

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Indonesia ini banyak pahlawan, ada pahlawan karena membela tanah air, mereka telah gugur demi kemerdekaan Indonesia. Ada Pahlawan di bidang pendidikan, disebut pahlawan tanpa tanda jasa, para guru. Selain itu ada juga pahlawan devisa, mereka adalah tenaga kerja Indonesia, TKI. (<http://www.muhammadyamin.com/tag/tenaga-kerja-indonesia/> diakses pada tanggal 1 agustus 2019).

Tenaga kerja Indonesia atau sering kita sebut dengan TKI adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. (Depnaker, *Pedoman Penempatan Kerja Ke Luar Negeri*, Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja, Jakarta 1994, hal. 4).

Calon tenaga kerja Indonesia atau disebut calon TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Angkatan kerja adalah setiap orang yang berusia antara 15-65 tahun yang dianggap sudah mampu melakukan pekerjaan bekerja. Adapun tenaga kerja adalah setiap orang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja yang menghasilkan barang dan jasa. (Ade Adam Noch, *Petunjuk Teknis Penempatan Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta 2010. Bnp2tki).

Yang dimaksud dengan TKI adalah individu yang mampu bekerja dalam rangka menghasilkan jasa guna untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kemudian dengan istilah TKI yang berasal dari istilah tenaga kerja, kemudian diberi tambahan belakang dengan kalimat Indonesia yang menunjukkan kata arti khusus yaitu tenaga kerja Indonesia. Namun istilah TKI yang sering kita dengar dan yang dimaksud disini adalah TKI yang mempunyai arti sendiri yaitu merupakan jabatan atau predikat seseorang yang dipekerjakan di luar negeri.

Menurut Payman J. Simanjuntak (1985:2) tentang tenaga kerja wanita adalah “mencakup penduduk wanita yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang sedang mencari kerja, dan melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.

Tidak bisa dipungkiri dengan kemajuan teknologi dalam bidang komunikasi dan transportasi serta adanya kesenjangan populasi dunia, migrasi untuk bekerja sudah menjadi kebutuhan baik bagi pencari kerja maupun pencari tenaga kerja. Sebagian besar negara maju mengalami pertumbuhan penduduk yang negatif sehingga memerlukan banyak tenaga kerja untuk menjalankan roda ekonomi, sedangkan sebagian negara berkembang dan negara dunia ketiga mengalami bonus demografi, termasuk Indonesia.

(<https://www.kompasiana.com/ptbinamandiri/59c9aee7bd57986d131829d2/indonesia-diantara-negara-negara-pengirim-tenaga-kerja?page=1/> diakses pada tanggal 2 agustus 2019).

Lima negara teratas yang akan menjadi sumber tenaga kerja dimasa mendatang hingga 2050 menurut UNDP adalah China, India, Indonesia, Nigeria,

dan Pakistan, Hingga Pondasi dan tata kelola penempatan Tenaga Kerja bagi Indonesia menjadi sangat penting untuk dipersiapkan. Karena bonus demografi dapat berdampak baik bagi pertumbuhan ekonomi tetapi sebaliknya bila tidak terkelola dengan baik akan meningkatkan pengangguran dan kemiskinan di dalam negeri. Dibandingkan Negara-negara pengirim tenaga kerja seperti India, Filipina, Mexico, Pakistan, dll, untuk level ASIA, dibandingkan dengan India dan Filipina, Indonesia sangat jauh tertinggal baik dari segi kuantitas dan terutama kualitas. (<https://www.kompasiana.com/ptbinamandiri/59c9aee7bd57986d131829d2/indonesia-diantara-negara-negara-pengirim-tenaga-kerja?page=1/> diakses pada tanggal 2 agustus 2019).

Filipina walaupun masih mengirimkan pekerja sektor rumah tangga, tetapi pekerja di mid-level ke atas pun juga didominasi oleh Filipina. Sepuluh Rekrutment Agensi terbaik di Filipina adalah rekrutment untuk sektor professional. (<https://ofwempowerment.com/2012/12/27/top-ten-recruitment-agencies/> diakses pada tanggal 2 agustus 2019).

Kebalikan dengan Filipina, 10 PPTKIS terbaik di Indonesia justru PPTKIS penempatan untuk Sektor Pekerja Rumah Tangga (Hasil Rating BNP2TKI 2016). Selain itu dari 320an PPTKIS dengan ijin resmi, hanya kurang dari 5% yang mengirimkan sektor professional, sebagian besar atau 95% PPTKIS mengirimkan Tenaga Kerja di Sektor Pekerja Rumah Tangga (mayoritas), pekerja pabrik, general labour dan pekerja kelapa sawit. Dorongan pemerintah untuk meningkatkan Penempatan di sektor formal sampai saat ini masih dalam bentuk slogan, karena tidak adanya produk hukum yang dikeluarkan pemerintah untuk

memberikan insentif sehingga menggairahkan penempatan disektor formal professional.

(<https://www.kompasiana.com/ptbinamandiri/59c9aee7bd57986d131829d2/indonesia-diantara-negara-negara-pengirim-tenaga-kerja?page=1/> diakses pada tanggal 2 agustus 2019).

Tabel 1.1
Jumlah TKI Kawasan Tahun 2016

JUMLAH TKI MENURUT KAWASAN TAHUN 2016			
KAWASAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
Asia Pasifik dan Amerika	78.522	133.725	212.247
Malaysia	48.309	39.289	87.598
Singapura	27	17.673	17.700
Brunei Darussalam	5.019	3.133	8.152
Hongkong	9	14.425	14.434
Taiwan	18.567	58.520	77.087
Korea Selatan	5.643	269	5.912
Jepang	67	8	75
Macau	23	11	34
Amerika Serikat	219	30	249
Lain-Lain	639	367	1.006
Timur Tengah dan Afrika	9.226	11.004	20.230
Arab Saudi	7.593	5.945	13.538
UEA	250	2.325	2.575
Kuwait	174	813	987
Bahrain	49	74	123
Qatar	647	708	1.355
Oman	44	970	1.014
Yordania	5	60	65
Yaman	—	—	—
Afrika	10	6	16
Lain-Lain	454	103	557
Eropa	1.311	663	1.974
Italia	821	30	851
Spanyol	121	5	126
Belanda	28	—	28
Inggris	1	1	2
Jerman	101	7	108
Lain-Lain	239	620	859
Jumlah Total	89.059	145.392	234.451

SUMBER: BNP2TKI

Sumber : <https://www.google.com/search?safe=strict&client=firefox-b-d&biw> (di Akses Pada Tanggal 05 September 2019)

Menurut tabel 1.1 tersebut yang disampaikan oleh Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), jumlah TKI menurut kawasan tahun 2016 yang ada di beberapa negara sudah mencapai 234.451. Untuk mengetahui jumlah data tersebut, TKI ada dimana-mana. Sesuai data tabulasi diatas. (<http://www.muhammadyamin.com/tag/tenaga-kerja-indonesia/> diakses pada tanggal 1 agustus 2019).

Para TKI meninggalkan tanah air untuk mencari pekerjaan karena lapangan kerja di tanah air tidak mampu menampung mereka. Di luar negeri para TKI bekerja keras menghasilkan uang dan mengirimkannya ke keluarga mereka di tanah air, atau sering dikenal dengan istilah remitensi. Indonesia memperoleh devisa mencapai 12 triliun dari remitensi TKI yang menyebar di 142 negara. Karena sumbangannya yang begitu besar terhadap devisa negara, dan sangat besar pengaruhnya bagi tekanan terhadap defisit neraca pembayaran. Jadilah TKI sebagai pahlawan devisa, dan ini pula alasannya mengapa TKI harus dilindungi oleh pemerintah. (<http://www.muhammadyamin.com/tag/tenaga-kerja-indonesia/> diakses pada tanggal 1 agustus 2019).

Keberadaan TKA (Tenaga Kerja Asing) harus terus dibatasi dan pemerintah mengeluarkan kebijakan agar TKA (Tenaga Kerja Asing) bersedia mentransfer keahlian mereka bagi tenaga-tenaga kerja di Indonesia sehingga kualifikasi dan kualitas tenaga kerja di Indonesia semakin meningkat dan pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tersebut tak perlu lagi harus mendatangkan tenaga ahli dari luar. (<http://www.muhammadyamin.com/tag/tenaga-kerja-indonesia/> diakses pada tanggal 1 agustus 2019).

Bentuk dan upaya pemerintah yang dirasa menghargai label pahlawan pada TKI, bukan sekedar memuji mereka tanpa perlindungan dan tidak berupaya untuk memberikan pendidikan keterampilan guna meningkatkan kualitas dan kualifikasi untuk diakui sebagai tenaga kerja yang berupah tinggi di negara lain. Kita tentu berharap, suatu saat, Indonesia akan memiliki tenaga ahli berlimpah, sehingga bisa dikirimkan ke luar negeri sebagai pekerja profesional yang dihargai tinggi. (<http://www.muhammadyamin.com/tag/tenaga-kerja-indonesia/> diakses pada tanggal 1 agustus 2019).

Sepanjang Januari-Agustus 2017, BNP2TKI telah berhasil menempatkan 148.285 TKI ke sejumlah negara. Para prosedur TK I tersebut tersebar di kawasan Asia-Pasifik, Amerika, Timur Tengah, dan Eropa. Pada periode Agustus 2016, terjadi penurunan sebanyak 8.316 TKI dari total penempatan pada periode Agustus 2017 sebanyak 148.285 orang. Berdasarkan data yang ada, jumlah TKI yang ditempatkan di luar negeri pada periode Januari-Agustus 2016 mencapai 156.601 orang. (<https://news.detik.com/berita/d-3661292/sepanjang-2017-ada-148285-tki-ditempatkan-di-luar-negeri/> diakses pada tanggal 2 agustus 2019).

Penurunan tersebut disebabkan antara lain karena faktor pertumbuhan ekonomi regional dan global yang mengalami kelesuan atau stagnan sehingga permintaan tenaga kerja asing untuk mengisi sektor-sektor padat karya, seperti pembangunan konstruksi agak menurun. (<https://news.detik.com/berita/d-3661292/sepanjang-2017-ada-148285-tki-ditempatkan-di-luar-negeri/> diakses pada tanggal 2 agustus 2019).

Penempatan TKI ke luar negeri dibagi dalam dua sektor, yaitu formal dan informal. Sebagaimana data yang ada, dari total 148.285 TKI yang sudah di tempatkan, jumlah TKI yang bekerja di bidang formal mencapai 83.943 orang. Sedangkan TKI yang bekerja di bidang informal sebanyak 64.342 orang. Secara garis besar TKI kita banyak terdapat pada dua kawasan saja: negara-negara Arab (saya tidak memakai istilah Timur Tengah, karena sebenarnya kawasan tersebut tidak berada di sebelah timur negara kita) dan Asia Pasific (Malaysia, Singapura, Hongkong, Taiwan, Korea, Jepang). (<https://www.presiden.co.id/baca/20170928//148-285-tki-ditempatkan-di-luar-negeri.html/> diakses pada tanggal 2 agustus 2019).

Perwilayah dan per kategori TKI. Khusus TKI formal, penempatan bisa dilakukan di hampir seluruh negara Arab. Kecuali negara yang sedang berperang. Bila anda adalah TKI mandiri dan mendapatkan pekerjaan di negara konflik lalu setuju dengan gaji yang ditawarkan, bisa saja melenggang ke Baghdad misalnya. PJTKI/PPTKIS, akan mendapatkan sanksi keras bila melakukannya. Bahkan negara yang di media terkena moratorium seperti Arab Saudi dan Kuwait, penempatan TKI formal masih terus kami lakukan dan memang tak ada larangan untuk itu dari pemerintah kita. (<https://pjtkidantki.wordpress.com/page/7/> diakses pada tanggal 2 agustus 2019)

Pengaturan tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri adalah Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU P2TKILN). Namun demikian, ketika dibaca dan ditelaah secara kritis, UU in ternyata lebih banyak mengatur

prosedural dan tata cara penempatan TKI ke luar negeri, dan hanya sedikit mengatur hak-hak dan jaminan perlindungan hak-hak buruh migran dan anggota keluarganya. Padahal, amanat untuk memberikan perlindungan terhadap buruh migran selain dimandatkan oleh konstitusi negara (UUD 1945), juga tercermindari komitmen negara meratifikasi sejumlah instrumen hak asasi manusia yang dikeluarkan oleh ILO dan PBB. (https://www.bphn.go.id/data/documents/pkj_2012_-_5.pdf/ diakses pada tanggal 2 agustus 2019).

Dalam Pasal 1 angka (1) Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disingkat dengan UU P2TKILN memberikan definisi yuridis “Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut dengan TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah”.

Pada konsiderans menimbang huruf b, c, d, e yaitu b. bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama 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 tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek 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; d. bahwa negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan

keadilan gender, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia; e. bahwa penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri 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 hukum nasional disebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan.

Dalam kenyataan yang terjadi, tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri menghadapi berbagai persoalan, antara lain menjadi obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenangwenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. (https://www.bphn.go.id/data/documents/pkj_2012_-_5.pdf/ diakses pada tanggal 2 agustus 2019).

Oleh karena itu negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia. Kebijakan penempatan tenaga kerja Indonesia diluar negeri 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 kebutuhan nasional. (https://www.bphn.go.id/data/documents/pkj_2012_-_5.pdf/ diakses pada tanggal 2 agustus 2019).

Hal ini sebagaimana di tentukan dalam Pasal 1 angka (3) dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disingkat dengan UU P2TKILN yang menyatakan bahwa “Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.

Semakin sempitnya peluang kerja di dalam negeri telah mendorong masyarakat untuk mencari alternatif pekerjaan diluar negeri. Dalam kenyataan peluang kerja di luar negeri dengan imbalan penghasilan yang lebih baik telah menjadi daya tarik yang kuat bagi masyarakat. (Aris Ananta, *Liberalisasi ekspor dan impor Tenaga Kerja suatu pemikiran awal*, Pusat Penelitian Kependudukan UGM, 1996:245).

Kondisi perekonomian yang kurang menarik di negaranya sendiri dan penghasilan yang cukup besar dan yang tampak lebih menarik di negara tujuan telah menjadi pemicu terjadinya mobilitas tenaga kerja secara internasional. Pendapatan yang meningkat di negara yang sedang berkembang memungkinkan

penduduk di negara berkembang untuk pergi melintas batas negara, informasi yang sudah mendunia dan kemudahan transportasi juga berperan meningkatkan mobilitas tenaga kerja secara internasional. (Aris Ananta, *Liberalisasi ekspor dan impor Tenaga Kerja suatu pemikiran awal*, Pusat Penelitian Kependudukan UGM, 1996:245).

Banyaknya minat pencari kerja ke luar negeri tersebut dapat mengakibatkan kemungkinan permasalahan yang akan timbul di kemudian hari baik yang dialami oleh tenaga kerja itu sendiri ataupun oleh keluarganya, Permasalahan tersebut dapat berupa kejahatan kemanusiaan (trafficking) yang selama ini banyak menimpa para tenaga kerja Indonesia. Sehubungan dengan hal tersebut UU P2TKILN disusun untuk dapat memberikan pengaturan dalam melakukan penempatan dan perlindungan terhadap TKI. (Djumaldi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, 1996).

Sesuai dengan peraturan tentang TKI dan calon TKI yang diatur dalam UU P2TKILN, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh Pemerintah, dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia.

Adapun putusan ini berbicara tentang kasus hukum yang menyatakan bahwasannya telah melakukan tindak pidana dalam menempatkan warga Negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri dengan tidak kesesuaian “Sebagaimana

diatur dan diancam pidana dalam Pasal 102 ayat (1) huruf a Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disingkat dengan UU P2TKILN yang menyatakan bahwa “Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan / atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dan paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah), setiap orang yang: a. Mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 yang menyatakan bahwa, “Pelaksanaan penempatan TKI swasta dilarang mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI kepada pihak lain”.

Kasus yang dialami oleh Saudari Nora Simanjuntak ialah tertipunya tempat TKI di Negara Malaysia. Dia dipekerjakan sebagai pengasuh orang tua. Yang lebih dikasihani ia tidak pernah menerima gaji sepeser pun bahkan makan juga jarang diberi. Gajinya diberikan oleh terdakwa, sehingga ia tidak punya uang sepeser pun. Ia mengatakan kepada sang terdakwa bahwa ia ingin pulang tetapi, terdakwa tidak mengizinkan ia untuk pulang. Kalau ia ingin pulang sang suami korban (Nora Simanjuntak) harus membayar denda sebesar Rp. 10.000.000 (juta). Terdakwa mengatakan bahwa itu uang pengganti untuk membuat paspor, ongkos keberangkatan dan makan saat di Malaysia. Tetapi suami korban meminta kurang dari Rp. 10.000.000 (juta), cerita kecerita suami korban membayar sebesar Rp. 9.000.000 (juta). Karena sang suami ingin membebaskan sang korban dari pekerjaan itu. Teman terdakwa mengantar Nora Simanjuntak ke Pulau Penang dan tiba Kualanamu Medan. Sang korban melapor ke Pengadilan Negeri dengan kasus

ini. Dan akhirnya hakim memutuskan bahwa si terdakwa terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana “Menempatkan warga Indonesia untuk berkerja di Luar Negeri”. Menjatuhkan pidana terhadap terdakwa dengan pidana penjara selama 2 (tahun) 8 (bulan), dengan denda sebesar Rp. 2.000.000.000 (dua milyar rupiah), jika denda di bayar maka diganti pidana kurungan selama 3 (bulan).

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk menelitinya secara ilmiah yang berjudul :“Perlindungan Hukum Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Analisis Putusan Pengadilan Negeri Stabat Nomor: 793/Pid.Sus/2017/PN-STB)”

1.2 Batasan Masalah

Karena Luasnya masalah yang harus dibahas dalam hal ini penulis membatasi masalah yaitu “Perindungan Hukum Penempatan tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Analisis Putusan Pengadilan Stabat Nomor: 793/Pid.Sus/2017PN-STB).

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, yang menjadi rumusan masalah adalah: Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Pengadilan Negeri Stabat Nomor: 793/PID.SUS/2017PN-STB, dan kaitannya dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian dalam skripsi ini antara lain, adalah: Untuk mengetahui pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Pengadilan

Negeri Stabat Nomor: 793/PID.SUS/2017PN-STB, dan kaitannya dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat. Adapun manfaat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memberikan sumbangan pemikiran, dibidang ilmu pengetahuan terutama dibidang ilmu hukum, serta sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yaitu yang berkaitan dengan perlindungan penempatan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, termasuk pihak yang berwenang dan masyarakat yang pada khususnya masyarakat tentang perlindungan penempatan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri. Selain itu sebagai sumber informasi bagi setiap orang khususnya guru PPKn, pengamat politik dan mahasiswa serta untuk menambah wawasan penulis khususnya dalam bidang perlindungan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.