

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A.Latar Belakang Masalah

Kita ketahui bahwasannya kegiatan produksi tidak akan berjalan lancar tanpa adanya faktor-faktor produksi yang mendukung. Ada 4 faktor yang mempengaruhi proses produksi, yaitu tanah, tenaga kerja, modal, dan manajemen. Keempatnya sangat berperan dalam kelangsungan produksi tanpa adanya tanah, tenaga kerja, modal dan manajemen yang baik maka, produksi tidak berjalan dengan efektif.

Demikian halnya dengan tenaga kerja yang merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting. Keberadaan tenaga kerja tidak boleh begitu saja dikesampingkan yang harus diperhatikan adalah kesehatan dan kesejahteraannya. Hal yang tidak bisa lepas begitu saja adalah masalah upah. Penentuan upah merupakan salah satu penentu efisien atau tidaknya kerja seorang tenaga kerja. seperti yang sering terjadi di Indonesia sekarang tidak sedikit perusahaan yang menghentikan aktifitas produksinya karena para karyawan berdemo menuntut kenaikan upah.

Oleh karena itu perlu diperhatikan standar upah agar memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan, seperti yang terjadi pada masa Rasulullah SAW dan pada masa kekholifahan. Jika para pekerja tidak mendapatkan upah yang adil dan wajar, ini tidak hanya akan mempengaruhi daya beli dan taraf hidup para pekerja dan keluarganya, dengan

demikian secara ekonomi sangat berbahaya bagi suatu negara jika menghapuskan hak tenaga kerja atas pembagian deviden.

Perselisihan dalam dalam perdagangan dan industri menyebabkan kerugian tahunan yang sangat besar baik kerugian waktu dan uang daripada sedikit kenaikan upah yang diberikan kepada para pekerja mengingat pentingnya upah pada kelancaran proses produksi.<sup>1</sup>

Bulan November di setiap tahun merupakan salah satu moment penentuan bagi nasib upah pekerjadi tahun berikutnya. Perwakilan serikat pekerja yang memenuhi syarat untuk duduk di Dewan pengupahan berjuang di meja perundingan untuk memperjuangkan besaran upah minimum kota/kabupaten bersama dengan perwakilan dari pengusaha dan juga pemerintah. Nilai komponen hidup layak (KHL) merupakan salah satu dasar acuan penetapan upah. Untuk mengetahui besaran KHL, dilakukan survei pasar untuk harga-harga yang sudah ditetapkan menjadi 60 item di dalam KHL yang berdasarkan Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 tentang komponen hidup layak (KHL). Secara garis besar, item yang ada di dalam KHL terdiri dari:

- Makanan dan minuman (11 item)
- Sandang (13 item)
- Perumahan (26 item)
- Pendidikan (2 item)
- Transportasi (1 item)

---

<sup>1</sup> <http://www.bebasfinansialpilihanku.blogspot.com/2011/03/bab-i-pendahuluan-1.html> Diakses pada 25 April 2015

➤ **Rekreasi dan tabungan (2 item)**

Item-item tersebut di atas ditentukan kualitas dan kriterianya serta jumlah kebutuhannya sesuai dengan kebutuhan pekerja lajang selama sebulan dengan 3000 kalori perhari. Penambahan item-item tersebut sehingga dapat mencapai 80 item agar pekerja layak secara sosial masih merupakan agenda bersama seluruh pekerja yang tetap berjuang untuk memenuhi hal tersebut melalui wadah serikat pekerja di tingkat pusat/nasional dengan dukungan yang kuat dari tingkat provinsi dan tingkat kota. Setelah melalui perjalanan perundingan yang panjang dan alot Dewan Pengupahan kota (Depeko) Tasikmalaya, akhirnya disepakati besaran Upah Minimum Kota (UMK) Tasikmalaya 2015 adalah sebesar Rp.1.435.000. Untuk selanjutnya nilai UMK 2015 ini diharapkan disetujui oleh walikota dan ditetapkan oleh pemerintah provinsi Jawa Barat. Besaran nilai UMK ini adalah 106,18% dari nilai KHL sebesar Rp1.412.000. atau 17% dari UMK tahun 2014 sebesar Rp1.279.000. dengan nominal kenaikan Rp.213.000. Ketika berbicara kebutuhan pekerja, nilai ini terkadang tidak mencukupi untuk kebutuhan pekerja lajang sekalipun mengingat masih terbatasnya item kelayakan yang telah ditetapkan dalam Permenakertrans tentang KHL, apalagi bagi pekerja yang telah berkeluarga dan diatas masa kerja 1 tahun. Mengingat hal tersebut, perwakilan pekerja yang ada di Dewan pengupahan kota (Depeko) Tasikmalaya yang dalam hal ini diwakili oleh DPC SPSI Kota Tasikmalaya. Menyepakati nilai UMK Tahun 2015 tersebut dengan beberapa syarat antara lain:

- Sosialisasi dan monitoring bersama ke perusahaan-perusahaan
- UMK tidak dijadikan upah standar di perusahaan, karena UMK adalah upah minimum untuk pekerja lajang yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun
- Pemerintah yang harus menjatuhkan sanksi bagi perusahaan yang melanggar ketentuan UMK dan tidak mengajukan penangguhan sesuai aturan ketenagakerjaan.<sup>2</sup>

Pengertian upah menurut Afzalul Rahman upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Upah dapat didefinisikan sebagai harga yang dibayarkan pada pekerja atas pekerjaannya dan pelayanannya dalam memproduksi kekayaan. Tenaga kerja seperti halnya faktor produksi lainnya dibayar dengan suatu imbalan atas jasa-jasanya.<sup>3</sup>

Menurut istilah Prof. Benham upah dapat didefinisikan sebagai jumlah uang yang dibayarkan berdasarkan perjanjian atau kontrak oleh seorang pekerja karena jasa yang ia berikan, Kompensasi transaksi tersebut (yang berupa honor) boleh tunai boleh tidak, dan juga boleh dalam bentuk harta ataupun jasa, sebab apa saja yang bisa dinilai dengan harga maka boleh juga dijadikan kompensasi, dengan syarat yang jelas.

<sup>2</sup><http://www.spsitasik.org/2014/10/umk-kota-tasikmalaya-2015.html?m=1> Diakses pada 29 April 2015

<sup>3</sup><http://hmdwibowo.blogspot.com/2008/06/ujrah-dalam-pandangan-islam.html> Diakses pada 1 Mei 2015

Banyak teori yang telah dikemukakan oleh para pakar ekonomi sebagian mengatakan bahwa upah yang ditentukan atas mata pencaharian seseorang sementara sebagian lainnya menekankan pada pesanan produktifitas marginalnya. Orang kapitalis dan sosialis berbeda dalam menentukan upah, pekerja kapitalis memberikan upah kepada seseorang pekerja dengan upah yang wajar, yaitu dengan apa yang mereka butuhkan seperti dengan biaya hidup dengan batas minimum mereka akan menambah upah tersebut apabila beban hidupnya bertambah pada batas yang paling minim. Adapun orang-orang sosialis berpendapat bahwa nilai lebih yang pertama adalah kerja yang dilakukan oleh seseorang guna memproduksi barang dan menyempurnakan produksinya. Sedangkan kerja dan kemampuan kerja itu memainkan peranan penting dalam memproduksi barang. Atas dasar inilah maka sosialis memandang bahwa upah pekerja ditentukan berdasarkan produksi yang dihasilkan dimana seluruh biaya produksi (*cost*) akan dikembalikan dalam suatu unsur yaitu kerja.

Jika dicermati banyak sekali permasalahan ketenagakerjaan yang belum berjalan sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditentukan oleh pemerintah dan bahkan bertentangan dengan pemikiran Ibnu Taimiyah, Ini terjadi karena beberapa hal, antara lain:

- Minimnya pemahaman pekerja tentang aturan ketenagakerjaan
- Minimnya program sosialisasi aturan ketenagakerjaan yang tepat sasaran
- Kurang optimalnya fungsi pengawasan ketenagakerjaan

Alasan pengambilan judul “SISTEM PENETAPAN STANDAR UPAH MINIMUM KABUPATEN/ (UMK) TASIKMALAYA DAN KESESUAIAN DENGAN PEMIKIRAN IBNU TAIMIYAH” adalah karena berdasarkan hasil investigasi pengurus DPC SPSI kota Tasikmalaya, masih banyak hak-hak normatif yang belum diperoleh oleh pekerja sesuai dengan ketentuan aturan ketenagakerjaan seperti: Perjanjian kerja, Pengupahan, waktu kerja, jaminan sosial tenaga kerja, hak cuti, dan serikat pekerja.<sup>4</sup>

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas maka pokok masalah yang akan diteliti, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem penetapan UMK di Kabupaten Tasikmalaya?
2. Bagaimana sistem penetapan upah menurut Ibnu Taimiyah?
3. Apakah perbedaan penetapan UMK di Kabupaten Tasikmalaya dengan pemikiran Ibnu Taimiyah?

### **C. Tujuan Penelitian Dan Kegunaan Penelitian**

Sebagai jawaban kualitatif terhadap pertanyaan-pertanyaan utama yang terdapat dalam rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui apa sistem penetapan upah di Kabupaten Tasikmalaya
2. Mengetahui cara menentukan standar upah menurut Ibnu Taimiyah

---

<sup>4</sup> <http://spsitasik.wordpress.com/> Diakses pada 1 mei 2015

3. Mengetahui perbedaan penetapan upah yang ada di Kabupaten Tasikmalaya dengan pemikiran Ibnu Taimiyah

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

Secara ilmiah penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu syari'ah pada umumnya serta menjadi rujukan penelitian berikutnya tentang nilai keadilan terhadap upah pekerja di Kabupaten Tasikmalaya

#### **D. Tinjauan Pustaka**

1. Buku Dasar-dasar Hukum perburuhan

Jaminan Sosial Bagi Pekerja, dalam kehidupannya manusia menghadapi ketidak pastian yang sifatnya spekulasi maupun murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian inilah yang sering kali disebut dengan risiko. Risiko terdapat dalam berbagai bidang, dan bisa digolongkan dalam dua kelompok utama yaitu, risiko fundamental dan risiko khusus. Risiko fondamental ini sifatnya kolektif dan dirasakan oleh seluruh masyarakat. Seperti risiko politis, ekonomis, dan sosial. Sedangkan risiko khusus, sifatnya lebih individual karena dirasakan oleh perorangan, seperti risiko terhadap harta benda, terhadap diri pribadi, dan terhadap kegagalan usaha.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Lulu Husni, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2006), hal. 96.

### 1. Buku Peran Tenaga Kerja Dalam Pembangunan Nasional

Peranan tenaga kerja sangat penting dalam pembangunan suatu bangsa karena sangat menentukan sukses tidaknya pembangunan bangsa tersebut, selain dapat menentukan sampai dimana tingkat kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri. Tetapi dapat pula menentukan sampai dimana tingkat kesejahteraan seluruh masyarakat. Dan salah satu contoh pentingnya penempatan kebijaksanaan didalam mempersiapkan dan mengarahkan tenaga kerja dalam pembangunan suatu bangsa, akan nampak dengan jelas jika kesejahteraan masyarakatnya terjamin.<sup>6</sup>

### 2. Buku Perekonomian Indonesia

Kemiskinan dan kesenjangan pendapatan, Ketimpangan yang besar dalam distribusi pendapatan (yang dimaksud dengan kesenjangan ekonomi) dan tingkat kemiskinan merupakan dua masalah besar di negara berkembang tak terkecuali di Indonesia. Karena masalah ini berlarut-larut atau dibiarkan semakin parah, pada akhirnya akan menimbulkan konsekuensi politik dan sosial yang sangat serius. Suatu pemerintahan akan jatuh karena amukan rakyat miskin yang sudah tidak tahan lagi menghadapi kemiskinannya.<sup>7</sup>

### 3. Buku Mikro Ekonomi

Upah uang dan upah riil, Pembayaran kepada tenaga kerja dapat dibedakan kepada dua pengertian: gaji dan upah. Dalam pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional

<sup>6</sup> Supono Baharudin, *Peranan tenaga kerja dalam pembangunan Indonesia* (Jakarta: Yayasan kesejahteraan keluarga pemuda, 1976), hal. 1.

<sup>7</sup> Tulus T.H Tambunan, *Perekonomian Indonesia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), hal. 81.



seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manager dan akuntan. Pembayaran tersebut biasanya sebulan sekali. Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, seperti petani, tukang kayu, dan buruh kasar. Didalam teori ekonomi upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pembayaran kepada pegawai tetap dengan pembayaran atas jasa-jasa pekerja kasardan tidak tetap. Didalam teori ekonomi kedua jenis pendapatan pekerja (pembayaran kepada para pekerja) tersebut dinamakan upah.<sup>8</sup>

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Setiap tanggal 1 mei diperingati sebagai hari buruh sedunia jutaan buruh melakukan aksi unjuk rasa , Tuntutan buruh tahun ini masih berkisar pada hak-hak normatif kaum pekerja yang dianggap masih belum terpenuhi. Dalam tuntutanannya para pekerja yang tergabung dalam Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia mengancam akan melakukan aksi mogok kerja nasional pada November 2015 jika pemerintah mengabaikan tuntutan mereka. Salah satu tuntutanannya adalah menolak kenaikan upah setiap lima tahun sekali dan mendukung kenaikan upah minimum tahun 2016 sebesar 32%. "*Dua juta anggota KSPI di seluruh Indonesia akan melakukan mogok nasional jika pemerintah tidak menggubris tuntutan kami pada may day hari ini*" kata Presiden KSPI, Said Iqbal, di bundaran hptel Indonesia, Jakarta, kemarin. KSPI mengklaim , 150.000 buruh turun ke jalan pada peringatan hari buruh tersebut. Masa buruh itu berasal dari

---

<sup>8</sup> Sadono Sukino, Mikro Ekonomi (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada,2008),hal.350.

berbagai daerah dan dari berbagai organisasi, Said mengatakan, para pekerja juga menuntut pemerintah menjalankan program jaminan pensiun pekerja swasta pada 1 Juli 2015 dengan manfaat pensiun 60%-75% dari besaran gaji terakhir atau seperti yang diterima pegawai pemerintah. Selain itu, KSPI menuntut penambahan dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara untuk kesehatan yang diberikan kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dari Rp19,9 triliun menjadi Rp30 triliun supaya tidak ada orang yang ditolak berobat ke rumah sakit atau klinik. Organisasi pekerja juga menyuarakan lagi tuntutan penghapusan sistem alih daya (*outsourcing*) di Indonesia, termasuk badan usaha milik negara. *"Lebih dari satu juta buruh BUMN masih berstatus outsourcing"* ujar Said. KSPI meminta pemerintah menggaji guru honorer sesuai upah minimum daerah dan mengangkat mereka menjadi karyawan tetap ditempat mereka bekerja. Mereka juga menolak kenaikan harga bahan bakar minyak, elpiji, dan tarif listrik serta meminta pemerintah menurunkan harga barang.

Menteri Ketenagakerjaan M Hanif Dhakiri mengatakan, pemerintah terus berupaya meningkatkan kesejahteraan pekerja dan buruh. Salah satunya dengan penerapan Sistem Jaminan Sosial Nasional yang pada dasarnya merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Sistem Jaminan Sosial Nasional merupakan awal penyelenggaraan jaminan sosial yang terintegrasi dan diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, *"kata Hanif saat mengunjungi perayaan Mayday di Carefour, Jalan MT Haryono, Jakarta Selatan. Dikatakan Hanif dalam*

program SJSN para pekerja mendapatkan perlindungan yang meliputi lima program, yaitu program jaminan kesehatan (BPJS Kesehatan), jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, jaminan hari tua, dan jaminan kematian bagi seluruh penduduk dan pekerja yang pelaksanaannya dilakukan secara bertahap oleh BPJS Ketenagakerjaan. "Di BPJS Ketenagakerjaan sudah ada jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua. Yang belum adalah jaminan pensiun, semoga saja segera ada," kata Hanif. Saat ditanya mengenai perdebatan besaran iuran dalam jaminan pensiun, Menaker Hanif mengatakan, mereka mengapresiasi berbagai usulan mengenai besaran dana pensiun para buruh. Meski demikian, ia meminta aspirasi tersebut harus disepakati oleh para pekerja dan pengusaha agar nantinya jaminan pensiun tersebut dapat dijalankan. "*Buat saya, sebagai sebuah aspirasi itu kita hargai, tapi memang kita harus memastikan jaminan pensiun ini jalan. Barangnya belum ada, makanya diadakan dulu. Artinya, jaminan pensiunan ini bagaimana bisa dimulai, soal iuran kan bisa dievaluasi,*" ujarnya. Hanif mengaku, pemerintah belum mengatur secara terperinci besaran iuran antara pekerja dan pengusaha terkait. Namun, ia menghimbau, agar dana tersebut disesuaikan agar bermanfaat bagi pekerja dan pengusaha. "*Oleh karena itu, pemerintah mengajak para pengusaha dan pekerja untuk secepatnya berembuk dana pensiun. Jika nantinya dana jaminan pensiun sudah bisa dijalankan, tahapan evaluasi dapat dilakukan.*" Tuturnya.

Melalui program jaminan sosial, terutama bagi para pekerja, hal ini dapat menanggulangi resiko-resiko kerja sekaligus menciptakan ketenangan kerja yang akan membantu meningkatkan produktifitas kerja. Hal itu seiring pemberlakuan

Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dimana terhitung sejak 1 Januari 2014 BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan Program Jaminan Kesehatan Nasional, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan akan beroperasi paling lambat pada 1 Juli 2015. Berbeda dengan para pekerja, pengamat politik dan ilmu pemerintahan Universitas Katolik Parahyangan Asep Warlan Yusuf justru menilai tuntutan pekerja terkesan klise. Menurut dia, seharusnya, dibarengi dengan peningkatan keterampilan mempersiapkan diri menghadapi era Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015. Di tengah era pasar bebas di Asia Tenggara tersebut, kata Asep, akan membuat pekerja di dalam negeri harus bersaing ketat dengan pekerja asing. Untuk itu, pekerja pun harus meningkatkan keterampilan dalam menghadapi era tersebut. *"Ngeri kalau melihat persiapan buruh asing. Mereka sudah sangat siap menghadapi MEA. Kalau pasar bebas sudah mulai diberlakukan, maka buruh kita sudah tidak bisa apa-apa lagi dan hanya bisa menjadi penonton jika para buruh ini tidak mempersiapkan diri menghadapi MEA,"* katanya. Melihat kondisi tersebut, Asep meminta kepada buruh untuk mempersiapkan diri dengan meningkatkan daya saing. Mereka harus menunjukkan kerja keras dan disiplin tinggi kepada para pengusaha. Selain itu, dia juga menuntut pemerintah ikut membantu meningkatkan daya saing buruh dengan memberikan pembekalan-pembekalan keterampilan. Pemerintah juga diminta ikut mendukung pertumbuhan bisnis para pengusaha, salah satunya dengan

memberantas praktek pungutan liar. Selama ini, pungli seakan mendarah daging pada tingkatan tertentu dan menjadi hal yang paling menakutkan pengusaha.<sup>9</sup>

## **F. Langkah-langkah Penelitian**

### **1. Metode penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya berarti cara yang digunakan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu metode yang digunakan dalam tulisan ini adalah metode studi kasus. Jenis pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kualitatif.

### **2. Jenis Data**

Sebagai atas jawaban pertanyaan penelitian yang diajukan terhadap masalah yang dirumuskan pada tujuan yang telah ditetapkan, maka jenis data yang dikumpulkan dalam penulisan ini adalah data kualitatif, data yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat. Jenis data tersebut kemudian diklarifikasikan sesuai butir-butir pertanyaan yang diajukan, serta menghindarkan dari jenis data yang tidak relevan dengan pertanyaan tersebut, walaupun dimungkinkan penambahan sebagai pelengkap.

### **3. Sumber Data**

Sumber data yang dihimpun dalam penyusunan tulisan ini terdiri dari dari dua sumber, yaitu:

---

<sup>9</sup>Satrio Widiyanto, "Buruh Belum Sejahtera", *Pikiran Rakyat*(Bandung), 2 mei 2015, 11.

Sumber data primer yang berupa studi kasus dan wawancara, yang kedua adalah sumber data skunder yaitu data dari literatur yang mendukung atau melengkapi terhadap sumber data primer

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Sebagai suatu penelitian normatif yang bersumber pada bahan bacaan, maka teknik pengumpulan data dalam penulisan ini dengan cara penelaahan naskah, terutama berupa studi kepustakaan. Teknik ini disesuaikan dengan metode penelitian yang digunakan. Selanjutnya, data-data tersebut diidentifikasi untuk membentuk suatu rumusan data yang relevan dengan masalah penelitian yang telah ditetapkan.

#### 5. Analisis Data

Setelah seluruh data yang dibutuhkan dalam penelitian skripsi ini terkumpul, maka selanjutnya data-data tersebut diuraikan melalui dua tahapan. Pertama, data-data yang telah terkumpul tersebut diseleksi, kemudian diklarifikasi sesuai dengan tema pokok masalah penelitian.

### G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam pembahasan skripsi ini maka perlu dibuat sistematika penulisan sebagai berikut:

*Bab pertama*, Pendahuluan, bab ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, metode penelitian serta sistematika penulisan.

*Bab kedua*, memuat tentang gambaran Hukum ketenagakerjaan, Hubungan kerja dan perjanjian kerja, Pengupahan, Hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, dan faktor yang mempengaruhi penetapan KHL.

*Bab ketiga*, pemikiran ekonomi Ibnu Taimiyah dan riwayat hidup Ibnu Taimiyah

*Bab keempat*, adalah inti dari penelitian yang berisi analisis standar kelayakan upah buruh yang meliputi penjelasan tentang standar upah yang layak dilihat berdasarkan nominal, bentuk, dan waktu pembayaran.

*Bab kelima*, berisi penutup, uraian dari penjabaran diatas yang diakhiri dengan kesimpulan.