

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 alinea ke 4 dinyatakan bahwa tujuan Negara adalah melindungi segenap Bangsa Indonesia dan tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban Dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan Negara tersebut diperlukan pembangunan disegala bidang dengan mengoptimalkan seluruh komponen bangsa dan Negara, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusianya. Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia, Negara perlu memberikan perlindungan disegala bidang bagi semua warga negaranya. Bidang yang mempunyai peranan penting adalah bidang perekonomian dan bidang ketenagakerjaan, tanpa mengesampingkan bidang yang lainnya. Sedangkan dibidang ketenagakerjaan sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, dinyatakan bahwa Negara memberikan jaminan kepada setiap warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>1</sup>

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu-membantu dan saling tukar bantu dalam memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apa yang masih diperlukan dari orang lain. Seseorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan inilah yang akan memerlukan pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan kepadanya, setidaknya sebatas kemampuan.<sup>2</sup> Bekerja kepada orang lain dalam hal ini maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain,

---

<sup>1</sup>Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, hal 1 dan 5

<sup>2</sup>A Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT. Pradnya Paramita, 1987), hal 3

si pemberi perintah dan menerima upah. Karena itu pekerja harus tunduk dan patuh pada orang lain pemberi kerja yang memberikan perintah tersebut.<sup>3</sup>

Pekerja mempunyai kedudukan penting sebagai tulang punggung perusahaan, oleh sebab itu hak-hak pekerja harus mendapatkan jaminan pemenuhannya. Untuk mendapatkan hak-haknya, maka pekerja harus mengikatkan dirinya dengan pengusaha. Suatu ikatan pekerja dengan pengusaha yang didasarkan pada kesepakatan itulah yang kemudian disebut dengan perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat secara lisan maupun tulisan yang berisi hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak. Antara pengusaha dan pekerja harus ada hubungan timbal balik yang saling menguntungkan sesuai dengan apa yang disepakati dalam perjanjian kerja. Namun tetapi dalam prakteknya masih sering terjadi kesalahpahaman dan mungkin juga kecurangan antara pengusaha dan pekerja dalam menjalani hak dan kewajibannya, sehingga muncul perselisihan antara pengusaha dan pekerja.

Kewajiban pekerja pada umumnya tersimpul dalam hak pemberi kerja. Seperti juga hak pekerja tersimpul dalam kewajiban pemberi kerja. Ada perikatan bagi pekerja dan perikatan bagi pemberi kerja. Misalnya, pekerja mempunyai kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan, maka pemberi kerja mempunyai hak atas pelaksanaan pekerjaan dan memerintah si pekerja tersebut.<sup>4</sup> Dalam kaitan dengan itu, peraturan pemberi kerja atau peraturan-peraturan perburuhan ada yang dibuat secara sepihak oleh pemberi kerja. Akibatnya, pemberi kerja pada dasarnya dapat memasukkan apa saja yang pemberi kerja inginkan. Pemberi kerja dapat mencantumkan kewajiban pekerja semaksimal-maksimalnya dengan hak yang seminimal-minimalnya, sepanjang hal itu tidak di paksakan kepada pekerja.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup>H. Zainal Asikin. *Asas-asas Hukum Perburuhan* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006) hal.1

<sup>4</sup>Abdul Rachmad Budiono. *Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1995), hal.47

<sup>5</sup>Imam Soepomo, S.H. *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta : Djambatan, 1999), hal.73

Perjanjian kerja menurut adalah suatu perjanjian dimana pihak satu (buruh) mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>6</sup>

Hubungan industrial pada dasarnya adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja. Dalam hubungan tersebut memang tidak selamanya akan berjalan lancar dalam arti tidak ada konflik yang timbul dari hubungan industrial. Ini terbukti dengan banyaknya pemberitaan dimedia massa saat ini yang memberitakan perselisihan-perselisihan didalam hubungan industrial tersebut. Karena adanya perselisihan-perselisihan yang timbul dalam hubungan industrial, maka perlu dicari cara terbaik dan efektif dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Terjadinya perselisihan dalam bidang ketenagakerjaan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh tidak dapat dihindari, hal ini biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas, pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja atau buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, akibatnya kebijakan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama. Pekerja atau buruh yang merasa puas akan tetap bekerja semakin bergairah, sedangkan pekerja atau buruh yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun.<sup>7</sup>

Secara sosiologis, ekonomis bahkan filosofis kedudukan pekerja atau serikat pekerja selalu berada dibawah pengusaha. Sehingga sarana komunikasi seringkali jadi hal yang menjadi masalah dan perlu dicarikan solusinya.

Sebagaimana kita ketahui bahwa didalam hubungan industrial dikenal dengan istilah Perjanjian Kerja Harian Lepas, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). secara hukum PKWT adalah Pekerja dengan status bukan Pekerja tetap atau dengan kalimat lain Pekerja

---

<sup>6</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Grafindo Persada Mataram 2003, hal 40

<sup>7</sup>Asyhadie Zaeni. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hal.127

yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara Pekerja dengan Perusahaan pemberi kerja, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pekerjaannya sering disebut karyawan tetap. Karyawan PKWT dan PKWTT pada dasarnya memiliki banyak persamaan, antara lain dalam hal menciptakan hubungan kerja dengan obyek perjanjian berupa pekerjaan dan kompensasi berupa perintah dan upah, perjanjian kerja secara tertulis dan sesuai perundang-undangan yang berlaku, berdasarkan kesepakatan kedua pihak.<sup>8</sup>

Sebenarnya tidak ada larangan hukum bagi perusahaan untuk menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena semua itu sudah diatur secara jelas dan tegas oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal dua bentuk perjanjian kerja yang berdasarkan waktu, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).<sup>9</sup>

Pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja telah mengatur petunjuk pelaksanaan PKWT melalui Kepmenakertrans Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu akan tetapi dalam hal pelaksanaan dilapangan banyak penyimpangan yang terjadi yang dilakukan oleh pengusaha.

Didalam Islam sesungguhnya menekankan kepentingan kemuliaan kerja, tidak hanya untuk melindungi kepentingan para buruh, memaksimalkan produksi, tetapi juga untuk menekankan kepentingan perjanjian kerja.

Di dalam hukum Islam mengenal adanya perjanjian dalam hubungan kerja, perjanjian kerja dalam hukum Islam digolongkan kepada sewa menyewa (*al-*

---

<sup>8</sup>Much. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak*, (Jakarta : Visimedia, 2009), hal.6-7

<sup>9</sup>Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*,(Bandung : CV, Nuansa Aulia, 2005), hal.38

*ijarah*), yaitu *ijarah a'yan*, yakni perjanjian sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.<sup>10</sup>

Adapun model lisan atau pun tulisan, tidak ada pemaksaan, dan sesuai kemampuan, Islam memandang bahwa semua itu dapat dilaksanakan pada waktu akad. Karena pada prinsipnya hukum perjanjian dalam bermuamalah adalah akad.

Akad berasal dari kata kerja *'aqadah*, *ya'qudu*, *'aqdan*, *'aqidun*, dan kalau jamak menjadi *'uqud* yang berarti ikatan atau ketetapan, misalnya lafadz *a'qdalbai* yang artinya menetapkan jual-beli.<sup>11</sup> Dalam kamus "al-Munawwir" akad diartikan menyimpulkan, mengikat tali, perjanjian (yang tercatat), dan kontrak. Didalam Islam dijelaskan bahwa untuk terbentuknya akad suatu perjanjian harus berdasarkan atas keinginan dan kesepakatan kedua belah pihak, dalam hal ini pekerja/buruh dan majikan. Jika akad tersebut tidak berdasarkan kerelaan atau keridaan dan merupakan kehendak salah satu pihak, maka akad tersebut dipandang tidak sah.

Dalam agama Islam orang yang melakukan pekerjaan disebut *ajir*, dan orang yang memberi pekerjaan disebut *musta'jir*. Dalam ilmu Fiqih, membagi *ajir* menjadi dua macam yaitu *ajir khas* dan *ajir musytarak*. *Ajir khas* adalah orang yang mencari upah untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu pula bagi seseorang atau beberapa orang tertentu, dengan syarat hanya akan bekerja untuk mereka saja. Lalu *ajir musytarak* adalah orang yang mencari upah untuk melakukan pekerjaan tertentu tanpa syarat khusus bagi seseorang atau beberapa orang, *ajir musytarak* dapat menerima pekerjaan dari orang banyak dalam satu waktu tertentu.<sup>12</sup> Dengan adanya pembagian *ajir* tersebut, sebenarnya Islam juga mengenal adanya buruh kontrak dalam waktu tertentu yaitu terdapat

---

<sup>10</sup>Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi atas Persoalan Keislaman : Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*, cet 2, (Bandung : Mizan, 1994), hal 191

<sup>11</sup>Zahri Hamid, *Asas-Asas Muamalat tentang Fungsi Akad Dalam Masyarakat*, (Yogyakarta : Departemen Agama Institut Agama Islam Negeri, t.t), hal 12

<sup>12</sup>Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Islam tentang Wakaf Ijarah Syirkah*, cet.2 (Bandung : Al-Ma'arif, 1987), hal 31

pada *ajir khas*. Dengan kata lain, Islam memperbolehkan perjanjian kerja waktu tertentu.

Sebagaimana yang terjadi di PT. Global Meter Industri yang beralamat di Jalan Raya Narogong, Pangkalan 1-B, RT.001/RW.006, Kecamatan Bantar Gebang, Kota Bekasi, para pekerjanya telah mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1 A Bandung dengan Nomor perkara 192/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bdg. timbulnya perselisihan ini akibat dari tidak terpenuhinya hak-hak sdr. Ferdi Irwansyah Dkk. (16 orang) yang seluruhnya adalah pekerja PT. Global Meter Industry, dimana PT. Global Meter Industry menerapkan sistem Perjanjian Kerja Harian yang tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 100 tahun 2004 dengan mempekerjakan pekerja harian melebihi 21 hari kerja 3 bulan berturut-turut atau lebih sehingga menjadikan sdr. Ferdi Irwansyah Dkk. (16 orang) demi hukum menjadi pekerja tetap. Ketika sdr. Ferdi Irwansyah Dkk. (16 orang) secara hukum menjadi pekerja tetap dan meminta PT. Global Meter Industry untuk menerbitkan Surat Keterangan Pengangkatan, tetapi perusahaan malah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap sdr. Ferdi Irwansyah Dkk. (16 orang) mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Bandung, dengan gugatan Perselisihan Hak dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pada tingkat putusan yang pertama hakim mengabulkan gugatan para penggugat untuk sebagian bahwa perjanjian kerja harian lepas antara para penggugat dengan tergugat demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWT) atau karyawan tetap sesuai dengan ketentuan pasal 10 ayat 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan tergugat menerbitkan Surat Keputusan Pengangkatan para penggugat sebagai karyawan tetap terhitung adanya hubungan kerja antara para penggugat dengan tergugat, bahwa tergugat dapat mempekerjakan kembali para penggugat pada bagian produksi lampu LED dan memanggil para penggugat untuk bekerja kembali selambat-lambatnya 10 hari sejak putusan diucapkan. Dan tergugat dihukum untuk membayar upah para penggugat pada bulan Juni 2014 sampai bulan November 2014 setelah putusan tingkat pertama,

Tergugat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung pada tanggal 26 Maret 2015 Nomor 25/Kas/G/2015/PHI/PN.Bdg bahwa pertimbangan hukum tidak konsisten dan sangat parsial dilihat dari pertimbangan hukum yang menyatakan termohon kasasi dari status pekerja harian lepas berubah menjadi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), bahwa tergugat melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja dengan alasan bukan karena adanya kesalahan dari para penggugat, maka pemutusan hubungan kerja a quo dikategorikan tergugat melakukan efisiensi sebagaimana dimaksud dalam ketentuan pasal 164 ayat(3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang kemudian oleh Mahkamah Agung mengeluarkan putusan akhir yang membatalkan putusan (batal demi hukum) pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan pasal 155 ayat 1 Jo Pasal 151 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 192/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 17 Maret 2015 memerintahkan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung untuk melakukan pemeriksaan yang berkaitan dengan gugatan Perselisihan Hak dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti seberapa efektif penyelesaian perselisihan hubungan industrial bagi para pekerja perjanjian harian lepas dan pekerja perjanjian kerja waktu tertentu dengan melakukan penelitian hukum dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA HARIAN ATAU LEPAS : PERUBAHAN JENIS PERJANJIAN KERJA(STUDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 398 K/Pdt.Sus-PHI/2015)”**

## **B. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan uraian diatas adapun yang menjadi permasalahan dalam penulisan ini adalah:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja harian atau lepas yang bekerja selama 21 hari dalam 3 bulan berturut-turut?
2. Bagaimanakah pertimbangan hakim dalam putusan nomor 398 K/Pdt.Sus-PHI/2015 mengenai perubahan jenis perjanjian kerja?

3. Bagaimana pandangan hukum Islam terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja harian atau lepas?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan uraian rumusan masalah diatas adapun yang menjadi tujuan dalam penulisan ini adalah:

1. Untuk menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja harian atau lepas yang bekerja selama 21 hari dalam 3 bulan berturut-turut.
2. Untuk menganalisis pertimbangan hakim dalam putusan nomor 398 K/Pdt.Sus-PHI/2015 mengenai perubahan jenis perjanjian kerja.
3. Untuk menganalisis pandangan hukum Islam terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja harian atau lepas.

### **D. Manfaat Penelitian**

Memperhatikan tujuan penelitian yang ada, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan bidang ilmu hukum pada umumnya dan pada bidang hukum ketenagakerjaan khususnya.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran bagi kalangan akademisi dalam penjabaran mengenai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam hukum ketenagakerjaan. Selain itu juga sebagai sumbangan bagi para praktisi dalam pelaksanaan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), khususnya mengenai arti dari pemberian perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

### **E. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah penggambaran antara konsep-konsep khusus yang merupakan kumpulan dalam arti yang berkaitan dengan istilah yang akan diteliti dan/ atau diuraikan dalam karya ilmiah.

#### 1. Ketenagakerjaan

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.<sup>13</sup>

#### 2. Perjanjian Kerja

Adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>14</sup>

#### 3. Hubungan Kerja

Adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.<sup>15</sup>

#### 4. Pekerja Harian atau Lepas

Adalah pekerja untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.<sup>16</sup>

#### 5. Pekerja Kontrak

Pekerja kontrak adalah pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.<sup>17</sup>

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis penelitian

---

<sup>13</sup>Indonesia (a), *Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 ayat 1

<sup>14</sup>*Ibid*, Pasal 1 angka 14

<sup>15</sup>*Ibid*, Pasal 1 angka 15

<sup>16</sup>Indonesia (b), *Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Pasal 10 ayat 1

<sup>17</sup>*Ibid*, Pasal 1 ayat 1

Yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada bahan kepustakaan, studi dokumen melalui buku atau literatur.

## 2. Jenis Data

Adapun data yang digunakan adalah data sekunder, yaitu data yang didapat dari penelitian kepustakaan, yaitu bahan pustaka hukum, yang diantaranya:

- a. Bahan Hukum Primer : seperti Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Keputusan Menteri serta berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan dasar yang relevan dengan penelitian ini.
- b. Bahan hukum sekunder yang digunakan : seperti Buku Hukum Ketenagakerjaan, Buku tentang Perjanjian Kerja serta makalah, majalah (artikel dan berita) internet, dan skripsi yang relevan dengan penelitian ini.
- c. Bahan Hukum Tersier yaitu : menggunakan kamus hukum dan kamus lain yang relevan dengan penelitian ini guna menunjang penelitian yang dilakukan.<sup>18</sup>

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui studi dokumen atau bahan pustaka dan wawancara sebagai data pelengkap.

## 4. Analisis Data

Seluruh data yang diperoleh untuk selanjutnya ditelaah dan dianalisis. Analisis data dilakukan secara kualitatif. Metode kualitatif adalah suatu tatacara penelitian yang menghasilkan data deskriptif-analisis, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan perilakunya yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.<sup>19</sup>

## G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini diperlukan adanya suatu sistematika penulisan, sehingga dapat diketahui secara jelas kerangka dari penulisan ini :

---

<sup>18</sup>Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta: Universitas Indonesia Press) cet.3, hal.52.

<sup>19</sup>*Ibid*, hal 32

### Bab I Pendahuluan

Bab ini meliputi: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, dan Kerangka Konseptual

### Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini secara redaksional disusun dengan judul yang sesuai dengan sajian-sajian teori dalam bab ini. Bab ini menyuguhkan pandangan-pandangan para ahli hukum yang untuk kemudian akan digunakan sebagai pisau analisis pada bab pembahasan.

### Bab III Pembahasan Ilmu

Sama halnya dengan bab tinjauan pustaka diatas, bab pembahasan ilmu juga disusun dengan judul yang sesuai dengan kajian keilmuan yang disuguhkan dalam bab ini. Dalam bab ini, penulis menuangkan segala bentuk analisis dan gagasannya dengan menggunakan sandaran sajian teori sebagaimana diuraikan dalam bab tinjauan pustaka.

### Bab IV Pembahasan Agama

Bab ini berisi kajian islam terhadap topik yang diangkat dalam skripsi.

### Bab V Penutup

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan berisi intisari dari pembahasan ilmu dan pembahasan agama untuk dapat menjawab rumusan masalah sebagaimana tercantum pada bab pendahuluan.