

# Jurist-Diction

Volume 3 No. 4, Juli 2020

## Tanggung Jawab Perusahaan Atas Kecelakaan Kerja Pekerja Outsourcing Yang Tidak Didaftarkan Bpjs Ketenagakerjaan

**Aisha Lien Saraswati**

alsaraswati@yahoo.co.id

Universitas Airlangga

**How to cite:**

Aisha Lien Saraswati,  
'Tanggung Jawab Perusahaan  
Atas Kecelakaan Kerja  
Pekerja Outsourcing Yang  
Tidak Didaftarkan Bpjs  
Ketenagakerjaan' (2020) Vol. 3  
No. 4 Jurist-Diction.

**Histori artikel:**

Submit 15 Mei 2020; Diterima  
16 Juni 2020; Diterbitkan 1  
Juli 2020.

**DOI:**

10.20473/jd.v3i4.20202

**Abstrak**

Artikel ini membahas tentang pihak yang harus bertanggung jawab akibat kecelakaan kerja terhadap pekerja outsourcing yang tidak diikutsertakan BPJS Ketenagakerjaan (Jaminan Kecelakaan Kerja) di tempat kerja serta membahas macam-macam sanksi yang dapat diberikan kepada perusahaan outsourcing atas kecelakaan kerja yang terjadi pada pekerja/buruh. Salah satu hak pekerja/buruh yang wajib dipenuhi adalah mendapatkan jaminan sosial berupa keselamatan dan kesehatan kerja. Di Indonesia, badan yang memiliki fungsi untuk menyelenggarakan program jaminan sosial adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau disebut sebagai BPJS. BPJS yang wajib untuk didaftarkan kepada pekerja/buruh adalah BPJS Ketenagakerjaan yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Namun faktanya masih sangat banyak perusahaan yang belum atau tidak mendaftarkan para pekerjanya ke layanan BPJS Ketenagakerjaan. Sehingga ada hak pekerja/buruh yang dilanggar. Ada dua pihak yang dapat dimintai pertanggungjawaban atas kecelakaan kerja pekerja outsourcing yakni bisa perusahaan outsourcing dan bisa pula perusahaan pemberi kerja, bergantung pada pelanggaran apa yang telah dilakukan oleh perusahaan.

**Kata Kunci:** *Outsourcing*; Kecelakaan Kerja; BPJS Ketenagakerjaan.**Pendahuluan**

Sistem *outsourcing* kini sudah sangat marak digunakan oleh banyak perusahaan dalam melakukan kegiatan usahanya. Karena sistem *outsourcing* sangat dibutuhkan agar perusahaan dapat menjalankan kegiatan usahanya secara optimal. Peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan tidak menyebutkan kata *outsourcing* secara langsung. Namun apabila diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia, *outsourcing* berarti alih daya. Apabila melihat praktiknya, *outsourcing* memiliki pengertian dasar yang pada intinya bahwa *outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan/atau wewenang kepada pihak lain

guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik secara pribadi, perusahaan, divisi, bahkan sebuah unit dalam suatu perusahaan.<sup>1</sup>

Sistem *outsourcing* diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni dalam Pasal 64 yakni bahwa perusahaan dapat memberikan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis. Sehingga Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut menjelaskan bahwa sistem *outsourcing* dapat dilaksanakan dengan 2 cara, yakni dengan melakukan perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh. Kedua perjanjian tersebut disebut sebagai perjanjian *outsourcing*. Dalam perjanjian *outsourcing* tersebut ada 3 (tiga) pihak yang terlibat, yakni:

1. Pekerja/buruh;
2. Perusahaan pemberi kerja; dan
3. Perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh.

Pekerja *outsourcing* pada dasarnya merupakan karyawan dari perusahaan *outsourcing*. Sehingga para pekerjanya pun digaji oleh perusahaan *outsourcing* setelah perusahaan tersebut menerima pembayaran dari perusahaan pemberi kerja.<sup>2</sup> pekerja/buruh *outsourcing* tersebut pun memiliki hak yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja selayaknya para pekerja/buruh non *outsourcing*. Salah satunya adalah dengan mendapatkan jaminan sosial terkait keselamatan dan kesehatan pekerja. Salah satu bentuk jaminan sosial yang ada di Indonesia saat ini adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau disebut sebagai BPJS. Undang-Undang nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan menjelaskan bahwa BPJS memiliki fungsi untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Jaminan kesehatan harus diselenggarakan berdasar pada prinsip asuransi nasional

---

<sup>1</sup> Komang Priambada dan Agus Eka Maharta, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja? (An Introduction to Outsourcing)* (Alihdaya Publishing 2008).[12].

<sup>2</sup> Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing* (Universitas Atma Jaya Yogyakarta 2006).[5].

dan prinsip ekuitas sehingga nantinya pengguna/peserta BPJS mendapat manfaat pemeliharaan kesehatan serta perlindungan guna memenuhi kebutuhan dasar kesehatan.<sup>3</sup> Dari 2 (dua) jenis BPJS yang ada, BPJS yang wajib didaftarkan oleh perusahaan terhadap para tenaga kerjanya adalah BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki 4 program jaminan untuk para pekerja/buruh yakni program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun, dan program jaminan kematian. Walau sudah ada aturan yang mewajibkan pengusaha atau pengurus perusahaan untuk mendaftarkan para pekerja/buruhnya ke layanan BPJS Ketenagakerjaan, namun ternyata masih sangat banyak perusahaan yang tidak mendaftarkan para tenaga kerjanya ke layanan BPJS Ketenagakerjaan. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan Kementerian Ketenagakerjaan mendata bahwa terdapat 3.645 perusahaan swasta yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya ke layanan BPJS Ketenagakerjaan, sehingga banyak pula tenaga kerja yang tidak memperoleh perlindungan kerja.

### **Rumusan Masalah**

1. Siapa yang bertanggung jawab atas kecelakaan kerja pekerja *outsourcing* yang tidak didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan di tempat kerja?
2. Apa sanksi yang dapat diberikan kepada perusahaan *outsourcing*?

### **Tanggung Jawab Perusahaan atas Kecelakaan Kerja Pekerja *Outsourcing***

Salah satu hak pekerja/buruh yang wajib dipenuhi oleh perusahaan *outsourcing* adalah diberikannya jaminan sosial terkait Kesehatan dan Keselamatan Kerja para pekerja. Jaminan sosial yang wajib didaftarkan oleh perusahaan kepada para pekerja/buruhnya adalah BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan. Namun walau telah diatur demikian, masih sangat banyak perusahaan yang belum atau tidak mendaftarkan para pekerja/buruhnya ke layanan BPJS

---

<sup>3</sup> Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (RajaGrafindo Persada 2019).[207].

Ketenagakerjaan. Sehingga dalam hal ini ada hak pekerja/buruh yang dilanggar, yakni tidak memiliki perlindungan hukum berupa jaminan sosial. Serta tidak diberikannya upaya preventif oleh perusahaan atas keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja/buruhnya. Untuk itu perlu adanya tindakan dari pemerintah terhadap perlakuan perusahaan yang tidak menjalankan kewajibannya untuk memberikan perlindungan kerja yang layak kepada para tenaga kerjanya. Pasal 19 Undang-Undang BPJS mengatur bahwa pemberi kerja wajib untuk memungut iuran yang menjadi beban peserta BPJS (dalam hal ini yang dimaksud peserta adalah tenaga kerja) dan menyetorkannya kepada BPJS, serta bahwa pemberi kerja wajib untuk membayar dan menyetor iuran kepada BPJS yang menjadi tanggung jawab pemberi kerja. sehingga dengan didaftarkannya BPJS Ketenagakerjaan kepada para pekerja/buruh maka merupakan bentuk perlindungan hukum pemberi kerja terhadap pekerja/buruhnya atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Perkembangan dalam dunia industri membuat keadaan dalam dunia perburuhan memerlukan adanya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terstruktur. Faktor utama dalam keselamatan dan kesehatan kerja adalah perlindungan pekerja/buruh.<sup>4</sup> Seringkali pengusaha/pengurus perusahaan dalam mengelola perusahaannya hanya memikirkan bagaimana caranya harus mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya yang justru menimbulkan efek samping yang mengabaikan kesejahteraan para pekerja/buruhnya. Sehingga dalam hal ini perlu adanya intervensi dari pemerintah agar hak para pekerja/buruh tetap terjamin dan terpenuhi.

H.L. Bekels dalam bukunya yang berjudul *Schets van het Nederlands*, berpendapat bahwa perlindungan pekerja/buruh secara keseluruhan merupakan kumpulan norma hukum publik yang memiliki tujuan mengondisikan keadaan perburuhan di perusahaan.<sup>5</sup> Aturan mengenai perlindungan pekerja/buruh tersebut mencakup aspek materil maupun immaterial. Secara umum aspek materil meliputi

---

<sup>4</sup> Aloysius Uwiyono,[*et.,al.*], *Asas-Asas Hukum Perburuhan Edisi Kedua* (Rajagrafindo Persada 2018).[81].

<sup>5</sup> *ibid.*[84].

keamanan kerja serta perawatan fisik, misalnya kantin, toilet, ruang ganti, dan lain-lain termasuk aturan mengenai udara segar dan cahaya matahari. Sedangkan untuk aspek immaterial mencakup jam/waktu kerja serta peningkatan perkembangan jasmani dan psikis.<sup>6</sup>

M.G. Rood juga memiliki pemikiran bahwa peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan terhadap pekerja/buruh merupakan contoh hukum sosial yang mana ciri utamanya didasarkan pada teori ketidakseimbangan kompensasi.<sup>7</sup> Teori ketidakseimbangan kompensasi bertitik tolak pada pernyataan bahwa kedudukan antara pemberi kerja dengan penerima kerja secara sosial ekonomi tidaklah sama. Penerima kerja yang mana dalam hal ini adalah pekerja/buruh sudah tentu baik dari aspek ekonomi, aspek sosiologis, maupun aspek psikologis sangat bergantung kepada pemberi kerja. Sehingga hukum yang mengatur mengenai hubungan hukum antar pemberi kerja dengan penerima kerja (pekerja/buruh) bertujuan untuk memberikan kompensasi atas ketidakseimbangan yang terjadi dalam bentuk beberapa pembatasan. Hukum perlu memberikan hak yang lebih kepada pihak yang lemah (penerima kerja/pekerja/buruh) daripada pihak yang kuat (pemberi kerja). Sehingga, perlu adanya tindakan dari pemerintah dan/atau pembentuk Undang-Undang mengenai perlindungan masing-masing pihak untuk mengimbangi ketidakseimbangan kompensasi tersebut. Dengan adanya peraturan perundang-undangan mengenai perlindungan pekerja/buruh yang dibentuk oleh pemerintah dan/atau pembentuk Undang-Undang diharapkan dapat menyeimbangkan ketidakseimbangan kompensasi tersebut dengan sesuai. Hal tersebut diharapkan menjadi sebuah solusi yang tepat agar terpenuhinya prinsip keadilan sosial daripada membiarkan ketidakseseimbangan tersebut terjadi secara terus menerus.

Penggunaan berbagai peralatan kerja seperti mesin, alat, dan bahan yang mulanya bertujuan untuk mempermudah kerja para pekerja justru seringkali

---

<sup>6</sup> *ibid.*

<sup>7</sup> Helena Poerwanto dan Syaifullah, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia 2005).[27-28].

meningkatkan resiko kerja dalam penggunaannya. Risiko tersebut seringkali berdampak negatif bagi para pekerja/buruh yang umumnya adalah terjadinya kecelakaan kerja yang mana pada tingkat tertentu dapat menyebabkan putusnya hubungan kerja sehingga kelangsungan penghidupan/pekerjaan buruh serta keluarganya tidak lagi dapat dipertahankan. Tidak hanya berdampak negatif bagi buruh/pekerjanya, hal tersebut bisa saja berdampak bagi perusahaan yakni bisa berupa kerusakan lingkungan kerja sehingga bisa berdampak pula pada kondisi/keadaan/kelangsungan aset, alat, hingga bahan-bahan produksi yang nantinya dapat menimbulkan biaya kompensasi.<sup>8</sup> Sehingga, untuk menghindari dampak yang dapat merugikan bagi pihak pekerja maupun pemberi kerja maka diperlukan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terstruktur yang mana salah satu upayanya adalah dengan adanya peraturan perundang-undangan tentang keselamatan dan kesehatan kerja atau dapat disebut sebagai K3. Adanya aturan mengenai sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja agar dapat mengurangi kerugian yang mungkin akan timbul akibat terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat kerja yang dilakukan oleh pekerja sehingga kelangsungan kegiatan usaha pengusaha tetap dapat berlangsung dengan baik dan optimal.<sup>9</sup>

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Permenaker) nomor 5 tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja dalam pasal 1 angka 1 memberikan definisi mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Dalam pasal tersebut menjelaskan bahwa K3 merupakan seluruh kegiatan yang melindungi keselamatan dan kesehatan Tenaga Kerja/pekerja/buruh melalui upaya pencegahan (upaya preventif) terhadap kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Selanjutnya dalam pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengatur bahwa perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), termasuk perusahaan pemberi kerja yang menjadi tempat kerja para pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaannya.

---

<sup>8</sup> Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja* (PPM 2007).[ 4-5].

<sup>9</sup> Aloysius Uwiyono, *Op.Cit.*[87].

Beberapa hal yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagaimana diatur dalam PP Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut.

1. Menetapkan kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
2. Melakukan perencanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
3. Melaksanakan rencana Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
4. Memantau dan mengevaluasi kinerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja; dan
5. Meninjau dan meningkatkan kinerja Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Pekerja/buruh *outsourcing* dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan pemberi kerja sudah tentu bekerja atas perintah pimpinannya. Sehingga ketika pekerja/buruh sedang melakukan pekerjaannya kemudian mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat atau bahkan kematian, maka yang bisa dimintai pertanggungjawaban adalah pihak yang memberi perintah atas suatu pekerjaan tersebut, yakni bisa pemilik perusahaan atau direksi selaku wakil dari perusahaan (apabila perusahaan tersebut adalah berbentuk Perseroan Terbatas) karena tidak dapat menerapkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja di perusahaan tempat para pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Sebagaimana pasal 1367 *Burgerlijk Wetboek* menjelaskan bahwa ketika majikan dan orang yang memberi perintah kepada orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka maka harus bertanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkan oleh pekerja/buruh ketika melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja/buruh tersebut. Sehingga pasal tersebut membuat majikan/pemberi perintah tidak bisa lepas tanggung jawab ketika terjadi kecelakaan kerja.

### **Sanksi terhadap Perusahaan akibat Kecelakaan Kerja Pekerja *Outsourcing***

#### **a. Sanksi terkait Manajemen K3**

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan sebagai upaya preventif untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja, sebagai pengendalian terhadap bahaya yang mungkin / dapat timbul akibat kerja di tempat kerja, sebagai media promosi kesehatan, pengobatan,

dan rehabilitasi.<sup>10</sup> Walaupun telah diatur demikian, ternyata masih banyak pula perusahaan yang melanggar sistem manajemen K3 atau bahkan tidak menerapkan sistem manajemen tersebut sehingga hal ini merugikan para pekerja/buruh yang telah menggunakan tenaga dan pikirannya untuk bekerja di tempat kerja.

Dalam menerapkan sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja, pasal 71 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja mengatur bahwa terkait pelaksanaan manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja, perusahaan diawasi oleh pengawas ketenagakerjaan spesialis K3 Lingkungan Kerja. Yang dimaksud dengan pengawas ketenagakerjaan spesialis K3 lingkungan kerja menurut pasal 1 angka 40 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja adalah pengawas ketenagakerjaan yang memiliki keahlian khusus pada bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja yang mana berwenang untuk melaksanakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, dan pengujian bidang lingkungan kerja serta berwenang untuk melakukan pengawasan, pembinaan, dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Apabila perusahaan tidak menerapkan sistem manajemen K3 maka dapat diberikan sanksi. Dalam pasal 71 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja tersebut mengatur bahwa pengusaha dan/atau pengurus yang tidak memenuhi ketentuan dalam Peraturan Menteri tersebut dapat dikenakan sanksi sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerapkan 2 sanksi yang diatur dalam bab XVI yakni tentang ketentuan pidana dan sanksi administratif. Dalam Undang-undang tersebut, perusahaan yang melanggar ketentuan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja akan mendapatkan sanksi

---

<sup>10</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya* (Ghalia Indonesia 2011).[82].

administratif sebagaimana diatur dalam pasal 190 ayat (1) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sanksi administratif tersebut dapat berupa:

- a. Teguran;
- b. Peringatan tertulis;
- c. Pembatasan kegiatan usaha;
- d. Pembekuan kegiatan usaha;
- e. Pembatalan persetujuan;
- f. Pembatalan pendaftaran;
- g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
- h. Pencabutan izin.

Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yakni dalam pasal 15 mengatur bahwa pelanggaran atas peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang tersebut dapat diancam pidana dengan hukuman kurungan maksimal 3 (tiga) bulan atau denda maksimal Rp 100.000,- (seratus ribu rupiah). Sehingga dengan melihat perbedaan sanksi yang diatur dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, terlihat bahwa kedua Undang-Undang tersebut sifatnya adalah saling melengkapi, yang mana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur sanksi administratif dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengatur mengenai sanksi pidana atas pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan yang tidak menerapkan K3. Selain menggunakan kedua Undang-Undang tersebut, pengusaha dan/atau pengurus dapat diberi sanksi pidana sesuai yang ada di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana yang selanjutnya disebut sebagai KUHP, terlebih jika dengan tidak diterapkannya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja tersebut mengakibatkan matinya pekerja/buruh sehingga pengusaha dan/atau pengurus perusahaan dianggap lalai dalam melaksanakan kewajibannya. Dalam hal tersebut dapat berlaku pasal 359 KUHP yakni barangsiapa yang karena keaalpaannya atau kelalaiannya menyebabkan kematian pada orang lain maka diancam dengan pidana penjara paling lama lima tahun atau pidana kurungan paling lama satu tahun.

b. **Sanksi terkait Keikutsertaan Pekerja *Outsourcing* dalam Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.**

Perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja/buruh ke layanan BPJS ketenagakerjaan dapat diberikan sanksi administratif dan/atau sanksi pidana. Aturan mengenai pemberian sanksi administratif kepada pemberi kerja dapat dilihat di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Sanksi administratif yang dapat diberikan kepada perusahaan yang melakukan pelanggaran dengan tidak mendaftarkan tenagakerjanya ke layanan penyelenggaraan jaminan sosial sebagaimana diatur dalam pasal 5 ayat (2) dalam PP tersebut adalah dapat berupa teguran tertulis, denda, dan/atau tidak akan mendapatkan pelayanan publik tertentu. Sanksi teguran tertulis diberikan oleh BPJS kepada pemberi pekerjaan maksimal dua kali dalam jangka waktu paling lama sepuluh hari kerja. Apabila sanksi yang berupa teguran tertulis tersebut tidak memberikan efek jera kepada pemberi kerja, maka langkah selanjutnya yang dapat dilakukan oleh BPJS adalah dengan memberikan sanksi berupa denda dalam jangka waktu maksimal tiga puluh hari sejak berakhirnya jangka waktu teguran sanksi tertulis kedua itu berakhir. Namun, apabila sanksi denda itupun tetap tidak memberikan efek jera kepada pemberi kerja, maka atas permintaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang selanjutnya akan menindaklanjuti permasalahan tersebut adalah pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota. Bentuk sanksi tidak akan mendapatkan pelayanan publik tertentu itu bisa berbagai macam, dan bergantung kepada siapa sanksi tersebut akan diberikan. Pihak yang dapat dikenakan sanksi tidak akan diberikan pelayanan publik tertentu adalah :

1. Pemberi kerja selain penyelenggara negara;
2. Setiap orang;
3. Selain pemberi kerja;
4. Pekerja; dan/atau
5. Penerima bantuan iuran.

Sanksi berupa tidak akan diberikannya pelayanan publik tertentu kepada pemberi kerja selain penyelenggara negara yakni bisa terkait izin usaha, izin yang berkaitan dengan keperluan tender proyek, izin untuk memberi pekerjaan kepada tenaga kerja asing, izin perusahaan untuk menyediakan jasa pekerja/buruh, atau izin untuk mendirikan bangunan (IMB). Namun sanksi tersebut dapat dicabut apabila pemberi kerja selain penyelenggara negara tersebut telah membayar denda secara lunas kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, atau dengan memberikan data dirinya dan para pekerjanya kepada Badan Penyelenggara jaminan sosial secara benar dan lengkap. Sehingga bukti lunas pembayaran denda yang dibayar oleh pemberi kerja selain penyelenggara negara dan data diri serta pekerjanya merupakan dasar pencabutan sanksi tidak diberikannya pelayanan publik tertentu ini.

Sanksi berupa tidak akan diberikannya pelayanan publik tertentu kepada setiap orang, selain pemberi kerja, pekerja, dan penerima bantuan iuran yakni bisa terkait dengan izin untuk mendirikan bangunan (IMB), Surat Izin Mengemudi (SIM), sertifikat tanah, paspor, atau Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK). Sanksi ini dapat dicabut apabila setiap orang, selain pemberi kerja, pekerja, dan penerima bantuan iuran tersebut beserta anggota keluarganya dapat menunjukkan kartu kepersertaan jaminan sosial sebagai bukti bahwa ia/mereka telah mendaftarkan dirinya sebagai peserta jaminan sosial. Namun sanksi tersebut tidak berlaku kepada perusahaan *outsourcing*, karena perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang merupakan perusahaan penerima pemborongan harus berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang telah memenuhi syarat untuk bisa melakukan perjanjian *outsourcing*, sebagaimana diatur dalam pasal 1 angka 3 dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

Selain sanksi administratif sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, perusahaan *outsourcing* juga dapat diberikan sanksi pidana. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial dalam pasal 19 ayat (1) dan ayat (2) mewajibkan pengusaha untuk memungut iuran yang menjadi beban peserta (dalam hal ini adalah pekerja/buruh) dan menyetorkannya kepada BPJS,

serta mewajibkan perusahaan untuk membayar dan menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS. Selanjutnya dijelaskan dalam pasal 55 bahwa perusahaan yang tidak melakukan pembayaran dan penyetoran iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dapat dipidana dengan pidana penjara paling lama delapan tahun atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000.000, 00 (satu miliar rupiah).

Perusahaan *outsourcing* dalam menjalankan usahanya harus dalam bentuk badan hukum yakni Perseroan Terbatas (PT) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain. Sehingga dalam melaksanakan usahanya pun tidak lepas dari Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Perseroan Terbatas yang merupakan subyek hukum yang dapat melakukan perbuatan hukum. Namun PT tidak hanya dijalankan oleh seorang saja, ada beberapa orang dibagi ke dalam beberapa organ sehingga ada yang bertindak untuk mewakili PT dalam melakukan perbuatan hukum. Dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas mengatur bahwa yang dapat mewakili PT untuk melakukan perbuatan hukum adalah direksi karena direksi memiliki kewenangan dan tanggung jawab penuh untuk melakukan perbuatan hukum yang berkaitan dengan kepentingan PT yang diatur di Anggaran Dasar PT, sebagaimana dijelaskan dalam pasal 1 angka 5 dan pasal 98 ayat (1). Sehingga ketika suatu PT dikenai sanksi pidana, dalam hal ini yang dapat dimintai pertanggungjawaban adalah direksi karena ia bertanggung jawab penuh atas perbuatan hukum PT. sehingga hal ini pun berlaku untuk pemberian sanksi pidana kepada perusahaan *outsourcing*.

### **Kesimpulan**

Ada 2 (dua) pihak yang dapat dimintai pertanggungjawaban atas terjadinya kecelakaan kerja yang terjadi pada pekerja/buruh. Apabila terkait dengan manajemen K3, yang dapat dimintai pertanggungjawaban adalah perusahaan pemberi kerja yang merupakan pemberi kerja secara langsung kepada pekerja/buruh. Apabila terkait

dengan jaminan sosial yakni BPJS Ketenagakerjaan, maka perusahaan yang dapat dimintai pertanggungjawaban atas tidak didaftarkanya BPJS Ketenagakerjaan kepada pekerja/buruh adalah perusahaan *outsourcing*.

Ada dua bentuk sanksi yang dapat diberikan kepada perusahaan *outsourcing* dan perusahaan pemberi pekerjaan yakni sanksi administratif dan/atau sanksi pidana. Bentuk sanksi administratif yang dapat diberikan kepada perusahaan pemberi kerja karena tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerjanya adalah bisa mendapatkan Teguran, Peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, atau pencabutan izin. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yakni dalam pasal 15 mengatur bahwa pelanggaran atas peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang tersebut dapat diancam pidana dengan hukuman kurungan maksimal 3 (tiga) bulan atau denda maksimal Rp 100.000,- (seratus ribu rupiah). Pengusaha dan/atau pengurus juga dapat diberi sanksi pidana sesuai yang ada di dalam KUHP, terlebih jika dengan tidak diterapkannya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja tersebut mengakibatkan matinya pekerja/buruh sehingga pengusaha dan/atau pengurus perusahaan dianggap lalai dalam melaksanakan kewajibannya. Dalam hal tersebut dapat berlaku pasal 359 KUHP yakni barangsiapa yang karena keaalpaannya atau kelalaiannya menyebabkan kematian pada orang lain maka diancam dengan pidana penjara paling lama lima tahun atau pidana kurungan paling lama satu tahun. Sedangkan bentuk sanksi yang dapat diberikan kepada perusahaan penerima pemborongan karena tidak mendaftarkan para pekerja/buruhnya ke layanan BPJS Ketenagakerjaan adalah sanksi administratif dan/atau sanksi pidana. Bentuk sanksi administratifnya yakni berupa teguran tertulis, denda, atau tidak akan mendapatkan pelayanan publik tertentu. Sedangkan bentuk sanksi pidananya adalah dapat dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

## **Daftar Bacaan**

### **Buku**

Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan Edisi Kedua* (Rajagrafindo Persada 2018).

Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing* (Yogyakarta 2006).

Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya* (Ghalia Indonesia 2011).

Komang Priambada, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja? (An Introduction to Outsourcing)* (Alihdaya Publishing 2008).

Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (RajaGrafindo Persada 2019).

### **Perundang-undangan**

*Burgerlijk Wetboek.*

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1946 tentang Peraturan Hukum Pidana Jo. Undang-Undang Nomor 73 Tahun 1958 tentang Menyatakan Berlakunya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1946 tentang Peraturan Hukum Pidana untuk Seluruh Wilayah Republik Indonesia dan Mengubah Kitab Undang Hukum Pidana (KUHP).

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756).

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran negara Republik Indonesia Nomor 5256).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Republik Indonesia Nomor 5309).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 1183).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 567).

**--halaman ini sengaja dibiarkan kosong--**