

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seperti diketahui bekerja merupakan tuntutan bagi setiap orang guna memenuhi kebutuhan hidupnya, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarganya. Desakan ekonomi yang semakin tinggi belakangan ini menyebabkan semakin meningkatnya jumlah pencari kerja. Tingkat pengangguran juga meningkat pesat seiring dengan semakin ketatnya persaingan kerja yang disebabkan oleh era globalisasi.

Sesungguhnya kebutuhan masyarakat akan pekerjaan yang layak telah disadari oleh bangsa ini sebagai kebutuhan yang asasi. Hal tersebut nampak jelas seperti yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu : “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan di dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yaitu “Setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban Negara untuk memfasilitasi warga Negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan¹.

Tingginya tingkat pengangguran dan pencari kerja, diperkuat dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*) dengan

¹ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Sinar Grafika).

menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja pada perusahaannya banyak dimanfaatkan oleh perusahaan-perusahaan dengan mempekerjakan pekerja yang diikat perjanjian kerja waktu tertentu atau lebih dikenal dengan istilah pekerja kontrak. Desakan ekonomi yang tinggi serta kedudukan para pencari kerja yang relatif lebih rendah dari pengusaha menyebabkan mereka cenderung bersedia bekerja pada suatu perusahaan walaupun hanya sebagai pekerja kontrak tanpa menyadari posisi mereka yang rentan terhadap perlakuan tidak layak. Kondisi seperti ini dikarenakan kebanyakan pencari kerja tersebut beranggapan bahwa lebih baik bekerja sebagai pekerja kontrak daripada tidak bekerja sama sekali.

Nampaknya posisi pekerja yang relatif lebih rendah dari pengusaha ini pada faktanya belum cukup mendapatkan perlindungan, sementara keberadaan pekerja dalam suatu proses produksi sangatlah penting. Seharusnya perlindungan terhadap pekerja sangat diperlukan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha².

Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia membenarkan adanya perjanjian kerja waktu tertentu atau kerja kontrak. Hal tersebut diatur

² Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika).

dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan tentang perjanjian kerja waktu tertentu beserta dengan syarat-syarat berlakunya. Kenyataannya masih banyak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya. Diantaranya pemberian upah di bawah ketentuan upah minimum, perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu, dan waktu kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. Hal-hal tersebut dapat terjadi disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah ketidaktahuan pekerja dan pengusaha akan syarat-syarat untuk dilakukannya suatu perjanjian kerja waktu tertentu yang terdapat di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berikut disajikan beberapa contoh penyimpangan perjanjian kerja waktu tertentu sebagai berikut :

1. Menurut artikel yang ditulis oleh Hidayat Setiaji dalam detikNews dikatakan bahwa 50 karyawan kontrak PT Garuda Indonesia melakukan aksi unjuk rasa menuntut supaya mereka diangkat menjadi pegawai tetap PT Garuda Indonesia. Menurut Eri Wibowo yang juga menjabat sebagai ketua serikat pekerja PT Dirgantara Paripurna Persada, para karyawan sudah menjalani kontrak selama 10 tahun dan

habis per tanggal 31 Mei 2007, tetapi hingga sekarang nasib mereka ditelantarkan tanpa uang pesangon selembar pun³.

2. Menurut artikel yang terdapat dalam [kabarindonesia.com](http://www.kabarindonesia.com) dikatakan bahwa Cabang Kantor PT Intersys Kelola Maju yang dipercaya oleh Pertamina untuk pendistribusian tabung LPG tiga kiloan di Magetan Jawa Timur didatangi oleh tujuh puluh orang karyawannya yang menuntut untuk segera dicairkannya upah/gaji mereka selama 40 hari bekerja sebagai pekerja kontrak pada perusahaan tersebut. Para pekerja juga menegaskan bahwa mereka sebenarnya sudah bekerja melampaui waktu yang telah disepakati, dan mereka menuntut untuk kelebihan hari tersebut diperhitungkan dan segera dicairkan juga. Mereka juga menuntut kejelasan apakah perjanjian kerja mereka akan diperpanjang atau tidak⁴.

Tidak dipenuhinya hak-hak pekerja kontrak seperti contoh-contoh kasus di atas masih sering terjadi dalam praktek kerja kontrak di Kabupaten Sleman, diantaranya seperti kejadian yang dialami oleh petugas satuan pengaman di Citrouli Swalayan 24 Jam yang dipekerjakan dengan perjanjian kerja waktu tertentu sebagai pekerja kontrak. Upah yang diterima oleh para petugas satuan pengaman ini ternyata dibawah ketentuan upah minimum yang berlaku di Yogyakarta dan juga perjanjian

³<http://www.detiknews.com/index.php/detik.read/tahun/2007/bulan/06/tgl/13/time/114944/idnews/793176/idkanal/10>, diakses pada tanggal 1 April 2010.

⁴<http://www.kabarindonesia.com/berita.php?pil=26&jd=Karyawan+Kontrak+PT+Intersys+Kelola+Maju+Berdemo&dn=20090620000114>, diakses pada tanggal 1 April 2010.

kerja waktu tertentu antara petugas satuan pengaman dengan Citrouli Swalayan 24 Jam terdapat permasalahan pada perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu. Hal tersebutlah yang kemudian akan menjadi objek penelitian dalam penulisan hukum ini.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penelitian ini diberi judul : **PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PETUGAS SATUAN PENGAMAN DI CITROULI SWALAYAN 24 JAM.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :
Mengapa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu petugas satuan pengaman di Citrouli Swalayan 24 Jam tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan hukum ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang menyebabkan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu petugas satuan pengaman di Citrouli Swalayan 24 Jam tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Obyektif

Manfaat obyektif dari penelitian ini adalah bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya, dan hukum ketenagakerjaan pada khususnya.

2. Manfaat Subyektif

- a. Bagi perusahaan, agar dapat mampu menghargai pekerja kontrak dan mampu melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- b. Bagi masyarakat, terutama pekerja waktu tertentu supaya mengetahui hak-hak apa saja yang dimiliki oleh pekerja waktu tertentu dalam suatu perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- c. Bagi penulis, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana hukum.

E. Keaslian Penelitian

Penulisan dengan judul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Petugas Satuan Pengaman Di Citrouli Swalayan 24 Jam” merupakan karya asli dan bukan merupakan duplikat ataupun plagiat, meskipun demikian di Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta ditemukan hasil penelitian dengan variabel atau konsep

yang sama yaitu mengenai perjanjian kerja waktu tertentu seperti sebagai berikut :

1. Fela Betista (05 05 08969) dari Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, dengan judul “PEMENUHAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT MADU BARU YOGYAKARTA”. Tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui pemenuhan jaminan kecelakaan kerja bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT Madu Baru Yogyakarta.

Adapun hasil dari penelitian tersebut adalah dalam pemenuhan Jaminan Kecelakaan Kerja bagi pekerja/buruh waktu tertentu di PT Madu Baru Yogyakarta sudah sesuai dengan prosedur dalam Undang-Undang, hanya saja presentase pemberian Jaminan Kecelakaan Kerja yang diberikan masih belum maksimal. Hal ini disebabkan karena presentase pemberian jaminan kecelakaan kerja tersebut tergantung pada jumlah gaji, padahal gaji yang diterima oleh pekerja/buruh waktu tertentu di PT Madu Baru Yogyakarta masih relatif rendah dan masih berada di bawah Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Marselinus Danu Umbaran (05 02 07756) dari Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, dengan judul

“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENJALANKAN PEKERJAAN TETAP DENGAN SISTEM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI DEALER SUZUKI MEDAN JAWA GEJAYAN”. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja marketing di Dealer Suzuki Medan Jaya Pusat Gejayan. Hasil dari penelitian tersebut adalah, bahwa pekerja marketing di Dealer Suzuki Medan Jaya Pusat Gejayan Yogyakarta belum diberikan perlindungan hukum. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan indikasi, yaitu :

- a. Dealer Suzuki Medan Jaya Pusat Gejayan Yogyakarta
 - 1) Upah yang diberikan oleh Dealer Suzuki Medan Jaya Pusat Gejayan Yogyakarta belum sesuai dengan upah minimum provinsi DIY.
 - 2) Tidak memberikan tunjangan hari raya.
 - 3) Jam kerja terkadang melebihi 8 jam kerja dalam 1 (satu) hari.
 - 4) Tidak diberikan JAMSOSTEK.
 - 5) Tidak mendapat pesangon ketika diputuskan secara sepihak oleh pengusaha sebelum jangka waktunya berakhir.

b. Dinas Tenaga Kerja Yogyakarta

Dinas Tenaga Kerja Yogyakarta belum melaksanakan tugas dan fungsi pengawasan sebagai pengawas yang kewenangannya mengawasi peraturan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan termasuk Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

F. Batasan Konsep

1. Pengertian Hak Pekerja

Hak menurut Sudikno Mertokusumo adalah kepentingan yang dilindungi hukum, sedangkan kepentingan adalah tuntutan perseorangan atau kelompok yang diharapkan untuk dipenuhi. Dalam setiap hak terdapat empat unsur, yaitu subyek hukum, obyek hukum, hubungan yang mengikat pihak lain dengan kewajiban dan perlindungan hukum⁵. Di dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan lainnya. Hak pekerja sendiri dapat disimpulkan sebagai kepentingan (yang dilindungi oleh hukum) yang selayaknya didapatkan oleh seseorang yang telah melakukan suatu pekerjaan.

⁵ Sudikno Mertokusumo, 2000, *Mengenal Hukum : Suatu Pengantar* (Yogyakarta : Liberty).

2. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Pasal 1 Kep.100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

3. Pengertian Petugas Satuan Pengaman

Pengertian petugas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang bertugas melakukan sesuatu⁶, sedangkan pengertian satuan pengaman adalah satuan (orang) yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban umum di lingkungan tertentu⁷. Jadi yang dimaksud dengan petugas satuan pengaman dalam penelitian hukum ini adalah orang yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban umum di lingkungan Citrouli Swalayan 24 Jam.

4. Pengertian Swalayan

Pengertian swalayan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pelayanan sendiri oleh pembeli karena perusahaan tidak menyediakan pramuniaga⁸.

⁶ Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, 1996, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kedua*, (Jakarta : Balai Pustaka), hal. 1076.

⁷ Ibid., hal. 883.

⁸ Ibid., hal. 983.

5. Pengertian Upah

Upah menurut ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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.

6. Pengertian Waktu Kerja

Pengertian waktu menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah lamanya (saat yg tertentu), sedangkan pengertian kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah; mata pencaharian. Jadi yang dimaksud dengan waktu kerja dalam penelitian hukum ini adalah lamanya saat yang diperlukan seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencari nafkah.

G. Metode Penulisan

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penulisan hukum ini adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris adalah penelitian yang titik fokusnya pada perilaku masyarakat hukum yang hasilnya berupa fakta sosial. Penelitian hukum empiris dalam penalarannya menggunakan penalaran induksi yaitu metode penalaran

yang ditarik dari peraturan hukum yang khusus kedalam kesimpulan hukum yang lebih umum. Penelitian hukum empiris menggunakan data primer yang digunakan sebagai data utama dan data sekunder yang berupa bahan hukum digunakan sebagai pendukung. Data primer diperoleh dengan cara wawancara dengan responden sebagai sumber utama.

2. Sumber Data

Dalam penelitian hukum empiris ini, data yang diperlukan adalah data primer sebagai sumber data utama disamping data sekunder yang berupa bahan hukum sebagai sumber data pendukung.

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden tentang obyek yang sedang diteliti. Data ini dapat diperoleh dengan cara wawancara langsung kepada responden.

Data primer terbagi atas :

1) Lokasi penelitian

Lokasi penelitian dalam penulisan ini adalah bertempat di Citrouli Swalayan 24 Jam karena terdapat permasalahan yang akan diteliti.

2) Populasi

Petugas satuan pengaman sebagai pekerja waktu tertentu di Citrouli Swalayan 24 Jam sebanyak 5 petugas satuan pengaman yang ditempatkan pada dua Citrouli Swalayan 24 Jam yaitu 3 petugas satuan pengaman di Citrouli Swalayan 24

Jam yang terletak di Jl. Babarsari Raya No.114, Yogyakarta dan 2 petugas satuan pengamanan di Citrouli Swalayan 24 Jam II yang terletak di Jl. Urip Sumoharjo No. 105, Yogyakarta.

3) Responden

Responden adalah subyek yang memberikan jawaban pertanyaan dalam penelitian. Pada penelitian hukum ini, yang menjadi responden adalah petugas satuan pengamanan Citrouli Swalayan 24 Jam sebagai pekerja waktu tertentu dan Pemilik Citrouli Swalayan 24 Jam.

- b. Data sekunder adalah merupakan data yang diperoleh dari bahan hukum primer yang meliputi peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder yang meliputi pendapat para ahli hukum, buku-buku dan sebagainya

1) Bahan hukum primer

Bahan hukum primer terdiri dari norma hukum positif yaitu :

- a) Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27, 28A, 28D
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- c) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 no 39.
- d) Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

- e) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/Men/1999 tentang Upah Minimum jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep-726/Men/2000 tentang Perubahan Pasal1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/Men/1999 tentang Upah Minimum.
- f) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-100/Men/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder berupa pendapat ahli hukum, buku-buku, artikel/makalah, *website*

3. Metode Analisis

a. Data Primer

Data primer yang diperoleh dari penelitian lapangan dianalisis dengan menggunakan metode analisis secara deskriptif kualitatif yaitu suatu metode analisis data yang dilakukan dengan mengolah dan menganalisis secara sistematis, kemudian disajikan dalam bentuk uraian kalimat yang logis, selanjutnya untuk memperoleh kesimpulan yang dimulai dari pernyataan atau fakta-fakta khusus menuju pada kesimpulan yang bersifat umum kemudian ditarik suatu kesimpulan.

b. Data Sekunder

1) Bahan Hukum Primer Berupa Hukum Positif

a) Deskripsi Hukum Positif

Penelitian ini melakukan deskripsi terhadap isi dan struktur dari beberapa hukum positif yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yaitu Undang Undang Dasar 1945 yang diamandemen pasal 27 ayat 2 , Undang Undang Dasar 1945 yang diamandemen pasal 28D, UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 no 39, Pasal 64, Pasal 65, Pasal 66, Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/Men/1999 tentang Upah Minimum jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep-726/Men/2000 tentang Perubahan Pasal1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-100/Men/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

b) Sistematisasi Hukum Positif

Penelitian dilakukan terhadap hukum positif yang digunakan untuk penelitian secara vertikal (harmonisasi).

Hasil penelitian akan menunjukkan apakah peraturan diatas menunjukkan adanya harmonisasi antara Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjan dengan peraturan menteri yang sama-sama menjelaskan tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.

c) Analisis Hukum Positif

Hukum positif yang digunakan dengan hasil yang sudah harmonisasi secara vertikal maka penelitian ini tidak membutuhkan asas-asas berlakunya perundang-undangan. Hukum positif tersebut dapat langsung disistematisasikan ke dalam gejala sosial yang ada yaitu pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu petugas satuan pengamanan di Citrouli Swalayan 24 Jam.

d) Interpretasi Hukum Positif

Penelitian ini menggunakan interpretasi hukum positif adalah interpretasi gramatikal, interpretasi sistematis, dan interpretasi teleologi. Interpretasi gramatikal adalah interpretasi yang dilakukan dengan mengartikan bagian-bagian kalimat tertentu menurut bahasa sehari-hari atau bahasa hukum. Interpretasi sistematis adalah interpretasi yang dilakukan dengan mendasarkan sistem aturan mengartikan suatu ketentuan hukum, sedangkan

interpretasi teleologi yang dilakukan dengan mengamati tujuan dibuatnya suatu peraturan.

e) Menilai Hukum Positif

Peraturan perundang-undangan yang ada mendukung penelitian ini dengan menilai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu petugas satuan pengamanan di Citrouli Swalayan 24 Jam.

2) Bahan Hukum Sekunder

Berupa pendapat ahli hukum, buku-buku, artikel, atau *website*, yang dapat memberikan pengertian terhadap penelitian. Dalam pengertian tersebut dicari adanya persamaan atau perbedaan pendapat yang berguna untuk membantu dalam mendapatkan pengertian hukum.

H. Sistematika Penulisan Hukum

Penulisan hukum ini disusun secara sistematis dalam bab per bab yang saling berhubungan satu dengan yang lain. Pembagian bab per bab ini dimaksudkan agar dihasilkan keterangan yang jelas dan sistematis. Adapun sistematika penulisan hukum ini adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Batasan Konsep, dan Metode Penelitian.

BAB II : PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang berbagai tinjauan pustaka yang berkaitan dengan judul penulis dan menguraikan tentang hasil dari penelitian penulis tentang bagaimana “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Petugas Satuan Pengaman Di Citrouli Swalayan 24 Jam.”

BAB III : PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan yang berkaitan dengan hal-hal yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya dan penulis juga akan memberikan saran yang relevan untuk menyelesaikan masalah yang ada.