

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting bagi kehidupan manusia, sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Namun pada kenyataannya keterbatasan lapangan pekerjaan di dalam negeri membuat banyak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang mencari pekerjaan di luar negeri (Pekerja Migran Indonesia). Dengan adanya program Tenaga Kerja Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia keluar negeri baik laki-laki atau perempuan menunjukkan adanya suatu perbaikan dari segi tingkat perekonomian keluarga. Keadaan geografis, kondisi alam juga berpengaruh pada pilihan sikap dan tindakan manusia.

Secara bahasa, pekerja artinya orang yang menerima upah atas hasil kerjanya, orang yang bekerja, buruh, atau karyawan. Migran artinya orang yang melakukan migrasi (pindah) dari suatu tempat ke tempat lain. Dalam konteks pekerja, migran artinya pindah untuk bekerja di luar negeri.¹

Tenaga Kerja Indonesia menurut Keputusan Menaker Nomor 204/MEN/1999 yaitu: "Warga Negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja". Selain itu pengertian Pekerja migran Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 yakni "Setiap warga negara yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja dengan jangka waktu tertentu dengan menerima upah". Dengan demikian semua Pekerja Migran

¹ Reaktor.co.id, "Pengertian Pekerja Migran Indonesia", diakses dari <https://reaktor.co.id/pengertian-pekerja-migran-indonesia/> pada tanggal 18 Juli 2020 pukul 22:15 WIB

Indonesia yang akan bekerja diluar negeri harus menandatangani surat perjanjian kerja terlebih dahulu.²

Menurut Payaman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja adalah :
 “Mencakup Penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja, dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.”³

“Tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”⁴

Dengan demikian, pengertian pekerja migran adalah “orang yang bekerja di luar negeri atau di luar negaranya”. Secara formal, warga negara Indonesia yang bekerja di negara lain disebut Pekerja Migran Indonesia (PMI), sebagaimana nama Undang Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.⁵

Imam Supomo mengemukakan tenaga kerja adalah :

- a. Tenaga Kerja bekerja kepada penyedia pekerjaan.
- b. Penyedia pekerjaan membayar upah
- c. Dengan sah kontinu timbul perjanjian tenaga kerja dan penyedia kerja baik dalam jangka waktu yang telah disepakati.⁶

Di Indonesia hak untuk mendapatkan pekerjaan merupakan hak yang dijamin oleh konstitusi, hal ini di atur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang

² “Perlindungan Hukum Terhadap TKI di Luar Negeri Pra Pemberangkatan, Penempatan, dan Purna Penempatan” Lex Journalica Volume.4 Nomor 3, Agustus 2007 170

³Lalu Husni ,2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi,Jakarta,PT.Rajagrafindo Persada,hlm 28

⁴ Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta, Halaman 5.

⁵Reaktor.co.id, 2019, <https://reaktor.co.id/pengertian-pekerja-migran-indonesia/>, diakses pada tanggal 20 Maret 2020 pukul 22:37 WIB

⁶ Eko Wahyudi dkk, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta,Sinar Grafika, hlm 2

Dasar 1945 yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sehingga menjadi sebuah konsekuensi logis bahwa negara Indonesia harus memenuhi hak-hak warga negaranya termasuk untuk memenuhi kebutuhan akan pekerjaan bagi setiap warga negaranya yang mau dan mampu bekerja.

Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sendiri jugamenjamin setiap warga negara Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya. Pekerja Migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia perlu dilakukan dalam suatu sistem yang terpadu yang melibatkan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat.

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia meliputi perlindungan secara kelembagaan yang mengatur tugas dan kewenangan kementerian sebagai regulator/pembuat kebijakan dengan Badan sebagai operator/pelaksana kebijakan. Hal ini memberikan ketegasan baik tugas dan kewenangan kementerian dan Badan, mengingat permasalahan yang ada selama ini adalah karena adanya dualisme kewenangan antara kedua pihak tersebut. Tugas Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan oleh Badan yang dibentuk oleh Presiden.

Badan-badan pelindungan yang dibentuk oleh pemerintah salah satunya Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (disingkat BP2MI). Badan

sebelumnya bernama Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (disingkat BNP2TKI), adalah sebuah lembaga Pemerintah Non Departemen di Indonesia yang mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi. Lembaga ini pertama dibentuk sebagai BNP2TKI berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 sebelum digantikan oleh BP2MI melalui Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019. Badan ini diketuai oleh Benny Rhamdani yang dilantik pada 15 April 2020.

Tugas pokok BP2MI adalah:

- a) melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara Pengguna TKI atau Pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan;
- b) memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai: dokumen; pembekalan akhir pemberangkatan (PAP); penyelesaian masalah; sumber-sumber pembiayaan; pemberangkatan sampai pemulangan; peningkatan kualitas calon TKI; informasi; kualitas pelaksana penempatan TKI; dan peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

BNP2TKI sendiri berganti nama menjadi BP2MI karena menyesuaikan dengan Undang-Undang No.18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang mana juga merupakan perubahan dari Undang-Undang No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri yang juga merupakan dasar hukum dalam pembentukan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI).

Pertimbangan dalam penerbitan Undang Undang No. 18 Tahun 2017
Tentang Pelindunga Pekerja Migran :

- a. bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa negara menjamin hak, kesempatan, dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan;
- c. bahwa pekerja migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia;
- d. bahwa penempatan pekerja migran Indonesia 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 kepentingan nasional;
- e. bahwa negara wajib membenahi keseluruhan sistem perlindungan bagi pekerja migran Indonesia dan keluarganya yang mencerminkan nilai kemanusiaan dan harga diri sebagai bangsa mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;

- f. bahwa penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia perlu dilakukan secara terpadu antara instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah dengan mengikut sertakan masyarakat;
- g. bahwa ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri sudah tidak sesuai dengan perkembangan kebutuhan perlindungan pekerja migran Indonesia;
- h. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf f, dan huruf g perlu membentuk Undang-Undang tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Secara Hukum Internasional, perlindungan pekerja migran ini juga terdapat dalam Konvensi ILO (*International Labour Organization*). Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) merupakan badan Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB) dengan tanggung jawab internasional khusus mengenai ketenagakerjaan, serta berkantor pusat di Jenewa. Organisasi ini memiliki 180 negara anggota dan bersifat unik di antara badan-badan PBB lainnya karena struktur tripartit yang dimilikinya menempatkan pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh pada posisi yang setaradalam menentukan program dan proses pengambilan kebijakan.⁷

Konvensi ILO juga memiliki ketentuan terkait pengaturan dan perlindungan terhadap pekerja migran disektor pekerja rumah tangga (PRT). Pengaturannya sendiri terdapat dalam Konvensi ILO No.189 Tentang Pekerjaan Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga. Konvensi ini mengartikan PRT sebagai

⁷ ILO.org, Sekilas ILO di Indonesia, <https://www.ilo.org/public/indonesia/region/asro/jakarta/download/faktailojkt.pdf>, diakses pada tanggal 20 Maret 2020 pukul 23:39 WIB

seorang yang dipekerjakan dalam rumah tangga dengan sebuah hubungan kerja. Seorang PRT mungkin bekerja atas dasar penuh waktu atau paruh waktu, dipekerjakan oleh sebuah rumah tangga atau pemberi pekerjaan. PRT juga mungkin tinggal di rumah pemberi pekerjaan atau mungkin tinggal di tempat tinggalnya sendiri. Seorang PRT juga mungkin bekerja di negara dimana dia bukan merupakan warga negaranya. Pekerjaan ini meliputi tugas-tugas seperti membersihkan rumah, memasak, mencuci dan menyetrika baju, merawat anggota keluarga, anak-anak, lanjut usia, berkebun dan menjaga rumah untuk keluarga yang mempekerjakannya. Dengan konvensi tersebut ada harapan baru bagi perlindungan PRT dan kondisi kerja PRT. Konvensi ini menetapkan hak-hak dan prinsip-prinsip dasar dan mengharuskan negara mengambil langkah untuk mewujudkan kerja layak bagi PRT.

Standar minimal dalam Konvensi ILO No.189 terdiri dari, hak-hak dasar bagi PRT yang diatur dalam konvensi ini antara lain, promosi dan perlindungan hak asasi manusia seluruh PRT (Pasal 3), menghormati dan melindungi prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja seperti kebebasan berserikat dan penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib, penghapusan pekerja anak, penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan (Pasal 3, 4, 11), perlindungan efektif dari segala bentuk penyalahgunaan, pelecehan dan kekerasan (Pasal 5), ketentuan kerja yang fair dan kondisi hidup yang layak (Pasal 6). Selain itu, sebelum PRT bekerja harus diberi informasi mengenai syarat dan ketentuan kerja yang akan mereka jalani dengan cara yang mudah dipahami dan diatur dalam Pasal 7.

Konvensi ini juga mengatur tentang kerja dan pengupahan. Terkait dengan jam kerja, konvensi mengharuskan langkah-langkah yang ditujukan untuk menjamin perlakuan sama antara PRT dan pekerja secara umum. Berkenaan dengan jam kerja normal, kompensasi lembur, masa istirahat harian dan mingguan, dan cuti (Pasal 10). Sementara dalam pengupahan, konvensi mensyaratkan upah minimum mengacu kepada aturan upah minimum yang ada untuk pekerja (Pasal 11). Selain itu, pembayaran upah harus dilakukan secara tunai, langsung kepada pekerja, dalam jangka rutin yang tidak lebih dari sebulan. Pembayaran dengan cek atau transfer bank bila diperbolehkan oleh undang-undang atau kesepakatan bersama, atau dengan persetujuan pekerja (Pasal 12). Pembayaran dengan barang diperbolehkan dengan tiga syarat yaitu, hanya proporsi terbatas dari total upah, nilai moneter adil dan wajar. Artinya, seragam atau perlengkapan pelindung tidak dianggap sebagai pembayaran dengan barang, tetapi sebagai peralatan yang harus disediakan oleh majikan untuk pekerja secara gratis untuk pelaksanaan tugas-tugas mereka (Pasal 12).

Indonesia juga telah melakukan ratifikasi terhadap beberapa konvensi dari ILO sendiri dengan tujuan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja migran sendiri dan mendapatkan pengakuan dari serikat Internasional. Dengan meratifikasi konvensi ILO, Indonesia akhirnya tergabung kedalam bagian negara – negara yang setuju dengan konvensi – konvensi ILO.

Berikut adalah bentuk dukungan dari ILO terhadap Indonesia untuk mencapai tujuan menciptakan lapangan kerja yang layak, melalui program dan kegiatan di tiga area utama.

1. Menghapuskan Eksploitasi di Tempat Kerja:

- a. Kemajuan yang efektif dengan pelaksanaan Rencana Aksi Nasional tentang Bentuk-bentuk Terburuk Pekerjaan untuk Anak.
- b. Meningkatkan manajemen migrasi kerja dan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja/buruh Indonesia, khususnya pekerja rumah tangga.
2. Penciptaan Lapangan Kerja untuk Mengurangi Kemiskinan dan Pemulihan Mata Pencaharian, khususnya bagi Kaum Muda:
 - a. Target Ketenagakerjaan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah melalui kebijakan dan program dengan penekanan pada pertumbuhan lapangan kerja pro-kaum miskin.
 - b. Pelaksanaan program ketenagakerjaan dan mata pencaharian yang intensif untuk wilayah terkena dampak krisis, khususnya Aceh, Sumatra Utara dan sejumlah wilayah Indonesia timur.
 - c. Sistem dan kebijakan pendidikan dan pelatihan untuk membekali kaum muda dengan kemampuan kerja dan wiraswasta.
3. Dialog Sosial untuk Pertumbuhan Ekonomi serta Prinsip dan Hak Mendasar di Tempat Kerja:
 - a. Penerapan peraturan dan praktik ketenagakerjaan yang sejalan dengan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja, termasuk dengan memperkuat administrasi ketenagakerjaan.
 - b. Para pengusaha dan serikat pekerja/buruh melalui kerjasama tripartit memperoleh hasil berupa fleksibilitas pasar kerja dan keamanan kerja. Bidang-bidang penting lainnya bagi dukungan ILO terkait dengan program

kesetaraan jender, pengembangan program-program HIV/AIDS di dunia internasional melalui keselamatan dan kesehatan kerja (K3).⁸

Banyak program dan aturan yang telah dibuat oleh Pemerintah Indonesia sendiri sebagai bentuk dari keseriusan Pemerintah Indonesia dalam pergaulan Internasional sebagai upaya memberikan perlindungan terhadap para pekerja migran yang berada di luar negeri dalam upayanya untuk memberikan kesempatan bekerja baik laki – laki dan perempuan dalam kesetaraan, produktif, aman, bermartabat, dan merdeka.

Namun dalam beberapa tahun kebelakang masih saja banyak persoalan yang menimpa para pekerja migran di luar negeri. Diantaranya adalah gaji yang tidak dibayar, *Overstay*, TKI ingin dipulangkan, Meninggal dunia, TKI gagal berangkat, putus hubungan komunikasi, sakit, kekerasan dari majikan, pekerjaan yang tidak sesuai dalam perjanjian, tidak dipulangkan meski kontrak kerja telah selesai.

Pada tahun 2018 lalu Indonesia di hebohkan dengan adanya berita kekerasan yang di alami salah seorang TKW bernama Adelina yang terjadi di Pinang, Malaysia. Adelina sudah bekerja dengan majikannya tersebut selama lebih kurang 2 tahun. Diketahui Adelina adalah TKI ilegal yang berkeja di Malaysia. Aparat Timor Tengah Selatan telah mengantongi nama calo perekrut yang mengirim Adelina secara ilegal ke Malaysia serta memalsukan dokumen korban, pemalsuan dokumen korban yang dilakukan oleh calo perekrut yaitu nama korban sebenarnya Adelina Sau, dan bukan Adelina Lisao. Sebab, di Desa Abi tidak ada warga yang bernama Adelina Lisao. Paspur korban diterbitkan oleh

⁸ILO.Org,
<http://www.ilo.org/public/indonesia/region/asro/jakarta/download/faktailojkt.pdf>, di akses pada tanggal 26 Maret 2020 pukul 18:26 WIB

kantor Imigrasi Jawa Timur. Saat diberangkatkan menjadi TKI, Adelina disebut masih berumur 16 tahun. Sesuai akta lahir, korban kelahiran 1998, sementara dalam paspor tertulis kelahiran 1992. Sebelum meninggal, Adelina sempat dibawa ke rumah sakit dan sempat dilakukan cek medis. Dari hasil cek tersebut ditemukan bahwa Adelina mengalami kekerasan di beberapa bagian tubuhnya. Tidak selang beberapa lama Adelina menghembuskan nafas terakhirnya di rumah sakit tersebut setelah diketahui banyaknya organ di dalam tubuh Adelina sudah mengalami gagal fungsi akibat kekerasan yang ia derita.

Kasus ini sendiri diketahui setelah para tetangga dari tempat Adelina bekerja merasa khawatir setelah melihat kondisi Adelina sendiri yang hampir 2 bulan tidur di beranda rumah majikannya bersama seekor hewan peliharaan majikannya. Tetangganya melaporkan hal tersebut pada jurnalis lokal yang kemudian melaporkan kasus tersebut pada anggota dewan parlemen lokal.

Berselang satu tahun dari kejadian yang menimpa Adelina di Malaysia, kembali lagi terjadi kasus kekerasan yang kali ini dialami TKW Indonesia bernama Rosnani. Rosnani adalah TKW asal desa Tolotangga, Kecamatan Monta, Kabupaten Bima yang bekerja sebagai TKW di Singapura. Sama halnya yang dialami oleh Adelina di Malaysia, Rosnani juga mengalami tindakan kekerasan yang dilakukan oleh majikannya sendiri. Selain tindakan kekerasan, Rosnani juga tidak menerima upah selama hampir 18 bulan dari 2 tahun masa kerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk menuangkan sebuah tulisan yang berbentuk proposal dengan judul : “ **KAJIAN YURIDIS TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN INDONESIA YANG MENGALAMI PERLAKUAN**

KEKERASAN DI MALAYSIA DITINJAU DARI HUKUM INTERNASIONAL”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan beberapa masalah yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan Pekerja Migran menurut Hukum Internasional dan Hukum Nasional Indonesia?
2. Bagaimana Analisis Yuridis Tentang Perlindungan Hukum (Adelina Sau) Ditinjau Dari Hukum Internasional?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaturan Pekerja Migran menurut Hukum Internasional dan Hukum Nasional Indonesia.
2. Untuk menganalisis Perlindungan Hukum (Adelina Sau) menurut Hukum Internasional.

D. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode hukum normatif. Penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang menggunakan data sekunder dan peraturan perundang-undangan.⁹

2. Sumber Data

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh

⁹ Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris* (Depok: PRENADAMEDIA GROUP, 2016), hal: 123

pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.¹⁰ Adapun sumber data berupa data sekunder yang digunakan dalam penelitian hukum normatif ini terbagi menjadi 3 (tiga) :

1) Bahan hukum primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif berupa peraturan perundang-undangan.¹¹ Peraturan perundang-undangan yang digunakan adalah Undang – Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran, Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Undang – Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder biasanya berupa pendapat hukum / doktrin/ teori-teori yang diperoleh dari literatur hukum, hasil penelitian, artikel ilmiah, maupun website yang terkait dengan penelitian. Bahan hukum sekunder pada dasarnya digunakan untuk memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Dengan adanya bahan hukum sekunder maka peneliti akan terbantu untuk memahami/menganalisis bahan hukum primer.

3) Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan dan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum

¹⁰ Data Sekunder Dalam Penelitian Hukum Normatif, <https://ngobrolinhukum.wordpress.com/2014/08/09/data-sekunder-dalam-penelitian-hukum-normatif/>, diakses pada tanggal 21 Maret 2020 pukul 01:47 WIB

¹¹Marzuki, Peter Mahmud. 2006. "Penelitian Hukum". Jakarta: Kencana.

sekunder. Biasanya bahan hukum tersier diperoleh dari kamus hukum, kamus bahasa indonesia, kamus bahasa inggris, dan sebagainya.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumen dan kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara melakukan studi terhadap bahan pustaka dan jurnal yang menggunakan data sekunder.

4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini bersifat kualitatif, karena menghasilkan data – data deskriptif berupa kata – kata tertulis dari orang – orang yang di amati. Kesimpulan dalam bentuk kalimat yang menggambarkan hasil penelitian.