

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Hakikat manusia sebagai makhluk sosial mengharuskan setiap insan manusia untuk saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Tidak ada satupun manusia yang bisa hidup secara individu tanpa manusia lain. Karena hakikatnya manusia saling membutuhkan untuk bertahan hidup dan menjalankan segala aktivitasnya dengan semakin besarnya interaksi antar manusia ini, kian mempengaruhi perkembangan suatu negara hingga sampailah pada era yang serba modern sekarang ini. Di era serba modern ini negara-negara saling berlomba untuk menjadi yang terdepan dalam segala aspek, mulai dari aspek sosial, kesehatan, pendidikan, teknologi, hingga ekonomi.

Dari aspek ekonomi yang semakin berkembang di Indonesia saat ini pemerintah yang juga tidak mau kalah dengan negara lain, kini memberi berbagai upaya untuk mendorong perekonomian Indonesia. Salah satu contohnya adalah semakin dimudahkannya prosedural perijinan pendirian suatu perusahaan, yang mendorong semakin banyaknya jumlah perusahaan di Indonesia. Hal ini juga memberikan dampak positif lain, yaitu semakin banyaknya lapangan pekerjaan yang tersedia untuk masyarakat. Lapangan pekerjaan sangatlah penting bagi masyarakat. Karena manusia harus bekerja

untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tanpa bekerja manusia tidak akan dapat mempertahankan hidupnya dengan baik.<sup>1</sup> Dalam dunia perindustrian yang mana salah satu penyedia lapangan pekerjaan yang cukup banyak pada saat ini, bekerja berarti harus dengan adanya hubungan kerja. Bekerja dalam arti adanya hubungan kerja bermakna tenaga kerja mendapatkan nafkahnya dari pemberian orang lain, yaitu majikannya yang biasanya merupakan upah/imbalan atas jerih payah pengerahan tenaganya untuk kepentingan untuk kepentingan orang yang memerintahkannya.<sup>2</sup> Selanjutnya tenaga kerja yang dalam hubungan kerja disebut sebagai pekerja.<sup>3</sup> Jadi, pelaksanaan pekerjaan atau bekerja adalah pengerahan tenaga kerja atas jasa seseorang yang telah terikat oleh suatu perjanjian dengan orang lain dengan tunduk kepada perintah-perintah dan kepentingan orang lain tersebut, dengan maksud untuk memperoleh imbalan atau upah.<sup>4</sup>

Keberadaan hubungan kerja sangatlah penting, hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Dilihat dari pengertian diatas dapat dikatakan terdapat beberapa unsur utama dalam suatu hubungan kerja. Pertama, yaitu unsur pekerjaan. Yaitu apa pekerjaan yang akan dilakukan dilakukan oleh pekerja. Kedua, yaitu unsur upah, berdasarkan Pasal

---

<sup>1</sup> Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008, h. 1.

<sup>2</sup>*Ibid.*

<sup>3</sup>*Ibid.*

<sup>4</sup>*Ibid*, h. 2.

1 angka 30 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “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.” Ketiga, yaitu unsur perintah, yaitu adanya perintah dari pemberi kerja yang harus dilakukan oleh pekerja. Ketiga unsur inilah yang menjadi pembeda hubungan kerja dengan hubungan hukum yang lainnya.

Dalam suatu hubungan kerja harus dilandasi dengan suatu perjanjian kerja. Menurut Iman Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, yaitu majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan dimana pihak yang lain, majikan, mengikatkan diri untuk memperkerjakan pihak yang satu, buruh, dengan membayar upah.<sup>5</sup> Pengertian tersebut sama dengan pengertian perjanjian kerja yang terdapat dalam Pasal 1601 huruf a Kitab Undang-Undang hukum Perdata, “Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama waktu tertentu dengan menerima upah.” Pengertian tersebut juga selaras dengan pengertian perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-

---

<sup>5</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1990, h. 51

syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.” Dalam hubungan kerja atau perjanjian kerja terdapat dua subyek, yaitu pekerja dan pemberi kerja atau majikan.

Pekerja berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Dalam dunia industri para pekerja dapat dikatakan sebagai tenaga kerja. Tenaga Kerja juga dikenal dengan beberapa istilah, misalnya buruh, karyawan atau pegawai. Maksud dari semua peristilahan tersebut mengandung makna yang sama yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalannya.<sup>6</sup> Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang disulkan oleh pemerintah melalui Depnaker pada waktu Kongres II tahun 1995. Alasan pemerintah karena istilah buruh dianggap kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk ada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yaitu majikan.<sup>7</sup> Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

---

<sup>6</sup> Darwin Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, h. 20

<sup>7</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, h. 22

Pemberi kerja berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan, “Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Adapun pengusaha berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdirinya 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 wilayah Indonesia.

Sedangkan perusahaan berdasarkan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dengan adanya perjanjian kerja antar pemberi kerja dengan pekerja maka terciptalah suatu hubungan kerja, yang mengakibatkan timbulnya suatu kewajiban dan hak antara pemberi kerja dengan pekerja dengan demikian kedudukan pemberi kerja dan pekerja seharusnya sama. Namun, fakta yang ada jelas membuktikan adanya perbedaan kedudukan antara pemberi kerja. Dimana kedudukan pemberi kerja lebih *powerful* dari pemberi kerja, hal ini sering disalahgunakan oleh pemberi kerja. Salah satu nya dengan tidak dipenuhinya hak-hak pekerja.

Dalam Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

ayat (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

ayat (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun se-bagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak

sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.

ayat (3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.

ayat (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

ayat (5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

ayat (6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Merupakan salah satu hak dari pekerja yaitu hak atas manfaat pensiun. Dimana pekerja akan tetap mendapatkan pendapatan walaupun pekerja tersebut telah pensiun.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan secara pasti mengenai adanya batasan usia pensiun bagi tenaga kerja. Namun, dalam Pasal 154 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan dimana ketentuan mengenai batas usia pensiun ditetapkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perundangan yang berkaitan dengan masa pensiun. Pengaturan yang memuat mengenai ketentuan usia pensiun secara pasti terdapat dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, yang berbunyi:

- ayat (1) Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.
- ayat (2) Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun.
- ayat (3) Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun.
- ayat (4) Dalam hal Peserta telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun atau



pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun.

Walaupun sudah adanya pengaturan mengenai batasan usia pensiun, tetapi masih banyak pula pensiunan yang justru resah dan gelisah jika tidak bekerja dan tidak memiliki kesibukan. Sekaligus masih kurangnya pengetahuan mengenai batasan usia pensiun yang dimiliki oleh tenaga kerja. Yang bisa menjadi celah dan dimanfaatkan untuk perusahaan untuk tetap memperkerjakan tenaga kerja yang telah memasuki usia pensiun, dan diiringi pula dengan masih banyaknya jumlah perusahaan yang ternyata masih membutuhkan jasa para karyawan yang sudah dalam usia pensiun tersebut. Hal ini tentu menguntungkan perusahaan. Karena tidak perlu mengeluarkan dana untuk uang pensiun dan tidak perlu mencari tenaga kerja baru yang mutunya belum tentu sama dengan tenaga kerja yang telah ada, karena minimnya pengalaman bersama perusahaan tersebut maka apakah penggunaan tenaga kerja yang seharusnya diberhentikan karena telah mencapai usia pensiun ini dapat dibenarkan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah tindakan perusahaan yang tidak memutuskan hubungan kerja dengan pekerja yang telah melewati usia pensiun dapat dibenarkan secara hukum ?

2. Apa upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang sudah memasuki usia pensiun namun tetap diperkerjakan oleh perusahaan ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan mempunyai tujuan yang hendak dicapai, begitu pula dengan skripsi ini. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tindakan perusahaan dalam penggunaan tenaga kerja yang seharusnya dihentikan karena usia dapat dibenarkan secara hukum atau tidak.
2. Untuk mengetahui upaya hukum apa yang dapat dilakukan oleh pekerja yang sudah memasuki usia pensiun namun tetap diperkerjakan oleh perusahaan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut :

Manfaat Teoritis

1. Memberikan sumbangsih pemikiran untuk perkembangan ilmu hukum di Indonesia, terutama hukum ketenagakerjaan .
2. Memberikan kontribusi terhadap peneliti lain yang melakukan penelitian hukum ketenagakerjaan.

### Manfaat Praktis

1. Memberikan masukan kepada pemerintah sebagai pembentuk kebijakan, agar dijadikan sebagai salah satu pertimbangan dalam penyusunan kebijakan – kebijakan di bidang ketenagakerjaan di masa mendatang.

## 1.5 Metode Penelitian

Guna dapat mengetahui dan membahas suatu permasalahan maka diperlukan adanya pendekatan dengan menggunakan metode-metode tertentu yang bersifat ilmiah. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

### 1.5.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian dimana yang menjadi objek penelitiannya adalah peraturan perundang – undangan yang terkait dengan pembahasan yang diangkat dalam penelitian ini.

### 1.5.2 Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang – undangan (*statute aproach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual aproach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute aproach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang

ditangani.<sup>8</sup> Pendekatan ini juga berguna untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dan Undang-Undang Dasar atau antara regulasi dan undang-undang. Hasil telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi.<sup>9</sup> Dalam pendekatan ini, perlu juga untuk mencari *ratio legis* dan dasar ontologis lahirnya undang-undang tersebut. Dengan mempelajari *ratio legis* dan dasar ontologis suatu undang-undang dapat diketahui mengenai kandungan filosofi yang ada di belakang suatu undang-undang itu. Dengan memahami kandungan filosofi tersebut maka peneliti dapat menyimpulkan mengenai ada tidaknya benturan filosofi antara undang-undang dengan isu yang dihadapi.<sup>10</sup>

Sedangkan pendekatan konseptual (*conceptual aproach*) beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin didalam ilmu hukum, dapat ditemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.<sup>11</sup> Pemahaman akan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tersebut merupakan

---

<sup>8</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Kencana, Jakarta, 2005, h.

<sup>9</sup> *Ibid*

<sup>10</sup> *Ibid*, h. 134.

<sup>11</sup> *Ibid*, h. 135.

sandaran dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu yang dihadapi.<sup>12</sup>

### 1.5.3 Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua sumber bahan hukum, yaitu sumber hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Sumber bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas.<sup>13</sup> Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Dalam penelitian ini sumber bahan hukum primer yang digunakan adalah peraturan perundang undangan.<sup>14</sup> Dalam penelitian ini sumber bahan hukum primer yang digunakan antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun
3. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Sedangkan sumber bahan hukum sekunder, adalah penunjang dari bahan hukum primer. Bahan buku sekunder dapat berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus

---

<sup>12</sup> *Ibid*, h. 136.

<sup>13</sup> *Ibid*, h. 181.

<sup>14</sup> *Ibid*

hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.<sup>15</sup> Yang berkaitan dengan penelitian yang dibahas.

#### **1.5.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum**

Setelah data diperoleh melalui data primer dan sekunder, selanjutnya dilakukan pengolahan data, yaitu kegiatan untuk mengadakan sistematisasi terhadap bahan – bahan hukum tertulis.<sup>16</sup> Data awalnya dikumpulkan terlebih dahulu untuk kemudian dilakukan pengolahan dengan jalan kepustakaan yaitu mempelajari literature-literatur yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan. Bahan-bahan tersebut kemudian diklarifikasikan, disusun dan dijelaskan secara sistematis agar mendukung dan mempermudah pembahasan permasalahan, sehingga berbentuk penulisan ilmiah yang mudah dipahami dan dapat dipertanggungjawabkan.

#### **1.5.5 Analisis Bahan Hukum**

Analisis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif normatif, yaitu data yang diperoleh setelah disusun secara sistematis, untuk kemudian dianalisis secara kualitatif normatif dalam bentuk uraian agar dapat ditarik kesimpulan untuk dapat dicapai kejelasan mengenai permasalahan yang akan diteliti.

---

<sup>15</sup> *Ibid.*

<sup>16</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali, Jakarta , 1985, h. 251.

## 1.6 Pertanggungjawaban Sistematika Penulisan

Penulisan ini dibuat secara terperinci dan sistematis agar dapat memberikan kemudahan bagi pembaca dalam memahami makna dan memperoleh manfaatnya. Keseluruhan sistematis ini merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan antara satu dengan yang lain dan terbagi dalam empat bab, antara lain :

Bab I, akan menguraikan mengenai pendahuluan dari penelitian ini yang terdiri dari latar belakang ditulisnya skripsi ini, permasalahannya, tujuan, manfaat penulisan, tinjauan pustaka, metode penulisan, dan sistematika penulisan.

Bab II, akan menguraikan mengenai pembahasan pada rumusan masalah pertama yakni menganalisis mengenai tindakan penggunaan tenaga kerja yang telah memasuki usia pensiun. Dalam Bab II terdapat beberapa subbab, antara lain : mengenai pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena telah memasuki usia pensiun, definisi pensiun bagi tenaga kerja, batasan usia pensiun bagi pekerja disuatu perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan, , batasan usia pensiun bagi pekerja disuatu perusahaan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, Hak yang diterima oleh pekerja yang telah pensiun atau hak atas manfaat pensiun tenaga kerja, dan penggunaan tenaga kerja yang telah memasuki usia pensiun

Bab III, akan menguraikan mengenai pembahasan pada rumusan masalah kedua yakni menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang sudah memasuki usia pensiun namun tetap diperkerjakan oleh suatu perusahaan. Dalam Bab III terdapat beberapa subbab, antara lain : perselisihan hubungan industrial, upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Bab IV, merupakan bagian penutup dan akhir keseluruhan pembahsan yang berisi kesimpulan dan saran dari penulisan skripsi ini. Dari pembahasan mengenai rumusan masalah yang dibahas dapat ditarik kesimpulan sebgai jawaban atas permasalahan yang telah dibahas, dan saran merupakan sumbangsih pemikiran dari penulis untuk memberi solusi kedepannya terhadap isu yang diangkat ataupun permasalahan tersebut.