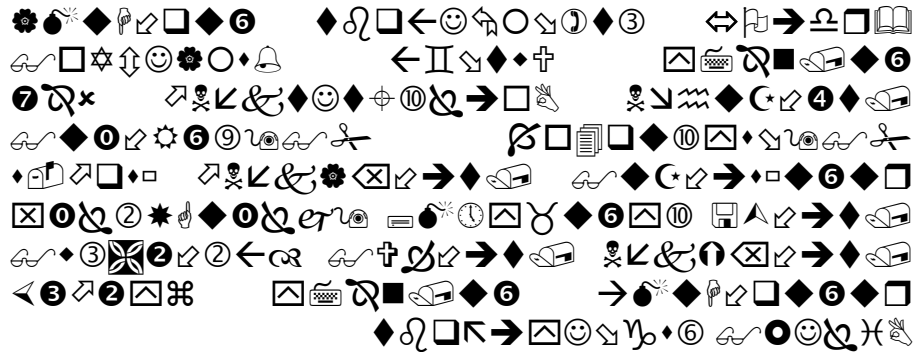


Allah SWT berfirman dalam surat lain yaitu surat Az-Zukhruf ayat 32:



Artinya : “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”.

(Q.S. Az-Zukhruf: 32).³

Dalam rangka memenuhi kebutuhan dan meningkatkan taraf hidup serta kesejahteraan manusia diwajibkan untuk bekerja⁴, karena Islam

³ *Ibid*, h. 492.

⁴ *Bekerja* ditinjau dari segi kepentingan individu adalah pengerahan tenaga dan fikiran seseorang dengan mana yang bersangkutan akan memperoleh sesuatu yang bermanfaat bagi kelangsungan hidupnya.

Ditinjau dari segi kepentingan masyarakat, *bekerja* adalah pengerahan tenaga dan fikiran seseorang dalam lingkungan masyarakat, untuk menghasilkan barang atau jasa yang akan disuguhkan kepada masyarakat guna mencukupi sesuatu kebutuhan para anggota masyarakat, dengan mana yang bersangkutan akan memperoleh pendapatan guna kepentingan kelangungan hidupnya. Dengan demikian para anggota masyarakat akan terpenuhi kebutuhannya dan yang bersangkutanpun demikian pula sama halnya.

Ditinjau dari segi spiritual, *bekerja* adalah hak-hak dan kewajiban seseorang dalam memuliakan serta mengabdikan kepada Tuhan YME dengan bersungguh-sungguh penuh ketekunan untuk memperoleh ridho-Nya. Baca G. Kartasapoetra dalam *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, Cet. 4, 1994, h. 15.

memerintahkan pemeluknya untuk bekerja dan berusaha, menyebar di seluruh penjuru bumi guna mencari anugerah Allah, karena Allah telah menyediakan segala fasilitas di muka bumi ini diperuntukkan hanya untuk manusia. Maka dalam perspektif Hukum Islam, tidak ada nilai bagi hidup seseorang tanpa pekerjaan, karena bekerja adalah ibadah dan salah satu kewajiban.⁵

Setiap orang berhak mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hal inilah yang melandasi buruh migran Indonesia mengadu nasib di Negeri asing.

Sempitnya lapangan kerja ditanah air dan tingginya angka kemiskinan juga rendahnya *skill* (keahlian) yang dimiliki serta besarnya gaji yang diterima menjadi salah satu pemicu utama meningkatnya angka buruh migran Indonesia yang keluar Negeri setiap tahunnya, tapi adanya kondisi seperti ini malah tidak jarang dimanfaatkan oleh beberapa perusahaan penyalur tenaga kerja untuk mencari keuntungan yang dapat merugikan buruh migran.⁶

Salah satunya dalam kontrak kerja yang dibuat tidak disebutkan secara jelas, sehingga kerap kali kurang menjelaskan akan hak dan kewajiban buruh migran. Dibuatnya kontrak perjanjian kerja sangat penting karena memiliki kekuatan hukum dan juga menjadi bukti tertulis apabila suatu hari nanti terjadi pelanggaran-pelanggaran, baik antara TKI dan pihak majikan atau PJTKI maupun antar negara.

⁵ Saifudin Mujtaba', *Istri Menafkahi Keluarga (Dilema Perempuan Antara Mencari, Menerima dan Memberi)*, Surabaya: Pustaka Progresif. 2001, h. 112.

⁶ Wawancara, calon TKI Hongkong Ratih Lusiana Ningrum asal Kaliwungu Kendal, di tempat pelatihan pembekalan, PT Pelita Karya Juhari Cabang Kendal, 20 April 2012 jam 10.00 WIB.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah. Pihak kedua (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah sesuai perjanjian. Jika sudah terjadi suatu perjanjian, secara otomatis timbul suatu ikatan, maka para pihak berhak untuk menjalankan hak dan kewajiban yang sudah ditentukan.⁷

Dalam pembuatan perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan yaitu mengenai subyek, obyek atau isinya dan bentuk-bentuk perjanjian. Dalam membuat perjanjian apapun bentuknya ada unsur yang harus dipenuhi yaitu salah satunya merupakan hasil kesepakatan kedua belah pihak.⁸ Seseorang sebelum melakukan hubungan kerja dengan orang lain, terlebih dahulu akan diadakan sesuatu perjanjian kerja baik dalam bentuk sederhana yang pada umumnya dibuat lisan atau dibuat secara formal yaitu dalam bentuk tertulis. Semua upaya tersebut dibuat untuk maksud perlindungan dan kepastian akan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

Hubungan kerja⁹ sebagaimana realisasi dari perjanjian kerja hendaknya menunjukkan kedudukan masing-masing pihak yang pada

⁷ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Penerbit Djambatan), 2003, h. 52.

⁸ Toha, Halili, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Jakarta: Rineka Cipta, 1991, h. 9.

⁹ Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah: Adanya pekerjaan, di bawah perintah/*gezag ver houding* (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi), adanya upah tertentu/*loan*, dalam

dasarnya akan menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah. Mengenai orang-orang, hanya orang dewasa yang mempunyai kemampuan untuk menyelenggarakan perjanjian kerja.

Perjanjian¹⁰ dalam Hukum Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa yaitu ijarah amal yang artinya sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan perjanjian-perjanjian.¹¹

Ijarah yang berupa perjanjian kerja¹², adakalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan khusus bagi seorang atau beberapa orang musta'jir tertentu, tidak untuk musta'jir lain dan adakalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang tidak khusus bagi seorang atau beberapa orang musta'jir tertentu.¹³

Dalam istilah Hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut "ajir" (ajir ini terdiri dari ajir khas yaitu seseorang atau mustarak yaitu orang-

waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu). Baca selengkapnya Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰ *Perjanjian* secara etimologis adalah perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seseorang lain atau lebih. Dalam bahasa arab perjanjian diistilahkan dengan aqad. Baca Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 1996, hlm. 1.

¹¹ Lubis, Suhrawardi, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2000, h. 152.

¹² Perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan oleh 2 orang pihak atau lebih yang mana satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak yang lain berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut. Baca Chairuman Pasaribu et. al, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta : Sinar Grafika, 1996. h.153.

Perjanjian Kerja menurut pasal 1601 a KUH Perdata adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu yaitu buruh/pekerja mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan/pengusaha dengan upah selama waktu tertentu.

¹³ Ahmad Azar Basyir, *Hukum tentang Wakaf, Ijarah dan Syirkah*, Bandung: Ma'arif, 1987, h. 31.

orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak). Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan ajir disebut “*musta’jir*” dimana, ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi.¹⁴

Perjanjian kerja dalam Hukum Islam harus memuat beberapa ketentuan dan kesepakatan bersama minimal mencantumkan pokok yaitu: Pertama, bentuk atau jenis pekerjaan merupakan unsur utama yang tidak bisa tidak harus dimuat dalam perjanjian kerja. Hal ini karena mempekerjakan sesuatu pekerjaan yang masih belum diketahui hukumnya tidak boleh dan batal menurut jenis pekerjaan yang akan dikerjakan. Kedua, kejelasan gaji atau upah. Hukum Islam sangat memperhatikan tentang upah untuk para pekerja. Hal ini kewajiban yang harus dipenuhi oleh majikan atau pengusaha, oleh karenanya upah yang diberikan kepada pekerja haruslah jelas dan bisa diketahui. Ketiga, batas waktu pekerjaan, merupakan hal yang ada dalam perjanjian kerja, karena dapat menimbulkan hal-hal yang positif bagi kedua belah pihak seperti majikan akan tahu persis berapa upah yang akan dibayar pada pekerjaan dan relatif memperhitungkan dana yang akan dikeluarkannya untuk biaya pekerja tersebut.¹⁵ Tapi perselisihan antara pengusaha dan buruh atau pekerja sering terjadi dalam dunia ketenagakerjaan di tanah air.

Dari kondisi ini ada ketidakseimbangan posisi antara TKI dan PJTKI di satu sisi, ada pihak yang berkuasa penuh, yang bebas menentukan peraturan semau mereka dan pihak lain yaitu calon TKI mempunyai posisi yang lemah, yang harus mematuhi peraturan yang diberikan oleh pihak pengusaha.

¹⁴ *Ibid.*, h. 153.

¹⁵ Izzuddin Khatib Al-Tamimi, *Nilai Kerja dalam Islam*, Jakarta: Fikahayati Aneska, 1992, h. 119.

Dalam suatu hubungan kerja, perjanjian harus dibuat atas kesepakatan kedua belah pihak dan keduanya memiliki posisi yang sama tidak ada pihak yang lebih penting karena pengusaha dan TKI (Pekerja) masing-masing saling membutuhkan.

Perjanjian kerja ini harus diwujudkan dengan seadil-adilnya sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing yang telah diatur dengan ketentuan hukum dan perundang-undangan atau kebiasaan-kebiasaan yang baik.¹⁶

Dari berbagai uraian tersebut penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “ **Analisis Hukum Islam Terhadap Perjanjian Antara Calon TKI dan PJTKI di PT Pelita Karya Juhari Cabang Kendal**”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas dapat ditarik beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Praktek Perjanjian Kerja antara Calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dengan PJTKI di PT Pelita Karya Juhari Cabang Kendal?
2. Bagaimana Analisis Hukum Islam terhadap pelaksanaan perjanjian kerja antara Calon TKI dengan PJTKI di PT Pelita Karya Juhari Cabang Kendal?

¹⁶ G. Kartasapoetra, et al., *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta : Sinar Grafika, Cet. 4, 1994, h. 73.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah mendiskripsikan dan mengkaji secara kritis masalah perjanjian kerja antara TKI dengan PJTKI di PT. Pelita Karya Juhari Cabang Kendal secara spesifik, deskripsi mencakup:

1. Untuk mengetahui bagaimana praktek perjanjian kerja antara calon TKI dengan PJTKI di PT. Pelita Karya Juhari Cabang Kendal
2. Untuk mengetahui bagaimana Analisis Hukum Islam terhadap perjanjian kerja antara calon TKI dengan PJTKI di PT. Pelita Karya Juhari Cabang Kendal.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat pembahasan permasalahan dan penulisan ini, diharapkan berguna dan memiliki nilai guna sebagai berikut:

1. Sebagai kepentingan ilmiah diharapkan studi ini menjadi kontribusi penulis dalam akad perjanjian khususnya dalam hal perjanjian kerja antara PJTKI dengan calon TKI.
2. Sebagai kepentingan, harapan studi ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran bagi CTKI dan PJTKI dalam hal akad perjanjian kerja.
3. Dapat digunakan bahan kajian lebih lanjut bagi yang berminat berkaitan dengan skripsi ini dalam bentuk dan aspek lain.

E. Telaah Pustaka

Persoalan tentang perjanjian kerja merupakan suatu permasalahan yang sangat sering terjadi di masyarakat, tetapi dalam akadnya masih banyak yang tidak sesuai dengan norma-norma Islam, kajian pustaka ini pada dasarnya adalah untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang hubungan antara judul yang akan diteliti dengan penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, sehingga tidak terjadi pengulangan.

Adapun topik yang pernah diteliti sebelumnya adalah:

Skripsi Umi Zaidah Alumnus Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo (2196151) yang berjudul: **“Perjanjian Kerja dan Hak Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Perspektif Hukum Islam”**. Pada intinya penyusun skripsi menjelaskan perjanjian kerja (untuk selanjutnya di tulis PK) bagi PNS, merupakan pertemuan antara dua kehendak, kehendak negara (pemerintah) di satu pihak dan kehendak warga negara yang ingin menjadi PNS. Dalam hubungan keduanya, PNS sebagai *'amil* (pekerja), sedangkan pemerintah sebagai *shohibul 'amal* (pemberi pekerjaan). Bagi kedua belah pihak ini harus tunduk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁷

Skripsi Nailis Sa'adah, Alumnus Fakultas Syari'ah Iain Walisongo Semarang tahun 2008 yang berjudul: **“Analisis Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Bus dengan Serikat Pekerja (Studi Kasus Jaminan Sosial**

¹⁷ Umi Zaidah, *Perjanjian Kerja dan Hak Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Perspektif Hukum Islam*, Skripsi Sarjana Fakultas Syari'ah Jurusan Muamalah, Semarang : Perpustakaan Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang, 1999.

Tenaga Kerja di PT. Pahala Kencana Kudus)’’ membahas mengenai pelaksanaan perjanjian kerja bersama adalah hak dan kewajiban masing-masing pihak. Salah satu kewajiban pengusaha antara lain memberikan kesejahteraan sosial bagi tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.¹⁸

Skripsi Andi Riswan, Alumnus Fakultas Syari’ah IAIN Walisongo Semarang tahun 2005 yang berjudul: **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Kontrak Kerja Karyawan di PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati Kabupaten Tegal”** membahas mengenai mekanisme kontrak kerja (sewa-menyewa) antara karyawan dengan perusahaan yang meliputi pelaksanaan pemberian upah, jaminan sosial serta pemberian tunjangan lainnya bagi tenaga kerja¹⁹

F. Metode Penelitian

Untuk mempermudah penelitian ini, maka peneliti menggunakan metode-metode sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Data yang dikumpulkan dalam pengumpulan data yang penulis pakai adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang datanya

¹⁸ Nailis Sa’adah, *Analisis Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Bus dengan Serikat Pekerja (studi kasus jaminan sosial tenaga kerja di PT. Pahala Kencana Kudus)*, Skripsi Sarjana Fakultas Syari’ah Jurusan Muamalah, Semarang : Perpustakaan Fakultas Syari’ah IAIN Walisongo Semarang, 2008.

¹⁹ Andi Riswan, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Kontrak Kerja Karyawan di PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati Kabupaten Tegal*, Skripsi Sarjana Fakultas Syari’ah Jurusan Muamalah, Semarang : Perpustakaan Fakultas Syari’ah IAIN Walisongo Semarang, 2005.

diambil atau dikumpulkan dari lapangan dimana kasus itu berada, termasuk dokumen-dokumen yang memuat akad perjanjian.²⁰

2. Sumber Data

a. Sumber Primer adalah data yang diperoleh penulis secara langsung dari keterangan pimpinan dan karyawan yang ada di PT. Pelita Karya Juhari Cabang Kendal.²¹

Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok. Penelitian dengan menggunakan data primer ini dapat memperoleh data sesuai yang diinginkan.

Data primer ini dapat dikumpulkan dengan dua metode, yaitu: metode survei dan metode observasi. Metode survei ini dapat dilakukan antara lain dengan metode wawancara. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan wawancara antara lain dengan wawancara secara langsung dengan pimpinan atau karyawan di PT. Pelita Karya Juhari Cabang Kendal dan arsip-arsip atau dokumen-dokumen yang berkaitan dengan perjanjian kerja.

b. Sumber Sekunder

Sumber data yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah data-data yang diperoleh dari data tertulis atau buku serta karya ilmiah lainnya yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.²²

²⁰ Sumardi Suryabrata, *metodologi penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet. 2, 1998, h. 22.

²¹ Amirudin, Abidin Zaenal, *Pengantar Metode dan Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003, h. 30.

²² Sumardi Suryabrata, *Op. Cit*, h. 85.

3. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Observasi

Dalam pengertian psikologi observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Metode ini digunakan agar masalah pokok dapat dilihat secara langsung pada PT. Pelita Karya Juhari Cabang Kendal baik secara formal atau informal di lapangan.

b. Interview

Interview yang sering disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan pewawancara (interviewer) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (interviewee).²³

Interview ini digunakan untuk memperoleh yang tidak dapat diperoleh dengan data dokumenter. Dalam hal ini penulis mengadakan interview dengan pimpinan, karyawan atau staf di PT Pelita Karya Juhari Cabang Kendal yang sekira bisa dijadikan dan dapat dimintai keterangan yang ada kaitannya dengan yang penulis kaji. Ditinjau dari segi pelaksanaannya interview, dibedakan atas :

1. Interview bebas (*inguided interview*), dimana pewawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi juga mengingat akan data apa yang akan dikumpulkan.

²³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta, Cet. ke-12, 2002, h. 132.

2. Interview terpimpin (*guided interview*) yaitu interview yang dilakukan pewawancara dengan membawa sederet pertanyaan lengkap dan terperinci seperti yang dimaksud dalam interview terstruktur.
3. Interview bebas terpimpin yaitu kombinasi antara interview bebas dan interview terpimpin.²⁴

c. Dokumentasi

Yaitu pengambilan data yang dilakukan dengan jalan mempelajari dokumen-dokumen dan berkas-berkas pada Instansi dan pihak-pihak yang digunakan sebagai tahap penelitian sehingga data itu diperoleh sebagai masukan yang berhubungan dengan pokok pembahasan.²⁵

4. Metode Analisis Data

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, yaitu dengan memaparkan data-data tentang prosedur perjanjian kerja yang disertai dengan analisis untuk kemudian diambil kesimpulan, cara ini digunakan karena penulis ingin memaparkan, menjelaskan dan menguraikan data-data yang terkumpul kemudian disusun dan dianalisis untuk diambil kesimpulan.²⁶

Data yang diperoleh dalam peneliti kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis

²⁴ *Ibid*,

²⁵ *Ibid*, h. 133.

²⁶ Deni Saibani, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Pustaka Setia, 2009, h. 57.

atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati akan dianalisis dengan cara berfikir deduktif.

Deduktif adalah analisis dari pengertian dan fakta-fakta yang bersifat umum, yaitu ketentuan hukum Islam mengenai perjanjian kerja kemudian diteliti dan hasilnya dapat memecahkan tentang masalah perjanjian kerja antara calon TKI dengan PJTKI di PT. Pelita Karya Juhari Cabang Kendal.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam memahami skripsi yang akan penulis buat sebagai hasil penelitian, maka sebagai gambaran garis besar dari keseluruhan Bab yang perlu dikemukakan sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan ini meliputi : Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Hasil Penelitian, Telaah Pustaka, Metode Penelitian, Sistematika Pembahasan.

BAB II : Tinjauan Umum Tentang Ijarah meliputi : Pengertian Akad, Rukun dan Syarat Akad, Macam-macam Akad, Pengertian Ijarah, Dasar Hukum Ijarah, Rukun dan Syarat Ijarah, Bentuk Ijarah.

BAB III : Gambaran Umum Perjanjian Kerja Antara Calon Tenaga Kerja Indonesia dengan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia PT Pelita Karya Juhari Cabang Kendal yang meliputi: Profil PT Pelita Karya Juhari, Struktur Organisasi Perusahaan, Bentuk Perjanjian dan Prosedur Perekrutan, Dokumen Perjanjian Kerja.

BAB IV : Bab keempat merupakan Analisis Akad Ijarah Terhadap Perjanjian Kerja antara Calon TKI dan PJTKI.

Analisis Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Calon TKI dengan PJTKI di PT. Pelita Karya Juhari Cabang Kendal.

BAB V : Bab kelima merupakan bab penutup meliputi : Kesimpulan, Saran-saran dan Penutup.