum yang menjamin kesejahteraan dan keberlangsungan hak-hak TKI sebagai manusia yang cenderung

terabaikan. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya pelaksanaan *Sustainable development* oleh pemerintah dalam negeri.

Sustainable development ataupun pembangunan yang berkelanjutan perlu diterapkan oleh negara yang berganti kepemerintahan secara berkala seperti Indonesia, agar masalah yang muncul di dalam negeri tidak berkepanjangan dan bertumpuk dari waktu ke waktu. Apabila produk hukum yang dihasilkan oleh pemerintahan sebelumnya baik untuk diterapkan dan dapat memberikan solusi bagi permasalahan di dalam negeri, tidak ada salahnya untuk melanjutkan program tersebut demi kepentingan bersama. Tetapi yang terjadi, pemerintahan yang baru cenderung lebih fokus terhadap bagaimana membentuk inovasi di dalam formasi kepemimpinannya untuk membentuk citra baru, dibandingkan dengan melanjutkan peraturan yang sudah ada.

Permasalahan yang sering terjadi berkaitan dengan implementasi perundangan dalam hukum nasional untuk mengatur kehidupan bermasyarakat dan bernegara yakni pelaksanaan yang tidak maksimal sehingga apa yang tercantum pada Undang-undang tersebut tidak berjalan sebagaimana mestinya yang telah diatur sebagai landasan hukum negara. Jika saja penerapan UU No.39 mengenai perlindungan TKI tersebut dijalankan oleh pemerintah dalam negeri secara maksimal, maka masalah kekerasan terhadap para TKI yang bekerja diluar negeri kemungkinan besar akan dapat dihindari.

3.1.2 Kerjasama Indonesia dan Arab Saudi dalam bidang Ketenagakerjaan

Berbasis pada kesamaan yang dimiliki Indonesia dan Arab Saudi dengan notabene mayoritas penduduk muslim, kedua negara tersebut telah menjalin hubungan kerjasama bilateral sejak tahun 1947, kedua pihak menganggap bahwa adanya faktor dimana masing-masing negara saling membutuhkan satu sama lain dalam pemenuhan *national interest* kedua negara tersebut.

Tidak hanya di bidang ketenagakerjaan saja seperti yang diangkat penulis dalam penelitian ini, namun banyak bidang lain yang diterjuni kedua negara untuk menjalin hubungan bilateralnya, diantaranya pada sektor pendidikan, pertanian, perdagangan hingga kebudayaan.

Pada April 2012 lalu Indonesia dan Arab Saudi akan meningkatkan dan memperluas kerja sama bilateral kedua negara. Tekad kedua negara itu diungkapkan saat Sidang Komisi Bersama ke-9 antara Indonesia dan Arab Saudi yang berlangsung di Bali. Kedua pihak membahas berbagai peningkatan kerja sama bilateral melalui dua Komisi Kerja, yaitu Komisi Kerja 1 untuk isu-isu bidang ekonomi dan Komisi Kerja 2 untuk isu-isu spesifik lainnya. Komisi Kerja 1 di bidang ekonomi, dibahas berbagai hal seperti upaya peningkatan kerja sama di bidang perdagangan, industri dan ekonomi, khususnya di bidang usaha kecil dan menengah (http://www.saudiembassy.net/abot/countryinformation/commisi-ons_labor.aspx diakses pada 25/03/2014).

Potensi kerjasama di berbagai sektor lainnya juga dibahas diantaranya pertambangan, energi dan kelistrikan, kelautan dan perikanan, pertanian, kerja sama standarisasi, pariwisata; kerja sama bidang pos, informasi, serta komunikasi

dan telekomunikasi. Komisi ini juga membahas kerja sama masalah air yang meliputi manajemen air, pengawasan polusi air, teknologi pemurnian air dan pendaur-ulangannya. Sementara itu Komisi Kerja 2 untuk isu-isu spesifik lainnya membahas kerjasama di bidang pendidikan dan pelatihan, keislaman, kesehatan; pengawasan makanan dan obat-obatan.

Agar kerja sama itu dapat berdampak optimal dalam kerangka membangun hubungan bilateral kedua negara, perlu menekankan pada beberapa hal penting. Komisi ini juga membahas kerja sama bidang keimigrasian dan kekonsuleran, lingkungan dan meteorologi; masalah ketenagakerjaan sektor formal dan kepemudaan serta olah raga.

Salah satu kerjasama yang kian dipupuk Indonesia dan Arab Saudi yakni dalam bidang kebudayaan, bagi Arab Saudi, hubungan kemitraan baik itu diplomasi politik, ekonomi, maupun investasi bersifat sangat personal dan lebih mengandalkan pada kepercayaan (*trust*). Diplomasi yang berjalan lebih mengikuti pola persahabatan (*friendship*) dan pola hubungan keluarga (*family relationship*) serta bersifat informal.

Arab Saudi lebih mengedepankan *People to People Diplomacy*, yang mana diharapkan melalui diplomasi tersebut persepsi negatif yang tercipta oleh masyarakat Indonesia terhadap Arab Saudi saat ini akan terkikis sedikit demi sedikit (http://www.saudiembassy.net/abot/country-information/aspx diakses pada 26/03/2014).

Lewat interaksi budaya ini, kesepahaman dan pemahaman yang lebih komprehensif antara negara yang satu dan yang lain, dalam hal ini yaitu Indonesia dan Arab Saudi akan terbangun.

Hal pertama yang akan menjadi bahasan dalam hubungan bilateral Indonesia dan Arab Saudi dalam bidang ketenagakerjaan tentunya mengenai payung hukum Indonesia untuk melindungi tenaga kerjanya yang sudah menjadi wacana bahwa masalah utama dari hubungan bilateral ini terbentur dengan regulasi perlindungan tenaga kerja di Arab Saudi dengan hukum Indonesia yang cenderung lemah dalam melindungi hak-hak warga negaranya.

Kerjasama bilateral yang dijalin Indonesia dan Arab Saudi dalam bidang ketenagakerjaan ini merupakan keinginan Indonesia sebagai bentuk diplomasi dalam melindungi warga negaranya mengingat begitu besar potensi TKI di Arab Saudi.

Secara Internasional, perlindungan terhadap buruh dari adanya tindakan penyiksaan dan perlakuan yang tidak layak telah dirumuskan dalam sebuah konvensi yang disetujui oleh Majelis Umum PBB pada 1990. Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) melalui sidang paripurna mengesahkan ratifikasi konvensi tentang perlindungan terhadap pekerja migran dan anggota keluarganya tersebut pada 12 April 2012 (http://migrantcare.net/2014/03/21/-presiden-teken-pp-perlindungan-tki/ diakses 21/03/2014).

Butir-butir konvensi perlindungan di dalam Konvensi Pekerja Migran yang telah diratifikasi tersebut saat ini masih dalam proses pembahasan di DPR agar

kemudian dapat diadopsi dalam UU No.39 Tahun 2004 mengenai Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Kelemahan yang ada dalam payung hukum ketenagakerjaan baik di Indonesia maupun di negara terkait Arab Saudi, dapat mengakibatkan lemahnya perlindungan yang diberikan kepada TKI sehingga rentan terjadi permasalahan terhadap TKI yang waktu penyelesaiannya terbilang cukup panjang. Maka dari itu diperlukan adanya koordinasi dari berbagai pihak berwenang agar butir perlindungan dalam konvensi tersebut dapat dijalankan dengan baik.

Indonesia sendiri memiliki beberapa tatanan hukum terkait penanganan permasalahan TKI berupa UU No 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri. Beberapa penanganan yang telah dilakukan pemerintah Indonesia dalam perlindungan TKI sampai tahun 2012 diantaranya adalah mengeluarkan surat keputusan Menakertrans Nomor 157/MEN/2003 tentang asuransi perlindungan TKI di luar negeri, dan melakukan pendampingan tim advokasi bagi TKI yang terjerat kasus hukum di luar negeri.

Menurut UU No 39 Tahun 2004, lembaga pelaksanaaan penempatan TKI terdiri dari Perusahaan Jasa tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) atau yang kini dikenal dengan Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). Salah satu syarat pelaksanaan program TKI di antaranya negara pengirim jasa TKI dan pemakai jasa TKI harus memiliki perjanjian tertulis secara bilateral (Yuwono, 2011: 39-53).

Namun, bagaimanapun juga kerjasama bilateral dalam bidang ketenagakerjaan antara Indonesia dan Arab Saudi yang sudah terjalin selama

kurang lebih 40 tahun ini tidak hanya menimbulkan permasalahan saja, kedua negara memperoleh keuntungan dari kerjasama tersebut. Indonesia mencapai pemasukan yang besar dalam bentuk devisa negara dari pengiriman jasa TKI tersebut, begitu juga Arab Saudi yang dapat memenuhi kebutuhan akan jasa pekerja rumah tangga yang dari tahun ke tahun nya semakin meningkat.

Oleh karena itu, penyelesaian melalui negosiasi kedua negara yang bersangkutan akan menghasilkan sesuatu yang lebih baik apabila tujuan bersama akhirnya tercapai. Karena sebuah negara baik itu yang memiliki *power* tertinggi sekalipun tidak akan mampu memenuhi kebutuhan nasionalnya tanpa berinteraksi dengan negara lain, terutama pada era globalisasi ini dimana kebutuhan masyarakat dunia semakin beragam.

3.1.3 Moratorium TKI sektor informal

Republik Indonesia yang notabene negara pengirim tenaga kerja terbesar, memang sarat akan permasalahan mengenai perlindungan dan penempatan tenaga kerja. Untuk beberapa kasus kerap kali terjadi di Arab Saudi.

Tidak ingin disebut melalaikan perlindungan terhadap warga negara, pemerintah segera memberlakukan Moratorium tenaga kerja terhadap Arab Saudi dengan harapan mendorong pemerintah Arab untuk menyetujui pembuatan MoU terkait masalah kekerasan terhadap TKI, sebagai bentuk jaminan perlindungan hukum atas tenaga kerja yang bekerja disana khususnya para pekerja sektor informal (Pekerja Rumah Tangga).

Ada beberapa poin utama yang menjadi butir-butir perjanjian yang ditegaskan dalam moratorium tenaga kerja RI untuk Arab Saudi, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Penyelesaian sengketa hubungan bilateral kedua negara terkait
2. Penyediaan sarana komunikasi bagi TKI yang bekerja di Arab Saudi
3. Penetapan hari libur di sela waktu kerja
4. Pengaturan mekanisme sistem penggajian melalui perbankan

Langkah selanjutnya dari dikeluarkannya Moratorium Tenaga Kerja oleh sebuah negara, dalam hal ini Indonesia, yakni disepakatinya jaminan perlindungan terhadap TKI yang bekerja di Arab Saudi sebagai bentuk dari tindak nyata pemerintah untuk melindungi warga negaranya yang disepakati melalui dokumen MoU tersebut. Dengan demikian apabila MoU perlindungan TKI telah disepakati, maka kemudian penundaan pengiriman tenaga kerja ke Arab Saudi dapat segera dicabut dengan kepastian hukum yang lebih jelas. Hal tersebut setidaknya memberikan rasa aman bagi para tenaga kerja imigran khususnya yang berada pada sektor informal.

Adapun butir-butir perjanjian yang menjadi fokus dari MoU tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kenaikan gaji TKI dari 2 juta rupiah/bulan menjadi 4-5 juta rupiah
2. Paspor TKI tidak ditahan oleh majikan, melainkan dipegang oleh TKI itu sendiri

3. Adanya jaminan komunikasi dengan keluarga di tanah air selama masa kerja (http://-www.bnp2tki.go.id/--berita-main--menu-231-/-6284-ri-arab saudi-tandatangani-mou-perlindungan-tki.html diakses 22/02/2013).

Seperti yang kita ketahui bahwa moratorium tenaga kerja yang dikeluarkan pemerintah Indonesia terhadap Arab Saudi ini telah berjalan selama kurang lebih tiga tahun, terhitung sejak diberlakukannya pada 2011 hingga menginjak awal 2014 namun Nota kesepahaman masih dalam tahap *Record of Discussion*, meski memang hampir mencapai finalisasi *draft agreement*. Hal tersebut dikarenakan ada beberapa kendala eksternal yang dihadapi pemerintah Indonesia, salah satunya karena Arab Saudi tidak memiliki Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga butuh waktu yang panjang untuk pemerintah Arab Saudi mempertimbangkan penandatanganan MoU tersebut karena bukan hal yang mudah untuk kemudian mengaplikasikannya di dalam negeri tanpa ada undang-undang terkait (http://-www.bnp2tki.go.id-/-berita-main--menu-23121-/-9072--moratorium-tki-arabsaudi-mendesak-/index.html diakses pada 18/11/2013).

Beberapa faktor lain terganjalnya proses negosiasi pengesahan MoU antar kedua negara ini tidak hanya karena Arab Saudi tidak memiliki UU Ketenagakerjaan, selain itu belum disepakatinya skema penyelesaian *Dispute Settlement* oleh pemerintah Arab Saudi menghambat *bilateral agreement* yang mana hal tersebut mempengaruhi lambatnya kesepakatan Nota kesepahaman antar kedua belah pihak.

1.2 Metode Penelitian

1.2.1 Desain Penelitian

Penulis menggunakan desain penelitian Kualitatif deskriptif, dimana penelitian dilakukan berdasarkan data yang didapatkan dari dokumen-dokumen yang tersedia, dan data secara lisan yang didapatkan melalui wawancara dengan narasumber yang kemudian data tersebut disusun secara sistematis. Bersifat terbuka, natural dan reflektif. Penelitian kualitatif berdasarkan pada *Grounded Theory*, menemukan teori yang berhubungan dengan situasi tertentu dimana individu saling berhubungan, bertindak ataupun terlibat dalam suatu proses sebagai respon terhadap suatu peristiwa. Inti dari pendekatan *Grounded Theory* ini adalah pengembangan teori yang berhubungan erat kepada konteks peristiwa yang diangkat oleh penulis.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

3.2.2.1 Studi Pustaka

Penulis menggunakan teknik pengumpulan data *Library Research*, dimana penulis mengumpulkan data-data dari referensi buku maupun penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan komparasi dan bahan informasi, seperti penelitian terdahulu yang juga membahas mengenai masalah Penempatan dan Perlindungan TKI, juga penelitian mengenai Moratorium dan hubungan bilateral antara RI-Arab Saudi. Kemudian data-data tersebut dianalisis menggunakan teori-teori yang relevan dengan fenomena perlindungan terhadap tenaga kerja migran.

3.2.2.2 Studi Lapangan

Sebagai tambahan data, penulis melakukan studi lapangan untuk mengetahui secara langsung bagaimana fenomena terjadi dengan orang-orang yang berkaitan dengan masalah penempatan dan perlindungan TKI di Arab Saudi. Teknik pengumpulan data studi lapangan terdiri dari :

1. Observasi, penulis mendatangi lembaga-lembaga terkait dengan tema yang diangkat, seperti Kantor BNP2TKI sebagai salah satu *leading sector* tenaga kerja di Indonesia selain Kemenakertrans, dan Kedubes Arab Saudi untuk Indonesia, untuk mengetahui bagaimana sudut pandang dan kinerja dari pihak terkait dalam menghadapi masalah Penempatan dan Perlindungan TKI pasca diberlakukannya Moratorium TKI sektor informal.
2. Wawancara, penulis melakukan wawancara dalam proses observasi ke lembaga-lembaga terkait. Dengan memilih narasumber untuk dimintai keterangan dan data berbentuk lisan sebagai informasi tambahan untuk penelitian. Wawancara dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang sudah ditentukan sebelumnya oleh penulis secara dan kemudian disusun secara sistematis.

3.2.3 Teknik Penentuan Informan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik penentuan informan secara purposive, dimana penulis memilih mengambil sampel sumber data berdasarkan pada pertimbangan tertentu. Seperti memilih narasumber dari

BNP2TKI yang menjabat sebagai *staff* di bidang Penempatan dan Perlindungan TKI, sehingga data yang didapat bersifat akurat dan pertanyaan dapat terjawab tepat sasaran.

3.2.4 Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini penulis melakukan metode *Conclusion Verification* agar dapat menarik kesimpulan dari kesimpulan yang sudah terbentuk. MoU yang sudah ditandatangani menciptakan sebuah kesimpulan dari sudut pandang pemerintah bahwa moratorium berhasil menyentuh permasalahan Penempatan dan perlindungan terhadap TKI yang berada di Arab Saudi. Kemudian kesimpulan tersebut diverifikasi engan melihat dan mempertanyakan kembali data-data yang telah didapatkan melalui *Library Research* dan wawancara dengan meninjau kembali pada catatan lapangan untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam. Penulis memilih metode tersebut karena dianggap efektif untuk memahami dan menelaah fenomena yang terhitung baru-baru saja terjadi, dimana kesimpulan terdahulu masih dapat dikembangkan seiring dengan hasil dari MoU yang telah ditandatangani, bagaimana pelaksaaan nya secara *real* masih dalam bentuk prediksi, meski begitu, MoU bagi kedua negara yang telah menjalankan hubungan bilateral sudah berpuluh tahun lamanya, merupakan perjanjian yang mengikat seperti hal nya kontrak.

3.2.4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi dimana data didapat, baik itu secara tulisan maupun melalui wawancara dengan narasumber yang terkait dengan tema yang diangkat oleh penulis, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kedutaan Besar Arab Saudi untuk Indonesia Jl. MT Haryono kav 27, Jakarta Selatan.
2. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Gatot Subroto kav 51, Jakarta Pusat.
3. Kantor pusat BNP2TKI, Jl. MT Haryono kav 52, Jakarta Selatan.
4. Perpustakaan Universitas Komputer Indonesia, Jl. Dipati Ukur 116. Bandung.

3.2.4.2 Waktu Penelitian

Peneliti mengambil waktu untuk melakukan penelitian yang dijelaskan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2

Waktu Penelitian

No	Keterangan	Waktu Penelitian					
		2014					
		Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu
1.	Pengajuan Judul	■					
2.	Usulan Penelitian		■				
3.	Bimbingan Skripsi	■	■	■	■	■	
4.	Pengumpulan Data	■	■	■	■	■	
5.	Sidang Skripsi						■

Sumber : *diolah peneliti*