

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan perusahaan dalam rangka pembangunan di bidang ketenagakerjaan ditandai dengan pesatnya jumlah pekerja dalam perusahaan. Sebagai pemberi kerja, perusahaan wajib memenuhi hak-hak pekerja dan sebaliknya pekerja pun wajib melaksanakan kewajibannya dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja. Masing-masing hak dan kewajiban tersebut tercipta dikarenakan adanya hubungan kerja.¹ Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sebagaimana perannya dalam pembangunan nasional, maka diperlukan pembangunan ketenagakerjaan dan juga perlindungan tenaga kerja beserta keluarganya berdasarkan harkat dan martabat kemanusiaan.²

Di Indonesia sendiri, para pekerja atau karyawan telah diberikan perlindungan untuk melindungi hak para pekerja atau buruh. Para pekerja atau buruh dilindungi agar mendapatkan perlindungan tanpa diskriminasi dalam hal apapun serta agar mendapatkan kesejahteraan. Untuk menjadi seorang tenaga kerja yang berkualitas, pemerintah terus berupaya menyediakan sumber daya manusia yang kompeten dan memastikan terlindunginya kehidupan para pekerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi

¹ Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 118.

² Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, hal. 6.

kemanusiaan”, Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.³ Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dicantumkan definisi “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Seiring dengan perkembangan teknologi hampir seluruh sektor termasuk sektor industri, memiliki resiko kerja yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan tenaga kerja karena berkaitan dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, tempat kerja dan lingkungan serta cara bekerja, oleh karena itu diperlukan pembinaan, pengarahan dan perlindungan tenaga kerja.

Jika sebuah perusahaan menginginkan hasil sebagaimana yang diinginkan, maka

³ Heru Suryanto. 2018, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*, *Jurnal Hukum*. Diterbitkan oleh Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Veteran, Jakarta. hal 2.

pihak perusahaan harus memperlakukan tenaga kerjanya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Perlindungan tenaga kerja menjadi penting dan wajib untuk dilakukan oleh seluruh perusahaan. Hal ini sesuai yang tercantum pada Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia bahwa setiap warga negara memiliki hak pekerja dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari pada pasal ini adalah negara menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh perlindungan dalam suatu pekerjaan. Perlindungan dimaksudkan sebagai adanya jaminan perlakuan yang bagi tenaga kerja seperti diskriminasi dalam bentuk apapun agar tercipta kesejahteraan bagi tenaga kerja dan keluarganya. Untuk mewujudkan perlindungan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja, maka dibuat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang bertujuan untuk mewujudkan pemerataan tenaga kerja dalam hal ini tanpa adanya diskriminasi dan juga menyediakan tenaga kerja sesuai dengan kesempatan kerja untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja. Perlindungan hukum bertujuan untuk memperkecil risiko bahkan sampai menghilangkan risiko yang mungkin timbul maupun yang sudah timbul/terjadi.⁴

Salah satu upaya perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh pemerintah adalah dengan dilindunginya para tenaga kerja Indonesia, sehingga pemerintah melahirkan produk hukum berupa Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

⁴ Aminda Eugene Putri Larasati, Farida Pattitingi, Hasbir Paderangi, 2005. *Perlindungan Hukum Bagi Kreditor Terhadap Eksekusi Jaminan Hak Guna Bangunan Di Atas Hak Pengelolaan Ketika Debitor Wanprestasi*, Jurnal Justitia, Volume 8 Nomor 5, hal 7.

Fasilitas yang diberikan oleh pemerintahan Indonesia untuk para tenaga kerja hingga sekarang dan ditunjuk ialah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011.

Pada awalnya, perlindungan terhadap pekerja terbatas dan sering kali tidak memadai. Pekerja seringkali diperlakukan tidak adil dan tidak memiliki jaminan sosial atau perlindungan Kesehatan namun, bentuk Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga kerja sekarang diwujudkan dalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS (UU BPJS), yang terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Yang dimaksud dengan jaminan sosial tenaga kerja ialah berupa suatu perlindungan bagi pekerja/tenaga kerja dalam bentuk pemberian jaminan kesehatan dan juga santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/tenaga kerja berupa: kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.⁵

BPJS Kesehatan adalah badan hukum publik yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu akibat hubungan kerja. BPJS Kesehatan dilakukan pertama kali pada tanggal 1 Januari 2014. BPJS Kesehatan awalnya bernama ASKES (Asuransi Kesehatan) yang dikelola oleh PT. ASKES INDONESIA (Persero), namun karena sesuai dengan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS maka PT ASKES INDONESIA berubah menjadi BPJS Kesehatan sejak tanggal 1 Januari 2014

⁵ Lidya Yuniarta. 2020. *Bpjsamsostek Telah Kumpulkan 14 Juta Rekening Calon Penerima Subsidi Gaji*. Melalui www.kontan.co.id, diakses pada 01 Januari.

sebagai penentu kebijakan pemerintah yang memiliki tujuan. BPJS Kesehatan merupakan upaya pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat dibidang kesehatan.⁶ dan BPJS Ketenagakerjaan merupakan hasil transformasi dari PT Jamsostek. Sebelumnya PT Jamsostek inilah yang berwenang untuk mengatasi masalah proteksi dan jaminan ketenagakerjaan di Indonesia yang langsung bertanggung jawab kepada Presiden.

BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan berdasarkan Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang terdiri atas Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiunan, dan Jaminan Kematian. Setiap Perusahaan wajib mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Kewajiban ini berlaku untuk semua karyawan, termasuk karyawan tetap, harian lepas, Borongan, dan karyawan dengan perjanjian waktu kerja lainnya. Dengan demikian Perusahaan diwajibkan untuk melindungi hak-hak pekerjajanya melalui program jaminan sosial yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Penerapan kewajiban ini adalah Langkah yang penting dalam memastikan perlindungan sosial bagi seluruh pekerja di Indonesia. Hal ini juga mencerminkan komitmen pemerintah dan Perusahaan terhadap kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka.

Banyaknya perusahaan yang ada di Indonesia dengan tenaga kerja yang jumlahnya besar membuat pemerintah memutuskan agar semua perusahaan di Indonesia mendaftarkan para pekerjajanya kedalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Namun hal ini masih juga dihiraukan oleh

⁶ Wikipedia, *BPJS Kesehatan*, Melalui https://id.wikipedia.org/wiki/BPJS_Kesehatan, diakses pada 01 Januari.

perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia. Padahal hal tersebut wajib dilakukan perusahaan untuk melindungi para pekerjanya dari kecelakaan saat melakukan pekerjaannya, sakit akibat bekerja diperusahaan, meninggal saat melakukan pekerjaannya dan jaminan tentang keberlangsungan pekerja tersebut saat nantinya setelah selesai bekerja dari perusahaan tersebut.

Pada kenyataannya, masih banyak sekali perusahaan yang tidak mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan para pekerjanya dengan beberapa alasan yang salah satunya berkaitan dengan rendahnya produktivitas pekerja dan masih menganggap BPJS Kesehatan sudah melindungi hak para pekerjanya. Padahal, sesuai amanat Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyatakan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Sehingga, jika perusahaan terbukti tidak mendaftarkan pekerjanya maka akan diberikan sanksi.

Program Jaminan Kematian (JKM) sebagai salah satu program perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan menyoroti pentingnya perlindungan bagi ahli waris dari peserta BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal dunia bukan akibat dari kecelakaan kerja. Sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Pasal 1 Ayat 2 Tentang Penyelenggara Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian "Jaminan Kematian atau JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja".

Jaminan Kematian merupakan bentuk perlindungan sebagai Upaya untuk meringankan beban keluarga baik berupa biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Semua karyawan memiliki hak untuk mendapatkan status

kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dari Perusahaan tempatnya bekerja.⁷ Sesuai dengan Pasal 4 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian yang mengatakan bahwa “Setiap pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta dalam Program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Mengenai program jaminan kematian, prosedur yang harus dilakukan untuk menerima jaminan kematian yaitu apabila pekerja atau karyawan meninggal dunia, maka ahli waris tersebut wajib melaporkan kematian tersebut kepada BPJS Ketenagakerjaan agar manfaat dari jaminan kematian tersebut bisa dicairkan, namun setelah ditelusuri ditemukan adanya fenomena dan permasalahan mengenai adanya ahli waris dari pekerja yang meninggal dunia yang tidak mendapatkan hak-haknya sebagai ahli waris. Permasalahan yang terjadi pada Perusahaan PT. CITATAH Tbk adalah masalah program jaminan kematian yang dimana BPJS Ketenagakerjaan belum bisa memberikan kesejahteraan kepada karyawan perusahaan pada saat ahli waris dari pekerja ingin mengklaim jaminan Kematian. PT. CITATAH Tbk adalah Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan penjualan marmer. Tentu saja ini bertentangan dengan Pasal 61 ayat 5 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris dari pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku/hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian

⁷ Rishna Maulina. 2019. “Kewajiban Perusahaan Memberikan Jaminan Kematian Karyawan (JKM), Melalui <https://sleekr.co/blog/kewajiban-perusahaan-memberikan-jaminan-kematian-karyawan-jkm/> Diakses pada Sabtu, 24 Februari 2024.

kerja, Peraturan Perusahaan/Perjanjian kerja sama". Meskipun hak-hak ahli waris telah diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, namun pada kenyataannya masih banyak para pekerja yang tidak mendapatkan hak-haknya.

Dalam Pasal 18 Ayat 2 menyebutkan bahwa "Iuran JKM sebagaimana dimaksud pada ayat 1 wajib dibayar oleh pemberi kerja selain penyelenggara negara".⁸ Pasal tersebut menjelaskan bahwa pemberi kerja atau perusahaanlah yang bertanggung jawab untuk membayar jaminan kematian para pekerjanya. Kemudian dalam Pasal 21 ayat 1 menyebutkan bahwa "Pemberi kerja selain Penyelenggara negara wajib menyetor iuran JKK dan JKM yang menjadi kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dan 18 kepada BPJS Ketenagakerjaan".⁹

Meskipun iuran JKM para pekerja yang dibayarkan melalui upah yang didapatkan telah dibayarkan setiap bulannya sebesar 0,30% sesuai dengan Pasal 18 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian "iuran JKM bagi peserta penerima upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat 2, sebesar 0,30% dari upah sebulan"

Berdasarkan pernyataan dari ahli waris, pada saat pekerja tersebut meninggal dunia, kemudian ahli waris ingin mencairkan haknya berupa jaminan kematian, pihak BPJS mengatakan bahwa pembayaran Jaminan Kematian pekerja yang

⁸Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

meninggal dunia tersebut telah mengalami tunggakan selama beberapa tahun sehingga ahli waris tidak dapat mencairkan Jaminan Kematian tersebut. Ahli waris juga sudah mencoba memberitahu Perusahaan mengenai hal tersebut, namun pihak Perusahaan hanya mengatakan bahwa menunggu konfirmasi dari pusat.¹⁰ Meski adanya pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan, tidak adanya konfirmasi atau teguran dari pihak BPJS mengenai keterlambatan penunggakan yang dilakukan oleh perusahaan sehingga ketika ahli waris ingin mencairkan jaminan kematian maka pihak BPJS tidak bisa mencairkan dana tersebut akibat adanya penunggakan iuran jaminan kematian.

Berdasarkan penjelasan diatas menerangkan bahwa telah terjadi ketidaksinkronan antara Peraturan dan realita yang terjadi di kehidupan nyata. Walaupun telah diterbitkan Undang-undang dan Peraturan pendukung seperti Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian tidak menjamin hak-hak tenaga kerja terpenuhi dengan pasti, Serta diduga adanya kewajiban yang tidak terpenuhi yang dilakukan oleh Perusahaan terhadap pekerja yaitu tidak menyetorkan Iuran Jaminan Kematian Pekerja kepada BPJS Ketenagakerjaan, maka fenomena yang terjadi adalah kurangnya tanggung jawab perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerja mengenai Jaminan Kematian sementara pekerja tersebut telah terdaftar sebagai peserta jaminan kematian dan telah melakukan kewajibannya sebagai peserta yaitu melakukan pembayaran dengan cara upah yang diterima setiap bulannya dipotong sebesar 0,30% oleh perusahaan untuk pembayaran iuran jaminan kematian. Oleh karena itu peneliti

¹⁰ Wawancara dengan Citra Cahyani selaku Ahli Waris dari Pekerja Yang Meninggal Dunia pada tanggal 15 Januari 2023.

tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN PADA PERLINDUNGAN HAK ATAS JAMINAN KEMATIAN PEKERJA**”

B. Rumusan Masalah

Pokok masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Tanggung Jawab Perusahaan Pada Perlindungan Hak Atas Jaminan Kematian Pekerja menjadi sub masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah Tanggung Jawab Perusahaan yang Tidak Membayarkan Iuran Jaminan Kematian Pekerja yang Meninggal Dunia?
2. Bagaimanakah Dampak Hukum Atas Perusahaan yang Tidak Membayarkan Iuran Jaminan Kematian Terhadap Ahli Waris dari Pekerja yang Meninggal Dunia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui Tanggung Jawab Perusahaan Pada Perlindungan Hak Atas Jaminan Kematian Pekerja. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang telah dirumuskan, yaitu:

1. Untuk mengetahui Tanggung Jawab Perusahaan yang Tidak Membayarkan Iuran Jaminan Kematian Pekerja yang Meninggal Dunia.
2. Untuk mengetahui Dampak Hukum Atas Perusahaan yang Tidak Membayarkan Iuran Jaminan Kematian Terhadap Ahli Waris dari Pekerja yang Meninggal Dunia.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penulisannya diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat baik secara praktis maupun secara teoritis. Manfaat teoritis, sebagai sumbangan pemikiran untuk mengembangkan wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang BPJS ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan Jaminan Kematian. Sementara manfaat praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi masyarakat khususnya pekerja pengguna BPJS Ketenagakerjaan dalam menggunakan Program Jaminan Kematian.

E. Orisinalitas Penelitian

Berdasarkan hasil penelusuran oleh penulis, telah ada penelitian yang berkaitan dengan topik yang berkaitan erat dengan apa yang menjadi kajian penelitian tesis ini, yaitu mengenai:

1. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan (Studi Kasus BPJS Ketenagakerjaan Tangerang Batuceper). Penelitian ini dilakukan oleh Nindra Sandria Ardhana. Penelitian ini mengkaji mengenai Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan. Dari hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan tertuang dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS adalah kewajiban bagi perusahaan untuk mendaftarkan karyawannya sebagaimana tertuang dalam Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, menyebutkan Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai program jaminan sosial yang diikuti. Faktor yang menjadi kendala adalah dukungan dan

ketegasan pemerintah dalam menegakan aturan-aturan yang ada. Intergrasi dan sinkronisasi data dengan pemerintah belum maksimal, kurangnya Pengetahuan Perusahaan Terhadap Hak Pekerja, rendahnya tingkat pengetahuan yang dimiliki pekerja menjadikan para pekerja tidak mengerti pentingnya perlindungan hukum terhadap jaminan sosial tenaga kerja pada waktu menjalankan pekerjaannya. Demi terlaksananya program jaminan sosial secara utuh, BPJS Ketenagakerjaan dinilai perlu lebih gencar melakukan sosialisasi. Perlu adanya kesadaran Pemberi kerja untuk melaksanakan kewajibannya sesuai Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS dan sudah terbentuknya petugas pengawas dan pemeriksa di setiap cabang BPJS Ketenagakerjaan.¹¹

2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan oleh Panji Wibisana. Penelitian ini mengkaji mengenai aturan hukum tentang BPJS Ketenagakerjaan dalam melindungi hak pekerja menurut peraturan perundang-undangan, kemudian Peran BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut dalam melindungi hak pekerja melalui program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Utara, dan kendala yang di hadapi BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbagut dalam melindungi hak pekerja melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan di provinsi sumatera utara. Hasil penelitian ini sangat berkaitan erat atau mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan peran BPJS Ketenagakerjaan kantor wilayah sumbagut dalam melindungi hak pekerja melalui program jaminan sosial

¹¹ Nindra Sandria Ardhana, 2018. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan*, Tesis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, hal 6.

ketenagakerjaan di provinsi sumatera utara. Langkah dan upaya yang terus dilakukan dan ditumbuhkembangkan yaitu menjalin hubungan aktif dan melakukan kolaborasi dengan para pemangku kepentingan di provinsi sumatera utara, dalam hal mengedukasi pekerja (calon peserta dan peserta jamsostek) tentang hak dan manfaat sebagai peserta program jaminan sosial ketenagakerjaan. Peran tersebut mutlak didukung dengan kontribusi positif dari internal BPJS Ketenagakerjaan kantor wilayah sumbagut beserta kantor cabang jajarannya, sesuai tugas, pokok, dan fungsi masing-masing.¹²

¹² Panji Wibisana, 2024. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Utara*, Tesis Universitas Medan Area Medan, hal 7.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang BPJS Ketenagakerjaan

1. Pengertian BPJS Ketenagakerjaan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah suatu program yang jika mengacu pada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang diselenggarakan oleh pemerintah yang bergerak dibidang jaminan sosial yang memiliki tujuan untuk menjamin dan memberikan kehidupan yang lebih baik serta layak kepada masyarakat terkait dalam hal jaminan sosial. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan juga suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja.¹³

BPJS Ketenagakerjaan merupakan hasil transformasi dari PT Jamsostek. Sebelumnya PT Jamsostek inilah yang berwenang untuk mengatasi masalah proteksi dan jaminan ketenagakerjaan di Indonesia yang langsung bertanggung jawab kepada presiden. Adapun masyarakat yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan terdiri dari 2 bagian yaitu:

- a. Peserta tenaga kerja dengan hubungan kerja meliputi: pns, tni/porli, Pensiunan pns/tni/polri, bumh, bumd, Swasta, Yayasan, Joint Venture, Veteran, dan Perintis Kemerdekaan.

¹³ Risna Pramedya, 2023, *Tinjauan Hukum Terhadap Hak Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Mahasiswa Magang Universitas Hasanuddin*, Tesis Universitas Hasanuddin, Makassar, hal 30.

- b. Peserta tenaga kerja luar hubungan kerja meliputi: terdiri dari pekerja sektor informal, pekerja mandiri.

BPJS Ketenagakerjaan dalam Pasal 5 ayat 2 huruf b menyelenggarakan 4 program yaitu:

- a) Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- b) Program Jaminan Hari Tua (JHT)
- c) Program Jaminan Pensiunan (JP)
- d) Program Jaminan Kematian (JKM)

1) Program Jaminan Kecelakaan Kerja adalah manfaat berupa uang tunai/pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja/penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Program Jaminan Kecelakaan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

2) Program Jaminan Kematian adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja.

3) Program Jaminan Hari Tua adalah program yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Program Jaminan Hari Tua diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Program Jaminan Hari Tua.

4) Program Jaminan Pensiun adalah sejumlah uang yang dibayarkan sebagai pengganti penghasilan apabila peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Program Jaminan Pensiun diatur dalam

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Program Jaminan Pensiun.

Dalam melaksanakan tugasnya maka BPJS Ketenagakerjaan memiliki wewenang untuk menagih pembayaran iuran, menempatkan dana jaminan sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang serta mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai, melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional, mengenakan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya, melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial.¹⁴

Dalam melaksanakan kewenangan sebagaimana yang telah disebutkan maka BPJS berhak untuk memperoleh dana operasional untuk penyelenggaraan program yang bersumber dari dana jaminan sosial dan/atau sumber lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan memperoleh jaminan sosial dari Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) setiap 6 bulan.¹⁵

Dalam melaksanakan tugasnya BPJS berkewajiban untuk memberikan nomor identitas tunggal kepada peserta, mengembangkan aset dana jaminan sosial dan aset BPJS untuk sebesar-besarnya untuk kepentingan peserta, memberikan

¹⁴G Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, 1982. *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Bandung: Armico Bandung, hal. 43-44.

¹⁵Wiwiho Soedjono, 2000. *Hukum Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bina Aksara, hal. 41.

informasi melalui media massa cetak dan elektronik mengenai kinerja, kondisi keuangan, serta kekayaan dan hasil pengembangannya, memberikan manfaat kepada seluruh peserta sesuai dengan Undang-undang Sistem Jaminan Sosial Nasional, memberikan informasi kepada peserta mengenai hak dan kewajiban untuk mengikuti ketentuan yang berlaku, memberikan informasi kepada peserta mengenai prosedur untuk mendapatkan hak dan memenuhi kewajibannya, memberikan informasi kepada peserta mengenai saldo jaminan hari tua dan pengembangannya 1 kali dalam 1 tahun, memberikan informasi kepada peserta mengenai besaran hak pensiun 1 kali dalam 1 tahun, melaporkan pelaksanaan setiap program, termasuk kondisi keuangan secara berkala 6 bulan sekali kepada Presiden dengan tembusan kepada DJSN.¹⁶

Ruang lingkup dari BPJS Ketenagakerjaan meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja yang memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat bekerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Iuran untuk program jaminan kecelakaan kerja ini sepenuhnya dibayarkan oleh Perusahaan. Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko-risiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja.¹⁷

Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran

¹⁶Zainal Asikin, 2012. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, hal 14.

¹⁷Imam Soepomo, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, hal. 31-37.

jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% - 1,74% sesuai kelompok jenis usaha. Selain itu, ada jaminan hari tua yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip jaminan sosial atau tabungan wajib. Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Program jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau telah memenuhi syarat tertentu. Iuran untuk jaminan hari tua ditanggung perusahaan sebesar 3,7% dan tenaga kerja sebesar 2%.¹⁸

2. Jaminan Kematian

Kemudian ada program Jaminan Kematian yang diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan Kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.¹⁹ Jaminan kematian BPJS Ketenagakerjaan merupakan bagian penting dari program perlindungan sosial yang disediakan kepada tenaga kerja di Indonesia. Melalui jaminan ini, ahli waris pekerja yang meninggal dunia dapat menerima manfaat finansial yang dapat membantu mengatasi beban keuangan yang timbul akibat kehilangan pencari nafkah utama. Dengan demikian, BPJS Ketenagakerjaan berperan dalam

¹⁸Zaeni Asyhadie, 2008, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta:Rajawali Pers, hal 25.

¹⁹ Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. (n.d.). Layanan Jaminan Kematian. Diakses pada 16 Maret 2024, dari <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/id/produk/jaminan-sosial-tenaga-kerja/jaminan-kematian>

memberikan perlindungan dan stabilitas ekonomi kepada keluarga pekerja yang terkena dampak kematian.

Pengusaha wajib menanggung iuran Program Jaminan Kematian sebesar 0,30% dengan jaminan kematian yang diberikan adalah Rp 21.000.000.- terdiri dari Rp.14.200.000.- santunan kematian dan Rp. 2.000.000 juta biaya pemakaman dan santunan berkala Rp 200.000 per bulan selama 24 bulan. Kepala Bidang Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar mengatakan bahwa khususnya pada program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian memberikan manfaat beasiswa kepada 2 orang anak dari TK hingga perguruan tinggi, untuk menjamin anak-anak untuk tetap bisa melanjutkan Pendidikan hingga perguruan tinggi nantinya.²⁰

Prosedur yang harus dilakukan untuk menerima jaminan kematian yaitu apabila pekerja atau karyawan meninggal dunia, maka ahli waris tersebut wajib melaporkan kematian tersebut kepada BPJS Ketenagakerjaan agar manfaat dari jaminan kematian tersebut bisa dicairkan.

Adapun dokumen yang harus dilengkapi oleh ahli waris yaitu:

1. Kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan asli tenaga kerja yang bersangkutan.
2. Surat keterangan kematian dari rumah sakit/Kepolisian/Kelurahan.
3. Salinan/foto copy KTP/SIM atau Kartu Keluarga Tenaga Kerja yang bersangkutan yang masih berlaku.
4. Identitas ahli waris (Foto copy KTP/SIM/kartu keluarga).
5. Surat keterangan ahli waris dari Lurah / Kepala desa setempat.

²⁰ Risna Pranedyana, Marwati Riza, Hasbir Paseranggi, 2024, *Tinjauan Hukum Terhadap Hak Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Mahasiswa Magang Universitas Hasanuddin Makassar*, *Jurnal Gorontalo Laq Review* Volume 7 Nomor 1, hal 228.

6. Surat kuasa bermaterai dan copy KTP yang diberi kuasa (apabila pengambilan jaminan kematian dikuasakan).

Kemudian pencairan jaminan kematian diatur dalam Pasal 44 ayat (3) dan (4) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 yang menyebutkan bahwa "Pembayaran manfaat JKM wajib dilakukan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan paling lama tiga hari kerja, sejak diterimanya surat permohonan pengajuan JKM dan apabila BPJS Ketenagakerjaan tidak memenuhi kewajiban tersebut BPJS Ketenagakerjaan akan dikenakan ganti rugi sebesar 1% dari nilai nominal santunan yang harus dibayar untuk setiap hari keterlambatan dan dibayarkan kepada ahli waris.

Dalam Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 menyebutkan bahwa ahli waris yang sah meliputi: Janda, duda, atau anak.

Dalam hal janda, duda, atau anak tidak ada maka manfaat jaminan kematian diberikan sesuai urutan sebagai berikut:

- 1) Keturunan sedarah menurut garis lurus ke atas dan kebawah sampai derajat kedua
- 2) Saudara kandung
- 3) Mertua
- 4) Pihak yang ditunjuk dalam wasiatnya oleh pekerja
- 5) Bila tidak ada wasiat, biaya pemakaman dibayarkan kepada perusahaan atau pihak lain yang mengurus pemakaman sedangkan santunan sekaligus dan santunan berkala diserahkan ke Dana Jaminan Sosial.

Selain itu, ada jaminan pensiun yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib. Jaminan pensiun diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan dengan layak pada

saat peserta kehilangan atau berkurangnya penghasilan karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap. Manfaat jaminan pensiun berwujud uang tunai yang diterima setiap bulan oleh peserta.²¹

3. Tugas, Wewenang dan Kewajiban BPJS Ketenagakerjaan

Mengenai tugas dan wewenang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disebut BPJS Ketenagakerjaan terdapat dalam pasal 10 dan pasal 11 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 antara lain sebagai berikut, yaitu:

1. Tugas BPJS

- 1) Melakukan dan menerima pendaftaran dari calon peserta
- 2) Mengumpulkan dan mengelola data peserta
- 3) Menerima bantuan iuran dari pemerintah
- 4) Memungut dan mengumpulkan iuran peserta dan pemberi kerja
- 5) Memberikan informasi kepada peserta
- 6) Mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta
- 7) Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial.²²

2. Wewenang BPJS

- 1) Menagih pembayaran iuran kepada setiap perusahaan yang mendaftarkan pegawai/karyawan sebagai peserta BPJS
- 2) Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya serta mengenakan sanksi administratif kepada peserta.

²¹Zaeni Asyhadie, 2008, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 32.

²²Lalu, Husni, 2013, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Cet. Ke-9; Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 25.

- 3) Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh Pemerintah.
- 4) Melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial.
- 5) Melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam memenuhi kewajiban.²³

3. Kewajiban BPJS Ketenagakerjaan

- a. Memberikan nomor identitas tunggal kepada peserta
- b. Mengembangkan aset Dana Jaminan Sosial dan aset BPJS untuk sebesar-besarnya kepentingan Peserta
- c. Memberikan informasi melalui media massa cetak dan elektronik mengenai kinerja, kondisi keuangan, serta kekayaan dan hasil pengembangannya.
- d. Memberikan manfaat kepada seluruh peserta sesuai dengan Undang-Undang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- e. Memberikan informasi kepada peserta mengenai hak dan kewajiban untuk mengikuti ketentuan yang berlaku.
- f. Memberikan informasi kepada peserta mengenai prosedur untuk mendapatkan hak dan memenuhi kewajibannya.
- g. Memberikan informasi kepada peserta mengenai saldo Jaminan hari tua dan pengembangannya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

²³Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

- h. Memberikan informasi kepada peserta mengenai besar hak pensiun 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- i. Membentuk cadangan teknis sesuai dengan standar praktik aktuarial yang lazim dan berlaku umum.
- j. Melakukan pembukuan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku dalam penyelenggaraan Jaminan Sosial dan
- k. Melaporkan pelaksanaan setiap program, termasuk kondisi keuangan, secara berkala 6 (enam) bulan sekali kepada Presiden dengan tembusan kepada DJSN.²⁴

BPJS menyelenggarakan system jaminan sosial nasional berdasarkan prinsip:

1) Kegotongroyongan

Prinsip kegotongroyongan adalah prinsip kebersamaan antar peserta dalam menanggung beban biaya jaminan sosial, yang diwujudkan dengan kewajiban setiap pekerja membayar iuran sesuai dengan tingkat gaji, upah atau penghasilannya.

2) Prinsip nirlaba

Prinsip nirlaba adalah prinsip pengelolaan usaha yang mengutamakan penggunaan hasil pengembangan dana untuk memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi seluruh peserta.

²⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 13.

3) Prinsip keterbukaan

Prinsip keterbukaan adalah prinsip pengelolaan usaha yang mengutamakan penggunaan hasil pengembangan dana untuk memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi seluruh peserta.

4) Prinsip kehati-hatian

Prinsip kehati-hatian adalah prinsip pengelolaan dana secara cermat. Teliti, aman, dan tertip.

5) Prinsip akuntabilitas

Prinsip akuntabilitas adalah prinsip pelaksanaan program dan pengelolaan keuangan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

6) Prinsip portabilitas

Prinsip portabilitas adalah prinsip memberikan jaminan yang berkelanjutan meski peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

7) Prinsip kepesertaan bersifat wajib

Prinsip kepesertaan bersifat wajib adalah prinsip yang mengharuskan seluruh penduduk menjadi peserta Jaminan Sosial yang dilaksanakan secara bertahap.

8) Prinsip dana amanat

Prinsip dana amanat adalah bahwa iuran dan hasil pengembangannya merupakan dana titipan dari peserta untuk digunakan sebesar-besarnya bagi kepentingan peserta jaminan sosial.²⁵

B. Pengertian Ahli Waris

Ahli waris adalah orang-orang yang berhak menerima warisan dari pewaris. Ada ahli waris menurut ketentuan undang-undang disebut ahli waris dibawah title umum, ada ahli waris yang ditunjuk dengan surat wasiat/testament disebut ahli waris dibawah title khusus. Dalam konteks BPJS Ketenagakerjaan, ahli waris adalah orang-orang yang berhak menerima manfaat atas program jaminan sosial apabila peserta meninggal dunia. Pasal 23 Peraturan Pemerintah No 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian menjelaskan ahli waris yang berhak atas manfaat tersebut.

Berdasarkan peraturan tersebut, ahli waris yang berhak menerima manfaat dari BPJS Ketenagakerjaan ditentukan berdasarkan urutan prioritas sebagai berikut:

- a. Suami atau istri yang sah: Jika peserta BPJS Ketenagakerjaan meninggal dunia, ahli waris pertama yang berhak menerima manfaat adalah suami atau istri yang sah menurut hukum.
- b. Anak: Jika peserta tidak memiliki pasangan yang sah, maka anak menjadi ahli waris yang berhak. Anak yang dimaksud bisa anak kandung, anak tiri, atau anak angkat yang sah menurut hukum.

²⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 4.

- c. Orang tua kandung: Jika tidak memiliki pasangan maupun anak, manfaat akan diberikan kepada orang tua kandungnya.
- d. Saudara Kandung: Jika tidak ada suami/istri, anak, atau orang tua, maka saudara kandung dari peerta menjadi ahli waris berikutnya.
- e. Pihak yang ditunjuk oleh peserta: Dalam beberapa kasus, peserta dapat menunjuk ahli waris lain yang akan mendapatkan manfaat, meskipun pihak tersebut bukan keluarga langsung, selama sudah ditentukan dalam dokumen hukum resmi.²⁶

C. Pengertian Perusahaan

Perusahaan adalah tempat dimana terjadinya kegiatan produksi sebuah barang atau jasa. Dalam sebuah perusahaan, semua faktor produksi berkumpul. Mulai dari tenaga kerja, modal, sumber daya alam, dan kewirausahaan. Dalam definisi lainnya, perusahaan merupakan suatu lembaga atau organisasi yang menyediakan barang atau jasa untuk dijual ke masyarakat dengan tujuan meraih laba atau keuntungan. Definisi perusahaan juga bisa ditemukan dalam undang-undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan. Isinya mengemukakan kalau perusahaan adalah suatu badan usaha di Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang berdiri dan berjalan dengan tujuan menghasilkan laba.

²⁶ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penunjukan Ahli Waris dan Pengajuan Klaim.

1. Unsur Pokok Perusahaan

Dalam berdirinya suatu perusahaan terdapat 2 unsur pokok didalamnya agar perusahaan tersebut bisa berjalan. Unsur pokok ini sangat penting sebagai pondasi suatu perusahaan.

- 1) Bentuk Usaha, perusahaan harus menentukan terlebih dahulu bentuk usaha yang akan dibuat. Apakah bentuknya perorangan, UKM, CV, atau PT. Bentuk usaha ini bisa berubah seiring perkembangan dari perusahaan tersebut.
- 2) Jenis usaha, jenis usaha lebih sifatnya lebih variatif. Perusahaan bebas menentukan jenis usaha yang akan dijalankannya. Misalnya perusahaan akan bergerak dibidang konveksi, otomotif, atau kuliner.

2. Bentuk-bentuk Perusahaan

- 1) Perusahaan perseorangan, bentuk badan usaha yang didirikan oleh satu orang sebagai pemilik sekaligus yang menjalankan usaha. Biasanya usaha dalam perusahaan perseorangan dilakukan secara kecil-kecilan.
- 2) Firma (FA), badan usaha yang didirikan dan dijalankan oleh dua orang atau lebih dengan nama bersama.
- 3) Persekutuan Komanditer (CV), sama seperti firma, CV kepemilikan badan usaha ini dimiliki oleh dua orang atau lebih, Namun dalam CV ada sekutu pasif yang hanya memberikan modal tanpa ikut terjun menjalankan usaha.
- 4) Perseroan Terbatas (PT), badan usaha yang modalnya terdiri atas saham-saham. Pemilik PT memiliki bagian kepemilikan sebesar saham yang dimilikinya.

- 5) Perseroan Terbatas, Terbuka (PT, Tbk), sama seperti PT, namun saham perusahaan tersebut bisa dibeli dan dimiliki oleh publik. Publik bisa membeli saham suatu perusahaan di bursa.
- 6) Badan Usaha Milik Negara (BUMN), badan usaha yang dimiliki oleh Negara. Contohnya, Pertamina, PLN, KAI, BNI, dan jasa Raharja. Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), badan usaha yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah. Contohnya Bank Pembangunan Daerah (BPD), Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), dan Perusahaan Daerah Angkutan Kota.
- 7) Koperasi, badan usaha yang dibentuk sekelompok orang atau masyarakat dengan asas kekeluargaan. Tujuannya didirikannya koperasi adalah untuk kepentingan bersama.²⁷

3. Hak Karyawan dan Kewajiban Perusahaan

1) Hak Karyawan

a. Menerima Waktu Kerja dan Cuti

Pada Pasal 77 Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “waktu kerja karyawan dalam satu hari adalah delapan jam atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu dengan masa kerja 5 (lima) hari. Dan tujuh jam sehari atau 40 jam seminggu dengan masa kerja enam hari”

Selain waktu kerja, hak perusahaan kepada karyawan adalah memberikan waktu cuti. Setiap karyawan berhak untuk mendapatkan waktu cuti selama 12 (dua belas) hari dalam satu tahun bagi yang telah memiliki masa kerja sampai atau lebih dari satu tahun.

²⁷ Anonim, *Perusahaan*, <https://kamus.tokopedia.com/p/perusahaan/>. Diakses pada tanggal 15 september 2023.

b. Hak Mendapatkan Upah

Undang-undang Ketenagakerjaan juga mengatur bahwa setiap karyawan berhak untuk mendapatkan upah kerja atau penghasilan setiap bulan dengan layak. Dalam hal ini, perusahaan harus memenuhi hak upah karyawan berdasarkan perhitungan upah minimum kerja yang ditetapkan pemerintah atau berdasarkan kebutuhan layak hidup para pekerja atau karyawan sehari-hari.

Namun hal ini bisa tergantung kepada pemberi upah. Bisa memberi upah lebih berdasarkan kondisi keuangan perusahaan. Hak upah karyawan ini tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2003.

c. Hak Kesejahteraan Karyawan

Dalam hal ini, harus memperhatikan bahwa karyawan memiliki hak kesejahteraan bersama keluarganya, terutama yang sudah menikah. Artinya, perusahaan harus memberikan jaminan sosial kepada karyawan dengan tujuan untuk mensejahterakan karyawan dan keluarganya. Perusahaan bisa memberikan asuransi kesehatan, koperasi untuk karyawan dan hal-hal lainnya yang menunjang kesejahteraan karyawan.

d. Hak Pekerja wanita

Pekerja wanita memiliki tambahan hak istimewa, hal ini tercantum dalam Undang-undang N0 13 Tahun 2003. Hal yang termasuk dalam hak perusahaan untuk pekerja wanita adalah pemberian cuti hamil, melahirkan, keguguran dan haid. Dalam perhitungannya, karyawan berhak mendapatkan total cuti hamil selama 1,5 bulan, cuti melahirkan selama 1,5 bulaan, cuti keguguran selama 1,5 bulan dan cuti haid selama satu sampai dua hari.

2) Kewajiban Perusahaan

a. Kewajiban memberikan pelatihan dan pengembangan

Salah satu kewajiban perusahaan kepada karyawannya adalah untuk memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan seperti pelatihan kerja berupa magang, seminar, workshop, dan jenis pelatihan lainnya.

Dengan adanya program pelatihan dan pengembangan, bukan karyawan saja yang akan diuntungkan karena bertambahnya skill. Perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan jangka panjang karena kualitas kerja karyawan meningkat.

b. Kewajiban memberikan jaminan kesehatan

Karyawan berhak mendapatkan kesejahteraan, maka dari itu, kewajiban perusahaan kepada karyawan adalah dengan memberikan jaminan kesehatan. Seperti asuransi kesehatan melalui BPJS Kesehatan dan Jaminan Kecelakaan Kerja.

c. Kewajiban membuat peraturan

Kewajiban perusahaan untuk karyawan yang lainnya adalah dengan membuat peraturan perusahaan. Tujuannya adalah menjadikan karyawan disiplin dan tepat waktu dalam bekerja. Perusahaan bisa membuat tata tertib, hak dan kewajiban karyawan dan beberapa syarat yang harus diikuti dan dipatuhi oleh setiap karyawan. Tidak hanya itu, perusahaan juga harus memastikan bahwa peraturan yang dibuat oleh perusahaan tidak boleh melanggar ketentuan yang sudah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.²⁸

²⁸ Shirley Candrawardhani, *Daftar Hak dan Kewajiban Perusahaan Kepada Karyawan*, <https://www.kitalulus.com/bisnis/hak-dan-kewajiban-perusahaan-kepada->

D. Landasan Teoretis

1. Teori Tanggung Jawab

Tanggung jawab dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki arti sebagai keadaan wajib yang menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi sesuatu tidak boleh dituntut, dipersalahkan, dan diperkarakan).²⁹ Sedangkan dalam kamus hukum memiliki dua istilah yang menunjuk pada pertanggung jawaban, yaitu *liability* dan *responsibility*. *Liability* merupakan istilah hukum yang luas yang menunjuk hampir semua karakter resiko atau tanggung jawab yang pasti, yang bergantung atau yang mungkin meliputi semua karakter hak dan kewajiban secara aktual atau potensi seperti kerugian, ancaman, kejahatan, biaya atau kondisi yang menciptakan tugas untuk melaksanakan undang-undang. *Responsibility* berarti hal yang dapat dipertanggungjawabkan atas suatu kewajiban, dan termasuk putusan, keterampilan, kemampuan dan kecakapan meliputi juga kewajiban bertanggung jawab atas undang-undang yang dilaksanakan.³⁰

Sebuah konsep yang berhubungan dengan konsep kewajiban hukum adalah konsep tanggung jawab (pertanggungjawaban) hukum. Bahwa seseorang bertanggung jawab secara hukum atas perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab atas suatu sanksi bila perbuatannya bertentangan. Menurut Hans Kelsen dalam teori tradisional dibedakan dua jenis tanggung jawab, yaitu tanggung jawab yang didasarkan atas kesalahan, dan tanggung

[karyawan#:~:text=Salah%20satu%20kewajiban%20perusahaan%20kepada,workshop%2C%20dan%20jenis%20pelatihan%20lainnya](#). Diakses pada tanggal 15 September 2023.

²⁹Departemen Pendidikan Nasional, 2001, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta:Penerbit Balai Pustaka, Edisi III, hal.1139.

³⁰Andi Nita Kurniawati Ramadhani, 2017, *Aspek Hukum Administrasi terhadap Dokter yang tidak Memiliki Izin dalam Pelayanan Kedokteran*, Tesis Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, hal.57.

jawab mutlak. Perintah hukum menghubungkan suatu sanksi dengan perbuatan dari seorang individu berdasarkan akibat dari perbuatan ini terhadap individu-individu lain. Teknik hukum primitif ditandai dengan fakta bahwa hubungan antara perbuatan dengan akibatnya tidak mengandung kualifikasi psikologis. Dapat dikatakan bahwa perbuatannya menimbulkan akibat yang dianggap merugikan oleh pembuat undang-undang, dan bahwa ada suatu hubungan eksternal antara perbuatannya dengan akibatnya. Tiadanya hubungan antara keadaan jiwa si pelaku dengan akibat dari perbuatannya adalah penting. Jenis tanggung jawab ini disebut tanggung jawab mutlak.³¹

Secara umum prinsip tanggung jawab dalam hukum dapat dibedakan sebagai berikut:

1) Prinsip tanggung jawab berdasarkan unsur kesalahan

Prinsip Tanggung jawab berdasarkan (*fault liability atau liability based fault*) adalah prinsip yang cukup umum berlaku didalam hukum pidana dan perdata. Dalam BW khususnya Pasal 1365, 1366 dan 1367 prinsip ini dipegang secara teguh. Prinsip ini menyatakan, seseorang baru dapat dimintakan pertanggungjawaban secara hukum jika ada unsur kesalahan yang dilakukannya. Pasal 1365 BW yang lazim dikenal sebagai pasal tentang perbuatan melawan hukum, mengharuskan empat unsur pokok yaitu, adanya perbuatan, adanya unsur kesalahan, adanya kerugian yang diderita dan adanya hubungan kausalitas antara kesalahan dan kerugian. Yang dimaksud kesalahan adalah unsur yang bertentang dengan hukum. Pengertian hukum tidak hanya

³¹Hans Kelsen, 2013, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, Nusa Media, Bandung, hal.95.

bertentang dengan Undang-undang tetapi juga kapatutan dan kesusialaan dalam masyarakat.³²

2) Prinsip praduga untuk selalu bertanggung jawab

Prinsip ini mengatakan bahwa tergugat selalu dianggap bertanggung jawab (*presumption of liability principle*), sampai ia dapat membuktikan bahwa ia tidak bersalah. Kata dianggap pada prinsip "*presumption of liability*" adalah penting, karena ada kemungkinan tergugat membebaskan diri dari tanggung jawab, yaitu dalam hal ini dapat membuktikan ia telah mengambil semua tindakan yang diperlukan untuk menghindarkan terjadinya kerugian.³³ Dalam prinsip ini beban pembuktiannya ada pada tergugat. Dalam hal ini tampak beban pembuktian terbalik (*omkering van bewijslast*). Hal ini tentu bertentangan dengan asas hukum praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*).³⁴

3) Prinsip praduga untuk selalu tidak bertanggung jawab

Prinsip ini hanya dikenal dalam lingkup transaksi konsumen yang sangat terbatas. Contoh lain dari penerapan prinsip ini adalah pada hukum pengangkutan. Kehilangan atau kerusakan pada bagasi kain, atau bagasi tangan, yang biasanya diawasi oleh penumpang (konsumen) adalah tanggung jawab dari penumpang. Dalam hal ini pengangkut (pelaku usaha) tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban. Pihak yang dibebankan untuk membuktikan kesalahan itu ada pada konsumen.

4) Prinsip tanggung jawab mutlak

³² Arnando Umboh, 2018. *Tanggung Jawab Pelaku Usaha Dalam Pemenuhan Hak Konsumen Menurut Hukum Positif Indonesia*. Jurnal Lex Privatum, Volume VI Nomor 6. hal 47.

³³E. Suherman, 1979, *Masalah Tanggung jawab pada Charter Pesawat Udara dan Beberapa Masalah Lain dalam Bidang Penerbangan*, (Kumpulan Karangan, Cet. II, Alumni: Bandung, hal. 21.

³⁴ *Ibid* hal. 47.

Prinsip tanggung jawab mutlak (*strict liability*) sering diindentikkan dengan prinsip tanggung jawab absolut (*absolute liability*) yang menetapkan kesalahan tidak sebagai faktor yang menentukan. Namun ada pula para ahli yang membedakan kedua terminologi diatas. Ada pendapat yang menyatakan, *stict liability* adalah prinsip tanggyung jawab yang menetapkan kesalahan tidak sebagai faktor yang menentukan, namun ada pengecualian-pengecualian yang memungkinkan untuk dibebaskan dari tanggung jawab, misalnya dalam keadaan yang *force majeure*, sebaliknya *absolute liability* adalah prinsip tanggung jawab tanpa kesalahan dan tidak ada pengecualian.³⁵

Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan sebelumnya, teori yang digunakan dalam penelitian ini memberikan landasan untuk memahami fenomena yang diteliti, dan hasil penelitian diharapkan dapat mengkonfirmasi atau menyempurnakan teori tersebut. Dalam penelitian ini teori tanggung jawab yang relevan pada permasalahan ini yaitu teori Hans Kelsen. Menurut Hans, tanggung jawab berkaitan erat dengan kewajiban, namun tidak identik. Kewajiban tersebut muncul karena adanya aturan hukum yang mengatur dan memberikan kewajiban kepada subyek hukum.³⁶ Seperti pada kasus ini dimana PT. Citatah Tbk yang memiliki kewajiban untuk membayarkan iuran jaminan kematian pekerjanya setiap bulan kepada BPJS Ketenagakerjaan. Seperti yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Program Penyelenggara Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Pasal 21 ayat 1 yang mengatakan bahwa "pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib menyetorkan iuran JKK dan JKM yang menjadi kewajibannya sebagaimana

³⁵ *Ibid*, hal.49.

³⁶ Hans Kelsen, *Pure Theory of Law*, Terjemah, Raisul Muttaqien, *Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif*, Cetakan Keenam, Bandung: Penerbit Nusa Media, 2008, hlm, 136.

dimaksud dalam Pasal 16 dan Pasal 18 kepada BPJS Ketenagakerjaan” sehingga diharapkan Perusahaan untuk bisa lebih memahami kewajibannya dan bisa bertanggung jawab atas segala resiko dari perbuatannya. Hans Juga mengatakan bahwa subyek hukum yang dibebani kewajiban harus melaksanakan kewajiban tersebut sebagai perintah dari aturan hukum. Akibat dari tidak dilaksanakannya kewajiban maka akan menimbulkan sanksi. Sanksi ini merupakan tindakan paksa dari aturan hukum supaya kewajiban dapat dilaksanakan dengan baik oleh subyek hukum. Menurut Hans, subyek hukum yang dikenakan sanksi tersebut dikatakan ”bertanggung jawab” atau secara hukum bertanggung jawab atas pelanggaran. Konsep tanggung jawab tersebut berlaku terhadap perusahaan PT Citatah Tbk yang dimana jika Perusahaan tersebut tidak melaksanakan kewajibannya akan dikenakan sanksi sesuai dengan Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggara Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Pasal 59 ayat 2 yaitu ”sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat 1 berupa, teguran tertulis, denda, atau tidak mendapatkan pelayanan publik”.

2. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum selalu dikaitkan dengan konsep *rectstaat* atau konsep *rule of law* karena lahirnya konsep-konsep tersebut tidak lepas dari keinginan memberikan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Konsep *rectstaat* muncul diabad ke-19 yang pertama kali dicetuskan oleh Julius Stahl. Pada saat yang hampir bersamaan muncul pula konsep Negara hukum (*rule of*

law) yang dipelopori oleh A.V Dicey. Menurut A.V. Dicey menguraikan adanya 3 (tiga) ciri penting Negara hukum yang disebut dengan *rule of law* yaitu:³⁷

- 1) Supremasi hukum, artinya tidak boleh ada kesewenang-wenangan, sehingga seseorang hanya boleh dihukum jika melanggar hukum.
- 2) Kedudukan yang sama didepan hukum, baik bagi rakyat biasa atau pejabat pemerintah.
- 3) Terjaminnya hak-hak manusia dalam undang-undang atau keputusan pengadilan.

Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai isu subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.³⁸ Perlindungan hukum juga adalah segala bentuk tindakan yang bertujuan untuk memberikan kondisi aman, nyaman, dan berkepastian hukum bagi subyek hukum serta orang-perorangan maupun badan hukum.³⁹

Menurut Muchsin Perlindungan hukum dibedakan menjadi dua yaitu:

- 1) Perlindungan hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-

³⁷ Nashiba Maulidya, 2005. *Penerapan Prinsip Mengenal Nasabah Sebagai Upaya Pencegahan Pencucian Uang pada Perusahaan Asuransi di Kota Makassar*, Tesis, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, hal.32 *Et seq* (dikutip dari: Nuktoh Arfawie Kurdie, 2005, *Telaah Kritis Teori Negara Hukum*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hal. 19).

³⁸ *Ibid.* hal 20.

³⁹ Ardhy Chandra Tjong, Winner Sitorus, Sakka Pati, 2021, *Perlindungan Hukum Terhadap Ibu Dan Anak Yang Berada Di Bawah Perwalian*, Justitia:Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora Volume 8 Nomor 6, hal 5.

undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

2) Perlindungan hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah upaya untuk mengorganisasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat supaya tidak terjadi tubrukan antar-kepentingan dan dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁴⁰ Perlindungan hukum juga harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.⁴¹

Dalam tesis ini, teori perlindungan hukum dapat dihubungkan dengan kasus PT Citatah Tbk yang tidak menyetorkan iuran jaminan kematian pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan, yang mengakibatkan ahli waris tidak dapat mencairkan manfaat jaminan kematian. Berdasarkan teori perlindungan hukum, setiap pekerja dan ahli waris berhak memperoleh jaminan sosial yang tepat waktu dan penuh, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini, meskipun perusahaan berjanji untuk bertanggung jawab dengan

⁴⁰ Satjipto Raharjo, 2000, *ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 53.

⁴¹ Zulkifli Aspan, 2015. *Perlindungan Hukum Terhadap Terumbu Karang Di Taman Nasional Taka Bonerate (TNT)*, Jurnal Hukum Lingkungan, Volume 2 Nomor 2, hal. 78.

melakukan pembayaran angsuran, tidak adanya sanksi tegas dari BPJS Ketenagakerjaan terhadap perusahaan yang lalai dalam memenuhi kewajibannya menunjukkan lemahnya pengawasan dan penegakan hukum dalam melindungi hak pekerja dan ahli warisnya. Dengan demikian, teori perlindungan hukum menekankan pentingnya mekanisme yang efektif untuk menjamin hak-hak sosial pekerja dan ahli waris, serta penegakan kewajiban perusahaan dalam membayar iuran jaminan sosial secara tepat waktu.

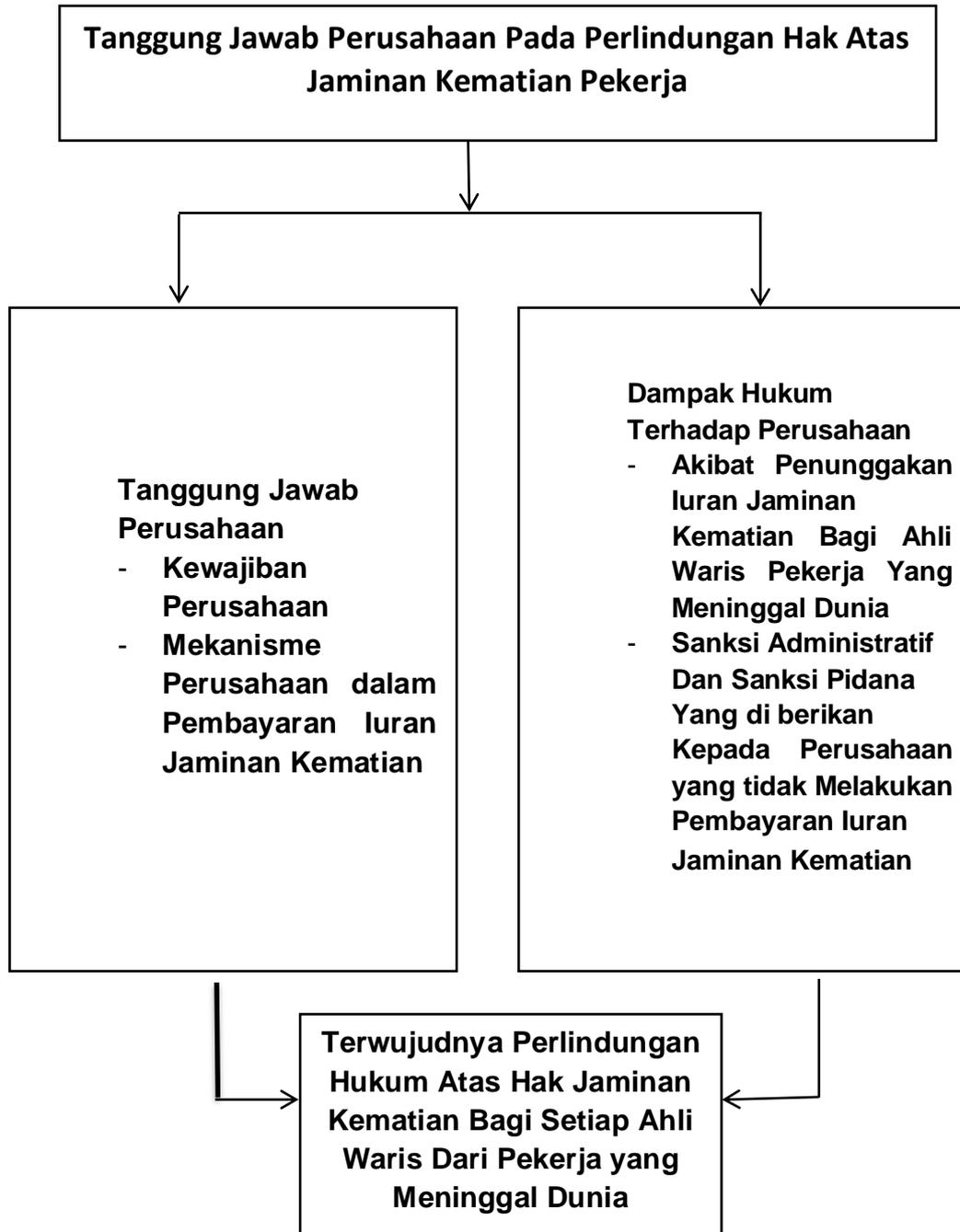
E. Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini akan dikaji mengenai “Tanggung Jawab Perusahaan Pada Perlindungan Hak Atas Jaminan Kematian Pekerja”. Terdapat dua isu pokok penelitian yang akan dikaji lebih jauh, yaitu Upaya Perusahaan dalam mempertanggung jawabkan Hak atas jaminan kematian pekerja Kemudian, yang kedua mengenai Implikasi Hukum bagi Perusahaan yang tidak membayarkan Jaminan Kematian dan akibatnya bagi Ahli Waris dari Pekerja yang meninggal dunia.

B. Bagan Kerangka Pikir

Tanggung Jawab Perusahaan Pada Perlindungan Hak Atas Jaminan

Kematian Pekerja



Gambar. 1. 1. Bagan Kerangka Pikir

C. Definisi Operasional

1. Tanggung Jawab adalah serangkaian kewajiban moral, etis, dan hukum yang dimiliki oleh suatu entitas bisnis terhadap berbagai pemangku kepentingan yang terlibat dalam operasional dan keberlangsungan Perusahaan. Ini mencakup berbagai aspek, salah satunya tanggung jawab terhadap karyawan meliputi kewajiban untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan adil bagi semua karyawan.
2. Perlindungan Hukum adalah adanya jaminan atas pemenuhan hak-hak bagi pihak ketiga (ahli waris dari pekerja yang meninggal dunia).
3. Jaminan Kematian adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja.
4. Pekerja atau karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.
5. Ahli waris adalah pasangan atau anak dari pekerja yang meninggal dunia atau keturunan sedarah menurut garis lurus ke atas dan kebawah sampai derajat kedua atau saudara kandung atau mertua atau pihak yang ditunjuk dalam wasiat oleh peserta yang meninggal dunia.
6. BPJS Ketenagakerjaan adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah suatu program yang jika mengacu pada UU N0. 4 Tahun 2014 diselenggarakan oleh pemerintah yang bergerak dibidang jaminan sosial yang memiliki tujuan untuk menjamin dan memberikan kehidupan yang lebih baik serta layak kepada masyarakat terkait dalam hal jaminan sosial.

7. Perusahaan adalah tempat dimana terjadinya kegiatan produksi sebuah barang atau jasa.