

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap orang tentu memiliki keinginan untuk hidup dengan adil dan makmur agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, untuk mendapatkan kehidupan yang adil dan makmur seseorang harus bekerja.¹ Dengan bekerja seseorang akan mendapatkan pendapatan dan keuntungan, tanpa bekerja tentu akan sulit mendapatkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Di Indonesia setiap Warga Negara Indonesia (WNI) berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.²

Untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata Pemerintah telah mengatur hal ini dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan ini dibentuk bukan semata-mata hanya untuk mengutamakan pemberi kerja ataupun pelaku usaha melainkan juga memperhatikan dan melindungi para pekerja dan tenaga kerja yang secara sosial kedudukannya lebih rendah dibandingkan dengan pelaku usaha.³

Pada zaman penjajahan Belanda istilah buruh mempunyai konotasi yang kurang nyaman untuk didengar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain lain (pekerja kasar). Pemerintah Belanda menyebut para pekerja kasar dengan *Blue Collar* (berkerah biru), sedangkan orang yang bekerja sebagai pegawai administrasi di kantor memiliki sebutan *White Collar* (berkerah putih).⁴ Dengan diadakannya Seminar Hubungan Perburuhan Pancasila Pada tahun 1974 istilah buruh digantikan dengan istilah pekerja.⁵

¹ Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol. 3, 2015, hal. 1.

² Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 27 ayat (2).

³ Djoko Horoe Soewono, "Analisis Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", hal. 2

⁴ Zaeni Asyhadie, dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, ed. 1, cet. 1, (Jakarta : Prenadamedia group, 2019) hal. 11.

⁵ *Ibid.*, hal. 13.

Bekerja terbagi menjadi dua macam yaitu bekerja secara mandiri dan bekerja kepada orang lain. Bekerja secara mandiri, dimana orang dengan kelebihan kreatifitas dapat menciptakan serta menghasilkan suatu gagasan yang nantinya akan menghasilkan uang dan menjadikannya sebagai sebuah usaha. Sedangkan, bekerja kepada orang lain yakni seseorang bekerja dengan bergantung dengan orang lain, hal ini akan menimbulkan hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pemberi kerja berdasarkan perjanjian yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah, sehingga orang tersebut harus patuh dan tunduk kepada pemberi kerja. Seseorang yang bekerja kepada orang lain diberi istilah: pekerja/buruh.⁶

Hubungan kerja akan timbul setelah tercapainya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja. Perjanjian kerja memiliki pemahaman dimana satu pihak telah mengikat janji kepada pihak yang lain untuk memenuhi atau tidak memenuhi suatu hal, dengan kata lain pihak-pihak yang telah melangsungkan perjanjian tersebut telah terikat dengan isi perjanjian yang mereka bentuk. Perjanjian tersebut biasanya memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁷ Perjanjian dibuat secara tertulis atau lisan, perjanjian kerja secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Lain halnya dengan perjanjian kerja bersama, perjanjian kerja bersama adalah hasil perundingan antara serikat pekerja/ serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/ serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.

Dalam praktiknya antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja saat menjalankan hubungan kerja sering terjadi masalah yang dapat menimbulkan adanya pemutusan hubungan kerja yang selanjutnya

⁶ *Op.cit.*, hal. 11.

⁷ Hukum Online, "Isi Perjanjian Kerja yang Harus Diperhatikan Sebelum Tanda Tangan" https://www.hukumonline.com/klinik/a/isi-perjanjian-kerja-yang-harus-diperhatikan-sebelum-tanda-tangan-lt5767600b3aac7#_ftn1, diakses pada tanggal 18 September 2022.

disingkat PHK. Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati sebelumnya, meninggalnya pekerja/buruh, pensiun, serta karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha/ pemberi kerja, ataupun kesalahan berat dan pelanggaran berat yang dilakukan oleh pekerja/buruh.⁸

Kesalahan berat dapat dibuktikan berdasarkan Undang-Undang, maka dari itu perusahaan dapat memberhentikan pekerja/buruh apabila tertangkap melakukan kesalahan berat dengan disertai bukti yang kuat, antara lain: tertangkap tangan; ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; ada bukti berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang perusahaan terkait dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.⁹ Sedangkan pemutusan hubungan kerja akibat pelanggaran berat yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh terjadi karena pekerja/buruh telah melakukan sesuatu hal yang melanggar ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, hal ini dapat dilakukan setelah diberikannya surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.¹⁰

Setiap perusahaan tentunya memiliki peraturan yang dibuat oleh pihak perusahaan, peraturan perusahaan memuat syarat-syarat kerja yang berlaku di perusahaan. Dalam pembuatan peraturan perusahaan pihak perusahaan harus memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh yang telah dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Pasal 1 Angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.¹¹

⁸ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, ed. 1, cet. 1, (Jakarta : Prenadamedia group, 2019) hal. 252.

⁹ Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 Nomor 39, TLN Nomor 4279, Pasal 158 ayat (2).

¹⁰ *Ibid*, Pasal 161 ayat (1).

¹¹ Khairani, *Pengantar Hukum Perburuahan dan Ketenagakerjaan*, ed.2, cet.6, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2021), hal. 106.

Membahas mengenai pelanggaran berat yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh, ada kasus serupa dalam putusan Pengadilan Negeri Medan yang menjadikan pelanggaran berat/kesalahan berat sebagai penyebab utama dari pemutusan hubungan kerja, kronologi kasusnya adalah sebagai berikut:¹² Bahwa Sdr. Jhonris Nainggolan sekaligus Penggugat, merupakan petugas Satuan Pengamanan (Satpam) sejak tanggal 07 Juni 2005 di Rumah Sakit Umum Deli Medan yang selanjutnya sebagai Tergugat. Penggugat menerima upah setiap bulannya dari Tergugat sebesar Rp.2.999.900,- (dua juta Sembilan ratus Sembilan puluh Sembilan Ribu Sembilan ratus rupiah) dan upah terakhir yang diterima oleh Penggugat adalah bulan Maret 2019. Penggugat dan rekan kerjanya yang bernama Jumadi diputus hubungan kerjanya secara sepihak oleh Tergugat pada tanggal 01 April 2019, alasan Penggugat diPHK oleh Tergugat adalah pada tanggal 31 Maret 2019 terjadi kehilangan 1 unit sepeda motor milik salah seorang karyawan rumah sakit umum Deli Medan di areal parkir, pada saat itu penjagaan ada pada Penggugat dan rekannya Jumadi (Penggugat bersama rekannya bertugas shift malam pada tanggal 30 Maret 2019 s/d 31 Maret 2019). Pada saat kehilangan Penggugat sedang tertidur di atas salah satu sepeda motor yang terparkir di areal parkir tersebut, sedangkan rekannya Jumadi sedang berada di toilet.

Penggugat mengungkapkan dalil gugatan yang berisikan bahwa Penggugat telah melakukan kesalahan berat sehingga harus diPHK oleh Tergugat, dalam dalil gugatan Penggugat menganggap Tergugat telah melakukan tindakan yang bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor:12/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 yang mengungkapkan bahwa kesalahan berat harus terlebih dahulu dibuktikan dengan Putusan Pengadilan Negeri yang telah berkekuatan hukum tetap sesuai dengan asas Praduga Tidak Bersalah (*Presumption of innocence*). Penggugat tidak merasa telah melakukan kesalahan berat, maka dari itu hal ini menunjukkan bahwa Tergugat tidak dapat melakukan PHK

¹² Pengadilan Negeri Medan, "Putusan Nomor: 190/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn".

terhadap Penggugat dengan alasan kesalahan berat serta tanpa adanya Putusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, sehingga PHK terhadap Penggugat dianggap tidak sah dan batal demi hukum.

Rumah sakit umum Deli Medan sebagai pihak Tergugat menyatakan bahwa dalil gugatan yang diungkapkan oleh Penggugat adalah keliru (*Rechtsdwaling*) serta tidak berdasar atas hukum, Penggugat telah melakukan pelanggaran kerja menurut peraturan perusahaan secara berulang yaitu pada tanggal 30 Oktober 2015 Penggugat berada di luar lingkungan kerja saat jam kerja, pada tanggal 7 Januari 2017 terlambat masuk kerja dan tanggal 25 Februari 2019 tidak memperdulikan pasien yang datang dan keluar, sehingga 3 (kali) secara berturut-turut dan telah diberikan peringatan tertulis, namun Penggugat tidak juga memperbaiki dirinya dan bahkan sengaja melakukan kesalahan fatal yakni tidur disaat bertugas pada tanggal 30 Maret 2019 s/d pagi 31 Maret 2019 dan menyebabkan hilangnya 1 (satu) unit sepeda motor tersebut. Pada tanggal 20 Juni 2015 para satpam termasuk Penggugat pernah membuat Surat Pernyataan secara kolektif yang berisikan tidak akan mengulangi pelanggaran kerja dengan konsekuensi jika mengulangi Penggugat akan secara serta merta terqualifikasi mengundurkan diri.

Berdasarkan pertimbangan Hakim, amar putusan pada Pengadilan Negeri, yaitu menolak gugatan Provisionil Penggugat untuk seluruhnya, menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya, menolak gugatan Penggugat Rekopensi/Tergugat Kopensi untuk seluruhnya. Oleh karena itu Penggugat mengajukan kasasi karena tidak berkenan dengan hasil putusan Pengadilan Negeri Medan, hasil dari putusan kasasi yaitu mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: Jhonris Nainggolan, dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industri pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 190/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn Mdn. Majelis Hakim juga mengadili sendiri yaitu menolak tuntutan provisi untuk seluruhnya serta dalam pokok perkaranya mengabulkan Permohonan Kasasi dari Pemohon mengabulkan Permohonan Kasasi dari Pemohon Kasasi untuk sebagian, menyatakan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan

Termohon Kasasi berakhir dan putus sejak tanggal 1 April 2019 karena Pemohon Kasasi melanggar peraturan perusahaan sebagaimana ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; 3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang Pengganti Hak dengan jumlah sebesar Rp48.298.390,00 (empat puluh delapan juta dua ratus Sembilan puluh delapan ribu tiga ratus Sembilan puluh rupiah), dalam rekovensi Majelis Hakim juga menolak gugatan rekovensi dari Termohon Kasasi untuk seluruhnya.

Perburuhan juga dapat dilihat dari sudut pandang Islam, dalam Islam kedudukan pekerja/buruh berada dikelas yang sama dengan majikan/pemberi kerja. Kedua pihak dianggap memiliki hubungan kekeluargaan, kemitraan, dan simbiosis mutualisme. Dalam sudut pandang Islam, kedua pihak disatukan bertujuan untuk saling memelihara satu sama lain dan bertanggung jawab atas kesejahteraan.¹³ Ayat al-Qur'an yang mengisyaratkan adanya perjanjian kerja terdapat dalam surat al-Qasas ayat 28, yang berbunyi :

قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَىٰ مَا نَقُولُ وَكِيلٌ □

Artinya :*Dia (Musa) berkata, “Itu (perjanjian) antara aku dan engkau. Yang mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu yang aku sempurnakan, maka tidak ada tuntutan (tambahan) atas diriku (lagi). Dan Allah menjadi saksi atas apa yang kita ucapkan.”*

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan, dalam skripsi ini penulis akan membahas mengenai implikasi dari pelanggaran berat menurut pemutus hubungan kerja akibat pelanggaran berat pekerja menurut peraturan perusahaan yang dilakukan oleh pekerja menurut hukum ketenagakerjaan, serta menganalisis bagaimana pertimbangan hakim dalam memutus perkara Putusan Mahkamah Agung Nomor 550 K/Pdt.Sus-PHI/2020, maka dari itu penulis akan membuat skripsi yang

¹³ Havis Arafik, “Konsep Buruh dalam Perspektif Islam”, *Islamic Banking*, Vol. 4., No. 1, Agustus 2018, hal. 4.

berjudul **“PEMUTUS HUBUNGAN KERJA AKIBAT PELANGGARAN PEKERJA MENURUT PERATURAN PERUSAHAAN (Studi Kasus Putusan Nomor : 550 K/Pdt.Sus-PHI/2020)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dari itu penulis akan membahas beberapa permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pemutusan hubungan kerja akibat pelanggaran pekerja menurut peraturan perusahaan?
2. Bagaimana pertimbangan hakim terkait Putusan Mahkamah Agung Nomor 550 K/Pdt.Sus-PHI/2020?
3. Bagaimana pandangan islam terhadap pemutus hubungan kerja akibat pelanggaran pekerja menurut peraturan perusahaan (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 550 K/Pdt.Sus-PHI/2020)?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang terkandung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Untuk menganalisis pemutusan hubungan kerja akibat pelanggaran pekerja menurut peraturan perusahaan.
- b) Untuk menganalisis pertimbangan hakim terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 550 K/Pdt.Sus-PHI/2020.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis sudut pandang islam terhadap pemutusan hubungan kerja akibat pelanggaran pekerja menurut peraturan perusahaan (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 550 K/Pdt.Sus-PHI/2020).

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis adalah sebagai berikut:

- a) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta pemahaman peneliti mengenai pemutusan hubungan kerja akibat pelanggaran berat yang dilakukan oleh pekerja/buruh menurut peraturan perusahaan, dan juga diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan ilmu pengetahuan di bangku perkuliahan.

b) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan referensi bagi masyarakat dan aparat penegak hukum terkait permasalahan pemutusan hubungan kerja akibat pelanggaran berat yang dilakukan oleh pekerja/buruh menurut peraturan perusahaan.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Untuk itu peneliti menjadikan kerangka konseptual sebagai pedoman operasional dalam pengumpulan, pengolahan, analisis dan konstruksi data adalah:

- a. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹⁴
- b. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁵
- c. Pemberi kerja adalah orang perserorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁶
- d. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.¹⁷

¹⁴ Indonesia, *loc.cit.*, Pasal 1.

¹⁵ *Ibid.*, Pasal 1 angka 3.

¹⁶ *Ibid.*, Pasal 1 angka 4.

- e. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹⁸
- f. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.¹⁹
- g. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.²⁰
- h. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.²¹

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif (*legal research*), pada metode ini bahan yang digunakan hanya bahan Pustaka atau data sekunder. Istilah lain dari penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum doktrinal, dikarenakan penelitian ini dikaji hanya mengacu pada peraturan-peraturan tertulis, asas-asas hukum, atau bahan hukum lainnya.

2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, jenis data sekunder terdiri atas buku hukum, jurnal hukum yang berisikan prinsip-prinsip dasar (asas hukum), pandangan para ahli

¹⁷ *Ibid.*, Pasal 1 angka 5.

¹⁸ *Ibid.*, Pasal 1 angka 15.

¹⁹ *Ibid.*, Pasal 1 Angka 20.

²⁰ *Ibid.*, Pasal 1 Angka 21.

²¹ *Ibid.*, Pasal 1 Angka 25.

hukum, hasil penelitian hukum. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat.

Bahan hukum primer dalam penelitian ini terdiri dari :

- Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
- Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 190/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn.
- Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 550 K/Pdt.Sus-PHI/2020.

b. Bahan Hukum Sekunder, bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan sebagainya.²²

c. Bahan Hukum Tersier, bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif, dan sebagainya.²³

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, dalam hal ini peneliti menelaah informasi melalui data tertulis yang berkaitan dengan topik yang peneliti sedang kaji.

²² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*. Cet.3, Bab VII (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), 1986), hal. 52.

²³ *Ibid*

4. Penyajian dan Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data secara kualitatif, nantinya data data yang terkumpul akan diolah dan dianalisis menjadi data yang sistematis, teratur, terstruktur, dan spesifik.

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang disusun dalam skripsi ini adalah sebagai berikut, antara lain :

- **BAB I**

Pada bab I memuat beberapa sub-bab antara lain: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Konseptual, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan;

- **BAB II**

Pada Bab II berisikan Tinjauan Pustaka yang memuat landasan-landasan doktrinal yang relevan dengan topik pembahasan yang akan peneliti kaji. Landasan-landasan doktrinal atau teoritis tersebut dapat diambil dari pandangan-pandangan para sarjana yang nantinya akan digunakan sebagai pisau analisis pada bab pembahasan;

- **BAB III**

Pembahasan ilmu, pada bab ini merupakan pemecahan dari masalah yang peneliti sampaikan di awal dengan memberikan analisa-analisa sesuai dengan teori-teori yang akan peneliti sampaikan pada bab sebelumnya;

- **BAB IV**

Dalam bab ini dilakukan Pembahasan Agama, yang mana akan dijabarkan analisis tentang pemecahan masalah melalui sudut pandang Islam yang tentunya masih memiliki keterkaitan dengan topik pembahasan yang akan peneliti sampaikan;

- **BAB V**

Pada bab ini tertuang 2 (dua) sub-bab, yaitu sub-bab tentang kesimpulan dan sub-bab tentang saran. Kesimpulan berisi jawaban atas rumusan masalah yang disajikan pada bab pendahuluan.

Kesimpulan secara redaksional, berasal dari kajian peneliti sebagaimana yang tertuang pada bab pembahasan ilmu dan pembahasan dan pembahasan agama. Sedangkan saran adalah rekomendasi yang akan peneliti berikan untuk perbaikan sistem hukum terkait kedepannya.