

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerja melakukan pekerjaan bertujuan mencari imbalan atau upah yang layak guna kehidupan mereka sehari-hari, hal ini diatur dalam Pasal 28 huruf D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak memiliki pekerjaan dan dalam hubungan kerja, pekerja mendapatkan imbalan atau upah atas apa yang telah dikerjakan serta mendapatkan perlakuan adil dan layak.¹

Upah merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam hubungan kerja, karena upah merupakan sumber penghasilan bagi pekerja/buruh untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya dalam rangka mencapai derajat penghidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya.² Mengacu pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sehingga dapat diketahui bahwa upah menjadi salah satu unsur penting dalam pemenuhan kehidupan layak bagi pekerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan,

¹ Sefryndo Krisna E.H, Sugeng Hadi Purnomo, Perlindungan Hukum Atas Hak Upah Pekerja Pada Home Industri, *Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, Vol. 2, No. 3, 2022, hlm. 836

² Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, (Depok:Rajawali Pers, 2021), hlm. 145

“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, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Berdasarkan pengertian ini, upah yang diberikan kepada pekerja atas jasa yang telah mereka lakukan harus sesuai dengan prinsip konstitusi diatas, yaitu pekerja harus mendapatkan perlakuan adil dan layak. Oleh karena itu, upah harus diberikan secara adil dan layak sebagai kompensasi yang diberikan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja yang terlibat dalam hubungan kerja. Penting ditekankan bahwa penentuan besarnya upah harus selalu disesuaikan dengan standar upah minimum yang berlaku guna memastikan pemenuhan hak dasar ini.

Pekerja/buruh dalam bekerja, tentunya ingin hak yang diterima sesuai dengan kebutuhan hidup, pemerintah menetapkan penetapan upah di Indonesia diatur oleh berbagai Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah, yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Penetapan upah menurut UU Ketenagakerjaan dijelaskan didalam Pasal 89 ayat (3) yaitu: “Upah Minimum berdasarkan wilayah provinsi ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.” Upah Minimum ditujukan pada pencapaian kebutuhan hidup yang layak dan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Merujuk pada berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor

2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (yang selanjutnya disebut UU Ciptaker), terjadi perubahan dalam sistem pengupahan yang sebelumnya diatur oleh UU Ketenagakerjaan. Sistem pengupahan untuk tenaga kerja kini diatur dalam Pasal 88C Ayat (1) dan Ayat (2) yang diberlakukan oleh UU UU Ciptaker. Pasal 88C Ayat (1) “mewajibkan gubernur untuk menetapkan upah minimum provinsi”, sedangkan Pasal 88C Ayat (2) “memberikan kewenangan kepada gubernur untuk menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat-syarat tertentu.”³ Dengan demikian, pemilik perusahaan justru diuntungkan dari kebijakan tersebut, terutama jika mereka beroperasi di daerah dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang lebih rendah. Pengaturan upah yang lebih rendah dapat membantu pengusaha mengurangi biaya operasional mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keuntungan perusahaan⁴. Pasal 88D Ayat (1) dan (2) UU Ciptaker juga menjelaskan terkait penetapan upah yaitu:

- “(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula penghitungan Upah minimum.
- (2) Formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.”

Pelaksanaan Undang-Undang diatas, Presiden menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (yang selanjutnya

³ Agus Surya Manika, “Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C UndangUndang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, vol. 8 no. 2, 2022, hlm. 635

⁴ Dila Fatmala, Retno Catur Kusuma Dewi, dan Avindo Charima Wardana, “Implikasi Yuridis Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 88C Ayat 1 dan 2 Tentang Upah Minimum Kabupaten Atau Kota Terhadap Dunia Bisnis”, *UNES Law Review*, vol. 5 no. 4 2023, hlm. 2940

disebut PP No. 51 Tahun 2023) yang mana memberikan kerangka kerja baru untuk penetapan upah minimum di Indonesia dengan mempertimbangkan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan faktor-faktor lokal lainnya. Meskipun PP No. 51 Tahun 2023 telah diterbitkan, terdapat ketidakpastian mengenai penerapannya untuk penetapan UMP tahun 2025. Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) menyatakan bahwa mereka tidak akan menggunakan PP ini sebagai dasar perhitungan upah minimum untuk tahun tersebut, mengikuti putusan Mahkamah Konstitusi yang mengharuskan evaluasi ulang terhadap kebijakan pengupahan.⁵

Berdasarkan data pada tahun 2025, Provinsi Sumatera Barat memiliki Upah Minimum Provinsi (UMP) sebesar 2.94 juta, naik 6,5% dari UMP tahun 2024, yang mana nilai kenaikan UMP Sumbar pada 2024 ditetapkan melalui kesepakatan bersama termasuk perwakilan perusahaan dan serikat pekerja.⁶ Penelitian ini membahas PT. Semen Padang, yang mana PT. Semen Padang merupakan salah satu perusahaan yang menjanjikan bagi para pencari kerja di Sumatera Barat, namun dalam pelaksanaannya ternyata ada suatu masalah yang peneliti temukan di berita melalui website merdeka.com yang berjudul “Kemnaker Berhasil Mediasi Kisruh Manajemen PT. Semen Padang dengan Serikat Pekerja” yang mana didalam berita tersebut dijelaskan bahwa adanya perjanjian antara

⁵ <https://www.tempo.co/ekonomi/penundaan-pengumuman-ump-2025-bagaimana-aturan-penetapan-ump-berdasarkan-pp-nomor-51-tahun-2023-1172179> diakses pada tanggal 25 November 2024, pukul 10.24 wib.

⁶ <https://dealls.com/pengembangan-karir/ump-sumatera-barat> diakses pada tanggal 14 Oktober 2025, pukul 14.30 wib.

menejerial PT. Semen Padang dengan Serikat Pekerja PT. Semen Padang, berikut beberapa isi perjanjiannya yaitu:⁷

Pertama, kedua belah pihak sepakat untuk menandatangani Perjanjian Kerja Bersama (yang selanjutnya disebut PKB) Periode 2022-2023 beserta lampirannya pada tanggal 31 Januari 2022 dengan masa berlaku sampai dengan 15 Maret 2023 sebagaimana terlampir (PKB). Kedua, pihak Pertama akan memberikan Seragam Kerja tahun 2021 pada tahun 2022 sesuai dengan ketentuan SKD No 000092/HK.00.02/50003853/3000/07.19. Ketiga, pihak pertama akan menginformasikan kepada Pihak Kedua hasil evaluasi Holding terkait dengan penetapan formulasi dan parameter Bonus Kinerja Tahunan dalam waktu paling lambat 6 (enam) bulan sejak PKB ditandatangani. Keempat, pihak pertama akan menginformasikan kepada Pihak Kedua mengenai pertimbangan tidak adanya penyesuaian kenaikan Gaji dan kesejahteraan Karyawan tahun 2020 dan 2021.⁸

Merujuk kepada permasalahan diatas, telah ada penelitian dari Patrick Winson Salim yang berjudul “Pengaruh Undang Undang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Pekerja” yang menjelaskan bahwa hal ini menguntungkan pengusaha, terutama di daerah dengan UMP rendah. Penghapusan upah minimum sektoral di kabupaten/kota juga berdampak pada berbagai sektor dalam satu provinsi. Perbedaan tingkat upah antar provinsi mendorong pengusaha mencari wilayah dengan UMP lebih rendah, memaksa pekerja menerima upah lebih rendah dan memperbesar

⁷ <https://www.merdeka.com/uang/kemnaker-berhasil-mediati-kisruh-manajemen-pt-semen-padang-dengan-serikat-pekerjanya.html> diakses pada tanggal 1 September 2024, pukul 20.35 wib

⁸ *Ibid.*

ketidaksetaraan upah. Diperlukan perubahan aturan yang mempertimbangkan perbedaan kondisi ekonomi dan sosial antarwilayah untuk menetapkan upah minimum yang adil, memastikan kehidupan yang lebih baik bagi semua pekerja di Indonesia, dan memenuhi prinsip-prinsip konstitusi negara dalam pemenuhan hak dasar pekerja. Solusi efektif perlu dirumuskan untuk mengatasi ketidaksetaraan upah minimum daerah.⁹ Celah yang peneliti temukan dalam penelitian diatas adalah peneliti hanya menjabarkan seperti norma saja tanpa contoh konkret implementasi UU Cipta Kerja di daerah tertentu sebagai contoh perlindungan tenaga kerja yang dibahasnya.

Dalam penjabaran dari hasil penelitian diatas terdapat beberapa *gap* yang peneliti temui dalam penelitian tersebut, yaitu: peneliti sebelumnya hanya menjabarkan seperti norma saja tanpa contoh konkret implementasi UU Cipta Kerja di daerah tertentu sebagai contoh perlindungan tenaga kerja yang dibahasnya, rumusan masalah yang diteliti yaitu faktor dan upaya saja. Maka pada penelitian yang akan peneliti kaji, peneliti akan meneliti secara empiris dalam mengkaji lebih dalam terkait pemenuhan hak upah pekerja di PT. Semen Padang.

Dengan latar belakang regulasi pengupahan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti merasa tertarik untuk melakukan kajian yang lebih mendalam terkait pemenuhan hak upah pekerja di PT. Semen Padang. Perusahaan ini, sebagai bagian dari Semen Indonesia Group, memiliki skala operasional besar di sektor industri semen yang padat karya, sehingga isu

⁹ Patrick Winson Salim .*op.cit.* hlm. 1605 .

pemenuhan hak upah menjadi krusial untuk menjaga kesejahteraan pekerja dan produktivitas secara keseluruhan. Ketertarikan ini muncul dari pengamatan awal bahwa meskipun PT. Semen Padang telah menerapkan sistem pengupahan berbasis peraturan perundang-undangan, masih terdapat dinamika tantangan dalam implementasinya yang perlu dieksplorasi secara empiris.

Penelitian ini secara spesifik bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pemenuhan hak upah terhadap pekerja di PT. Semen Padang, termasuk evaluasi terhadap kepatuhan terhadap Upah Minimum Provinsi, tunjangan, dan komponen upah lainnya sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian juga mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi oleh PT. Semen Padang dalam proses pemenuhan hak upah tersebut. Lebih lanjut, penelitian ini akan memberikan solusi dan saran konkret untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, misalnya melalui optimalisasi sistem pembayaran atau negosiasi bipartit dengan serikat pekerja.

Berdasarkan rumusan tujuan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan kajian terperinci dan komprehensif mengenai topik ini. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik di PT. Semen Padang, sekaligus menjadi referensi bagi perusahaan serupa dalam memastikan harmoni industrial. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul “Pemenuhan Hak atas Upah Pekerja di PT. Semen Padang.”

Dengan demikian peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam terkait pemenuhan hak upah pekerja di PT. Semen Padang. Penelitian ini bertujuan

Untuk Mengetahui Pelaksanaan Pemenuhan Hak Upah Terhadap Pekerja di PT. Semen Padang. Serta kendala apa yang dialami oleh PT. Semen Padang dalam Pemenuhan Hak Upah Pekerja dan memberikan solusi dan saran untuk mengatasi kendala tersebut. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan kajian terperinci mengenai topik ini dengan judul “Pemenuhan Hak atas Upah Pekerja di PT. Semen Padang.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan judul yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan rumusan masalah agar tidak jauh menyimpang dari pokok bahasan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana penentuan upah PT. Semen Padang?
2. Bagaimana pelaksanaan pengupahan di PT. Semen Padang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang dikemukakan oleh peneliti diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penentuan upah PT. Semen Padang.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan pemenuhan hak atas upah pekerja di PT.

Semen Padang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan pengetahuan, mengembangkan ilmu pengetahuan dan menambah ilmu pengetahuan bagi pada akademisi dan mahasiswa

fakultas hukum terkait dalam bidang Hukum Administrasi Negara dalam Pemenuhan Hak Atas Upah Terhadap Pekerja di PT. Semen Padang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktik penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi keluarga akademis, praktisi, maupun masyarakat umumnya serta dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sama.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris atau sosiologis. Penelitian hukum empiris disebut juga penelitian hukum sosiologis, merupakan penelitian hukum yang mengkaji hukum dikonsepsikan sebagai perilaku nyata (*actual behavior*), sebagai gejala sosial yang sifatnya tidak tertulis, yang dialami setiap orang dalam hubungan hidup bermasyarakat.¹⁰ Penelitian ini dilakukan dengan mengkaji bagaimana Pelaksanaan Pemenuhan Hak Upah Terhadap Pekerja di PT. Semen Padang.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan, dan mengulas secara tepat sifat, keadaan, dan juga gejala dari suatu fenomena

¹⁰ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram (NTB: University Press, 2020), hlm.

atau menentukan ada atau tidaknya hubungan antar gejala-gejala yang terjadi. Dalam kaitannya, dalam penelitian ini akan dilakukan analisis kaitan antar teori dalam ilmu hukum dan juga praktik dalam pelaksanaan dengan peraturan perundang-undangan yang memiliki kaitannya dengan objek penelitian ini untuk mendapatkan beberapa kesimpulan.¹¹

3. Jenis Data Penelitian

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara melakukan studi lapangan, dengan cara melakukan wawancara dengan Buk Rosalina selaku perwakilan di Bidang SDM PT. Semen Padang, Ibu Helneliza, Mediator di Bidang Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Barat, dan serikat pekerja PT. Semen Padang, serta laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan yakni melakukan serangkaian kegiatan membaca, mengutip, mencatat buku-buku, menelaah perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.¹² Data sekunder tersebut berupa :

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, yang terdiri dari :

¹¹ Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 25.

¹² Ibid. hlm. 99.

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan
 - c) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem
Jaminan Sosial Nasional
 - d) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
 - e) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - f) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang
Pengupahan
 - g) Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang
Pengupahan
 - h) Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor 562-840-2024
- 2) Bahan Hukum Sekunder
- Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer berupa hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum.¹³ Dalam Penelitian ini dilakukan pengambilan data sekunder seperti hasil-hasil penelitian, hasil karya pakar hukum, buku teks, buku bacaan hukum, jurnal-jurnal, serta bahan dokumen hukum lain yang terkait dengan penelitian ini.

4. Sumber Data Penelitian

- a. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

¹³ Ibid. hlm. 102

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dipergunakan bersama metode lain seperti wawancara dan observasi.¹⁴ Ditujukan untuk mendapatkan gambaran atau informasi mengenai permasalahan yang diteliti.¹⁵ Pengumpulan data diadakan terhadap buku-buku, literatur, peraturan perundang-undangan, dan laporan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan dan interaksi lingkungan suatu unit sosial baik individu, kelompok, Lembaga atau masyarakat.¹⁶ Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian dalam bentuk wawancara di PT. Semen Padang dan dilanjutkan ke Dinas Ketenagakerjaan.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian Pemenuhan Hak atas Upah Pekerja di PT Semen Padang, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumen atau kepustakaan, wawancara (*interview*); dan pengamatan (*observation*), untuk penelitian hukum empiris menggunakan teknik pengamatan dan wawancara, namun studi dokumen tetap dibutuhkan sebagai pelengkap data hasil penelitian. Pemilihan teknik pengumpulan data oleh peneliti disesuaikan dengan kebutuhan,

¹⁴ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm. 50

¹⁵ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013), hlm. 112.

¹⁶ Iqbal Hasan, *Analisis Data dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 5

yaitu tergantung pada ruang lingkup dan tujuan penelitian hukum yang dilakukan, terutama tergantung pada jenis data yang dibutuhkan.¹⁷

a. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara memperoleh informasi atau data dengan bertanya langsung kepada narasumber.¹⁸ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis wawancara semi-terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan berpatokan pada pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti terlebih dahulu. Namun, peneliti tetap mungkin mengajukan pertanyaan baru yang muncul dan menyesuaikannya dengan situasi yang terjadi di lapangan. Berdasarkan penjelasan di atas, yang akan menjadi narasumber dalam penelitian ini adalah Ibu Roselina Ruslan selaku perwakilan di Bidang SDM PT. Semen Padang, Ibu Helneliza Mediator di Bidang Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Barat, dan serikat pekerja PT. Semen Padang

6. Pengolahan Data dan Analisis Data

a. Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan kegiatan pendahuluan dari analisis data, dan pengolahan data hanya dapat dilakukan setelah data penelitian dikumpul secara lengkap dari hasil kegiatan pengumpulan data. Langkah-langkah Pengolahan Data sebagai berikut:

1) *Editing* (Pemeriksaan Data)

¹⁷ Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, (Pamulang: UNPAM PRESS, 2018), hlm. 139.

¹⁸ Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), hlm. 226

Editing yaitu memeriksa dan meneliti data yang diperoleh untuk menjamin apakah sudah dapat dipertanggungjawabkan dengan kenyataan. Dalam kegiatan ini peneliti meneliti jawaban-jawaban responden sudah lengkap atau belum, menyesuaikan jawaban yang satu dengan yang lainnya serta lain-lain kegiatan dalam rangka lengkap dan sempurnanya jawaban responden.¹⁹

2) Penyusunan Data

Penyusunan/sistematisasi data (*constructing/systematizing*) yaitu kegiatan mentabulasi secara sistematis data yang sudah diedit mengelompokkan secara sistematis data yang sudah diedit menurut klasifikasi data dan urutan masalah bila data itu kualitatif.

b. Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kualitatif, yang berarti menguraikan, menjelaskan, dan menganalisa data yang diperoleh dari pengumpulan bahan hukum primer dan sekunder, serta pengumpulan data hasil penelitian, lalu disajikan dalam bentuk kalimat yang sistematis, logis, dan efektif sehingga dapat ditarik kesimpulan yang dihubungkan dengan teori-teori dan konsep yang relevan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada rumusan masalah ini.²⁰

¹⁹ Ishaq, *Metode Penelitian Hukum*. (Bandung: Penerbit Alfabeta. 2017), hlm. 121-122.

²⁰ Eka N.A.M Sihombing dan Cynthia Hadita, *Penelitian Hukum, cet. 1*, (Malang: Setara Press, 2022), hlm. 24