

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang selanjutnya disebut UUD 1945 disebutkan secara tegas bahwa “setiap warga negara berhak untuk memiliki dan mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹ Dengan meningkatnya populasi penduduk yang tinggi maka mengharuskan masyarakat untuk saling berkompetisi meraih lapangan pekerjaan yang layak. Hal tersebut dikarenakan faktor keharusan dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya sendiri dan keluarganya.

Memiliki kehidupan yang layak merupakan dambaan seluruh manusia. Kehidupan yang layak itu bisa terwujud dengan adanya kestabilan perekonomian yang dimilikinya. Hal tersebut bisa terjadi jika setiap manusia ataupun masyarakat mempunyai pekerjaan yang layak dengan gaji yang tinggi sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup setiap harinya. Diera yang sudah serba teknologi membuat manusia mempunyai beraneka ragam kebutuhan. Oleh sebab itu, agar semua kebutuhan yang diperlukan baik dari yang terkecil hingga yang terbesar bisa tercapai maka manusia dituntut untuk bekerja.

Untuk memperoleh pekerjaan yang layak, maka setiap manusia diharuskan mempunyai kompetensi keilmuan yang mempuni dalam setiap bidang pekerjaan yang diinginkan. Kemampuan tersebut sebagai penunjang kapabilitas

¹ Lihat *Pasal 27 Ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*

kerja yang maksimal baik bekerja di perkantoran, nelayan, petani, penjahit bahkan menjadi pekerja migran Indonesia. Hal itu karena setiap instansi ataupun tempat kerja menginginkan untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kompetensi pekerjaan yang ditawarkan. Sehingga dengan adanya tuntutan itu maka mengharuskan manusia untuk memiliki kompetensi keilmuan yang baik agar bisa memenuhi kriteria Sumber daya manusia yang diinginkan oleh tempat kerja.

Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut SDM merupakan salah satu unsur dasar dalam pengembangan suatu Negara, instansi, tempat kerja bahkan desa sekalipun selain sumber daya alam yang melimpah. Pengembangan SDM juga dapat diartikan sebagai manajemen fungsi pertama dalam pengembangan perekonomian yang dilakukan dengan berbagai cara, baik pelatihan, pengembangan maupun dengan cara perbaikan aktivitas perencanaan serta pengembangan karir individu.² Oleh karena itu, perbaikan kualitas sumber daya manusia merupakan tahapan awal dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat, khususnya bagi para pekerja migran Indonesia.

Secara yuridis tenaga kerja diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang biasanya dikenal dengan sebutan (UU Ketenagakerjaan) yang secara tegas dalam Pasal 1 Angka (1) menyatakan jika tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun

² R Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Erlangga 2008) hlm 5

untuk masyarakat.³ dari aturan tersebut sudah sangat jelas menyatakan jika tenaga kerja itu merupakan masyarakat dalam semua usia yang sudah memiliki kesiapan untuk melakukan pekerjaan baik dalam segi mental maupun dalam segi fisik bahkan keilmuan.

Melihat pada UU Ketenagakerjaan tersebut bahwa pelatihan ketenagakerjaan merupakan sebuah proses peningkatan ataupun pengembangan kompetensi kerja bagi calon tenaga kerja. Pelatihan tersebut bukan hanya bertitik pada pengembangan kemampuan pekerja namun juga terhadap pembentukan sikap disiplin, komitmen serta produktif. Selain itu pelatihan kerja juga termasuk pada salah satu eksponen dalam perencanaan tenaga kerja. Pemerintah daerah dalam hal ini khususnya pemerintah ditingkat desa mempunyai tugas dalam melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan.

Desa berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa dapat diartikan sebagai kesatuan masyarakat yang terikat hukum dan memiliki batas wilayah yang juga memiliki hak untuk mengatur dan mengurus pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat yang didasarkan pada prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan atau tidak hak tradisional yang telah diakui oleh Negara. Selain itu, desa juga bisa dipahami sebagai kesatuan antara kegiatan yang terdiri dari gabungan individu atau yang disebut sekelompok manusia terhadap lingkungan tempat tinggal. Sehingga atas dasar tersebut desa juga memiliki wujud

³ *Lihat Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan*

dari unsur-unsur fisigrafi, sosial, ekonomi, politik, dan kultur yang saling memberi pengaruh satu sama lainnya.⁴

Oleh karena itu, pemerintah desa mempunyai tanggung jawab dalam peningkatan mutu desa khususnya dalam peningkatan kemampuan sumberdaya manusia masyarakat setempat. Kualitas sumber daya manusia menjadi tolak ukur dalam pembangunan dan pengembangan desa. Atas dasar itu, kualitas yang didasarkan pada kompetensi akan membuat SDM mampu melaksanakan segala tugas dalam hal ini pekerjaan dengan berbagai cara yang sangat terampil dan kreatif yang dilandasi pengetahuan, serta ditopang dengan sikap yang menjadi tuntutan dalam pekerjaan.⁵

Soekidjo Notoatmojo berpendapat, jika SDM bisa dilihat dalam 2 aspek antara Lain:⁶

1. Aspek kualitas fisik, yaitu mengarah pada program-program yang tidak mengedepankan kecerdasan otak namun lebih mengarah terhadap otot.
2. Aspek Kualitas non Fisik, yaitu lebih mengarah terhadap kemampuan berfikir otak dalam hal ini kecerdasan dan ketahanan mentalitas SDM.

Pemberdayaan masyarakat desa selain mempunyai fungsi pengembangan desa juga diharapkan menjadi langkah awal pemerintah desa dalam mempersiapkan masyarakatnya untuk menghadapi tantangan dunia kerja ditengah revolusi industri 4.0 yang sangat masif. Hal tersebut juga melihat pada

⁴ R. Bintarto, *Interaksi Desa-Kota dan Permasalahannya*, (Bandung: Alumni, 1986), hal 11

⁵ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi* (Edisi Revisi), Jakarta :Rajawali Pers, 2012) hlm. 10

⁶ Soekidjo Noatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka cipta; Jakarta 1992, hlm 95

kondisi Negara Indonesia yang padat penduduk dengan lapangan kerja yang tidak memadai serta ditambah angka rendahnya masyarakat berpendidikan di Indonesia. oleh karena itu, jika masyarakat tidak dibekali dengan keilmuan yang memadai dalam dunia kerja, maka akan menyebabkan banyaknya jumlah pengangguran di Indonesia. Sehingga untuk mengantisipasi angka jumlah pengangguran yang melonjak tinggi, maka pemerintah pusat hingga pemerintah desa harus bergandengan dalam hal pemberian pemahaman pentingnya pendidikan dan ilmu pengetahuan bagi masyarakat untuk mendapatkan kehidupan yang layak khususnya pada masyarakat ditingkat desa.

Desa Batukerbuy Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan merupakan salah satu contoh desa terbesar yang berada diujung utara dalam peta kabupaten pamekasan yang masyarakatnya banyak bekerja keluar negeri.⁷ Salah satu Negara yang menjadi tujuan masyarakat dalam mengadukan nasibnya antara lain: Negara Malaysia, Negara arab Saudi dll. Segala macam pekerjaan dilakukan hanya untuk memenuhi kebutuhan perekonomiannya, baik Bekerja pada orang lain yang mengharuskan ia bekerja dibawah perintah orang lain dengan ketergantungan yang tinggi sehingga membuatnya harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan. Hal tersebut berbeda dengan pekerjaan yang diusahakan sendiri dari dasar bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri.⁸

Oleh sebab itu, pemberdayaan masyarakat dalam hal ini pekerja migran Indonesia yang selanjutnya disebut PMI itu merupakan hal yang sangat esensial dan penting karena dapat membantu untuk mempersiapkan bekal yang

⁷ Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 56 Tahun 2015 ***Kode dan Data Wilayah Administrasi Pemerintahan***

⁸Zainal Asikin, ***Dasar-Dasar Hukum Perburuhan***, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2002, Hlm. 1

dibutuhkan dalam segi *soft skill*. Hal tersebut bertujuan agar posisi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas pekerja asing yang berperikemanusiaan.

Pemerintah desa yang dinahkodai kepala desa sesuai dengan UU Desa dijelaskan secara tegas bahwa mempunyai tugas untuk memberdayakan masyarakat dengan tujuan mempersiapkan dan memberikan pemahaman terkait kerja dan pengetahuan mendasar baik dari ideologi Negara, budaya, pariwisata dll.⁹

Kepala Desa harus melakukan pendampingan terhadap seluruh masyarakat khususnya yang akan menjadi TKI. Hal tersebut dikarenakan kepala desa lebih mengetahui secara mendalam kemampuan dan kebutuhan yang ada dalam masyarakatnya serta menjadi pusat konsultasi. Sehingga harus ada pendataan secara detail dan merinci setiap harinya untuk mengetahui kebutuhan kerja yang diinginkan masyarakatnya. Selain itu pendataan tersebut juga bertujuan untuk menyiapkan segala kebutuhan masyarakatnya dari segi peningkatan kemampuan yang harus dimiliki masyarakatnya.

Sehubungan dengan banyaknya angka PMI yang bekerja keluar negeri. Maka Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Pasal 127 Ayat (2) Tentang Peraturan Pelaksana UU Desa (yang selanjutnya disebut PP 43/2014) mengharuskan pemerintah desa wajib menjamin penanganan peningkatan SDM masyarakatnya dalam segala aspek keilmuan.¹⁰ Karena peningkatan SDM Masyarakat merupakan salah satu mekanisme pemberdayaan Masyarakat. Hal itu membuka ruang antara hubungan masyarakat dengan pemerintah desa dalam hal

⁹ Lihat **Pasal 26 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa**

¹⁰ Lihat **Pasal 127 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksana Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.**

pusat konsultasi dari segala bidang khususnya dalam persiapan kompetensi diri dalam menghadapi dunia kerja di Negara lain.

Kewajiban itu sudah tersirat secara jelas dalam Ketentuan-ketentuan yang terdapat pada UU Desa Nomor 6 Tahun 2014 dan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengharuskan adanya pemberdayaan masyarakat khususnya pembinaan calon tenaga kerja dalam hal peningkatan mutu. Ketentuan itu tidak hanya berlaku terhadap calon tenaga kerja di dalam negeri namun juga terhadap calon tenaga kerja yang ingin bekerja keluar negeri. Oleh karena itu, maka mekanisme dan sistematisatika pemberdayaannya harus diatur didalam Perdes.

Pengaturan itu sesuai dengan hierarki peraturan perundang-undangan yang terdapat dalam Pasal 7 dan 8 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Dalam UU itu menempatkan UUD NRI 1945 di tingkat tertinggi, setelah itu ada Undang-undang (UU), Peraturan Pemerintah (PP), serta Peraturan Desa (Perdes) di posisi paling bawah.¹¹ Atas dasar itu pengaturan penanganan SDM yang bekerja keluar negeri dalam hal kompetensi diawali dalam Undang-undang Dasar 1945, selanjutnya diatur dalam, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, selanjutnya Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksana dari UU Desa, dan selanjutnya harus diatur dalam Peraturan desa sebagai aturan pelaksana yang bersifat khusus ditingkat desa.

¹¹ Lihat *Pasal 7 dan 8 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*.

Perdes menurut UU tentang Desa merupakan peraturan perundang-undangan ditingkat desa yang dalam pembentukannya harus sesuai dengan peraturan di atasnya serta dibahas bersama badan permusyawaratan desa atau yang disebut BPD sebelum ditetapkan oleh kepala desa.¹² Dalam hal ini, segala ketentuan dengan kepentingan penanganan SDM harus tertuang didalamnya, baik dari perlindungan hukum muatan materi keilmuan, insentif dana, bahkan sampai dengan mekanisme yang mendasar.

Dalam UU Desa dan PP tentang aturan pelaksana dari undang-undang tersebut menyebutkan bahwasanya desa mempunyai kewenangan dalam hal penanganan sumberdaya manusia yang dalam hal ini merupakan bagian dari pemberdayaan masyarakat. Namun dalam kedua aturan tersebut tidak mencantumkan ketentuan yang mengharuskan untuk di atur lebih lanjut dalam peraturan desa. Oleh karena itu membuat desa tidak terfokus dalam pengembangan ataupun pemberdayaan masyarakat. Untuk menyempurnakan kekurangan itu maka harus ada penambahan ketentuan dan pembuatan peraturan desa.

Sehingga atas dasar itu desa belum mempunyai Perdes terkait Penanganan SDM yang bekerja keluar negeri yang merupakan salah satu bagian dari Pemberdayaan Masyarakat. Batukerbuy sebagai salah satu contoh desa yang sampai saat ini tidak mempunyai peraturan Desa terkait itu. Sehingga itu membuat konsep penanganan dalam peningkatan SDM di desa tersebut tidak sistematis, terarah dan berkelanjutan.

¹² Lihat ***Pasal 1 Ayat (7) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa***

Untuk itu berdasarkan latar belakang diatas dan isu hukum yang diangkat. maka penulis tertarik untuk menuangkannya dalam bentuk penelitian dengan judul **URGENSI PENGATURAN MENGENAI PENANGANAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BEKERJA KELUAR NEGERI.**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah penanganan SDM di desa yang bekerja ke luar negeri perlu diatur didalam Perdes?
2. Bagaimanakah pembentukan peraturan desa tentang penanganan SDM yang bekerja ke luar negeri di desa?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk menelaah, mengkoreksi, dan memperbaiki pengaturan mengenai peningkatan SDM yang bekerja ke luar negeri khususnya dalam UU No. 6 Tahun 2014 tentang DESA dan PP Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.
2. Mengetahui urgensi adanya aturan SDM yang bekerja keluar negeri di desa. Serta menganalisis kekurangan ketentuan didalam UU Desa dan PP Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa. Untuk menghasilkan rekomendasi penyusunan peraturan desa tentang pengaturan SDM yang bekerja keluar negeri.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pembaca untuk menjawab persoalan hukum yang berkaitan dengan permasalahan dalam judul yang diangkat peneliti. Adapun beberapa manfaat terdiri dari:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang begitu mendasar mengenai pengaturan mengenai SDM yang bekerja keluar negeri di Desa sehingga mampu mengisi kekosongan norma yang sebelumnya masih tidak ada. Dalam hal ini berkaitan dengan kewenangan desa dan tugas pemerintah desa,

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu berguna bagi masyarakat luas yang bekerja ke luar negeri serta juga menjadi catatan yang sangat penting bagi pemerintah desa terkait pentingnya penyusunan aturan agar tidak terjadi kekosongan norma dan juga sebagai acuan utama dalam penanganan SDM yang bekerja keluar negeri. Untuk itu penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya.

1.5. Keaslian Penelitian

No.	Nama/instansi	Judul	Rumusan masalah	Kesimpulan
1.	Muh Iqbal, Fakultas	Tinjauan Hukum Pelaksanaan	1. Bagaimana pelaksanaan tugas kepala desa	Pelaksanaan tugas kepala desa menurut UU tentang Desa seperti

	Hukum, Universita s Hasanudd in	Tugas Kepala Desa Di era Otonomi Daerah	desa citta kecamatan Citta Kabupaten Soppeng di era Otonomi Daerah, 2 Apakah Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan tugas kepala Desa Citta Kecamatan Citta Kabupaten soppeng di Era otonomi Daerah	melaksanakan musyawarah desa, pembinaan masyarakat serta pembangunan infrastruktur, pemberdayaan masyarakat , bantuan keuangan untuk pembuatan profile desa. Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan tugas kepala desa itu ada 3. Pertama terkait partisipasi masyarakat, rendahnya SDM dan ketiga terbatasnya sarana prasana.
2	Hendra Rukmana Devis, Fakultas	Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri	-bagaimana pelaksanaan pra penempatan PMi di	Pelaksaan pra penempatan di bangkalan berjalan sesuai dengan Undang-

	hukum, Universita s Trunojoyo Madura	Pra Penempatan Di Kabupaten Bangkalan	Kabupaten Bangkalan -bagaimana perlindungan PMI pra penempatan di Kabupaten Bangkalan	undang Nomer 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, tetapi dalam pelaksanaanya ada yang menyimpang dari peraturan yang telah dibuat. Dan untuk perlindungan pra penempatanm yang dilaksanakan oleh pemerintah dalam hal ini Dinsosnakertrans masih kurang karena hanya terbatas pada undang- undang yang diberlakukan oleh pemerintah, hal ini terpantau dari kurangnya pengawasan terhadap calon TKI/TKI di Kabupaten Bangkalan
--	---	--	---	--

3	Nova Andriani, Fakultas Syari'ah Dan Hukum, Universita s Islam Negeri Ar-Raniry Darussala m, Banda Aceh, 2019	Perlindungan Hukum Terhadap Hak- Hak Pekerja Migran Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlind ungan Pekerja Migran Indonesia	-bagaimana perlindungan pekerja migran Indonesia berdasarkan undang-undang nomor 18 tahun 2017 - bagaimana upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja migran indonesia	perlindungan PMI menurut UUPPMI yaitu segala upaya untuk melindungi kepentingan calon PMI atau PMI dannkeluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya, upaya pemerintah dalam mmeberikan perlindungan hukum bagi PMI yaitu dilihat dari bentuk peraturan perundang-undnagan yang dikeluarkan sebagai respon terhadap kebutuhan PMI
---	--	---	---	---

1.6. Metode Penelitian

1.6.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang peneliti ambil merupakan peneltian hukum dengan jenis normatif. Yang dimaksud penelitian normative yaitu menganalisis dan mengkaji dari segi aturan, jurnal, dan

dokumen-dokumen hukum. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui keabsahan norma yang ada didalam aturan ketika diterapkan ditengah masyarakat.¹³ Jenis penelitian ini dipilih dengan mempertimbangkan aturanyang ada di Indonesia khususnya dalam aturan pembentukan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dengan jenis penelitian yang peneliti ambil diharapkan mampu memberikan jawaban atas segala persoalan khususnya dalam segi penegakan konstitusi serta dan kekosongan aturan.

1.6.2. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan penelitaian yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini yaitu pendekatan perundang-undangan (*statuteapproach*), pendekatan konseptual (*Conseptual Approach*) dan pendekatan kasus (*Case Approach*). Pendekatan penelitian tersebut akan digunakan oleh peneliti untuk mengetahui serangkaian proses dalam pembentukan peraturan perundang-undangan yang nantinya akan dipadukan dengan hukum yang berkembang dalam kehidupan bermasyarakat.¹⁴ Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui keterpaduan hukum positif yang ada pada saat ini. Sehingga nanti akan menjawab pentingnya pembentukan aturan dalam mengisi kekosongan norma.

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian hukum* (Jakarta:PT Kencana Prenada Media Group, 2012) hlm 93.

¹⁴ *Ibid* hlm.133

1.6.3. Sumber Bahan Hukum

Dalam penelitian ini, sumber bahan hukum yang digunakan yaitu: sumber bahan hukum primer, sumber bahan hukum sekunder dan sumber bahan hukum tersier.

a. sumber bahan hukum primer itu sendiri terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan peraturan perundangundangan atau putusan-putusan hakim.¹⁵ Sehingga sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).
3. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234).
4. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5495).
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244).

¹⁵Johhny Ibrahim, *Teori dan Metologi Penelitian Hukum Normatif*, Surabaya: Bayumedia, 2008, hlm.47

6. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 123, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5539).
7. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5717).
8. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6321).
9. Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6678).
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 111 Tahun 2014 Tentang Pedoman Teknis Penyusunan Perdes (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 2091).

11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 56 Tahun 2015 Tentang Kode Wilayah dan Data Wilayah Administrasi Pemerintahan.

- b. Sumber bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum pendukung dari bahan hukum utama yang terdiri dari literatur, buku, jurnal, artikel, hasil penelitian terdahulu, hasil wawancara, pendapat ahli hukum yang dibahas secara komprehensif untuk mendapatkan hasil yang terpercaya ataupun komentar-komentar putusan hakim.
- c. Sumber hukum tersier, merupakan sumber bahan hukum pendukung dari sumber hukum primer dan sekunder. Hal tersebut untuk membantu dalam memperjelas sesuatu yang sulit untuk dipahami. Adapun bahan yang digunakan yaitu: kamus-kamus bahasa, kamus-kamus hukum ataupun ensiklopedia.

1.6.4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam melakukan pengumpulan bahan hukum peneliti melakukan bermacam cara antara lain: Pertama, studi pustaka (kepustakaan hukum), mencari atau inventarisasi peraturan perundang-undangan terkait, mengumpulkan, menganalisis dokumen yang terkait, dan mencari jurnal, artikel, literature hukum dan pendapat ahli hukum yang terkait. Kedua Studi lapangan dengan pihak-pihak terkait di desa tersebut.

1.6.5. Analisa Bahan hukum

Metode analisa bahan hukum yang digunakan oleh penulis yaitu metode deskriptif analisis. Metode tersebut digunakan dengan cara mendeskripsikan dan menganalisis data atau bahan hukum yang sudah terkumpul. Analisis bertujuan

untuk memberikan telaahan atau pengembangan atas penelitian dari bahan hukum yang didapatkan.¹⁶

1.7. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan yang berisi, Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Keaslian Penelitian, Metode Penelitian, Sumber Bahan Hukum, Teknik Pengumpulan Bahan Hukum, Analisa bahan Hukum dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini memuat berbagai tinjauan umum dan teori-teori yang mendukung terhadap judul penelitian yang diangkat terkait dengan “Urgensi pengaturan mengenai penanganan sumber daya manusia yang bekerja ke luar negeri”.

BAB III : PEMBAHASAN

Pembahasan memuat uraian hasil penelitian yang dilakukan peneliti yaitu terkait penanganan SDM di desa yang bekerja ke luar negeri perlu diatur didalam Perdes dan pembentukan peraturan desa tentang penanganan SDM yang bekerja ke luar negeri di desa.

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D* Bandung:Alfabeta 2014

BAB IV

: Penutup

- 1.1. Kesimpulan
- 1.2. Rekomendasi