



PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN TERHADAP KELUARGA PEKERJA YANG MENINGGAL AKIBAT KECELAKAAN KERJA DALAM UU CIPTA KERJA

Surya Insani Kamil

2210611281

Fakultas Hukum

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Korespondensi penulis : 2210611281@mahasiswa.upnvj.ac.id

Abstract *This research aims to analyze a company's accountability towards the families of workers who pass away due to work-related accidents within the context of the Omnibus Law. The background of this study underscores the significance of legal protection for workers and their families in the workplace to foster a safe and comfortable working environment. The research method employed is a normative juridical approach, focusing on the analysis of relevant legislation concerning corporate responsibilities. The findings indicate that the Omnibus Law provides a clear legal basis regarding a company's responsibility towards the families of workers involved in work-related accidents. Companies are obligated to provide compensation and rehabilitation to the families of workers who pass away due to work-related accidents in accordance with applicable provisions. In this context, legal protection for laborers becomes paramount in safeguarding the welfare and justice for workers and their families. In conclusion, legal protection for laborers under the Omnibus Law represents a positive step towards enhancing the safety and welfare of workers in the workplace. With clear regulations in place, it is hoped that a safer working environment conducive to worker productivity can be established.*

Keywords: *Corporate Accountability, Work Accidents, Omnibus Law*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pertanggungjawaban perusahaan terhadap keluarga pekerja yang meninggal akibat kecelakaan kerja dalam konteks UU Cipta Kerja. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya perlindungan hukum bagi para pekerja dan keluarganya dalam lingkungan kerja untuk menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dengan fokus pada analisis perundang-undangan terkait tanggung jawab perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UU Cipta Kerja memberikan landasan hukum yang jelas terkait tanggung jawab perusahaan terhadap keluarga pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Perusahaan diwajibkan untuk memberikan kompensasi dan rehabilitasi kepada keluarga pekerja yang meninggal akibat kecelakaan kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam konteks ini, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menjadi sangat penting untuk menjaga kesejahteraan dan keadilan bagi para pekerja dan keluarganya. Kesimpulannya, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam UU Cipta Kerja merupakan langkah yang positif dalam meningkatkan keselamatan dan kesejahteraan pekerja di lingkungan kerja. Dengan adanya regulasi yang jelas, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih aman dan mendukung produktivitas para pekerja.

Kata Kunci: Pertanggungjawaban Perusahaan, Kecelakaan kerja, UU Cipta Kerja

A. LATARBELAKANG

Peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap mereka menjadi penting karena mereka mempunyai peranan yang sangat vital pada pembangunan nasional. Buruh, sebutan guna individu yang melakukan pekerjaan, telah ada sejak era penjajahan Belanda. Pada masa itu, buruh merujuk kepada pekerja kasar misalnya tukang, kuli, serta mandor. Bekerja adalah aktivitas yang dilakukan oleh individu

*PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN TERHADAP KELUARGA PEKERJA
YANG MENINGGAL AKIBAT KECELAKAAN KERJA DALAM
UU CIPTA KERJA*

guna menghasilkan jasa ataupun barang untuk memenuhi kebutuhan mereka keluarga atau individu. Dalam dunia ketenagakerjaan, istilah buruh telah menjadi populer. Partisipasi mereka dalam pembangunan nasional semakin meningkat, meskipun mereka dihadapkan pada berbagai tantangan dan risiko. Perlindungan dan peningkatan kualitas mereka harus disesuaikan dengan martabat manusia.¹

Oleh sebab itu, pemeliharaan, perlindungan, serta peningkatan kesejahteraan kepada tenaga kerja merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi. Tindakan ini dianggap sebagai penghargaan atas kontribusi tenaga dan pikiran yang diberikan oleh setiap pekerja kepada perusahaan tempatnya bekerja, yang pada akhirnya diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja.² Majikan (pengusaha) memiliki kewajiban untuk mengatur tempat kerja, peralatan kerja, serta memberikan panduan tentang praktik kerja yang aman, dengan tujuan mencegah kecelakaan kerja, yang mengakibatkan jaminan sosial bagi tenaga kerja. Kemajuan teknologi di berbagai sektor usaha meningkatkan risiko kecelakaan kerja, mengancam keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan buruh/pekerja. Perlindungan pekerja sehari-hari melalui program-program yang tersedia memiliki peranan penting dalam menjaga stabilitas perusahaan. Jaminan terhadap kecelakaan kerja, baik yang terjadi saat perjalanan berangkat hingga pulang ke rumah maupun akibat penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan, memberikan kompensasi dan rehabilitasi kepada para pekerja yang terdampak. Tanggung jawab keselamatan serta kesehatan tenaga kerja dipikul oleh pengusaha, yang wajib membayar iuran jaminan kecelakaan kerja sesuai dengan kelompok dan jenis usaha.³ Meskipun demikian, program-program jaminan kesehatan serta kecelakaan kerja yang disusun oleh pemerintah, seharusnya menjadi hak pekerja dan tanggung jawab pengusaha, seringkali tidak diketahui atau dipahami oleh para pekerja. Ketika menghadapi masalah kesehatan, pekerja cenderung menangani sendiri situasinya, yang berujung pada penurunan pendapatan mereka untuk memenuhi kebutuhan dasar. Selain itu, patuh terhadap aturan kerja dan penggunaan alat pelindung yang disediakan oleh perusahaan menjadi hal penting bagi pekerja, demi mencegah kecelakaan yang terjadi akibat pekerjaan.⁴

Perlindungan serta pemeliharaan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh merupakan tindakan atau konsep yang dilaksanakan oleh pengusaha

¹ Lala Wahyuni Sri, Dan Daliwu Soedialman, “Urgensi Landasan Filosofis, Sosiologis Dan Yuridis Dalam Pembentukan Undang-Undang Yang Bersifat Demokratis Di Indonesia”, Jurnal Education And Development, Vol 10, No 1, 2022, Institut Pendidikan Tapanuli Selatan, Medan.

² Azharil, Ahmad. “Problematika Penerapan Sistem Omnibus Law Kedalam Sistem Hukum Nasional Indonesia Melalui Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, Jurnal Of Legal Research, Vol 3, No 1, 2021

³ Sadano Bambang, Lintang Ratrti Rahmaji, “Pro Kontra Terhadap Prosedur Dan Substansi Omnibus law Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja”, Jurnal Hukum & Pembangunan, Vol 51, No 3, 2021, Universitas Indonesia, Jakarta

⁴ Santosa Gede Giri Dewa, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca UndangUndang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya”, Jurnal Ilmu Hukum, Vol.17 No 2, 2021, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya.

*PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN TERHADAP KELUARGA PEKERJA
YANG MENINGGAL AKIBAT KECELAKAAN KERJA DALAM
UU CIPTA KERJA*

menjadi tanggung jawab terhadap mereka.⁵ Menurut Pasal 100 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pengusaha memiliki kewajiban untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya dengan menyediakan fasilitas kesejahteraan. Penyediaan fasilitas ini harus mempertimbangkan kebutuhan pekerja/buruh serta kemampuan perusahaan. Kriteria serta jenis fasilitas kesejahteraan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerja/buruh serta kemampuan perusahaan diatur oleh Peraturan Pemerintah. Program Jaminan Tenaga Kerja, yang diinisiasi oleh pemerintah untuk pemeliharaan, perlindungan, serta peningkatan kesejahteraan, menjadi kewajiban bagi pengusaha ketika jumlah pekerja mencapai 10 orang atau lebih, dengan syarat pengusaha membayar gaji setidaknya 1 juta rupiah per bulan untuk setiap pekerja. Jaminan sosial ditujukan bagi tenaga kerja yang berisiko menghadapi situasi sosial yang dapat merugikan penghasilan mereka (Pasal 6). Dengan demikian, pengusaha perlu meningkatkan perlindungan tenaga kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman serta menjamin kesejahteraan mereka dan keluarganya.⁶

B. RUMUSAN MASALAH

1. Pertanggungjawaban Apa Saja Yang Harus Dilakukan Oleh Perusahaan Terhadap Keluarga Pekerja Yang Meninggal Akibat Kecelakaan Kerja Dalam UU Cipta Kerja?
2. Bagaimana Prosedur Perusahaan dalam Pertanggungjawaban Keluarga Pekerja Yang Meninggal Akibat Kecelakaan Kerja Sesuai UU Cipta Kerja?
3. Apa Perbedaan Prosedur Pertanggungjawaban Perusahaan Terhadap Keluarga Korban Sebelum dan Sesudah UU Cipta Kerja Diberlakukan?

A. METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, yang merupakan penelitian hukum dilaksanakan dengan meneliti bahan pustaka, disebut penelitian Hukum Kepustakaan.⁷ Pertimbangan pada mempergunakan jenis penelitian ini yakni guna menganalisis, mengetahui, serta menerangkan terkait Pertanggungjawaban Perusahaan Terhadap Keluarga Pekerja Yang Meninggal Akibat Kecelakaan Kerja dalam UU Cipta Kerja. Dalam penelitian hukum yuridis normatif ini, pendekatan perundang-undangan (*statuta approach*) digunakan oleh penulis. Pendekatan ini dipilih karena peraturan perundang-undangan tentang Pertanggungjawaban Perusahaan Terhadap Keluarga Pekerja Yang Meninggal Akibat Kecelakaan Kerja dalam UU Cipta Kerja menjadi bahan kajian utama.

B. PEMBAHASAN

Dalam hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak saling bertimbal balik, hal-hal yang menjadi hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha untuk dipenuhi,

⁵ Sanjaya Dixon, “**Pengujian Formil Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020**”, Jurnal Hukum Adigama, Vol 4, No 2, 2021, Universitas Tarumanegara, Jakarta.

⁶ Supriyono, “**Terciptanya Rasa Keadilan, Kepastian Dan Kemanfaatan Dalam Kehidupan Masyarakat**”, Jurnal Ilmiah Fenomena, Vol.14, No 2, 2016. Fakultas Hukum Universitas Abdurachman Saleh, Situbondo, Jawa Timur.

⁷ Peter Mahmud Marzuki, 2014, *Penelitian Hukum (edisi Revisi)*, Jakarta: Kencana, Hlm 133

*PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN TERHADAP KELUARGA PEKERJA
YANG MENINGGAL AKIBAT KECELAKAAN KERJA DALAM
UU CIPTA KERJA*

sabaliknya hal-hal yang menjadi hak pengusaha adalah merupakan kewajiban pengusaha/pemberi kerja. Pada umumnya yang menjadi kewajiban pengusaha/pemberi kerja ketentaannya diatur dalam kaidah heteronom yang dibuat oleh pemerintah dalam rangka melindungi pekerja di perusahaan. Apabila ingin diatur lebih khusus terkait perusahaan tempat pekerja melakukan pekerjaan, maka ketentuannya biasanya diatur dalam kaidah otonom, yaitu melalui perundingan untuk menyusun perjanjian kerja bersama atau diatur tersendiri di dalam peraturan perusahaan.⁸ Bertolak dari substansi/unsur perjanjian kerja sebagai awal hubungan kerja, maka yang menjadi kewajiban pengusaha/pemberi kerja adalah: menyediakan pekerjaan yang akan dilakukan pekerja dan membayar upah atau imbalan atas pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh.⁹ Disisi lain, pekerja/buruh berhak untuk melakukan pekerjaan sesuai perjanjian yang diadakan dan memperoleh imbalan atau upah atas pekerjaan yang dilakukan. Menjadi kewajiban pekerja/buruh dalam hal tersebut adalah melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya atas petunjuk atau perintah yang diberikan oleh pengusaha/pemberi kerja, sesuai waktu yang ditentukan.¹⁰

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), khususnya Jaminan Kesehatan di Indonesia memasuki era baru dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang ditindak lanjuti dengan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan sebagaimana diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 28 tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 12 tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan. Pasal 11 ayat (5) Peraturan Presiden Nomor 28 tahun 2016 tentang Jaminan Kesehatan menyebut jika pekerja/buruh belum terdaftar pada BPJS Kesehatan, pemberi kerja wajib bertanggung jawab pada saat pekerja membutuhkan pelayanan kesehatan sesuai manfaat yang diberikan oleh BPJS Kesehatan. Pasal 11 ayat (6) mengatur sanksi untuk pemberi kerja yang belum mendaftarkan pekerjaannya dalam program JKN, sanksi berupa teguran tertulis; denda; dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Pemeliharaan kesehatan untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Program pemeliharaan kesehatan ini merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Jaminan ini meliputi upaya peningkatan kesehatan (Promotif) dan pemulihan (Rehabilitatif). Manfaat Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bagi perusahaan yakni perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang sehat, dapat konsentrasi dalam bekerja sehingga lebih produktif.¹¹

⁸ Setiawan Bagus Erlangga, etall, "Perbandingan Undang-Undang Cipta kerja Klaster Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu", Jurnal Veritas: Program Pascasarjana Ilmu Hukum, Vol 7, No 2, 2021, Universitas Islam As-Syafi'iyah, Bekasi.

⁹ Hasan, "Keadilan Sebagai Prinsip Negara Hukum: Tinjauan Teoritis Dalam Konsep Demokratis", Jurnal Padjajaran ilmu hukum, Vol 02, No 02, 2015. Universitas Padjajaran, Bandung

¹⁰ Tabroni Faiq, "Norma Pemajuan HAM Dan Degradasi Perlindungan Hak Pekerja Dalam UU Cipta Kerja", Jurnal Al-Ahkam, Vol. 17, No.1, 2021,

¹¹ Helmanida, "Utilitarianisme Dalam Filsafat Hukum", Jurnal Simbur Cahaya, Vol.XVI, No.45, 2011, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Palembang.

*PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN TERHADAP KELUARGA PEKERJA
YANG MENINGGAL AKIBAT KECELAKAAN KERJA DALAM
UU CIPTA KERJA*

Munir Fuady berpandangan bahwa¹² “tanggung jawab merupakan suatu teori untuk menentukan siapakah yang harus menerima gugatan atau siapa yang harus digugat karena adanya perbuatan melawan hukum. Oleh karena itu setiap kewenangan yang sah baik itu bersumber dari undang-undang maupun perjanjian, dapat menimbulkan tanggung jawab pada pihak yang melaksanakan tugas atau kewajiban tersebut” Definisi tanggung jawab Mudjiono “merupakan sikap yang berkaitan dengan janji atau tuntutan terhadap hak, tugas, kewajiban sesuai dengan aturan, nilai, norma, adatistiadat yang dianut warga masyarakat”. Menurut Burhanudin Definisi tanggung jawab yaitu “kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan yang diemban dan kesanggupan untuk memikul resiko dari sesuatu perbuatan yang dilakukan”. Sedangkan definisi tanggung jawab menurut wiyoto yaitu “kemampuan untuk membuat keputusan yang pantas dan efektif. Pantas berarti merupakan menetapkan pilihan yang terbaik dalam batas-batas normal sosial dan harapan yang umum diberikan, untuk meningkatkan hubungan antar manusia yang positif, keselamatan, keberhasilan, dan kesejahteraan mereka sendiri, misalnya menanggapi sapaan dengan senyuman”¹³ Pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan kerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif) penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif). Dengan demikian, diharapkan tercapainya derajat kesehatan pekerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk pekerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya. Jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan kepada tenaga kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas, sehingga dapat melaksanakan sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang pengembangan¹⁴

Tanggung jawab perusahaan terhadap keselamatan kerja dalam memperhatikan dan mengatur peralatan ruangan untuk karyawan pada tempat karyawan melakukan pekerjaannya, yang bertujuan agar setiap karyawan dapat diberikan perlindungan dari ancaman kecelakaan kerja. Hal tersebut merupakan hak yang penting yang harus didapatkan bagi setiap karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Namun masih kurang kesadaran dari perusahaan dalam memastikan jaminan karyawannya. Hal ini untuk menghindari dan meminimalisir kesalahan kerja dan resiko kecelakaan kerja dapat dicegah dengan cara pencegahan penyakit karena terpapar di tempat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja dan mendapatkan promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Perusahaan sebagai pihak pemberi kerja harus mengetahui dan memperhatikan tahapan-tahapan JKK yang mana jaminan ini diberikan kepada setiap

¹² Prayogo, Toni R “Penerapan Asas Kepastian Hukum Dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Hak Uji Materil Dan Dalam Peraturan MK Nomor 06/PMK/2005 Tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang”, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol 13, No 2, 2016. Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum Dan HAM, Jakarta.

¹³ Husin, Zaimah. “Outsourcing Sebagai Pelanggaran Hak Atas Pekerja Di Indonesia”, Jurnal Kajian Pembaharuan Hukum, 2021, Universitas Jember, Jember, Jawa Timur.

¹⁴ Putra, Antara Agus. I Nyoman Putu Budiarta, Desak Gde Dwi Arini, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”, Jurnal Interpretasi Hukum, Vol 1, No 2, 2020, Universitas Warmadewa, Denpasar.

*PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN TERHADAP KELUARGA PEKERJA
YANG MENINGGAL AKIBAT KECELAKAAN KERJA DALAM
UU CIPTA KERJA*

karyawan selama waktu kerja sampai selesai waktu kerja dengan demikian perusahaan memiliki kewajiban serta tanggung jawab secara langsung terhadap karyawannya. Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (selanjutnya disebut PP No 44 Tahun 2015) Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja". Adapun beberapa tahapan utama yang penting dilakukan dalam proses JKK yaitu: Tahap Pertama, perusahaan harus segera mengisi formulir BPJS 3 jika telah menerima informasi karyawan telah mengalami kecelakaan kerja dan paling lambat dikirim 2 × 24 jam setelah kejadian kecelakaan. Syarat sebagai tahapan pertama proses klaim manfaat JKK BPJS ketenagakerjaan. Syarat perlengkapan yang diperlukan ialah bukti kehadiran karyawan saat masuk kerja kemudian jika terjadi kecelakaan kerja syarat tambahan adalah kecelakaan kerja yang terjadi oleh karyawan harus sesuai dengan rute yang dilalui untuk bekerja. Tahap Kedua perusahaan harus mengisi formulir BPJS 3a yang dikirimkan paling lambat 2 × 24 jam jika karyawan telah ditangani fasilitas kesehatan dan dinyatakan sembuh serta karyawan yang telah dinyatakan meninggal dunia. BPJS Ketenagakerjaan akan memproses formulir berikutnya guna menghitung santunan ganti rugi kecelakaan kerja karyawan. Biaya perawatan akan dibayarkan bagi karyawan yang sembuh, sementara santunan akan diberikan kepada ahli waris karyawan yang meninggal dunia. Tahap Ketiga ini didasarkan pada Pasal 43 ayat (5) PP No 44 Tahun 2015, yang menyatakan bahwa laporan sekaligus pengajuan manfaat JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan harus dilampiri dengan persyaratan yang ditentukan, yakni sebagai berikut:¹⁵

1. Kuitansi biaya pengangkutan
2. Surat keterangan dokter yang memeriksa atau dokter penasihat
3. Kartu Tanda Penduduk (KTP)
4. Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan
5. Jika fasilitas pelayanan belum bekerja sama dengan BPJS ketenagakerjaan maka perlu adanya kuitansi biaya pengobatan atau perawatan
6. Serta beberapa dokumen lainnya jika dibutuhkan

Dalam program BPJS ketenagakerjaan sebagaimana terdapat program JP, JKM, JHT, JKK dalam pemanfaatan jaminan-jaminan tersebut terdapat penghitungan iuran gaji atau upah perbulan. Besaran iuran Penerimaan Upah yang harus dibayarkan sebagai berikut:¹⁶

1. Iuran Jaminan Pensiun (JP) yang dibayarkan oleh perusahaan 2% dari Upah setiap bulan dan Karyawan 1% dari Upah sebulan

¹⁵ Rahmatullah, Indra. "Filsafat Hukum Utilitarianisme, Konsep Dan Aktualisasinya Dalam Hukum Di Indonesia", Jurnal 'Adalah: Buletin Hukum Dan Keadilan, Vol. 5, No. 2, 2021, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta

¹⁶ S.Arliman Laurensius, "Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia", Jurnal Selat, Vol.5, No 1, 2017, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjung Pinang, Riau.

*PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN TERHADAP KELUARGA PEKERJA
YANG MENINGGAL AKIBAT KECELAKAAN KERJA DALAM
UU CIPTA KERJA*

2. Iuran Jaminan Kematian (JKM) yang dibayarkan 0,3% dari Upah karyawan setiap bulan
3. Iuran Jaminan Hari Tua (JHT) yang dibayarkan oleh perusahaan 3,7% dan dari Karyawan sebesar 2% dari upah sebulan
4. Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) bergantung pada tingkat risiko kecelakaan kerja yang dimiliki setiap karyawan yaitu tingkatan rendah iuran yang diberikan sebesar 0,24%, Tingkat sedang 0,59%, tingkat Tinggi 1,27%, dan tingkat Sangat Tinggi sebesar 1,74%

Sedangkan Bukan Penerima Upah Iuran berdasarkan dengan Jumlah gaji atau upah yang diterima yang besaran iurannya ditentukan sesuai dengan program jaminan BPJS ketenagakerjaan yang diikuti sehingga pemanfaatan dari setiap jaminan dapat dihitung besaran manfaat yang akan diterima. Manfaat JKK akan dihitung dan dibayarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan setelah semua persyaratan terpenuhi. Jika persyaratan belum lengkap, BPJS Ketenagakerjaan akan memberitahukan kepada perusahaan sebagai pemberi kerja. Proses pencairan akan dilakukan dalam waktu 7 hari kerja sejak laporan kecelakaan kerja diterima.

Penyakit akibat kerja serta kecelakaan kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja saat menjalankan tugas. Guna mengatasi dampak hilangnya penghasilan akibat kematian atau cacat mental ataupun fisik, jaminan kecelakaan kerja diperlukan. Dikarenakan penentuan tingkat relatif cacat mental akibat kecelakaan kerja sulit, santunan hanya diberikan jika terdapat cacat mental tetap yang membuat pekerja tidak sanggup untuk kembali bekerja. Santunan uang diberikan kepada tenaga kerja atau keluarganya. Pembayaran santunan ini diatur sedemikian rupa sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup secara berkelanjutan, namun juga bisa diserahkan dalam satu kali pembayaran.¹⁷

Mendorong kegiatan yang produktif untuk meningkatkan kesejahteraan merupakan tujuan utama. Perlindungan, pemeliharaan, serta peningkatan kesejahteraan bagi pekerja/buruh menjadi dasar yang seharusnya diberikan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Hal tersebut dianggap sebagai penghargaan atas kontribusi mereka kepada perusahaan, yang diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Keselamatan kerja adalah langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, yang pada gilirannya dapat mengurangi atau bahkan mencegah kecelakaan kerja, yang akan meningkatkan produktivitas serta efisiensi pekerja/buruh. Dengan demikian, penerapan jaminan kecelakaan kerja oleh pengusaha menjadi penting. Jaminan kecelakaan kerja meliputi rehabilitasi dan kompensasi bagi individu yang mengalami kecelakaan saat perjalanan ke atau dari tempat kerja, atau menderita penyakit yang terkait dengan pekerjaan. Selain itu, pengusaha memiliki tanggung jawab untuk mengatur pemeliharaan kesehatan kerja,

¹⁷ Shalihah, Fithriatus, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM", Jurnal UIR Law review, Vol 01, No. 02, 2017, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Riau

*PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN TERHADAP KELUARGA PEKERJA
YANG MENINGGAL AKIBAT KECELAKAAN KERJA DALAM
UU CIPTA KERJA*

termasuk pengobatan, pencegahan, promosi, serta rehabilitasi. Oleh karena itu, diharapkan dapat mencapai derajat kesehatan optimal bagi pekerja, sehingga potensi produktivitas mereka dalam pembangunan dapat diwujudkan.¹⁸

Menurut UU SJSN Pasal 1 angka 14, kecelakaan kerja merujuk pada insiden-insiden terjadi di lingkungan pekerjaan. Hal tersebut mencakup kecelakaan yang berlangsung ketika pekerja sedang pada perjalanan dari atau ke tempat kerja, dan juga penyakit yang diakibatkan oleh kondisi kerja. Pekerja yang telah memenuhi masa kerja minimal 6 bulan yang diharuskan untuk menjadi peserta program jaminan sosial, sebagaimana diatur pada Pasal 15 ayat (1) UU BPJS. Pemberi kerja dengan bertahap akan diharuskan untuk mendaftarkan diri dan karyawan mereka sebagai peserta BPJS. Hal ini sesuai dengan program-program jaminan sosial yang tersedia. Selain itu, setiap pemberi kerja, kecuali entitas pemerintah, juga memiliki kewajiban untuk mendaftarkan diri dan karyawan mereka menjadi peserta pada program Jaminan Jaminan Kematian (JKM) serta Kecelakaan Kerja (JKK) yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Ini mengikuti ketentuan yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan.¹⁹

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Prinsipnya, manfaat JKK diberikan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. JKK meliputi pemberian uang tunai dan/atau layanan kesehatan saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang timbul dari lingkungan kerja. Iuran JKK, yang besarnya ditentukan berdasarkan jumlah upah per bulan dan tingkat risiko pekerjaan, harus dibayarkan oleh pemberi kerja selain penyelenggara negara.

2. Jaminan Kematian

Manfaat uang tunai jaminan kematian diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. Manfaat jaminan kecelakaan kerja, dalam bentuk uang tunai, diserahkan segera kepada ahli waris pekerja yang meninggal atau pekerja yang mengalami cacat sesuai tingkat kecacatan. Tujuan dari jaminan kematian ini adalah memberikan santunan kematian. Pembayaran manfaat jaminan kematian dilakukan paling lambat dalam waktu 3 hari kerja setelah klaim diterima dan disetujui oleh BPJS. Selanjutnya, iuran jaminan kematian juga ditanggung oleh pemberi kerja.

Menurut Peraturan Pemerintah yang diatur dalam UU Cipta Kerja, perjanjian kerja memiliki kemungkinan berakhir dalam berbagai situasi, termasuk ketika pekerja atau buruh meninggal dunia. Pasal 81 angka 16 UU Cipta Kerja mengubah Pasal 61 ayat (5) UU Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa dalam kasus kematian pekerja atau buruh, ahli waris mereka berhak atas hak-hak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan

¹⁸ W Satrio Tegar, Rival Irvan Amin, Riska Ulfasari Dewi, "Omnibus Law Antara Desiderata Dan Realita", Jurnal Hukum Samudra Keadilan, Vol 15, No 2, 2020.

¹⁹ Ibid

*PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN TERHADAP KELUARGA PEKERJA
YANG MENINGGAL AKIBAT KECELAKAAN KERJA DALAM
UU CIPTA KERJA*

perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang meninggal dunia ditentukan oleh regulasi hukum yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dalam kasus kecelakaan kerja yang menyebabkan kematian, pemberi kerja wajib memberikan kompensasi kepada ahli waris pekerja, dengan perhitungan sebagai berikut:²⁰

1. Satu kali lipat uang penghargaan masa kerja, yang disesuaikan dengan Pasal 81 angka 47 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 40 ayat 3 PP 35/2021;
2. Dua kali lipat pesangon pekerja, yang harus disesuaikan dengan rincian pesangon dalam Pasal 81 angka 47 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 40 ayat 2 PP 35/2021; serta
3. Kompensasi penggantian hak sesuai dengan Pasal 81 angka 47 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 40 ayat 4 PP 35/2021.

Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja mendapatkan manfaat dari Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang mencakup layanan kesehatan sesuai kebutuhan medis dan santunan berupa uang. Namun, ketika seorang pekerja meninggal dunia, ahli warisnya akan menerima manfaat JKK dalam bentuk uang tunai. Ahli waris berhak atas santunan sekaligus, santunan berkala, biaya pemakaman, dan beasiswa pendidikan bagi anak pekerja yang meninggal. Pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memberikan pesangon pekerja yang berlipat ganda, uang penghargaan masa kerja yang berlipat, dan kompensasi penggantian yang dihitung berdasarkan perhitungan tertentu melalui ahli waris.²¹

Pada dasarnya, kematian seorang pekerja menjadi pemicu untuk mengakhiri perjanjian kerja, sehingga hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja terputus. Ketika pekerja meninggal, hak-hak yang seharusnya diterima oleh ahli warisnya akan diatur sesuai dengan ketentuan hukum atau kesepakatan yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan Pasal 81 angka 47 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, kewajiban pengusaha adalah membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, walaupun belum ada keputusan resmi mengenai pesangon, perjanjian kerja dengan pekerja yang meninggal akan berakhir, dan pekerja tersebut tidak akan lagi menerima upah. Menurut Pasal 57 PP 35/2021, jika hubungan kerja berakhir karena kematian pekerja, ahli warisnya

²⁰ Novianto Dwi Rizal, Frans Simangunsong, “ **Pengubahan Jangka Waktu PKWT Dalam Perspektif Hak Tenaga Kerja Untuk Mendapat Jaminan Pekerjaan Tetap**”, Jurnal Spektrum Hukum, Vol 18, No 2, 2022, Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, Semarang.

²¹ Nurhayati, Tri. “ **Kajian Yuridis Sosiologis Terhadap Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Beserta Turunannya**”, Jurnal Kertha Semaya, Vol 9, No 6, 2021, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang.

*PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN TERHADAP KELUARGA PEKERJA
YANG MENINGGAL AKIBAT KECELAKAAN KERJA DALAM
UU CIPTA KERJA*

berhak atas uang pesangon dua kali lipat, uang penghargaan masa kerja satu kali lipat, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 40 ayat (4) PP 35/2021. Selain itu, uang jaminan kematian juga diberikan kepada pekerja yang meninggal dalam masa aktif, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Beasiswa pendidikan untuk anak-anak peserta yang telah membayar iuran selama minimal 3 tahun dan meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Maksimal dua anak yang ditanggung, dengan pembayaran berkala setiap tahun sesuai dengan tingkat pendidikan mereka.
2. Santunan berkala sebesar Rp12 juta diserahkan kepada ahli waris peserta secara sekaligus.
3. Biaya pemakaman sebesar Rp10 juta diberikan kepada ahli waris peserta atau, jika tidak ada ahli waris, diberikan kepada pihak yang bertanggung jawab atas pemakaman.
4. Santunan sekaligus sebesar Rp20 juta diberikan kepada ahli waris peserta.

Uang jaminan hari tua yang berhak diterima oleh ahli waris yang sah adalah sejumlah nilai akumulasi iuran yang telah disetor ditambah dengan hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening pribadi peserta, selain dari uang jaminan kematian. Manfaat jaminan pensiun juga diberikan kepada ahli waris dalam kasus meninggalnya pekerja (peserta). Ahli waris ini bisa berupa satu orang istri atau suami sah, maksimal dua orang anak, atau satu orang tua. Misalnya, untuk istri atau suami dari pekerja yang meninggal dunia, besarnya manfaat pensiun janda atau duda dihitung sebagai berikut:

1. 50% dari formula manfaat pensiun jika pekerja meninggal dunia sebelum menerima manfaat pensiun; atau
2. 50% dari manfaat pensiun hari tua atau manfaat pensiun cacat jika pekerja meninggal dunia setelah menerima manfaat pensiun.

Namun, jika pekerja meninggal dan tidak memiliki istri, suami, atau anak, manfaat pensiun diberikan kepada orang tua pekerja yang telah meninggal, dengan besaran:

1. 20% dari formula manfaat pensiun, untuk pekerja yang meninggal dunia sebelum menerima manfaat pensiun; atau
2. 20% dari manfaat pensiun hari tua, untuk pekerja yang meninggal dunia setelah menerima manfaat pensiun.

C. KESIMPULAN

Pengusaha disarankan menekankan minimnya kecelakaan kerja dengan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja secara baik dan tepat. Sosialisasi tentang manfaat dan pentingnya program keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja/buruh perlu sering dilakukan, termasuk memberikan informasi tentang cara penggunaan peralatan, alat pelindung diri, dan pengoperasian mesin dengan benar. Program keselamatan dan kesehatan kerja perlu ditingkatkan serta prinsip-prinsipnya dijelaskan dalam kegiatan operasional. Pelaksanaan JAMSOSTEK di perusahaan harus lebih diawasi oleh Pemerintah dan Badan Pengawas Ketenagakerjaan.

*PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN TERHADAP KELUARGA PEKERJA
YANG MENINGGAL AKIBAT KECELAKAAN KERJA DALAM
UU CIPTA KERJA*

Kecelakaan kerja sering terjadi karena banyak perusahaan tidak memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja. Jaminan sosial tenaga kerja adalah hak pekerja yang penting. Pemenuhan hak ini tidak hanya memastikan kesejahteraan pekerja, tetapi juga memberikan dampak positif bagi perusahaan dan pemerintah. Pekerja/buruh perlu lebih memperhatikan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan bekerja disiplin, berhati-hati, dan mengikuti prosedur yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhartil, Ahmad. **“Problematika Penerapan Sistem Omnibus Law Kedalam Sistem Hukum Nasional Indonesia Melalui Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”**, Jurnal Of Legal Research, Vol 3, No 1, 2021
- Hasan, **“Keadilan Sebagai Prinsip Negara Hukum: Tinjauan Teoritis Dalam Konsep Demokratis”**, Jurnal Padjajaran ilmu hukum, Vol 02, No 02 , 2015. Universitas Padjajaran, Bandung
- Helmanida, **“Utilitarianisme Dalam Filsafat Hukum”**, Jurnal Simbur Cahaya, Vol.XVI, No.45, 2011, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Palembang.
- Husin, Zaimah. **“Outsourcing Sebagai Pelanggaran Hak Atas Pekerja Di Indonesia”**, Jurnal Kajian Pembaharuan Hukum, 2021, Universitas Jember, Jember, Jawa Timur.
- Lala Wahyuni Sri, Dan Daliwu Soedialman, **“Urgensi Landasan Filosofis, Sosiologis Dan Yuridis Dalam Pembentukan Undang-Undang Yang Bersifat Demokratis Di Indonesia”**, Jurnal Education And Development, Vol 10, No 1, 2022, Institut Pendidikan Tapanuli Selatan, Medan.
- Novianto Dwi Rizal, Frans Simangunsong, **“Pengubahan Jangka Waktu PKWT Dalam Perspektif Hak Tenaga Kerja Untuk Mendapat Jaminan Pekerjaan Tetap”**, Jurnal Spektrum Hukum, Vol 18, No 2, 2022, Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, Semarang.
- Nurhayati, Tri. **“Kajian Yuridis Sosiologis Terhadap Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Beserta Turunannya”**, Jurnal Kertha Semaya, Vol 9, No 6, 2021, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang.
- Prayogo, Toni R **“Penerapan Asas Kepastian Hukum Dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Hak Uji Materiil Dan Dalam Peraturan MK Nomor 06/PMK/2005 Tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang”**, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol 13, No 2, 2016. Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum Dan HAM, Jakarta.
- Putra, Antara Agus. I Nyoman Putu Budiarta, Desak Gde Dwi Arini, **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”**, Jurnal Interpretasi Hukum, Vol 1, No 2, 2020, Universitas Warmadewa, Denpasar.
- Rahmatullah, Indra. **“Filsafat Hukum Utilitarianisme, Konsep Dan Aktualisasinya Dalam Hukum Di Indonesia”**, Jurnal ‘Adalah: Buletin Hukum Dan Keadilan, Vol. 5, No. 2, 2021, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta

*PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN TERHADAP KELUARGA PEKERJA
YANG MENINGGAL AKIBAT KECELAKAAN KERJA DALAM
UU CIPTA KERJA*

- S.Arliman Laurensius, **“Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia”**, Jurnal Selat, Vol.5, No 1, 2017, UniversitasMaritim Raja Ali Haji, TanjungPinang, Riau.
- Sadano Bambang, Lintang Ratrti Rahmiaji, **“Pro Kontra Terhadap Prosedur Dan Substansi Omnibus law Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja”**, Jurnal Hukum & Pembangunan, Vol51, No3, 2021, Universitas Indonesia, Jakarta
- Sanjaya Dixon, **“ Pengujian Formil Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020”**, Jurnal Hukum Adigama, Vol4, No2, 2021, Universitas Tarumanegara, Jakarta.
- Santosa Gede Giri Dewa, **“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca UndangUndang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya”**, Jurnal Ilmu Hukum, Vol.17 No2, 2021, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya.
- Setiawan Bagus Erlangga, etall, **“Perbandingan Undang-Undang Cipta kerja Klaster Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”**, Jurnal Veritas: Program Pascasarjana Ilmu Hukum, Vol7, No2, 2021, Universitas Islam As-Syafi’yah, Bekasi.
- Shalihah, Fithriatus.**“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM”**, Jurnal UIR Lawreview, Vol01, No.02, 2017, FakultasHukumUniversitas IslamRiau, Riau
- Supriyono, **“Terciptanya Rasa Keadilan, Kepastian Dan Kemanfaatan Dalam Kehidupan Masyarakat “**,Jurnal Ilmiah Fenomena, Vol.14, No 2, 2016. Fakultas Hukum Universitas Abdurachman Saleh, Situbondo,JawaTimur.
- Tabroni Faiq, **“Norma Pemajuan HAM Dan Degradasi Perlindungan Hak Pekerja Dalam UUCipta Kerja”**,Jurnal Al-Ahkam, Vol. 17, No.1, 2021,
- W Satrio Tegar, Rival Irvan Amin, Riska Ulfasari Dewi, **“Omnibus Law Antara Desiderata Dan Realita”**, Jurnal Hukum Samudra Keadilan, Vol15, No2, 2020.