

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1. Kesimpulan**

1. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia merupakan masalah yang kompleks, salah satunya adalah permasalahan pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan perusahaan. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan dengan semena-mena dan harus tetap memperhatikan prosedur atau tata cara pemutusan hubungan kerja sesuai peraturan perundang-undangan. Hal tersebut bertujuan untuk meminimalisir adanya perselisihan hubungan industrial dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja dan tidak merugikan salah satu pihak. Selain itu, pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan juga memberikan berbagai dampak kerugian seperti dampak ekonomi, dampak psikologis, dampak sosial, dan dampak karir terhadap para pekerja atau buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja. Untuk mengatasi dan mengurangi dampak-dampak yang timbul dari adanya pemutusan hubungan kerja memerlukan berbagai solusi yang tepat untuk mengatasi dampak pemutusan hubungan kerja seperti pelaksanaan program jaminan kehilangan pekerjaan, pendampingan ahli psikoterapi, perundingan antar pihak, dan pelatihan kerja.
2. Adanya putusan pengadilan tentang pailitnya perusahaan, tidak membuat perusahaan kehilangan tanggungjawab kepada para pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, setelah adanya pemutusan hubungan kerja, para pekerja tersebut berhak mendapatkan hak-hak yang seharusnya

didapatkan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Para pekerja atau buruh tersebut berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan jaminan kehilangan pekerjaan. Pada praktik dilapangan, merujuk pada kasus posisi yang diambil oleh penulis yaitu pekerja PT. Bokor Mas Cabang Kota Blitar yang belum mendapatkan hak-haknya sesuai yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Banyak faktor penghambat yang menyebabkan pembayaran hak-hak para pekerja atau buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja menjadi terkendala dan tidak dapat dilaksanakan sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu, perlu adanya kerjasama seluruh pihak dan lembaga dalam pengawasan pelaksanaan pembayaran hak pekerja. Selain itu, para pekerja atau buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat kepailitan dan tidak terpenuhinya hak-haknya dapat melakukan upaya hukum melalui jalur non litigasi seperti bipartit, konsiliasi, mediasi dan arbitrase, dan melalui jalur litigasi yaitu dengan cara mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

#### **4.2. Saran**

1. Perlu adanya peningkatan pengawasan yang lebih ketat terkait laporan kekayaan atau aset harta pailit perusahaan yang dilaporkan oleh debitur, hal tersebut bertujuan agar tidak terdapat harta-harta pailit yang disembunyikan atau tidak dilaporkan secara transparan oleh debitur terhadap kurator yang bertugas. Selain itu, perlu adanya peningkatan kerjasama antar dinas terkait terhadap pengawasan pelaksanaan

penyelesaian pemberesan harta pailit milik debitur untuk melunasi hutang-hutangnya terhadap kreditur, hal tersebut bertujuan untuk meminimalisir hambatan-hambatan dalam pemberesan harta pailit dan juga sebagai pengawasan terhadap tingkat professional kurator dalam menjalankan peranya atau tugasnya.

2. Perlu adanya penambahan pasal atau regulasi dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan yang mengatur terkait tenggang waktu atau jangka waktu pembayaran hak-hak para pekerja.