

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pekerja salah satu bagian penting di Indonesia khususnya dalam sektor pemerintahan, pekerja dalam sektor pemerintahan memiliki peran sangat penting untuk menjalankan kegiatan administrasi yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat demi tercapainya kesejahteraan masyarakat. Pekerja/buruh yang bekerja di suatu instansi atau dalam sektor pemerintahan dibagi menjadi 2 jenis, Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa Pekerja yang bekerja di Pemerintahan dibagi menjadi 2 (dua) Jenis yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK). “Pegawai Negeri Sipil (PNS) “berdasarkan Undang-Undang No 5 Tahun 2014 adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi kemampuan dan syarat yang ditentukan berdasarkan undang-undang yang disahkan atau diangkat menjadi aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pemerintah melalui Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki atau mengisi jabatan dalam pemerintahan sesuai keputusan pemerintah” sedangkan pada pasal 1 angka 4 menjelaskan bahwa PPPK adalah Warga Nega Indonesia yang sah berdasarkan undang-undang yang berlaku yang telah memenuhi syarat menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan diangkat atau disahkan berdasarkan Perjanjian Kerja dengan untuk mengisi posisi dan menjalankan tugas di Pemerintahan.”

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai pegawai pemerintah memiliki beberapa hal dalam hal ini ialah Gaji, Cuti, Pengembangan Kompetensi dan Perlindungan hal ini diatur didalam Pasal 22 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Keempat hak tersebut juga dijelaskan secara spesifik melalui Peraturan pemerintah No 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Peraturan Presiden No 98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam hal ini ialah sebagai berikut” :

- a. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang telah diangkat bersarkan Proses pengadaan PPPK dan akan melaksanakan tugas dan jabatan yang ditentukan pemerintah terkait akan diberikan gaji yang besarnya didasarkan dengan golongan dan masa kerja golongan, sehingga secara garis besar upah yang diberikan harus berdasarkan lampiran Peraturan Presiden tersebut.
- b. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 49 tentang Manajemen PPPK menjelaskan bahwa hak cuti untuk PPPK yaitu adalah :
  - a) Cuti Tahunan selama 12 (dua Belas) Hari (Pasal 78)
  - b) Cuti sakit selama 14 (empat belas) Hari (Pasal 83)
  - c) Cuti Melahirkan selama 3 (tiga) bulan (Pasal 88)
  - d) Cuti bersama yang ketentuannya sama dengan ketentuan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil (Pasal 91)

- c. Perlindungan yang diberikan kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam hal ini ialah Jaminan sosial yang terdiri dari Jaminan Hari Tua, Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian yang dilakukan berdasarkan Sistem Jaminan Nasional yang berlaku dan Bantuan Hukum (Pasal 75 PP 48 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK)
- d. “Berdasarkan Bab VI Peraturan Pemerintah No 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menjelaskan bahwa setiap PPPK berhak atas Pengembangan kompetensi dalam hal pelatihan dan pengayaan pengetahuan guna menunjang PPPK dalam melakukan kewajibannya”.

Selain dengan hak-hak tersebut, hubungan hukum atau status hukum PPPK dengan pemerintah merupakan bagian penting yang harus dilindungi oleh undang-undang, dan hal tersebut menjadi dasar pelaksanaan atau implementasi dari hak-hak tersebut. Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara No 1 Tahun 2019 Tentang Petunjuk Teknis Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja serta Peraturan Perubahannya No 18 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah No 48 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK tidak menjelaskan secara khusus terkait dengan akibat hukum jika pelanggaran atas hak-hak dan dalam penyelesaian sengketa hukum terhadap PPPK.

Hal ini sangat berbeda dengan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja swasta yang dilindungi secara hukum jika terjadi pelanggaran atas perjanjian Kerja yang telah disepakati, misalnya :

- a. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja swasta yang dilakukan pengusaha atau pemberi kerja, maka tenaga kerja swasta berhak atas sisa upah yang dikali sisa masa kontrak yang belum berjalan hal ini diatur didalam pasal 62 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Selain uang sisa masa kontrak yang dijelaskan di poin a diatas tenaga kerja dengan status kontrak memiliki hak berupa kompensasi yang memiliki perhitungan yaitu masa kerja dibagi 12 (dua belas) dikali dengan Upah. Hal ini diatur didalam Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- c. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk karyawan swasta memiliki batas maksimal dalam hal jangka waktu yaitu 5 (lima) tahun secara berturut turut dalam hal terjadi pelanggaran atas ketentuan ini maka karyawan kontrak tersebut akan secara otomatis berubah menjadi karyawan tetap atau karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu tertentu hal ini diatur didalam Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Hak-hak yang tersebut, tidak diatur sama sekali dalam peraturan-peraturan terkait PPPK, sehingga secara hukum hak tersebut tidak diperoleh oleh PPPK, dimana sebenarnya status hukum yang timbul antara PPPK dengan tenaga kerja umum atau tenaga kerja “berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan” adalah sama yaitu PKWT. Hal ini justru mencerminkan tidak terpenuhinya tujuan hukum itu sendiri dalam hal ini ialah keadilan dan kepastian hukum khususnya dalam peraturan-peraturan yang mengatur tentang PPPK.

Selain penjelasan pengaturan tertulis tentang PPPK, berdasarkan wawancara dengan tenaga kerja Honorer khususnya di wilayah Pemerintah Kota Tangerang Selatan ada beberapa hal yang belum sesuai dengan peraturan yang berlaku, dalam hal ini ialah :

1. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja swasta yang dilakukan pengusaha atau pemberi kerja, maka tenaga kerja swasta berhak atas sisa upah yang dikali sisa masa kontrak yang belum berjalan hal ini diatur didalam pasal 62 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Selain uang sisa masa kontrak yang dijelaskan di poin a diatas tenaga kerja dengan status kontrak memiliki hak berupa kompensasi yang memiliki perhitungan yaitu masa kerja dibagi 12 (dua belas) dikali dengan Upah. Hal ini diatur didalam Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk karyawan swasta memiliki batas maksimal dalam hal jangka waktu yaitu 5 (lima) tahun secara berturut turut dalam hal terjadi pelanggaran atas ketentuan ini maka karyawan kontrak tersebut akan secara otomatis berubah menjadi karyawan tetap atau karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu tertentu hal ini diatur didalam Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Dari penjelasan di atas terlihat ketidaksesuaian. Antara apa yang diatur (*Das Sein*) atau keharusan dan kenyataan (*Das Sollen*), penerapan manajemen PPPK jika tidak lebih dari sistem sebelumnya atau sistem Honorer hal ini dapat menimbulkan Penderitaan bagi PPPK serta akan berdampak bagi produktifitas Pemberi Kerja dalam hal ini adalah Pemerintah<sup>1</sup> berdasarkan hal dan permasalahan berikut penulis akan melakukan kajian ilmiah dan penelitian dalam bentuk Tesis dengan Judul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (Studi Kasus di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Tangerang Selatan)**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka penulis menentukan rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan ketentuan PPPK berdasarkan Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara terhadap PPPK di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Tangerang Selatan ?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum terhadap PPPK ?

## **1.3 Maksud dan Tujuan penelitian**

### **1.3.1 Maksud**

---

<sup>1</sup> James A.F.Stoner, *Manajemen*, Edisi Kedua (Revisi) Jilid I, Alih Bahasa Alfonsus Sirait, Erlangga, Cetakan Kedua, 1990.hlm. 36

1. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program Magister Hukum .
2. Untuk memberikan kontribusi pemikiran terkait dengan Ketenagakerjaan khususnya dalam hal PPPK.

### **1.3.2 Tujuan**

1. Untuk mengetahui penerapan ketentuan PPPK berdasarkan Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil negara terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
2. Untuk mengetahui Perlindungan Hukum terhadap PPPK

## **1.4 Kerangka Teoritis dan Kerangka Konsep**

### **1.4.1 Kerangka Teoritis**

Pada dasarnya setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja memiliki hak yang harus dilindungi secara hukum sehingga tujuan dari hukum yaitu kemanfaatan, kepastian dan keadilan dapat tercapai dan dirasakan oleh PPPK,

Menurut Harjono <sup>2</sup> Perlindungan Hukum merupakan perlindungan yang menggunakan Hukum sebagai sarana untuk melindungi atau Perlindungan yang diberikan oleh hukum itu sendiri yang ditujukan kepada kepentingan tertentu. Yang dijadikan dalam

---

<sup>2</sup> Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008, hlm 357

bentuk hak Hukum”, sehingga peran hukum dalam melindungi kepentingan PPPK dalam bentuk hak sangat penting dan seharusnya diimplementasikan dengan baik dan diawasi dengan cukup waspada oleh instansi-instansi terkait, namun pada kenyataannya sering sekali PPPK mendapatkan perlakuan yang berbeda dengan pekerja pada umumnya. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini akan menggunakan 2 (dua) teori hukum yang secara spesifik adalah sebagai berikut :

1. Teori Keadilan

Menurut Aristoteles menjelaskan bahwa keadilan memiliki hal yang utama didalamnya dalam hal ini ialah ketaatan terhadap hukum, hukum yang dimaksud ialah hukum yang tertulis atau tidak tertulis dan Aristoteles memahami keadilan dalam pengertian kesamaan dimana setiap manusia disamakan dalam satu unit atau jika disimpulkan ialah semua orang memiliki kesamaan dimata Hukum.<sup>3</sup>

2. Teori Keadilan Bermartabat

Teguh Prasetyo menjelaskan Teori Keadilan bermartabat berangkat dari postulat sistem yaitu bekerja untuk mencapai

---

<sup>3</sup> Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum dari Klasik ke Postmodernisme*, Ctk. Kelima, Universitas Atmajaya, Yogyakarta, 2015, hlm. 241.



suatu tujuan yaitu keadilan yang bermartabat dengan bentuk memanusiakan manusia atau nge wong ke wong, teori keadilan bermartabat itu dibidang bermartabat karna berangkat dari ideologi Pancasila sebagai segala sumber Hukum yang mencerminkan 2 (dua) silah dalam hal ini ialah sila kedua yaitu kemanusiaan yang adil dan beradap dan sila kelima yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia..

### 3. Teori Perjanjian

Berdasarkan pasal 1233 KUH Perdata menjelaskan bahwa perjanjian atau perikatan dibuat karna adanya persetujuan atau kesepakatan yang disesuaikan dengan Undang-Undang yang berlaku sehingga dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang dan Peraturan atau Peraturan Perundang-undangan dapat dikatakan sebagai sumber Hukum<sup>4</sup> berdasarkan berdasarkan Pasal 1313 KUH Perdata perjanjian diartikan perbuatan Hukum yang dilakukan satu orang atau lebih yang menimbulkan perikatan bagi dalam bentuk Hak dan Kewajiban Pihak-pihak tersebut atau Pihak-pihak yang membuat Perjanjian.<sup>5</sup>

Penerapan 3 (dua) teori tersebut harus terimplementasikan dalam PPPK, dan menjadi bagian dalam Perlindungan Hukum

---

<sup>4</sup> J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, Cetakan Kedua (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001), hlm. 3.

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm 11

terhadap PPPK yang harus diawasi melalui pengaturan dan/atau undang-undang agar PPPK dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat..

#### 1.4.2 Kerangka Konsep

1. Perlindungan Hukum menurut Philipus M. Hadjon<sup>6</sup> dibagi menjadi 2, yaitu :
  - a. Perlindungan Hukum Preventif dimana perlindungan ini dilakukan sebelum sengketa atau permasalahan hukum hadir kepada rakyat sebagai contoh, rakyat diberikan waktu untuk memberikan pendapat atau keberatan atas rencana dikeluarkannya peraturan untuk mencegah terjadinya konflik.
  - b. Perlindungan Hukum Represif yaitu perlindungan hukum yang digunakan untuk penyelesaian sengketa Hukum namun jika dibandingkan perlindungan hukum preventif memiliki arti yang sangat besar bagi rakyat dimana terdapat kebebasan berpendapat sebelum suatu hukum di terbitkan sehingga pemerintah sangat berhati-hati dalam mengambil keputusan agar sengketa dapat diminimalisir.

---

<sup>6</sup> Philipus M. Hadjo n, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, 1987, hlm. 2

2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah Warga Indonesia yang sah secara Hukum yang telah memenuhi syarat pengadayaan PPPK dan diangkat secara hukum melalui Perjanjian Kerja dengan Jangka waktu Tertentu sesuai dengan kesepakatan untuk menjalankan tugas pemerintahan
3. Dalam penerapan sistem PPPK ada 3 (tiga) pihak yang masing-masing memiliki hak dan kewajiban dalam hal ini ialah :
  - a. Instansi Pemerintah “berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah instansi pusat dan instansi daerah”.
  - b. Pejabat yang berwenang berdasarkan Undang-Undang dala hal Ini Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa Pejabat yang berwenang adalah Pejabat yang memiliki kewenangan untuk melakukan Pengangkatan, pemindahan dan pemberentian pegawai Aparatur Sipil Negara, berdasarkan Hukum yang dimaksud pejabat yang berwenang adalah Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah non Departemen, Pimpinan Kesekretaritan Lembaga tertinggi/Tinggi Negara, Kepala Palaksanaan Harian Badan Narkotika Nasional, serta

pimpinan Kesekretaritan Lembaga Lain yang dipimpin pejabat structural eselon 1 dan bukan merupakan bagian dari departemen atau lembaga pemerintah non departemen, Gubernur Walikota/Bupati.

## 1.5 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Yuridis Normatif, yang dimaksud dengan yuridis Normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka dalam hal ini data sekunder atau bisa dibilang sebagai bahan dasar untuk dilakukan penelitian dengan penelusuran terhadap buku dan literature dan Peraturan Perundangan yang berlaku yang memiliki kaitan erat dengan permasalahan yang dibahas<sup>7</sup> Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan komparatif yaitu penelitian tentang perbandingan hukum baik mengenai perbandingan sistem hukum antar negara, maupun perbandingan produk hukum dan karakter hukum antar waktu dalam suatu negara.<sup>8</sup>” dan “lebih khusus ialah perbandingan hukum dan karakter hukum antar waktu dalam suatu negara serta pendekatan undang undang yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum.yang sedang.ditangani. Bagi penelitian untuk kegiatan praktis, pendekatan undang-undang ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah

---

<sup>7</sup> Soerjo no Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Nornatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2006 hlm. 13-14.

<sup>8</sup> Jo han Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2008, hlm 96

konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dengan Undang-Undang Dasar atau regulasi dan undang-undang<sup>9</sup>”

### **1.5.1 Tahapan Penelitian**

#### **a. Studi Kepustakaan**

Tahapan penelitian dalam tesis ini ialah Studi Kepustakaan (Library Research) yaitu mengumpulkan data sekunder yang dibutuhkan penulis secara tidak langsung dari sumber penelitian atau bisa disebut objek penelitian melainkan dengan mencari sumber lain atau dengan kata lain peneliti mengumpulkan data-data yang sudah jadi dari peneliti lain dengan beragam cara secara komersial atau non komersial dalam hal ini ialah Buku, Teks, Jurnal, majalah, Koran, dokumen. Peraturan Perundangan yang berlaku dan sebagainya<sup>10</sup>

Data sekunder yang kaitannya dengan Hukum berdasarkan kekuatan Hukum dalam hal mengikat ialah sebagai berikut<sup>11</sup>:

1. Bahan Hukum Primer yaitu bahan yang memiliki otoritas dalam hal ini ialah Peraturan Perundangan yang berlaku dan ada kaitan erat dengan Objek Penelitian, yaitu:

- a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

---

<sup>9</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, cetakan ke-11 Kencana, Jakarta:Kencana,2011.hlm. 93.

<sup>10</sup> Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum Filsafat, Teori dan Praktik*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), hlm.215.

<sup>11</sup> *Ibid.*, hlm 216

- b) Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (No 5 Tahun 2014)
  - c) Peraturan Pemerintah Manajemen PPPK (No 49 Tahun 2018)
  - d) Undang-Undang Cipta Kerja (No 11 Tahun 2020)
  - e) Peraturan Pemerintah tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan PHK (No 35 Tahun 2021)
  - f) Peraturan Pemerintah tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (No 79 Tahun 2021)
2. Data hukum sekunder adalah data yang memiliki hubungan erat dengan bahan hukum Primer untuk membantu dalam menganalisis bahan tersebut (bahan hukum Primer) sebagai contoh adalah Jurnal.
  3. Data hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi dan mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.
- b. **Penelitian Lapangan**

Penelitian lapangan adalah cara memperoleh data dengan mengadakan observasi untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang akan diolah berdasarkan peraturan. Penelitian lapangan diperoleh langsung dari para responden dan narasumber tentang

obyek yang akan diteliti melalui wawancara.<sup>12</sup> Wawancara akan dilakukan kepada :

- 1) Shinta Putri Hasian Manalu Pegawai Pemerintah non PNS di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Tangerang Selatan.
- 2) Dervi Nadeak Pegawai Pemerintah non PNS di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Tangerang Selatan khususnya bagian Kepegawaian.

#### **1.5.2. Metode Analisa Data**

Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif, dimana penulis menganalisis data sekunder dan data tersier sebagai data penunjang dan akan dianalisis berdasarkan bahan-bahan hukum primer.

#### **1.6. Sistematika Penulisan**

Tesis ini disusun berdasarkan buku Pedoman Penulisan Tesis Program Studi Hukum Prgram Magister Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia Untuk mempermudah penyusunan, penulis membagi tesis ini menjadi beberapa bab dan setiap bab terdiri dari sub bab, dengan sistematika sebagai berikut :

---

<sup>12</sup> Soerjo no Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif "Suatu Tinjauan Singkat"*, Rajawali Pers, Jakarta, 2006, hlm. 11

1. Bab I : Pendahuluan terdiri dari Latar Belakang, Perumusan Masalah, Maksud dan Tujuan penelitian, Kerangka Teoritis, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan yang memiliki keaslian yang belum ada dan/belum pernah dilakukan penelitian di waktu sebelumnya.
2. Bab II : Tinjauan Pustaka terdiri dari Teori Keadilan, Teori Keadilan Bermartabat dan Teori Perjanjian.
3. Bab III : Penerapan ketentuan PPPK berdasarkan Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang terdiri dari pengertian PPPK, Proses pengadaan PPPK, Hak dan Kewajiban PPPK, Proses penyelesaian sengketa PPPK, Asas Pemerintahan yang baik dan Penerapan pengaturan PPPK di lingkungan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Pemerintah Kota Tangerang Selatan serta Analisa Penerapan Pengaturan PPPK.
4. Bab IV : Implementasi hak dan Perlindungan Hukum terhadap PPPK terdiri dari konsep Perlindungan Hukum, Penerapan Hak dan Perlindungan Hukum di Lingkungan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Pemerintah Kota Tangerang Selatan serta Analisa atas Penerapan Hak dan Perlindungan Hukum tersebut.
5. Bab V : Bab Penutup yang berisi Kesimpulan dan saran. Kesimpulan diambil dari jawaban atas rumusan masalah dari uraian penelitian dan



bertalian erat dengan pokok masalah dan Saran adalah rekomendasi yang disampaikan penulis dari penelitian yang sudah dilakukan

