

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PADA ASURANSI
JIWA BERSAMA BUMI PUTERA 1912 BANDA ACEH APABILA
DINYATAKAN PAILIT**

(Suatu Penelitian Di Banda Aceh)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Lengkapi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum**



Oleh

**NAMA : AGUS RIANDA
NPM : 1701110086
PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM
BAGIAN : HUKUM PERDATA**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
TAHUN 2022**

Telah Disetujui

Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Pada Asuransi Jiwa Bersama
Bumi Putera 1912 Banda Aceh Apabila Dinyatakan Pailit.**

Banda Aceh, 30 Desember 2021

Pembimbing



Mainita, S.H., M.H.Kes.






**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PADA ASURANSI
JIWA BERSAMA BUMI PUTERA 1912 BANDA ACEH APABILA
DINYATAKAN PAILIT**

Oleh

Nama : Agus Rianda
Npm : 1701110086
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata

Telah dipertahankan di depan sidang penguji
Pada tanggal 19 Februari 2022
Dan telah memenuhi syarat untuk diterima

DEWAN PENGUJI

- | | | |
|-------------------------|----------------------------------|---|
| 1. Ketua | : Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H. | () |
| 2. Sekretaris | : Mainita, S.H., M.H.Kes. | () |
| 3. Pembimbing/Penguji I | : Mainita, S.H., M.H.Kes. | () |
| 4. Penguji II | : Syukriah, S.H., M.H. | () |
| 5. Penguji III | : Riza Cadizza, S.H., LLM. | () |

Banda Aceh, 2 Maret 2022
Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Hukum




Dr. H. Rizanizarli S.H. M.H.

ABSTRAK

Agus Rianda,
2022

**Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Banda Aceh Apabila dinyatakan Pailit.
(Suatu Penelitian di Banda Aceh).
(vi.55)pp.,bibl.,app**

Mainita S.H.,M.Hkes

Berdasarkan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa jika suatu perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Namun pada kenyataannya selain nasabah Asuransi Bumiputera yang mengalami tunggakan kleim, tenaga kerja pada perusahaan tersebut juga mengalami hal serupa. Sedangkan pada Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah menjelaskan terkait bagaimana isi dalam suatu perjanjian tersebut harus dipenuhi.

Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan Perlindungan Hukum tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja pada Asuransi Bersama Bumi Putera 1912 Banda Aceh apabila dinyatakan pailit. hambatan-hambatan perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja pada Asuransi Bumi Putera 1912 apabila dinyatakan pailit. Upaya penyelesaian sengketa terhadap hak-hak tenaga kerja Pada Asuransi Bumi Putera 1912 apabila dinyatakan Pailit.

Metode penelitian dalam penulisan ini menggunakan metode yuridis empiris. Data penulisan diperoleh melalui penelitian lapangan (*field Reserch*) dengan mewawancarai responden dan informan dan menelaah kepustakaan (*Library Reserch*) yaitu mengkaji buku-buku serta aturan perundang-undangan.

Hasil penelitian menunjukkan Perlindungan Hukum tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja pada Asuransi Bersama Bumi Putera 1912 Banda Aceh apabila dinyatakan pailit yaitu memenuhi hak-hak tenaganya berdasarkan isi perjanjian yang mengalami beberapa perubahan terhadap hak dan kewajiban pekerjanya. hambatan-hambatan perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja pada Asuransi Bumi Putera 1912 apabila dinyatakan pailit adalah masih adanya permasalahan likuiditas dan tunggakan kleim kepada nasabah. Upaya penyelesaian sengketa terhadap hak-hak tenaga kerja Pada Asuransi Bumi Putera 1912 apabila dinyatakan Pailit yaitu melakukan musyawarah serta mendorong perbaikan perusahaan.

Disarankan Kepada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Banda Aceh dalam melaksanakan isi dalam perjanjian kerja terhadap tenaga kerjanya haruslah dengan sungguh-sungguh dan tidak mengabaikan hak pekerja, Disarankan kepada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Banda Aceh dalam mengatasi hambatan pelaksanaan perjanjian kerja terhadap tenaga kerjanya agar dapat mengikuti intruksi pemerintah melalui Otoritas Jasa Keuangan agar permasalahan segera selesai. Disarankan kepada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Banda Aceh agar dapat melakukan penjualan asset guna mewujudkan itikad baik dalam menjalankan isi perjanjian kerja bagi tiap-tiap tenaga kerjanya.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah dipanjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul **Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Banda Aceh Apabila Dinyatakan Pailit** dapat diselesaikan. Shalawat beriring salam disanjungkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, karena berkat beliau yang telah membawa umat manusia dari alam jahiliah ke alam yang berilmu pengetahuan.

Penulisan skripsi ini di maksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak mungkin berhasil diselesaikan jika tidak melalui bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan kerendahan hati pada kesempatan ini diucapkan terimakasih kepada Bapak / Ibu:

1. Mainita, S.H.,M.Kes., selaku Pembimbing skripsi saya juga sebagai pembina saya dan Ketua Bagian Hukum Perdata yang bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan penyusunan skripsi ini.
2. Dr.H. Rizanizarli, S.H, M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Syukriah, S.,H., M.H. Selaku dosen wali yang telah memberikan arahan dan kemudahan dalam bimbingan saat menjalankan perkuliahan.

4. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.

Terimakasih dan teristimewa saya sampaikan kepada ayahanda Samsul Bahri dan ibunda Sarinam yang telah bersabar untuk mendidik saya dengan ketulusannya serta do'a yang telah ayah dan ibu panjatkan untuk kesuksesan anakmu ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan sesuai dengan yang diharapkan baik dari isi maupun tata bahasanya. Oleh karena itu penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak guna lebih menyempurnakan penulisan ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pihak lain.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 22 Desember 2021
Penulis

Agus Rianda
NPM: 1701110086

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian.....	5
C. Metode Penelitian.....	6
D. Sistematika Penulisan.....	9
 BAB II TINJAUAN UMUM PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA ASURANSI DAN PAILIT	
A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum.....	10
B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja.....	14
C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja	17
D. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Bersama	32
E. Tinjauan Umum Tentang Asuransi	38
 BAB III PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PADA ASURANSI BUMI PUTERA 1912 BANDA ACEH APABILA DINYATAKAN PAILIT	
A. Perlindungan Hukum tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja pada Asuransi Bersama Bumi Putera 1912 Banda Aceh	40
B. Hambatan-hambatan perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja pada Asuransi Bumi Putera 1912 apabila dinyatakan pailit.....	44
C. Upaya penyelesaian sengketa terhadap hak-hak tenaga kerja Pada Asuransi Bumi Putera 1912 apabila dinyatakan Pailit	47
 BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	51
B. Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara hukum berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Dasar 1945. Negara hukum dapat di artikan sebagai sebuah negara yang dimana kehidupan bernegara harus berdasarkan norma hukum yang berlaku. Bagi tenaga kerja Indonesia kepastian hukum adalah produk terbaik yang harus diperhatikan pemerintah Indonesia, karena kepastian hukum memberikan kepastian kepada pekerja itu sendiri. Jika diperhatikan produk hukum di Indonesia masih banyak kekurangan. Dimana pekerja Indonesia masih juga dianggap dirugikan.

Aceh merupakan daerah yang tingkat pengangguran termasuk kedalam golongan tidak wajar, banyaknya pengangguran pada Provinsi Aceh menjadikan Pemerintah Aceh untuk lebih ekstra lebih menciptakan lapangan kerja kepada penduduknya. Upaya Pemerintah Aceh dalam melahirkan lapangan kerja tentunya mengalami hambatan-hambatan. Terlebih lagi pertumbuhan investasi pada Provinsi Aceh terlihat minim. Minimnya Investasi yang masuk pada wilayah Aceh memberikan pengaruh yang nyata terhadap perkembangan penduduk seperti kurangnya lapangan kerja yang menjadikan masyarakat Aceh bekerja dengan upah yang lebih rendah dari penetapan pemerintah.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Jumlah pencari kerja pada Provinsi Aceh dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan, sedangkan untuk penawaran terhadap tenaga kerja justru tidak seimbang dengan jumlah tersedianya pekerjaan. Hal tersebut dapat mempengaruhi terhadap hubungan industrial itu sendiri, khususnya dalam hal membela kepentingan pekerja yang dinilai dalam posisi lemah, tetapi di sisi lain hubungan antara buruh dan pengusaha juga memiliki perbedaan dan bahkan potensi konflik, terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak yang pada dasarnya memang mempunyai perbedaan.

Dalam hal memulai suatu pekerjaan, tentunya didahului oleh sebuah perjanjian kerja, perjanjian kerja dilakukan oleh kesepakatan kedua belah pihak yang akan melahirkan hubungan hukum. Asas kebebasan berkontrak tentunya menjadi dasar yang sangat bagus untuk dijalankan pada sebuah perjanjian kerja, yang mana diantara penguasa maupun calon pekerja bisa saling

menyepakati objek dari pekerjaan yang akan dilaksanakan beserta syarat-syarat yang harus dilakukan.

Bagi pekerja yang berada pada sebuah perusahaan tentunya memiliki perjanjian kerja, perjanjian kerja tersebutlah yang menjadi dasar bagi pekerja tentang berapa lama mereka mengikat hubungan hukum terhadap pemberi kerja, namun apabila sebuah perusahaan mengalami masalah likuiditas seperti pada Asuransi Jiwa Bumi Putera 1912 Banda Aceh yang tahapan antara dinyatakan pailit atau tidak, maka tentunya harus menggunakan rumusan perhitungan ekonomi khusus dimana salah satunya seperti aset lebih besar jika disandingkan dengan hutang perusahaan.

Dalam menjalin hubungan kerja antara buruh dan penguasa tentu mempunyai sebuah kontrak kerja. Berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Berdasarkan salinan surat hasil audiensi bersama direksi manajemen Bumi Putera 1912 menjelaskan terkait kondisi likuiditas Perusahaan Bumi Putera yang terus memprihatinkan. Hal tersebut terjadi karena pemasukan hanya mengandalkan premi pertama, sedangkan premi lanjutan terus mencatatkan penurunan. Ketua Umum Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa, dan Asuransi Jiwa Bersama (SP NIBA Bumiputera) Rizky Yudha P. menjelaskan dalam surat tersebut bahwa manajemen meminta pemakluman kepada para pekerja atas kondisi keuangan perusahaan yang memprihatinkan. Manajemen meminta dua poin pemakluman terkait pembayaran gaji. Kedua, manajemen meminta pemakluman para pekerja terkait pengunduran tanggal pembayaran gaji menjadi 29 April 2020. Mulanya, berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) perusahaan, pembayaran gaji dilakukan setiap tanggal 25.¹

¹ Wibi Pengestu Pratama, Finansial.Bisnis.Com, *Kondisi Keuangan Seret, Bumi Putera Potong Gaji Karyawan, Diakses Pada Tanggal 30 Maret 2021, Pukul 21 37 Wib.*

Tidak hanya itu, perusahaan Mutual Bumi Putera 1912 ini sudah memangkas banyak pegawainya diseluruh penjuru Indonesia, itu disebabkan karena adanya gangguan likuiditas seperti kondisi yang dijelaskan oleh Rizky Yudha pada salah satu perusahaan asuransi terbesar yang Indonesia miliki.

Likuiditas menjadi permasalahan utama pada perusahaan yang membidangi pembiayaan tersebut. Terkendalanya pembayaran polis pada nasabah (pemegang saham) menjadi permasalahan yang terang di masyarakat dan tentunya ini berpengaruh kepada pegawai perusahaan pembiayaan itu sendiri. Pegawai pada perusahaan mutual tersebut sudah melakukan pemecatan masal beberapa waktu yang lalu. Tidak hanya itu, upah bagi pekerjaanya juga mengalami pemangkasan.

Dengan permasalahan yang dialami oleh perusahaan seperti Bumi Putera 1912 ini memberikan dampak yang besar juga kepada pekerja, tidak hanya pekerja pada perusahaan pusat juga berdampak khususnya bagi pekerja pada Asuransi Mutual Bumi Putera 1912 Banda Aceh.

Berdasarkan permasalahan perusahaan asuransi tersebut, dapat diketahui bahwa disaat perjanjian kerja juga diberitahukan gaji yang akan di terima oleh pegawai Bumi Putera 1912 Banda Aceh , gaji yang diterima tergantung golongan pangkat dari karyawan tersebut. Namun atas masalah dan himbauan direksi bumi putera yang meminta keterseiaan atas pemotongan gaji karyawannya menjadikan titik permasalahan yang telah dilanggar oleh Direksi Bumi Putera 1912, hal yang di langgar ialah perjanjian yang perusahaan ikat bersama pekerjaanya yang melahirkan sebuah perjanjian kerja.

Permasalahan atas hak pekerja pada Asuransi Mutual Bumi Putera 1912 ini tentunya menjadi permasalahan pokok yang harus diselesaikan oleh perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian permasalahan yang menyangkut kepentingan pekerja pada Asuransi Bumi Putera 1912 tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut dengan judul **“Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Banda Aceh dalam hal dinyatakan Pailit”**.

Dari latar belakang masalah pekerja pada Asuransi Bumi Putera 1912 tersebut, muncul rumusan masalah diantaranya:

1. Pelaksanaan perjanjian tenaga kerja pada Asuransi Bumi Putera 1912 apabila dinyatakan pailit.
2. Hambatan-hambatan perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja pada Asuransi Bumi Putera 1912 apabila dinyatakan pailit.
3. Upaya penyelesaian sengketa terhadap hak-hak tenaga kerja pada Asuransi Bumi Putera 1912 apabila dinyatakan Pailit.

B. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menjelaskan pelaksanaan perjanjian tenaga kerja pada Asuransi Bumi Putera 1912 apabila dinyatakan pailit.
2. Untuk menjelaskan hambatan-hambatan perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja pada Asuransi Bumi Putera 1912 apabila dinyatakan pailit.
3. Untuk menjelaskan upaya penyelesaian sengketa terhadap hak-hak tenaga kerja pada Asuransi Bumi Putera 1912 apabila dinyatakan Pailit

C. METODE PENELITIAN

Berdasarkan metode penelitian dan tujuan penelitian maka metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris. Pendekatan yuridis adalah pendekatan yang berpedoman pada peraturan-peraturan, buku-buku atau literatur-literatur hukum, empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata yang berkembang pada lingkungan masyarakat, apakah sudah berjalan sesuai dengan aturan.

1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

- a. Perlindungan Hukum adalah upaya yang diberikan untuk melindungi atau mendapatkan payung kepastian atas suatu hak.
- b. Tenaga Kerja adalah mereka yang bekerja dengan perjanjian mendapatkan upah atau gaji dari pekerjaan yang dilakukan.
- c. Perjanjian Kerja ialah sebuah kesepakatan yang dilakukan atas dasar saling menyetujui atas sebuah pekerjaan dalam waktu tertentu atau terhadap pekerjaan tertentu.
- d. Asuransi Bumi Putera 1912 Banda Aceh adalah lembaga yang berjalan pada bidang pembiayaan .
- e. Pailit adalah keadaan perusahaan yang telah dinyatakan bangkrut.

2. Lokasi dan Populasi Penelitian

- a. Lokasi
Lokasi penelitian ini berada pada Asuransi Bumi Putera 1912 Banda Aceh, Provinsi Aceh.
- b. Populasi
Populasi untuk penelitian ini mencakup pada wilayah Banda Aceh.

3. Cara Pengambilan Sempel

Untuk memperoleh data yang lengkap, penelitian dilakukan secara profesional yaitu seluruh populasi yang diambil diperkirakan dapat memberikan data dan informasi yang jelas dan akurat tentang masalah yang diteliti secara *purposive sampling*. *purposive sampling* yaitu memilih beberapa responden beserta informan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yang diperkirakan mewakili seluruh populasi.

Keseluruhan sample yang akan di ambil terdiri dari :

Responden :

- a. Kepala Cabang Bumi Putera Banda Aceh
- b. Karyawan Bumi Putera 1912 cabang Banda Aceh 1 (satu) orang

Informan:

Untuk melengkapi informasi yang diperlukan dilakukan pula wawancara dengan informan antara lain:

- a. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Aceh

4. Cara Pengumpulan data

Dalam rangka pengumpulan data untuk penulisan ini, maka penulis menggunakan dua jenis data sebagai berikut:

- a. Penelitian Keperpustakaan

Penelitian ini dilakukan dengan cara menelaah dan mengkaji bahan-bahan pustaka yang berhubungan dengan penelitian berupa buku-buku, artikel, berita, serta yang berhubungan dengan penelitian ini.

b. Penelitian Lapangan

Untuk mengumpulkan data penelitian lapangan, penulis menggunakan cara, antara lain wawancara, peneliti melakukan wawancara dengan responden dan informan untuk mendapatkan informasi terkait perlindungan hukum terhadap tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja pada Asuransi Bumi Putera 1912 Banda Aceh apabila dinyatakan pailit.

5. Pengolahan dan analisis data

Adapun cara menganalisis data dilakukan dengan cara pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan antara data lapangan dan data data teoritis dikumpulkan terlebih dahulu dan dianalisis, lalu diolah secara sistematis sehingga dapat menghasilkan suatu penelitian yang baik

D. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penyusunan skripsi ini maka disusunlah sistematikanya yang dibagi dalam empat Bab antara lain sebagai berikut:

Bab I, Merupakan Bab Pendahuluan Yang Terdiri Dari 4 (Empat) Sub Bab Yang Memuat Latar Belakang Masalah, Ruang Lingkup Dan Tujuan Penelitian, Metode Penelitian, Dan Sistematika Penulisan.

Bab II, Merupakan Tinjauan Umum Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asuransi Dan Pailit, Tinjauan umum tentang perlindungan hukum, tinjauan umum tentang tenaga kerja, tinjauan umum tentang perjanjian kerja, pengertian perjanjian kerja, syarat sah perjanjian kerja, macam-macam perjanjian kerja, tinjauan umum tentang perjanjian kerja bersama, tinjauan

umum tentang asuransi, pengertian asuransi, macam-macam asuransi, tinjauan umum tentang pailit.

Bab III, Merupakan Bab Hasil Penelitian Yang Berjudul Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Pada Asuransi Bumi Putera 1912 Banda Aceh Dalam Hal Dinyatakan Pailit, hambatan-hambatan perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja pada Asuransi Bumi Putera 1912 apabila dinyatakan pailit dan Upaya penyelesaian sengketa terhadap hak-hak tenaga kerja Pada Asuransi Bumi Putera 1912 apabila dinyatakan Pailit.

Bab IV, Merupakan Bab Penutup Dari Penulisan Skripsi Yang Berisikan Kesimpulan Dari Hasil Bab-Bab Yang Telah Dibahas Sebelumnya Dan Saran Yang Berkaitan Dengan Masalah Yang Dibahas Dalam Penulisan Skripsi Ini.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

Kehadiran hukum dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Berdasarkan Pasal 27 Ayat (1) UUD Negara Republik Indonesia 1945 yang berbunyi “Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.” Pasal 28 D Ayat (1) UUD Negara Republik Indonesia 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.” Pasal 28 Ayat (5) UUD Negara Republik Indonesia 1945 yang berbunyi “Untuk menegakkan dan melindungi Hak Asasi Manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan Hak Asasi Manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.”

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan, Pasal 4 Huruf C Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang perlindungan hukum tenaga kerja yang berisi:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah

- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.¹ Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja atau buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.²

Secara yuridis berdasarkan perundang-undangan yang berlaku kedudukan pekerja dan pengusaha sama dan sederajat. Sebab berdasarkan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.³ Tetapi secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu

¹ Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm. 49.

² Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm. 23.

³ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008, Hlm. 5.

kedudukan antara buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang. Karena sering sekali pekerja berada pada posisi yang lemah.⁴

Menurut Soedjono bahwa pengertian hukum dapat dilihat dari delapan arti, yaitu hukum dalam arti penguasa, hukum dalam arti para petugas, hukum dalam arti sikap tindakan, hukum dalam arti sistem kaidah, hukum dalam arti jalinan nilai, hukum dalam arti tata hukum, hukum dalam arti ilmu hukum, hukum dalam arti disiplin hukum. Beberapa arti hukum dari berbagai macam sudut pandang yang dikemukakan oleh Soedjono Dirdjosisworo menggambarkan bahwa hukum tidak semata-mata peraturan perundang-undangan tertulis dan aparat penegak hukum seperti yang selama ini dipahami oleh masyarakat umum yang tidak tahu tentang hukum. Tetapi hukum juga meliputi hal-hal yang sebenarnya sudah hidup dalam pergaulan masyarakat.⁵

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum. Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum, Menurut Setiono, Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang

⁴ Fenny Natalia Khoe, *Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, Vol.2 Nomor 1, 2013, Hlm.3.

⁵ Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, Hlm. 25

oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.⁶

Menurut Satjipto Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.⁷ Subjek hukum dalam hukum perdata adalah badan hukum atau *rechtspersoon*. Badan hukum merupakan kumpulan manusia pribadi atau dapat pula merupakan kumpulan dari badan hukum. Menurut Satjipto Rahardjo, hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya secara terukur. Kepentingan merupakan sasaran dari hak karena hak mengandung unsur perlindungan dan pengakuan.⁸ Jadi, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum atau *legal protection* merupakan kegiatan untuk menjaga atau memelihara masyarakat demi mencapai keadilan. Kemudian perlindungan hukum dikonstruksikan sebagai bentuk pelayanan, dan subjek yang dilindungi.⁹

Ada dua macam perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif artinya rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*)

⁶ Setiono, *Supremasi Hukum*, Uns, Surakarta, 2004, Hlm. 3.

⁷ Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain Dari Hukum Di Indonesia*, Kompas, Kompas, 2003, Hlm. 121.

⁸ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Pt. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, Hlm.54.

⁹ Salim Hs Dan Erlies Septiana Nurbaini, "*Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*", Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, Hlm. 261.

atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang *definitive*. Dalam hal ini artinya perlindungan hukum yang preventif ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum represif, yaitu perlindungan hukum yang diberikan setelah adanya sengketa. Perlindungan hukum represif ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.¹⁰

Perlindungan hukum sangatlah diperlukan menimbang agar kepastian hukum buruh dapat dilindungi oleh negara. Negara menjamin dan melindungi hak warga negara atas tindakan sewenang-wenang yang mungkin terjadi oleh penguasa kerja. Dengan demikian kepastian hukum terhadap pekerja di konstruksi hukum Indonesia semakin efektif.

B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.¹¹

¹⁰ Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, Hlm.8

¹¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, Hlm. 28.

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tujuan lahirnya untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.¹²

Tenaga kerja (*manpower*) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labour force* terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.

Kelompok bukan Angkatan kerja terdiri dari:

- a. Mereka yang dalam studi
- b. Mereka yang mengurus rumah tangga

¹² Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Graika, Jakarta, 2016, Hlm. 33.

- c. Golongan penerima pendapatan yakni mereka yang tidak melakukan aktivitas ekonomi tapi memperoleh pendapatan misalnya pensiunan, penerima bunga deposito dan sejenisnya.¹³

Dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, terutama dalam bidang keselamatan kerja serta menyangkut norma-norma perlindungan tenaga kerja.¹⁴

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁵

Secara yuridis, Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dengan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan

¹³ Ibid, Hlm. 29.

¹⁴ Wiwiho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2000, Hlm. 42.

¹⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Pt. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, Hlm. 103.

kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama warna kulit, dan aliran politik.

Indonesia telah menciptakan sebuah produk hukum terbaru yang membahas aturan hukum yang salah satunya mengenai ketenagakerjaan, yaitu melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Pasal 80 dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menerangkan setidaknya bahwa terciptanya Undang-Undang 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagai bentuk penguatan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja dalam mendukung ekosistem investasi. Undang-Undang ini mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru beberapa ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,

C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Kontrak kerja atau perjanjian kerja merupakan sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja yang mencerminkan keadilan bagi pengusaha maupun bagi pekerja karena keduanya akan terlibat dalam suatu hubungan kerja. Pertama-tama harus dikemukakan bahwa hukum perjanjian ini adalah bagian dari hukum perdata yang berlaku di Indonesia. Hal janji adalah suatu sendi yang amat penting dalam Hukum Perdata, oleh karena hukum perdata banyak mengandung peraturan-peraturan hukum yang berdasar atas janji seorang.¹⁶

¹⁶ R. Wirjono Prodjodikoro, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Bandung, 2011, Hlm. 2.

Dalam hukum pidana dan hukum tata negara ada juga beberapa hal, dimana suatu janji seorang merupakan unsur, seperti dalam hal kejahatan “penggelapan” dari Pasal 372 Kitab Undang-undang Hukum Pidana (K.U.H.P), atau dalam hal kepegawaian negara akan tetapi hal-hal seperti ini sedikit jumlahnya. Sedangkan dalam hukum perdata dapat dikemukakan sekelompok dari peraturan-peraturan hukum, yang berdasarkan atas janji seorang.¹⁷

Pasal 1601 huruf a KUHPerdata menyatakan bahwa perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melainkan pekerjaan dengan menerima upah. Sedangkan Pasal 1603e Ayat 1 KUHPerdata menyatakan bahwa: “Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian itu atau peraturan-peraturan atau dalam perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak menurut kebiasaan.

Meninjau Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menjelaskan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Menurut Imam Soepomo perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima

¹⁷ *Loc.Cit*

upah pada pihak lain yakni majikan, dan majikan mengikat diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁸

Menurut Robert A. Hilman menyatakan bahwa hukum kontrak adalah hukum kontrak mempromosikan secara tepat bentuk-bentuk dan pelaksanaan hubungan hukum privat serta mewujudkan keadilan sesuai dengan tingkatnya dalam proses pertukaran. Selain itu proses kontrak telah berkembang sangat baik karena merupakan sebuah produk yang dapat menyelesaikan berbagai masalah di dunia tenaga kerja.¹⁹

Berdasarkan Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menjelaskan pengertian perjanjian kerja sebagai perjanjian yang dilakukan oleh pekerja dan pemberi kerja yang berisikan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak yang ingin mengikat diri di sebuah perjanjian tersebut. Setelah perjanjian tersebut disetujui kedua belah pihak maka akan lahir hubungan kerja. Pasal 1 Angka 15 undang-undang nomor 2003 menjelaskan terkait hubungan kerja sebagai hubungan antara pemberi kerja dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki tiga unsur diantaranya pekerjaa, upah dan perintah.

2. Syarat sah Perjanjian Kerja

Penerapan perjanjian kerja pada kenyataannya masih memiliki beberapa masalah, pastinya pada setiap perusahaan yang mengikat perjanjian memiliki berbagai masalah. Masalah umum pada perjanjian kerja biasa seperti

¹⁸ Lalu Husni. Pengantar *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*. Grafindo Persada Mataram 2003, Hlm. 40.

¹⁹ Muhammad Syaifuddin. "*Hukum Kontrak Memahami Dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, Dan Praktik Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2012, Hlm. 19.

kesepakatan yang dilakukan seakan berat sebelah atau melemahkan sebelah pihak, itu dikarenakan pemberi kerja merupakan pihak yang kuat sebagai pemilik modal sedangkan pekerja adalah pihak yang lemah.²⁰

Suatu kontrak atau perjanjian harus memenuhi syarat sahnya perjanjian, yaitu kata sepakat, kecakapan, hal tertentu dan suatu sebab yang halal, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Dengan dipenuhinya empat syarat sahnya perjanjian tersebut, maka suatu perjanjian menjadi sah dan mengikat secara hukum bagi para pihak yang membuatnya.²¹ Pengertian syarat sah perjanjian:

a. Kesepakatan kedua belah pihak

Syarat sah yang pertama ialah kesepakatan yang diatur berdasarkan penjelasan dalam Pasal 1320 Ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Kesepakatan ialah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya. Kesesuaian itu ialah pernyataannya, karena kehendak itu tidak dapat dilihat/diketahui orang lain. Tujuan pembuatan perjanjian secara tertulis ialah memberikan kepastian hukum bagi para pihak serta sebagai alat bukti yang sempurna dikala timbul sengketa.²²

²⁰ Esha Najitama, Word Press, Sekilaas Tentang Sistem Kerja Kontrak Dan Qutsorscing Di Indonesia, Diakses Tanggal 31 Maret 2021, Pukul 13.07 Wib.

²¹ Suharnoko, *Hukum Perjanjian Teori Dan Analisa Kasus*, Kencana, Jakarta, 2004, Hlm. 1.

²² Laksanto Utomo, *Aspek Hukum Kartu Kredit Dan Perlindungan Konsumen*, Pt. Alumni, Bandung, 2015, Hlm. 65

b. Kecakapan melakukan perbuatan hukum.

Kecakapan bertindak ialah kecakapan atau kemampuan melakukan perbuatan hukum, sedangkan perbuatan hukum ialah perbuatan yang akan menimbulkan akibat hukum, jadi pihak-pihak yang akan melakukan suatu perjanjian harus orang-orang yang cakap dan mempunyai wewenang dalam melakukan perbuatan hukum tersebut.

c. Suatu hal tertentu

Menurut Pasal 1333 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata suatu persetujuan harus mempunyai pokok berupa suatu barang yang sekurang-kurangnya ditentukan jenisnya. Jumlahnya itu tidak perlu pasti, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan.²³ Bahwa yang menjadi objek perjanjian ialah prestasi (pokok perjanjian). Prestasi ialah apa yang menjadi kewajiban debitor dan apa yang menjadi hak kreditor. Prestasi tersebut terdiri dari:

- 1) Memberikan sesuatu
- 2) Berbuat sesuatu
- 3) Tidak berbuat sesuatu. Prestasi harus dapat ditentukan, dibolehkan, dimungkinkan dan dapat dinilai dengan uang

d. Suatu sebab yang halal

Pasal 1335 KUHPerdota menerangkan suatu persetujuan tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena sesuatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan.

²³ Hardijan Rusli, *Hukum Perjanjian Indonesia Dan Common Law*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1996, Hlm. 99.

Pasal 1336 KUHPperdata menjelaskan jika tidak dinyatakan sesuatu sebab, tetapi suatu sebab yang halal ataupun jika ada suatu sebab lain, dari pada yang dinyatakan, persetujuannya namun demikian adalah sah". Pasal 1337 KUHPperdata: "suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum."²⁴

3. Macam-Macam Perjanjian Kerja

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.²⁵ Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah isi dari Pasal 56 undang-undang ketenagakerjaan yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu Ayat (2) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu didasarkan atas:

- a. Jangka waktu
- b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Ayat (3) menerangkan untuk jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.

²⁴ *Op.Cit*, Laksanto, Hlm. 93.

²⁵ F.X. Djulmiaji, *Perjanian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, Hlm. 67,

Ayat (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur secara rinci hubungan kerja untuk waktu tertentu yaitu hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT). Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu di dalam ketentuan Pasal 56 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 58 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang berisi bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Serta dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung. Pasal 54 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berisi aturan terhadap syarat formal untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diantaranya:

- a. Perjanjian kerja secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
 - 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
 - 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - 3) Jabatan atau jenis pekerjaan
 - 4) Tempat pekerjaan
 - 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya
 - 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
 - 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
 - 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
 - 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- b. Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. 3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua (2), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 3 ayat (1) yang ditegaskan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, sehingga berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut pada ketentuannya tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan hanya pekerjaan yang jangka waktunya tertentu atau dengan kata lain sekali selesai dan sifatnya sementara.

Dalam Peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menjelaskan tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tercantum pada Pasal 4 yang berbunyi PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan

tertentu. Serta PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Pasal 5 Ayat (1) menjelaskan PKWT dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan pekerjaan yang bersifat musiman serta pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Ayat (2) menerangkan PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai
- b. Pekerjaan yang sementara sifatnya.

Ayat (3) Selain pekerjaan tertentu dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Pasal 6 Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Pasal 1 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang mendefinisikan bahwa Perjanjian Kerja Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yaitu Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan serta Dalam masa percobaan kerja, pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku

Pasal 60 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada para pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Apabila tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja tersebut pada dasarnya dianggap tidak ada.

Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan. Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan yaitu nama dan alamat pekerja/buruh, tanggal dan mulai bekerja, jenis pekerjaan dan besarnya upah.

c. Asas-Asas Perjanjian Kerja

a) Asas Kebebasan Berkontrak

Sistem terbuka yang dianut Buku Ketiga Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ialah hukum pelengkap yang boleh dikesampingkan oleh para pihak yang membuat perjanjian sehingga asas kebebasan berkontrak yang dianut hukum Indonesia tidak lepas kaitannya dengan sistem tersebut.

Ruang lingkup asas kebebasan berkontrak meliputi:

- 1) Kebebasan membuat atau tidak membuat perjanjian.
- 2) Kebebasan memilih dengan pihak siapa ia ingin membuat perjanjian.
- 3) Kebebasan memilih causa perjanjian yang akan dibuatnya.
- 4) Kebebasan menentukan objek suatu perjanjian.
- 5) Kebebasan menentukan bentuk suatu perjanjian
- 6) Kebebasan menerima atau menyimpangi ketentuan Undang-Undang yang bersifat opsional.²⁶

b) Asas *Pasca Sunt Servanda*

Asas ini memandang perjanjian memiliki kepastian hukum berkaitan dengan akibat dari perjanjian tersebut, maka harus menghormati substansi perjanjian dan tidak boleh melakukan intervensi. Adanya kemauan saling mengikatkan diri bagi para pihak saling berprestasi yang dipengaruhi oleh adanya janji. Segala akibat hukum ditentukannya kehendak para pihak secara bebas didasarkan pada kewajiban kontraktual. Para pihak bebas mempertemukan kehendak masing-masing. Dasar kontrak berasal dari kehendak para pihak tersebut.²⁷

²⁶ J. Satrio, *Hukum Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992, Hlm. 36.

²⁷ Ridwan Khairandy, *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, Progam Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2004, Hlm. 29.

c) Asas Konsensualisme

Arti asas konsensualisme ada dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berarti kemauan para pihak saling mengikatkan diri dan kemauan bahwa perjanjian tersebut akan dipenuhi. Asas konsensualisme lahir jika ada kata sepakat atau persesuaian kehendak di antara para pihak yang membuat perjanjian tersebut.²⁸

d) Asas Itikad baik

Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata di mana pengertian itikad baik ialah keadaan batin para pihak dalam membuat serta melaksanakan perjanjian harus jujur, terbuka serta saling percaya. Keadaan batin para pihak itu tidak boleh dicemari dengan maksud-maksud melakukan tipu daya dan atau menutup-nutupi keadaan sebenarnya. Itikad baik dibagi menjadi dua macam diantaranya bersifat objektif, artinya mengindahkan kepatutan dan kesusilaan dan bersifat subjektif, artinya ditentukan sikap batin seseorang.²⁹

D. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Bersama

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 21 yang dimaksud dengan perjanjian kerja bersama ialah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat pekerja atau serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau

²⁸ *Ibid.* Hlm. 27.

²⁹ *Ibid.*, Hlm. 43.

perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Pembuatan perjanjian kerja bersama selalu ada kolektivitas di pihak pekerja atau buruh. Maksud semula mengadakan perjanjian kerja bersama selalu ada keadaan atau perihal untuk mempengaruhi syarat-syarat kerja dengan alat serikat pekerja. Dengan kata lain, perjanjian kerja bersama berkaitan dengan pergerakan serikat pekerja atau serikat buruh.

Pasal 116 disebutkan bahwa dalam penyusunan perjanjian kerja bersama pada tahap awal dijelaskan dalam ayat (1) yaitu Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh Serikat Pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat pekerja atau serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha dalam ayat (2) yaitu Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah. Pasal 124 ayat (1) menjelaskan tentang:

- 1) Hak dan kewajiban Pengusaha
- 2) Hak dan kewajiban serikat pekerja atau serikat buruh serta pekerja atau buruh
- 3) Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama
- 4) Tanda tangan para pihak pembuatan perjanjian kerja bersama.

Di dalam perjanjian kerja, pekerja berada di pihak yang lemah, sedangkan pengusaha memiliki wewenang perintah. Akibatnya, segala-galanya pengusaha yang menentukan. Dalam hal pekerja/buruh ingin

memperbaiki nasibnya keningkat hidup yang lebih baik, harus disalurkan melalui serikat pekerja/buruh.³⁰

a. Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama menjelaskan tentang tata cara pembuatan perjanjian kerja bersama diantaranya:

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan.
- 2) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:
 - a) Hak dan kewajiban pengusaha
 - b) Hak dan kewajiban pekerja/buruh
 - c) Syarat kerja
 - d) Tata tertib perusahaan
 - e) Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
 - f) Hal-hal yang merupakan pengaturan lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama menjelaskan bahwa, Pasal 3 Ayat (1) dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu)

³⁰ F.X. Djumadi, *Perjanjian Kerja Bersama Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2004, Hlm. 73.

peraturan perusahaan yang berlaku bagi seluruh pekerja atau buruh di perusahaan yang bersangkutan baik PKWT maupun PKWTT.

Ayat (2) dalam hal perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang/unit kerja/ perwakilan, peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) berlaku di semua cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan.

Ayat (3) Cabang/unit kerja/kantor perwakilan perusahaan sebagaimana dimaksud pada Ayat (2) dapat membuat peraturan perusahaan turunan yang berlaku di masing-masing cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan.

Ayat (4) peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan dan peraturan perusahaan turunan sebagaimana dimaksud pada Ayat (3) memuat ketentuan khusus yang disesuaikan dengan kondisi cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan masing-masing.

Ayat (5) dalam hal peraturan perusahaan turunan sebagaimana dimaksud pada Ayat (3) belum disahkan oleh instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan setempat, maka peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) tetap berlaku di cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (6) dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam 1 (satu) grup, maka peraturan perusahaan dibuat oleh masing-masing perusahaan.

Menurut Pasal 19 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja atau serikat buruh, maka serikat pekerja atau serikat buruh

tersebut berhak mewakili pekerja atau buruh dalam perundingan pembuatan Perjanjian kerja bersama dengan perusahaan apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Ayat (2) dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja atau serikat buruh sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) tetapi tidak memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja atau buruh di perusahaan, maka serikat pekerja atau serikat atau buruh dapat mewakili pekerja atau buruh dalam melakukan perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja atau serikat atau buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% dari jumlah seluruh pekerja atau buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.

Pasal 116 menjelaskan perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha yang dilaksanakan secara musyawarah dan dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan bahasa indonesia dan apabila terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah.

b. Jangka Waktu Berlakunya perjanjian kerja bersama

Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha. Selain

perjanjian perburuhan berakhir karena waktunya sudah habis, dalam hal perjanjian kerja bersama berikutnya, perundingannya dapat dimulai paling cepat 3 bulan sebelumnya.³¹

Melihat isi dari Pasal 124 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat

- 1) Hak dan kewajiban pengusaha
- 2) Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- 3) Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja Bersama
- 4) Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Serta apabila dalam ketentuan perjanjian kerja sama tersebut bertentangan dengan perundang-undangan, maka hal perjanjian kerjasama tersebut batal demi hukum.

Berdasarkan Pasal 125 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berisi apabila terjadinya suatu perubahan perjanjian bersama yang disepakati kedua belah pihak. maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

Pasal 129 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berisi “Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.” Ayat (2) Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja

³¹ F.X. Djumadi, *Op.Cit*, Hlm. 82.

bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

E. Tinjauan Umum Tentang Asuransi

a. Pengertian Asuransi

Asuransi dalam perspektif hukum Indonesia adalah suatu perjanjian dengan mana seseorang penanggung mengikatkan diri pada tertanggung dengan menerima suatu premi, untuk memberikan penggantian kepadanya karena suatu kerugian, kerusakan, atau kehilangan keuntungan yang tidak diharapkan, yang mungkin akan dialaminya akibat suatu keadaan tidak tertentu.³²

Menurut bahasa, asuransi adalah pertanggungan atau perjanjian antara dua pihak, pihak yang satu membayar iuran dan pihak yang lain berkewajiban memberikan jaminan sepenuhnya kepada pembayar iuran, apabila terjadi sesuatu menimpa dirinya atau barang miliknya.³³ Sedangkan menurut istilah, asuransi adalah jaminan atau pertanggungan yang diberikan oleh penanggung kepada yang ditanggung untuk resiko kerugian sebagaimana diterapkan dalam polis (surat perjanjian) bila terjadi kebakaran, kecurian, kerusakan, kematian atau kecelakaan lainnya dengan

³² Khotibul Umam, *Memahami Dan Memilih Produk Asuransi*, Medpress Digiital, Yogyakarta, 2018, Hlm.5.

³³ Huzaimah Tahido Yanggo, *Masail Fiqhiyah, Kajian Hukum Islam Kontemporer*, Angkasa, Bandung, 2005, Hlm. 13.

pertanggung jawaban membayar premi sebanyak yang ditentukan kepada penanggung tiap bulan.³⁴

Definisi asuransi menurut prof. Mehr dan Cammack alat untuk mengurangi resiko keuangan, dengan cara mengumpulkan unit-unit exposure dalam jumlah yang memadai, untuk menjadikan agar kerugian individu dapat diperkirakan. Kerugian yang dapat diramalkan itu dipikul merata oleh orang yang bergabung. Sedangkan asuransi menurut prof. Mark R. Green adalah lembaga ekonomi yang bertujuan mengurangi resiko, dengan jalan mengombinasikan dalam suatu pengelola sejumlah objek yang cukup besar jumlahnya sehingga kerugian tersebut secara menyeluruh dapat diramalkan dalam batas-batas tertentu.³⁵

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Usaha Peransuransian Dan Pelaksanaannya, yang dimaksud dengan asuransi adalah suatu perjanjian bagi kedua belah pihak atau lebih dengan mana pihak penanggung mengikatkan diri pada tertanggung dengan menerima premi asuransi untuk memberikan penggantian kepada penanggung karena kerugian, kerusakan, atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin akan diderita tertanggung, yang timbul dari suatu peristiwa yang tidak pasti, atau untuk memberikan suatu pembayaran yang didasarkan atas meninggalnya atau hidupnya seseorang yang di pertanggung jawabkan.³⁶ Menurut Pasal 246 Kitab Undang-Undang Perniagaan bahwa yang dimaksud dengan asuransi adalah

³⁴ *IBID*. Hlm.13

³⁵ Nur Rianto, *Pengantar Ekonomi Syariah*, Cv. Putaka Setia, Bandung, 2015. Hlm. 372.

³⁶ *IBID*, Hlm. 5.

suatu persetujuan dimana pihak yang meminjam berjanji kepada pihak yang dijamin untuk menerima sejumlah uang premi sebagai pengganti kerugian, yang mungkin akan diderita oleh yang dijamin karena akibat dari suatu peristiwa yang belum jelas akan terjadi.

b. Macam-Macam Asuransi

Secara umum mengenai bentuk-bentuk asuransi yang ada di Indonesia, tertuang pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1992 tentang Usaha Peransuransian Dan Pelaksanaannya. Diantaranya:³⁷

- 1) Asuransi Jiwa
- 2) Asuransi Kerugian
- 3) Perlindungan atau Proteksi
- 4) Asuransi Syariah

Asuransi Jiwa Bersama Bumi putera 1912 juga memiliki produk andalannya tersendiri dengan menghadirkan berbagai produk asuransi, mulai dari asuransi jiwa yang meliputi pertanggungan perorangan atau kumpulan, serta produk proteksi DPLK (Dana Pensiun Lembaga Keuangan). Berikut macam-macam asuransi pada bumi putera 1912, diantaranya:³⁸

- 1) Mitra Beasiswa

Produk asuransi yang memberikan jamnan santunan meninggal dunia bagi nasabah kumpulan (karyawan perusahaan) untuk jangka waktu tertentu hingga maksimal 30 tahun.

³⁷ *Op.Cit*, Khotibul Umam, Hlm. 31.

³⁸ Lifepal.Co.Id, *Asuransi-Bumiputera*, Diakses Padatanggal 20 Mei 2021 Pukul 14.16

2) Mitra Permata

Produk asuransi yang memberikan manfaat berupa perlindungan tabungan dengan nilai investasi yang tinggi.

3) Mitra Cerdas

Produk asuransi yang menyediakan biaya pendidikan yang terkait dengan investasi. Sehingga, dana yang dirancang untuk biaya pendidikan meningkat sejalan dengan hasil investasi. Harga Premi: minimum Rp100 juta.

4) Mitra Proteksi Mandiri

Produk asuransi mikro dari Bumiputera untuk Anda yang berprofesi sebagai petani, nelayan, peternak atau pekerja lainnya. Harga premi: minimum Rp200 ribu/bulan

5) Asuransi Kredit

Produk asuransi yang memberikan perlindungan bagi mereka yang berhutang kepada lembaga keuangan.

6) Asuransi Ekawaktu

Produk asuransi yang memberikan perlindungan terhadap risiko kematian yang dapat terjadi pada setiap karyawan

7) Asuransi Kecelakaan

Produk asuransi yang memberikan perlindungan terhadap risiko kecelakaan dalam jangka waktu satu tahun bagi nasabah kumpulan (karyawan perusahaan).

8) Asuransi Idaman

Produk asuransi yang memberikan jamnan santunan meninggal dunia bagi nasabah kumpulan (karyawan perusahaan) untuk jangka waktu tertentu hingga maksimal 30 tahun.

9) DPLK AJB Bumi Putera

Produk asuransi yang ditujukan bagi nasabah yang akan memasuki masa pensiun. Manfaat 100 kali kontribusi bulanan dari DPLK jika anggota meninggal dunia (maksimal Rp100 juta).

F. Tinjauan Umum Tentang Pailit

Pailit dapat di artikan sebagai keadaan suatu perusahaan yang telah dinyatakan bangkrut yang berarti mengalami kerugian besar.³⁹ Dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2014 Tentang Kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang diberikan istilah “pailit” yang diartikan sebagai penyitaan atas semua kekayaan debitar pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilaksanakan oleh kurator dibawah pengawasan pihak yang berwenang dalam hal ini hakim pengawas.⁴⁰

Dalam Pasal 1131 KUHperdata menjelaskan bahwa setiap tindakan yang dilakukan seseorang dalam lapangan harta kekayaan selalu akan membawa akibat terhadap harta kekayaan tersebut, baik itu dapat memberi tambahan atas kekayaan maupun mengurangi harta kekayaan tersebut.⁴¹ Pasal

³⁹ W. J. S, Poewadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2003, Hlm. 7.

⁴⁰ Jono, *Hukum Kepailitan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, Hlm. 1.

⁴¹ Kartini Muljadi Dan Gunawan Widjaja, *Seri Hukum Bisnis, Pedoman Menangani Perkara Kepailitan*, Raja Grafindo, Jakarta, Hlm. 6.

1132 KUHperdata menentukan seriap perikatan harus mendapatkan pemenuhan perikatan dari harta kekayaan pihak debitur

Akibat pailit secara khusus terhadap perjanjian dalam Pasal 1313 KUHperdata yaitu suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya kepada seseorang ataupun lebih. Artinya bahwa setiap orang yang mengikatkan dirinya dengan pihak lain akan mendapatkan konsekuensi hukum.⁴² Pasal 1314 Ayat (1) KUHperdata menerangkan suatu perjanjian yang dibuat secara cuma-cuma atau atas beban. Ayat (2) suatu perjanjian dengan cuma-cuma adalah suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu memberikan keuntungan kepada pihak lain tanpa menerima manfaat untuk dirinya sendiri. Ayat (3) menjelaskan pengertian perjanjian atas beban sebagai sebuah perjanjian yang mewajibkan masing-masing diantara kedua belah pihak untuk memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu. Sesuai Pasal 1314 KUHperdata dapat disimpulkan suatu perjanjian mempunyai dua sifat yaitu bersifat sepihak dan timbal balik.⁴³

⁴² R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1998. Hlm.37

⁴³ Kartini Muljadi Dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, Raja Wali Pers, Jakarta, 2008, Hlm. 92.

BAB III
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PADA ASURANSI
JIWA BERSAMA BUMI PUTERA 1912 BANDA ACEH DALAM HAL
DINYATAKAN PAILIT

A. Perlindungan hukum bagi Pelaksanaan Perjanjian Tenaga Kerja Pada Asuransi Bumi Putera 1912 Apabila Dinyatakan Pailit.

Pelaksanaan perjanjian kerja pada dasarnya harus mendapatkan persetujuan dari kedua belah pihak dalam mengikatkan dirinya terhadap suatu perbuatan. Perjanjian kerja tersebut dalam kalangan masyarakat dengan sebutan kontrak kerja, dimana dalam kontrak kerja terdapat berbagai aturan baik itu terhadap upah, lama waktu dalam bekerja dan hal lain yang menyangkut antara pekerja dan objek pekerjaan.

Asuransi bumi putera berdiri pada tahun 1912 sesuai dengan nama pada perusahaan tersebut. Pendiri perusahaan tersebut merupakan sosok dari 3 orang guru, hal itu dijadikan sejarah pendirian perusahaan tersebut. Asuransi jiwa bersama bumiputera 1912 memiliki ratusan cabang yang tersedia di berbagai provinsi. Selama 5 tahun terakhir Asuransi jiwa bersama bumiputera 1912 mengalami permasalahan likuiditas yang menjadikan banyak pekerja dan nasabah tidak mendapatkan haknya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap firdaus kepala asuransi bumi putera,¹

1. Perlu diketahui bahwa terkait tenaga kerja dalam Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Syariah Cabang Banda Aceh ada yang bersifat tetap dan tidak tetap.

¹ Firdaus, Kepala Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Syariah Cabang Banda Aceh, Wawancara Pada Tanggal 13 September 2021, Pukul 09.15 Wib.

2. Terhadap tenaga kerja kontrak. Seperti agen asuransi, mereka dalam hal pekerjaan dilapangan sama seperti sales promotor, mengedarkan produk-produk perusahaan kepada masyarakat umum.
3. Agen asuransi terlebih dahulu akan mengikuti kepelatian pemasaran sebagaimana hal itu diwajibkan, namun tidak tertuang dalam isi kontrak kerja.
4. Terhadap upah terhadap agen asuransi bumi putera, mereka mendapatkan hasil dari setiap orang yang berhasil menjadi nasabah bumi putera serta mendapatkan bonus dari perusahaan apabila mempunyai prestasi yang bagus.
5. Artinya terhadap tenaga kerja kontrak, itu menggunakan jenis perjanjian PKWT, dimana dalam perjanjian tersebut tercantum identitas pihak pertama dan kedua, selaku pihak perusahaan dan pekerja, ketentuan umum, hak dan kewajiban, upah, dan ketentuan perusahaan.
6. Bagi tenaga kerja dengan status pegawai tetap asuransi bumi putra, mereka memiliki sk kepegawaian yang menjadi dasar untuk menjalankan pekerjaan mereka.
7. Didalam kontrak kerja itu biasanya terdiri dari identitas kedua belah pihak antara perusahaan dan mereka yang akan bekerja, jumlah gaji, serta potongan dan hal-hal lain juga disebutkan dalam kontrak kerja, hak untuk cuti/sakit/izin, lamanya waktu untuk kontrak kerja, dan hal lain yang berisi ketentuan-ketentuan lain yang wajib dipenuhi pekerja

serta sanksinya. Berbeda dengan pegawai tetap asuransi, mereka tidak disebutkan berapa lama dapat bekerja.

8. Belakangan banyak yang mengatakan Asuransi jiwa bersama bumiputera 1912 telah pailit. Namun, hal itu belum terjadi karena belum ada ketetapan pihak independen dalam menyatakan pailit. Untuk mencegahnya permasalahan likuiditas di Asuransi jiwa bersama bumiputera 1912, Asuransi jiwa bersama bumiputera 1912 memangkas jumlah pegawai. Terhadap Pegawai Asuransi jiwa bersama bumiputera 1912 yang telah di akhiri kontraknya, mereka mendapatkan pasangon, dimana itu dihitung berdasarkan waktu lamanya orang tersebut sudah bekerja pada Asuransi jiwa bersama bumiputera 1912.

Berdasarkan hasil wawancara bersama bapak Hasan Basri pegawai Asuransi jiwa bersama bumiputera 1912 menjelaskan:²

1. Beliau mulai bekerja pada Asuransi jiwa bersama bumiputera 1912 pada tahun 1999 sebagai supir kepala Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Baiturrahman. Dirinya tidak memiliki kontrak kerja akan tetapi disaat penerimaan gaji beliau selalu menandatangani sebuah surat penerimaan gaji.
2. Pada tahun 2004 beliau diangkat menjadi pegawai tetap pada Asuransi jiwa bersama bumiputera 1912. Beliau mengatakan sama semenjak diangkat menjadi pegawai tetap Asuransi jiwa bersama

² Hasan Basri, Pegawai Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Banda Aceh, Wawancara Pada Tanggal 6 September 2021, Pukul 17.00 Wib.

bumiputera 1912 dirinya mendapatkan SK bahwa dirinya telah menjadi pegawai tetap Asuransi jiwa bersama bumiputera 1912.

3. Sementara dalam beberapa tahun terakhir, proses pembayaran gaji beliau mengalami berbagai masalah akibat Asuransi jiwa bersama bumiputera 1912 Asuransi jiwa bersama bumiputera 1912 mengalami permasalahan likuiditas.
4. Hal tersebut berimbas terhadap penunggakan gaji yang ditunda-tunda. Tidak hanya itu, walaupun gaji tersebut telah keluar namun tidak seperti jumlah yang seharusnya, itu disebabkan karena pemotongan oleh pihak perusahaan Asuransi jiwa bersama bumiputera 1912.
5. Tidak hanya beliau yang mengalami permasalahan tersebut, namun rekan-rekan Asuransi jiwa bersama bumiputera 1912 cabang banda aceh lainnya juga mengalami hal serupa.
6. Terkait isi perjanjian kerja, beliau menjelaskan bahwa perjanjian kerja tersebut merupak rahasia, beliau hanya menjelaskan bahwa dalam kontrak kerjanya tercantum besaran gaji yang diterima, tunjangan kerja, serta pasal-pasal yang menjelaskan kewajiban beliau dalam hal bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan pelaksanaan perjanjian kerja pada perusahaan Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Banda Aceh memaka system pekerja tetap dan tidak tetap, sedangkan pekerja tetap sudah memiliki sk pegawai Bumi Putera 1912, saat ini Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Banda Aceh mengalami beberapa perubahan

dalam *system* operasional. Melalui musyawarah Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Banda Aceh memberikan arahan terkait waktu bekerja, upah pekerja seiring permasalahan yang timbul pada perusahaan tersebut, agar tidak merugikan hak-hak tenaga kerjanya.

B. Hambatan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Pada Asuransi Bumi Putera 1912

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenagakerja tentunya akan timbul hambatan-hambatan serta apa saja yang berkaitan dengan perwujudan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Dalam hal ini adanya banyak aspek yang akan menghambat perwujudan perlindungan hukum terhadap tenagakerja, antara lain prosedur pelaksanaan yang tidak sesuai dengan ketentuan serta hubungan pengusaha dan tenaga kerja dalam perwujudan pelaksanaan perlindungan hukum.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Firdaus kepala asuransi bumi putera:³

1. Ketentuan yang ada dalam peraturan perundang-undangan terkadang tidak dapat dilakukan sepenuhnya karena dalam situasi dan kondisi tertentu tidak memungkinkan untuk menaati sepenuhnya.
2. Dalam melaksanakan perlindungan hukum bagi para pekerja, memang kerap kali suatu perusahaan tidak luput dari hambatan-hambatan yang dialami. Namun, sebagai perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan pekerjanya juga bukan hanya nasabah, sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan suatu upaya-upaya dalam menangani hambatan

³ Firdaus, Kepala Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Syariah Cabang Banda Aceh, Wawancara Pada Tanggal 13 September 2021, Pukul 09.15 Wib.

dalam pelaksanaan perlindungan hukum kepada pekerja, dalam hal ini perlindungan bagi pekerja yang tidak dipenuhi hak-haknya.

3. Selaku kepala Asuransi Bumi Putera 1912 banda aceh, hambatan yang kerap kali dialami dalam pemenuhan hak tenaga kerja pada asuransi ini tetap terkait permasalahan keuangan bumiputera 1912.
4. Pemilihan Badan Perwakilan Anggota (BPA) yang juga bermasalah juga memperlambat kinerja asuransi bumi putera 1912 dalam memperbaiki diri.
5. Tidak adanya anggaran pada perusahaan cabang, dimana asuransi bumiputera 1912 banda aceh merupakan anak cabang dari kantor wilayah asuransi bumiputera 1912 medan. Akibatnya sering terjadi keterlambatan pengiriman anggaran.
6. Asuransi bumiputera 1912 mengupayakan terlebih dahulu pemenuhan hak-hak nasabahnya yang kemudian dilanjutkan terhadap permasalahan yang timbul dari pegawai asuransi bumiputera 1912.
7. Tidak hanya permasalahan internal, OJK RI juga telah membatasi kegiatan usaha asuransi jiwa bersama bumiputera 1912, itu artinya pendapatan bumi putera mengalami permasalahan, hal inilah yang memperberat keuangan asuransi. Namun pada akhirnya ojk juga memberikan izin kembali kepada bumi putera 1912 dalam memasarkan produk-produknya.

Berdasarkan hasil wawancara bersama bapak ir. Fajri, MT menjelaskan bahwa:⁴

1. Beliau menjelaskan hambatan dalam mengawasi hak-hak tenaga kerja pada asuransi bumi putera 1912 adalah ketidak adanya hubungan hokum antara bumiputera dengan dinas ketenagakerjaan aceh.
2. Namun jika ada hambatan yang di alami oleh tenaga kerja pada asuransi tersebut, maka dapat memberikan pengaduan kepada pihak yang memiliki kewenangan untuk itu.
3. Terkait pembentukan perjanjian kerja, kita haruslah merujuk pada undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang masih berlaku. Saat ini setelah adanya undang-undang cipta kerja serta aturan pelaksanaannya berupa PP nomor 34,35,36,37 tahun 2021 maka dalam pembentukan perjanjian kerja haruslah berdasarkan aturan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa hambatan dalam pelaksanaan dari perjanjian kerja pada asuransi bumi putera 1912 cabang banda aceh berasal dari permasalahan internal perusahaan yang mengakibatkan diabaikannya hak-hak tenaga kerja pada perusahaan tersebut.

⁴ Fajri, Kepala Dinas Ketenagakerjaan Aceh, Wawancara Pada Tanggal 21 November 2021, Pukul 11.00 Wib

C. Penyelesaian Sengketa Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Pada Asuransi Bumi Putera 1912

Apabila terjadi masalah perselisihan, maka pokok pangkal yang harus dipegang teguh adalah bahwa dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan sedapat mungkin jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja. Perselisihan perburuhan ialah pertentangan antara majikan (pengusaha) atau perkumpulanmajikan (organisasi pengusaha) dengan serikat buruh ataugabungan serikat buruh (gabungan serikat pekerja) berhubungdengan tidak adanya persesuaian pendapat mengenai hubungankerja, syarat-syarat kerja dan/ atau keadaan perburuhan.Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakanpenyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartitedan jika perundingan mencapai hasil dibuatkan persetujuanbersama (PB) dan apabila tidak mencapai kesepakatan makadilakukan upaya Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase.

Berdasarkan pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menerangkan bahwa Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha ataugabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikatpekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenaihak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusanhubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikatburuh dalam satu perusahaan.

Sedangkan ayat 2 undang-undang tersebut menjelaskan Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidakdipenuhinya hak, akibat

adanya perbedaan pelaksanaan ataupunafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusa-haan, ataupunperjanjian kerja bersama.

Pasal 3 Ayat (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Ayat (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Ayat (3) Apabila dalam jangka waktu 30 salah satu pihak menolak untukberunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Pasal 4 Ayat (1) menjelaskan Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Ayat (2) menerangkan apabila bukti-bukti tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerjaterhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Ayat (3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak,instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untukmenyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

Ayat (4) dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Ayat (5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Ayat (6) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Upaya penyelesaian berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka terdapat beberapa upaya yang terdiri dari:

- a. Penyelesaian melalui bipartite
- b. Melalui mediasi
- c. Melalui konsiliasi
- d. Arbitrase

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Firdaus kepala asuransi bumi putera:⁵

1. Terhadap hak-hak pekerja di Asuransi BumiPutera 1912 Cabang Banda Aceh, jika sebelum mendapatkan masalah terkait hak-haknya, pihak asuransi terlebih dahulu melakukan pembahasan bersama agar setiap pekerja lebih mengetahui permasalahan perusahaan. Artinya pihak asuransi terlebih dahulu menggunakan musyawarah.
2. Karena permasalahan likuiditas masih dialami bumi putera 1912 hal ini juga tentu melahirkan ketidakadilan kepada hak tenaga kerja, pihak

⁵ Firdaus, Kepala Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Syariah Cabang Banda Aceh, Wawancara Pada Tanggal 13 September 2021, Pukul 09.15 Wib.

asuransi juga rutin melakukan rapat internal untuk membahas likuiditas perusahaan dan upaya penyelesaiannya.

Berdasarkan hasil wawancara bersama bapak Hasan Basri pegawai Asuransi jiwa bersama bumiputera 1912 menjelaskan:⁶

1. Pihak Asuransi bumi putera 1912 selalu intens dalam memberitahukan perkembangan keuangan perusahaan kepada karyawannya.
2. Perusahaan asuransi berjanji akan memenuhi hak karyawannya jika perusahaan tersebut sudah pulih dari jeratan likuiditas.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa upaya penyelesaian terkait pemenuhan hak-hak pekerja pada perusahaan asuransi bumi putera 1912 banda aceh menggunakan metode kekeluargaan/musyawarah, dimana hal tersebut juga diatur dalam undang-undang nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁶ Hasan Basri, Pegawai Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Banda Aceh, Wawancara Pada Tanggal 6 September 2021, Pukul 17.00 Wib.

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Pelaksanaan perjanjian kerja pada perusahaan Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Banda Aceh menggunakan sistem pekerja tetap dan tidak tetap, sedangkan pekerja tetap sudah memiliki sk pegawai Bumi Putera 1912, saat ini Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Banda Aceh mengalami beberapa perubahan dalam *system* operasional. Melalui musyawarah Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Banda Aceh memberikan arahan terkait waktu bekerja, upah pekerja seiring permasalahan yang timbul pada perusahaan tersebut, agar tidak merugikan hak-hak tenaga kerjanya.
2. Hambatan dalam pelaksanaan dari perjanjian kerja pada Asuransi Bumi Putera 1912 Cabang Banda Aceh berasal dari permasalahan internal perusahaan yang mengakibatkan diabaikannya hak-hak tenaga kerja pada perusahaan tersebut.
3. Upaya penyelesaian terkait pemenuhan hak-hak pekerja pada perusahaan Asuransi Bumi Putera 1912 Banda Aceh menggunakan metode kekeluargaan/musyawarah, dimana hal tersebut juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

B. SARAN

1. Disarankan kepada Asuransi Jiwa bersama bumiputera1912 banda aceh agar memenuhi hak-hak tenaga kerjanya sebagaimana yang telah diatur didalam perjanjian kerja.
2. Disarankan kepada Asuransi Jiwa bersama bumiputera1912 banda aceh dalam mengatasi hambatan terhadap pemenuhan hak tenaga kerja dapat memperbaiki diri serta menjual asset agar dapat terpenuhinya hak pekerja
3. Disarankan kepada Asuransi Jiwa bersama bumiputera 1912 banda aceh agar mengikuti anjuran pemerintah serta memangkan tenaga kerjanya namun harus sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007
- Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Djumadi F.X, *Perjanjian Kerja Bersama Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2004
- Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Graika, Jakarta, 2016
- Hardijan Rusli, *Hukum Perjanjian Indonesia Dan Common Law*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1996
- Jono, *Hukum Kepailitan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008
- Kartini Muljadi Dan Gunawan Widjaja, *Seri Hukum Bisnis, Pedoman Menangani Perkara Kepailitan*, Raja Grafindo, Jakarta
- Kartini Muljadi Dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, Raja Wali Pers, Jakarta, 2008
- Khotibul Umam, *Memahami Dan Memilih Produk Asuransi*, Medpress Digiital, Yogyakarta, 2018
- Laksanto Utomo, *Aspek Hukum Kartu Kredit Dan Perlindungan Konsumen*, Pt. Alumni, Bandung, 2015
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014
- , *Pengantar Hukum ketenaga kerjaan Indonesia*. Grafindo Persada Mataram, 2003
- Muhammad Syaifuddin. “*Hukum Kontrak Memahami Dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, Dan Praktik Hukum*”, Mandar Maju, Bandung, 2012
- Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu Surabaya, 1987

- Wirjono Prodjodikoro R, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Bandung, 2011
- Ridwan Khairandy, *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, Progam Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2004
- Setiono, *Supremasi Hukum*, UNS, Surakarta, 2004
- Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008
- Satrio J, *Hukum Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992
- Satjipro Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain Dari Hukum Di Indonesia*, Kompas, jakarta, 2003
- , *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006
- Salim HS Dan Erlies Septiana Nurbaini, “*Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008
- Suharnoko, *Hukum Perjanjian Teori Dan Analisa Kasus*, Kencana, Jakarta, 2004
- Subekti R, *Hukum Perjanjian*, Intermedia, Jakarta, 1998
- Poewadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2003
- Wiwiho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2000

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata
- Kitap Undang-Undang Hukum Pidana
- Kitab Undang-Undang Perniagaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Usaha Peransuransian Dan Pelaksanaannya
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2014 Tentang Kepailitan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan

Keputusan Menteri TenagaKerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

C. JURNAL

Fenny Natalia Khoe, *Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, Vol.2 Nomor 1, 2013

D. INTERNET

Esha Najitama, Word Press, *Sekilas Tentang Sistem Kerja Kontrak Dan Outsourcing Di Indonesia*, Diakses Tanggal 31 Maret 2021, Pukul 13.07 Wib.

Wibi Pengestu Pratama, Finansial Bisnis.Com, *Kondisi Keuangan Seret, Bumi Putera Potong Gaji Karyawan*, Diakses Pada Tanggal 30 Maret 2021, Pukul 21 37 Wib.

Lifepal.Co.Id, Asuransi-BumipuTera, Diakses Pada Tanggal 20 Mei 2021 Pukul 14.16 Wib.