PATTIMURA Law Study Review

Volume 4 Nomor 2 Agustus, 2026: h. 194 - 204
E-ISSN: 3025-2245
: 10.47268/palasrev.v4i2.28749

Wanprestasi Perusahaan Asuransi Atas Bonus Kepada Karyawan

Idris Latumakulita*, Rory Jeff Akyuwen, Sarah Selfina Kuahaty

Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

: idrislatumakulita01@gmail.com

ABSTRACT: *Hanwa Life Insurance Indonesia, Ltd. is a company engaged in life insurance. In Book III of the Civil Code article 1313, namely, "an agreement is an act in which one or more people bind themselves to another person" explains that all agreements made must be in accordance with the laws applicable to those who make them, the agreement cannot be withdrawn except by the opportunity of both parties or for reasons determined by the Law. Therefore, approval must be made in good faith, from April 4, 2020 to October 30, 2022 Hanwa Life Insurance Indonesia, Ltd. issued a marketing program at its age to obtain bonuses if it results in achieving a certain basic prime target. After the program ended, Frendy Kosasih achieved the target but the provision was unilaterally canceled. The research method used is Normative Juridical approach, there are two legal approaches and conceptual approaches, primary and secondary sources of legal materials, legal material analysis procedures with literature studies and Qualitative Analysis. The results of this study conclude that the Achievement bonus in the agreement is the result of the employee's achievement of the basic prime target of the agreement carried out by Hanwa Life Insurance Indonesia, Ltd. on April 4, 2022 in the Year-End program conducted by Hanwa Life Insurance Indonesia, Ltd. to its employees. Settlement of losses received through litigation in a trial won by the employee/Frendy Kosasih and Hanwa Life Insurance Indonesia, Ltd. was sentenced to pay Employee Rights of IDR. 5.520.632.800 (five billion mila hundred and twenty million six hundred and thirty-two thousand eight hundred rupiah).*

Keywords: Default; Insurance; Employee Bonuses.

ABSTRAK: PT Hanwa Life Insurance Indonesia adalah perusahan yang bergerak dibidang asuransi jiwa. Dalam Buku III KUH perdata pasal 1313 yaitu, "suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya kepada orang lai" menjelaskan bahwa semua perjanjian yang dibuat itu harus sesuai dengan Ungang-Undang yang berlaku bagi mereka yang membuatnya, persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesempatan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh Undang-Undang. Maka dari itu persetujuan harus dilakukan dengan itikad baik, pada 4 April 2020 sampai dengan 30 Oktober 2022 PT Hanwa Life Insurance Indonesia mengeluarkan program marketing pada agenya untuk memperoleh bonus apabilah berasil mencapai target prime dasar tertentu. Setelah program berakhir Frendy Kosasih berasil mencapai target namun ketentuan tersebut dibatalkan sepihak. Metode penelitian yang digunakan adalah *Yuridis Normatif,* pendekatan masalah ada dua pendekatan perundangundang dan pendekatan konseptual, sumber bahan hukum primer dan sekunder, prosedur analisa bahan hukum dengan studi pustakaan dan Analisa Kualitatif. Hasil penelitian ini meyimpulkan bahwa bonus Prestasi dalam perjanjian merupakan hasil dari pencapaiaan karyawan atas target prime dasar dari perjanjian yang dilakukan PT Hanwa Life Insurance Indonesia pada tanggal 4 April 2022 dalam program Akhir tahun yang dilakukan pihak PT Hanwa Life Insurance Indonesia Kepada Karyawannya. Penyelesaian atas kerugian yang diterima melalui jalur litigasi dalam persidangan yang dimenangkan oleh karyawan/ Frendy Kosasih dan pihak PT Hanwa Life Insurance Indonesia dihukum membayar Hak Karyawan sebesar Rp: 5.520.632.800 (lima miliar mila ratus dua puluh juta enam ratus tiga puluh dua ribu delapan ratus rupiah).

Kata Kunci: Wanprestasi; Asuransi; Bonus Karyawan.

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara hukum, menurut Pasal 1 Ayat 3 UUD 1945, menurut ketentua tersebut, segala perbuatan harus sesuai dengan aturan hukum, jika dilanggar maka perlu

adanya tanggung jawab hukum.[1] Menurut peraturan perundang-undangan, perjanjian merupakan sarana bagi para pihak dan saling mengikat untuk melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing dalam hukum kontrak,kita mengenal asas kebebasan berkontrak, yang menentukan para pihak dapat membuat ketentuan-ketentuan dalam perjanjian yang menyimpang dari syarat-syarat hukum kontrak dan dapat mengatur kepentingannya sendiri dalam perjanjian tersebut dalam perkembangannya, pihak-pihak yang sepakat untuk terikat pada suatu perjanjian terkadang memerlukan klausul-klausul yang membatasi tanggung jawab berupa tuntutan ganti rugi sehubungan dengan hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian tersebut atau perjanjian dalam posisi keadaan *Default*.[2]

Hukum perikatan merupakan bagian dari hukum harta kekayaan, hukum perikatan di dalam istilah hukum Belanda disebut *verbintenis.* Adapun beberapa istilah perikatan diantaranya, *obligation* (Latin), *obligation* (Prancis dan Inggris), yang berarti mengikatkan diri atau ikatan. Hukum perikatan secara etimologis didefenisikan sebagai suatu hubungan hukum antara dua orang berdasarkan yang mana pihak yang satu berhak menuntut hal dari pihak lain dan pihak lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu.

Hukum perikatan *(verbintenssenrech law of obligation)* merupakan konsep hukum yang khas dalam sistem hukum *civi law,* hukum ini berasal dari tradisi hukum Romawi *(roman legal tradition)*. Hukum perikatan dalam sistem *civi law*, seperti yang dianut Francis, Jerman, Belanda, Spanyol dan Indonesia merupakan suatu kesatuan yang mencankup hukum kontrak dan perbuatan melawan hukum, kedua bidang hukum tersebut ditempatkan pada katagori yang umum, yakni hukum perikatan,[3] dalam hukum modern Inggris yang menempatkan bidang kontrak *(contract),* restitusi (*restitution*) dan perbuatan melawan hukum (*tort*) kedalam tiga bidang atau kompartemen yang terpisah. Sehinga dalam hukum Inggris ada dikotomi yang tegas antara kontrak dan perbuatan melawan hukum itu sendiri dalam sistem hukum di Indonesia, perikatan ditempatkan pada buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang selanjutnya disebut (KUH Perdata). Perikatan atau *van Verbintenis* di atur perikatan yang lahir dari perjanjian (kontrak), perikatan lahir karena undangundang seperti perbuatan melawan hukum, perwakilan sukarela, dan pembayaran yang tidak terutang. Semua bidang hukum tersebut dicakup dalam suatu generik yakni hukum perikatan.[4]

Setelah memahami defenisi perikatan tersebut, selanjutnya kita harus memahami mengenai perbedaan perjanjian dengan perikatan. Perjanjian diartikan sebagai salah satu sumber hukum perikatan perjanjian atau *Verbintenis* mengandung pengertian suatu hubungan hukum kekayaan atau harta benda antara dua orang atau lebih yang memberi kekuatan hak dalam suatu pihak untuk memperoleh prestasi sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi. Sedangkan Wanprestasi merupakan "pelaksanakan perjanjian yang tidak tepat waktunya atau dilakukan "tidak menurut selayaknya atau tidak dilaksanakan sama sekali.[5] Umum wanprestasi merupakan suatu keadaan dimana seorang debitur (berutang) dan tidak memenuhi atau melaksanakan prestasi sebagaimana telah ditetapkan dalam suatu perjanjian, keadaan demikain akan menimbulkan suatu pelanggaran.

---

[1] Indah Maulidyah MKS, Yusdianto, and Ahmad Saleh, "Kedudukan Dan Partisipasi Lembaga Adat Dalam Pembentukan Peraturan Pekon di Pekon Way Empulau Ulu Kec. Balik Bukit, Kab. Lampung Barat." *Fiat Justisia* 8, no. 3 (2014).

[2] Togi pengabribuan, "Permasalahan Penerapan Klausula Pembatasan Pertanggungjawaban Dalam Perjanjian Terkait Hak Menuntut Ganti Kerugian Akibat Wanprestasi." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 49, no. 2 (2019): 443-454.

[3] Ridwan Khairandy, *Hukum kontrak Indonesia Dalam Prespektif Perbandingan* (Yogyakarta: UII Press, 2014) h. 2-3

[4] *Ibid* h. 1-2

[5] Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian,* (Bandung: Alumni, 1986), h. 60

Pelanggaran kontrak terjadi ketika salah satu pihak gagal melaksanakan kewajibannya berdasarkan suatu perjanjian, baik perjanjian itu timbul karena perjanjian maupun karena hukum. Pelanggaran kontrak terjadi ketika sutu atau lebih pihak dalam suatu kontrak secara aktif melangar atau gagal memenuhi persyaratan yang diuraikan dalam kontrak yang mengikat secara hukum.[6] Dalam pelaksanaan perjanjian terjadi apabila suatu keadaan, dimana debitur (pihak yang berkewajiban) tidak melaksanakan prestasi (kewajiban) yang bukan dikarenakan keadaan memaksa, maka dibetur akan dimintai ganti rugi.

Unsur –unsur wanprestasi antara lain:

1) Adanya perjanjian yang sah adanya kesalahan (karena kelalaian dan kesengajaan)

2) Adanya kerugian adanya sangsi dapat berupa ganti rugi, berakibat pembatalan perjanjian, peralihan resiko, dan pembayaran biaya perkara pengadilan.

3) Perbuatan tersebut dapat dipersalahkan kepada si pembuat, yaitu bahwa ia dapat menduga tentang akibatnya.

Wanprestasi adalah suatu istilah yang menunjuk pada pelaksaan prestasi oleh debitur yang tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan.[7] Pasal 1238 KUH perdata mengatur bahwa: "Debitur dinyatakan lalai dengan surat perintah, atau dengan akta sejenis itu, atau berdasarkan kekuatan dari perikatan sendiri, yaitu bila perikatan ini mengakibatkan debitur harus diangap lalai dengan lewatnya waktu yang ditentukan, walaupun telah dinyatakan lalai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika suatu harus di dapatdiberikan atau dilakukan dalam waktu yang melampui batas yang telah ditentukan"

Perjanjian-perjanjian yang dibuat dalam masyarakat pada umumnya digunakan untuk terciptanya, integritas dalam transaksi baik secara lisan maupun tulisan. Kebebasan untuk melakukan perjanjian baik secara lisan maupun tulisan ini tidak terlepas dari sifat hukum perjanjian yang mana bersifat terbuka. Apabilah diartikan dalam buku III KUH Perdata pasal 1313 yaitu, "suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya kepada satu orang atau lebih".

Perjanjian dalam arti sempit merupakan suatu persetujuan dengan mana dua pihak atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal yang bersifat kebendaan di bidang harta kekayaan.[7] Sedangkan Subekti mengatakan bahwa perjanjian merupakan suatu keadaan dimana seseorang berjanji kepada seseorang lainnya atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.[8] Dalam KUH Perdata pasal 1338 menjelaskan bahwa semua perjanjian yang dibuat itu harus sesuai dengan undang-undang yang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesempatan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang, Maka dari itu persetujuan harus dilakukan dengan itikad baik.

Pada tanggal 4 April 2020 sampai dengan 30 Oktober 2022, PT Hanwha Life Insurance Indonesia mengeluarkan program marketing lewat memo internal yang ditandai oleh Rizky Romadan dan Steven Namkong. Program ini memungkinkan para agennya untuk memperoleh kompensasi besar apabila berhasil mencapai target prime dasar tertent dan setelah program marketing berakhir Frendy Kosasih berhasil me-manage 102 (seratus dua)

[6] Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, Edisi Revisi, 2007), h. 74
[7] Kartini Mulyadi dan Gunama Widjaja, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h. 69.
[7] Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia,* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), h. 289.
[8] Subekti, *Hukum perjanjian*, (Jakarta: Intermasa. 2002), h. 1.

orang agen yang berada dibawanya namun ketika bonus yang dijanjikan kepada Frendy semestinya cair pada November, tiba-tiba dibatalkan sepihak dengan alasan PT Hanwa Life Insurance Indonesia tidak memiliki hak memberikan bonus Rp. 5,5 miliar ke Frendy Kosasih.[9] Seingga ini menjadi sebuah masalah yang serius untuk diselesaikan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu yuridis normatif dengan pendekatan *Statute Approach, Conceptual Approach* dan *Case Approach*, serta menggunakan bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kekuatan Mengikat Bonus Sebagai Suatu Prestasi

1. Perjanjian Bonus

Perjanjian bonus merupakan perjanjian kerja, peraturan perusahan, perjanjian kerja sama yang dilakukan pihak perusan dan karyawan. Pada umumnya perjanjian bonus merupakan kesepakatan kontrak perusahan kepada karyawanya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sejatinya perjanjian bonus merupakan penghargaan untuk mempertahankan karyawan bagi kepentingan kepentingan perusahan, dalam rangka untuk menarik dan memilihara karyawan yang baik bagi suatu perusahan tentunya diperlukan sistem pembonusan yang baik sistem pemberian bonus yang baik tersebut tentunya harus memiliki landasan dasar untuk diterapkan agar dalam pengimplementasiaanya akan mampu meberikan kepuasan bagi para karyawan atau tenaga kerja.[10] Berdasarkan hal tersebut perjanjian bonus sendiri sejatinya merupakan suatu komponen penting dalam hubungan kerja antara pemberi kerja/pengusaha dengan karyawan/pekerja karena pada prinsipnya bonus merupakan salah-satu cara untuk meningkatkan produktivitas perusahan.[11] Selain itu ketentuan bonus karyawan telah diregulasi dalam surat edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE07/ME/1990 dan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang bahwa: "Bonus bukanlah bagian dari upah yang diterimah melaikan merupakan pembayaran yang diterimah dari hasil ketentuan perusahan atau karena prestasi karyawan ataupun karena peninkatan produktivitas terkait besaran bonus itu ditetapkan secara mandiri oleh perusahan dan diatur dalam perjanjian kerja''

Sampai saat ini mekanisme pemberian bonus masih didasarkan pada perjanjian kerja, artinya jika dalam perjanjian kerja memuat klausul perhitungan bonus, berulah bonus menjadi wajib dan menjadi hak bagi karyawan/pekerja namun apabila tidak dimuat dalam perjanjian kerja, maka pengusaha boleh menganggap bahwa bonus menjadi suatu hal tidak wajib ini tentu menimbulkan presepsi yang berbeda antara karyawan dan pengusaha serta pemerintah dalam memaknai bonus, apakah bonus adalah bagian dari hak karyawan atau bonus hanya sebatas penghargaan yang pembayarannya sangat bergantung pada *good faith* (itikad baik) pengusaha belaka.

Selain ketentuan mengenai perjanjian bonus ada hal yang sanggat diidam-idamkan bagi para karyawan/pekerja yaitu salah satunya mengenai hadia kerja atau yang lebih dikenal dengan istilah "bonus'' secara umum bonus merupakan kompensasi finansial yang

[9] https://amp.kompas.com/megapolitan/read/2023/06/02/13560881/pt-hanwha-life-insurance.
[10] Maurice J. G. Bun dan Leo C. E. Huberts, "The Impact of Higher Fixed Pay and Lower Bonuses On Productivity." *Journal of Labor Research* 39, no. 1 (2018): 1-21.
[11] *Op. Cit.*

melebihi dan melampui ekspetasi pembayaran normal penerimanya. Perusahan dapat memberikan bonus kepada karyawan tingkat pemula dan eksekutif tingkat senior. Meski bonus secara tradisional diberikan kepada pekerja yang bekerja secara luar biasa, perusahan terkadang memberikan bonus ke seluruh pekerja untuk mencegah kecemburuan diantara staf. Dalam dunia kerja, bonus adalah jenis kompensasi yang diberikan majikan kepada karyawan yang melengkapi gaji pokok atau gaji mereka.[12] Bonus adalah imbalan langsung yang dibayar berbentuk uang hal lain yang diberikan kepada karyawan pada akhir tahun atau akhir bulan sebagai apresiasi dan prestasi kerja yang didasarkan pada kinerja karyawan.[13] Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Bonus adalah upaya tambahan yang dibayarkan kepada karyawan disampung gaji atau upah tetap sebagi hadiah atau insentif atau upah tambahan yang dibayarkan kepada pekerja.[14]

2. Pengaruh Bonus Teradap Kinerja kerja Karyawan

Karyawan akan mendapatkan bonus lebih besar apabilah mereka mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh manajeman dalam batas waktu tertentu hal tersebut selarah dengan bonus yang dijanjikan perusahan/pengusaha hal ini menunjukan semakin baik bonus yang dijanjikan semakim baik pulah kinerja karyawan dan meningkatkan motivasi karyawan[15] pengaruh bonus terhadap kinerja karyawan merupakan salah sata upaya untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan dalam perusahan. Karyawan yang merasa puas dengang bonus yang diberikan oleh perusahan maka rasa termotivasi itu akan muncul dengan sendirinya dan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan tersebut.[16] Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *acual performance* atau prestasi sesunguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Pengertian kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sarana, tujuan, visi dan misi organisasi yang tettuang dalam strategi *clening* suatu organisasi. Menurut Sedarmayati kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu. [17] pengaruh bonus terhadap kinerja karyawan merupakan salah satuh faktor utama yang membuat karyawan bekerja di perusahan agar kebutuhankebutuhannya dapat terpenuhi dengan kata lain mereka bekerja dengan harapan bahwa ada balasan jasa perusahan atas kontribusi, karyawan akan mengarah pada kebutuhan dan kepuasan karyawan yang bersangkutan maka, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan prestasinya sehinga kepuasan atas pemenuhan kebutuhan-kebutuhan karyawan akan berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku mereka dalam melaksanakan pekerjaannya sementara karyawan menukarkan waktu, kemampuan, keahlian dan usaha mereka untuk balas jasa yang diberikan perusahan dan salah satu sistem untuk balas jasa yang diberikan perusahan adalah bonus[18] bonus merupakan daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena bisa mendapatkan imbalan yang akan memuaskan kebutuhannya, apabila bonus tersebut sesuai dengan motif yang ada maka individu akan tertarik untuk memanfatkan bonus tersebut dan lebih meningkatkan kinerjanya.[19]

---

[12] Syafirah Nurfarhan, *Pengaruh Gaji Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Syariah Pada Kantor Dina Fakultas Ekonom*i, 2016, h. 35

[13] Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariat, (*Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010*),* h. 178.

[14] Kamus Besar *Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Karya, 2009).

[15] Riyadi Slamet, *Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja PT Graha Sarana Duta Area V Jawa Timur, Bali Dan Nusa Tengara,* Tesis Universitas Jember. Jember 2018

[16] Alvi Nugraha dan Sri Suryati Thajawati, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset dan Investasi* 3, no, 3 (2018): 24.

[17] Heortono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Mitra Pelajar, 2005), h. 273

[18] Suwarto, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai," *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 1 (2020), h. 15.

[19] Novita Ruth Silaen, *Kinerja* Karyawan, (Bandung: Widina Bhakti Perseda, 2021), h. 5

Pemberian bonus bermaksud untuk agar para karyawannya akan lebih termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya sehingga prestasi kerja miningkat, pengaruh bonus terhadap kinerja karyawan dapat ditimbulkan dengan adanya kepuasan jadi apabilah motivasi karyawan kerja karyawan tersebut akan terpacu untuk bekerja lebih baik.[20]

Pengaruh bonus terhadap kinerja karyawan sangat erat hubungannya dimana diantaranya ada hubungan yang positif karna bonus merupakan imbal jasa dari perusahan kepada karyawan atas kinerjanya, dimana tanpa adanya bonus maka sulit untuk termotivasi karyawan dan tanpa motivasi yang sanggat tinggi dari pegawai maka mungking tidak terwujudnya suatu produktifitas kerja yang tinggi dari seorang karyawan[21] Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja, kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivasi kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja tim.[22]

3. Janji Bonus Sebagai Perbuatan Hukum

Janji pemberian bonus sebagai perbuatan hukum merupakan janji yang dibuat atas dasar kontrak kerja karyawan dan pihak perusahan dan sifatnya mengikat bagi kedua belah pihak. sebagaimana yang terjadi pada 4 April sampai 30 Oktober 2022 dimana PT Hanwa mengeluarkan program marketing lewat memo yang di tanda tangani Rizky Romadan dan Steven Namkoong.[23] Berdasalkan pasal 1313 KUH perdata suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana suatu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih. janji bonus sebagai perbuatan hukum dapat menimbulkan akibat hukum jika terjadi cederai janji dalam suatu perjanjian Berdasarkan pasal 1365 KUH perdata Tiap perbuatan yang melangar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut.[24] Jika bonus yang dijanjikan sebagai kontrak kerja antara pemberi kerja dan pekerja dan pekerja telah memberikan kinerja yang dijanjikan oleh pekerja dalam kontraknya, maka pemberi kerja tidak boleh menahan pembayaran bonus berdasarkan hasil kesepakatan kedua belah pihak dalam kontrak kerja.[25]

Janji bonus sebagai perbuatan hukum yang dilakukan pihak PT Hanwa Life Insurance Indonesia kepada karyawannya sebagaimana yang tercantum dalam memo internal yang dikeluarkan perusahan, program ini memungkinkan para agennya untuk memperoleh kompensasi besar apabila berhasil mencapai target prime dasar terentu. Dan setelah program berakhir salah satu karyawan dan timnya berhasil memperoleh prime dasar yang menjadi target perusahan dan mendapatkan Rp 5,5 miliar dari bonus pencapaian keryawannya, yang sebagaimana tercantum dalam memo perusahan yang dikeluarkan perusahan kepada karyawannya dan seharusnya bonus penargetan sudah diterima pada bulan november tiba-tiba dibatalkan dengan alasan yang tidak jelas dari perusahan.

---

[20] Boy Samporno, Sumadi, Toni Herbalang. "Pengaruh gaji, Tunjangan, dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember", *Jurnal Sain Manejemen Bisnis Indonesi* 10, no. 2 (2020), h. 194-205.

[21] Boy Samporno, Sumadi, Toni Herbalang. *Op. Cit*. h. 194-205

[22] https://kinerja-karyawan-greatnusa.com

[23] https://finance.detik.com/moneter/d-6752058/ojk-beberkan-kondisi-hanwa-life-yang-digugat-ditagih-karyawan-rp5-5-m.

[24] https://kepanitraan.mahkamahagung.go.id/artikel-hukum/1458-perluasan-ringkup-kerugian-immaterial-oleh-drriki-perdana-raya-waruwu-s-h-m-h.

[25] https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbuatan-hukum.

Perbuatan hukum *(rechsthandeling*) adalah perbuatan yang melakukan dengan maksud menimbulkan akibat hukum.[26] Maka perbuataan itu digolongkan sebagai perbuatan lain. Perbuatan hukum adalah perbuatan subjek hukum (manusia atau badan hukum) yang akibatnya diatur oleh hukum, karena akibat itu bisa diangap sebagai kehendak dari yang melakukan hukum.[27]

Unsur-unsur perbuatan hukum adalah.[28]

(1). kehendak dan

(2). peryataan kehendak yang

(3). sengaja ditunjukan untuk menimbulkan akibat hukum

Perbuatan hukum dibedakan antara lain: Perbuatan hukum sepihak adalah hubungan hukum yang dilakukan oleh satu pihak saja dan menimbulkan hak dan kewajiban oleh satu pihak. Perbuatan hukum dua pihak adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh dua pihak dan menimbulkan hak-hak dan kewajiban – kewajiban bagi kedua pihak (timbal balik). [29]

B. Bentuk Penyelesaian Sangketa Oleh Pt Hanwa Life Insurance Indonesia

1. Pemenuhan Hak Karyawan PT Hanwa Life Insurance Indonesia

Pemenuhan hak merupakan kewajiban perusahan sesuai kesepakatan para pihak dalam kontrak hal tersebut untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak akan hak dan kewajiban sesuai dengan kesepakatan dalam kontrak yang dibuat.[30]

Pemenuhan hak karyawan PT Hanwa Life Insurance Indonesia selalu memenuhi hak-haknya kepada karyawan dalam upaya memberikan hak atas pekerja, hak berserikat, hak atas perlindungan hukum dan hak lain-lainnya, akan tetapi baru pertama kalinya PT Hanwa Life Insurance Indonesia tidak memenuhi hak atas upah yang adil dimana upah yang terwujud dari kompensasi dari hasil kerja karyawan tidak diberikan. Pemenuhan hak sebagai pelaksanaan kewajiban sesuai kesepakatan para pihak dalam kontrak harus ditaati, pemenuhan hak yang dilakukan sebagai pemenuhan kewajiban sesuai kesepakatan para pihak dalam berkontrak akang tetapi dalam beberapa bulan pemenuhan hak karyawan PT Hanwa Life Insurance Indonesia. pihak perusahan kurangnya melakukan pemenuhan hak-hak karyawannya diantaranya jarang diberikan komisi kepada karyawannya, selain itu tangal 4 april 2022 s.d 30 0ktober 2022 setelah perusahan mengeluarkan memo internal dalam program penargetan marketing dari situlah perusahan tidak lagi melakukan pemenuhan hak karyawan dalam pencapaian prestasi mereka, bahkan tidak lama kemudian sebanyak 102 agen tiba-tiba di-determinata alias diputus kontrak kerjanya tanpa ada alasan jelas.[31] Pekerja tanpa terkecuali pekerja PT Hanwa Life Insurance Indonesia jawib mendapatkan haknya setelah melakukan pekerjaan. Baik itu hak upah lembur, hak cuti. Lazimnya hak pekerja secara rinci dibahas dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahan penyedia tenaga kerja. Selain itu hak pekerja juga diatur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerja.[32] secara umum penulis dapat menyimpulkan bahwa pemenuhan hak pekerja Hanwa Life Insurance Indonesia belum maksimal atau

[26] Fochema Andrese, *Kamus Istilah Hukum*, Terjemahan Saleh Adiwinata, el. al. (Bandung: Bina Cipta, 1983), h. 449

[27] R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum,* (Jakarta: Sinar Grafik 2007), h. 192.

[28] Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Sengantar,* (Yogjakarta: Penerbit Liberty), h. 51.

[29] R. Soeroso: *Pengantar Ilmu Hukum. Op. Cit.*

[30] Reinhard Politon, "Pemenuhan Hak Dan Kewajiban Sesuai Kesepakatan Para Pihak Dalam Kontrak Ditinjau Dari Kitab Undang Undang Hukum Perdata", *Jurnal Lex Crime* 6, no. 3 (2007).

[31] https://finance.detik.com/moneter/d-674549/digugat-ke-pn-jaksel-hanwa-life-ditagih-karyawan-rp-5-5-m.

[32] Aloysisus Uwiyono dkk, *Asas-Asas Hukum Perubahan*. (Jakarta: Rajawali Pres, 2014)

tidak sesuiai dengan regulasi yang ada, misalnya hak upah yang adil atas prestasi yang dijanjikan perusahan kepada karyawan.[33] Hak adalah sesuatu yang diterimah usai menyelesaikan kewajiban. hak secara umum adalah sesuatu yang melekat pada manusia. adanya hak pada tiap orang mendapatkan perlindungan hingga bisa terunaikan dengang baik. Menurut Prof. Dr. Notonegoro hak adalah suatu kekuasan untuk menerimah atau melakukan sesuatu yang seharusnya diterimah atau melakukan suatu yang seharusnya diterimah atau dilakukan. Hak adalah suatu yang mutlak dan melekat pada kehidupan manusia. Hak menjadi suatu yang harus didapatkan oleh setiap individu sejak masih dalam kandungan, di indonesia, hak diatur dalam Undang-undang Dasar atau UUD 1945.[34] Menurut Sudikno Mertokusumo setiap hak memiliki empat unsur yang saling berhubungang yaitu:[35]

b. Bentuk Pertanggungjawaban Tangungjawab PT Hanwa Life Insurance Indonesia Yang Tidak Memenuhi Prestasi

Tanggungjawab hukum PT Hanwa Hanwa Life Insurance Indonesia berupah ganti rugi atas bonus prestasi yang dijanjikan perusahan kepada karyawannya berdasarkan memo internal No. 2019/HLI-IM/APB/10/2022- bertanggal 14 0ktober 2022 dengan judul: program promosi bonus. Oleh karena itu PT Hanwa Life Insurance Indonesia harus membayar bonus prestasi kepada karyawan atas pencapaiaan karyawannya sebesar Rp. 5.536.232.800. (lima milyar lima ratus tiga puluh enam juta dua ratus tiga puluh dua ribu delapan ratus rupia) meupakan hak karyawan atas bonus prestasi.[36] selain itu bentuk tanggungjawab PT Hanwa Life Insuranse Indonesia yang tidak memenuhi prestasi berupah membayar komisi atas pencapaian karyawan berdasarkan perjanjian antara kedua belah pihak sebagaimana yang terdapat dalam pasal 1366 KUH perdata "setiap orang bertanggung jawab, bukan hanya atas kerugian yang disebabkan perbuatan-perbuatan, melainkan juga atas kerugian yang disebabkan kelalaian atau kesembronoannya."

Berdasarkan putusan perdata No 481/Pdt.G/2023/PN.Jkt.Sel. Bahwa PT Hanwa Life Insurance Indonesia memiliki kewajiban membayar bonus prestasi kepada karyawan berdasarkan memo internal yang dikeluarkan PT Hanwa kepada karyawannya.[60] Berdasarkan Pasal 1338 KUH perdata "semua persetujuan yang dibuat sesuai dengang Undang-Undang berlaku sebagia Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya." tanggung jawab merupakan tanggung jawab seseorang Terhadap perbuatan yang melawan hukum. Perbuatan melawan hukum memiliki ruang Lingkup yang lebih luas Perbuatan melawan Hukum tidak hanya mencakup perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang saja, akan tetapi jika perbuatan tersebut bertentangan dengan undang-undang Lainnya dan bahkan dengan ketentuan-ketentuan hukum yang tidak tertulis. Ketentuan Perundang-undangan dari perbuatan melawan hukum bertujuan untuk melindungi dan memberikan ganti rugi kepada pihak yang dirugikan

Arti tangung jawab hukum merupakan konsekunsi lebih lanjut dari pelaksanaan suatu peran, baik itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kewanangan tangung jawab hukum dalam hukum perdata diartikan sebagai tangung jawab seorang terhadap perbuatan melawan hukum. Tangung jawab merupakan akibat atas konsekuensi kekebasan seorang

[33] https://megapolitan.kompas.com/read/2023/06/02/13560881/pt-hanwa-life-insurance-digugat-karyawan-atasdugaan-wanprestasi-5-5.
[34] https://amp.kompas.com/nasional/read/2022/05/08/0100071/pengertian-hak-menurut-ahli.
[35] http://www.detik.com/detikpedia/d-6683972/pengertian-hak-menurut-ahli-dan-jenis-jenis-hak.
[36] Putusan Perdata Gugatan Nomor 481/ Pdt.G/2023/PN.Jkt. Sel. h. 6.

terkait perbuatan yang memiliki hubungan dengan etika ataupun modal untuk melaksanakan perbuatan

c. Penyelesaian Sangketa Atas Bonusn Yang Tidak Terimah

Penyelesaian sangketa atas bonus yang tidak diterima pada awalnya pihak kuasa hukum Frendy Kosasih sudah melaporkan kepada Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Bank Indonesia (BI) dan Dewan Asuransi Indonesia, Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia (AAJI), dan Kedaulatan Besar Korea Selatan. Namun dari sederet laporan yang dimasukan Andres selaku kuasa hukum Frendy menjelaskan hanya AAJI yang memberikan respon, sehinga proses penyelesaian sangketa atas bonus yang tidak diterima harus melalui jalur Litigasi.[37] Sehinga pada tangal 15 Juni 2023 sidang perdana antara Frendy kosasih dan PT. Hanwa Life Indonesia di PN Jakarta Selatan dan didalam persidangan tersebut dimenangkan oleh Frendy Kosasih selaku karyawan dan PT. Hanwa Life Insurance Indonesia kalah. Dan PT Hanwa Life Insurance Indonesia harus membayar hak karyawan sebesar Rp: 5.520.632.800 (lima milyar lima ratus dua puluh juta enam ratus tiga pilih dua ribu lapan ratus rupia) sesuai dengan tata cara yang telah diatur dan disepakati.[38] Dan secara tidak langsung berlakunya pasal 1338 KUH Perdata yang menyatakan "semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya"

Persengketaan merupakan fenomena yang ada dimana-mana dan dapat muncul dalam keadaan apa pun dan berdampak pada individu dan kelompok, didalam kelompok, antara organisasi, antara perusahan dan negara, dan lainlain.[39] Proses penyelesaian sangketa adakalanya dapat diselesaikan secara damai, tetapi adakalanya konflik tersebut menimbulkan ketegangan yang terus menerus sehingga mengakibatkan kerugian pada kedua belah pihak.[40]

KESIMPULAN

Kekuatan mengikat bonus sebagai suatu prestasi yang dimana perjanjian tersebut mengigat bagi kedua belah pihak, dimana perjanjian dalam kesempatan kontrak menjadi kekuatan hukum antara pihak yang memberikan pekerjaan dan yang melakukan pekerjaan dan pihak pemberi pekerjaan juga harus memberikan bonus kepada pekerja sebagai bentuk kesepakatan kontrak dan bentuk apresiasi dari pihak yang memberikan pekerjaan dalam memberikan bonus sebagai hasil prestasi pekerja. Bentuk penyelesaian sangketa bagi PT Hanwa Life Insurance Indonesia yang tidak memenuhi prestasi. Dalam bentuk penyelesaian sangketa yang terjadi antara PT Hanwa dengan salah-satu karyawannya yang bernama frendy kosasi dimana bentuk penyelesaian dari pihak karyawan dan PT Hanwa melalui jalur Litigasi, dan dimana dalam proses penyelesaian yang melalui jalur Litigasi yang dimana dimenangkan oleh karyawanya yang bernama Frendy Kosasi sebagaimana yang terlampir dalam putasan pengadilan Nomor 481/Pdt.G/2023/PN.Jkt.Sel.

REFERENSI

Amiriani, Nurnaningsih. *Mediasi: Alternatif Penyelesaian Sengketa*. 2012.

[37] https://megapolitan.kompas.com/red/2023/06/02/13560881/pt-hanwa-life-insurance-digugat-karyawan-atasdugaan-wanprestasi-rp-5.5.

[38] Putusan Perdata Gugatan Nomor 481/Pgt.G/2023/PN.Jkt.Sel. h. 5

[39] Amiriani, Nurnaningsih. *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sangketa*. 2012. h. 22

[40] Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia* (Yogyakarta: Liberty, 1993), h. 177-182

Andrese, Fochema. *Kamus Istilah Hukum*. Diterjemahkan oleh Saleh Adiwinata, dkk. Bandung: Bina Cipta, 1983.

Bun, Maurice J. G., dan Leo C. E. Huberts. "The Impact of Higher Fixed Pay and Lower Bonuses on Productivity." *Journal of Labor Research* 39, no. 1 (2018): 1–21.

Detik.com. "Digugat ke PN Jaksel, Hanwha Life Ditagih Karyawan Rp5,5 M." https://finance.detik.com/moneter/d-674549/digugat-ke-pn-jaksel-hanwa-life-ditagih-karyawan-rp-5-5-m.

Detik.com. "Pengertian Hak Menurut Ahli dan Jenis-Jenis Hak." https://www.detik.com/detikpedia/d-6683972/pengertian-hak-menurut-ahli-dan-jenis-jenis-hak.

GreatNusa. "Kinerja Karyawan." https://kinerja-karyawan-greatnusa.com.

Harahap, Yahya. *Segi-Segi Hukum Perjanjian*. Bandung: Alumni, 1986.

Heortono. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Surabaya: Mitra Pelajar, 2005.

Hukumonline. "Perbuatan Hukum." https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbuatan-hukum.

Maulidyah MKS, Indah, Yusdianto, dan Ahmad Saleh. "Kedudukan dan Partisipasi Lembaga Adat dalam Pembentukan Peraturan Pekon di Pekon Way Empulau Ulu Kec. Balik Bukit, Kab. Lampung Barat." *Fiat Justisia* 8, no. 3 (2014).

Mertokusumo, Sudikno. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty, 1993.

———. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty, tanpa tahun.

Miru, Ahmadi. *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007.

Muljadi, Kartini, dan Gunawan Widjaja. *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003.

Muhammad, Abdulkadir. *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.

Munawar, Akhmad. "Upaya Penegakan Hukum Pelanggaran Hak Cipta Menurut Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta." *Jurnal Al'Adl Fakultas Hukum Universitas Islam Kalimantan* 8, no. 2 (2016).

Nugraha, Alvi, dan Sri Suryati Thajawati. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset dan Investasi* 3, no. 3 (2018).

Nurfarhan, Syafirah. Pengaruh Gaji dan Bonus terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau dari Aspek Syariah pada Kantor Dinas Fakultas Ekonomi. 2016.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK). "OJK Beberkan Kondisi Hanwha Life yang Digugat, Ditagih Karyawan Rp5,5 M." Detik Finance. https://finance.detik.com/moneter/d-6752058/ojk-beberkan-kondisi-hanwa-life-yang-digugat-ditagih-karyawan-rp5-5-m.

Pengadilan Negeri Jakarta Selatan. Putusan Perdata Gugatan Nomor 481/Pdt.G/2023/PN.Jkt.Sel.

Pengaribuan, Togi. "Permasalahan Penerapan Klausula Pembatasan Pertanggungjawaban dalam Perjanjian Terkait Hak Menuntut Ganti Kerugian Akibat Wanprestasi." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 49, no. 2 (2019): 443–454.

Politon, Reinhard. "Pemenuhan Hak dan Kewajiban Sesuai Kesepakatan Para Pihak dalam Kontrak Ditinjau dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata." *Jurnal Lex Crimen* 6, no. 3 (2007).

Samporno, Boy, Sumadi, dan Toni Herbalang. "Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Bonus terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT BPD Jawa Timur Jember." *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia* 10, no. 2 (2020): 194–205.

Sholihin, Ahmad Ifham. *Buku Pintar Ekonomi Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010.

Silaen, Novita Ruth. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021.

Slamet, Riyadi. Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Bonus terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja PT Graha Sarana Duta Area V Jawa Timur, Bali, dan Nusa Tenggara. Tesis, Universitas Jember, 2018.

Soeroso, R. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2007.

Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, 2002.

Suwarto. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai." *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 11, no. 1 (2020).

Uwiyono, Aloysius, dkk. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Waruwu, Riki Perdana Raya. "Perluasan Lingkup Kerugian Immateriil." Mahkamah Agung Republik Indonesia. https://kepanitraan.mahkamahagung.go.id/artikel-hukum/1458-perluasan-ringkup-kerugian-immaterial-oleh-drriki-perdana-raya-waruwu-s-h-m-h.

Kompas.com. "Pengertian Hak Menurut Ahli." https://amp.kompas.com/nasional/read/2022/05/08/0100071/pengertian-hak-menurut-ahli.

Kompas.com. "PT Hanwha Life Insurance Digugat Karyawan atas Dugaan Wanprestasi Rp5,5 Miliar." https://megapolitan.kompas.com/read/2023/06/02/13560881/pt-hanwa-life-insurance-digugat-karyawan-atasdugaan-wanprestasi-5-5.