

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu negara, terutama bagi negara berkembang. Pembangunan dapat didefinisikan sebagai suatu usaha yang dilakukan secara sadar dengan perencanaan terperinci sebelumnya dalam suatu negara. Negara Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang melaksanakan program pembangunan, dikenal dengan istilah pembangunan nasional. Pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil, dan makmur.¹

Pekerja/buruh merupakan salah satu komponen masyarakat yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional di Indonesia. Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 disebutkan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam menjalani kehidupan, manusia dituntut untuk bekerja agar dapat memenuhi segala kebutuhannya. Pihak-pihak dalam ketenagakerjaan yang terdiri dari buruh, pengusaha dan pemerintah di dalamnya dapat terselenggara hubungan industrial. Pasal 1 angka 16 Undang-Undang

¹ Ali Abdul Wakhid, *“Administrasi Dan Pembangunan Nasional”*, Harakindo Publishing, Bandar Lampung, 2016, hlm. 72.

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya ditulis Undang-Undang Ketenagakerjaan) menyebutkan bahwa hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Upaya menciptakan hubungan industrial yang selaras, serasi, dan harmonis maka perlu adanya keseimbangan antara kepentingan pekerja/ buruh, pengusaha dan pemerintah, karena tiga komponen tersebut mempunyai kepentingan yang berbeda-beda. Bagi pekerja/buruh, perusahaan adalah tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bagi pengusaha, perusahaan adalah tempat untuk mengeksploitasi modal untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Bagi pemerintah, perusahaan merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²

Secara yuridis, keberadaan hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja antara pengusaha dan buruh agar tercipta keharmonisan. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Berbicara mengenai ketenagakerjaan, sudah pasti tidak lepas

² Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, “Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial Dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia”, Jurnal Mimbar Justitia, Volume 2 Nomor 2, 2016, Fakultas Hukum Universitas Suryakencana, Cianjur, hlm. 810.

dari adanya hubungan antara pengusaha dan buruh yang berperan sebagai subyek dalam hubungan kerja. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Selain buruh, pengusaha merupakan salah satu subyek penting dalam hubungan kerja, ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

“Pengusaha adalah :

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar Indonesia.”

Pelaksanaan hubungan kerja didasari dengan adanya suatu perjanjian kerja. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian yang terjadi antara pengusaha dan buruh yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat untuk dua waktu yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat buruh/pekerja;

- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besaran dan cara pembayaran upah;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.”

Perjanjian kerja juga dapat dibuat secara lisan oleh pengusaha selaku pemberi kerja kepada pekerja/buruh. Perjanjian kerja secara lisan merupakan perjanjian yang dilakukan secara langsung oleh kedua belah pihak tanpa adanya sebuah dokumen kontrak kerja yang ditandatangani. Perjanjian kerja secara lisan cukup dengan pernyataan yang secara bersama disetujui oleh kedua belah pihak dan sebaiknya disaksikan oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.³ Tanpa adanya dokumen kontrak kerja bukan berarti perjanjian dianggap tidak sah, karena perjanjian lisan diakui secara hukum dan memiliki kekuatan hukum.⁴ Kekuatan hukum perjanjian kerja secara lisan memang tidak disebutkan secara spesifik dalam peraturan perundang-undangan, peraturan yang digunakan hanya peraturan umum mengenai perjanjian kerja. Perjanjian kerja secara lisan yang sudah memenuhi unsur-unsur perjanjian dan syarat sah perjanjian, maka dianggap sudah memiliki kekuatan hukum.⁵

Perjanjian kerja secara lisan dapat ditemukan dalam berbagai bentuk pekerjaan yang ada di masyarakat baik pada sektor formal maupun informal.

³ Mulia Syahputra Nasution, Suhaidi, at all, “Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan”, Jurnal Ilmiah Metadata, Volume 3 Nomor 2, 2021, Program Pasca Sarjana Ilmu Hukum Universitas Islam Sumatera Utara, Sumatera Utara, hlm 421.

⁴ Tania Erika Dharmanto dan Retno Dewi Pulung Sari, “Problematika Kekuatan Hukum Perjanjian Kerja Lisan”, Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan, Volume 12 Nomor 1, 2023, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Palembang, hlm. 72.

⁵ Tania Erika Dharmanto dan Retno Dewi Pulung Sari, *Op. Cit.*, hlm. 79.

Pelaksanaan perjanjian kerja secara lisan harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, akan tetapi dalam praktiknya pelaksanaan perjanjian kerja secara lisan tidak semuanya dapat berjalan dengan lancar. Perjanjian kerja secara lisan sering menimbulkan permasalahan hukum, misalnya mengenai hak pekerja menjadi tidak jelas dan akan sulit untuk dibuktikan. Permasalahan dalam hubungan kerja yang banyak terjadi di Indonesia adalah:⁶

- a. Pengupahan
- b. Jaminan sosial
- c. Perilaku penugasan yang kurang sesuai dengan kepribadian
- d. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasa kurang dengan pekerjaan yang harus dilakukan
- e. Adanya masalah pribadi

Dalam perjanjian kerja terdapat unsur berupa pekerjaan, perintah dan upah. Pekerjaan merupakan faktor utama sekaligus syarat objektif dalam suatu perjanjian kerja. Berhubungan dengan unsur pekerjaan, terdapat pula unsur lainnya yakni adanya perintah. Pengusaha berhak memberikan perintah kepada pekerja/buruh dan sudah menjadi kewajiban bagi buruh untuk mematuhi perintah dari pengusaha. Sebagai pengusaha tentu saja memiliki posisi strategis dan juga memiliki posisi yang cukup kuat jika dibandingkan dengan buruh. Unsur yang tidak kalah penting dalam perjanjian kerja adalah upah, karena upah merupakan tujuan utama seorang buruh melakukan suatu pekerjaan.⁷

⁶ R. Joni Bambang, "*Hukum Ketenagakerjaan*", CV. Pustaka Setia, Bandung, 2014, hlm. 289.

⁷ Lalu Husni, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 37-38.

Pengertian upah diatur dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dalam melaksanakan pekerjaannya buruh memiliki hak yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan salah satunya yakni mendapatkan upah.

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada buruh berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Berdasarkan kebijakan pengupahan yang termuat dalam Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, upah dapat ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil. Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyebutkan bahwa upah berdasarkan satuan waktu dapat ditetapkan secara per jam, harian, ataupun bulanan dengan perhitungan tertentu. Aturan mengenai pekerja harian, dalam hal ini pekerja yang bekerja pada perusahaan untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah didasarkan pada kehadirannya secara harian.

Pembayaran upah buruh/pekerja harian dilakukan berdasarkan kehadiran, dimana hal tersebut diatur dalam Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu

Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah pekerja/buruh berdasarkan kehadiran.

Pengupahan merupakan salah satu masalah yang sangat penting dalam bidang ketenagakerjaan. Sebelum memulai pekerjaan, tentu saja pekerja melakukan suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja baik secara tertulis atau secara lisan.⁸ Dalam perjanjian kerja tersebut terdapat ketentuan mengenai pengupahan, antara lain mencakup besarnya upah dan waktu pembayaran upah. Ketentuan tersebut bertujuan untuk menjamin adanya kepastian hukum karena dalam Pasal 1602 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan bahwa si majikan diwajibkan membayar kepada si buruh upahnya pada waktu yang diperjanjikan. Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan juga mengatur mengenai hal tersebut yang menyebutkan bahwa pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Apabila terdapat perubahan dalam hal pengupahan tentu saja pengusaha selaku pemberi kerja melakukan perjanjian kerja yang baru terhadap seluruh pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan tersebut didasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak. Dimana hal tersebut bersesuaian dengan ketentuan Pasal 1338 Kitab Undang-

⁸ Arifuddin Muda Harahap, *"Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama"*, CV. Manhaji Medan, Medan, 2019, hlm. 6.

Undang Hukum Perdata yang menyebutkan bahwa suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang diperbolehkan oleh Undang-Undang dinyatakan cukup untuk itu. Hal serupa juga diatur dalam Pasal 55 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak.

Perusahaan ARJ Snack merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi makanan ringan untuk memenuhi kebutuhan pasar bisnis yang diinisiasi oleh Bapak Arjuna Hidayatullah. Perusahaan ARJ Snack didirikan pada 10 Januari 2020 dan bertempat di Dukuh Mudalrejo RT. 04 RW. 07 Desa Kedungsari Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus. Sebelum mempekerjakan pekerja/buruh di Perusahaan ARJ Snack, pengusaha akan melakukan perjanjian kerja secara lisan. Perjanjian kerja secara lisan tersebut berisi mengenai, nama perusahaan, nama pekerja, jenis pekerjaan, jam kerja, jam istirahat, hari kerja, hari libur, besaran upah dan cara pembayaran upah. Sistem pengupahan di Perusahaan ARJ Snack dalam perjanjian kerja secara lisan dilakukan pembayaran upah buruh harian berdasarkan kehadiran.⁹ Akan tetapi pada tahun 2023 tepatnya pada tanggal 1 Agustus 2023 terdapat perubahan sistem pengupahan bagi buruh harian di Perusahaan ARJ Snack. Pemberian upah bagi buruh harian dibayarkan sehari setelah buruh bekerja.¹⁰

⁹ Arjuna Hidayatullah, "*Wawancara Pribadi*", Pemilik Perusahaan ARJ Snack, 11 November 2023, Perusahaan ARJ Snack, Kudus.

¹⁰ Ardi Saputro, "*Wawancara Pribadi*", Pekerja Perusahaan ARJ Snack, 11 November 2023, Perusahaan ARJ Snack, Kudus.

Perubahan sistem pengupahan tersebut tidak diikuti dengan adanya perubahan dalam perjanjian kerja. Perusahaan melakukan perubahan sistem pengupahan secara sepihak tanpa meminta persetujuan pihak buruh harian, dalam arti kebijakan baru tersebut tidak didasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Bagi perusahaan memanfaatkan tenaga pekerja/buruh tentu dalam rangka mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Selain memperoleh tenaga yang murah, pekerja/buruh cenderung mudah diatur dan tidak banyak menuntut. Keadaan tersebut yang menyebabkan pihak pekerja/buruh harian dan pengusaha kesulitan untuk menyelenggarakan perjanjian kerja mengenai pengupahan, walaupun terbentuknya perjanjian kerja tidak dapat menjamin adanya suatu kepastian hukum.

Keadaan tersebut dialami oleh para pekerja/buruh harian di Perusahaan ARJ Snack. Pekerja/buruh harian diperlakukan menurut kehendak pengusaha tanpa memandang rasa keadilan untuk mendapatkan haknya sebagai seorang pekerja/buruh harian. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata hanya mengatur hak-hak pekerja/buruh secara umum seperti hak untuk mendapatkan upah yang terdapat dalam Pasal 1602 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, hak untuk mendapatkan cuti atau libur yang terdapat dalam Pasal 1602 v Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, mendapatkan perawatan dan pengobatan yang terdapat dalam Pasal 1602 x Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Secara spesifik hak-hak pekerja harian diatur dalam Pasal 11 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan

Hubungan Kerja disebutkan bahwa pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi hak-hak pekerja/buruh termasuk hak atas program jaminan sosial. Hak-hak pekerja/buruh tersebut kemudian dijelaskan dalam penjelasan Pasal 11 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja disebutkan bahwa yang dimaksud hak-hak pekerja/buruh antara lain upah, tunjangan hari raya keagamaan, istirahat, cuti, serta program jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan.

Kenyataan menunjukkan bahwa di Perusahaan ARJ Snack terdapat pekerja/buruh harian yang dipekerjakan belum mendapatkan pemenuhan hak pekerja harian terkait upah sesuai dalam peraturan hukum yang berlaku. Dimana pelaksanaan pembayaran upah bagi pekerja/buruh harian dilakukan tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati antara pekerja/buruh harian dengan pengusaha.¹¹ Hal tersebut menunjukkan bahwa antara peraturan hukum (*das sollen*) dan peristiwa konkret yang terjadi di lapangan (*das sein*) tidak bersesuaian. Berdasarkan dari uraian permasalahan di atas maka peneliti tertarik melaksanakan penelitian dengan judul “PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA MENGENAI PENGUPAHAN ANTARA BURUH HARIAN DENGAN PEMBERI KERJA (Studi Kasus Perusahaan ARJ Snack Gebog Kudus)”.

B. Perumusan Masalah

¹¹ Ardi Saputro, “Wawancara Pribadi”, Pekerja Perusahaan ARJ Snack, 11 November 2023, Perusahaan ARJ Snack, Kudus.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menemukan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja mengenai pengupahan antara buruh harian dengan pemberi kerja di Perusahaan ARJ Snack Gebog Kudus?
2. Mengapa Perusahaan ARJ Snack Gebog Kudus melakukan pengupahan tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati antara buruh harian dengan pemberi kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja mengenai pengupahan antara buruh harian dengan pemberi kerja di Perusahaan ARJ Snack Gebog Kudus.
2. Untuk mengetahui pertimbangan atau alasan Perusahaan ARJ Snack Gebog Kudus melakukan pengupahan tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati antara buruh harian dengan pemberi kerja.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang hendak diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan serta masukan untuk mengembangkan ilmu hukum yaitu hukum perdata pada umumnya dan hukum perjanjian pada khususnya.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu informasi sekaligus bahan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja mengenai pengupahan pada buruh harian. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan manfaat khususnya bagi pekerja/buruh harian di Perusahaan ARJ Snack Gebog Kudus untuk lebih mengetahui mengenai hak-hak yang seharusnya diperoleh pekerja/buruh, salah satunya mengenai pengupahan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini berisi mengenai deskripsi alur penulisan penelitian yang bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahaminya. Sistematika penulisan terbagi menjadi lima bab, yang dapat diuraikan sebagai berikut di bawah ini.

Bab I merupakan pendahuluan. Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan. Bab pendahuluan ini akan menguraikan mengenai gambaran singkat dari keseluruhan pembahsan yang kemudian dituangkan dalam bab-bab selanjutnya.

Bab II merupakan tinjauan pustaka. Bab ini terdiri dari kerangka pemikiran atau teori-teori yang berkaitan dengan pokok masalah yang diteliti, meliputi uraian tinjauan tentang perjanjian, tinjauan tentang perjanjian kerja, tinjauan tentang pelaksanaan perjanjian, tinjauan tentang pekerja/buruh harian, dan tinjauan tentang pengupahan. Bab tinjauan pustaka ini nantinya akan digunakan untuk menganalisis masalah yang sedang diteliti, dalam hal ini mengenai pelaksanaan perjanjian kerja mengenai pengupahan antara buruh harian dengan pemberi kerja di Perusahaan ARJ Snack Gebog Kudus.

Bab III merupakan bab metode penelitian. Bab ini terdiri dari metode pendekatan, spesifikasi penelitian, metode penentuan sampel, metode pengumpulan data, metode pengolahan dan penyajian data, dan metode analisis data. Bab metode penelitian ini nantinya akan digunakan untuk mengetahui metode-metode apa saja yang akan digunakan dalam penelitian.

Bab IV merupakan bab hasil penelitian dan pembahasan. Bab ini terdiri dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja mengenai pengupahan antara buruh harian dan pemberi kerja di Perusahaan ARJ Snack Gebog Kudus dan pertimbangan atau alasan Perusahaan ARJ Snack Gebog Kudus melakukan pengupahan tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati antara buruh harian dengan pemberi kerja. Bab ini merupakan pemaparan data dan analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan.

Bab V merupakan bab penutup. Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran-saran. Bab ini nantinya akan menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian dan

pembahasan yang diteliti, dan memberikan saran-saran yang bertujuan untuk menjadikan lebih baik di masa yang akan datang.

