

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum Ketenagakerjaan disebut sebagai hukum perburuhan, pemakaian istilah dalam tenaga kerja, pekerja, dan buruh pada dasarnya harus dibedakan. Berdasarkan pada Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹

Dalam dunia industri, ketenagakerjaan ialah suatu entitas yang tidak dapat terpisahkan. Mulai dari sektor manufaktur hingga industri jasa. Di dalam era industrialisasi sekarang ini, persoalan tentang ketenagakerjaan semakin menunjukkan pada tingkat kerumitan, terutama jika dilihat dari segi hukum.²

Pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau dengan imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian pekerja adalah seseorang yang mampu untuk bekerja, akan tetapi seseorang tersebut belum tentu sudah bekerja.³ Hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja didasari dengan adanya suatu perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Namun, pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam perjanjian kerja tersebut dapat dibedakan menjadi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).⁴ Dengan adanya perjanjian kerja tersebut, maka perusahaan dan pekerja yang terikat dengan aturan-aturan harus mematuhi dan menaati.

Hubungan kerja yang diartikan dengan hubungan privat, sejak hubungan kerja itu timbul serta dilaksanakan dan didahului adanya perjanjian kerja. Maka dari itu, dasar hukum yang menyatakan suatu hubungan kerja sebagai hubungan

¹ Devi Rahayu, "*Hukum Ketenagakerjaan*", (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), hal. 4.

² *Ibid*, hal. 2

³ Budi Santoso, "*Perjanjian Kerja Bersama*", cet. 1, (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2012), hal. 9.

⁴ Farianto, dan Darmanto Law Firm, "*Putusan Mahkamah Agung Dalam Perkara PHI Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*", ed.1, cet. 2, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010) hal, 3.

yang bersifat privat maupun publik terletak pada eksistensi perjanjian kerja.⁵ Jika pengusaha memberhentikan/mengakhiri kontrak kerja sebelum masa kontrak kerja pada pekerja selesai maka perusahaan wajib mengganti rugi kepada pekerja. Namun sebaliknya jika pekerja menginisiatif dalam mengakhiri hubungan kerja kontrak tersebut maka seorang pekerja wajib menggantikan rugi atas sisa pada kontrak kerja tersebut.⁶

Indonesia menjadi salah satu negara yang memiliki jumlah populasi penduduk terbanyak di dunia. Karena hampir setiap tahun nya populasi penduduk di Indonesia makin bertambah, yang mengakibatkan dari jumlah populasi penduduk yang selalu bertambah setiap tahun jadi jumlah angkatan kerja pun ikut bertambah sedangkan lapangan kerja yang tersedia tidak sama dengan pertumbuhan jumlah angkatan kerja. Dalam hal ini menyebabkan berbagai kesenjangan antara pencari pekerjaan dengan pemberi lapangan kerja yang tersedia.⁷

Menurut M.G Levenbach mengatakan bahwa hukum perburuhan adalah suatu hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu pekerja yang dibawah pimpinan dengan keadaan penghidupan yang secara langsung bersangkutan paut dalam hubungan kerja itu.⁸ Lalu menurut Hartono Widodo dan Judiantoro berpendapat bahwa suatu hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan yang mengerahkan tenaga/jasa seseorang secara teratur untuk kepentingan orang lain yang memerintahkan (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati kedua belah pihak.⁹

Perselisihan Hubungan Industrial ialah adanya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan serikat buruh dikarenakan terjadi adanya perselisihan mengenai hak,

⁵ I Wayan Agus Vijayantera dan I Nyoman Jaya Kesuma, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Konsep Penyelesaian Perselisihan Non Litigasi dan Litigasi*, cet. 1, (Denpasar: Universitas Mahasaraswati Press, 2022), hal. 12.

⁶ Libertus Jehani, *"Hak-Hak Karyawan Kontrak"*, cet. 2, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hal. 9.

⁷ Zulkarnaen, *"Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)"*, ed. 1, cet. 6, (Bandung: Pustaka Setia, 2021), hal. 47.

⁸ H Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *"Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori & Praktik di Indonesia"*, cet.1, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), hal. 4.

⁹ Hartono dan Judiantoro, *"Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perpekerjaan"*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), hal. 10.

perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan juga perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu Perusahaan.¹⁰

Terdapat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatakan bahwa pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja adalah suatu pengakhiran hubungan kerja karena hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha.¹¹

Maksud dari peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, selain untuk melindungi tenaga kerja dari kehilangan karyawan, juga dapat memberikan perhatian kepada pengusaha atas terjadinya kesulitan dalam menghadapi perkembangan perekonomian yang tidak menentu. Oleh sebab itu Perusahaan maupun karyawan tidak dapat memutuskan hubungan kerja secara sepihak. Berdasarkan pada peraturan PHK yang berlaku pada saat ini, memiliki tiga alasan yang menjadi dasar, yaitu :

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum
2. Pemutusan hubungan kerja dengan pengusaha
3. Pemutusan hubungan kerja atas inisiatif atau keinginan karyawan yang bersangkutan.¹²

Pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan terhadap tenaga kerja sering sekali tidak dapat diterima oleh tenaga kerja/buruh. Karena para tenaga kerja/buruh menilai bahwa yang dilakukan oleh suatu perusahaan tidak sesuai dengan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi :¹³

1. Seorang pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah dengan segala upayanya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Segala hal upaya telah dilakukan, namun pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari. Maka pemutusan hubungan kerja wajib berunding dengan pengusaha dan serikat pekerja/buruh yang bersangkutan agar tidak terjadi.

¹⁰ Ari Yuliasuti, dan Emi Syarif, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menggunakan *Acte Van Dading*”, Jurnal Ketenagakerjaan, vol. 16, no. 2.

¹¹ Sri Zulhartati, “Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan”, Jurnal Pendidikan Sosiologi dan humaniora, vol. 1, no. 1.

¹² Muh. Muslim, “Dilema Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Karyawan”, vol. 18, no. 3

¹³ Elisa K.S. Tumeleng, *op.cit.*, hal. 2-3

3. Di dalam suatu perundingan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial.

Ada beberapa hak pekerja yang wajib dilindungi dan diperjuangkan oleh pemerintah. Maka hak-hak tersebut meliputi hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak atas berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan dan hak kesehatan.¹⁴ Agar dapat terwujudnya perlindungan hak-hak pekerja dapat dilakukan dengan pembinaan, pengawasan, serta penegakan hukum dalam bidang tenaga kerja.

Beberapa mekanisme dalam penyelesaian jika ketika seorang tenaga kerja/buruh terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sebelum para pihak menempuh jalur hukum, mekanisme meliputi:

1. Melakukan perundingan dua arah (Bipartit)

Antara perusahaan dengan tenaga kerja perlu melakukan dialog secara transparan tanpa ada yang ditutupi. Selanjutnya ke dua belah pihak harus menjelaskan keinginan masing-masing. Dalam penyelesaian perundingan ini harus diselesaikan paling lama 30 hari.

2. Melakukan perundingan dengan tiga arah (Tripartit)

Perundingan yang dilakukan antara pekerja, serikat pekerja, dan pengusaha, dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator apabila dalam perundingan bipartit gagal.¹⁵

Di dalam Agama Islam, terkait pemutusan hubungan kerja memiliki pandangan sendiri. Bahwa dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus disepakati oleh kedua belah pihak. Dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Qashash ayat 24-26 yang berbunyi :

¹⁴ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, *“Perlindungan Hukum Hak Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia”*, vol.6, 2017, hal. 58.

¹⁵ Hukum Online ‘3 “Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”’, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/3-mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-lt4b82643d06be9/>, diakses pada tanggal 31 Oktober 2024

فَقَبِّرْ خَيْرٍ مِنْ إِلَيَّ أَنْزَلْتَ لِمَا إِلَيَّ رَبِّ فَقَالَ الظِّلُّ إِلَى تَوَلَّى ثُمَّ لَهُمَا فَسَقَى
فَجَاءَهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَى اسْتِخْيَافٍ قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَسْقِيَتٍ لَنَا فَلَمَّا جَاءَهُ وَقَصَّ
عَلَيْهِ الْقِصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ نَجَوْتَ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ
قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأَبْتَ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya :

*“Maka, dia (Musa) memberi minum (ternak) kedua Perempuan itu. Dia kemudian berpindah ke tempat yang teduh, lalu berdoa “Ya Tuhanku, sesungguhnya aku sangat memerlukan suatu kebaikan (rezeki) yang Engkau turunkan kepadaku”.*¹⁶

*”Lalu, datanglah kepada Musa salah seorang dari keduanya itu sambil berjalan dengan malu-malu. Dia berkata, “Sesungguhnya ayahku mengundangmu untuk memberi balasan sebagai imbalan atas (kebaikan)-mu memberi minum (ternak) kami. “ Ketika (Musa) mendatanginya dan menceritakan kepadanya kisah (dirinya), dia berkata “Janganlah engkau takut! Engkau telah selamat dari orang-orang yang dzalim itu”.*¹⁷

*“Salah seorang dari kedua (Perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat di percaya”.*¹⁸

Kasus yang penulis teliti adalah adanya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut disebabkan karena adanya larangan R Misbahul Fajri sebagai penggugat untuk bekerja dan juga tidak dibayar upahnya oleh Tergugat (PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk). R Misbahul Fajri merupakan pekerja/karyawan yang bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk., Cabang Karawang dan menjabat sebagai Assistant Chief Of Store (Asisten Kepala Toko) yang sudah bekerja sejak tanggal 7 November 2012 dan ditempatkan bekerja di Toko SAT Sarimulya SukaSeuri.

Permasalahan tersebut timbul karena adanya Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja dari Tergugat yang pada tanggal 2 Agustus 2022 menerbitkan Surat Keputusan nomor 0137/SDM-REGKWG/8-22 tentang Berakhirnya Hubungan Kerja Penggugat sejak tanggal 3 Agustus 2022 dengan alasan mendesak. Atas

¹⁶ Surah Al-Qashash ayat 24

¹⁷ Surah Al-Qashash ayat 25

¹⁸ Surah Al-Qashash ayat 26

Surat Keputusan tersebut Penggugat menolak secara tertulis pada tanggal 2 Agustus 2022, dan sejak saat itu Penggugat sudah tidak dibolehkan masuk bekerja dan sudah tidak dibayar upahnya oleh Tergugat. Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat, maka dengan itikad baik Penggugat melalui kuasanya telah melakukan upaya penyelesaian secara bipartit pada tanggal 4 Oktober 2022 dan tanggal 14 Oktober 2022 namun ternyata tidak tercapainya penyelesaian sehingga Penggugat melakukan upaya penyelesaian ditingkat mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dan telah dilakukan sidang mediasi namun kembali tidak tercapai penyelesaian.

Ternyata baru diketahui yang menjadi dasar Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mendesak yakni karena adanya tuduhan Tergugat secara sepihak kepada Penggugat yang dianggap dapat merugikan Perusahaan. Padahal jika terjadi kerugian dalam pengelolaan asset dan barang dalam rangka proses kerja maupun dalam pengawasan maka akan menjadi beban karyawan (Nota selisih barang/NSB). Karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat batal demi hukum, maka hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat belum terputus maka cukup alasan untuk Majelis Hakim yang Mulia Memerintahkan dan Mewajibkan Tergugat untuk memperkerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula.

Pada Pengadilan Negeri Bandung, putusan hakim mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya, menyatakan Surat Keputusan Nomor : 0137/SDM-REGKWG/8-22 tertanggal 2 Agustus 2022 tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah batal demi hukum, menghukum Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada jabatan semula, menghukum Tergugat untuk membayar upah sejak bulan Agustus 2022 s/d bulan November 2023 dan Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2023 kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar Rp. 95.598.973,-, menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa sebesar Rp. 200.000 dan membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara. Lalu PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk cabang Karawang yang berstatus sebagai Tergugat mengajukan kasasi ke Pengadilan Mahkamah Agung. Pada putusan

hakim Mahkamah Agung mengabulkan kasasi dari pemohon kasasi PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Karawang dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 127/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada masalah yang telah diuraikan diatas terdapat beberapa rumusan masalah yang akan penulis kaji dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana ketentuan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan dan kelalaian pekerja yang mengakibatkan kerugian perusahaan?
2. Bagaimana pertimbangan Hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 422 K/Pdt.Sus-PHI/2024?
3. Bagaimana pandangan Islam terhadap pemutusan hubungan kerja karena kesalahan atau kelalaian pekerja yang mengakibatkan kerugian perusahaan (Studi Putusan Nomor 422 K/Pdt.Sus-PHI/2024)?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pemutusan hubungan kerja karena kesalahan dan kelalaian pekerja yang mengakibatkan kerugian perusahaan.
2. Untuk menganalisis pertimbangan Hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 422 K/Pdt.Sus-PHI/2024.
3. Untuk menganalisis pandangan Islam terhadap pemutusan hubungan kerja karena kesalahan dan kelalaian pekerja yang mengakibatkan kerugian perusahaan (Studi Putusan Nomor 422 K/Pdt.Sus-PHI/2024).

D. Manfaat Penelitian

Dalam setiap penelitian yang dilakukan tentunya memiliki manfaat, seperti seperti penelitian yang dilakukan penulis memiliki beberapa manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian teoritis ini, dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan terkhusus dalam hal mengkaji tentang penolakan mutasi sebagai alasan pemutusan hubungan kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pedoman dan sumbangan pemikiran kepada masyarakat, akademisi dan penegak hukum serta pihak-pihak terkait dalam kasus Penolakan Mutasi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja terhadap perusahaan.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus yang ingin atau yang akan diteliti. Berdasarkan pada judul penulis, maka ditemui beberapa pengertian sebagai berikut:

1. Pekerja, yang berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh yang bekerja dengan menerima upah ataupun imbalan dalam bentuk lain.
2. Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang pengakhiran hubungan kerja disebabkan karena adanya hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
3. Kerugian yaitu suatu kondisi dimana perusahaan kehilangan atau terjadi kerugian dalam suatu transaksi atau kegiatan yang dijalankan. Kerugian dapat bersifat finansial, material, reputasi, atau bahkan emosional
4. Kesalahan atau kelalaian adalah merupakan salah satu bentuk kesalahan yang timbul akibat pelaku tidak memenuhi standar perilaku yang telah ditentukan dalam undang-undang.
5. Perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap

jenis usaha yang bersifat tetap dan tentunya terus menerus dan yang didirikan, bekerja juga berkedudukan.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara yang digunakan untuk menyelesaikan suatu masalah guna untuk mengembangkan dan menguji kebenaran dari suatu penelitian karya ilmiah. Adapun jenis penelitian dan sumber data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum normatif adalah penelitian yang meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang mungkin sudah mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.¹⁹

2. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dari beberapa bahan hukum, yaitu :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang memiliki otoritas atau bahan hukum yang mengikat seperti peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan suatu peraturan perundang-undangan, dan putusan hakim. Adapun bahan hukum primer yang penulis gunakan dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 2) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder, adalah semua publikasi tentang Hukum yang merupakan dokumen tidak resmi. Bahan Hukum sekunder memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti, buku buku, Jurnal

¹⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cet. 4, (Jakarta: Rajawali Pers, 1995), hal. 13.

Hukum, hasil penelitian terlebih dahulu, kamus, kamus hukum komentar-komentar atas putusan hakim yang berkaitan dengan penolakan mutasi.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yang merupakan isi penjelasan ataupun memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Seperti, kamus, website dan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) serta bahan hukum tersier lainnya.²⁰

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk mempermudah dalam pemahaman hasil penelitian, penulisan ini akan dibagi menjadi 5 (lima) bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini didalamnya menguraikan beberapa sub-bab antara lain: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Konseptual, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan;

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan Tinjauan Pustaka yang memuat landasan-landasan doktrinal yang relevan dengan topik dan permasalahan yang akan penulis 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 METODE PENELITIAN

Bab ini merupakan pemecahan dari masalah yang penulis sampaikan di awal dengan memberikan analisa sesuai dengan teori yang akan penulis sampaikan pada bab sebelumnya;

²⁰ Hukum Online, "Wajib Dibaca! 6 Tips Dasar Penelitian Hukum", <https://www.hukumonline.com/berita/a/wajib-dibaca-6-tips-dasar-penelitian-hukum-lt57398fe1dc462/> diakses pada tanggal 31 Oktober 2024.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini merupakan penjabaran pandangan dari sudut pandang agama Islam mengenai permasalahan yang masih memiliki keterikatan dengan topik pembahasan yang akan penulis sampaikan;

BAB V PENUTUP

Bab ini terdapat 2 sub-bab, yaitu sub-bab tentang kesimpulan dan sub-bab tentang saran. Kesimpulan berisi jawaban atas rumusan masalah yang disajikan pada bab pendahuluan. Sedangkan saran adalah rekomendasi yang akan penulis berikan untuk perbaikan sistem hukum terkait kedepannya.