

BAB II

BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA DALAM PERUSAHAAN ASURANSI YANG DINYATAKAN PAILIT

2.1. Definisi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Perlindungan hukum adalah upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada. Semua orang berhak memperoleh perlindungan hukum dan perlindungan terhadap segala bentuk penindasan, diskriminasi, atau pelanggaran hak asasi manusia.

Menurut Satjipto Raharjo perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak – hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum merupakan berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.²⁰

Secara terminologi, perlindungan hukum dapat diartikan dari gabungan dua definisi, yakni “perlindungan” dan “hukum”. KBBI mengartikan perlindungan sebagai hal atau perbuatan yang melindungi. Lalu, hukum dapat diartikan sebagai peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah.

²⁰ *Pengertian perlindungan hukum menurut para ahli (23 July 2018)*

Merujuk definisi tersebut, perlindungan hukum dapat diartikan dengan upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada. Singkatnya, perlindungan hukum adalah fungsi dari hukum itu sendiri, memberikan perlindungan.

Perlindungan hukum tenaga kerja di Indonesia didasarkan pada Undang-undang Dasar 1945 dimana tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah melindungi pekerja bertujuan untuk membatasi potensi penyalahgunaan kekuasaan oleh pihak pemberi kerja, yang diimplementasikan melalui mekanisme dan instrumen hukum yang tersedia.

Perlindungan terhadap tenaga kerja berdasarkan alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45) dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2 bahwa perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku.

Peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini memberikan perlindungan terhadap pekerja dari potensi tindakan kesewenang-wenangan pihak pengusaha, termasuk hak atas upah, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan terhadap diskriminasi dan pelecehan di tempat kerja. Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 perlindungan hukum tenaga kerja adalah Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan

untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Mahkamah Konstitusi mengenai Undang-undang Ketenagakerjaan berpendapat bahwa norma undang-undang *a quo* justru menegaskan perlindungan terhadap hak-hak pekerja atau buruh. Pasal 88 ayat (1) UU No. 13/2003 menyatakan dengan tegas dan jelas :

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;*
- b. moral dan kesusilaan; dan*
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.*²¹

Selain Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdapat juga peraturan lain seperti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa antara pekerja dan pengusaha secara adil. Selain itu, terdapat peraturan lain yang mengatur mengenai ketentuan kerja seperti Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang menetapkan standar upah minimum untuk pekerja di Indonesia dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja. Semua peraturan ini mempunyai tujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan menciptakan keadaan lingkungan kerja yang merata dan aman bagi semua pihak yang terlibat. Jadi Perlindungan hukum untuk tenaga

²¹ <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=14311&menu=2>

kerja melibatkan serangkaian undang-undang dan peraturan yang dirancang untuk melindungi hak-hak tenaga kerja, seperti hak atas upah yang adil, kondisi kerja yang aman, dan hak untuk bergabung dengan serikat pekerja.

2.2. Unsur-unsur Perlindungan Hukum

Menurut Simanjuntak, perlindungan hukum disimpulkan sebagai usaha pemerintah untuk menanggung kepastian hukum untuk memberi perlindungan pada rakyatnya supaya hak-haknya seseorang warga negara tidak dilanggar, serta untuk yang tidak mematuhi akan dipakai sanksi sesuai sama ketentuan yang berlaku.

Berikut ini 4 unsur ketika perbuatan dikatakan Perlindungan Hukum:

a) Adanya perlindungan dari pemerintah kepada warganya

Indonesia adalah negara hukum, bukan negara peraturan, bukan negara undang-undang. Untuk itu Presiden mengamanatkan agar segala aturan yang dikeluarkan pemerintah sejalan dengan jiwa Pancasila, amanat konstitusi dan kepentingan nasional. Masyarakat berhak untuk mendapat perlindungan hukum dari pemerintah.

b) Jaminan Kepastian Hukum

Sebagai contoh adanya asas jaminan kepastian hukum ditemukan dalam Pasal 19 ayat (1) UUPA (Hukum Agraria), yaitu: “Untuk menjamin kepastian hukum oleh Pemerintah diadakan pendaftaran tanah seluruh wilayah Republik Indonesia menurut ketentuan-ketentuan yang diatur dengan peraturan pemerintah.”

c) Berkaitan hak-hak warga negaranya, seperti negara memberikan pengakuan kepada setiap warga Negara untuk ikut serta dalam pemerintahan yakni adanya hak politik, meliputi hak memilih dan dipilih. Ada hak-hak lain juga yang dilindungi negara untuk rakyatnya meliputi :

- Hak untuk hidup
- Hak berkeluarga dan melanjutkan keturunan
- Hak mengembangkan diri
- Hak memperoleh keadilan
- Hak atas kebebasan pribadi
- Hak atas rasa aman
- Hak atas kesejahteraan
- Hak turut serta dalam pemerintahan

d) Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggar,

Sanksi hukum adalah hukuman yang dijatuhkan pada seseorang yang melanggar hukum. Sanksi hukum merupakan bentuk perwujudan yang paling jelas dari kekuasaan negara dalam pelaksanaan kewajibannya untuk memaksakan ditaatinya hukum.

2.3. Macam-macam Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum di Indonesia diwujudkan dalam kehadiran berbagai undang-undang dan peraturan. Bentuk perlindungan atau kategorinya beragam, contoh perlindungan hukum, antara lain :

1. Perlindungan hukum perdata, perlindungan hukum di Indonesia secara perdata tergambar dalam KUH Perdata. Dalam KUH Perdata, diatur perlindungan untuk korban atau pihak yang mengalami kerugian, yakni berupa ganti rugi. Hal tersebut sebagaimana diterangkan dalam Pasal 1365 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa orang yang melanggar hukum dan membawa kerugian wajib mengganti kerugian yang timbul karenanya;
2. Perlindungan hukum konsumen, perlindungan konsumen diatur dalam UU Perlindungan Konsumen. Arti perlindungan konsumen sebagaimana termaktub di Pasal 1 Angka 1 UU Perlindungan Konsumen adalah segala upaya yang menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada konsumen;
3. Perlindungan anak, perlindungan anak diatur dalam UU Perlindungan Anak dan perubahannya. Pasal 1 Angka 2 UU Perlindungan Anak jo. UU 35/2014 menyatakan bahwa perlindungan anak adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi anak dan hak-haknya agar dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan hukum dan diskriminasi.

2.4. Hak dan Kewajiban Perusahaan

2.4.1. Hak Perusahaan

Pengusaha dalam ranah hukum ketenagakerjaan memiliki serangkaian hak dan kewajiban yang legalitasnya diakui dan dilindungi, perusahaan juga memiliki hak yang tercantum dalam uraian Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan berhak untuk memperkerjakan dan memberhentikan pekerja / Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
2. Perusahaan berhak untuk mengatur dan mengelola perusahaan;
3. Perusahaan mempunyai hak mengawasi dan mengarahkan pekerja dalam pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2.4.2. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, beberapa kewajiban utama meliputi:

1. Membayar Upah, pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, upah harus dibayarkan secara teratur dan tidak boleh kurang dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah;

2. Memberikan Jaminan Sosial, pengusaha wajib memberikan jaminan sosial kepada pekerja, yang meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Jaminan sosial ini diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan;
3. Menyediakan Fasilitas Kesejahteraan, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja, seperti tempat kerja yang layak, alat kerja yang aman, dan fasilitas kesehatan yang memadai;
4. Memberikan Pelatihan Kerja, pengusaha wajib memberikan pelatihan kerja kepada pekerja untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Pelatihan kerja dapat dilakukan secara internal atau eksternal;
5. Memperlakukan Pekerja dengan Adil: Pengusaha wajib memperlakukan pekerja dengan adil dan tidak diskriminatif. Pengusaha tidak boleh membedakan pekerja berdasarkan suku, agama, ras, jenis kelamin, atau status lainnya;
6. Memberikan Waktu Istirahat dan Cuti, pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Waktu istirahat dan cuti ini meliputi istirahat harian, istirahat mingguan, dan cuti tahunan;
7. Menjaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), pengusaha wajib menjaga keselamatan dan kesehatan kerja pekerja. Pengusaha harus

menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta alat pelindung diri (APD) yang sesuai.

2.5. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

2.5.1. Hak Tenaga Kerja

Hak tenaga kerja adalah istilah yang berkaitan dengan hak-hak yang dimiliki oleh para pekerja atau tenaga kerja dalam suatu negara atau perusahaan. Hak tenaga kerja ini meliputi hak-hak seperti hak atas upah yang adil, hak bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat, hak untuk bergabung dalam serikat pekerja, dan lain sebagainya. Penerapan dan perlindungan hak tenaga kerja sangat penting untuk memastikan kesejahteraan dan keadilan bagi para pekerja.

Tenaga kerja yang mendapat perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan termasuk, tetapi tidak terbatas pada buruh atau pekerja yang bekerja di bawah perusahaan atau organisasi tertentu, pekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu atau tidak tertentu, pekerja lepas atau pekerja lepas yang bekerja untuk perusahaan atau individu secara kontrak, pekerja migran yang bekerja di negara asing, pekerja anak yang dilindungi oleh undang-undang tenaga kerja terkait dengan usia minimum untuk bekerja.

Menurut Imam Soepomo, sebagai mana dikutip Asri Wijayanti, pemberian perlindungan pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu: pengerahan / penempatan tenaga kerja, hubungan

kerja, bidang kesehatan kerja, bidang keamanan kerja, bidang jaminan sosial buruh.²²

Berdasarkan Undan-undang dan peraturan pemerintah tenaga kerja mempunyai hak-hak yang harus dilindungi, berikut adalah hak-hak pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

1. Hak untuk memperoleh upah yang layak, yaitu pekerja berhak mendapatkan upah yang sesuai dengan standar yang ditetapkan dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak.
2. Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama, pekerja berhak diperlakukan adil dan tidak diskriminatif dalam segala aspek yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja, pekerja berhak mengikuti pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka.
4. Hak untuk berserikat, pekerja berhak membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja untuk melindungi hak-hak mereka.
5. Hak untuk istirahat, pekerja berhak mendapatkan istirahat yang cukup, termasuk istirahat mingguan dan cuti tahunan.

²² Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal. 11.

6. Hak untuk keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pekerja berhak bekerja di lingkungan yang aman dan sehat.

7. Hak untuk mendapatkan jaminan sosial, pekerja berhak mendapatkan jaminan sosial seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan hari tua.

8. Hak untuk mendapatkan perlindungan hukum, pekerja berhak mendapatkan perlindungan hukum jika hak-hak mereka dilanggar.

9. Hak untuk mendapatkan uang pesangon, tenaga kerja berhak mendapatkan uang pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Selain hak-hak dasar di atas, terdapat juga hak-hak khusus yang diberikan kepada pekerja, antara lain:

1. Hak cuti hamil dan melahirkan, bagi tenaga kerja perempuan berhak mendapatkan cuti hamil dan melahirkan.

2. cuti haid untuk khusus tenaga kerja perempuan berhak mendapatkan cuti haid jika mengalami nyeri haid yang parah.

3. Hak untuk tidak bekerja pada hari raya keagamaan, tenaga kerja berhak tidak bekerja pada hari raya keagamaan yang mereka anut.

Hak-hak tenaga kerja juga diatur lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan lainnya, seperti peraturan pemerintah yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 dan peraturan menteri. Pekerja berhak untuk menuntut hak-hak mereka jika dilanggar oleh pengusaha pemerintah memiliki peran penting dalam mengawasi pelaksanaan hak-hak pekerja.

2.5.2. Kewajiban Tenaga Kerja

Selain memiliki hak, tenaga kerja juga memiliki kewajiban yang harus dipenuhi selama bekerja. Kewajiban ini bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif antara pekerja dan pengusaha. Berikut adalah beberapa kewajiban tenaga kerja yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, yaitu:

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja, tenaga kerja wajib melaksanakan pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja dengan sebaik-baiknya termasuk mematuhi semua peraturan perusahaan.
2. Menjaga ketertiban dan keamanan di tempat kerja, tenaga kerja memiliki tanggung jawab untuk menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan kerja seperti, menjaga kebersihan, tidak melakukan tindakan yang membahayakan diri sendiri atau orang lain, serta melaporkan potensi bahaya kepada pihak yang berwenang.

3. Mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi, tenaga kerja diharapkan terus mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi agar dapat memberikan kontribusi yang lebih baik kepada perusahaan melalui pelatihan, pendidikan.

4. Mentaati peraturan perusahaan, tenaga kerja harus mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan tempat mereka bekerja seperti jam kerja, tata tertib, penggunaan peralatan, dan lain-lain.

5. Menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja, tenaga kerja diharapkan menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan, dan pihak lain yang terkait dengan pekerjaan.

2.6. Perjanjian Kerja antara Perusahaan dan Tenaga Kerja

Perjanjian kerja memiliki peranan penting dalam sebuah hubungan kerja. Perjanjian Kerja merupakan sebuah kesepakatan yang mengatur bagaimana hak dan kewajiban pekerja serta ketentuan-ketentuan dalam perusahaan selama bekerja. Oleh karena itu, sebelum memulai pekerjaan para pekerja harus memperhatikan segala isi perjanjian sebelum menandatangani.²³

Perjanjian kerja menurut Subekti adalah: Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu

²³ <https://disnaker.blitarkab.go.id/2021/09/16/perjanjian-kerja-dalam-hubungan-kerja-sebuah-kesepakatan-untuk-pencegahan-terjadinya-perselisihan/>

hubungan diperatas yang dalam Bahasa Belanda disebut dienstverhoring, yaitu suatu disebut yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah perintah yang harus ditaati oleh pihak lain. Sedangkan perjanjian pemborongan pekerjaan adalah: suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborongkan pekerjaan) dengan seorang lain (pihak yang memborong pekerjaan), dimana pihak pertama mengkehendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan, atas pembayaran suatu jumlah tertentu sebagai harga pemborongan.²⁴

Pasal 1 Ayat (14) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah:“ Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Perjanjian kerja juga berperan penting dalam keharmonisan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Hal ini dikarenakan pada perjanjian kerja terdapat ketentuan-ketentuan yang disepakati oleh pekerja dan pemberi kerja. Setelah disepakati bersama oleh para pihak terlibat, maka kedepannya diharapkan kesepakatan tersebut akan memperkecil kemungkinan terjadinya perselisihan dalam hubungan kerja. Dengan disepakatinya Perjanjian Kerja yang disahkan, nantinya Perjanjian Kerja akan memiliki kekuatan hukum

²⁴ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cet 10, Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 1995. hal. 63

untuk melindungi pihak-pihak terlibat apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, seperti salah satunya yaitu perselisihan dalam hubungan kerja.²⁵

Terkait mengenai Perjanjian kerja dibagi 2 yaitu jenis:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah: perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.
2. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yaitu: Perjanjian kerja antara pekerja/buruh pengusaha untuk hubungan kerja tetap.

Kedua perjanjian di atas tentunya ada syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak yang membuat perjanjian kerja, syarat-syarat perjanjian kerja merupakan ketentuan yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan tenaga kerja dalam rangka menetapkan hubungan kerja. Syarat-syarat tersebut dapat mencakup hal-hal seperti gaji, jam kerja, cuti, kewajiban, dan hak-hak masing-masing pihak. Jika salah satu pihak melanggar syarat-syarat perjanjian kerja, dapat mengakibatkan sanksi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Berikut Syarat sahnya perjanjian kerja, yaitu:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

²⁵ *Ibid*

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Keempat syarat sahnya perjanjian kerja tersebut bersifat *kumulatif*, yaitu harus dipenuhi semuanya agar perjanjian kerja tersebut sah. Syarat pertama dan kedua disebut syarat subyektif, menyangkut subyek atau pelaku dari perjanjian. Sedangkan syarat yang ketiga dan syarat keempat disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Jika syarat subjektif tidak dipenuhi, perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalannya kepada hakim. Demikian juga apabila syarat objektif tidak dipenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum, artinya kembali seperti keadaan semula (dianggap tidak pernah terjadi perjanjian).

Suatu perjanjian selain harus ada syarat sahnya sebuah perjanjian kerja ada juga unsur-unsur yang harus dipenuhi kedua belah pihak yang membuat perjanjian kerja. Unsur-unsur dalam sebuah perjanjian kerja biasanya mencakup identitas kedua pihak (pemberi kerja dan pekerja), deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan, tingkat gaji atau kompensasi, kewajiban dan hak kedua belah pihak, masa kerja, serta peraturan tentang pemutusan hubungan kerja. Beberapa unsur dari perjanjian kerja diantaranya :

1. Adanya unsur pekerjaan;

2. Adanya unsur perintah;
3. Adanya waktu tertentu dan
4. Adanya unsur upah.

Perjanjian kerja salah satu unsur adalah waktu lamanya perjanjian yang sudah ditentukan oleh kedua belah pihak, dalam kurun waktu tertentu kedua belah pihak bersepakat mengakhiri sebuah perjanjian kerja. Berakhirnya perjanjian kerja diatur pada Pasal 61 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, meliputi:

1. Pekerja meninggal dunia, apabila pekerja meninggal dunia, maka perjanjian kerja secara otomatis berakhir.
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, apabila perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu tertentu, maka perjanjian tersebut akan berakhir dengan sendirinya setelah jangka waktu yang telah disepakati selesai.
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Apabila ada putusan pengadilan atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan bahwa perjanjian kerja berakhir, maka perjanjian tersebut akan berakhir sesuai dengan putusan tersebut.

4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Selain alasan-alasan di atas, terdapat juga beberapa kondisi lain yang dapat menyebabkan berakhirnya perjanjian kerja, antara lain:

1. Pengunduran diri dari tenaga dari pekerjaan dengan mengajukan surat pengunduran diri kepada perusahaan.
2. Pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan, perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja dengan alasan yang sesuai dengan ketentuan undang-undang.

2.7. Prinsip dan Tujuan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Melihat uraian mengenai hak dan kewajiban perusahaan dan tenaga kerja serta adanya perjanjian kerja dari kedua belah pihak tersebut di atas, maka dari itu perlu adanya prinsip dan tujuan perlindungan hak dan kewajiban kedua belah pihak terutama dalam hal ini tenaga kerja yang berada di posisi yang lemah. Tujuan Perlindungan hukum adalah untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan perlindungan yang layak dan adil dalam lingkungan kerja mereka. Sedangkan prinsip-prinsip perjanjian kerja meliputi pemenuhan hak-hak dasar pekerja seperti upah yang layak, jam kerja yang wajar, dan perlindungan terhadap diskriminasi dan pelecehan di tempat kerja.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja, menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi, dan mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Aspek-aspek Perlindungan Tenaga Kerja. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengatur berbagai aspek perlindungan tenaga kerja, sebagai berikut :

1. Pelindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), pengusaha wajib menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, memberikan alat pelindung diri (APD) yang sesuai.
2. Perlindungan terhadap hubungan kerja, perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis dan jelas seperti jenis perjanjian kerja (PKWT, PKWTT, dll.) dengan ketentuan masing-masing. Pengusaha wajib membayar upah yang layak dan tepat waktu, pekerja berhak atas istirahat dan cuti.
3. Perlindungan khusus bagi pekerja perempuan (misalnya, larangan kerja malam bagi pekerja perempuan hamil), pekerja anak hanya diperbolehkan dalam kondisi tertentu dan dengan batasan yang ketat dan pekerja penyandang disabilitas berhak atas perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan.
4. Perlindungan hak atas jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.

5. Perlindungan terhadap hak pekerja membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja/buruh.

2.8. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja dalam Perusahaan Asuransi yang telah Dinyatakan Pailit.

2.8.1. Bentuk Badan Hukum dan Sistem Pengawasan Perusahaan Asuransi

Perusahaan Asuransi harus berbentuk badan hukum sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 40 Tahun 2014 tentang Perasuransian. Bentuk badan hukum perasuransian di Indonesia menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu:

1. Perseroan terbatas.
2. Koperasi.
3. Usaha bersama yang telah ada pada saat Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2014 tentang Perasuransian.

Mengenai usaha bersama yang telah ada sebelum Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2014 tentang Perasuransian dalam point 3 tersebut di atas apabila bermaksud menyelenggarakan usaha asuransi umum, usaha asuransi jiwa, usaha asuransi umum syariah, atau usaha asuransi jiwa syariah harus diarahkan untuk menjadi badan usaha berbentuk koperasi dengan pertimbangan kejelasan tata kelola dan prinsip usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan yang diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah.

Berdasarkan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2014 tentang Perasuransian disebutkan bahwa perusahaan perasuransian hanya dapat dimiliki oleh:

1. Warga Negara Indonesia (WNI) dan/atau badan hukum Indonesia yang secara langsung atau tidak langsung sepenuhnya dimiliki oleh warga negara Indonesia.
2. WNI sebagaimana yang disebutkan pada angka 1 di atas, secara bersama-sama dengan warga negara asing atau badan hukum asing yang harus merupakan perusahaan perasuransian yang memiliki usaha sejenis atau perusahaan induk yang salah satu anak perusahaannya bergerak di bidang usaha perasuransian yang sejenis. Warga negara asing hanya dapat menjadi pemilik perusahaan perasuransian melalui transaksi di bursa efek.

Sistem pengawasan perusahaan asuransi di Indonesia melibatkan berbagai lembaga dan regulasi untuk memastikan bahwa perusahaan asuransi mematuhi ketentuan dan standar yang berlaku. Beberapa lembaga yang terlibat dalam pengawasan perusahaan asuransi di Indonesia salah satunya adalah Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

Otorisasi Jasa Keuangan (OJK) dalam hal ini sebagai lembaga yang mengawasi kegiatan di sektor perasuransian, berfungsi untuk mewujudkan sistem keuangan yang tumbuh secara berkelanjutan dan stabil serta dapat menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap industri asuransi.

Pasca diundangkan Undang-Undang OJK telah terjadi peralihan fungsi pengaturan dan pengawasan Perusahaan Asuransi dari Menteri Keuangan yang beralih ke OJK. Dengan munculnya Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan Dan Penguatan Sektor Keuangan terjadi perubahan dalam kewenangan pengajuan kepailitan terhadap perusahaan asuransi yang semula dalam UU Kepailitan dijelaskan berada dalam kewenangan Menteri Keuangan, pengajuan kepailitan terhadap perusahaan asuransi menjadi kewenangan Otoritas Jasa Keuangan ("OJK"). Hal tersebut diatur dalam Pasal 8B Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 yang pada intinya menegaskan bahwa OJK merupakan satu-satunya pihak yang berwenang mengajukan permohonan pernyataan pailit dan/atau permohonan penundaan kewajiban pembayaran utang terhadap perusahaan asuransi sepanjang kepailitannya tidak diatur berbeda dengan undang-undang lainnya.

Sebagaimana dari uraian di atas bahwa perusahaan asuransi yang tidak memenuhi apa yang diatur dalam Undang-undang no 40 tahun 2014 Tentang Perasuransian dan Undang-undang No. 21 Tahun 2011 tentang Otorisasi Jasa Keuangan akan mengalami masalah berupa peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha bahkan surat ijin usaha dicabut dan dinyatakan pailit. Peneliti melakukan studi kasus terhadap salah satu perusahaan asuransi yang sudah dinyatakan pailit oleh Otorisasi Jasa Keuangan yaitu PT. Bumi Asih Jaya.

2.8.2. Perusahaan Asuransi Yang Pailit, Hak dan Tanggungjawabnya

Pailit merupakan suatu keadaan dimana debitor tidak mampu untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari kreditornya. Keadaan tidak mampu membayar lazimnya disebabkan karena kesulitan keuangan (*financial distress*) dari usaha debitor yang telah mengalami kemunduran. Sedangkan kepailitan merupakan putusan pengadilan yang mengakibatkan sita umum atas seluruh kekayaan debitor pailit, baik yang telah ada maupun yang akan ada di kemudian hari.²⁶

Pasal 1 angka 1 UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang memberikan definisi tentang kepailitan sebagai berikut:

“Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan debitor pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang ini”.

Menurut Subekti dan R. Tjitrosoedibio pailit adalah keadaan dimana seorang debitor telah berhenti membayar utang-utangnya. Setelah orang yang demikian atas permintaan para kreditornya atau atas permintaan sendiri oleh pengadilan dinyatakan pailit, maka harta kekayaan dikuasai oleh Balai Harta Peninggalan selaku *curatrice* (pengampu) dalam urusan kepailitan tersebut untuk dimanfaatkan bagi semua kreditor.²⁷

²⁶ Dr. M. Hadi Suhubhan, S.H., M.H., C.N. *Hukum Kepailitan, prinsip, Norma dan Praktek di Peradilan*, Jakarta, Kencana 2009 hlm. 1

²⁷ Subekti dan R. Tjitrosoedibio, 1978, *Kamus Hukum*, Jakarta, Pradya Pramita, hlm. 89. lihat juga buku Syamsudin M. Sinaga, 2012, *Hukum Kepailitan Indonesia*, Jakarta, PT Tatanusa, hlm

Tujuan utama kepailitan adalah untuk melakukan pembagian antara kreditor atas kekayaan debitor oleh Kurator.²⁸ Kepailitan dimaksudkan untuk menghindari terjadinya sitaan terpisah atau eksekusi terpisah oleh kreditor dan menggantikannya dengan mengadakan sitaan bersama sehingga kekayaan debitor dapat dibagikan kepada semua kreditor sesuai hak masing-masing karena kepailitan ada demi untuk menjamin para kreditor untuk memperoleh hak-haknya atas harta Debitor Pailit.²⁹

Salah satu prinsip dalam kepailitan yaitu prinsip *structured creditors*, prinsip ini mengklasifikasi kreditor sesuai dengan kelas masing-masing, klasifikasi tersebut ada tiga macam, yaitu :

1. Kreditor Sparatis, yaitu Kreditor yang memiliki kebendaan seperti gadai, hak tanggungan, fidusia, resi gudang, dan hipotik.
2. Kreditor Preferen, yaitu kreditor yang menurut undang-undang harus didahulukan pembayaran piutangnya seperti pemegang privilege , pemegang hak retensi dan lain-lain.
3. Kreditor konkruen, yaitu Kreditor tidak mempunyai hak agunan yang berarti, namun kreditor ini berhak menagih utang dari debitor berdasarkan perjanjian.

Klasifikasi dan prosedur penyelesaian kepailitan yang berbeda antara ketiga jenis kreditor tersebut menuntut pemahaman yang komprehensif

²⁸ Mosgan Situorang, *Tinjuan tasa undang-undang No. 4 Tahun 1998 Tentang Penetapan Perpu No. 1Th 1998 menjadi Undang-undang, Majalah Hukum Nasionaln, No 1 Tahun 1999* dikutip Imran Nating hal.9

²⁹ Imran Nating, *Peranan dan Tanggung Jawab Kurator dalam Pengurusan dan Pemberesan Harta Pailit*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005 halm 9

dari setiap kreditur terkait situasi hukum dan strategi yang tepat dalam menghadapi proses kepailitan atau Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU). Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang atau UU Kepailitan dan PKPU, kreditur adalah mereka yang mempunyai hak atas piutang berdasarkan perjanjian atau undang-undang dan dapat menuntut hak tersebut melalui pengadilan.

Ketika perusahaan dinyatakan pailit, status tenaga kerja menjadi kreditur preferen artinya pekerja memiliki hak istimewa untuk didahulukan dalam menerima pembayaran atas utang perusahaan. Kreditur preferen adalah pihak yang memiliki hak untuk didahulukan dalam menerima pembayaran utang dibandingkan dengan kreditur lainnya. Dalam proses likuidasi aset perusahaan pailit, setelah dikurangi biaya-biaya yang terkait dengan proses kepailitan, pembayaran akan diprioritaskan kepada kreditur preferen, termasuk tenaga kerja, sebelum pembayaran kepada kreditur lainnya.

Perusahaan sebagai debitor yang pailit kehilangan hak atas harta bendanya. Debitor pailit hanya kehilangan hak keperdataannya untuk mengurus dan menguasai kekayaannya.³⁰ Pada pasal 24 ayat (1) UUKPKPU menyatakan bahwa :

“Debitor demi hukum kehilangan haknya untuk menguasai dan mengurus harta kekayaannya yang termasuk dalam harta pailit, sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan”.

³⁰ Soedeson Tandra, *Hukum Kepailitan Kertas kerja Kurator & Pengurus*, Laksbang Pustaka, Yogyakarta, April 2022, hal.11.

Sejak putusan pailit dinyatakan hanya harta kekayaan debitor pailit berada dalam pnggurusan dan pengawasan di bawah pengampuan (dibawah penguasaan dan pengurusan pihak lain). Khusus dalam hal debitor perseroan terbatas, menurut penjelasan Pasal 24 ayat (1), organ perseroan tersebut tetap berfungsi dengan harta paillit, maka pengeluaran uang yang merupakan bagian harta pailit, adalah wewenang Kurator. Artinya, pengurus perseroan hanya dapat melakukan tindakan hukum sepanjang menyangkut penerimaan pendapatan bagi perseroan tetapi dalam hal pengeluaran uang atas beban harta pailit Kuratorlah yang berwenang memberikan keputusan untuk menyetujui pengeluaran tersebut. Dapat diberi pandangan bahwa untuk pelaksanaan pengeluaran yang telah diputuskan oleh kurator itu tetap dilakukan oleh pengurus perseroan.³¹

Setelah Debior kehilangan hak atas harta kekayaannya dan beralih ke pihak lain atas pengurusan dan pengawasannya, lalu tanggung jawab perusahaan sebagai debitor pailit kepada kreditor akan dilimpahkan ke pihak lain juga dalam hal ini adalah kurator. Dalam proses pelaksanaan kepailitan kurtator memegang peran yang sangat penting karena curator bertanggung jawab terhadap proses pemberesan harta pailit dan tujuan kepailitan itu sendiri.³² Dalam pasal 16 ayat 1 UUKPKPU menjelaskan

³¹ Sutan Remi Sjahdeini, Sutan Remy Sjahdeini, *Hukum Kepailitan: Memahami Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan*, Pusaka Utama Grafiti, Jakarta, 2010. Hal.191

³² Soedeson Tandra, *Op.Cit.* 31

tentang kewenangan curator dalam melaksanakan tugasnya terkait dengan harta pailit termasuk perlindungan terhadap kepentingan kreditor. Sejak Putusan pailit diucapkan kepentingan kreditor lebih terlindungi karena harta pailit dapat segera dikelola dan di bereskan sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

2.8.3. Kasus Perusahaan Asuransi PT. Bumi Asih jaya yang Dinyatakan Pailit

PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya adalah perusahaan asuransi jiwa lokal yang telah berdiri sejak tahun 1967 dan memiliki ribuan nasabah pemegang polis diseluruh Indonesia. Namun sejak tahun 2009 perusahaan tersebut mengalami kegagalan dalam mengelola kesehatan keuangan sehingga perusahaan tersebut mendapat peringatan. Kemudian sejak 18 Oktober 2013 Otoritas Jasa Keuangan mencabut izin PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya karena masih tetap tidak bisa memperbaiki tingkat kesehatan keuangannya. PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya diketahui juga tidak dapat membayar klaim asuransi kepada pemegang polis tepat waktu serta terkait pula dengan pembayaran utangnya kepada pihak PT. Binasentra Purna. Menurut Otoritas Jasa Keuangan ketidakmampuan PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya dalam membayar klaim asuransi kepada pemegang polis atau tertanggung merupakan bentuk utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, Otoritas Jasa Keuangan juga menilai bahwa perusahaan asuransi tersebut tidak memenuhi kewajibannya sesuai dengan peraturan Perundang Undangan dikarenakan penurunan solvabilitas.

Berdasarkan laporan keuangan PT. Bumi Asih Jaya pada bulan Desember 2012 mempunyai kewajiban pembayaran klaim dan manfaat kepada pemegang polis senilai Rp1,3 triliun. Sebaliknya, aset yang diperkenankan milik perseroan hanya Rp294,14 miliar. Sehingga kekayaan perseroan kala itu untuk memenuhi syarat kewajiban sudah minus Rp1,01 triliun. Dalam laporan itu disebutkan rasio pencapaian tingkat solvabilitas sebesar minus 1159 persen. Ekuitas perseroan juga minus Rp768,4 miliar, berada di bawah ketentuan kewajiban perusahaan asuransi yang mempunyai modal sebesar Rp70 miliar pada saat itu dan Rp100 miliar maksimal 31 Desember 2014.³³

Perusahaan asuransi harus melakukan usaha dengan prinsip-prinsip asuransi yang sehat seperti batas tingkat solvabilitas, retensi sendiri, reasuransi, investasi, cadangan teknis semuanya harus aman. Dalam industri asuransi bahwa perusahaan asuransi sehat atau tidaknya dikenal adanya rasio keuangan yang disebut *Risk Based Capital* (RBC). Risk Based Capital adalah sebuah metode perhitungan untuk mengetahui kesehatan keuangan perusahaan asuransi. Batas minimal yang ditentukan pada perusahaan asuransi *Risk Based Capital* atau RBC di atas 120%, maka dipastikan apabila kesehatan keuangan perusahaan tersebut aman.

Perusahaan asuransi jika dinyatakan pailit memberikan banyak dampak bukan hanya terhadap perusahaan asuransi akan tetapi terhadap

³³ Denis Riantiza Meilanova - Bisnis.com.
<https://finansial.bisnis.com/read/20220902/215/1573571/kasus-asuransi-bumi-asih-jaya-7-tahun-boedel-pailit-yang-belum-rampung>.

tenaga kerja, nasabah maupun masyarakat luas. Dampak pada industri asuransi, pailitnya sebuah perusahaan asuransi dapat berdampak pada industri asuransi secara keseluruhan dengan menimbulkan ketidakpercayaan dari masyarakat terhadap lembaga-lembaga asuransi, hal ini dapat mempengaruhi pasar asuransi secara keseluruhan.

Perusahaan asuransi yang pailit mempunyai dampak juga bagi tenaga kerja perusahaan tersebut bisa kehilangan pekerjaan dan pendapatan mereka, serta mungkin kehilangan manfaat kesehatan dan perlindungan asuransi yang telah mereka dapatkan melalui perusahaan tersebut. Mereka juga menghadapi ketidakpastian dalam mencari pekerjaan baru, terutama jika industri asuransi sedang lesu. Selain itu, dampak psikologis juga bisa dirasakan oleh karyawan yang harus menghadapi situasi kerja yang tidak stabil dan stres akibat pailitnya perusahaan tempat mereka bekerja.

Dampak yang mungkin terjadi akibat perusahaan asuransi pailit terhadap nasabah, maka polis asuransi yang dimiliki oleh nasabah mungkin tidak dapat dipenuhi dan kepailitan mengakhiri perjanjian asuransi antara perusahaan dan pemegang polis sehingga polis asuransi menjadi tidak berlaku lagi.. Hal ini dapat berdampak pada ketidakmampuan nasabah untuk mengklaim pertanggungan asuransi yang seharusnya diterima dapat menimbulkan ketidakpastian dan kekhawatiran bagi nasabah yang mengandalkan perlindungan asuransi tersebut.

Mekanisme hukum kepailitan, konsep utang sangat menentukan, karena tanpa adanya utang, kepailitan kehilangan esensinya sebagai pranata hukum untuk melikuidasi harta kekayaan debitor guna membayar utang-utangnya kepada kreditornya.

Putusan pailit memiliki implikasi yang signifikan bagi kreditor yang memegang hak tanggungan. Di satu sisi, putusan ini tidak secara langsung menghalangi kreditor untuk mengeksekusi objek hak tanggungan. Kreditor tetap memiliki hak untuk menjual objek tersebut dan menggunakan hasil penjualan untuk melunasi utang debitor. Namun, di sisi lain, proses eksekusi dapat terhambat oleh beberapa faktor. Pertama, adanya penangguhan eksekusi selama 90 hari setelah putusan pailit diucapkan memberikan waktu bagi kurator untuk menginventarisir dan mengamankan aset debitor. Hal ini dapat menunda proses eksekusi yang dilakukan oleh kreditor.

Secara keseluruhan penjelasan di atas tentang status perusahaan asuransi PT. Bumi Asih Jaya yang dinyatakan pailit maka dampaknya bagaimana nasib para tenaga kerja pada perusahaan tersebut, apakah mereka menerima hak-haknya dengan layak?. Oleh karena itu para tenaga kerja tentunya memerlukan adanya perlindungan hukum untuk memberikan perlindungan hak-haknya terutama untuk tenaga kerja sebagai *kreditor preferen*. Sehingga tenaga kerja mendapatkan rasa aman dari kekhawatiran dan mendapatkan haknya sebagai pekerja. Di sini peneliti akan membahas

khususnya mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan asuransi tersebut.

Pailitnya perusahaan asuransi PT. Bumi Asih Jaya diakibatkan oleh adanya pengajuan permohonan pailit dari OJK yang telah diputus oleh pengadilan melalui putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Maka status para tenaga kerja yang bekerja pada debitur atau perusahaan pailit dapat memutuskan hubungan kerja sebagaimana tercantum dalam pasal 39 ayat (1) Undang-undang Kepailitan dan PKPU sebagai berikut :

“Pekerja yang bekerja pada Debitor dapat memutuskan hubungan kerja, dan sebaliknya Kurator dapat memberhentikan dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan atau ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan pengertian bahwa hubungan kerja tersebut dapat diputuskan dengan pemberitahuan paling singkat 45 (empat lima) hari sebelumnya”.

Dalam penjelasan Undang-undang Kepailitan dan PKPU menyebutkan bahwa Ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), kurator tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

2.8.4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Perusahaan Asuransi Pailit

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai akibat perusahaan asuransi yang dinyatakan pailit bukanlah satu-satunya kemungkinan yang harus terjadi. Ada dua kemungkinan yang bisa terjadi pada perusahaan asuransi yang dinyatakan pailit, yaitu :

1. Meskipun perusahaan asuransi dinyatakan pailit, apabila perusahaan asuransi tersebut masih memungkinkan untuk beroperasi dan menghasilkan keuntungan, maka kurator perusahaan pailit dapat melanjutkan kegiatan usaha asuransi tersebut. Dengan catatan, kurator perusahaan asuransi harus tetap membayar biaya usaha seperti biaya telepon, listrik, pajak, gaji karyawan dan biaya lainnya.
2. Berdasarkan Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, kurator perusahaan pailit berhak melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Apabila perusahaan asuransi dinyatakan pailit dan pada akhirnya terjadi PHK, maka status hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan menjadi berakhir. Meskipun begitu, perusahaan asuransi tetap memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja yang timbul dari hubungan kerja tersebut. Hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan asuransi yang pailit adalah sebagai berikut:
 1. Upah yang belum dibayarkan
 2. Uang pesangon
 3. Uang penghargaan masa kerja
 4. Uang penggantian hak

Penting untuk diketahui, bahwa pekerja memiliki hak untuk didahulukan atau hak *privilege* atas pembayaran upah dan hak-hak lainnya, sesuai dengan yang tercantum dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan.

Undang-undang mendefinisikan pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha, hal ini berdasarkan pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan. Secara Normatif Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dibagi dua yaitu :

1. Pemutusan hubungan kerja secara sukarela, ini terjadi tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun, seperti ; pengunduran diri (*resign*) karena kehenda pribadi, habisnya masa kontrak, tidak lulus masa percobaan (*probation*), memasuki masa pension, atau meninggal dunia.
2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak sukarena, yaitu PHK terjadi karena adanya keharusan atau sebagai alasan, contohnya pelanggaran yang dilakukan tenaga kerja atau karena tenaga kerja mangkir selama 5 haru kerja atau lebih berturut-turut.

Penjelasan tentang salah satu alasan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan pailit yang terjadi pada perusahaan asuransi yang dinyatakan pailit tentunya sudah sesuai peraturannya, hanya saja apakah dengan pemutusan hubungan kerja apakah tenaga kerja menjamin hak-haknya terpenuhi, PHK sendiri menjadi sumber ketakutan bagi para tenaga kerja akan hilangnya suatu penghasilan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memenuhi kompesasi bagi para tenaga kerja sesuai peraturan yang berlaku secara adil. Hak atas PHK yaitu Kompensasi finansial merupakan hak yang

wajib diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Tujuan pemberian kompensasi ini adalah sebagai bentuk dukungan ekonomi sementara bagi karyawan yang kehilangan pekerjaan akibat PHK.

Adapun hak tenaga kerja tertuang di dalam pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat (PKWTT) menyebutkan sebagai berikut :

Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Perusahaan pailit maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan pasal 40 ayat(3)
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Perhitungan komponen Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pada Pasal 40 ayat (2) PP no 35 tahun 2021, perusahaan wajib membayar uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan/atau uang penggantian hak yang seharusnya diterima tenaga kerja dijelaskan sebagai berikut :

- a) Masa kerja kurang dari 1 tahun: akan mendapatkan 1 bulan upah

- b) Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun: akan mendapatkan 2 bulan upah
- c) Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun: akan mendapatkan 3 bulan upah
- d) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun: akan mendapatkan 4 bulan upah
- e) Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun: akan mendapatkan 5 bulan upah
- f) Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun: akan mendapatkan 6 bulan upah
- g) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun: akan mendapatkan 7 bulan upah
- h) Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun: akan mendapatkan 8 bulan upah
- i) Masa kerja 8 tahun atau lebih: akan mendapatkan 9 bulan upah

Untuk Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) pasal 40 ayat (3) PP no 53 tahun 2021, ketentuan perhitungannya adalah sebagai berikut:

- a) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun: 2 bulan upah
- b) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun: 3 bulan upah

- c) Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun: 4 bulan upah
- d) Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun: 5 bulan upah
- e) Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun: 6 bulan upah
- f) Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun: 7 bulan upah
- g) Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun: 8 bulan upah
- h) Masa kerja 24 tahun atau lebih: 10 bulan upah.

Komponen yang akan didapatkan oleh pihak tenaga kerja Uang Pengganti Hak (UPH) yang tercantum dalam pasal 40 ayat (4) PP Nomor 35 tahun 2021 meliputi sebagai berikut:

- a) Cuti tahunan yang belum diambil
- b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja
- c) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Peraturan mengenai hak yang akan di dapat jika perusahaan pailit dan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tenaga kerja PKWTT dan PKWT tentunya berbeda, penjelasan di atas adalah hak-hak yang akan

diterima dan dihitung khusus oleh tenaga kerja yang berstatus PKWTT atau tenaga kerja tetap, sedangkan mengenai hak tenaga kerja PKWT atau tenaga kerja kontrak diatur dalam pasal 62 Undang-undang Nomor 13 tahun 2021 dan pasal 15- 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021.

Menurut Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 tahun 2021 tentang hak PKWT atau tenaga kerja kontrak , pasal tersebut menjelaskan bahwa PKWT jika terjadi pengakhiran sebelum perjanjian waktu berakhirnya PKWT yang dilakukan oleh perusahaan atau pekerja, maka pihak yg mengakhiri itu diwajibkn memberikan uang ganti rugi. Uang ganti rugi berupa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja diatur dalam pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomoe 35 tahun 2021 bahwa PKWT diatur untuk sebab apapun kontrak perjanjian berakhir sebelum waktu perjanjian , bukan hanya karena perusahaan pailit saja, akan mendapatkan haknya 2 (dua) hal, yaitu : Sisa masa kontrak dan uang kompensasi sesuai masa kontrak atau PKWT, sesuai apa yang disebutkan dalam pasal 15 ayat 1 bahwa pengusaha wajib memberikan kompensasi.

Menurut Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah tentang Ketenagakerjaan di Indonesia, pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dilakukan atas beberapa alasan yang diatur oleh hukum, seperti penyesuaian perusahaan, perubahan struktur organisasi, maupun alasan-alasan lain seperti perusahaan pailit yang diatur secara spesifik. Selain itu, dalam proses PHK, perusahaan juga diwajibkan untuk memberikan hak-

hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang ada, seperti hak pesangon, hak cuti yang belum diambil, dan hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perusahaan maupun perundang-undangan yang berlaku sesuai sebagaimana disebutkan dalam Pasal 42 ayat (2) bahwa Perusahaan Perasuransian jika ingin menghentikan kegiatan usahanya wajib terlebih dahulu menyelesaikan seluruh kewajibannya. Salah satu kewajiban perusahaan jika dinyatakan pailit adalah tanggung jawabnya terhadap hak-hak tenaga kerja, tenaga kerja sebagai kreditur preferen. Jika terjadi sengketa karena pekerja tidak mendapatkan hak-haknya sesuai yang sudah di atur terkait PHK, maka pekerja dapat mengajukan keberatan dengan melakukan upaya hukum melalui berbagai jalur hukum sesuai perundang-undangan yang berlaku.

Bentuk perlindungan hukum tenaga kerja pada perusahaan asuransi yang pailit kemudian memutuskan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dalam pasal 95 ayat (4) Undang-undang No. 13 tahun 2004, pasal ini memberikan perlindungan kepada pekerja dalam situasi di mana perusahaan mengalami pailit. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja, terutama upah mereka, tetap terpenuhi meskipun perusahaan tidak lagi beroperasi. Akan tetapi dalam perusahaan asuransi jika terjadi kepailitan pada pasal 52 UU no 40 tahun 2014 tentang Perasuransian bahwa hak pemegang polis mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dari pihak lainnya. Dalam hal ini hak pemegang polis juga sebagai kreditor preferen . Demikian juga pada pasal 20 ayat (2) Undang-

Undang Nomor 2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian, menyatakan, "Hak pemegang polis atas pembagian harta kekayaan Perusahaan Asuransi Kerugian atau Perusahaan Asuransi Jiwa yang dilikuidasi merupakan hak utama". Perberlakuan kedua UU tersebut menjadikan adanya ketidakpastian hukum untuk tenaga kerja.

Benturan kepentingan hak pekerja dan hak pemegang polis dalam perusahaan asuransi yang pailit karena keduanya mempunyai hak yang sama yang harus didahulukan haknya dari pihak lainnya menjadi polemik, karena keduanya harus didahulukan haknya. Benturan kepentingan atas kedua hak tersebut telah terjawab dengan dikeluarkannya **Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 oleh Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia** menguji konstitusionalitas Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi, upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Putusan ini memberikan kepastian hukum bahwa hak-hak pekerja harus diprioritaskan dalam proses pelunasan utang perusahaan yang pailit, sehingga melindungi hak-hak konstitusional pekerja atas kepastian hukum dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

Hak-hak pekerja sering kali tidak diprioritaskan, sehingga menempatkan pekerja dalam posisi yang lemah secara ekonomi, dengan

adanya putusan MK ini maka hak pekerja mendapatkan posisi yang aman dan mempunyai kepastian hukum jika perusahaan dinyatakan pailit.

Putusan ini memberikan perlindungan lebih kuat kepada pekerja dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi, dengan menegaskan bahwa upah dan hak-hak pekerja harus didahulukan dari semua jenis kreditor, termasuk kreditor separatis. Putusan ini juga memperkuat hak konstitusional pekerja atas kepastian hukum dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

