BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hukum Ketenagakerjaan yang sebelumnya dikenal sebagai hukum perburuhan, memerlukan pemahaman yang jelas mengenai penggunaan istilah tenaga kerja, pekerja, dan buruh. Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 (selanjutnya disebut UU No. 13 Tahun 2003), pengertian ketenagakerjaan mencakup segala aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan setelah masa kerja. Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 mendefinisikan tenaga kerja sebagai setiap individu yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk kebutuhan pribadi maupun masyarakat. Sementara itu, Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pekerja/buruh adalah individu yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain¹.

Jika ditinjau dari segi terminologi, hukum ketenagakerjaan terdiri dari dua kata, yaitu "hukum" dan "ketenagakerjaan." Keduanya merupakan konsep hukum yang penting untuk dipahami dalam studi hukum. Konsep hukum pada dasarnya memberikan batasan yang jelas mengenai istilah

¹ Manisha, T., Pakpahan, dkk., "Terhadap Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang- Undang". *e-Journal Komunikasi Yustisia*, 5(11), (2022). hlm. 129-144.

tertentu, dengan arti dan makna yang dirumuskan se jelas mungkin dalam definisi. Penting agar istilah-istilah ini digunakan secara konsisten. Konsep yuridis, atau konsep hukum, adalah konsep konstruktif dan sistematis yang membantu dalam memahami suatu aturan atau sistem hukum. Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum, yakni aturan yang dibuat oleh otoritas yang berwenang. Norma hukum dapat berupa norma tertulis atau tidak tertulis. Sementara itu, tenaga kerja mencakup pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, serta individu yang belum bekerja atau pengangguran².

Selain itu, peraturan ketenagakerjaan juga mencakup hubungan antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja ini terbentuk melalui perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Terdapat dua jenis hubungan kerja, yaitu hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan hubungan kerja yang diatur secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan untuk dibuat secara tertulis harus mematuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Hubungan kerja ini diatur dalam Bab IX Pasal 50-66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Setiap perjanjian kerja yang disepakati antara pengusaha dan pekerja harus berlandaskan serta sesuai dengan isi UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan hukum lainnya yang terkait.³

Hubungan kerja merupakan interaksi yang terbentuk antara

² Josviranto, M., "Tinjauan Yuridis Perusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 7(1), (2022), hlm. 165, <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i1.895>, diakses tanggal 26 Juni 2024

³ Wibowo, R. F., & Herawati, R., "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak", *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), (2021), hlm. 109–120. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>, diakses tanggal 26 Juni 2024

pengusaha dan pekerja setelah mereka mencapai kesepakatan kerja. Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah relasi yang didasarkan pada perjanjian kerja yang mencakup unsur-unsur seperti jenis pekerjaan, besaran upah, dan instruksi kerja. Dalam konteks ini, hubungan kerja bukan hanya sekadar interaksi harian di tempat kerja, tetapi juga mencakup kewajiban hukum yang mengikat antara kedua belah pihak. Perjanjian kerja yang sah menjadi landasan bagi pengusaha untuk memberikan instruksi kerja kepada pekerja serta menetapkan hak dan kewajiban yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak selama berlangsungnya hubungan kerja.⁴

Hubungan kerja yang terjalin memastikan bahwa setiap kegiatan di tempat kerja dilakukan dalam kerangka yang terstruktur dan teratur, sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Ini mencakup segala aspek, mulai dari jenis pekerjaan yang harus dilakukan hingga pembayaran upah yang adil sesuai dengan perjanjian. Selain itu, hubungan kerja juga mengatur bagaimana pengusaha dan pekerja atau buruh saling berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama secara efisien dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Apabila dalam pelaksanaan tugasnya seorang pekerja merasa bahwa hak-haknya yang dijamin dan diatur oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dipenuhi oleh pengusaha, hal ini dapat

⁴ Frivanty, S., & Ramadhani, D. A., "Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Perusahaan Untuk Sepihak (Pandemy Covid-19 As A Company Reason To Unilaterally Termination Of Employment)", artikel Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional, pada *National Conference For Law Studies*, 2, (2020). hlm. 978-979.

menimbulkan suatu permasalahan antara pengusaha dan pekerja. Jika perselisihan tersebut terjadi, peraturan hukum di Indonesia telah mengaturnya melalui Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan hubungan industrial pada umumnya merupakan perbedaan pendapat yang menyebabkan konflik antara pengusaha atau asosiasi pengusaha dengan pekerja atau buruh, termasuk serikat buruh, terkait perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan⁵.

Indonesia, sebagai negara dengan pertumbuhan penduduk yang cepat, menghadapi tantangan serius terkait ketenagakerjaan. Setiap tahun, jumlah angkatan kerja terus meningkat namun kesempatan kerja yang tersedia tidak mengikuti laju pertumbuhan tersebut. Akibatnya, terjadi ketidakseimbangan antara jumlah penduduk yang membutuhkan pekerjaan dengan jumlah lowongan pekerjaan yang ada. Masalah ini telah menjadi topik yang sangat sensitif di Indonesia, terutama dalam konteks kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki keahlian dan kualifikasi spesifik untuk mendukung pembangunan di sektor-sektor ekonomi yang beragam.

Di tengah dinamika ini, upaya untuk menyetarakan ketersediaan tenaga kerja dengan permintaan pasar merupakan hal yang mendesak. Pendidikan dan pelatihan menjadi kunci utama dalam mempersiapkan

⁵ Angelia, G., & Yurikosari, A. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG)", *Jurnal Hukum Adigama*, 3(1), (2020), hlm. 578-602.

tenaga kerja agar sesuai dengan tuntutan pasar kerja yang terus berubah. Selain itu, diperlukan langkah-langkah strategis dari pemerintah dan sektor swasta untuk menciptakan lebih banyak peluang kerja yang berkualitas dan berkelanjutan, sehingga dapat menyerap jumlah tenaga kerja yang terus bertambah setiap tahunnya.

Pemecahan masalah ketenagakerjaan penting untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan di Indonesia. Langkah-langkah kebijakan yang mendukung investasi dalam pendidikan, pelatihan keterampilan, dan pengembangan sektor-sektor ekonomi tertentu perlu diambil secara komprehensif. Hal ini tidak hanya akan membantu mengurangi tingkat pengangguran, tetapi juga meningkatkan kualitas hidup bagi masyarakat luas serta meningkatkan daya saing ekonomi nasional di tingkat global⁶.

Dalam lingkungan kerja, istilah yang umumnya digunakan adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK sering kali menimbulkan kekhawatiran, terutama di kalangan pekerja, karena dampak negatifnya terhadap keberlangsungan hidup dan masa depan mereka. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur prosedur dan kondisi di mana hubungan kerja dapat diakhiri, baik itu karena pengunduran diri, pemutusan oleh perusahaan, atau berakhirnya kontrak. Pasal 61 dari Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kontrak kerja dapat berakhir dalam berbagai situasi yang telah diatur dalam peraturan

⁶ Manisha, T., Pakpahan, et.al, *Opcit.*, hlm. 129–144.

perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.⁷

Pihak yang mengakhiri kontrak kerja sebelum waktu yang telah ditetapkan harus membayar kompensasi kepada pihak lain yang setara dengan upah pekerja atau buruh sampai dengan akhir jangka waktu kontrak kerja. Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja jika karyawan melanggar ketentuan dalam kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (PKB). Namun, sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja, perusahaan harus mengirimkan surat peringatan sebanyak tiga kali secara berurutan. Perusahaan juga berhak menetapkan sanksi yang sesuai tergantung pada jenis pelanggaran yang dilakukan, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan dapat mengeluarkan Surat Peringatan Keras (SP3) atau melakukan pemecatan langsung. Ketentuan ini diatur dalam kontrak kerja dan peraturan perusahaan yang berlaku, yang dapat bervariasi antara satu perusahaan dengan lainnya.⁸

Pemutusan hubungan kerja bisa terjadi tidak hanya karena kesalahan yang dilakukan oleh pekerja, tetapi juga karena alasan lain yang dapat diambil pertimbangan. Contoh lainnya adalah ketika perusahaan mengambil keputusan untuk melakukan efisiensi, penggabungan, atau peleburan, yang sering kali dilakukan dalam situasi di luar kendali langsung perusahaan. Dalam konteks ini, ketika terjadi PHK, pekerja yang terkena dampaknya

⁷ Nazifah, N., & Mahila, S. "Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19", *Jurnal Ilmiah Universitas Batan Ghari Jambi*, 21(3), (2021), hlm. 112.

⁸ Kumar, A. Y., & Murthy, L. "The PR of China, under its obligations for International Health Regulations". *International Journal of Engineering Research & Technology (IJERT)*, 9(4), (2020), hlm. 106–116. <https://doi.org/10.1101/2020.02.07.937862>, diakses tanggal 28 Juni 2024

dapat memiliki hak atau tidak tergantung pada peraturan yang berlaku terkait dengan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara rinci mengatur masalah ini, terutama dalam Pasal 156 hingga Pasal 169. Uang pesangon, misalnya, diberikan kepada pekerja sebagai kompensasi atas masa kerja yang telah dihabiskan di perusahaan. Sementara itu, uang penghargaan bisa diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi yang telah diberikan oleh pekerja selama masa bekerja di perusahaan. Adapun uang penggantian hak dapat diberikan sebagai kompensasi atas hak-hak lain yang dimiliki pekerja yang terkena PHK, seperti hak pensiun atau manfaat lainnya yang dijamin oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan⁹.

Pekerja yang dipecat karena kesalahan berat hanya berhak atas uang penggantian hak, sedangkan pekerja yang tugas dan fungsinya tidak langsung mewakili kepentingan perusahaan, selain mendapatkan uang penggantian hak, juga berhak menerima uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).¹⁰

PHK merupakan isu yang kompleks dan sensitif dalam dunia ketenagakerjaan. Data PHK menunjukkan:

⁹ Ester Stevany Putri Sinlae et al., “Perspektif Hukum Mengenai Pembayaran Pesangon Kepada Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak”, *Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory*, 2(1), (2024), hlm.71–82. <https://doi.org/10.62976/ijjel.v2i1.337>, diakses tanggal 28 Juni 2024

¹⁰ Adisa Nur Awaliyah, & Rini Irianri Sundry, “Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja yang Terkena

Tabel 1.1 Data PHK di Indonesia Tahun 2024

No	Provinsi	Tenaga Kerja Ter-PHK				
		Januari	Februari	Maret	April	Mei
1	Aceh	-	-	133	181	198
2	Sumatera Utara	-	-	508	508	535
3	Sumatera Barat	-	1	1	1	5
4	Riau	87	173	406	786	807
5	Jambi	-	-	-	82	82
6	Sumatera Selatan	-	-	-	-	-
7	Bengkulu	-	-	-	-	-
8	Lampung	-	-	-	18	18
9	Bangka Belitung	1	9	25	50	1.423
10	Kepulauan Riau	34	62	82	98	316
11	DKI Jakarta	-	3.651	5.225	4.807	5.574
12	Jawa Barat	306	654	1.690	2.756	4.327
13	Jawa Tengah	2.807	2.886	2.955	3.648	3.795
14	DI. Yogyakarta	-	-	-	68	137
15	Jawa Timur	-	119	186	191	754
16	Banten	6	8	927	5.078	5.859
17	Bali	1	1	1	2	2
18	Nusa Tenggara Barat	-	-	-	-	-
19	Nusa Tenggara Timur	-	27	27	27	27
20	Kalimantan Barat	-	-	-	-	785
21	Kalimantan Tengah	-	-	61	167	167
22	Kalimantan Selatan	-	-	-	159	159
23	Kalimantan Timur	-	-	-	-	-

24	Kalimantan Utara	-	-	-	-	-
25	Sulawesi Utara	-	-	-	-	27
26	Sulawesi Tengah	-	-	-	-	1.647
27	Sulawesi Selatan	-	4	40	74	202
28	Sulawesi Tenggara	72	72	101	101	326
29	Gorontalo	18	18	18	18	18
30	Sulawesi Barat	-	-	-	-	-
31	Maluku	-	9	9	9	32
32	Maluku Utara	-	-	-	-	-
33	Papua Barat	-	-	-	-	-
34	Papua	-	-	-	-	-
Jumlah		3.332	7.694	12.395	18.829	27.222

Sumber : Satudata Kemenaker 2024.

PHK sepihak tanpa kompensasi oleh perusahaan adalah salah satu fenomena yang sering memunculkan konflik antara pekerja dan pemberi kerja. Fenomena ini dapat dilihat sebagai bentuk pelanggaran hak pekerja, di mana perusahaan secara sepihak memutuskan hubungan kerja tanpa memberikan kompensasi yang semestinya. Situasi ini tidak hanya berdampak pada kehidupan pekerja yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga mencerminkan pelanggaran terhadap prinsip-prinsip keadilan dan perlindungan ketenagakerjaan¹¹.

¹¹ Ginting, R. S., "Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Atas Kesalahan Berat".

PHK sepihak tanpa kompensasi sering kali terjadi dalam kondisi ekonomi yang tidak menentu. Ketika perusahaan menghadapi kesulitan finansial atau perubahan dalam struktur organisasi, mereka mungkin mengambil keputusan drastis untuk mengurangi jumlah karyawan. Namun, langkah ini sering kali diambil tanpa memperhatikan hak-hak pekerja yang seharusnya dilindungi oleh undang-undang ketenagakerjaan. Akibatnya, pekerja yang terkena PHK tidak hanya kehilangan sumber penghasilan, tetapi juga menghadapi ketidakpastian masa depan tanpa dukungan finansial yang memadai. Konflik akibat PHK sepihak tanpa kompensasi dapat menimbulkan dampak sosial yang signifikan. Pekerja yang kehilangan pekerjaan tanpa kompensasi cenderung mengalami tekanan finansial yang berat, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kesejahteraan keluarga mereka. Selain itu, ketidakpastian pekerjaan dapat menurunkan motivasi dan produktivitas tenaga kerja secara umum, serta meningkatkan tingkat pengangguran¹².

PHK sepihak tanpa kompensasi tidak hanya merugikan pekerja, tetapi juga dapat merugikan perusahaan dalam jangka panjang. Keputusan untuk melakukan PHK tanpa kompensasi yang adil dapat merusak reputasi perusahaan di mata publik dan calon pekerja. Reputasi buruk ini dapat mengurangi daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja

Dharmasisya, 2(1), (2022), hlm. 495–512.

¹² Wibowo, R. F., & Herawati, R., “Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak”, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), (2021), hlm. 109–120, <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>, diakses tanggal 29 Juni 2024

yang diinginkan, sehingga perusahaan kesulitan dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas¹³.

Salah satu contoh kasus PHK sepihak tanpa kompensasi terdapat dalam Putusan Nomor 755 K/Pdt.Sus-PHI/2024 dimana hak-hak pekerja akibat PHK tidak direalisasikan oleh perusahaan sebagaimana ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Bahkan perusahaan tidak mengakui adanya hubungan kerja dengan pekerja dan PHK tanpa adanya kesalahan dari pekerja.

Berdasarkan seluruh uraian tersebut di atas, penulis merasa tertarik dan penting untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “PENYELESAIAN KASUS PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK TANPA KOMPENSASI DARI PERUSAHAAN (STUDI PUTUSAN NO. 755 K/PDT.SUS- PHI/2024) ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah pada penulisan ini yaitu:

1. Bagaimana proses penyelesaian PHK sepihak tanpa kompensasi dari perusahaan pada kasus PHK dalam Putusan Nomor 755 K/Pdt.Sus-PHI/2024 Jo. Putusan Nomor

¹³ Angelia, G., & Yurikosari, A., “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG)”, Grace, *Jurnal hukum adigama*, 3(1), (2020), hlm. 578–602.

300/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn?

2. Bagaimana pertimbangan hukum yang digunakan oleh hakim dalam Putusan Nomor 755 K/Pdt.Sus-PHI/2024 Jo. Putusan Nomor 300/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn tentang PHK sepihak tanpa kompensasi oleh perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan penelitian pada penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui proses penyelesaian PHK sepihak tanpa kompensasi dari perusahaan pada Putusan Nomor 755 K/Pdt.Sus-PHI/2024 Jo. Putusan Nomor 300/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn.
2. Untuk mengetahui pertimbangan hukum yang digunakan oleh hakim dalam Putusan Nomor 755 K/Pdt.Sus-PHI/2024 Jo. Putusan Nomor 300/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn. tentang PHK sepihak tanpa kompensasi oleh perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka manfaat penelitian pada penelitian ini yaitu:

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini akan memberikan kontribusi mengenai

pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya yang mengatur tentang PHK sepihak tanpa kompensasi oleh perusahaan.

1.4.2 Manfaat praktis

Ini akan membantu para praktisi hukum, akademisi, dan pihak-pihak terkait dalam memahami aspek hukum yang relevan dan aplikasinya dalam kasus nyata.

- a. Penelitian ini akan membantu perusahaan memahami kewajiban hukum mereka terkait dengan pemutusan hubungan kerja. Dengan memahami pertimbangan hukum yang digunakan oleh hakim dalam memutuskan kasus PHK, perusahaan dapat menghindari tindakan yang melanggar hukum dan mengurangi risiko sengketa ketenagakerjaan.
- b. Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi pekerja mengenai hak-hak mereka ketika menghadapi PHK sepihak tanpa kompensasi. Dengan demikian, pekerja dapat lebih siap dalam mempertahankan hak-hak mereka dan mengambil langkah-langkah hukum yang tepat jika menghadapi PHK yang tidak adil.
- c. Serikat pekerja dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai dasar untuk advokasi dan negosiasi dengan perusahaan. Dengan memahami pertimbangan hukum

dalam kasus PHK, serikat pekerja dapat lebih efektif dalam memperjuangkan hak- hak anggotanya.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN berisikan Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA berisi uraian tentang Tinjauan Teoritis dan Tinjauan Konseptual.

BAB III METODE PENELITIAN berisi uraian tentang Jenis Penelitian, Jenis Data, Cara Perolehan Data, Jenis Pendekatan, dan Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS menguraikan Hasil Penelitian, Analisis Proses penyelesaian PHK sepihak tanpa kompensasi dari perusahaan pada Putusan Nomor 755 K/Pdt.Sus-PHI/2024 J.o. Putusan Nomor 300/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn dan Analisis Pertimbangan hukum yang digunakan oleh hakim dalam Putusan Nomor 755 K/Pdt.Sus-PHI/2024 Jo. Putusan Nomor 300/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn tentang PHK sepihak tanpa kompensasi oleh perusahaan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN berisi hasil analisis penulisan yang merupakan Kesimpulan dan Saran penulis atas kesimpulan.