

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) mengamanatkan bahwa salah satu tujuan utama Negara Indonesia adalah menciptakan suatu kehidupan berbangsa dan bernegara yang adil dan sejahtera demi mewujudkan suatu keadilan sosial, dengan cara pemenuhan hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi seluruh rakyat Indonesia. Kemudian dalam Pasal 28D UUD NRI 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹

Tenaga kerja atau karyawan merupakan salah satu instrumen dalam pembangunan nasional. Dengan demikian perlu adanya perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja terutama jika terjadi kepailitan. Pemenuhan hak dasar pekerja yang tidak dipenuhi oleh pengusaha inilah yang seringkali menimbulkan kasus ketenagakerjaan dewasa ini, terutama yang terjadi pada saat perusahaan mengalami persoalan finansial baik sebelum atau setelah putusan pailit dijatuhkan oleh pengadilan niaga, yang menyebabkan debitor menjadi kesulitan memenuhi hak-hak dasar (upah) pekerja/buruh karena tidak berhak dan berwenang lagi untuk mengurus harta kekayaannya yang telah berada dibawah sitaan umum untuk selanjutnya harta kekayaan debitor tersebut akan diurus oleh kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas.

Tuntutan akan hak-hak dasar bagi pekerja akibat terjadinya kepailitan perusahaan merupakan suatu keharusan mutlak untuk dapat memenuhi hak-

¹ Jefri Ariman Sitopu, “*Upaya Hukum Kurator Untuk Memberikan Perlindungan Hukum Atas Hak Karyawan Pada Perusahaan Yang Diputus Pailit Setelah Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013*”, Tesis, hlm. 1, 2017.

haknya. Namun pada kenyataannya banyak permasalahan yang kemudian menjadi kendala, baik kendala struktural, hambatan kultural, substansi peraturan perundang-undangan atau kebijakan, maupun hambatan finansial.²

Kepailitan merupakan dimana debitor tidak mampu atau kesulitan dalam hal keuangan untuk membayar utang kepada kreditor dan dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga karena tidak mampu membayar utangnya.³

Menyadari bahwa kepailitan ataupun pembubaran suatu perusahaan akan berdampak buruk terhadap perlindungan hak dan masa depan dari para pekerja, maka kepentingan pekerja dalam suatu perusahaan yang dinyatakan pailit itu adalah berkaitan dengan pembayaran upah dan pesangon.

Penentuan golongan kreditor di dalam kepailitan di Indonesia adalah berdasarkan pasal 1131-1138 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPdt) Jis. Undang-Undang Nomor 28 tahun 2007 tentang perubahan ketiga atas Undang-Undang Nomor 6 tahun 1993 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan dan Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU).

Berdasarkan peraturan-peraturan diatas, golongan kreditor tersebut meliputi:

Pertama, kreditor yang kedudukannya diatas kreditor pemegang saham jaminan kebendaan (contoh utang pajak) dimana dasar hukum mengenai kreditor ini terdapat didalam pasal undang-undang nomor 28 tahun 2007 tentang perubahan ketiga atas undang-undang nomor 6 tahun 1993 tentang ketentuan umum dan tata cara perpajakan.

Kedua, kreditor pemegang jaminan kebendaan yang disebut sebagai kreditor separatis (dasar hukum pasal 1134 (2) KUHPdata).

² Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bogor: GhaliaIndonesia, 2010), hlm..65

³ Imran Nating, *Peranan dan Tanggungjawab Kurator dalam Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 2.

Ketiga, utang harta pailit yang termasuk utang harta pailit antara lain:

- a. Biaya kepailitan dan upah kurator
- b. Upah tenaga kerja, baik waktu sebelum kreditur pailit maupun sesudah kreditur pailit⁴
- c. Sewa gedung sesudah debitur pailit, dan seterusnya.

Keempat, kreditor preferen khusus, sebagaimana terdapat didalam pasal 1139 KUHPerdata.

Kelima, kreditor preferen umum, sebagaimana terdapat di pasal 1149 KUHPerdata.

Keenam, kreditor konkuren, kreditor golongan ini merupakan semua kreditor yang bukan termasuk kreditor separatis maupun kreditor preferen.

Pada saat perusahaan mengalami pailit, yang diutamakan adalah pengupahan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh yang merupakan utang harus didahulukan pembayarannya, hal ini tertuang dalam Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 dan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 67/PUU-XI/2013. Hal ini terjadi norma yang bertentangan antara Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, berdampak pada kepastian hukum. Salah satu kasusnya adalah Kasus Pailit PT. Selaras Kausa Busana (PT. SKB) yang bermula dari pengusaha asal Korea Selatan yang merupakan direktur PT. SKB yang bernama Kim Jae Chul membawa atau melarikan modal perusahaan sebesar Rp. 90 miliar. Akibatnya perusahaan tersebut berhenti total beroperasi, kemudian pada tanggal 12 November 2018 seluruh karyawan mogok kerja untuk menuntut upah. Berubahnya status pailit perusahaan PT. SKB berdasarkan Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 30/Pdt.Sus-PKPU/2019/PN.Niaga.Jkt.Pst. Dalam putusan tersebut juga menyatakan bahwa PT. SKB memiliki utang kepada PT. LIMAS CITRA HARAPAN, KANTOR JASA AKUNTASI JPM, dan

⁴ Pasal 39 Ayat (2) Undang-undang nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU

BANK KEB HANA (salah satu bank terbesar di Korea Selatan).

Dalam putusan tersebut, PT. SKB juga memiliki utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih. Jika melihat syarat kepailitan PT. SKB telah memenuhi hal tersebut, yakni memiliki dua atau lebih kreditor dan memiliki utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih. Oleh Para Kurator yaitu Alberto Siregar, S.H., M.H, Sexio Yuni Noor Sidqi, S.H, Peber E.W Silalahi, S.H.

Dalam hal tersebut, telah dilakukan pelelangan oleh Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Bekasi dan berhasil menjual aset PT. SKB senilai Rp. 31.050.000.000 (tiga puluh satu miliar lima puluh juta rupiah). Namun sampai saat ini sebanyak 2000 pekerja *garment* PT. SKB belum dibayarkan upahnya dan keadaan perusahaan tersebut sudah berstatus pailit.

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul

“PENYELESAIAN HUKUM YANG DILAKUKAN OLEH KURATOR DALAM PELAKSANAAN PEMBAGIAN HARTA PAILIT PT. SELARAS KAUSA BUSANA”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. PT. SKB telah memenuhi syarat pailit. berdasarkan Putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 30/Pdt.Sus-PKPU/2019/PN.Niaga.Jkt.Pst. PT. SKB telah dilelang dan terjual senilai Rp. 31.050.000.000 (tiga puluh satu miliar lima puluh juta rupiah).
2. Sebanyak 2000 pekerja/buruh PT. SKB belum dibayarkan upahnya.
3. Adanya norma yang bertentangan antara Undang-Undang 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan PKPU dengan Undang-Undang 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan, masalah utama dalam penelitian ini adalah Penyelesaian Hukum yang dilakukan oleh Kurator Dalam Pelaksanaan Pembagian Harta Pailit PT. Selaras Kausa Busana. Untuk menemukan solusi untuk masalah ini, pertanyaan berikut akan diajukan :

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian hak-hak upah dan pesangon yang jatuh palit pada PT. SKB?
2. Bagaimana penyelesaian kurator dalam melaksanakan pembagian harta pailit yang mendahulukan separatis di bandingkan preferen?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian hak upah bagi perusahaan yang palit.
2. Untuk mengetahui penyelesaian hukum yang dilakukan oleh kurator dalam pelaksanaan pembagian harta pailit PT. Selaras Kausa Busana.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat luas tentang pengetahuan hak dan kewajiban yang terkait dengan bidang usaha dan ketenagakerjaan ketika terjadi sebuah peristiwa hukum (kepailitan pada perusahaan).
2. Manfaat Praktis
Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi Pemerintah, Pengusaha, Karyawan Perusahaan serta Kurator dalam mengakomodasi dan memberikan perlindungan hak pekerja ketika perusahaan mengalami keadaan pailit dengan tetap menjunjung tinggi penegakan hukum ketenagakerjaan.

1.5 Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual, dan Kerangka Pemikiran

1.5.1 Kerangka Teoritis

1.5.1.1 Teori Sistem Hukum

Untuk menganalisis data guna menjawab pertanyaan tersebut diatas, maka penulis menggunakan teori sistem hukum. Menurut Lawrence M. Friedman, secara institusional, setiap sistem hukum selalu meliputi tiga komponen, yaitu:⁵

- a. Komponen Struktural;
- b. Komponen Kultural; dan
- c. Komponen Substantif.

Pertama, meliputi institusi, bentuk dalam proses dari sistem hukum. Yang *kedua* meliputi nilai-nilai, sikap dan tingkah laku yang mengikat keseluruhan sistem itu sebagai kesatuan. Sedangkan komponen *ketiga* merupakan output dari sistem hukum itu yang meliputi peraturan perundang-undangan, doktrin-doktrin, dan keputusan-keputusan yang secara aktual diberlakukan.

Dua komponen yaitu Struktur Hukum (*Legal Structure*) dan Substansi Hukum (*Legal Substance*), sangat ditentukan oleh Kultur Hukum (*Legal Culture*) di mana kedua komponen itu berada. Sistem hukum terus berubah, namun bagian-bagian sistem hukum itu berubah dalam kecepatan yang berbeda, dan setiap bagian berubah tidak secepat bagian tertentu lainnya. Inilah Struktur Sistem Hukum (*Legal Structure*), Kerangka atau Rangkanya, bagian yang tetap bertahan, bagian yang memberi semacam bentuk dan batasan terhadap keseluruhan. Jelasnya, struktur adalah semacam sayatan sistem hukum semacam foto diam yang menghentikan gerak.

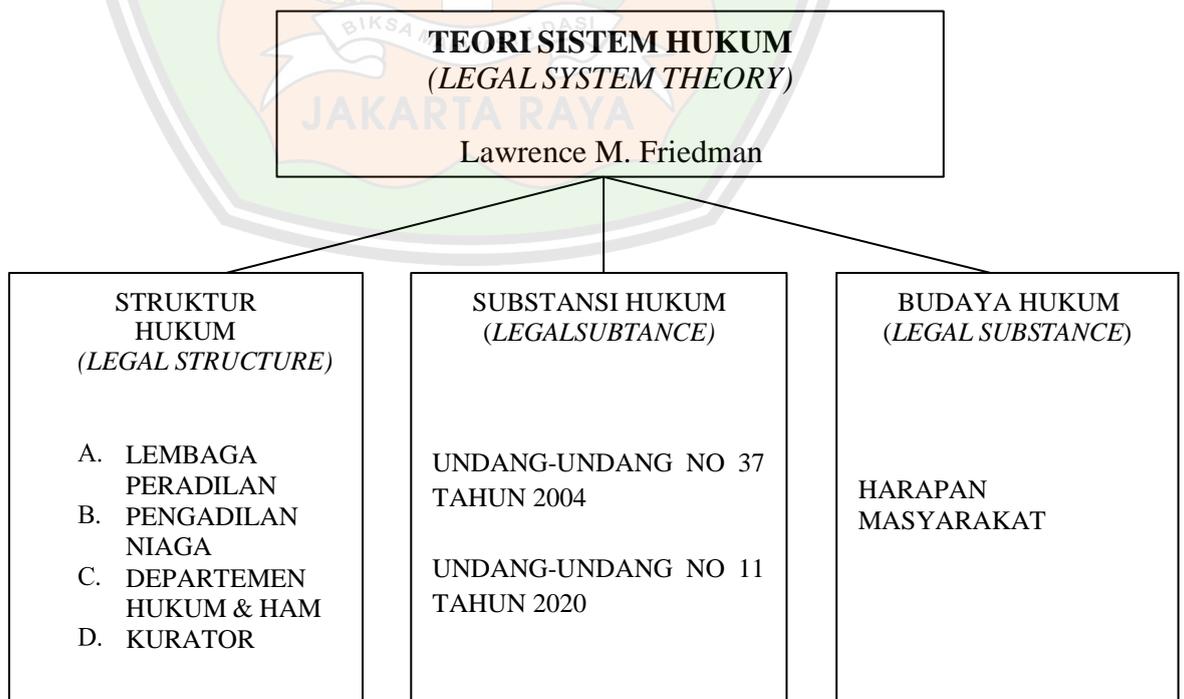
Aspek lain dari sistem hukum adalah substansinya. Substansi

⁵ Lawrence M. Friedman. *Legal Culture and Social Development*, dikutip oleh J.E. Sahetapy. "*Bantuan Hukum dan Penyantunan Terpidana*" (*Fakultas Pasca Sarjana Bidang Ilmu Hukum Universitas Indonesia*, Jakarta, 1985). Lihat pula Jimly Ashiddiqie. "*Pendekatan Sistem Dalam Pemasyarakatan Terpidana Menurut Tinjauan Ilmu Hukum*". (*Jurnal Hukum dan Pembangunan* No. 5 Tahun ke-XVII, FHUI, Oktober 1987), hlm. 478-490

Hukum (*Legal Substance*) adalah aturan, norma, dan pola perilaku nyata manusia yang berada dalam sistem itu. Yang dimaksud dengan Budaya Hukum adalah sikap manusia terhadap hukum dan sistem hukum, kepercayaan, nilai, pemikiran, serta harapannya.

Untuk menjawab permasalahan bagaimana supaya tenaga kerja mendapatkan hak-haknya dan menjamin kepastian hukumnya itu ada struktur hukum tersebut Undang-undang yang mengatur yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terdapat di substansi hukum, dan untuk melakukan substansi hukum tersebut agar sebagai pisau analisis supaya dapat dilaksanakan maka ada struktur hukum. Struktur hukum itulah yang memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, siapa yang melindungi tenaga kerja yaitu budaya hukum atau orangnya dari aturan yang ada yaitu substansi hukum. Struktur hukum dalam mempertahankan substansi hukum, jika dalam hukum acara perdata formilnya itu struktur hukum dan materilnya itu Undang-Undang untuk kepentingan budaya dan masyarakat, maka dari itu jawaban dan aturan ini dapat dilaksanakan kepada masyarakat.

BAGAN TEORI SISTEM HUKUM



1.5.1.2 Teori Kepailitan

Dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU menyatakan bahwa kepailitan adalah sitaan umum atas semua harta kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator dibawah pengawasan hakim pengawasan sebagaimana diatur didalam undang-undang ini.

Imran Nating menjelaskan kepailitan merupakan suatu proses ketika seorang debitor yang mempunyai kesulitan keungan untuk membayar utangnya dinyatakan pailit oleh pengadilan, dalam hal ini pengadilan niaga, dikarenakan debitor tersebut tidak dapat membayar utangnya.⁶

Tujuan pernyataan pailit adalah untuk mendapatkan suatu penyitaan umum atas kekayaan debitor (segala harta benda disita/dibekukan) untuk kepentingan semua orang yang mengutangkannya (kreditor). Prinsip kepailitan itu adalah suatu usaha bersama untuk mendapatkan pembayaran bagi sesama orang yang berpiutang secara adil.⁷

Kepailitan termasuk dalam kategori bentuk permohonan, yaitu permohonan kepailitan yang diajukan debitor maupun kreditor yang bertujuan untuk memperoleh pernyataan pailit oleh pengadilan yang sifatnya konstitutif baik bagi debitor maupun kreditor, yaitu suatu putusan yang menyatakan seseorang atau badan usaha dalam keadaan kepailitan.⁸

a. Kreditor

Kreditor separatis adalah kreditor pemegang gadai,hipotik, jaminan fidusia, hak tanggungan, dan hak agunan atas kebendaan lainnya. Kreditor ini mempunyai kedudukan yang paling tinggi jika dibandingkan oleh kreditor lainnya. Kreditor ini dapat mengeksekusi haknya seolah-olah tidak terjadi kepailitan. Pada

⁶ Imran Nating, *Peranan dan Tanggung Jawab Kurator dalam Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada,2004), hlm. 2.

⁷ Abdul R.Saliman, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan : Teori dan Contoh Kasus* (Jakarta: Kencana,2011), hlm.134

⁸ Faisal Santiago, *Pengantar Hukum Bisnis* (Jakarta: Mitra Wacana Media,2012), hlm.90

pelaksanaannya tetapi hak kreditor separatis dapat ditangguhkan selama Sembilan puluh hari sejak tanggal putusan pailit diucapkan. Kreditor separatis dan kreditor preferen dapat mengajukan permohonan pailit tanpa kehilangan hak agunan atas kebendaan yang mereka miliki terhadap harta debitor dan tanpa kehilangan haknya untuk didahulukan.⁹

Kreditor preferen berarti kreditor yang memiliki hak istimewa atau hak prioritas. Terdapat dua jenis hak istimewa yang diatur dalam KUHPerdara yaitu hak istimewa khusus (pasal 1139 KUHPerdara) dan hak istimewa umum (pasal 1149 KUHPerdara). Hak istimewa atas semua benda bergerak dan tak bergerak. Berdasarkan Pasal 1138 KUHPerdara hak-hak istimewa ada yang mengenai benda-benda tertentu, dan ada yang mengenai seluruh benda, baik bergerak maupun tak bergerak. Yang pertama didahulukan daripada yang tersebut terakhir.

Kreditor Konkuren adalah kreditor yang tidak memegang hak jaminan kebendaan. Berdasarkan KUHPerdara, kreditor konkuren memiliki kedudukan yang setara dan memiliki hak yang seimbang (*proporsional*) atas piutang-piutang mereka.

b. Kurator

Kurator melaksanakan fungsinya melalui tindakan hukum yang berhubungan pada pengurusan maupun pemberesan harta pailit, diawasi oleh hakim pengawas, maka dari itu tampak bahwa peranan kurator sangat penting dalam memastikan terselesaikannya pemberesan harta pailit, UU kepailitan dan PKPU menggambarkan inkonsistensi terhadap peranan kurator mengenai *time frame* pada waktu kapan kurator dapat menjalankan fungsi sebagai pengurusan dan pemberesan harta pailit. Berdasarkan prinsip *zero hour* yang tertulis pada pasal 16 ayat (1) UU Kepailitan dan PKPU, dikatakan bahwa kewenangan kurator dapat dilakukan sejak tanggal putusan atau jam 00.00. Selain itu pada pasal 98 UU Kepailitan dan PKPU

⁹ M. Syamsudin Sinaga, *Hukum Kepailitan Indonesia* “, op.cit., hlm.17

dijelaskan sejak mulai pengangkatannya.

Kurator memiliki peran penting dalam melakukan pengelolaan dan pemberesan harta pailit demi mencapai kepentingan hak kreditor. Kurator yang diangkat oleh pengadilan kemudian pengadilan juga menunjuk hakim pengawas untuk mengawasi kurator dalam kewajibannya. Dalam menjalankan kewenangan dan tanggungjawabnya, kurator wajib mematuhi serta memahami kewenangan dan tanggungjawabnya dengan memperhatikan undang-undang nomor 37 tahun 2004 tentang kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang. Kewajiban kurator wajib selaras terhadap integritas dengan mengedepankan kebenaran dan keadilan serta wajib untuk memperhatikan dan menaati standar profesi dan etika dengan bersikap transparan dan tidak mengurangi kepercayaan publik demi kepentingan pribadi maka dari itu kurator wajib bersikap objektif dalam menjalankan profesinya secara cermat dan seksama.¹⁰

1.5.1.3 Teori Tenaga Kerja

Menurut Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 1 Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

- a. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- c. Upah merupakan imbalan dari pihak perusahaan yang telah menerima pekerjaan dari tenaga kerja dan pada umumnya adalah tujuan dari karyawan atau untuk melakukan pekerjaan. Bila tiada

¹⁰ Kode Etik Profesi Asosiasi Kurator dan Pengurus Indonesia, Bagian Pertama Prinsip kelima.

upah, pada umumnya juga tiada hubungan kerja, misalnya pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong royong.¹¹

- d. Hak-hak pekerja sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Adapun hak-hak pekerja tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:
1. Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88).
 2. Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja sesuai dengan kesepakatan (Pasal 88A).
 3. Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah (Pasal 88A).

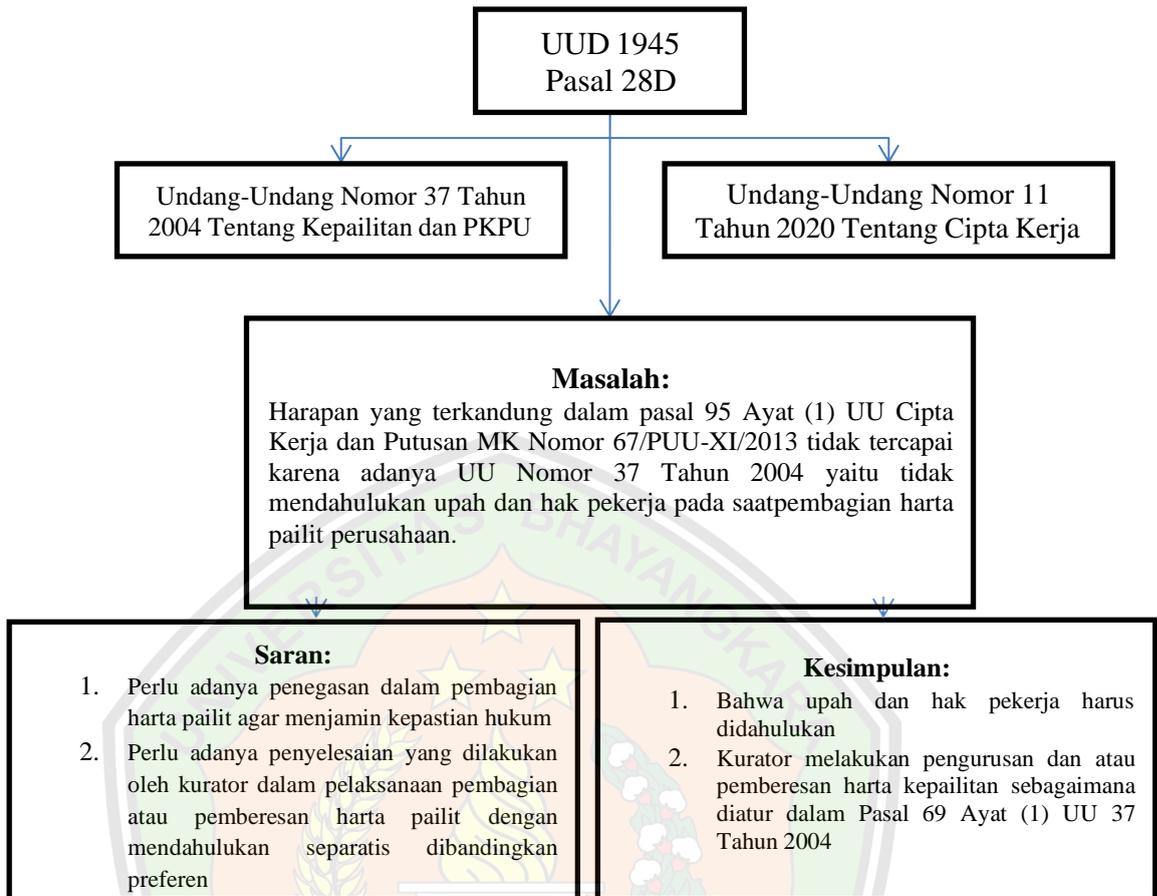
1.5.2 Kerangka Konseptual

Untuk menghindari multi-tafsir dan kerancuan peneliti, serta dengan menjelaskan definisi terkait judul yang telah diambil dan berikut penjabarannya:

1. Penyelesaian adalah proses, cara, perbuatan, menyelesaikan (dalam berbagai-bagai arti seperti pemberesan, pemecahan).
2. Kurator adalah seseorang yang diberi wewenang oleh Pengadilan atas perusahaan yang pailit.
3. Kepailitan adalah perusahaan yang dinyatakan pailit oleh Pengadilan karena mempunyai kesulitan dalam pembayaran utang.
4. Perusahaan adalah badan usaha yang melakukan kegiatan ekonomi untuk menghasilkan barang/jasa dan memperoleh keuntungan.

¹¹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Djambatan, 1980), hlm.5.

1.5.3 Kerangka Pemikiran



1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini disusun secara sistematis dan secara berurutan sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas dan terarah, adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I ini meliputi latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, kerangka konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan dengan maksud untuk memperjelas dasar penelitian dan urutan penguasaan pokok tulisan dalam skripsi ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II ini diuraikan Teori Sistem hukum, tinjauan umum mengenai Perseroan Terbatas, tinjauan tentang tenaga kerja, tinjauan umum tentang

kepailitan, tinjauan umum tentang kurator, tinjauan umum tentang upah, beserta teori tanggung jawab.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III berisi tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber bahan hukum, teknik pengumpulan bahan hukum, teknik pengolahan dan analisis bahan hukum. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian yuridis normatif. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV ini berisi uraian data penelitian, mengungkapkan dan menjelaskan dan membahas hasil penelitian serta analisis terhadap kasus yang berkaitan dengan pembagian harta pailit, yang terdiri dari pembahasan mengenai bagaimana penyelesaian hukum yang dilakukan oleh kurator dalam pelaksanaan pembagian harta pailit PT. Selaras Kausa Busana.

BAB V PENUTUP

Bab V ini penulis akan menguraikan hasil, kesimpulan dan saran penulis.

Kesimpulan tersebut mengenai hal-hal yang dapat disimpulkan berdasarkan pembahasan serta analisa yang telah dirumuskan pada rumusan masalah I dan masalah II.

Dan saran penulis sesuai dengan tema penelitian yang penulis bahas berupa rekomendasi kepada pihak-pihak yang bersangkutan sesuai dengan hasil kesimpulan yang telah di uraikan sebelumnya.