Implementasi Undang-undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Bersama di PT Asuransi Jasa Indonesia

Frengky Elyes[1] dan Faisal Zulfikar[2]
[1]Fakultas Hukum. Universitas Terbuka
[2]Fakultas Hukum UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten
Email: frengky14e@gmail.com & faisal.zulfikar@uinbanten.ac.id

Abstrak

PT Asuransi Jasa Indonesia adalah sebuah perusahan BUMN member of IFG yang bergerak pada industri jasa keuangan yang dikategorikan sebagai Industri Keuangan Non-Bank (IKBN) sejak tahun 1973 merupakan bagian penting dalam perjalanan Sejarah bangsa dan tanah air Indonesia dalam perasuransian. Implementasi UU Ketenagakerjaan pada PKB sangat penting untuk meningkatkan kesadaran hukum perusahaan dan pekerja/karyawan, serta memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja/karyawan. Penelitian ini membahas implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT Asuransi Jasa Indonesia dan bagaimana implementasi UU Ketenagakerjaan dalam PKB antara perusahaan dengan serikat karyawan, penerapan hak dan kewajiban serta sanksi pada PKB, dan faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam perancangan, penyusunan, dan pengimplementasian PKB. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan metode penelitian yuridis normatif dengan studi kepustakaan dan analisa dokumen yang mengkaji hukum dari perspektif norma atau peraturan perundang-undangan serta menggunakan bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tersier sebagai sumber data. Dalam implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT Asuransi Jasa Indonesia, terdapat beberapa persoalan yang perlu diperhatikan. Salah satu persoalan yang dihadapi adalah tidak adanya aturan yang jelas tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam PKB perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpastian hukum bagi pekerja dan perusahaan. PKB perusahaan sudah diatur dengan baik namun perlu penyempurnaan sesuai Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan implementasi UU Ketenagakerjaan pada PKB, sehingga dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan produktif antara perusahaan dan pekerja.

Kata kunci: PT Asuransi Jasa Indonesia, PKB, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Serikat Karyawan Asuransi Jasa Indonesia, UU Ketenagakrjaan.

Abstract

PT Asuransi Jasa Indonesia is a state-owned enterprise member of IFG engaged in the financial services industry categorized as Non-Bank Financial Industry (IKBN) since 1973, which has been an important part of the history of the Indonesian nation and homeland in insurance. The implementation of the Manpower Act in the CBA is very important to increase the legal awareness of companies and workers/employees, as well as to provide adequate legal protection for workers/employees. This study discusses the implementation of the Manpower Act in the Collective Labor Agreement (CLA) at PT Asuransi Jasa Indonesia and how the Manpower Act is implemented in the CLA between the company and the employee union, the application of rights and obligations as well as sanctions in the CLA, and the factors that hinder the design, preparation, and implementation of the CLA. This research was conducted using a normative juridical research approach with literature studies and document analysis that examined the law from the perspective of norms or legislation and used primary, secondary, and tertiary legal materials as data sources. In the implementation of the Manpower Act in the Collective Labor Agreement (CLA) at PT Asuransi Jasa

Indonesia, there are several issues that need to be considered. One of the issues faced is the absence of clear rules regarding the Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) in the company's CLA. This can cause legal uncertainty for workers and companies. The company's CLA is well regulated but needs to be improved in accordance with Government Regulation (PP) No. 36 of 2021 concerning Wages and applicable laws and regulations. Therefore, efforts need to be made to improve the implementation of the Manpower Act in the CLA so as to create harmonious and productive industrial relations between the company and its workers.

Keywords: PT Asuransi Jasa Indonesia, PKB, Fixed-Term Employment Agreement (PKWT), Indonesian Insurance Employees Union, Labor Law.

1. PENDAHULUAN

Perseroan Terbatas Asuransi Jasa Indonesia adalah sebuah Perusahaan BUMN member of IFG yang bergerak pada industri jasa keuangan yang dikategorikan sebagai perusahaan Industri Keuangan Non-Bank (IKBN) sejak tahun 1973. Perseroan Terbatas Asuransi Jasa Indonesia atau yang di singkat dengan PT Asuransi Jasindo memiliki posisi penting dalam industri asuransi umum sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di sektor asuransi kerugian. Fungsi ini mendukung inisiatif strategis pemerintah pusat dan daerah.[1] Menurut UU No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, "BUMN didirikan untuk pendorong sumbangansi bagi pertumbuhan perekonomian nasional, mengejar keuntungan, bermanfaat bagi masyarakat, memelopori kegiatan usaha yang belum mampu dilakukan oleh sektor swasta secara mandiri, dan berkontribusi bagi penerimaan negara berupa pajak ataupun bukan pajak (PNBP)." Hal ini sesuai dengan tujuan didirikannya sebuah perusahaan (BUMN).[2]

PT Asuransi Jasa Indonesia atau Jasindo yang terus bertumbuh dan berkembang secara bisnis di ikuti juga dengan perkembangan sumber daya manusianya, dengan semakin banyaknya jumlah karyawan pada perusahan tersebut sehingga pada tahun 2003 karyawan Asuransi Jasa Indonesia berinisiatif membentuk, mendaftarkan dan/atau mencatatkan sebuah organisasi serikat, struktur organisasi, nama-nama pengurus, dan anggaran dasar (AD) serikat karyawan Asurnasi Jasa Indonesia pada dinas ketenagakerjaan yang bertujuan sebagai suatu organisasi mitra Perusahaan yang memiliki legalitas hukum dalam hal menjaga hak, kewajiban, dan sanksi yang diterapkan kepada karyawan Perseroan Terbatas Asuransi Jasa Indonesia.[3]

Dengan terdaftar nya Serikat Karyawan Perseroan Terbatas Asuransi Jasa Indonesia merupakan organisasi resmi yang berperan sebagai mitra Perusahaan Asuransi Jasa Indonesia maka dipandang perlu dirumuskan dan ditetapkannya suatu peraturan berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berguna sebagai pedoman yang mengatur hubungan kerja atau hubungan industrial antara perusahaan dan karyawan atau serikat pekerja.[4] Serikat Karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia juga

[1] Web Based perusahan Perseroan Terbatas Asuransi Jasa Indonesia: https://jasindo.co.id/

[2] UU Republik Indonesia No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara

[3] Dokumen resmi tanda bukti pencatatan serikat pekerja/karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia pada Suku Dinas Ketenagaan Kerja dan Transmigrasi

[4] Insan Supriyatin, Muhamad Abas, and Farhan Asyhadi, 2023, Efektivitas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Di Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang

harus berperan aktif dalam mengembangkan bisnis perusahaan yang terus berkelanjutan melalui karyawan Perseroan Terbatas Asuransi Jasa Indonesia yang merupakan bagian dari anggota serikat karyawan.

Sesuai aturan perundangan-undangan yang termuat pada menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, "Perjanjian kerja bersama atau di singkat PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil negosiasi atau permufakatan bersama antara serikat karyawan atau beberapa serikat karyawan yang telah tercatat pada lembaga yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau gabungan pengusaha yang memuat ketentuan kerja, hak, dan kewajiban para pihak." Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/karyawan dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat ketentuan kerja, hak, dan kewajiban para pihak.[5]

Oleh karena itu, penulis berusaha untuk menganalisa penerapan UU Ketenagakerjaan beserta perubahannya pada PKB Serikat pekerja/karyawan Perseroan Terbatas Asuransi Jasa Indonesia dengan Perusahaan Perseroan Terbatas Asuransi Jasa Indonesia beserta aturan turunan yang ditetapkan Perusahaan terkait hak karyawan dan kewajiban karyawan serta sanksi-sanksi bagi karyawan yang melanggar.[6] Dengan adanya perjanjian kerja bersama (PKB) maka besar harapan tenaga kerja atau karyawan lebih mendapatkan kepastian dan perlindungan hukum kepada seluruh karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia.[7]

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan dengan pertanyaan bagaimana implementasi UU Ketenagakerjaan dalam "Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Perusahaan dengan serikat karyawan Asuransi Jasa Indonesia, lalu kemudian bagaimana penerapan hak dan kewajiban serta sanksi pada PKB antara serikat karyawan Jasindo dengan perusahaan Asuransi Jasa Indonesia dan faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam perancangan, penyusunan dan pengimplementasian Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan upaya yang dapat diterapkan dalam mengurai atau menyeimbangkan hambatan tersebut.[8]"

Riset/penelitian ini miliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana implementasi UU Ketenagakerjaan pada PKB telah dilaksanakan oleh perusahaan dan karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia, apakah implementasi UU Ketenagakerjaan pada PKB telah memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja/karyawan Asuransi Jasa Indonesia.[9] Tujuan lain penelitian ini yaitu meningkatkan kesadaran hukum perusahaan dan pekerja/karyawan tentang pentingnya implementasi UU Ketenagakerjaan pada PKB.

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Pada Perum Peruri Karawang)," *Justisi: Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 1 : 1–21, https://doi.org/10.36805/jjih.v8i1.4881.

[5] UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 dan 21.

[6] M. Bagus Basofi and Irma Fatmawati, 2023, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, no. 1 : 77–86, https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544.

[7] Berliana Destrie Aisha, 2019, Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama," *Jurist-Diction Law Jaurnal* 2, no. 1 : 63–76, https://doi.org/10.20473/jd.v3i1.17618.

[8] Toni Siswanto, Rini Winarsih, and Muhammad Ajid Husain, 2023, Peran Serikat Pekerja Dalam Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), *Justicia Journal* 12, no. 2 : 205–22, https://doi.org/10.32492/jj.v12i2.12205.

[9] Indah Aprilia et al., 2025, Tinjauan Hukum Terkait Implementasi Perlindungan Hak Perempuan Pada UU Ketenagakerjaan Di Indonesia, *Journal of Health Education Law Information and Humanities* 2, no. 1 : 20–28, https://doi.org/10.57235/helium.v2i1.4508.

Riset/penelitian bermanfaat untuk peningkatan kepatuhan dan kesadaran hukum antara pekerja/karyawan dengan pengusaha dalam kaitan hubungan industrial, memberikan rekomendasi untuk perbaikan dan peningkatan implementasi UU Ketenagakerjaan pada PKB di masa depan dan mengembangkan kebijakan yang lebih efektif dalam mengatur hubungan kerja atau industrial.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan suatu metode penelitian menurut hukum normatif yaitu metode penelitian hukum yang mengkaji hukum dari perspektif norma atau peraturan perundang-undangan. Namun, penelitian normatif tidak selalu bertujuan untuk mengkaji maupun memperbaharui norma yang ada melainkan untuk memahami, menafsirkan, dan menjelaskan sumber hukum yang ada dengan cara menggunakan bahan-bahan hukum primer, sekunder dan tersier sebagai sumber data dengan fokus pada analisa teks dan interpretasi peraturan hukum. Sumber hukum primer yang digunakan penelitian ini ialah UU serta turunan aturannya dan PKB yang berlaku pada PT Asuransi Jasa Indonesia, dan sumber hukum sekunder menggunakan buku-buku hukum dan artikel hukum, sendangkan sumber hukum tersier menggunakan sumber online yang menyediakan akses ke bahan hukum primer dan sekunder.[10] Menurut Soerjono Soekanto "riset/penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka (data sekunder). Penelitian ini disebut penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan (di samping penelitian hukum sosiologis atau empiris yang terutama mempelajari data primer)." E. Saefullah Wiradipradja berpendapat bahwa, "Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang menyelidiki norma-norma hukum positif sebagai objek penyelidikan atau kajian".[11]

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi UU Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Di PT Asuransi Jasa Indonesia

Berdirinya Perseroan Terbatas Asuransi Jasa Indonesia merupakan tonggak penting dalam sejarah bangsa dan tanah air Indonesia. Dimulai sejak tahun 1945 dengan menasionalisasi perusahaan asuransi *'NV Asurantie Maatschappij de Nederlander'* sebuah perusahaan *general insurance* kolonial Belanda, dan *'Bloom Vander'* sebuah perusahaan *general insurance* Inggris yang berkantor pusat di Jakarta. [12]

Seiring berjalannya waktu, pemerintah Indonesia menetapkan dan memutuskan untuk menggabungkan Perseroan Terbatas Asuransi Bendasraya dan Perseroan Terbatas Umum Internasional Underwriters dengan membentuk perusahaan Perseroan Terbatas Asuransi Jasa Indonesia (Persero) merupakan

[10] Hari Sutra Disemadi and Paramita Prananingtyas, 2020, Online Insurance Existence in Indonesia Based on Islamic Legal Perspective As a Protection of Spiritual Rights, *Jurisdictie: Jurnal Hukum Dan Syariah* 11, no. 1 : 48–66, https://doi.org/10.18860/j.v11i1.7519.

[11] Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram University Press. 2 Mataram-NTB.

[12] Dema Erita et al., 2024, Dampak Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Cabang Surabaya, *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi* 3, no. 1 (2024): 146–67, https://doi.org/10.30640/jumma45.v3i1.2347.

perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjalankan usaha di bidang asuransi kerugian melalui Surat Keputusan Menteri Keuangan No.764/MK/IV/12/1972 tertanggal 9 Desember 1972. Penggabungan ini kemudian diresmikan oleh pejabat pembuat akta Notaris Mohamad Ali No. 01 tertanggal 02 Juni 1973.[13]

Perseroan Terbatas Asuransi Jasa Indonesia yang terus tumbuh dan berkembang secara bisnis di ikuti juga dengan perkembangan sumber daya manusianya dengan semakin banyaknya jumlah karyawan pada perusahan tersebut, sehingga pada tahun 2003 karyawan Asuransi Jasa Indonesia berinisiatif membentuk, mendaftarkan dan/atau mencatatkan struktur dan anggaran dasar (AD) Serikat Karyawan Asuransi Jasa Indonesia pada dinas ketenagakerjaan yang bertujuan sebagai suatu organisasi mitra perusahaan yang memiliki legalitas hukum dalam hal menjaga hak, kewajiban dan sanksi yang diterapkan kepada karyawan Perseroan Terbatas Asuransi Jasa Indonesia.[14] Dalam ketentuan UU ketenagakerjaan dijelaskan bahwa "Perusahaan adalah entitas yang bentuk usaha berbadan hukum atau tidak berbadan hukum yang dimiliki orang perseorangan, persekutuan, atau yang dimilik badan hukum, baik badan usaha milik swasta maupun badan usaha milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan memberikan gaji atau imbalan dengan bentuk lain, termasuk usaha-usaha sosial dan lainnya yang mempunyai struktur organisasi atau pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar gaji atau imbalan dengan bentuk lain".[15] Sedangkan "Serikat pekerja atau serikat karyawan adalah perkumpulan atau federasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau karyawan baik di dalam ataupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab yang bertujuan memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau karyawan serta memaksimalkan kesejahteraan pekerja/karyawan dan keluarganya".[16]

Suatu perusahaan yang memiliki serikat pekerja, harus membuat perjanjian yang dimuat dalam suatu naskah perjanjian kerja bersama yang menjadi pedoman antara perusahaan dan karyawan dalam suatu hubungan industrial. Dalam pengertian yang lebih sederhana mengacu ketentuan UU Ketenagakerjaan "Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang dibuat melalui negosiasi atau permufakatan bersama antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat karyawan yang terdaftar di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pemberi kerja, atau beberapa pemberi kerja, atau asosiasi pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak."[17] Perjanjian terbentuk ketika dua orang atau lebih mengadakan perjanjian dan mengikatkan diri satu sama lain. Perjanjian dapat diartikan sebagai "suatu tindakan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih." Sahnya Perjanjian jika suatu perjanjian memenuhi kriteria persetujuan, yang meliputi

[13] Web Based perusahan PT Asuransi Jasa Indonesia: https://jasindo.co.id/

[14] Dokumen resmi tanda bukti pencatatan serikat pekerja/karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia pada Suku Dinas Ketenagaan Kerja dan Transmigrasi

[15] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

[16] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

[17] W, Yuliana Yuli., dkk. 2018. Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT*),Jurnal Yuridis*,5(2),186-209.

persetujuan mereka yang mengikatkan diri, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu pokok persoalan tertentu, dan suatu sebab yang tidak terlarang.[18]

Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dengan pengertian yang lebih sederhana bahwa perjanjian kerja adalah "suatu perjanjian dengan mana pihak pertama, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk memberikan tenaganya kepada pihak kedua, yaitu majikan, dengan menerima upah untuk suatu waktu tertentu." Sebuah perjanjian kerja harus menyatakan bahwa "pekerjaan yang diperjanjikan (tujuan dari perjanjian) harus dikerjakan sendiri oleh pekerja; hanya dengan persetujuan majikan, ia dapat menyuruh orang lain".[19] Hal ini diatur dalam KUH Perdata Pasal 1603a, yang menyatakan: "Pekerja wajib melakukan pekerjaannya sendiri dan hanya berdasarkan persetujuan majikan, ia boleh menyuruh orang lain untuk menggantikannya."[20] Oleh karena itu, "suatu perjanjian kerja disusun dan dirancang atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[21]"

Unsur-unsur perjanjian kerja yang melambangkan dasar hubungan industrial sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan[22] yaitu pertama, adanya pekerjaan (Arbeid) (ketentuan pasal 1601 a kitab Undang-Undang hukum perdata dan Pasal 341 KUH Dagang).[23] Kedua, di bawah perintah/gezag ver houding (artinya pekerja mengerjakan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi). Ketiga, adanya upah tertentu/loan/gaji (ketentuan pada pasal 1603 p KUH Perdata).[24] Keempat, Terbatas pada waktu tertentu, dikarenakan tidak ada suatu hubungan kerja yang berlangsung terus-menerus.[25]

PKB antara perusahaan dan serikat pekerja dapat memberikan kepastian hukum mengenai hak, kewajiban, dan hukuman dalam hubungan kerja. menurut UU "hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, dimana pekerja menyatakan kesediaannya untuk bekerja pada pemberi kerja dengan menerima upah dan pemberi kerja menyatakan kesediaannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar gaji."[26] Dalam lingkup perusahaan atau di dalam organisasi, berbagai bentuk perjanjian kerja digunakan secara rutin, termasuk "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)." Menurut UU Ketenagakerjaan, PKWT adalah "Perjanjian Kerja antara Pekerja/karyawan dengan perusahaan atau pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu", sedangkan "PKWTT adalah Perjanjian Kerja

[18] Dahlan, 2023, Syarat Sahnya Perjanjian Jual Beli Online Yang Dilakukan Oleh Anak Di Bawah Umur Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata," *Jurnal Hukum Malahayati* 4, no. 1 : 1–13, https://ejurnalmalahayati.ac.id/index.php/hukummalahayati/article/view/9141.

[19] KUHPerdata

[20] KUHPerdata

[21] Siti Amera Naelayara and Gunardi Lie, 2024, Pemberian Uang Pesangon Yang Diakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak : Dasar Hukum Beserta Implementasinya Di Indonesia," *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik* 5, no. 2 : 862–67, https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i2.3191.

[22] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

[23] Nurma Khusna Khanifa, 2022, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan,* Jawa Tengah: UNSIQ PRESS, hal.64-65

[24] KUHPerdata

[25] Arifuddin Muda Harahap, 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara. hal.63-65

[26] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

antara Pekerja/karyawan dengan perusahan atau pengusaha untuk menyelenggarakan hubungan industrial yang bersifat tetap."[27] Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini hanya dapat diadakan untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Adapun Jenis Pekerjaan untuk waktu tertentu adalah sebagai berikut:[28]

a. Pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara.
b. Pekerjaan yang masa kerjanya selesai kurang dari 3 tahun/paling lama 3 tahun.
c. Pekerjaan yang bersifat pada keadaan tertentu.
d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat permanen. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui hingga dua tahun, tetapi hanya untuk satu tahun. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat diberlakukan dengan mensyaratkan masa percobaan hingga tiga bulan. Selama masa percobaan, perusahaan tidak diperbolehkan membayar gaji kurang dari upah minimum yang berlaku. Dalam hal perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis minimal harus memuat keterangan hal-hal berikut:[29]

a. alamat perusahaan, nama perusahan dan jenis usaha
b. nama, gender, usia, dan alamat pekerja atau karyawan
c. jenis pekerjaan/jabatan
d. wilayah pekerjaan
e. cara pembayaran dan besaran gaji
f. ketentuan kerja yang terdiri dari hak dan kewajiban pengusaha dan karyawan
g. wilayah dan tanggal perjanjian kerja dirancang atau disepakati
h. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja
i. mulai dan periode waktu berlakunya perjanjian kerja.

Dalam hal suatu pakta atau perjanjian kerja telah disepakati antar pihak dan ditanda tangani dalam naskah rangkap 2 (dua) maka perjanjian bersifat mutlak dan/atau tidak dapat diubah kecuali atas persetujuan para pihak yang membuat perjanjian kerja.[30]

Dalam konteks perundingan dan pembuatan PKB antara perusahan dan serikat karyawan Asuransi Jasindo mengacu pada ketentuan "Permenaker No. 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan PP serta Pembuatan dan Pendaftaran PKB pada Bab III Perjanjian Kerja Bersama." Dalam perundingan yang terjadi karyawan diwakili oleh serikat karyawan Asuransi Jasindo dan pihak Perusahan diwakili oleh perwakilan manajemen perusahan yaitu dewan direksi atau yang dikuasakan nya.

Dengan mengacu ketentuan dasar tersebut di atas, serikat karyawan Asuransi Jasindo telah memiliki naskah perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan serikat karyawan Asuransi Jasa Indonesia yang digunakan sebagai pedoman hukum dalam hubungan kerja yang terjalin. Implementasi UU Ketenagakerjaan ke dalam perjanjian

[27] Dina Susiani, 2020, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jawa Timur: CV. Pustaka Abadi, hal. 58

[28] Serly Agdifianti and Yuhka Sundaya, 2024, Analisis Ekonomi Pekerja Migran Indonesia Dalam Memilih Negara Tujuan Pada BP3MI Jabar, *DINAMIKA EKONOMI : Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan* 1, no. 15 : 31–38, https://doi.org/10.29313/jde.v15i1.3082.

[29] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

[30] Raisya F. Humaira Aulia Zahra, Meyzia Akilah A., 2024, Welfare Analysis of Government Employees with Employment Agreements (PPPK) before and after Law Number 20 of 2023, *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting* 7, no. 2, https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.10253.

kerja bersama (PKB) antara serikat karyawan dan Perusahaan Asuransi Jasindo, diharapkan memberikan ruang bagi perusahaan dan serikat karyawan untuk dapat menciptakan dan membangun hubungan industrial atau hubungan kerja yang harmonis dan produktif, serta memastikan hak-hak pekerja dan kewajiban perusahaan terpenuhi.[31]

Namun harus dapat dipastikan bahwa suatu PKB tidak diperkenankan bertentangan atau berlawanan dengan Undang-Undang yang berlaku, tetapi perjanjian kerja bersama dapat dibuat dan diterapkan lebih baik dari Undang-Undang atau ketentuan yang berlaku. Hal ini dikarenakan sesuai ketentuan "pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya"[32]. Dalam PKB yang berlaku di PT Asuransi Jasa Indonesia belum terdapat ketentuan yang mengatur tentang PKWT hal ini dikarenakan AD Serikat Karyawan Jasindo membatasi keanggotanya yaitu PKWTT sehingga PKB hanya memuat kebutuhan perjanjian antara PKWTT dan Perusahaan sendangkan kepastian hukum PKWT hanya ditentuakan sesuai Perjanjian kerja sama (PKS) yang ditentukan antara Perusahaan dan pekerja.[33]

Berdasarkan uraian diatas, dikarenakan seluruh persyaratan sahnya suatu perjanjian dan unsur-unsur perjanjian telah terpenuhi dengan baik dan benar maka PKB anatar serikat karyawan dan perusahaan Asuransi Jasa Indonesia secara aturan dan hukum telah menjadi perjanjian kerja bersama yang sah.

B. Penerapan Hak Dan Kewajiban Serta Sanksi Pada PKB Di PT Asuransi Jasa Indonesia.

Dalam hubungan kerja hak yang paling dasar yang diberikan perusahaan atau pengusaha kepada pekerja/tenaga kerja/karyawan adalah upah. Menurut penjelasan UU Ketenagakerjaan dan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyatakan "Gaji adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau karyawan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu kontra kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau karyawan dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[34] Gaji itu sendiri terdiri atas beberapa komponen atau bagian yaitu upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, gaji pokok, gaji tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap atau gaji pokok dan tunjangan tidak tetap. Menurut ketentuan UU Ketenagakerjaan Waktu kerja dalam perusahan "meliputi tujuh jam dalam satu hari dan empat puluh jam dalam satu minggu untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam dalam satu hari dan empat puluh jam dalam satu minggu untuk lima hari kerja dalam satu minggu."[35]

Oleh karena itu, peranan serikat karyawan Asuransi Jasindo sangatlah penting untuk terciptanya keseimbangan antara hak, kewajiban dan sanksi bagi karyawan Perseroan

[31] M. Mascun Andianto et al., 2025, Pemahaman Siswa SMA/SMK Kota Pasuruan Terhadap Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja Berdasarkan UU Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Jurnal Hukum, Administrasi Publik Dan Negara* 2, no. 1 : 30–39, https://doi.org/10.62383/hukum.v2i1.71.

[32] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

[33] Rudolf Lumban Batu, Nugroho B. Sukamdani, and Maya Dewi Diyah Maharani, 2023, Analisis Kebijakan Operasional Prosedur Rekrutmen Dan Pelatihan Tenaga Pemasaran Pada Produk Agri Pada Pt. Asuransi Jasa Indonesia, *JRB-Jurnal Riset Bisnis* 6, no. 2 : 177–98, https://doi.org/10.35814/jrb.v6i2.4675.

[34] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan & PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

[35] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan & PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Terbatas Asuransi Jasindo. Dalam perjanjian kerja bersama yang disingkat dengan PKB antara serikat karyawan dan perusahaan Jasindo telah diterapkan secara tertulis di dalam perjanjian kerja bersama tentang hak, kewajiban dan sanksi secara berturut-turut diatur sebagai berikut:[36]

1. Hak-Hak Karyawan terdapat pada BAB VI tentang penggajian, BAB VII tentang jaminan sosial dan kesejahteraan karyawan, BAB VIII tentang Perjalanan Dinas, Bab IX tentang pemberian penghargaan, Bab XI tentang Hari Libur, Cuti/Istirahat, Dan Ijin Meninggalkan Pekerjaan dan Bab XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja, Uang Pesangon Dan Uang Penghargaan Masa Kerja.
2. Kewajiban Karyawan terdapat pada BAB V Tata Tertib Dan Disiplin Kerja, Bab XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Uang Pesangon Dan Uang Penghargaan Masa Kerja pasal 63, BAB XIII Pembinaan Dan Pengembangan Karir Karyawan pasal 64.
3. Sanksi bagi Karyawan terdapat pada BAB V Tata Tertib Dan Disiplin Kerja pasal 20.

Jika di lihat dari penerapan komponen gaji pada PKB di PT Asuransi Jasindo, komponen pendapatan gaji bulanan Karyawan PT Asuransi Jasindo terdiri dari atas "Gaji Pokok, Tunjangan Grade Berdasarkan Lokasi, dan Tunjangan lainnya". Dimana penjelasan komponen gaji bulanan sebagaimana diatur dalam uraian diatas diatur lebih lanjut dalam ketentuan tersendiri yang mengatur tentang Sistem Pendapatan Karyawan. Selain itu dalam satu tahun takwim kalender setiap karyawan PT Asuransi Jasindo berhak menerima dan/atau mendapatkan minimal dua belas kali gaji sebagaimana komponen gaji bulanan karyawan, tunjangan Hari Raya keagamaan (THR) sebagaimana aturan yang ditetapkan, dan bantuan uang cuti tahunan sebagaimana yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.[37] Namun tidak terbatas pada uraian diatas, sepanjang kondisi kinerja dan/atau keuangan PERUSAHAAN memungkinkan, maka kepada Karyawan Asuransi Jasindo dapat diberikan berupa Bantuan uang pendidikan, Bantuan uang akhir tahun, Insentif dan Jasa Produksi/ atau bonus tahunan ketika perusahan mendapatkan laba.[38]

Dalam uraian diatas penerapan hak secara keseluruhan telah memenuhi aturan besaran upah minimum lokasi kerja, namun perlunya penyempurnaan bobot persentase gaji pokok dan tunjangan sesuai dengan ketentuan UU ketenaggakerjaan serta PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan demi terciptanya kesejahteraan karyawan kedepannya. Mengenai kewajiban dan sanksi pada PKB yang diterapkan telah mengacu pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku.[39]

C. Faktor Penghambat Dalam Pembuatan, Penyusuanan Dan Pelaksanaan PKB Serta Upaya Yang Dilakukan Dalam Mengatasi Hambatan

Faktor umum yang menjadi penghambat dalam pembuatan, penyusunan dan pelaksanaan perjanjian kerja bersama disebabkan oleh kurangnya komitmen untuk menjalankan proses pembuatan PKB secara aturan dan ketentuan "Permenaker No 28

[36] Dokumen resmi Perjanjian Kerja Bersama PT Asuransi Jasa Indonesia dengan Serikat Karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia.

[37] Lutfi Hidayat and Dahlia Dahlia, 2023, Sistem Informasi Agenda Kerja Karyawan PT. Asuransi Bri Life Jakarta Berbasis Web," *Indonesian Journal Computer Science* 2, no. 2 : 95–103, https://doi.org/10.31294/ijcs.v2i2.2391.

[38] Dokumen resmi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Asuransi Jasa Indonesia dengan Serikat Karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia.

[39] Ishar Pulungan, 2023, Kepastian Hukum Bagi Karyawan Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Perpu Cipta Kerja, *SUPREMASI : Jurnal Hukum* 5, no. 2 : 191–201, https://doi.org/10.36441/supremasi.v5i2.1496.

Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan PP serta Pembuatan dan Pendaftaran PKB pada Bab III tentang Perjanjian Kerja Bersama" dan juga pengetahuan dan wawasan pengurus serikat pekerja dan perwakilan perusahaan yang kurang tentang ketentuan formil penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang kemudian dapat menimbulkan Perjanjian yang tidak sah sehingga hal tersebut menjadi kendala dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Faktor yang terjadi sebagai penghambat pembuatan PKB antara "Serikat pekerja/karyawan" dan perwakilan "Perusahaan Asuransi Jasindo" adalah adanya pergantian dewan direksi yang dinamis dan yang dikuasakan nya pada saat terjadinya proses perundingan dan pembuatan perjanjian kerja bersama. Hal lainnya yang menjadi hambatan yaitu adanya perubahan diantaranya perubahan sektor bisnis yang ditargetkan, proses transformasi struktur organisasi, kondisi kesehatan keuangan perusahaan, perubahan manajemen, pandemi covid 19 dan pengurus serikat yang terlihat kurang berkontribusi secara maksimal dalam menjalankan perannya. Atas hambatan tersebut menyebabkan terjadinya kekosongan proses perundingan dan pembuatan PKB yang baru antara serikat karyawan dan Perusahaan Asuransi Jasa Indonesia pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2022.

Untuk mencegah terjadinya konflik hubungan industrial, upaya yang dilakukan oleh serikat pekerja/karyawan dan perusahan Asuransi Jasindo yaitu menyampaikan dan meminta kepada suku dinas ketenagakerjaan untuk dapat menerima dan menyetujui perpanjangan waktu perjanjian kerja bersama dengan tetap memberlakukan perjanjian kerja bersama sebelumnya dengan adanya sedikit perubahan di dalam ketentuan perjanjian sampai proses perundingan perjanjian kerja bersama yang baru dapat disepakati. Selain upaya tersebut hal-hal yang seharusnya dapat dilakukan baik serikat pekerja atau karyawan dan perwakilan perusahaan untuk menghindari terjadinya hambatan dalam proses perundingan dan pembuatan PKB yaitu meningkatkan dan membangun komunikasi yang terbuka dan jujur antara perusahaan dan serikat pekerja untuk memahami kebutuhan dan kepentingan masing-masing, menggunakan dan menyampaikan data dan fakta untuk mendukung argumentasi dalam mencapai kesepakatan yang berdasarkan pada bukti dan saling membangun kepercayaan antara perusahaan dan serikat pekerja melalui kerja sama dan konsistensi dalam menjalankan perjanjian.

4. PENUTUP

A. SIMPULAN

1. Dengan memperhatikan naskah PKB (Perjanjian Kerja Bersama) antara serikat karyawan dengan Perusahan PT Asuransi Jasa Indonesia terdapat beberapa aturan terkait perjanjian kerja yang masih terdapat situasi atau ketentuan hukum yang tidak jelas, ambigu, atau memiliki penafsiran ganda. Hal ini terlihat dengan tidak adanya aturan mengenai perjanjian kerja atas karyawan berstatus "perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)" dalam naskah perjanjian kerja bersama antara serikat karyawan dengan Perusahaan yang dijelaskan secara eksplisit. Dengan adanya kekosongan hukum ini menyebabkan proses penerimaan karyawan PKWT diatur tersendiri dalam suatu kebijakan Perusahaan yang mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara serikat karyawan dan perusahaan telah mengatur secara tertulis tentang hak, kewajiban, dan sanksi bagi karyawan.

Komponen gaji bulanan karyawan terdiri dari Gaji Pokok, Tunjangan Grade Berdasarkan Lokasi dan Tunjangan lainnya. Selain itu, karyawan juga berhak menerima tunjangan Hari Raya keagamaan (THR), bantuan uang cuti tahunan, dan lain-lain. Penerapan komponen gaji dan hak-hak karyawan di PT Asuransi Jasindo telah memenuhi standar aturan yang berlaku untuk upah minimum wilayah tempat karyawan bekerja. Namun, penerapan ketentuan gaji pokok yang diberikan pada karyawan belum secara jelas dan tepat mengacu pada ketentuan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

3. Adanya proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Serikat Pekerja/Karyawan dan Perusahaan Asuransi Jasindo mengalami beberapa hambatan, seperti kurangnya pengetahuan dan wawasan pengurus serikat pekerja dan perwakilan perusahaan tentang ketentuan formil penyusunan PKB, pergantian dewan direksi, perubahan sektor bisnis, proses transformasi struktur organisasi, kondisi kesehatan keuangan perusahaan, perubahan manajemen, pandemi Covid-19, dan kurangnya kontribusi pengurus serikat. Hambatan-hambatan tersebut menyebabkan terjadinya kekosongan proses perundingan dan pembuatan PKB yang baru antara serikat karyawan dan Perusahaan Asuransi Jasa Indonesia pada tahun 2020-2022.

B. SARAN

1. Perlu dipertimbangkan nya penerapan pasal khusus dalam PKB terkait PKWT untuk menjaga hubungan yang harmonis antar karyawan tetap atau PKWTT dengan karyawan kontrak atau PKWT. Peranan serikat sangat diperlukan untuk terciptanya suatu kondisi aturan perjanjian kerja bersama (PKB) yang ideal menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan tetap memperhatikan kondisi Perusahaan. Adapun langka-langka yang dapat Perusahaan dan serikat karyawan lakukan yaitu: Perusahaan dan serikat karyawan perlu terus memantau dan mengevaluasi pelaksanaan PKB untuk memastikan bahwa hak-hak karyawan dipenuhi dan kewajiban karyawan dijalankan dengan baik, Perusahaan perlu mempertimbangkan untuk memberikan kesempatan pengembangan karir dan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan mereka, Serikat karyawan perlu terus memperjuangkan hak-hak karyawan dan memastikan bahwa perusahaan mematuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
2. Untuk menghindari terjadinya hambatan dalam proses perundingan dan pembuatan PKB, beberapa hal yang dapat dilakukan adalah meningkatkan dan membangun komunikasi yang terbuka dan jujur antara perusahaan dan serikat pekerja untuk memahami kebutuhan dan kepentingan masing-masing, menggunakan dan menyampaikan data dan fakta untuk mendukung argumentasi dalam mencapai kesepakatan yang berdasarkan pada bukti, membangun kepercayaan antara perusahaan dan serikat pekerja melalui kerja sama dan konsistensi dalam menjalankan perjanjian, meningkatkan pengetahuan dan wawasan pengurus serikat pekerja dan perwakilan perusahaan tentang ketentuan formil penyusunan PKB untuk menghindari perjanjian yang tidak sah.

DAFTAR PUSTAKA

Agdifianti, Serly, and Yuhka Sundaya. 2024, Analisis Ekonomi Pekerja Migran Indonesia Dalam Memilih Negara Tujuan Pada BP3MI Jabar. *DINAMIKA EKONOMI : Jurnal*

Kajian Ekonomi Dan Pembangunan 1, no. 15, https://doi.org/10.29313/jde.v15i1.3082.

Aisha, Berliana Destrie. 2019, Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama." *Jurist-Diction Law Jaurnal* 2, no. 1, https://doi.org/10.20473/jd.v3i1.17618.

Aprilia, Indah, Cesilia Aprianes, Devi Devi, Marcela Octavia, Luqyana Shafira Alfarhani, and Nicholas Owen. 2025, Tinjauan Hukum Terkait Implementasi Perlindungan Hak Perempuan Pada UU Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Journal of Health Education Law Information and Humanities* 2, no. 1,https://doi.org/10.57235/helium.v2i1.4508.

Ariyanto,Mochamad Imam.,dkk. 2022.Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, *Jurnal Reformasi Hukum,*5(1).

Aulia Zahra, Meyzia Akilah A., Raisya F. Humaira. 2024, Welfare Analysis of Government Employees with Employment Agreements (PPPK) before and after Law Number 20 of 2023. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting* 7, no. 2, https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.10253.

Azwad, Haidir.,dkk. 2019. Implementasi Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Penggunaan Tenaga Kerja Dari Perusahaan Penyedia Jasa Di Rektorat Universitas Mulawarman.*Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 7(2).

Basofi, M. Bagus, and Irma Fatmawati. 2023, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.*Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, no. 1 : 77–86. https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544.

Dahlan. 2023, Syarat Sahnya Perjanjian Jual Beli Online Yang Dilakukan Oleh Anak Di Bawah Umur Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. *Jurnal Hukum Malahayati* 4, no. 1 : 1–13. https://ejurnalmalahayati.ac.id/index.php/hukummalahayati/article/view/9141.

Disemadi, Hari Sutra, and Paramita Prananingtyas. 2020, Online Insurance Existence in Indonesia Based on Islamic Legal Perspective As a Protection of Spiritual Rights. *Jurisdictie: Jurnal Hukum Dan Syariah* 11, no. 1 : 48–66. https://doi.org/10.18860/j.v11i1.7519.

Dokumen resmi tanda bukti pencatatan serikat karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia pada Suku Dinas Ketenagaan Kerja dan Transmigrasi

Dokumen resmi Perjanjian Kerja Bersama PT Asuransi Jasa Indonesia dengan Serikat Karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia

Erita, Dema, Sugiharto Sugiharto, Harsono Teguh, Achmad Daengs GS, and Rina Dewi. 2024, Dampak Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Cabang Surabaya.*Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi* 3, no. 1 : 146–67. https://doi.org/10.30640/jumma45.v3i1.2347.

Farah Muthiah., dkk. 2020. Penegakan Hukum Hak Pekerja Atas Upah Minimum Provinsi Dki Jakarta Pada Kantor Notaris Di Kota Jakarta Selatan, *Supremasi Jurnal Hukum*, 2(2).

Hardjoprajitno, Purbadi., dkk. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan*, Universitas Terbuka.Tangerang Selatan.

Harahap, Arifuddin Muda. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*.Literasi Nusantara. Malang.

Hidayat, Lutfi, and Dahlia Dahlia. 2023, istem Informasi Agenda Kerja Karyawan PT.

Asuransi Bri Life Jakarta Berbasis Web." *Indonesian Journal Computer Science* 2, no. 2 : 95–103. https://doi.org/10.31294/ijcs.v2i2.2391.

Ishar Pulungan. Kepastian Hukum Bagi Karyawan Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau dari Perpu Cipta Kerja, *Supremasi Jurnal Hukum*, 5(2).

Khanifa, Nurma Khusna. 2022. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*.UNSIQ PRESS.Jawa Tengah.

Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram University Press. 2 Mataram-NTB.

M. Mascun Andianto, Arum Masyitoh, Ajijah Ajijah, and Firza Agung Prakoso. 2025, Pemahaman Siswa SMA/SMK Kota Pasuruan Terhadap Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja Berdasarkan UU Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Hukum, Administrasi Publik Dan Negara* 2, no. 1 : 30–39. https://doi.org/10.62383/hukum.v2i1.71.

Narwi, Aji., dkk. 2024. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Yang Berlaku Untuk Pekerja Dan Pengusaha Ditinjau Dari Aspek Kemanfaatan, *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*,3(4).

Naelayara, Siti Amera, and Gunardi Lie. 2024, Pemberian Uang Pesangon Yang Diakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak : Dasar Hukum Beserta Implementasinya Di Indonesia.*Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik* 5, no. 2: 862–67. https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i2.3191.

Pujiastuti, Endah. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*.Semarang University Press. Semarang.

Pulungan, Ishar. 2023, Kepastian Hukum Bagi Karyawan Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Perpu Cipta Kerja. *SUPREMASI : Jurnal Hukum* 5, no. 2 : 191–201. https://doi.org/10.36441/supremasi.v5i2.1496.

Rudolf Lumban Batu, Nugroho B. Sukamdani, and Maya Dewi Diyah Maharani. 2023, Analisis Kebijakan Operasional Prosedur Rekrutmen Dan Pelatihan Tenaga Pemasaran Pada Produk Agri Pada Pt. Asuransi Jasa Indonesia. *JRB-Jurnal Riset Bisnis* 6, no. 2 (2023): 177–98. https://doi.org/10.35814/jrb.v6i2.4675.

Samiyah., dkk. 2019. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, *Supremasi Jurnal Hukum*, 2(1).

Sinambela, San Mikael., dkk. 2024. Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, *Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial*,2(1).

Susiani, Dina. 2020. *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*.CV. Pustaka Abadi. Jawa Timur.

Siswanto, Toni, Rini Winarsih, and Muhammad Ajid Husain. 2023, Peran Serikat Pekerja Dalam Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). *Justicia Journal* 12, no. 2 : 205–22. https://doi.org/10.32492/jj.v12i2.12205.

Supriyatin, Insan, Muhamad Abas, and Farhan Asyhadi. 2023, Efektivitas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Di Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Pada Perum Peruri Karawang)." *Justisi: Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 1 : 1–21. https://doi.org/10.36805/jjih.v8i1.4881.

W,Yuliana Yuli.,dkk.2018.Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT),*Jurnal Yuridis*,5(2)..

Web based perusahan PT Asuransi Jasa Indonesia: https://jasindo.co.id/