

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Hal itu dapat kita lihat bahwa, untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Mulai dari pembinaan, pengarahan dan perlindungan terhadap tenaga kerja. Semata-mata untuk menciptakan proses pembangunan dan kesejahteraan masyarakat. Ditambah dengan jumlah penduduk yang sangat besar merupakan salah satu modal yang sangat penting. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.<sup>1</sup> Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Hal itu dapat kita lihat bahwa, untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjaga agar para tenaga kerja lebih dimanusiakan. sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan taraf hidup

---

<sup>1</sup> Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan* di Indonesia, Yogyakarta ,Pustaka Yustisia, 2008, hal 5.

tenaga kerja dan hidup layak sebagai manusia dalam. Untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif (menyeluruh), terpadu dan berkesimbangan. Selain itu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun. Dalam rangka untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan Pengusaha dan Pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang. Karena seringkali buruh berada pada posisi yang

lemah.<sup>2</sup> tenaga kerja dibagi menjadi 2 (dua), yaitu Tenaga Kerja Tidak Tetap yaitu pekerja yang menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaiannya suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja dan Tenaga Kerja Tetap yaitu mereka yang bekerja dengan memperoleh upah atau gaji secara tetap baik ada kegiatan ataupun tidak dan dibayar tetap pada suatu periode tertentu dan tidak tergantung pada hari masuk kerjanya. Bagian itu ada, karena kesepakatan dalam sebuah perjanjian kerja yang dibuat. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Pekerja untuk waktu tertentu biasa disebut dengan pekerja tidak tetap. Karena dibatasi masa atau jangka waktu kerjanya. Bila merujuk kepada Pasal 59 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Menurut jenis dan sifatnya tenaga kerja tidak tetap dibagi menjadi 4 (empat), yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

---

<sup>2</sup> Sonny Taufan, *Ketenagakerjaan Indonesia*, Gramedia, Jakarta, 2016, hal 271

Bila merujuk kepada aturan diatas, maka jenis tenaga kerja hanya dapat diterapkan untuk 3 (tiga) jenis pekerjaan, yaitu :

1. Tenaga kerja kontrak yaitu tenaga yang di pekerjakan dengan waktu tertentu paling lama 3 tahun.
2. Tenaga kerja musiman yaitu tenaga kerja yang bekerja dalam waktu tertentu dan tidak terikat.
3. Tenaga kerja harian/lepas yaitu tenaga kerja yang bekerja yang hasil upahnya berdasarkan kehadiran.

Tenaga kerja tidak tetap ini harus mendapatkan perlakuan yang sama dengan tenaga kerja tetap tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun. Seperti halnya yang tertera pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

perlindungan tenaga kerja yaitu untuk menjamin hak-hak diatas pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

dengan adanya perlindungan tersebut diharapkan agar tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, “ setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. tidak kalah pentingnya perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja / buruh dan menjamin kesempatan, serta menghindarkan dari perlakuan diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan usaha.

Ditambah lagi dilingkup tenaga kerja tidak tetap, sering tidak mendapatkan perlindungan hukum dan tidak mendapatkan perlakuan yang sama dengan tenaga kerja tetap. Suatu peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku, dan mulai berlaku setelah disahkan oleh pejabat yang ditunjuk pada suatu periode tertentu. Pengusaha harus wajib memberitahukan dan menjelaskan tentang peraturan perusahaan kepada tenaga kerja baik melalui tulisan ataupun secara lisan. Perlindungan pekerja dari kekuasaan pengusaha terlaksana apabila peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologi dan filosofis. Awal terjadinya hubungan kerja disebabkan adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja

merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon para pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. Isi dari perjanjian itu antara lain mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, kemudian besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama.

Dalam Pasal 51 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa:<sup>3</sup>

1. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
2. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata juga menyebutkan di Pasal 1601(a) persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak pekerja/buruh mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak lain, simajikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Hal ini juga terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang sekarang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan di dalam pelaksanaannya diatur dalam No. Kep 100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Waktu Tertentu. Maka disitulah terjadinya hubungan hukum keperdataan antara pekerja dengan pengusaha yang biasa disebut dengan hubungan kerja. Menurut Husni adalah : “Hubungan kerja adalah suatu

---

<sup>3</sup> Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta ,Pustaka Yustisia, 2008, Hal 59

hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.”<sup>4</sup> Maka dalam mengangkat tema tinjauan yuridis terhadap pekerja tidak tetap ini sangat penting, karena dalam tinjauan yuridis hukum ketenagakerjaan berbeda dengan kondisi yang ada dalam praktik lapangan. Maka dari itu, dalam mengangkat tema tersebut agar penegakan hukum di Indonesia dapat berjalan. Terjadinya hubungan yang jelas antara pengusaha dengan pekerja dan tidak ada pihak yang dirugikan dalam hubungan kerja. Para pekerja dan pengusaha sama-sama dapat mensejahterakan kehidupannya. Penelitian ini hanya terbatas pada ruang lingkup yang bekerja sebagai tenaga kerja tidak tetap di UD Sumber Urip, sebuah Perusahaan swasta yang berada di Kabupaten Demak , Jawa Tengah. Banyak mempekerjakan pekerja tukang angkut, tenaga bongkar, tenaga pengawas, tenaga administrasi. Di antara dari mereka sebagian statusnya adalah tenaga kerja tidak tetap, ada 4 (empat) lingkup perlindungan hukum tenaga kerja seperti yang disebutkan di atas, maka pada dalam penelitian ini hanya difokuskan pada lingkup perlindungan hukum tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja. Demikian peneliti akan membuat sebuah bentuk penelitian skripsi mengenai hal tersebut untuk melengkapai tugas-tugas dan syarat-syarat guna mencapai derajat sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas ISLAM SULTAN

---

<sup>4</sup> Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rajawali Pers, 2010, Hal 37

AGUNG SEMARANG dengan judul: **TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEKERJA TIDAK TETAP DI UD SUMBER URIP MENURUT UNDANG –UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003.**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan hal-hal yang telah terurai di atas, maka penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara tenaga kerja tidak tetap di UD Sumber Urip?
2. bagaimana problematika yang terjadi antara tenaga kerja tidak tetap di ud sumber urip?
3. bagaimana solusi problematika yang terjadi tenaga kerja tidak tetap di ud sumber urip?

**C. Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini merupakan kegiatan yang bertujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja antara tenaga kerja tidak tetap di UD Sumber Urip.
- b. Untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja di UD Sumber Urip dan bagaimana solusinya.

**D. Kegunaan Penelitian**

Semua bentuk penelitian pasti mendatangkan sebuah manfaat. Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk peneliti sendiri ataupun untuk masyarakat, adapun manfaatnya sebagai berikut:



## 1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi pengetahuan baru, yang tentunya terkhusus dalam pengetahuan hukum pada aspek perlindungan hukum terhadap pekerja tidak tetap.
- b. Diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti maupun masyarakat tentang bagaimana sistem perlindungan hukum terhadap pekerja tidak tetap.

## 2. Manfaat Praktis

Dapat mengetahui hubungan kerja dan hak-hak perkerja tidak tetap dengan perusahaan UD Sumber Urip.

## **E. Terminologi**

### 1. Tinjauan yuridis

adalah mempelajari dengan cermat, memeriksa, pandangan pendapat ( sesudah menyelidiki, mempelajari dan sebagainya). Menurut Kamus Hukum, kata yuridis berasal dari kata Yuridisch yang berarti menurut hukum atau dari segi hukum. Dapat disimpulkan tinjauan yuridis berarti mempelajari dengan cermat, memeriksa (untuk memahami), suatu pandangan atau pendapat dari segi hukum.<sup>5</sup>

### 2. Pekerja tidak tetap

adalah pekerja yang hanya menerima penghasilan apabila pekerja yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaiannya suatu jenis pekerjaan

---

<sup>5</sup> M.Marwan dan jimmy P, 2009, *Kamus Hukum, Reality Publisber*, Surabaya, hal 651. Diakses Pada tanggal 26 agustus, pada pukul 13:30 Wib

yang diminta oleh pemberi kerja. Penghasilan pekerja tidak tetap berupa upah harian, upah mingguan, upah satuan, upah borongan atau upah yang dibayarkan secara bulanan.

Jenis Penghasilan Pegawai Tidak Tetap Penghasilan pegawai tidak tetap atau tenaga kerja lepas, berupa upah harian, upah mingguan, upah satuan, upah borongan atau upah yang dibayarkan secara bulanan;

- a. Upah harian adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pegawai yang terutang atau dibayarkan secara harian.
- b. Upah mingguan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pegawai yang terutang atau dibayarkan secara mingguan.
- c. Upah satuan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pegawai yang terutang atau dibayarkan berdasarkan jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan.
- d. Upah borongan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pegawai yang terutang atau dibayarkan berdasarkan penyelesaian suatu jenis pekerjaan tertentu.<sup>6</sup>

### 3. Usaha Dagang ( UD )

adalah bentuk usaha yang kegiatan utamanya adalah membeli barang dan menjualnya kembali dengan tujuan memperoleh keuntungan tanpa mengubah kondisi barang yang dijual. Di dalam hukum perusahaan yang merupakan bagian dari hukum dagang, maka Usaha Dagang (UD)

---

<sup>6</sup> <http://keuanganism.com/pph-pegawai-tidak-tetap-definisi-dan-batasan-bagian-13/>, Diakses Pada tanggal 26 agustus, pada pukul 13:30 Wib

atau Perusahaan Dagang (PD) memang tidak disyaratkan harus menjadi suatu Badan Hukum. Atau UD/PD bukanlah suatu Badan hukum namun demikian bentuk perusahaan ini telah banyak diterima oleh dunia perdagangan di Indonesia, bentuk badan ini tercipta dalam suasana hukum perdata untuk menjalankan suatu usaha. Bentuk UD/PD lahir atau dibentuk atas dasar kehendak (sendiri dari) seorang pengusaha, yang mempunyai cukup modal untuk berusaha dalam bidang perdagangan, dimana dia sudah merasa ahli atau berpengalaman.<sup>7</sup>

#### 4. Undang-Undang ( UU )

adalah hukum yang telah disahkan oleh badan legislatif atau unsur ketahanan yang lainnya. Sebelum disahkan, undang-undang disebut sebagai rancangan undang-undang. Undang-undang berfungsi untuk digunakan sebagai otoritas, untuk mengatur, untuk menganjurkan, untuk menyediakan (dana), untuk menghukum, untuk memberikan, untuk mendeklarasikan, atau untuk membatasi sesuatu.

Suatu undang-undang biasanya diusulkan oleh anggota badan legislatif (misalnya anggota DPR), eksekutif (misalnya presiden), dan selanjutnya dibahas di antara anggota legislatif. Undang-undang sering kali diamendemen (diubah) sebelum akhirnya disahkan atau mungkin juga ditolak. Undang-undang dipandang sebagai salah satu dari tiga fungsi utama pemerintahan yang berasal dari doktrin pemisahan kekuasaan. Kelompok yang memiliki kekuasaan formal untuk membuat legislasi

---

<sup>7</sup> <https://www.google.com/search?client=firefox-b-ab&q=pengertian+usaha+dagang>,  
Diakses Pada tanggal 26 agustus, pada pukul 13:30 Wib

disebut sebagai legislator (pembuat undang-undang), sedangkan badan yudikatif pemerintah memiliki kekuasaan formal untuk menafsirkan legislasi, dan badan eksekutif pemerintahan hanya dapat bertindak dalam batas-batas kekuasaan yang telah ditetapkan oleh hukum perundang-undangan.<sup>8</sup>

#### 5. Undang-Undang nomor 13 tahun 2003

Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja, yang dalam Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Sedangkan pengertian dari ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan” adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”<sup>9</sup>

### **F. Metode Penelitian**

Penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berdasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Untuk membahas penelitian ini, penulis memakai metode sebagai berikut :

#### 1. Jenis pendekatan

---

<sup>8</sup> <https://id.wikipedia.org/wiki/Undang-undang>, Diakses Pada tanggal 26 agustus, pada pukul 13:30 Wib

<sup>9</sup> <https://sleekr.co/blog/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelarasannya/>, Diakses Pada tanggal 26 agustus, pada pukul 13:30 Wib

Jenis pendekatan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Pendekatan ini mengkaji konsep normatif/yuridis mengenai klausula baku yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja tidak tetap dengan UD Sumber Urip.

## 2. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di UD Sumber Urip Bonang Kabupaten Demak. Penentuan lokasi penelitian ini dilakukan secara purposive, yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan, yaitu: Pertama, karena di UD Sumber Urip ini memiliki jumlah obyek penelitian yang cukup untuk diteliti. Kedua, karena di UD Sumber Urip ini memiliki tingkat aktivitas yang tinggi dikarenakan berada dilingkungan Masyarakat.

## 3. Spesifikasi Penelitian

Tipe kajian dalam penelitian ini lebih bersifat deskriptif, karena bermaksud menggambarkan secara jelas tentang konstruksi dari hubungan hukum antara pihak pekerja tidak tetap dengan pihak di UD Sumber Urip, apabila terjadi kelalaian dalam perjanjian kerja yang mengakibatkan kerugian pada salah satu pihak, dan upaya-upaya penyelesaian di luar pengadilan akibat terjadinya kelalaian tersebut.

## 4. Jenis data

### a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, dari pihak-pihak yang terlibat dengan obyek yang diteliti. Data primer ini akan

diperoleh melalui para informan dan situasi sosial tertentu, yang dipilih secara purposive. Penentuan Informan awal, dilakukan terhadap beberapa informan yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Mereka yang menguasai dan memahami fokus permasalahannya melalui proses ekulturasi.
- 2) Mereka yang terlibat dengan (didalam) kegiatan yang tengah diteliti.
- 3) Mereka yang mempunyai kesempatan dan waktu yang memadai untuk dimintai informasi.

Sehingga didalam penelitian ini yang akan menjadi informan awal adalah:

- 1) HRD atau Personalia perusahaan UD Sumber Urip.
- 2) Tenaga kerja tidak tetap di UD Sumber Urip.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang berasal dari bahan-bahan pustaka, baik meliputi:

- 1) Dokumen-dokumen tertulis, yang bersumber dari peraturan perundang-undangan (hukum positif Indonesia), artikel ilmiah, buku buku literatur, dokumen-dokumen resmi, arsip dan publikasi dari lembaga-lembaga yang terkait.
- 2) Dokumen-dokumen yang bersumber dari data-data statistik, baik yang dikeluarkan oleh perusahaan, yang terkait dengan fokus atau titik pokok permasalahannya.

## **G. Metode Pengumpulan Data**

Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, akan dikumpulkan melalui tiga cara yang dilakukan dengan tahap-tahap sebagai berikut : wawancara, dengan Dariatmo ( selaku direktur perusahaan ) Nandi ( sebagai tenaga angkut ) Satibi ( sebagai tenaga bongkar ) Fadholi ( sebagai tenaga administrasi ) Rodhi ( sebagai pengawas ) observasi yaitu langsung datang dan menyurvei di perusahaan UD Sumber Urip Bonang Kabupaten Demak dan studi kepustakaan Hukum ketenagakerjaan, Gramedia, Jakarta, Tahun 2016.

## **H. Metode Analisis Data**

Data yang telah terkumpul dan telah diolah akan dibahas dengan menggunakan metode analisis kualitatif. Teknik analisis kualitatif pada dasarnya mempergunakan pemikiran logis, analisis dengan logika, dengan induksi, deduksi, analogi, komparasi dan sejenis dengan itu. Oleh karena itu, data yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, bahan-bahan pustaka yang berkaitan dengan fokus permasalahan kemudian akan didiskusikan dengan data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara obyek penelitian sehingga akan ditemukan hukum dalam kenyataan.

## **I. Sistematika Penulisan**

Untuk lebih mengetahui dan mempermudah dalam melakukan pembahasan, penganalisaan, dan penjabaran isi dari penelitian ini, maka dalam penulisan skripsi ini penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

