

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Globalisasi saat ini telah menimbulkan dampak yang sangat besar bagi perekonomian. Meskipun demikian globalisasi juga menimbulkan banyak hal negatif bagi masyarakat. Kemiskinan dan ketidakmerataan distribusi pendapatan yang terjadi diakibatkan oleh ketidakmerataan distribusi kesempatan dan lapangan pekerjaan antara wilayah pedesaan dan perkotaan. Tuntutan ekonomi yang mendesak dan berkurangnya peluang serta penghasilan yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin dan adanya kesempatan untuk bekerja diluar negeri memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja yang ingin bekerja, dengan minimnya pengetahuan dan pengalaman membuat banyak masyarakat yang ingin bekerja diluar negeri, faktor tersebut menimbulkan banyak perusahaan penyalur tenaga kerja ilegal.<sup>1</sup>

Migrasi tenaga kerja Indonesia adalah konsekuensi logis dari proses globalisasi. Intensitas interaksi ekonomi global telah membawa implikasi penting bagi intergrasi ekonomi, sejalan dengan semakin pudarnya sekat teritori negara. Dalam konteks ini kebijakan pasar kerja dalam satu negara menjadi perhatian bagi negara-negara lainnya. Satu kebijakan dapat menghasilkan arus migrasi secara besar-besaran ke negara lain yang juga menyebabkan penurunan tingkat upah di negara penerima tersebut. Oleh karena itu, pasar kerja memiliki pengaruh yang amat besar terhadap perdagangan arus modal dan mobilitas kerja.

---

<sup>1</sup>Tentang permasalahan TKI di Indonesia 2016 <https://mohsyamsulhidayat.wordpress.com/tugas-semester-4/permasalahan-tenaga-kerja-indonesia-tki/>

Tenaga kerja Indonesia yang bekerja ke luar negeri memiliki dampak pada besarnya mobilitas pekerja yang memberikan setidaknya dua keuntungan, pertama menekan angka pengangguran didalam negeri. Kedua, tambahan devisa. Namun demikian, arus migrasi keluar yang terlampau besar juga menimbulkan dampak yang kurang menyenangkan, seperti rendahnya tingkat jaminan keselamatan para TKI yang bekerja di negara tujuan.

Rendahnya jaminan keselamatan diri para tenaga kerja Indonesia adalah resiko yang harus diambil mengingat kuatnya dorongan untuk mencari kerja di luar negeri. Faktor utama yang mendorong migrasi tenaga kerja ini adalah perbedaan upah tenaga kerja di Indonesia dengan negara yang akan didatangi para tenaga kerja. Rendahnya tingkat upah didalam negeri terkait dengan sempitnya lapangan kerja yang tersedia, menariknya pilihan untuk bekerja diluar negeri bukan hanya karena mudahnya mencari kerja melainkan para tenaga kerja Indonesia bisa memperoleh fasilitas atau gaji yang lebih baik.<sup>2</sup>

Berbagai persoalan yang menimpa tenaga kerja di luar negeri seperti perlakuan kasar, pemerkosaan, penyiksaan fisik, pe nipuan, penggelapan, perdagangan manusia (*human trafficking*), hal tersebut sering kali menjadi fokus utama bagi para tenaga kerja yang berada di negara tujuan. Untuk melacak sumber-sumber persoalan tersebut perlu dilakukan pengecekan kepada para tenaga kerja, perusahaan penyalur tenaga kerja dan juga pemerintah yang menjamin tentang ketenagakerjaan<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup>Hadi Setia Tunggal, S.H, Ketenagakerjaan: Memahami Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Jakarta:Harvindo,2013) hlm. 33

<sup>3</sup><https://media.neliti.com/media/publications/37708-ID-potret-buram-perlindungan-tenaga-kerja-indonesia-tki.pdf> diakses pada 7 november 2018

Dalam prosedurnya penempatan calon tenaga kerja harus melalui proses yang sangat panjang dan memerlukan berbagai persyaratan yang terbilang rumit, masalah ini menyebabkan banyak perusahaan ilegal yang memepermudah persyaratan dalam proses perekrutan calon tenaga kerja yang akan dikirim ke luar negeri. Hal itu membuat banyak masyarakat yang tergiur dengan proses yang sangat mudah dan membuat peluang yang besar untuk para pendiri perusahaan ilegal tersebut. Namun sampai sekarang masih banyak masyarakat yang memilih untuk bekerja di luar negeri dikarenakan di Indonesia upah kerja yang masih relatif kecil dan lahan pekerjaan yang masih sangat terbatas<sup>4</sup>.

Tenaga kerja yang berada diluar negeri selama ini sering dijadikan objek perdagangan manusia serta mengalami kerja paksa, menjadi korban kekerasan, pemerasan, penipuan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia<sup>5</sup>.

Permasalahan yang terjadi terkait dengan pengiriman tenaga kerja ke luar negeri terutama tentang ketidaksesuaian antara yang diperjanjikan dengan kenyataan, hal ini membuat banyak masyarakat mengambil keuntungan dengan cara membuat perekrutan untuk para tenaga kerja yang akan menjadi pekerja dengan cara yang mudah. Banyak oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab membuat perusahaan penyalur tenaga kerja yang tidak terdaftar di Depnaker dengan persyaratan yang jauh lebih mudah dari pada perusahaan resmi yang telah terdaftar. Hal ini membuat banyak masyarakat yang tertarik untuk

---

<sup>4</sup>Natalis Pigay, *Migrasi Tenaga Kerja : Fenomena, Masalah dan Solusinya*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2013). Hlm 10

<sup>5</sup>*Ibid* 45

bergabung dengan perusahaan tersebut<sup>6</sup>. Hal tersebut telah diatur dalam beberapa UU yang dapat melindungi tenaga kerja dalam menghadapi beberapa masalah yang nantinya menimpa tenaga kerja yang bersangkutan, UU tersebut antara lain adalah UU Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya di sebut UU 39/2004 menyebutkan bahwa penempatan dan perlindungan calon tenaga kerja Indonesia harus berasaskan keterpaduan, kesamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia. Orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri<sup>7</sup>. Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan tenaga kerja diluar negeri, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya harus menjamin terpenuhinya hak-hak calon tenaga kerja, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan, maupun yang berangkat secara mandiri, mengawasi pelaksanaan penempatan calon tenaga kerja di luar negeri, melakukan upaya Diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan tenaga kerja secara optimal di negara tujuan

---

<sup>6</sup>Gres news 2016 <http://www.gresnews.com/berita/tips/92585-perlindungan-hukum-tki-di-luar-negeri/html> diakses pada 10 Agustus 2018

<sup>7</sup>Undang-Undang no 18 Tahun 2017 UU Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

dan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan dan masa purna penempatan.<sup>8</sup>

Dalam UU Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya di sebut UU 18/2017 dipandang mampu memberi perlindungan yang bagi para tenaga kerja dari mulai dikirim hingga pulang kembali ke tanah air. Dengan menyadari pentingnya perlindungan terhadap tenaga kerja yang telah menyumbang Devisa bagi negara, maka pada tanggal 25 Oktober 2017 DPR telah mensahkan UU tersebut. Adapun definisi tenaga kerja atau pekerja migran Indonesia dalam UU ini adalah setiap warga negara Indonesia yang akan sedang atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Selanjutnya, yang dimaksud dengan perlindungan pekerja migran Indonesia (PMI) atau yang biasa disebut dengan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon pekerja dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi dan sosial.<sup>9</sup>

Dalam hal ini UU 18/2017 yang telah di sahkan oleh DPR dapat mengganti peran UU 39/2004 dalam melindungi para pekerja migran, dalam UU 39/2004 menekankan pada pemberian perlindungan warga negara yang menggunakan haknya untuk mendapat pekerjaan, khususnya pekerjaan di luar negeri, agar pekerja dapat memperoleh pelayanan penempatan tenaga kerja secara cepat dan mudah dengan mengutamakan keselamatan tenaga kerja baik fisik, moral

---

<sup>8</sup> Insert poin 2016 <https://insertpoin.blogspot.com/2016/05/makalah-perlindungan-hukum-terhadap.html> diakses pada 10 Agustus 2018

<sup>9</sup> UU Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

maupun martabatnya. Dari kedua definisi tersebut diatas, maka perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia dalam UU yang baru dilakukan sejak dini baik sebelum, selama dan setelah bekerja dibandingkan dengan UU 39/2004 yang memberikan perlindungan pada saat penempatan tenaga kerja.

Paradigma baru bagaimana peran negara dalam perlindungan tenaga kerja terdapat didalam penjelasan UU 18/2017 lebih menekankan dan memberikan peran yang lebih besar kepada pemerintah dan mengurangi peran swasta dalam penempatan dan perlindungan tenaga kerja. Dalam UU ini peran perlindungan tenaga kerja diserahkan kepada pemerintah pusat maupun daerah dimulai dari sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja. Pihak swasta hanya diberi peran sebagai pelaksana penempatan bagi calon pekerja.

Masalah perlindungan tenaga kerja ini merupakan masalah yang menjadi sorotan masyarakat Indonesia, khususnya media massa. Sehingga apabila tidak memperoleh perhatian secara cepat dari pemerintah maka akan menjadi polemik di masyarakat dan dapat mengganggu kredibilitas pemerintah. Dalam kasus tenaga kerja terdapat enam pihak yang terlibat, masing-masing tiga pihak di Indonesia dan tiga pihak diluar negeri. Di Indonesia yang terlibat adalah tenaga kerja itu sendiri, PJTKI dan pemerintah. Di pihak luar negeri, perusahaan pemakai jasa tenaga kerja Indonesia, pemerintah dan calo (mitra PJTKI di luar negeri)<sup>10</sup>.

Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan diluar negeri secara resmi telah dimulai sejak tahun 1970-an dan mengalami peningkatan yang cukup signifikan

---

<sup>10</sup>Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja: hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015) hlm.30

hingga saat ini. Pada mulanya mobilitas tenaga kerja ke luar negeri terjadi berdasarkan prakarsa dan upaya tenaga kerja itu sendiri. Namun, semakin hari semakin banyak masyarakat yang ingin mencari kerja ke luar negeri.

Penempatan dan perlindungan tenaga kerja masih menghadapi banyak masalah sehingga Depnakertrans berusaha melakukan reformasi. Hal ini dilakukan dengan menggelar pertemuan yang melibatkan seluruh pemegang kepentingan termasuk para kepala perwakilan negara sahabat sebagai penerima tenaga kerja. Pengalaman mengharuskan pemerintah melakukan perbaikan, penyempurnaan, bahkan perubahan mendasar praktik pengelolaan ketenagakerjaan menjadi lebih baik.

Penanggulangan masalah tenaga kerja, pengangguran dan kemiskinan merupakan upaya menyeluruh lintas sektoral dan melibatkan banyak pihak, dan berupaya menanganinya dengan baik, cermat dan terencana. Sistem penempatan dan perlindungan pekerja melalui UU 39/2004, khususnya dalam pasal 7 huruf (d) UU tersebut mengenai upaya Diplomatik antara negara asal dengan negara penerima dimana pemerintah Indonesia akan menjamin pemenuhan hak dan perlindungan terhadap para pekerja secara optimal di negara penerima apabila ada perjanjian terlebih dahulu dengan negara yang bersangkutan<sup>11</sup>.

Perhatian pemerintah terhadap perbaikan sistem serta peningkatan kualitas dan kuantitas penempatan dan perlindungan tenaga kerja telah dilakukan langkah reformasi sistem penempatan dan perlindungan pekerja berbasis UU 39/2004. Seperti kerjasama antar negara, membangun informasi online *system*,

---

<sup>11</sup>Zaenal Asikin, Dasar-dasar hukum perburuhan (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 37

pembentukan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan tenaga kerja Indonesia yang selanjutnya disebut BNP2TKI. Membangun sistem pendukung pembiayaan awal kepada pekerja melalui kerjasama perbankan, meningkatkan pelayanan di bandara pada pemberangkatan maupun kepulangan, secara menyeluruh akan disempurnakan.

Dalam hal ini, contoh kasus tersebut pernah terjadi pada tahun 2013 yang melibatkan seseorang berinisial MM yang menjajikan para korbannya untuk berkerja di negara Korea dan bekerja sebagai tukang las sisebuah kapal laut, MM menipu korbannya dengan mengaku sebagai konsultan dan Direktur PT.XXX yang bisa memberangkatkan tenaga kerja ke Korea dengan jalur belakang dan resmi. Kasus tersebut terbongkar saat para calon tenaga kerja melapor kepada pihak yang berwajib.

Penangkapan terhadap tersangka MM dilakukan di sebuah cafe di Metropolitan mal Bekasi. Usai melakukan penangkapan polisi melakukan penggeledahan dirumah tersangka dan mendapati barang bukti, diantara sepuluh lembar kualifikasi juru las, enam buah buku paspor, dan dua buku rekening bank swasta dan enam lembar tanda terima penyerahan uang, selain itu juga terdapat 1 bendel fotocopy akta pendirian PT.XXX. tersangka MM berjanji kepada calon tenaga kerja bahwa calon tenaga kerja akan mendapat gaji sebesar 25 juta hingga 30 juta rupiah, namun sebelum diberangkatkan ke negara tujuan calon tenaga kerja diwajibkan untuk membayar uang sebesar 39 juta rupiah untuk proses pelatihan dan keperluan administrasi. Untuk meyakinkan para korban, tersangka



MM juga menyewa sebuah rumah dan para korbannya diberi tempat tinggal, tersangka MM juga menyewa tukang las untuk mengajari para korban.

Atas tindakan pidana tersebut, tersangka MM diancam dengan pasal 378 KUHP tentang penipuan dan atau pasal 372 KUHP tentang penggelapan dan atau pasal 263 KUHP tentang pemalsuan dokumen dengan ancaman hukuman penjara maksimal enam tahun penjara<sup>12</sup>.

menimbang contoh kasus diatas, banyak sekali masalah yang terjadi yang berkaitan dengan tenaga kerja Indonesia maupun calon pekerja, mulai dari kasus kekerasan, perdagangan manusia (*human trafficking*), penggelapan dan juga salah satu nya seperti contoh kasus diatas tentang penipuan, maka dengan mengacu pada hal tersebut penulis akan mencoba analisa putusan Mahkamah Agung dan akan membahas tentang pertanggungjawaban hukum bagi pelaku tindak pidana terhadap penyaluran tenaga kerja Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri.

Dalam proses analisisnya penulis akan menggunakan UU 18/2017 dan UU 39/2004 yang dikarenakan dalam putusan Mahkamah Agung, tuntutan yang digunakan dalam dakwaan tersebut masih menggunakan UU 39/2004.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana ketentuan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri sesuai prosedur yang berlaku ?

---

<sup>12</sup><https://www.cnnindonesia.com/nasional/20151111143953-12-91005/polisi-tangkap-pelaku-penipuan-terhadap-calon-tki> diakses pada 06 November 2018

2. Apa bentuk pertanggung jawaban hukum yang seharusnya diterapkan pada pelaku tindak pidana terhadap penyaluran tenaga kerja Indonesia menurut hukum di Indonesia ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui ketentuan penempatan tenaga kerja Indonesia yang berlaku.
2. Untuk mengetahui bentuk pertanggung jawaban hukum bagi pelaku tindak pidana terhadap penyaluran tenaga kerja Indonesia ke luar negeri menurut hukum di Indonesia

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis, hasil penelitian ini merupakan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan hukum, khususnya dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan. Dengan adanya penelitian dapat membantu kita untuk lebih mengetahui dan berusaha untuk memberikan sumbangan pemikiran sesuai dengan kebenaran dan fakta yang terjadi.
2. Secara praktis, bahwa penelitian ini adalah sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan dalam bidang Ketenagakerjaan, yang berhubungan dengan penyaluran tenaga kerja Indonesia.

### **E. Metode Penelitian**

1. Metode Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang merupakan suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian

nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum yang di atur dalam undang-undang yang berlaku. Hal-hal yang dikaji dalam penelitian normatif meliputi beberapa hal seperti asas-asas hukum, sistematika hukum, perbandingan hukum dan sejarah hukum.<sup>13</sup> Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum doktrinal. Pada penelitian jenis ini acapkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas. Oleh karena itu, pertama, sebagai sumber datanya hanyalah data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer; bahan hukum sekunder; atau tersier.

Penelitian hukum normatif terdiri dari :

- a. Penelitian inventarisasi hukum positif
- b. Penelitian asas-asas hukum
- c. Penelitian hukum klinis
- d. Penelitian hukum yang mengkaji sistematika peraturan perundang-undangan
- e. Penelitian yang ingin menelaah sinkronisasi suatu peraturan perundang-undangan
- f. Penelitian perbandingan hukum
- g. Penelitian sejarah hukum

Metode Pendekatan yang digunakan adalah peraturan prundang-undangan dan juga kasus putusan Mahkamah Agung.

---

<sup>13</sup>DR. Amiruddin,SH.,M.Hum Pengantar Metode Penelitian Hukum,30-31

## 2. Tipe Penelitian

Deskriptif Analitis metode deskriptif adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dengan kata lain penelitian Deskriptif Analisis mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan, hasil penelitian yang kemudian diolah dan analisis untuk diambil kesimpulannya.

## 3. Sumber dan Jenis Data.

Penelitian hukum normatif sebagai sumber datanya hanyalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder atau data tersier. Berikut penjelasannya :

- a. Bahan hukum primer, data yang diperoleh langsung dari sumber pertama yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari :
  - Norma atau kaidah dasar, yaitu pembukaan UUD 1945
  - Peraturan dasar
    - Batang tubuh UUD 1945
    - Ketetapan-ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat
  - Peraturan perundang-undangan :
    - Undang-undang dan peraturan yang setaraf
    - Peraturan pemerintah dan peraturan yang setaraf

- Keputusan presiden dan peraturan yang setaraf
  - Keputusan menteri dan peraturan yang setaraf
  - Peraturan-peraturan daerah
- Bahan hukum yang tidak dikodifikasikan
  - Yurisprudensi
- b. Bahan hukum sekunder antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang terwujud laporan dan sebagainya yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, atau pendapat pakar hukum. Pada umumnya data sekunder dalam keadaan siap terbuat dan dapat dipergunakan dengan segera, baik bentuk maupun isi data sekunder, telah dibentuk dan diisi oleh peneliti-peneliti terdahulu, sehingga peneliti kemudian, tidak mempunyai pengawasan terhadap pengumpulan, pengolahan, analisis maupun konstruksi data. Dan juga tidak terbatas oleh waktu dan tempat
- c. Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus (hukum), ensiklopedia.<sup>14</sup>

#### 4. Metode Analisis Data.

---

<sup>14</sup>*Ibid*, 118-119

Metode yang digunakan untuk menganalisis dan pengolahan data yang terkumpul adalah analisis kualitatif. Maksud dari penggunaan metode tersebut adalah memberi gambaran terhadap permasalahan berdasarkan penelitian normatif.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dalam penulisan skripsi ini, maka menggunakan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

#### **BAB I**

##### **PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, metode penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II**

##### **TINJAUAN UMUM TENTANG PENEMPATAN TKI KE LUAR NEGERI BERDASARKAN HUKUM DI INDONESIA**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan dan menjabarkan tentang tinjauan umum penempatan tenaga kerja berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

#### **BAB III**

##### **TINJAUAN KHUSUS TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA INDONESIA**

Bab ini berisi tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja indonesia yang dilakukan menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan

dan UU Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Penempatan dan Perlindungan  
Tenagakerja Indonesia.

#### **BAB IV**

#### **PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang bagaimana ketentuan penempatan tenaga kerja ke luar negeri sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi para calon pekerja menurut hukum di Indonesia.

#### **BAB V**

#### **PENUTUP**

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran atas pembahasan permasalahan yang telah dibahas dalam penulisan ini.