

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Tenaga kerja sebagai salah satu roda penggerak dalam tata kehidupan ekonomi dan sumber daya yang melimpah, memiliki peranan krusial dalam aktivitas perekonomian nasional dengan kontribusinya yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat, baik secara individu maupun kelompok. Meskipun demikian, Indonesia masih dihadapkan pada sejumlah permasalahan terkait tenaga kerja, seperti tingginya tingkat pengangguran dan keterbatasan kesempatan kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebagai langkah penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Langkah-langkah ini dapat melibatkan peningkatan mutu pendidikan dan kesehatan, serta pengembangan keterampilan tenaga kerja yang lebih unggul dan kompetitif. Kerjasama antara pemerintah daerah dan sektor swasta juga dapat berperan dalam mendukung pertumbuhan ekonomi setempat dengan menciptakan peluang pekerjaan yang baru.

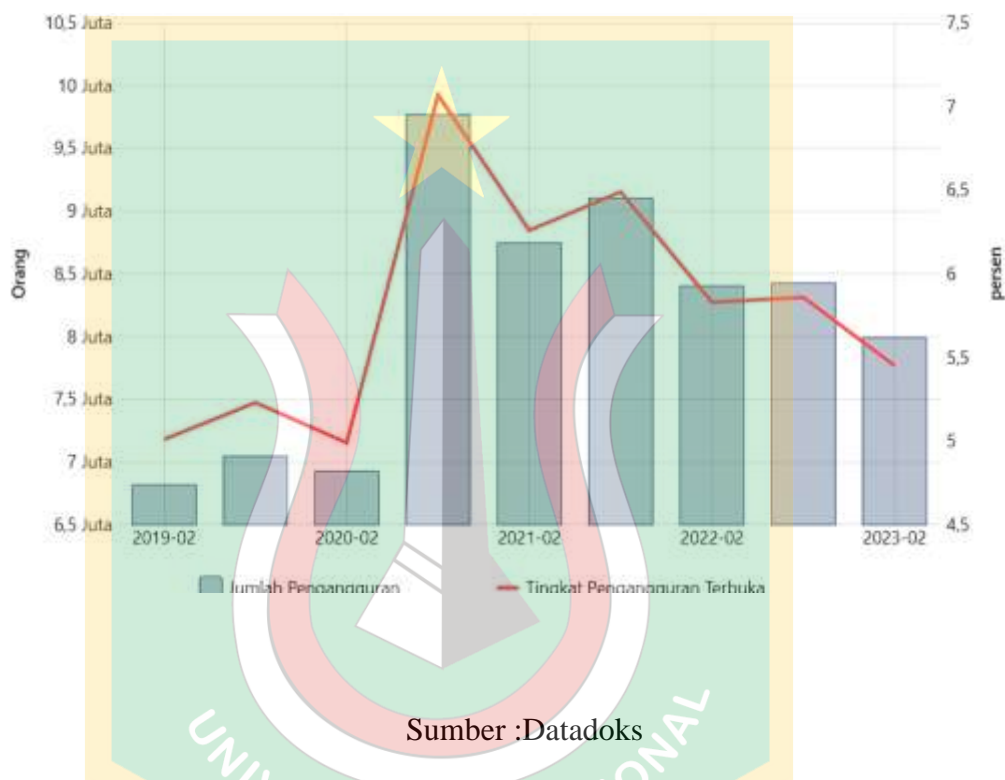
Indonesia memiliki jumlah tenaga kerja yang melimpah, namun disayangkan bahwa lapangan pekerjaan dalam negeri terasa sangat terbatas. Kondisi ini mengakibatkan mobilitas tenaga kerja tidak hanya terbatas pada perpindahan dari desa ke kota, yang dapat dipahami karena pertumbuhan industri yang lebih signifikan terjadi di perkotaan. Hal ini semakin diperkuat oleh kenyataan bahwa pendapatan yang diperoleh di perkotaan dianggap lebih memadai. Akibatnya, fenomena ini mencerminkan adanya migrasi tenaga kerja lintas negara. (Hasibuan, 2008)

Indonesia memiliki tingkat pengangguran yang tergolong sangat besar, di mana banyak pekerja kehilangan pekerjaan dan angkatan kerja baru kesulitan mendapatkan pekerjaan akibat keterbatasan peluang kerja. Situasi ini menyebabkan

peningkatan tingkat pengangguran yang tinggi. Dalam konteks peluang kerja yang terbatas di dalam negeri, salah satu alternatif untuk mengatasi pengangguran adalah melalui migrasi, dengan mengirimkan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri.

Tabel 1.1

Data Pengangguran 5 Tahun Terakhir di Indonesia



Berdasarkan data Tabel Badan Pusat Statistik tingkat pengangguran terbuka dari Februari 2019 sampai 2023 mengalami peningkatan yang sangat signifikan, pada bulan februari 2019 jumlah pengangguran di Indonesia berjumlah 6,82 juta dan mengalami peningkatan pada tahun 2019 akhir di angka 7,05 juta. Sedangkan pada februari tahun 2020 mengalami penurunan tingkat pengangguran di Indonesia di angka 6,93 juta. Namun di bulan maret 2020 Indonesia dan di penjuru dunia mengalami wabah pandemi Covid-19 yang mengharuskan setiap negara melakukan lockdown dan tidak diperkenankan adanya aktivitas di luar ruangan agar tidak semakin melebar virus dari Covid-19 ini, hal ini tentunya berdampak pada sektor pekerjaan yang dilakukannya PHK besar-besaran akibat dari pandemi Covid-19. Hasilnya pada akhir tahun 2020 terdapat 9,77 juta pengangguran yang ada di

Indonesia. Pada tahun 2021 penanganan kasus covid-19 di Indonesia mulai membaik yang diperbolehkannya masyarakat untuk beraktifitas kembali namun dengan syarat dan ketentuan melakukan social distancing. Maka dari itu pada tahun 2021 bulan february jumlah pengangguran di Indonesia menurun di angka 8,75. Namun, dikarenakannya masa pemulihan ekonomi maka dari itu berdampak pada perusahaan yang kembali membuat kebijakan pengurangan karyawan yang mengakibatkan jumlah pengangguran di Indonesia kembali meningkat di akhir tahun 2021 dengan jumlah 9,1 juta. Pada tahun 2022 awal sudah banyaknya masyarakat yang lebih waspada dan memperhatikan kesehatan dengan melakukan suntik vaksin agar dapat beraktifitas maka dari itu perusahaan kembali membuka lowongan pekerjaan yang memberikan dampak positif untuk penurunan jumlah pengangguran di angka 5,83 juta. Meskipun demikian pada akhir tahun 2022 jumlah pengangguran di Indonesia kembali mengalami peningkatan sedikit di angka 5,86 juta dikarenakan masih dalam tahap pemulihan ekonomi perusahaan. Pertumbuhan ekonomi turut serta dalam memberikan dampak positif terhadap jumlah penurunan tingkat pengangguran pada tahun 2023 bulan february di angka 5,45 juta. Meskipun pada february 2023 jumlah pengangguran berkurang dari tahun 2022, jumlahnya masih lebih tinggi dibandingkan sebelum adanya pandemi covid-19.

Proses pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri melibatkan beberapa tahap. Dimulai dari proses rekrutmen tenaga kerja, berlanjut dengan penempatan setelah mereka memenuhi persyaratan yang ditetapkan, dan akhirnya dikirim ke negara tujuan. Sayangnya, meskipun terjadi pengiriman pekerja Indonesia ke luar negeri, belum ada sistem penempatan dan perlindungan yang kuat dan menyeluruh, yang dapat mengatasi berbagai masalah yang dihadapi calon pekerja Indonesia di luar negeri, termasuk selama prapenempatan, penempatan, dan purna penempatan. Kekurangan sistem perlindungan bagi pekerja Indonesia di luar negeri membuka celah bagi praktik perdagangan manusia. Penempatan pekerja Indonesia ke luar negeri seringkali menjadi modus perdagangan manusia, dengan konsekuensi eksploitasi, baik secara fisik, seksual, maupun psikologis. (ECOSOC, 2010, hal. 1).

Dalam pasal 1 ayat 2 *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. Sedangkan menurut buku pedoman pengawasan perusahaan jasa Tenaga Kerja Indonesia, PMI adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang sedang melakukan suatu kegiatan dibidang perekonomian serta mengikuti pelatihan kerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu. Pengertian tenaga kerja menurut *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan* diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana yang ditulis oleh Simanjuntak (1985) bahwa pengertian tenaga kerja atau *man power* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Dilihat dari batasan umur, untuk kepentingan sensus di Indonesia menggunakan batas umur minimum 15 tahun dan batas umur maksimum 55 tahun. (Ashadie, 2008)

Berbagai langkah telah diambil untuk mengembangkan dan menyiapkan lapangan pekerjaan bagi penduduk Indonesia, termasuk dari sektor formal dan informal. Meskipun demikian, terbukti bahwa upaya yang telah dilakukan belum sepenuhnya memberikan solusi yang memadai. Salah satu tindakan yang dianggap efektif untuk mengatasi permasalahan pengangguran adalah dengan mengirimkan Tenaga Kerja Indonesia, yang disebut sebagai PMI, melalui penempatan kerja lintas negara. Program penempatan PMI ke luar negeri dianggap sebagai inisiatif untuk mengatasi masalah pengangguran. Pemerintah memainkan peran krusial dalam program ini dengan fokus pada pembinaan, perlindungan, dan menyediakan kemudahan bagi semua pihak yang terlibat, terutama PMI dan perusahaan jasa penempatan, yang dikenal sebagai PJTKI (Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia) (Ashadie, 2008).

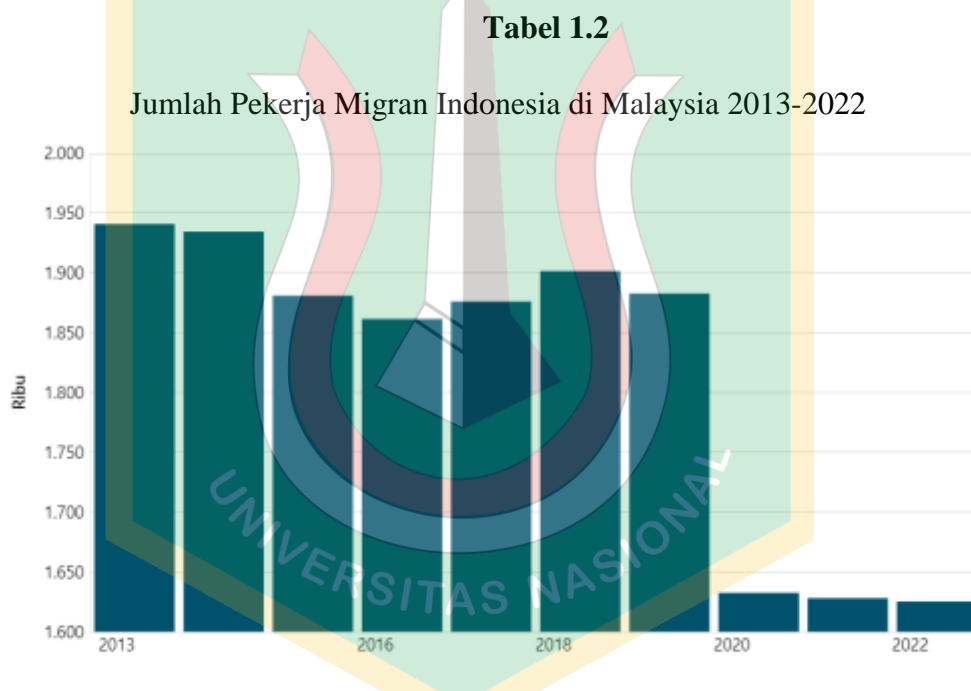
Dalam upaya mendapatkan peluang kerja di luar negeri atau menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI), masyarakat menjalani proses tersebut dengan berbagai metode. Beberapa calon PMI mencari jalur melalui perantara yang tidak

resmi, yang umumnya dikenal sebagai calo. Gaji yang menarik dan godaan yang tinggi seringkali menjadi dorongan bagi orang untuk mencari cara paling mudah guna berangkat ke luar negeri. Namun, banyak pula pencari kerja yang memilih jalur resmi yang disediakan oleh pemerintah, yaitu melalui agen rekrutmen yang secara sah diakui dan ditunjuk oleh pemerintah, yang dikenal sebagai Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI).

PJTKI secara umum yaitu perusahaan jasa yang bergerak di bidang penempatan, penyaluran dan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI), atau yang dimaksud badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas yang mendapatkan izin dari menteri untuk berusaha di bidang jasa penempatan tenaga kerja keluar negeri (Damanik, 2006). PJTKI yang akan merekrut calon PMI wajib memiliki SIP yang ditandatangani oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (Permenakertrans, 2006). PJTKI yang berencana menempatkan Pekerja Migran Indonesia (PMI) harus memiliki kemitraan dengan Pengguna atau Mitra Usaha. Selain itu, PJTKI diwajibkan untuk mendaftarkan Mitra Usaha dan Pengguna mereka kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tempat penempatan dilakukan (Hardijan Rusli, 2008). Menurut *Undang-Undang No 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri Pasal 24* menjelaskan pada tahap Penempatan TKI pada Pengguna perseorangan, penempatan TKI tersebut harus melalui Mitra Usaha di negara tujuan.

Mitra Usaha sebagaimana yang telah dijelaskan, harus berupa entitas hukum yang didirikan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan. Mitra Usaha ini merujuk pada lembaga atau badan usaha yang memiliki bentuk badan hukum di negara tujuan dan memiliki tanggung jawab untuk menempatkan Pekerja Migran Indonesia (PMI) pada pengguna (Ashadie, 2008). PJTKI swasta yang bertanggung jawab untuk menempatkan Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke luar negeri harus menyusun Perjanjian Kerjasama Penempatan secara tertulis dengan Mitra Usaha atau Pengguna. Perjanjian tersebut dirancang untuk mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak terkait dalam proses penempatan (Husni, 2014, hal. 94-95). Tentunya aspek ini menjadi sangat penting

bagi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) terkait dengan kepastian penempatan yang akan dilakukan oleh Pelaksana Penempatan PMI bersama Mitra Usaha atau Pengguna Jasa Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Setelah perjanjian kerjasama penempatan terbentuk, langkah berikutnya adalah pembuatan perjanjian penempatan antara Pelaksana Penempatan PMI Swasta dan calon PMI. Perjanjian ini disusun secara tertulis dan mengatur hak serta kewajiban masing-masing pihak dalam penempatan PMI di negara tujuan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sementara itu, antara PMI dan pengguna jasa akan dibuat perjanjian kerja yang mencakup syarat-syarat kerja dan hak serta kewajiban masing-masing pihak.



Sumber: Databoks.id

Pada tahun 2013 terdapat sekitar 1,941 juta Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di Malaysia. Jumlah ini mengalami penurunan menjadi sekitar 1,934 juta pada tahun 2014. Pada tahun 2015, jumlah Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Malaysia mencapai sekitar 1,881 juta, lalu mengalami penurunan kembali menjadi sekitar 1,861 juta pada tahun 2016. Jumlah Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di Malaysia meningkat menjadi sekitar 1,876 juta pada tahun 2017, dan mencapai

sekitar 1,901 juta pada tahun 2018. Pada tahun 2019, jumlah Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Malaysia mencapai sekitar 1,882 juta. Namun, terjadi penurunan yang sangat signifikan pada tahun 2020-2022, dengan jumlah Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di Malaysia mencapai 1,625 juta, disebabkan oleh dampak wabah pandemi COVID-19 yang menyebabkan hilangnya pekerjaan bagi 257 ribu orang yang berada di Malaysia.

Secara umum, sebagian besar Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang mengalami masalah adalah mereka yang berangkat dengan skema Private to Private. Masalah ini muncul karena kurangnya akuntabilitas dari penyedia jasa yang tidak menjalankan perlindungan hukum dan tidak memberikan informasi yang memadai kepada TKI. Permasalahan yang masih sering terjadi pada Pekerja Migran Indonesia dengan skema Private to Private melibatkan isu kekerasan yang dilakukan oleh majikan, human trafficking, penipuan, dan masalah hukum lainnya (BNP2TKI, 2017, hal. 7). Masalah yang terjadi kepada banyaknya PMI yang berada di Malaysia ini kerap terjadi di setiap tahunnya bahkan ada beberapa diantaranya yang tidak di liput oleh pihak media yang mengakibatkan kasusnya tidak tertangani dan diabaikan begitu saja. Permasalahan ini bermula dari proses perekrutan Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang tidak mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dalam hal ini, penyedia jasa melakukan perekrutan dengan melanggar prosedur yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan melanggar peraturan ketenagakerjaan di Indonesia.

Adapun penemuan yang diungkapkan oleh tim BNP2TKI dalam proses rekrutmen PMI skema Private to Private adalah ketidaksesuaian tahapan yang dilakukan oleh PMI selama kegiatan pra penempatan dengan apa yang seharusnya dilaksanakan sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku (BNP2TKI, 2017, hal. 8) Ketidaksesuaian implementasi dengan perundang-undangan disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain.

1. Tingginya jumlah sponsor ataupun calo

2. Tingkat pendidikan para calon Pekerja Migran Indonesia yang rendah.
3. Kurangnya jumlah masyarakat yang mendaftar di dinas ketenagakerjaan.
4. Sosialisasi yang dilakukan oleh pihak dinas tidak berjalan dengan optimal.
5. Pengawasan terhadap kegiatan pra penempatan yang kurang.
6. Minimnya penegakan hukum terhadap PPTKIS yang bermasalah.

Dalam buku Panduan Menjadi Pekerja Rumah Tangga Migran di Negara Malaysia yang diterbitkan oleh PERTIMIG menyatakan bahwa Malaysia belum mengakui Pekerja Rumah Tangga dalam Undang-Undang Perburuhan Malaysia 1955 (*Employment Act*) tetapi PRT Migran masih memiliki hak dasar untuk :

1. Mendapatkan kontrak tertulis
2. Mendapatkan upah minimum
3. Mendapatkan gaji
4. Mendapatkan akses komunikasi
5. Mendapatkan jam kerja rata-rata 8 jam perhari
6. Mendapatkan tempat tinggal yang aman dengan privasi
7. Mendapatkan hari libur
8. Memegang dan menyimpan dokumen paspor dan visa
9. Mendapatkan jaminan kesehatan
10. Mendapatkan pendampingan hukum

Walaupun sudah diaturnya hak-hak PMI serta pekerja migran domestik, tetapi tetap saja adanya pelanggaran yang dilakukan oleh majikan penerima, seperti Malaysia. Malaysia menjadi negara tertinggi kedua terhadap pengaduan pelanggaran hak PMI dari total 1,987 pengaduan yang terjadi selama tahun 2022, 451 pengaduan atau 22,70% presentase pengaduan PMI di Malaysia pada tahun 2022.

Table 1.3
Pengaduan PMI Tahun 2022 Berdasarkan Kategori Kasus

Pengaduan PMI Tahun 2022 Berdasarkan Kategori Kasus					
NO	KATEGORI KASUS	2020	2021	2022	JUMLAH
1	PMI Ingin Dipulangkan	325	508	511	1.344
2	PMI gagal berangkat	25	147	185	357
3	Penipuan peluang kerja	41	68	134	243
4	Ilegal Rekrut calon PMI	20	23	115	158
5	Gaji tidak dibayar	301	215	106	622
6	Meninggal dunia di negara tujuan	66	171	106	343
7	Sakit	55	49	76	180
8	Biaya penempatan melebihi struktur biaya	88	30	60	178
9	Perdagangan orang	92	59	60	211
10	Putus Hubungan Komunikasi	61	52	60	173
11	Meninggal	12	30	53	95
12	Penahanan paspor atau dokumen lainnya oleh PPTKIS	42	28	48	118
13	PMI sakit/rawat inap	21	27	40	88
14	Overstay	160	37	35	232
15	Utang piutang antara CPMI dan PPTKIS	17	13	30	60
16	PMI dalam tahanan/proses tahanan	20	19	25	64
17	Cogal Penempatan	5	2	24	31
18	Kecelakaan	8	8	21	37
19	Asuransi luar negeri belum dibayar	8	14	19	41
20	Beban kerja terlalu berat	6	6	18	30
21	Lainnya	438	194	261	893
JUMLAH		1.811	1.700	1.987	5.498

*Periode data di tarik pada tanggal 01 Januari 2023
**Diurutkan berdasarkan jumlah Pengaduan Tahun 2022

www.bp2mi.go.id Pusat Data dan Informasi 31

Sumber : <https://www.bp2mi.go.id/>

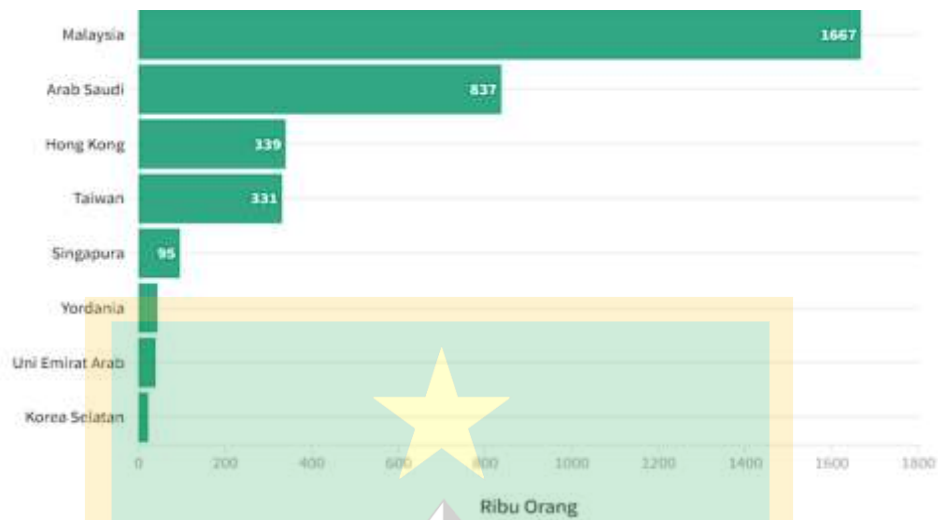
Gambar diatas menunjukkan pengaduan PMI selama tiga tahun, yaitu periode tahun 2020-2022, jumlah pengaduan mengalami penurunan di tahun 2021 dan naik lagi di tahun 2022. Secara khusus, tahun 2021 jumlah pengaduan turun sebanyak 6% dan meningkat lagi di tahun 2022 sebanyak 16,8%. Perlu diketahui, selama 3 tahun terakhir didominasi oleh pengaduan PMI perempuan dengan persentase sebesar 59%. Berdasarkan kategori kasus, enam kasus yang mendominasi di tahun 2022 secara berurutan adalah PMI ingin dipulangkan, PMI gagal berangkat, penipuan peluang kerja, ilegal rekrut calon PMI, gaji tidak dibayar dan meninggal dunia di negara tujuan. Dari beberapa kategori kasus pelanggaran pada gambar diatas merupakan bentuk dari praktik perbudakan modern, misalnya seperti gaji tidak dibayar, beban kerja terlalu berat, perdagangan orang. Hal ini terjadi karena Malaysia tidak mengakui status pekerjaan atau perlindungan hak asasi pekerja rumah tangga pada hukum Malaysia. Dan dapat disimpulkan juga dari

gambar diatas jumlah pengaduan PMI dari tahun 2020-2022, perlindungan hak-hak terhadap PMI terutama pekerja migran domestik belum terlaksana secara optimal, karena masih terdapatnya kasus-kasus pelanggaran yang di dapatkan oleh PMI ditempat kerja atau pelanggaran yang dilakukan oleh majikannya tiap tahun.

Malaysia telah menjadi destinasi utama bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) selama periode yang cukup lama. Persamaan suku, bahasa, dan budaya antara masyarakat Indonesia dan Malaysia mempermudah adaptasi PMI asal Indonesia di Malaysia. Keberhasilan ini sesuai dengan tingginya permintaan Malaysia terhadap PMI, serta kebergantungan pemerintah Malaysia pada kontribusi PMI terhadap pembangunan dan industrialisasi negara tersebut. Permintaan PMI di Malaysia dapat dijelaskan melalui tiga alasan utama. Pertama, terdapat ketidakseimbangan demografis dan ekonomi antara kedua negara. Kedua, keberadaan banyak calo dan agen pekerja migran yang berperan sebagai sponsor, meningkatkan arus PMI ke Malaysia. Ketiga, ikatan sejarah, budaya, dan bahasa yang ada di antara kedua negara mempermudah hubungan kerja antara pemberi kerja dan PMI, dibandingkan dengan pekerja dari negara lain (International Organization Migration, 2021).

Tabel 1.4

Delapan Negara Tujuan Utama Pekerja Migran Indonesia Tahun 2022



Sumber : *DataIndonesia.id*

Sebanyak 1,67 juta pekerja migran Indonesia, atau setara dengan 48,13% dari total pekerja migran Indonesia hingga akhir tahun lalu, terbanyak berada di Malaysia. Posisi kedua diisi oleh Arab Saudi dengan jumlah pekerja migran Indonesia sebanyak 837.000 orang. Selanjutnya, terdapat 339.000 pekerja migran Indonesia yang bekerja di Hong Kong, dan 331.000 orang di Taiwan. Jumlah pekerja migran di Singapura dan Yordania masing-masing adalah 95.000 dan 43.000 orang. Pekerja migran Indonesia yang berada di Uni Emirat Arab mencapai 39.000 orang pada tahun lalu, diikuti oleh Korea Selatan dengan jumlah 22.000 orang (DataIndonesia.id).

Pada penelitian ini peneliti melakukan studi kasus di PT Sukses Mandiri Utama yang didirikan pada tahun 1998 dengan jajaran pimpinan direksi yang tetap sama hingga sampai saat ini tidak berubah dan terus mengalami perkembangan dari tahun ke tahun. Pada mulanya PT Sukses Mandiri Utama berdiri ini awalnya menyalurkan Pekerja Migran Indonesia ke negara-negara yang berada di daerah Timur Tengah, saat ini PT Sukses Mandiri Utama lebih memfokuskan mengirimkan Pekerja Migran Indonesia ke negara-negara tetangga yaitu Malaysia.

Alasan memilih PT Sukses Mandiri Utama ini dikarenakan PT Sukses mandiri Utama menyalurkan para calon Pekerja Migran Indonesia ke Malaysia yang mempunyai relevansi dengan topik penelitian yang sedang di kaji.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari adanya pendahuluan diatas, dapat dpat dirumuskan permasalahan yang sedang dikaji yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana peran PJTKI dalam merekrut, menyalurkan dan melindungi PMI di Malaysia?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini dengan efektif dan sesuai sasaran, peneliti perlu menetapkan tujuan penelitian. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peran PJTKI dalam merekrut, menyalurkan dan melindungi PMI di Malaysia

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, diharapkan penelitian ini akan memberikan kontribusi yang bermanfaat dalam ranah kajian sosiologi. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

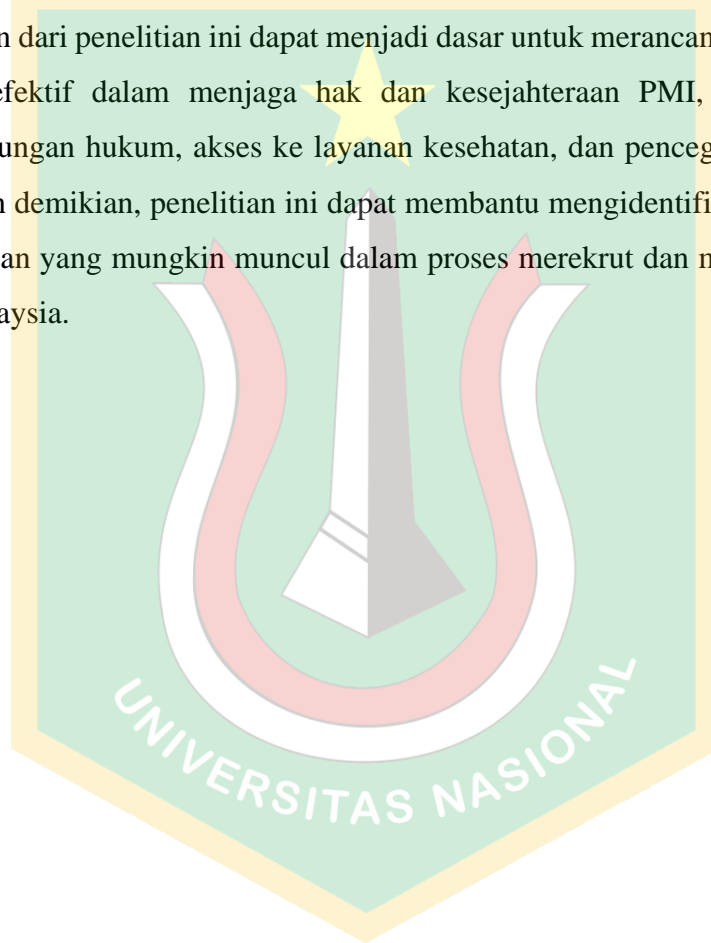
1. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai peran Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dalam proses rekrutmen, penyaluran, dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Malaysia. Penelitian ini akan menggambarkan dengan lebih detail bagaimana organisasi tersebut beroperasi dan bagaimana kontribusinya

terhadap proses merekrut, menyalurkan, dan melindungi para pekerja migran Indonesia yang bekerja di Malaysia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki potensi peluang untuk meningkatkan pemahaman mengenai peran Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dalam menjaga perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Malaysia. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi dasar untuk merancang kebijakan yang lebih efektif dalam menjaga hak dan kesejahteraan PMI, termasuk aspek perlindungan hukum, akses ke layanan kesehatan, dan pencegahan eksploitasi. Dengan demikian, penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi masalah dan tantangan yang mungkin muncul dalam proses merekrut dan menyalurkan PMI ke Malaysia.



1.5 Sistematika Penulisan

Struktur dari penulisan dalam skripsi ini dirinci sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis membahas latar belakang permasalahan sebagai dasar untuk pembahasan lebih lanjut. Penulis juga merumuskan permasalahan, tujuan, dan manfaat penelitian terkait peran Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dalam proses rekrutmen, penyaluran, dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Malaysia. Adanya rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat hasil penelitian, dan struktur penulisan secara menyeluruh.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdapat beberapa referensi atau penelitian terdahulu yang relevan, serta disajikan kerangka teori dan kerangka pemikiran.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini, peneliti menjelaskan metode dan pendekatan penelitian yang akan diterapkan, teknik pengumpulan data, analisis data, serta lokasi dan waktu pelaksanaan penelitian.

BAB IV : DESKRIPSI DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.

Pada bagian bab ini peneliti menjelaskan mengenai gambaran umum lokasi penelitian, serta mendeskripsikan hasil dari pembahasan penelitian dengan menggunakan konsep dan teori yang relevan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berfungsi sebagai rangkuman menyeluruh dari temuan yang telah diselidiki dan dijadikan sebagai kesimpulan, berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti.

LAMPIRAN

Pada bagian lampiran ini, peneliti berupaya menyajikan bukti-bukti konkret yang terkumpul selama pelaksanaan penelitian, seperti surat permintaan informasi, dokumentasi penelitian, catatan kegiatan, dan transkrip wawancara dari setiap narasumber.