

Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Kecelakaan Kerja Yang di Alami Oleh Pegawai Perusahaan

Rusdi Amansyah¹, Aan Apriansyah Putra²

¹Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

rusdiamansyah@gmail.com

ABSTRAK

Pemerintah Indonesia telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS) sebagai langkah perlindungan hukum bagi para korban kekerasan seksual. UU tersebut menguraikan variasi kekerasan seksual yang dapat dihukum untuk memastikan keadilan dan kepastian hukum terhadap pelanggaran yang terjadi. Menariknya, dalam peraturan tersebut juga termuat ketentuan mengenai rehabilitasi bagi pelaku kekerasan seksual, menunjukkan bahwa selain sanksi pidana, upaya pemulihan mental dan pemahaman terhadap kekerasan seksual juga dianggap penting. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi klasifikasi dan prosedur rehabilitasi bagi pelaku kekerasan seksual, mengacu pada KUHP dan UU TPKS. Metode penelitian yang diterapkan adalah yuridis normatif dengan fokus pada analisis peraturan perundang-undangan, yang kemudian dideskripsikan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa KUHP mengatur rehabilitasi sebagai bentuk hukuman bersamaan dengan pidana atau sebagai tindakan terpisah, tergantung pada pertimbangan hakim. Sementara itu, pemberian dan mekanisme rehabilitasi bagi pelaku kekerasan seksual yang diatur dalam UU TPKS masih membutuhkan peraturan lebih lanjut dari Kementerian Sosial dan Kementerian Kesehatan agar dapat diterapkan secara efektif

Kata kunci : Rehabilitasi, Tindak Pidana Kekerasan Seksual, Pelaku Kekerasan Seksual

ABSTRACT

The Indonesian government has passed Law Number 12 of 2022 concerning Criminal Acts of Sexual Violence (UU TPKS) as a legal protection measure for victims of sexual violence. The law outlines the variations in violence that can be punished to ensure justice and legal certainty regarding sexual violations that occur. Interestingly, the regulation also contains provisions regarding rehabilitation for perpetrators of sexual violence, indicating that apart from criminal sanctions, mental recovery efforts and understanding of sexual violence are also considered important. This research aims to explore the classification and rehabilitation procedures for perpetrators of sexual violence, referring to the Criminal Code and the TPKS Law. The research method applied is normative juridical with a focus on regulatory analysis, which is then described to obtain the desired results. Findings from the research show that the Criminal Code regulates rehabilitation

as the same form of punishment as criminal law or as a separate measure, depending on the judge's consideration. Meanwhile, the provision and rehabilitation mechanisms for perpetrators of sexual violence as regulated in the TPKS Law still require more regulations from the Ministry of Social Affairs and the Ministry of Health so that they can be implemented effectively.

Keywords: Rehabilitation, Sexual Violence Crime, Perpetrators of Sexual Violence

1. Latar Belakang Permasalahan

Kecelakaan kerja sangat penting untuk menciptakan budaya kerja yang aman dan mendukung di tempat kerja. Kecelakaan kerja bukan hanya peristiwa; mereka juga menunjukkan tingkat sistem keselamatan perusahaan dan komitmen perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan pertama kali memberikan bantuan medis dan memastikan bahwa karyawan mendapat perawatan yang diperlukan saat terjadi kecelakaan. Tanggung jawab mereka, bagaimanapun, tidak berhenti di situ. Selain itu, perusahaan harus melakukan investigasi menyeluruh tentang insiden tersebut. Ini melibatkan pemeriksaan menyeluruh terhadap komponen yang berkontribusi pada peristiwa tersebut, seperti peralatan, prosedur kerja, pelatihan, dan faktor lingkungan. Langkah-langkah ini diperlukan untuk menghindari kejadian serupa di masa depan. Perusahaan dapat meningkatkan kualitas melalui perbaikan sistem kerja, pengenalan prosedur baru, atau pelatihan tambahan.

Aspek kompensasi menunjukkan komitmen perusahaan terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan. Ini mencakup penerimaan hak-hak undang-undang seperti asuransi, ganti rugi, atau bantuan keuangan untuk pemulihan. Selain itu, perusahaan dapat mengubah tugas atau lingkungan kerja untuk karyawan yang pulih sehingga mereka dapat kembali bekerja dengan aman. Selain itu, citra perusahaan dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan menangani kecelakaan kerja secara terkoordinasi dan responsif. Karyawan dapat lebih percaya pada manajemen jika mereka transparan dalam menangani kasus kecelakaan dan berusaha memperbaiki masalah yang mungkin muncul. Selain itu, ini menunjukkan kepada seluruh karyawan bahwa keselamatan di tempat kerja adalah hal yang paling penting.

Dalam jangka panjang, upaya perusahaan yang konsisten dan berkelanjutan untuk meningkatkan lingkungan kerja dan respons terhadap kecelakaan akan menciptakan budaya keselamatan yang kuat, yang akan melindungi karyawan saat ini dan menjadi investasi bagi masa depan perusahaan dengan menciptakan tempat kerja yang produktif dan aman bagi setiap pekerja.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah dasar yang mengatur hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Di dalamnya termasuk hak-hak dasar pekerja, seperti upah, jam kerja, dan cuti, serta perlindungan bagi pekerja yang rentan, seperti perempuan, anak-anak, dan pekerja dengan kecacatan. Studi ini akan melihat dua hal: pertama, apakah perusahaan harus memberikan kewajiban kepada karyawannya. Yang kedua, apa yang terjadi jika perusahaan melanggar undang-undang.

2. Metode Penelitian

Studi hukum normatif ini berfokus pada penelitian doktrinal atau bahan pustaka atau data sekunder. Fokus utamanya adalah pada konsep hukum yang tertulis dalam buku hukum atau sebagai norma yang mengatur perilaku manusia. Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan solusi untuk masalah hukum saat ini dengan mengidentifikasi prinsip, aturan, dan, teori hukum. Menggunakan sumber kepustakaan sebagai sumber utama untuk menganalisis kasus dalam penelitian ini, tanpa melibatkan penelitian lapangan. Metode penelitian perpustakaan digunakan. Ini mencakup analisis asas-asas hukum, sistematika hukum, dan sinkronisasi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pekerja saat Terjadi Kecelakaan

Bertanggung jawab secara hukum atas setiap kecelakaan yang terjadi di tempat kerja merupakan tanggung jawab perusahaan, yang diwakili oleh direksinya. Pemimpin perusahaan, menurut standar, bertanggung jawab untuk memastikan keselamatan karyawan. Tanggung jawab itu tidak hanya menyangkut kerugian yang disebabkan oleh kecelakaan, tetapi juga memastikan bahwa hubungan kerja pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan tidak terputus. Karena kecelakaan kerja berdampak buruk pada pekerja dan perusahaan, semua upaya harus dilakukan untuk mencegahnya yang mana perusahaan tidak bertanggung jawab apabila sewaktu-waktu terjadi kecelakaan pada pekerja. Lebih tegas lagi, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa pemberi kerja bertanggung jawab untuk melindungi karyawan dalam hal kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan mental dan fisik. Sistem manajemen

keselamatan dan kesehatan kerja harus terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan untuk melindungi hak buruh.

Menurut UU Ketenagakerjaan, saat seorang buruh melakukan tugas yang diperintahkan oleh atasan atau majikan dan terjadi kecelakaan kerja, perusahaan tempat tugas itu dilakukan bertanggung jawab atas setiap kecelakaan yang terjadi di lingkungan kerja.¹

Agar dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan, perusahaan perlu menyiapkan peralatan keselamatan yang digunakan oleh pekerja saat bekerja, termasuk:

- a. Safety helmet berperan sebagai perlindungan kepala dari benda-benda yang dapat mengenainya secara langsung.
- b. Safety Belt/ Tali Keselamatan
Berperan sebagai perlindungan saat menggunakan alat transportasi seperti mobil proyek.
- c. Sepatu Karet
Berperan sebagai perlindungan saat bekerja di area yang berlumpur atau licin.

Pasal 86 dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan bagi pekerja dengan ketentuan:

- (1) Setiap Setiap pekerja atau buruh memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dalam:

Keselamatan dan Kesehatan kerja

Moral dan kesusilaan

Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama

- (2) Demi menjaga keselamatan pekerja dan untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal, dilakukan upaya keselamatan kerja dan kesehatan kerja.

¹ Sonhaji, Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Kecelakaan Kerja Yang Terjadi Pada Pekerja/Buruh di PT Pelindo III Semarang

(3) Perlindungan yang disebutkan dalam ayat (1) dan ayat (2) dijalankan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku saat itu.

Sesuai dengan peraturan yang berlaku, perusahaan bertanggung jawab untuk menyediakan jaminan perlindungan terhadap kecelakaan kerja. Jika klinik, puskesmas, praktisi dokter, atau rumah sakit pemerintah memberikan bukti pembayaran, perusahaan akan bertanggung jawab sepenuhnya atas biaya yang terkait jika terjadi insiden atau kecelakaan kerja. Selain itu, pekerja menjalani pemeriksaan kesehatan secara teratur untuk memastikan kesehatan mereka dan mengidentifikasi penyakit yang dapat disebabkan oleh pekerjaan mereka. Selain itu, untuk memastikan bahwa pekerja tetap aman, perusahaan melakukan pengecekan alat setiap dua minggu sekali. Ini memungkinkan perusahaan untuk menemukan masalah dengan peralatan dan menggantinya dengan yang baru.

Demi pencegahan dan pengurangan kecelakaan kerja, perusahaan harus menyediakan peralatan yang berkualitas, terutama:

Sebelum menggunakan excavator dalam pekerjaan bongkar muat, beberapa langkah yang harus dilakukan meliputi:

- a). Excavator harus dioperasikan oleh individu yang memiliki lisensi atau izin resmi untuk mengoperasikan alat berat tersebut.
- b). Operator excavator harus mengenali dengan baik area atau lokasi tempat excavator akan digunakan sebelum memulai pengoperasiannya.
- c). Operator harus selalu memastikan bahwa tidak ada orang di sekitar area kerja excavator sebelum, selama, dan setelah mengoperasikan alat tersebut untuk mencegah kecelakaan dan memastikan keselamatan.
- d). Sebaiknya ada pengawas yang mendampingi selama pengoperasian alat berat seperti excavator untuk memberikan arahan, pengawasan, dan bantuan jika diperlukan, sehingga dapat meningkatkan keamanan dan efisiensi dalam pekerjaan.

3.2 Akibat Hukum Apabila Perusahaan Tidak Memberikan Kewajiban Perlindungan kepada Pekerja

Dalam kehidupan, manusia seringkali dihadapkan pada ketidakpastian yang bisa bersifat spekulatif atau murni, yang selalu berpotensi menyebabkan kerugian. Ketidakpastian murni ini sering disebut sebagai risiko, yang hadir dalam berbagai bidang dan dapat dibedakan menjadi dua kategori utama, yaitu risiko fundamental dan risiko khusus. Risiko fundamental ini bersifat kolektif dan memengaruhi seluruh masyarakat, seperti risiko dalam bidang politik, ekonomi, sosial, keamanan, dan hubungan internasional.

Ketidakpastian ini juga sering terjadi di tempat kerja pengusaha. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) mengatur masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Sesuai dengan Pasal 99 UU No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa "Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan," hak atas jaminan sosial menjadi hal yang penting bagi pekerja atau buruh dan keluarganya. Dengan kata lain, para pekerja dan keluarganya dijamin hak jaminan sosial dalam ranah ketenagakerjaan.²

Pasal 29 UU No. 3 Tahun 1992 menetapkan hukuman bagi perusahaan yang melanggar ketentuan tersebut. Menurut Pasal ini, jika seseorang tidak memenuhi kewajiban yang disebutkan dalam beberapa pasal, seperti Pasal 4 ayat (1), Pasal 10 ayat (1), (2), dan (3), Pasal 18 ayat (1), (2), (3), (4), dan (5), Pasal 19 ayat (2), Pasal 22 ayat (1), dan Pasal 26, mereka dapat dikenakan denda hingga 6 (enam) bulan kurungan atau denda hingga Rp 50.000.000,-. Sanksi juga akan meningkat sesuai dengan ketentuan jika pelanggaran tersebut terulang.

Sementara itu, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013 mengatur sanksi administratif. Peraturan ini mengatur sanksi administratif untuk pemberi kerja—kecuali penyelenggara negara—dan orang lain, seperti pekerja dan penerima bantuan iuran program jaminan sosial (PP No. 86 Tahun 2013). Berdasarkan Pasal 29 dan

² Ayu Puspasari, Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerja Atau Buruhnya Sebagai Peserta Jaminan Sosial, Jurnal.umpalembang

30 UU No. 3 Tahun 1992, perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta program jaminan sosial dapat dikenakan sanksi administratif dan pidana, termasuk denda dan penjara.

Selain itu, UU No. 24 Tahun 2011 menetapkan sanksi administratif terhadap perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial. Perusahaan dianggap sebagai pemberi kerja dalam kerangka undang-undang ini kecuali penyelenggara negara. Pasal 1 angka 9 UU No. 24 Tahun 2011 menjelaskan definisi pemberi kerja. Menurut pasal tersebut, pemberi kerja adalah individu, pengusaha, badan hukum, atau entitas lainnya yang mempekerjakan pegawai negeri atau penyelenggara negara dengan membayar gaji, upah, atau imbalan lainnya kepada mereka.

Pasal 4 ayat (1) UU No. 40 Tahun 2004 mengatur bahwa perusahaan wajib mendaftarkan karyawan atau pekerjanya sebagai peserta jaminan sosial. Pasal tersebut mengatur bahwa pengusaha wajib mendaftarkan diri dan pekerjanya secara bertahap sebagai peserta pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya. Selain itu, Pasal 15 UU No. 24 Tahun 2011 mengatur bahwa pengusaha wajib mendaftarkan diri dan pekerjanya secara bertahap sebagai peserta pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya.³

Tahapan pendaftaran ini melibatkan penyediaan data lengkap dan akurat tentang pemberi kerja, karyawan, dan anggota keluarga mereka kepada BPJS. Peraturan Presiden mengatur tahapan-tahapan ini, sehingga proses ini dapat dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan diatur oleh pemerintah.⁴ Oleh karena itu, jelas bahwa perusahaan harus mendaftarkan karyawannya sebagai peserta jaminan sosial. Selama

³ Putu Intan Permatasari, I Gusti Ayu Putri Kartika, Analisis Yuridis Mengenai Kewajiban Perusahaan Mendaftarkan Tenaga Kerja Dalam Keanggotaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, fh.unram.ac.id

⁴ Ady, TD Achmad, Akademisi: Perusahaan Bertanggung Jawab Atas Terjadinya Kecelakaan, Hukum Online.com, 3 November 2017, Diakses Tanggal 3 Desember 2023

proses pendaftaran, perusahaan harus memberikan data lengkap dan akurat tentang dirinya, karyawannya, dan anggota keluarganya kepada BPJS.

Dari uraian sebelumnya, jelas bahwa perusahaan harus mendaftarkan karyawan atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial. Perusahaan dapat mengikuti program jaminan sosial seperti perlindungan terhadap kecelakaan kerja, hari tua, kematian, pemeliharaan kesehatan, dan pensiun. Jika perusahaan tidak memenuhi kewajibannya untuk mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial, mereka dapat menghadapi sanksi pidana dan administratif, seperti kurungan atau denda, serta penundaan layanan publik tertentu. Perbedaan antara sanksi administratif dan pidana dapat dilihat dari tujuan penerapannya. Sanksi administratif bertujuan langsung kepada pelanggaran yang dilakukan, sementara sanksi pidana ditujukan kepada pelanggar dengan memberikan hukuman seperti denda atau kurungan. Sanksi administratif bertujuan untuk menghentikan tindakan pelanggaran yang terjadi. Sifatnya bersifat restoratif, dimaksudkan untuk mengembalikan situasi ke keadaan semula.⁵

4. Kesimpulan

Selama seorang pegawai bekerja, perusahaan bertanggung jawab penuh atas insiden tersebut. Karena partisipasi mereka sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan memberikan perlindungan kepada pekerjanya, termasuk pekerja kontrak, terhadap risiko kecelakaan kerja, kematian, dan keadaan tidak terduga lainnya. Hal ini sesuai dengan persyaratan Peraturan Presiden No. 109/2013 mengenai Tahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial.

Jika perusahaan tidak mendaftarkan karyawan atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial, mereka dapat menghadapi hukuman pidana dan administrasi. Sanksi pidana mencakup kurungan hingga 6 (enam) bulan, dan jika pelanggaran berulang, dapat meningkat hingga 8 (delapan) bulan. Alternatifnya, denda dapat mencapai hingga Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) dalam jumlah maksimal. Sebaliknya, hukuman

⁵ M. Philipus Hadjon, dkk., Pengantar Hukum Administrasi Negara, Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2005, hlm. 247.

administrasi dapat mencakup teguran tertulis, denda, dan/atau penolakan untuk mendapatkan akses ke layanan publik tertentu. Layanan-layanan ini termasuk izin usaha, partisipasi dalam tender proyek, izin tenaga kerja asing, izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, atau Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

Daftar Pustaka

Ady, TD Achmad, Akademisi: Perusahaan Bertanggung Jawab Atas Terjadinya Kecelakaan, Hukum Online.com, 3 November 2017, Diakses Tanggal 3 Desember 2023

Ayu Puspasari, Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerja Atau Buruhnya Sebagai Peserta Jaminan Sosial, Jurnal.umpalembang

Sonhaji, Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Kecelakaan Kerja Yang Terjadi Pada Pekerja/Buruh di PT Pelindo III Semarang

Putu Intan Permatasari, I Gusti Ayu Putri Kartika, Analisis Yuridis Mengenai Kewajiban Perusahaan Mendaftarkan Tenaga Kerja Dalam Keanggotaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, fh.unram.ac.id

M. Philipus Hadjon, dkk., Pengantar Hukum Administrasi Negara, Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2005.