

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Negara Indonesia merupakan negara multikultural yang kaya akan potensi alam serta keanekaragaman suku dan budaya. Dari perspektif demografis, jumlah penduduk di Indonesia mengalami peningkatan signifikan setiap tahunnya. Kenaikan populasi ini berdampak langsung pada tingginya kebutuhan lapangan pekerjaan, yang pada gilirannya dapat memperburuk permasalahan keterbatasan kesempatan kerja. Seiring dengan keterbatasan tersebut, tingkat pengangguran di Indonesia juga semakin meningkat. Berdasarkan data yang dirilis oleh Trading Economics pada tahun 2023, Negara Indonesia tercatat sebagai negara dengan tingkat pengangguran tertinggi kedua di Kawasan Asia Tenggara.

Dalam rangka mengatasi tantangan pengangguran, pemerintah telah merumuskan berbagai program, salah satunya adalah program penempatan tenaga kerja di luar negeri. Program ini bertujuan untuk mengurangi angka pengangguran domestik sekaligus menyediakan kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia di luar negeri. Dalam konteks sosial ekonomi, pekerjaan memiliki peran vital sebagai sumber penghasilan bagi setiap individu untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya. Lebih jauh lagi, hak untuk bekerja merupakan salah satu hak asasi yang diakui sebagai anugerah dari Tuhan Yang Maha Esa. Setiap warga negara Indonesia memiliki hak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, Amandemen Keempat, yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.³

³ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Ketentuan ini menegaskan bahwa pekerjaan merupakan hak yang dijamin bagi seluruh masyarakat Indonesia dan menjadi tanggung jawab negara untuk memfasilitasi akses yang merata terhadap pekerjaan yang layak.

Terkait dengan pekerjaan, Islam mewajibkan seluruh umat untuk berusaha dalam bekerja. Selain itu, islam juga memerintahkan seluruh umat islam agar jauh dari sikap putus asa dan malas untuk bekerja. Sebagaimana firman Allah dalam al- Qur'an Q.S Al-Ankabut ayat 17 berbunyi:

فَاَبْتَغُوا عِنْدَ اللَّهِ الرِّزْقَ وَاعْبُدُوهُ وَأَشْكُرُوا لَهُ ۗ إِلَيْهِ تُرْجَعُونَ

Artinya: *Maka bekerjalah kamu di sisi Allah, kemudian beribadah dan bersyukurlah kepada Allah. Hanya kepada Allah kamu akan dikembalikan”*.⁴

Program penempatan tenaga kerja di luar negeri memungkinkan pencari kerja untuk berpartisipasi sebagai tenaga migran atau Pekerja Migran Indonesia (PMI), yang sering disebut sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI). PMI berperan penting sebagai “pahlawan devisa” bagi negara, mengingat kontribusi mereka terhadap pendapatan nasional, terutama di tengah meningkatnya angka pengangguran dan keterbatasan lapangan kerja domestik. Namun, seiring perkembangan zaman, terdapat tren peningkatan jumlah pekerja migran wanita yang signifikan di berbagai wilayah di Indonesia, dengan jumlahnya bahkan melebihi pekerja migran pria di beberapa daerah.

Tenaga kerja didefinisikan sebagai setiap individu yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun masyarakat.⁵ Dalam konteks ini, pekerja migran wanita telah menunjukkan peran yang

⁴ QS. Al-Ankabut (29): 17

⁵ Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

semakin kompleks di era modern. Selain menjalankan peran tradisional sebagai ibu rumah tangga, banyak wanita juga memiliki keterampilan bekerja untuk menopang ekonomi keluarga, yang turut mendukung pertumbuhan ekonomi keluarga.

Namun, pada kenyataannya kesejahteraan pekerja migran wanita sering kali kurang mendapatkan perhatian yang memadai, meskipun mereka rentan terhadap berbagai bentuk perlakuan buruk selama bekerja di luar negeri. Dalam hal ini, UU Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia telah memberi mandat kepada pemerintah untuk melindungi semua warga negara tanpa terkecuali, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Undang-undang ini mencakup kewajiban pemerintah dalam menjamin perlindungan dan kesejahteraan para pekerja migran wanita, yang memainkan peran strategis dalam mendukung ekonomi nasional dan kesejahteraan keluarga.

Salah satu permasalahan utama yang dihadapi pekerja migran wanita adalah minimnya pengawasan dan perlindungan hukum yang memadai sepanjang proses kerja, yang meliputi perekrutan, pelatihan, pembekalan, penempatan, hingga pemulangan.⁶ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia telah menetapkan hak dan kewajiban bagi pekerja migran, khususnya sebagaimana tercantum dalam Pasal 6 ayat (1) dan (2). Aturan ini memberikan kerangka hukum yang menegaskan bahwa setiap Pekerja Migran Indonesia (PMI) memiliki hak dan kewajiban yang wajib dihormati selama masa kerja di luar negeri.

Dalam Pasal 6 ayat (1), beberapa hak fundamental yang harus dijamin bagi pekerja migran mencakup (a) mendapatkan pekerjaan di luar negeri yang sesuai dengan keahlian mereka, (b) memperoleh akses untuk meningkatkan kapasitas melalui pelatihan kerja, (d) menerima pelayanan yang profesional dan manusiawi, (e) menjalankan ibadah

⁶ Ihsan Dzuhur Hidayat, dkk. “*Perlindungan Pekerja Migran Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia Oleh Pemerintah Daerah*”, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 10, No. 1, Juni 2021, Hal. 74-75

sesuai dengan agama dan keyakinan masing-masing, (f) menerima upah yang sesuai dengan standar yang berlaku di negara tujuan, (i) memiliki akses komunikasi, dan (j) memiliki kendali atas dokumen perjalanan. Selain itu, dalam Pasal 6 ayat (2) menetapkan kewajiban fundamental bagi pekerja migran, misalnya dalam huruf (c), yang mengharuskan pekerja untuk menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati dengan pihak pemberi kerja.

Idealnya, setiap pekerja migran wajib menjalankan tugas sesuai dengan perjanjian kerja yang berlaku sebagai bentuk pemenuhan hak dan kewajiban kedua belah pihak. Namun, dalam praktiknya masih terdapat beberapa kasus di mana pekerja migran melanggar perjanjian kerja atau bahkan melarikan diri dari tempat kerja mereka. Salah satu faktor penyebabnya adalah pelanggaran hak-hak pekerja oleh majikan, termasuk kegagalan dalam memenuhi hak-hak dasar yang dijamin oleh undang-undang, sehingga memicu ketidakpuasan dan mendorong mereka untuk meninggalkan pekerjaan.⁷ Meskipun hak asasi manusia melekat pada setiap individu sejak lahir, kenyataannya hak-hak ini sering kali dilanggar, terutama oleh majikan yang melanggar hak pekerja migran wanita. Praktik ini mengakibatkan munculnya berbagai kasus pelanggaran HAM terhadap pekerja migran wanita di luar negeri. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia telah memberikan landasan hukum bagi pekerja migran untuk memperoleh perlakuan yang adil dan setara di mata hukum, termasuk hak atas perlindungan hukum.

Namun, dalam praktiknya penerapan hukum yang diatur dalam Pasal 6 UU No. 18 Tahun 2017, yang memuat hak dan kewajiban Pekerja Migran Indonesia (PMI) di luar negeri, masih belum terlaksana secara optimal. Kondisi ini berdampak negatif bagi pekerja migran wanita, salah satunya karena banyak yang enggan melaporkan

⁷ Rofi Aulia Rahman, dkk. “Peran Pemerintah Indonesia dan Taiwan Dalam Menanggulangi Kasus Pekerja Migran Indonesia Kaburan”, *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 5, No. 1, Maret 2021, Hal. 87

permasalahan mereka kepada pemerintah Indonesia di luar negeri atau kepada perusahaan pemberi kerja. Faktor-faktor seperti ketakutan, kurangnya akses, dan kekhawatiran akan konsekuensi sering kali menghalangi mereka untuk mencari bantuan resmi. Dalam hal ini, peran pemerintah perlu diperkuat, khususnya dalam meningkatkan pengawasan terhadap pekerja migran wanita dan perusahaan penyalur tenaga kerja, dengan tujuan untuk menegakkan hak dan kewajiban pekerja migran secara efektif.

Di sisi lain, perlindungan terhadap pekerja migran wanita ini sejalan dengan upaya mencapai tujuan syariat (*maqashid al-syari'ah*), yang menekankan pentingnya kemaslahatan individu dan masyarakat, baik di dunia maupun akhirat. Menurut Yusuf Hamid al-Alim, yang dikutip oleh Busyro dalam bukunya "*Maqashid Al-Syari'ah Pengetahuan Memahami Masalah*", tujuan utama dari syariat adalah terciptanya kemaslahatan bagi manusia dengan cara mendatangkan manfaat dan mencegah kerusakan.⁸ Ketetapan Allah SWT dan Rasul-Nya mengandung tujuan yang jelas dan diarahkan untuk kebaikan, baik secara umum maupun individu. Upaya ini mendukung perlindungan hukum dan kesejahteraan pekerja migran wanita sebagai bagian dari kemaslahatan universal yang diinginkan dalam syariat.

Imam Syatibi dalam pernyataannya menjelaskan bahwa Allah SWT menurunkan syariat untuk mewujudkan kemaslahatan dan menghindari kemafsadatan. Eksistensi dari syariat ini ditentukan untuk mewujudkan tujuan-tujuan syar'i dalam menggapai kemaslahatan manusia dalam agama dan dunia secara bersamaan. Menurut pemikiran Imam Syatibi dalam bukunya yang berjudul "*Al-Muwafaqat Fi Usul Al-Syari'ah*" menjelaskan bahwa:⁹

الضَّرُورِيَّاتُ حَمْسَةٌ وَهِيَ: حِفْظُ الدِّينِ، وَالتَّنْفِيسِ، وَالتَّسْلُلِ، وَالمَالِ، وَالعَقْلِ

⁸ Busyro, *Maqashid Al-syariah Pengetahuan Mendasar Mengetahui Masalah*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), Hal. 7-13

⁹ Al-Syatibi, *Al-Muwafaqat Fi Usul al-Syari'ah*, Jilid II, (Kairo: Mustafa Muhammad), Hal. 222

Artinya; “*Darurriyat khomsah diantaranya yaitu; memelihara agama, memelihara jiwa, memelihara akal, memelihara keturunan, dan memelihara harta*”.

Dengan demikian, dari perspektif *maqashid al-syari'ah*, perlindungan terhadap pekerja migran wanita bertujuan untuk menciptakan kemaslahatan dan kesejahteraan hidup bagi setiap individu. Islam menetapkan lima prinsip perlindungan utama yang mendukung kesejahteraan manusia, yaitu: *Hifz al-Din* (pemeliharaan agama), *Hifz al-Nafs* (pemeliharaan jiwa), *Hifz al-Aql* (pemeliharaan akal), *Hifz al-Mal* (pemeliharaan harta), dan *Hifz al-Nasl* (pemeliharaan keturunan). Oleh karena itu, perlindungan pekerja migran wanita menjadi isu penting yang mencakup seluruh aspek kehidupan, bukan hanya aspek pekerjaan. Karena hal ini disebabkan oleh kerentanan pekerja migran wanita terhadap eksploitasi dan perlakuan yang tidak manusiawi selama menjalankan tugas mereka di luar negeri.

Berdasarkan laporan Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan), terdapat 321 kasus kekerasan terhadap perempuan pekerja migran Indonesia (PPMI) sepanjang 2023, proporsi bentuk kekerasan yang dialami perempuan Pekerja Migran Indonesia diantaranya; a). kekerasan ekonomi 43% seperti gaji tidak dibayar, upah rendah, hingga kerja paksa, b). kekerasan psikis 27% seperti perundungan dan ancaman yang berdampak pada kesehatan mental hingga memicu depresi, kecemasan, dan trauma, c). kekerasan fisik 20% seperti pemukulan, penganiayaan, dan penyiksaan yang menyebabkan cedera fisik, dan d). kekerasan seksual 10 % seperti pemerkosaan, pelecehan seksual, dan perdagangan orang.¹⁰

Beberapa kasus pelanggaran hak-hak pekerja migran wanita yang telah dialami oleh nakerwan asal Tulungagung, diantaranya; nakerwan berinisial (PNG) yang selama 5 tahun bekerja di malaysia ia tidak mendapatkan hak

¹⁰Katadata Media Network,

<https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/9d6c206bf2e3aae/ini-kekerasan-yang-dialami-perempuan-pekerja-migran-indonesia-pada-2023>, diakses pada 09 November 2024

yang semestinya, yakni gaji tidak dibayar.¹¹ Selain itu, nakerwan dengan inisial (BNG) juga mendapatkan perlakuan tidak manusiawi yakni disiksa oleh majikan karena menolak ajakan menikah ketika bekerja di Brunei Darussalam.¹²

Berdasarkan latar belakang ini, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul, **“IMPLEMENTASI PASAL 6 UU NO. 18 TAHUN 2017 TENTANG PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA TERHADAP NAKERWAN DALAM PERSPEKTIF MAQASHID AL-SYARI’AH (Studi Kasus: Nakerwan Asal Desa Karanganom, Kec. Kauman, Kab. Tulungagung)”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam terkait pelaksanaan perlindungan bagi pekerja migran wanita dalam kerangka *maqashid al-syari’ah* serta dapat mengevaluasi efektivitas hukum dalam melindungi hak-hak mereka di lapangan.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagaimana berikut:

1. Bagaimana implementasi pengaturan perlindungan kerja bagi pekerja migran wanita sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam UU No. 18 Tahun 2017 di Kabupaten Tulungagung?
2. Bagaimana perlindungan hukum pekerja migran wanita asal Desa Karanganom, Kauman, Kab. Tulungagung menurut Pasal 6 ayat (1) dan (2) UU No. 18 Tahun 2017 dan *maqashid al-syari’ah*?

¹¹ Anang Agus F, *TKW Asal Tulungagung Dipulangkan Gratis Berkat Bantuan RPA Perindo, Anak Merasa Bahagia*, <https://daerah.sindonews.com/read/1308741/704/tkw-asal-tulungagung-dipulangkan-gratis-berkat-bantuan-rpa-perindo-anak-merasa-bahagia->, SINDOnews.com, diakses pada 09 November 2024

¹² Adhar Muttaqin, *TKW Asal Tulungagung Disiksa Majikan Karena Tolak Ajakan Nikah*, <https://www.detik.com/jatim/hukum-dan-kriminal/d-6071198/tkw-asal-tulungagung-disiksa-majikan-karena-tolak-ajakan-nikah>, detik.com, diakses pada 09 November 2024

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan dengan identifikasi rumusan pokok persoalan diatas, tujuan penelitian oleh peneliti, sebagaimana berikut:

1. Untuk mengetahui pengaturan perlindungan kerja bagi pekerja migran wanita sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah bekerja dalam UU No. 18 Tahun 2017 di Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hak dan kewajiban pekerja migran wanita asal Desa Karanganom, Kec. Kauman, Kab. Tulungagung menurut Pasal 6 ayat (1) dan (2) UU No. 18 Tahun 2017 dan *maqashid al-syari'ah*.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, sebagaimana berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan pemahaman ilmu bidang ketenagakerjaan dan bahan literatur mengenai implementasi pasal 6 UU No. 18 Tahun 2017 dan *maqashid al-syariah* terhadap pekerja migran wanita bagi peneliti dan masyarakat.
- b. Memberikan pengembangan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa/i lainnya yang digunakan sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah
Memberikan bahan masukan dalam pengawasan dan mewujudkan perlindungan pekerja migran wanita sesuai dengan perspektif hukum positif.
- b. Bagi Masyarakat
Memberikan informasi dan pengetahuan mengenai implementasi Pasal 6 Ayat (1) dan (2) UU No. 18 Tahun 2017 dan *maqashid al-syari'ah* terhadap pekerja migran wanita.

- c. Bagi Peneliti lain
Memberikan sumbangan pemikiran dalam mencari sumber informasi perlindungan hukum pekerja migran wanita diluar negeri dari segala ancaman, kekerasan, dsb, sehingga dapat dikembangkan dalam penelitian selanjutnya.
- d. Bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI)
Memberikan pemahaman literatur mengenai pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja migran indonesia (PMI), agar lebih selektif dalam memilih perusahaan dan perjanjian saat bekerja di luar negeri.
- e. Bagi Penulis
Mengetahui implementasi perlindungan pekerja migran wanita dalam perspektif hukum positif dan hukum islam. Disamping itu, penelitian juga digunakan sebagai salah satu syarat wajib untuk memperoleh gelar Strata Satu Sarjana Hukum Tata Negara (S.H.).

E. PENEGASAN ISTILAH

Skripsi ini berjudul “Implementasi Pasal 6 UU No. 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Terhadap Nakerwan Dalam Perspektif *Maqashid Al-Syari’ah* (Studi Kasus: Nakerwan Asal Desa Karanganom, Kec. Kauman, Kab. Tulungagung)”. Untuk lebih jelas dan memudahkan pemahaman, maka perlu penegasan istilah. Sehingga, pembaca dapat menghindari kesalahpahaman istilah judul skripsi ini.

Definisi operasional adalah definisi variabel secara operasional, praktik, dan nyata dalam lingkup obyek penelitian yang diteliti.¹³ Makna dari penegasan istilah pada judul penelitian ini sebagai berikut:

¹³ Pedoman Penyusunan Skripsi Program Strata Satu (S1), (*Tulungagung: Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung, 2018*), Hal 14

1. Implementasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), implementasi artinya pelaksanaan atau penerapan.¹⁴ Secara umum, implementasi adalah suatu pelaksanaan dari sebuah perencanaan yang sudah direncanakan sebelumnya.

2. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017

UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia merupakan pengganti dari UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang disahkan pada tanggal 22 November 2017 dan terdiri dari 13 bab dengan 91 Pasal. Undang-undang ini bertujuan untuk menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai pekerja migran indonesia serta menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial bagi pekerja migran indonesia dan keluarganya.

3. Pekerja Migran Wanita (NAKERWAN)

Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah setiap WNI yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.¹⁵ PMI sering disebut dengan TKI, PMI bagi wanita sering disebut dengan Pekerja Migran Wanita (Nakerwan).

4. Perlindungan

Perlindungan adalah upaya untuk memberikan pengayoman hak asasi manusia yang dirugikan dengan tujuan agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁶ UU Nomor 18 Tahun 2007 Pasal 1 ayat 5, Pelindungan PMI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon PMI/PMI dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya

¹⁴ <https://kbbi.web.id/implementasi>, diakses pada 05 Oktober 2024, Pukul 11.32 WIB

¹⁵ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan PMI

¹⁶ Dominikus Rato, *Dasar-dasar Ilmu Hukum Memahami Hukum Sejak Dini*, (Jakarta: Kencana, 2021), Hal. 110

pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.¹⁷

5. *Maqashid Al-Syari'ah*

Maqashid Al-Syari'ah adalah tujuan disyari'atkan hukum islam yang memuat seluruh aturan agama islam.¹⁸ Tujuan syari' dalam menetapkan hukum adalah untuk kemaslahatan manusia di dunia dan akhirat. Perlindungan yang diberikan agama Islam untuk memberikan perlindungan kepada manusia diantaranya; *Hifz al-Din* (pemeliharaan agama), *Hifz al-Nafs* (pemeliharaan jiwa), *Hifz al-Aql* (pemeliharaan akal), *Hifz al-Mal* (pemeliharaan harta), dan *Hifz al-Nasl* (pemeliharaan keturunan).

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mempermudah pemahaman bagi pembaca dan agar pembahasan tersusun rapi, maka perlu sistematika penulisan secara jelas dan menyeluruh. Sistematika pembahasan dalam penelitian skripsi ini sebagaimana berikut:

BAB I: Pendahuluan, pada bab ini berisi gambaran isi skripsi yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II: Kajian Pustaka, pada bab ini berisi uraian secara rinci mengenai kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai landasan teori dan pedoman dalam pelaksanaan penelitian.

BAB III: Metode Penelitian, pada bab ini metode penelitian meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

¹⁷ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan PMI

¹⁸ Hammad Al-Ubaidy, *As Syatibi Wa Maqashid Al-Syariah*, (Beirut: Daru Qutaibah, 1992), Hal. 331

BAB IV: Paparan Data, pada bab ini berisi penyajian paparan data hasil penelitian dan analisis data yang diperoleh dari data hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya, sehingga hal ini mudah dipahami dan temuannya dapat disampaikan kepada khalayak.

BAB V: Pembahasan, pada bab ini berisi mengenai jawaban dari rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan temuan penelitian melalui teori dasar dan penelitian terdahulu yang telah ada.

BAB VI: Penutup, pada bab ini merupakan bab terakhir atau penutup yang berisi kesimpulan dari keseluruhan pembahasan dalam penelitian dan juga saran dari peneliti setelah melakukan penelitian skripsi. Bagian akhir laporan penelitian ini berisi daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup peneliti.