

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara mempunyai kewajiban dalam menjamin keadilan semua masyarakat disetiap bidangnya tak terkecuali dalam bidang ketenagakerjaan demi mencapai pembangunan nasional (Aponno & Arifiani, 2021; 1897). Prinsipnya, untuk mencapai pembangunan nasional diperlukan beberapa unsur, antara lain modal, tenaga kerja, dan sumber daya alam, yang kesemuanya itu penting dan saling bergantung (Kartasapoetra dkk., 1983; 9). Namun, salah satu unsur pembangunan nasional yang sangat menentukan untuk mencapai tujuan pembangunan nasional adalah sumber daya manusia dalam konteks tenaga kerja (Djumadi, 2002; 3).

Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan diperlukan untuk meningkatkan standar tenaga kerja negara Indonesia agar dapat memberikan donasi yang lebih efektif bagi pembangunan bangsa dengan menjaga aspek perkembangan dan kemajuan perjuangan dan melindungi hak serta kepentingan tenaga kerja dengan menjunjung harkat dan martabat manusia (Ratnasari, Ishak, 2020: 659).

Hubungan ketenagakerjaan adalah istilah untuk ikatan antara pengusaha dan pekerja dalam lingkungan kerja. Landasan utama ketenagakerjaan adalah hubungan kerja tersebut, yang mengakibatkan timbulnya hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. “Undang-

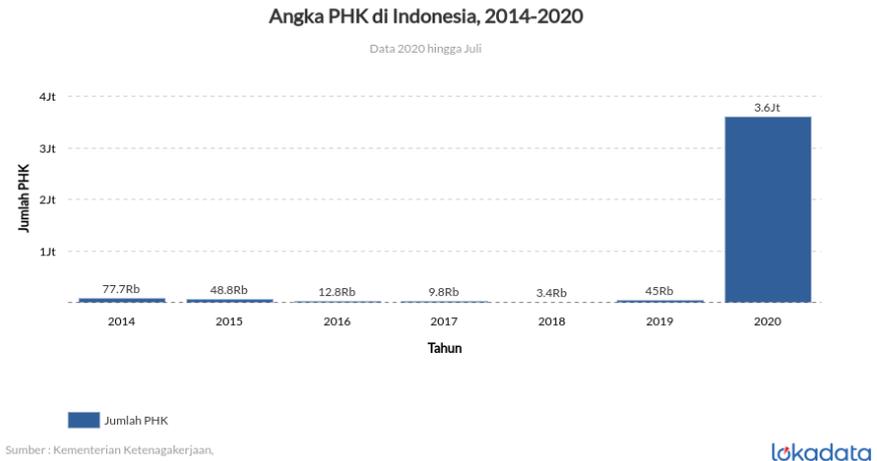
Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan)” yang diperbaharui oleh “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UUCK)” dengan demikian mengatur tentang tata hubungan kerja tersebut sebagai bagian integral dari upaya menjamin kesejahteraan dan pembangunan ketenagakerjaan (Pembangunan Nasional) (Ratnasari, Ishak, 2020: 661). Kesepakatan kerja yang dicapai oleh pemberi kerja dan pekerja inilah yang menimbulkan hubungan kerja sebagai suatu hubungan yang sah. Keberadaan perjanjian kerja menjadi sangat penting karena merupakan landasan bagi terjalinnya hubungan kerja serta pedoman hak dan kewajiban masing-masing antara pekerja dan pemberi kerja termasuk dengan PHK (Widiastiani, 2021: 415).

“Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja” memuat pengaturan mengenai hubungan antara pekerja dan pemberi kerja serta memberikan perlindungan hukum bagi pekerja (Aponno & Arifiani, 2021; 1897), dan juga UUCK ini diklaim dapat menciptakan kemudahan dalam usaha, investasi, dan penyediaan lapangan kerja baru (“Keterangan Pers Presiden RI terkait UUCK, Istana Bogor, 9 Oktober 2020”). Hal ini merupakan salah satu upaya progresif pemerintah tersebut yang menjadi poin garis besarnya yaitu penciptaan lapangan kerja, meningkatkan kesejahteraan pekerja, produktivitas pekerja, dan investasi sekaligus meningkatkan tingkat keterampilan pencari kerja.

Ada berbagai hambatan serta perseteruan tentang ketenagakerjaan yang dihadapi buruh atau para pekerja, yang salah satunya adalah PHK secara sepihak. Hal tersebut membuktikan masih banyaknya pengusaha yang tidak mematuhi Undang-Undang demi memaksimalkan keuntungan perusahaan.

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan RI yang dikutip pada halaman Lokadata, jumlah PHK di Indonesia terus menurun sejak 2014. Pada 2018, jumlah PHK bisa ditekan hingga 3.400 tenaga kerja atau turun 95,67 persen dari tahun 2014. Namun, pada 2019, angka tersebut kembali naik menjadi 45.000 PHK. Selama pandemi, jumlah PHK naik lagi. Menurut sejumlah keterangan Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah, yang dikutip beberapa media, angka PHK sampai Agustus 2020 mencapai 3,6jutaorang(<https://lokadata.beritagar.id/chart/preview/angka-phk-di-indonesia-2014-2020-1602730054>). Kenaikan angka PHK tersebut dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini.

Gambar 1 : Angka PHK di Indonesia, 2014-2020



Sumber: Lokadata

Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah menyatakan “jumlah karyawan yang mengalami PHK dan dirumahkan sejauh ini dilansir mencapai lebih dari 1,2 juta orang (<https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-52218475>). Total jumlah perusahaan yang merumahkan pekerja dan PHK sebanyak 74.430 (tujuh puluh empat ribu empat ratus tiga puluh) perusahaan dengan jumlah pekerja, buruh, tenaga kerja sebanyak 1.200.031 (satu juta dua ratus ribu tiga puluh satu) orang, 137.489 (seratus tiga puluh tujuh ribu empat ratus delapan puluh sembilan) buruh dari 22.753 (dua puluh dua ribu tujuh ratus lima puluh tiga) perusahaan di-PHK” (<https://tirto.id/terimbas-corona-12-juta-pekerja-di-indonesia-kena-phk-eLzb>).

Prinsipnya hubungan kerja memiliki potensi untuk berakhir, sama seperti jenis hubungan lainnya. PHK adalah istilah yang digunakan dalam UU Ketenagakerjaan untuk menggambarkan terputusnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. PHK secara hukum dapat terjadi, seperti ketika seorang pekerja mencapai usia pensiun atau meninggal dunia, PHK yang diprakarsai oleh pekerja seperti ketika pekerja mengundurkan diri, dan PHK yang diprakarsai oleh pemberi kerja seperti ketika pemberi kerja

memutuskan hubungan kerja karena suatu alasan dapat mengakibatkan PHK (Widiastiani, 2021: 415).

Fenomena PHK memang selalu melahirkan konflik serta kontroversi diantara perusahaan/pengusaha dan karyawan/pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Ada banyak sekali hambatan serta perseteruan mengenai ketenagakerjaan yang banyak dihadapi oleh buruh atau para pekerja. Adanya perbedaan kepentingan antara buruh dan pengusaha yang hak-haknya seperti pesangon maupun kompensasi menjadi rumit untuk diberikan, salah satunya adalah PHK (Maulinda dkk, 2016: 337-351).

Salah satu contohnya adalah yang terjadi pada buruh yang bekerja pada PT. Indosat Tbk., yang melakukan PHK terhadap lebih dari 500 orang pegawainya pada tahun 2020 tanpa adanya perundingan kedua belah pihak. Adanya PHK tersebut dikarenakan PT. Indosat Tbk tengah melakukan efisiensi perusahaan akibat kerugian bersih yang dialami sebesar ratusan miliar. (<https://tekno.kompas.com/read/2020/02/17/12100027/indosat-phk-677-karyawan-dan-latar-belakangnya>).

Dalam kasus ini, terdapat para pekerja yang di PHK dengan alasan efisiensi tetapi bersifat sepihak karena pekerja tidak setuju dengan keputusan yang dilakukan oleh perusahaan, karena menurut pekerja yang di PHK, perusahaan tidak memiliki alasan dan dasar yang jelas kepada para pekerja yang di PHK. Tragisnya, PHK dilakukan secara sepihak oleh

perusahaan pada masa Pandemi Covid-19 yang menambah penderitaan bagi para pekerja dan diduga dilakukan tanpa sosialisasi atau pemberitahuan sebelumnya serta tidak melakukan perundingan terlebih dahulu dengan Serikat Pekerja (SP) Indosat dan pekerja yang mana tentunya itu bertentangan dengan Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

Dalam kasus ini, PT. Indosat Tbk sudah melaksanakan kewajibannya dengan memenuhi hak-hak para buruh dengan cara menyiapkan paket kompensasi yang lebih besar dari yang seharusnya. tetapi, aspek yang lebih krusial dibahas adalah cara PT. Indosat Tbk melakukan PHK secara sepihak yang melanggar ketentuan berasal nilai-nilai ketenagakerjaan serta hukum positif di Indonesia. Alasan PT. Indosat Tbk untuk melakukan PHK telah sesuai dengan UU Cipta Kerja pasal 154A ayat (1) huruf b, yaitu ““perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian” akan tetapi, PHK secara sepihak tidak dibenarkan dalam undang-undang ini. Ketentuan tentang cara perusahaan melakukan PHK juga diatur dalam Pasal 151 ayat (1) hingga dengan (4) UU Cipta Kerja yang pada pada dasarnya terdapat prosedur yg kentara tentang proses-proses perencanaan hingga aplikasi PHK di sebuah perusahaan. Dalam ayat (4) lebih ditegaskan bahwa apabila proses perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial. dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada jalur PHK

secara sepihak, baik adanya persetujuan maupun tidak tercapainya kesepakatan. Para pekerja PT. Indosat Tbk., bisa memperjuangkan haknya menjadi pekerja untuk menerima ataupun menolak rencana PHK tersebut.

Bagi para pekerja, PHK ini menandakan dimulainya masa pengangguran beserta segala akibat yang mengikutinya dan menjadi tanggung jawab mereka sendiri (Marbun, 2010; 5). Selain itu, hal ini menimbulkan konflik antara pekerja dan pemberi kerja karena keputusan pemutusan hubungan kerja seringkali sewenang-wenang dan pekerja mendapat tekanan dari pemberi kerja untuk menyerahkan haknya saat di-PHK, yang merugikan pekerja (Aponno & Arifiani, 2021; 1897).

Meskipun undang-undang telah memfasilitasi, seringkali hukum yang tertulis tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan di dunia nyata. Contoh-contoh tersebut hanyalah beberapa dari sekian banyak contoh Pengusaha yang tidak mengedepankan kesejahteraan Pekerjaanya (Ratnasari, Ishak, 2020: 660).

Bab XII UU Ketenagakerjaan secara tegas mengatur tentang PHK. Kebijakan PHK ini adalah merupakan contoh bagaimana pemerintah Indonesia mempraktikkan prinsip negara kesejahteraan, dimana negara sangat mengintervensi kehidupan warga negaranya melalui perlindungan masyarakat yang lebih lemah. UU Ketenagakerjaan dibuat untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang memiliki kedudukan yang lebih lemah. Hal ini penting karena dalam membicarakan hak-hak pekerja juga

harus membicarakan hak asasi manusia, yaitu jaminan “UUD 1945” atas hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak (Widiastiani, 2021: 415).

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur PHK guna mencegah kesewenang-wenangan atau pelanggaran hak. UU Ketenagakerjaan menetapkan pedoman ketat untuk PHK yang dilakukan pemberi kerja. “Menurut Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, PHK adalah:

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Pemberi kerja harus mendasarkan PHK pada alasan-alasan yang tercantum salah satunya dalam “Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan”, menyatakan:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi karena perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Walaupun perselisihan dan ketidaksetaraan hak-hak pekerja berujung pada Perselisihan Hubungan Industrial, namun pemberi kerja tetap tidak diperbolehkan untuk memutuskan PHK secara sepihak (*Vide* Pasal 153 UU Ketenagakerjaan), dan ini merupakan tindakan terakhir setelah melakukan segala upaya untuk menghindari PHK (*Vide* Pasal 151 UU Ketenagakerjaan), seperti menyelenggarakan forum bipartit dan tripartit

yang mendorong komunikasi antara pemberi kerja dan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan masing-masing (“Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No: SE/MEN/PHI-PPHI/V/2008 Tentang Pencegahan PHK”).

Menurut pendapat Ratih Wulandari, suatu perlindungan adalah “kewajiban dari pemerintah dan pemerintah daerah untuk melindungi masyarakatnya, unsur-unsur yang harus dipenuhi dalam sebuah perlindungan hukum adalah adanya jaminan perlindungan/pengayoman dari pemerintah kepada warga negaranya, adanya jaminan kepastian hukum, terkait adanya hak-hak warga Negara yang harus ditunaikan, serta adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melakukan pelanggaran (Wulandari, 2020: 15).”

Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tujuan perlindungan pekerja adalah untuk menjunjung tinggi hak-hak dasar pekerja/buruh, menjamin persamaan kesempatan dan perlakuan tanpa memperhatikan faktor lain dan mencapai kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan hak-hak pekerja/buruh mengenai perubahan dalam dunia bisnis. Oleh karena itu, sesuai Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, pengusaha wajib memberikan uang pesangon (UP), uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima jika terjadi PHK. Apabila perusahaan tidak bayar pesangon kepada karyawan, perusahaan dapat dilaporkan dan digugat ke Pengadilan Hubungan Industrial karena UP Pekerja menjadi hak Pekerja yang dilindungi dan dijamin oleh Undang-undang.

Penegakan hukum yang hanya mengedepankan sisi kepastian hukum akan berimplikasi pada tidak tercapainya makna hakiki dari

penegakan hukum itu sendiri, yaitu untuk memberikan keadilan, kebahagiaan, dan menjamin terpenuhinya Hak Asasi Manusia (HAM) (Iswari, 2017; 127). Perusahaan dalam memutuskan hubungan kerja sepihak tidak boleh mengesampingkan HAM karena hal tersebut mencederai prinsip keadilan untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Hak Asasi Manusia harus diupayakan semaksimal mungkin agar seluruh manusia mendapatkan hak untuk dilindungi dan memiliki kepercayaan kepada hukum yang ada di Indonesia (Afifah, Suryaningsih, 2021; 6-7).

Penulis dalam penelitian ini akan menganalisis lebih jauh mengenai dasar pengaturan PHK sepihak berdasarkan Peraturan perundang-undangan dan akibat hukumnya bagi tenaga kerja seperti yang dilakukan oleh perusahaan terhadap para pekerja yang terdapat dalam “Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 60/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn.Smg”, yang mana kasus ini terjadi pada buruh yang bekerja di PT. Indosat Tbk., yang melakukan PHK sepihak kepada 677 orang pegawainya pada tahun 2020 tanpa adanya perundingan kedua belah pihak (Kompas.com, 2020, diakses pada tanggal 29 Mei 2023). Langkah efisiensi perusahaan yang dilakukan PT. Indosat Tbk akibat kerugian bersih sebesar ratusan miliar rupiah menjadi penyebab terjadinya PHK sepihak tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka Penulis tertarik untuk menggali lebih dalam fokus penelitian dalam sebuah karya ilmiah berbentuk skripsi yang berjudul **“TINJAUAN YURIDIS PADA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK DALAM KASUS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 60/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Smg.)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penulisan ini adalah untuk mengetahui:

1. Bagaimana pengaturan tentang perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK secara sepihak berdasarkan peraturan perundang-undangan?
2. Bagaimana dasar pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Smg?
3. Bagaimana akibat hukum dan upaya perlindungan hukum pekerja PT Indosat yang diputus hubungan kerjanya secara sepihak berdasarkan putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Smg”?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan penjelasan rumusan masalah, maka tujuan penelitian dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi:

1. Pengaturan tentang perlindungan hukum terhadap Pekerja yang di PHK sepihak oleh Perusahaan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan.
2. Dasar pertimbangan hukum Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam “Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Smg.”
3. Akibat hukum dan upaya perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap para pekerja PT. Indosat Tbk. berdasarkan “Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Smg.”

D. Manfaat Penelitian

Pada setiap penelitian pada hakikatnya dapat memberikan suatu manfaat dan kegunaan bagi penulis, pembaca, maupun pihak-pihak lain. Oleh karena itu diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kegunaan antara lain:

1. Secara teoritis
 - a. Diharapkan dapat menjadi aspek pendukung dalam mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang ilmu hukum khususnya di bidang hukum Ketenagakerjaan.
 - b. Disamping itu penelitian ini diharapkan dapat menarik minat peneliti lainnya khususnya kalangan mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Ahmad Dahlan yang mengkaji permasalahan serupa.”

2. Secara praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan dan praktik bagi kalangan yang berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan kaitannya dengan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Di Indonesia Dalam Perspektif HAM.
 - b. Diharapkan menjadi referensi bagi masyarakat untuk mengetahui Regulasi serta kelemahan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja akibat pemutusan hubungan kerja sepihak di Indonesia dalam perspektif HAM.
 - c. Kemudian, Penelitian ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang pendidikan S1 di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.”

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, yakni penelitian yang berfokuskan untuk mengkaji implementasi kaidah dan norma dalam hukum positif terhadap kasus-kasus konkret. Penelitian yuridis normatif ini juga tidak menutup kemungkinan adanya diskusi guna mendapatkan data yang diperlukan dalam penulisan skripsi (Muhammad, 2004: 57).

Penelitian ini akan digunakan “metode penelitian *Library Research* atau *Legal Research Instruction* dimana penelitian hukum semacam ini tidak mengenal penelitian lapangan (*field research*) yang tidak memerlukan sumber data primer dan tidak ada populasi

dan sampel karena yang diteliti adalah bahan-bahan hukum sehingga dapat dikatakan sebagai *library based, focusing on reading and analysis of the primary and secondary materials* (Soerjono, 2006: 23). Penelitian yang dikaji penulis dalam penelitian ini juga merupakan penelitian yang bersifat preskriptif, yang dimaksudkan untuk mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum dan norma-norma hukum.”

2. Sumber Data

Sumber data merupakan segala hal yang dapat memberikan suatu informasi dari data penelitian. Dalam penelitian ini, Penulis menggunakan data sekunder yaitu:

a. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari kajian-kajian pustaka seperti buku-buku ilmiah dan sebagainya antara lain berupa bahan hukum:

1) Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang sifatnya mengikat seperti:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;

- e) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - f) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia;
 - g) Putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011;
 - h) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 60/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn.Smg.
- 2) Bahan hukum sekunder, merupakan bahan yang memberikan penjelasan dari bahan hukum primer sebagaimana diuraikan dibawah ini:
- a) Buku-buku Hukum;
 - b) Jurnal hukum;
 - c) Kamus Hukum;
 - d) Artikel dan;
 - e) Literatur lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti.
- 3) Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder sebagaimana diuraikan dibawah ini:
- a) Ensiklopedia;
 - b) Kamus Bahasa Inggris; dan
 - c) Kamus Besar Bahasa Indonesia.”

3. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data dalam penulisan skripsi ini memakai metode Studi Pustaka (*Literature Research/Library Research*) buat menghimpun berita yang relevan menggunakan topik atau duduk perkara yang sebagai objek penelitian dengan memakai metode pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) serta Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) (Marzuki, 2016: 46). Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara penelusuran, pengumpulan, dan studi dokumen baik secara konvensional maupun menggunakan teknologi informasi (internet). Informasi tersebut diperoleh dari buku, karya ilmiah, tesis, laporan penelitian, dan website dan dokumen-dokumen pendukung resmi lainnya. Selain itu apabila diperlukan penelitian ini menggunakan diskusi sebagai pelengkap.

4. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penulisan skripsi ini diolah dan dianalisis dengan menggunakan Metode Analisis Data Kualitatif yang mana Metode ini didefinisikan sebagai penelitian yang mengacu pada kaidah-kaidah hukum yang ada dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan norma-norma yang ada dalam masyarakat (Ali, 2014:105).

Teknik analisis data ini juga didasarkan pada teori-teori dan peraturan yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan

tersier. Melalui hasil analisis ini diharapkan dapat memilah dan memilih data dari pelbagai bahan pustaka yang ada dan searah dengan objek kajian dan dapat menghasilkan deskripsi yang lebih objektif dan sistematis dalam penulisan skripsi ini (Surachman,1990: 139).

Sementara itu, teknik penarikan kesimpulan dalam penelitian ini menggunakan metode deduktif. Metode deduktif sendiri merupakan metode penarikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dengan cara menarik kesimpulan dari pernyataan atau proposisi yang bersifat umum menuju pernyataan-pernyataan khusus dengan menggunakan penalaran atau rasio (berpikir rasional).