

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan manusia memiliki aktivitas yang bermacam-macam, salah satu aktivitas untuk menunjang kehidupan ialah bekerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.

Faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dalam bekerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial serta menghasilkan sesuatu dimana pada akhirnya untuk memenuhi kebutuhannya. Di balik tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja agar mendapatkan imbalan yang berupa gaji atau upah dari hasil kerjanya. Jadi pada hakikatnya orang bekerja tidak saja mendapatkan upah tetapi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya serta bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dalam bidang perindustrian sudah tidak asing lagi dengan jenis jenis kontrak kerja karyawan menurut waktu berakhirnya sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Serta Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu pada Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 mengatakan pula bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Sehingga kedua pasal pada konstitusi kita

mencerminkan bahwa negara mempunyai kewajiban untuk memberikan jaminan sosial kepada seluruh warga negaranya.

Hukum Perburuhan lahir terkait erat dengan Revolusi Industri yang terjadi di Inggris pada abad 19. Pada saat itu merubah hubungan antara majikan dan buruh dalam proses produksi. Proses produksi lebih mudah untuk dijalankan karena telah dibantu oleh mesin-mesin uap. Mekanisasi yang terjadi menimbulkan dampak terhadap perusahaan kecil, banyak pabrik-pabrik yang mempekerjakan buruh, kondisi pabrik yang tidak sehat dan berbahaya bagi anak-anak dan perempuan yang dipekerjakan di sana. Hal inilah yang melatarbelakangi adanya hukum perburuhan.<sup>1</sup>

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua lini dan dengan adanya persaingan yang kompetitif sehingga pengusaha dituntut untuk dapat merespon dengan cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan pelanggan. Hal ini menyebabkan pengusaha harus dapat mengatur strategi dalam menjalankan usahanya agar tetap dapat bersaing dalam mempertahankan roda usahanya. Pengelolaan perusahaan harus dilakukan secara efektif dan efisien dengan tetap mengedepankan tercapainya peningkatan hasil produksi dan pemenuhan kebutuhan masyarakat. Tetapi, hal ini tidaklah mudah untuk dilakukan karena banyak faktor yang harus diperhatikan salah satunya biaya operasional perusahaan.

---

<sup>1</sup> Marsen Sinaga, 2006, *Pengadilan Perburuhan di Indonesia*, Perhimpunan Solidaritas Buruh, Yogyakarta, hlm. 10-11.

Salah satu jalan untuk mengurangi biaya operasional perusahaan yaitu dengan cara melakukan *outsourcing* (pemborongan kerja). Rina Herawati menyatakan bahwa terdapat setidaknya dua alasan mengapa suatu perusahaan melakukan *outsourcing* yaitu rendahnya biaya buruh (*labour cost*) dan dapat mencegah tuntutan dan pemogokan buruh. Rendahnya biaya buruh dikarenakan oleh perjanjian penyediaan jasa tenaga kerja/buruh itu sangat mirip dengan perjanjian sewa-menyewa.

Intinya adalah adanya barang yang disewakan (buruh), jangka waktu sewa (kontrak antara pemberi pekerjaan dengan penyedia jasa), dan adanya harga sewa yang umumnya sifatnya borongan atau “tahu beres”. Adapun maksud dari dapat mencegah tuntutan dan pemogokan yaitu buruh tidak dapat menuntut pemberi kerja karena buruh tidak mempunyai hubungan kerja melainkan hubungan kerja itu ada antara buruh dengan penyedia jasa tenaga kerja.<sup>2</sup>

*Outsourcing* terdengar merupakan hal yang baru di dunia usaha pada saat ini. Padahal perjanjian seperti ini telah ada sejak zaman penjajahan dahulu. Hal ini diawali dengan zaman poenale sanctie. Pada tahun 1819 di Hindia Belanda telah dikenal apa yang disebut dengan hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dengan majikan secara biasa tanpa paksaan siapa pun.

---

<sup>2</sup>Rina Herawati, “*Outsourcing, Mengapa Harus Diwaspadai*”, <http://www.akatiga.or.id>, diakses 6 April 2021, Jam 11.10.

Namun karena perusahaan-perusahaan yang ada pada saat itu sulit untuk mendapatkan pekerja dikarenakan adanya rodi, maka pemerintah Hindia Belanda mencabut peraturan tersebut. Dengan adanya peraturan ini pengusaha diberikan wewenang untuk mengadakan kerja sama dengan penguasa (kepala desa). Kepala desa diberikan hak untuk mengerahkan penduduknya untuk dapat bekerja di perusahaan-perusahaan perkebunan dengan syarat pekerjaan untuk jangka waktu minimal 5 (lima) tahun, adanya upah, dan adanya perumahan dan pangan serta pekerjaan yang ditangani.

Lorna<sup>3</sup> dalam tulisannya “*A Quick History Lesson of Outsourcing*” mengatakan bahwa *outsourcing* telah ada sejak awal mula manusia ada di dunia. Sejak manusia sebagai makhluk individu berkembang menjadi kehidupan berkelompok dan membentuk suatu masyarakat sehingga timbulah apa yang disebut dengan *outsourcing*. Hal ini dilakukan untuk mengatasi kekurangan masing-masing individu agar kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi. Menurut perkembangan *outsourcing* dibagi menjadi 3 (tiga) gelombang: Pertama, *outsourcing* dimulai pada revolusi industri, dimana banyak jasa pelayanan didelegasikan kepada perusahaan luar dari daerah tetangga; Kedua, *outsourcing* dimulai dengan pendelegasian kepada pabrik dengan teknologi rendah; dan Ketiga, *outsourcing* dimulai dengan pendelegasian kepada pabrik dengan teknologi tinggi.

---

<sup>3</sup>Lorna, “*A Quick History Lesson of Outsourcing*”, <http://www.lifeonline.com>, diakses 6 April 2021, Jam 11.00

Istilah *outsourcing* pertama kali muncul sejak adanya uji materi terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian perkara tersebut diputus dalam Putusan Perkara No. 012/PUU-I/2003. Pasal-pasal yang diuji dalam perkara ini antara lain Pasal 64-66 yang bertentangan dengan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasca perubahan. Pemohon mendalihkan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan menempatkan buruh/pekerja sebagai faktor produksi semata, dengan begitu mudah dipekerjakan bila dibutuhkan untuk kemudian di-PHK ketika tidak dibutuhkan lagi. Dengan demikian komponen upah sebagai salah satu dari biaya-biaya (*costs*) bisa tetap ditekan seminimal mungkin. Inilah yang akan terjadi dengan dilegalkannya sistem kerja “pemborongan pekerjaan” (*outsourcing*) sebagaimana diatur dalam Pasal 64-66, yang akan menjadikan buruh/pekerja semata sebagai sapi perahan para pemilik modal. Sejak itulah dikenal istilah *outsourcing* dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia.

*Outsourcing* ada yang mengatakan bahwa sebagai *modern slavery* atau perbudakan modern, buruh dianggap barang dagangan yang dapat diperjualbelikan. Hal ini dinyatakan oleh ahli hukum Aloysius Uwiyono, beliau mengatakan bahwa pada dasarnya ada dua bentuk *outsourcin* yang hendak diperkenalkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu, bentuk pertama *outsourcing* pekerja (Pasal 66) dan bentuk kedua *outsourcing* pekerjaan (Pasal 65). Menurut Aloysius Uwiyono bentuk yang pertama dapat dipandang sebagai *human trafficking* (perdagangan manusia). Hal ini

didasarkan pada asumsi dengan adanya perjanjian, dimana perusahaan penyedia jasa menyediakan tenaga kerja dan perusahaan pengguna (*user*) menyerahkan sejumlah uang, maka seolah-olah terjadi penjualan tenaga kerja. Sedangkan untuk bentuk yang kedua, Uwiyono menyatakan tidak terjadi *human trafficking* (perdagangan manusia). Menurutnya dalam bentuk kedua ini, pekerja/ buruh masih mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pemborong sehingga yang terjadi di antara perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan pemborong hanya terkait pada pemborongan kerja.<sup>4</sup>

Berdasarkan bentuk pertama yang dinyatakan oleh Uwiyono, ketentuan di dalam Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan *outsource* yaitu kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (MKRI) pada tahun 2012 menerbitkan putusan terkait ketentuan *outsourcing* dengan Putusan No. 27/PUU-XI/2011. Kemudian di akhir tahun 2012 terbitlah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Peraturan ini terbit selain dilatarbelakangi oleh maraknya demo dan mogok nasional yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang menuntut penghapusan *outsourcing* dan juga merupakan tindak lanjut dari Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-XI/2011.

---

<sup>4</sup> Aloysius Uwiyono, "Outsourcing Tenaga Kerja Dapat Dianggap Human Trafficking", <http://www.hukumonline.com>, diakses 6 April 2021, jam 10.30.

Susunan dari peraturan menteri ini hanya terdiri dari enam bab dan 36 pasal terbilang sangat ringkas. Secara substansi, peraturan menteri ini mengatur dua keputusan menteri yang telah ada yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi 101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Atau dengan kata lain kedua keputusan tersebut tidak berlaku.

Terlepas dari hal itu semua, salah satu hal yang akan disoroti dalam penulisan ini adalah adanya pembatasan terhadap kegiatan jasa penunjang yang dapat dilakukan *outsourche*. Berdasarkan pasal 17 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 19 Tahun 2012, kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: (1) usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*); (2) usaha penyedia makanan bagi pekerja/buruh (*catering*); (3) usaha tenaga pengamanan (*security*); (4) usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan (5) usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh. Sementara dalam penjelasan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan), dan usaha

jasa penunjang di pertambangan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh. Praktek sehari-hari *outsourcing* yang lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, tidak adanya job security serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga dalam keadaan seperti itu pelaksanaan *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial. Pelaksanaan *outsourcing* banyak dilakukan untuk menekan biaya pekerja/buruh (*labour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dibawah dari yang seharusnya diberikan, sehingga sangat merugikan pekerja/buruh.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan kajian ilmiah melalui penelitian dan selanjutnya dituangkan dalam bentuk Skripsi, untuk itu penulis memilih judul: “PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA *OUTSOURCING*” (Studi Kasus di Kantor DPRD Kabupaten Semarang).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar masalah tersebut diatas dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

1. Bagaimana Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di Kantor DPRD Kabupaten Semarang?
2. Apa saja jenis perlindungan pada jenis pekerjaan *outsourcing*?



3. Bagaimana perlindungan bagi pekerja/buruh *outsourcing* pasca putusan MK. No27/PUU-IX/2011?

### C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini mengindikasikan pada suatu tujuan yang diharapkan mampu dicapai yaitu:

1. Ingin mengetahui pengaturan perundang-undangan ketenagakerjaa pada jenis pekerjaan *outsourcing* di Kantor DPRD Kabupaten Semarang.
2. Ingin mengetahui perlindungan pada jenis pekerjaan *outsourcing*.
3. Ingin mengetahui perlindungan bagi pekerja/buruh *outsourcing* berdasarkan pasca putusan MK. NO.27/PUU-IX/2011.

### D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna serta bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangsih pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya serta hukum perdata dan hukum perlindungan konsumen pada khususnya.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literature kepustakaan mengenai pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pegawai *outsourcing* sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku di Indonesia.

- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi ilmu pengetahuan dan memperkaya wawasan mengenai perlindungan terhadap pegawai *outsourcing*.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan jawaban atas permasalahan yang diteliti.
- b. Menjadikan sarana bagi penulis untuk selalu mengembangkan pola pikir dan meningkatkan penalaran mengenai apa yang diteliti.
- c. Menjadi sumbangsih pemikiran agar ke depannya masyarakat lebih teredukasi mengenai apa itu perlindungan hukum secara lebih mendalam di bidang pegawai *outsourcing*.

## E. Terminologi

Dalam penelitian ini penulis memilih judul “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai *Outsourcing* (Studi Kasus di Kantor DPRD Kabupaten Semarang)”. Dengan penjelasan arti dari judul tersebut yakni:

### 1. Pelaksanaan

Pelaksanaan ialah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap.

### 2. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai

suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Menurut CST Kansil mendefisikan perlindungan hukum adalah segala upaya hukum harus diberikan oleh aparat penegak hukum demi rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

### 3. Pegawai

Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/ tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

### 4. *Outsourcing*

Beberapa tahun belakangan kita menyaksikan munculnya kosakata baru dalam bisnis. Salah satu diantaranya yang sangat penting dan sering diperbincangkan adalah *Outsourcing*. *Outsourcing* adalah usaha untuk mengontrakkan suatu kegiatan pada pihak luar untuk memperoleh layanan pekerjaan yang dibutuhkan. Dalam pelaksanaan *outsourcing* tersebut buruh atau tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting. Tenaga kerja adalah pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Sesuai dengan peran dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta

peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan.

## F. Metodologi Penelitian

Agar menghasilkan karya tulis ilmiah yang lebih terarah dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, maka harus didukung dengan fakta-fakta akurat yang diperoleh dari penelitian, maka metode penelitian yang digunakan antara lain:

### 1. Pendekatan penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis sosiologis, yaitu penelitian yang dilakukan mengacu pada norma hukum yang terdapat pada peraturan perundang-undangan dan keputusan pengadilan serta norma-norma yang berlaku di lingkup kantor DPRD Kabupaten Semarang

### 2. Pendekatan Masalah

Dalam sudi hukum, pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep. Pendekatan perundang-undangan dilakukan untuk meneliti aturan-aturan yang membahas mengenai prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja/buruh. Pendekatan konsep digunakan untuk memahami konsep-konsep perlindungan hukum bagi pekerja/buruh.

### 3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor DPRD Kabupaten Semarang yang beralamat di jalan Diponegoro Nomor 203, Putatan, Sidomulyo, Kecamatan Ungaran Timur.

#### 4. Sumber Penelitian

Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan cara menemukan atau menggali data ke lapangan secara langsung dengan cara wawancara dengan narasumber seperti narahubung dari pegawai Kantor DPRD Kabupaten Semarang. Sedangkan data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

- a. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Dalam penelitian ini, bahan primer digunakan adalah UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi.
- b. Bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum dan jurnal-jurnal hukum (dalam bentuk online juga termasuk). Bahan hukum sekunder yang digunakan adalah berupa buku-buku yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan.

- c. Bahan hukum tersier berupa bahan-bahan yang bersifat menunjang sumber hukum primer dan sumber hukum sekunder, seperti kamus bahasa dan website resmi dalam internet.

## 5. Metode pengumpulan data

### a. Teknik Interview

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan bagian narahubung dari Kantor DPRD Kabupaten Semarang yang menggunakan Teknik non-probability sampling untuk pengambilan sampel. *Non-probability sampling* adalah Teknik pengambilan sampel tidak diambil secara acak, unsur yang terpilih menjadi sampel bisa disebabkan karena kebetulan atau karena faktor lain yang sebelumnya sudah direncanakan oleh peneliti.

### b. Studi Kepustakaan

Untuk memperoleh data sekunder yang dilakukan menggunakan metode Pustaka (library research) yaitu penelitian dilakukan menggunakan literatur-literatur, jurnal hukum serta peraturan perundang-undangan.

### c. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih penyusun dalam melakukan studi kasus yaitu di Kantor DPRD Kabupaten Semarang, yang berfokus pada pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pegawai *outsourcing*. Subyek penelitian yang dijadikan untuk penelitian adalah bagian narahubung dari Kantor DPRD Kabupaten Semarang.

## 6. Metode Penyajian Data

Setelah semua data diperoleh dari penelitian, kemudian data tersebut akan diteliti kembali. Digunakan untuk menjamin data yang diperoleh tersebut sudah dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan realita. Selanjutnya data dianalisis, dan disusun secara sistematis dan disajikan dalam bentuk skripsi.

## 7. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif, yaitu data yang diperoleh akan digambarkan sesuai keadaan yang sebenarnya, apa yang dikatakan narasumber baik secara lisan maupun tulisan yang mencakup pelaksanaan perlindungan hukum yang dilakukan oleh Kantor DPRD Kabupaten Semarang.

## G. Sistematika Penulisan

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, terminologi, kegunaan penelitian, metode penelitian, jadwal penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Pada tinjauan pustaka ini berisi landasan teoritis hasil studi kepustakaan yang mengacu pada pokok-pokok permasalahan yang telah diuraikan pada Bab I, Dalam Bab II ini berisikan teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu aspek hukum pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pegawai *outsourcing* di Kantor DPRD Kabupaten Semarang.

### **BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi mengenai hasil penelitian dan pembahasan rumusan masalah yang mengenai bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pegawai *outsourcing* di kantor DPRD Kabupaten Semarang.

Kendala-kendala yang timbul dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pegawai *outsourcing*, upaya penyelesaian kendala tersebut. Dari hasil penelitian, penulis melakukan pembahasan dengan memadukan antara teori dengan praktek yang ada serta menganalisa data tersebut.

### **BAB IV: PENUTUP**

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran dari suatu penelitian yang dilakukan oleh penulis dari hasil penelitian rumusan masalah yang telah disimpulkan serta masukan yang ditujukan kepada para pihak yang berkaitan dengan hasil penelitian. Saran ditemukan berdasarkan masalah-masalah yang telah terjawab pada hasil penelitian dimana digunakan sebagai himbauan untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi semua pihak.

