

PENYELESAIAN TUNGGAKAN IURAN JAMINAN KEMATIAN OLEH PERUSAHAAN YANG DINYATAKAN PAILIT DITINJAU DARI HUKUM KETENAGAKERJAAN

Holyness N. Singadeimedja¹, Agus Mulya Karsona², Wandī³

Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran (Unpad) Bandung

holyness@unpad.ac.id, agus.mulya@unpad.ac.id, wandi.pramudya7@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum atas hak pekerja untuk memperoleh Jaminan Kematian (JKM) pada perusahaan yang dinyatakan pailit dan mengetahui tanggung jawab perusahaan yang telah menunggak iuran Jaminan Kematian dan telah dinyatakan pailit. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara studi kepustakaan, yakni melalui bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, serta dengan wawancara. Analisis data dilakukan dengan cara yuridis kualitatif dengan menggunakan aspek-aspek normatif (yuridis). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum pekerja untuk memperoleh JKM pada perusahaan yang telah dinyatakan pailit yakni dengan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dan putusan MK No.67/PUU-XI/2013 dengan didahulukan pembayaran haknya. Jika hak atas JKM belum diperoleh, pekerja akan mendapat pelunasan dari direksi yang menyebabkan perusahaan pailit. Jika masih belum juga memperoleh haknya, pekerja dapat menggugat pemberi kerja dan mengajukan gugatan mengenai perselisihan hak agar dapat memperoleh ganti kerugian dari pemberi kerja, dan tanggungjawab yang dapat dibebankan pada perusahaan tersebut yakni dengan tanggungjawab pidana berdasarkan Pasal 55 UU Ketenagakerjaan dan perdata dengan unsur kesalahan.

Kata kunci: perlindungan pekerja, tunggakan iuran jaminan kematian, perusahaan yang dinyatakan pailit.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the legal protection of workers' rights to obtain a Death Guarantee (JKM) in a company that was declared bankrupt and to know the responsibilities of companies that had been in arrears for the Death Guarantee contributions and had been declared bankrupt. This study uses normative juridical methods. Data collection techniques are carried out by means of literature study, namely through primary, secondary and tertiary legal materials, as well as by interviews. Data analysis was carried out in a qualitative juridical manner using normative (juridical) aspects. The results of this study indicate that the legal protection of workers to obtain JKM in companies that have been declared bankrupt namely with Article 95 paragraph (4) of the Labor Law and the decision of the Constitutional Court No.67 / PUU-XI / 2013 with prior payment of rights. If the right to JKM has not been obtained, workers will receive repayment from the directors that caused the company to go bankrupt. If the rights are still not yet obtained, the worker can sue the employer and file a claim regarding the dispute of rights in order to obtain compensation from the employer, and the liability that can be imposed on the company is with criminal liability under Article 55 of the Labor Law with an element of error.

Keywords: workers protection, death insurance contribution arrears, company declare bankrupt

¹ Dr. Holyness N. Singadimedja, SH., MH. adalah pengajar Hukum Ketenagakerjaan FH Unpad Bandung

² Dr. Agus Mulya Karsona, SH., MH. adalah pengajar Hukum Ketenagakerjaan FH Unpad Bandung

³ Wandī Pramudya adalah mahasiswa FH Unpad Bandung

A. PENDAHULUAN

Isu kesejahteraan rakyat merupakan isu yang akan selalu menjadi perbincangan hangat di Indonesia. Kesejahteraan merupakan keinginan tiap masyarakat di seluruh dunia, tidak terkecuali masyarakat Indonesia, keinginan ataupun cita-cita tersebut diformulasikan dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi:

“Melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan Bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.”

Salah satu kebijakan pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat yakni dengan kebijakan jaminan sosial. Mengacu konsep jaminan sosial pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tepatnya pada Pasal 28 H ayat (3) yang berbunyi:

“Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat”.

Hal tersebut membuat jaminan sosial ini menjadi kewajiban pemerintah sebagai suatu hal untuk mencapai kesejahteraan. Upaya pemerintah dalam membangun masyarakat berlandaskan Pancasila, salah satunya tenaga kerja yang menjadi modal penting untuk mencapai hal tersebut, karena tujuan penting dalam pembangunan yaitu kesejahteraan rakyat, tak terkecuali tenaga kerja yang menjadi komunitas besar di Indonesia. Harapannya sektor ini dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di Indonesia yang dibuktikan dengan meningkatnya rasa profesional pada diri tenaga kerja.

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai salah satu komponen pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, dengan demikian perlu adanya perlindungan terhadap hak-haknya.⁴ Pekerja adalah tulang punggung perusahaan yang mempunyai peranan penting dalam perusahaan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi pengusaha, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap

⁴ Shalih Mangara Sitompul, “Masih Adakah Hak Karyawan Dalam Perusahaan Pailit ?!”, <http://www.peradi.or.id/index.php/infoterkini/detail/masih-adakah-hak-karyawan-dalam-perusahaan-pailit-oleh->

terjamin. Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan aktivitas dan kestabilan perusahaan.⁵

Segala kemampuan maupun penghasilan dari jerih payah seorang tenaga kerja dapat pula berkurang atau bahkan menghilang jikalau terjadi risiko, misalnya kecelakaan, cacat, hari tua, hingga meninggal dunia, oleh karena itu diperlukanlah jaminan sosial dalam menjamin kehidupan tenaga kerja beserta keluarganya, agar tenaga kerjatersebut merasamaan, nyaman dan terlindungi sehingga tenaga kerja dapat bekerja dengan optimal. Pada hakikatnya, program jaminan sosial tenaga kerja adalah instrumen publik yang memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi tenaga kerja beserta keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang akibat risiko-risiko sosial seperti yang telah disebutkantadi.⁶

Kenyataannya cita-cita bangsa Indonesia untuk mensejahterakan rakyatnya terutama tenaga kerja tidak dapat terealisasikan dengan semestinya, berbagai faktor menghambat kesejahteraan rakyat terutama pada tenaga kerja salah satunya yaitu tidak dibayarkannya iuran jaminan sosial yang menjadi tanggung jawab perusahaan. Melihat banyaknya kasus yang terjadi, terdapat masalah yakni perusahaan menunggaki iuran BPJS Ketenagakerjaan serta perusahaan telah dinyatakan pailit.⁷

Hal tersebut menjadi masalah, karena jika terjadi risiko yang dialami oleh pekerja maka BPJS Ketenagakerjaan tidak dapat memproses ganti rugi atas risiko tersebut atau dalam kata lain pekerja yang ditanggung oleh perusahaan yang bersangkutan tidak bisa menerima manfaat BPJS Ketenagakerjaan, hal ini pastinya akan merugikan pekerja itu sendiri, padahal telah ditegaskan pada Pasal 19 ayat (2) UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS bahwasanya “pemberi kerja wajib membayar dan menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS” dan pemberi kerja wajib menyetorkan iuran yang menjadi beban peserta dari pekerjaanya yang telah dipungut untuk dibayarkan kepada BPJS, sebagaimana diatur dalam ayat (1) Pasal tersebut.

BPJS Ketenagakerjaan menurut UU BPJS berfungsi menyelenggarakan 4 (empat) program yaitu program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian.⁸ Meski program BPJS Ketenagakerjaan merupakan kewajiban bagi tiap perusahaan

⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2003), hlm. 95

⁶ Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia* (Jakarta: Rajawali, 2008), hlm.10

⁷ Kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan Debitor Pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas, sumber: Pasal 1 angka 1 UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

⁸ Asih Eka Putri, *Paham BPJS Badan Penyelenggara Jaminan Sosial* (Jakarta: Friedrich-Ebert-Stiftung Kantor Perwakilan Indonesia, 2014), hlm. 20

dan sudah banyak perusahaan yang mendaftarkan diri, namun faktanya tak semua perusahaan yang patuh membayar iuran. Sekitar 20-30 persen peserta yang terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan menunggak iuran asuransi bulanan, dengan jumlah total anggota BPJS Ketenagakerjaan yang terdaftar pada November 2017 sebanyak 24,3 juta peserta, sementara itu 200 ribu perusahaan di Indonesia hingga kini belum mendaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.⁹

Salah satu faktor perusahaan tidak melunasi iuran BPJS yakni perusahaan tersebut pailit di mana perusahaan dalam hal ini sebagai debitor dalam keadaan kesulitan keuangan membayar utangnya,¹⁰ sedangkan pemenuhan hak pekerja atas jaminan sosial haruslah dikedepankan dan dipenuhi, mengingat hal ini merupakan perintah konstitusi yang menjadi tanggung jawab negara.

Perusahaan yang menunggak iuran Jaminan Sosial serta telah dinyatakan pailit salah satunya yakni PT Hansoll Hyun yang berkedudukan di Subang, diketahui pada tanggal 2 Desember 2016 Siti Aminah yang merupakan pekerja dari perusahaan tersebut meninggal, namun ahli waris dari Siti Aminah tidak dapat melakukan klaim Jaminan Kematian karena diketahui pula PT Hansoll Hyun masih memiliki tunggakan iuran BPJS Ketenagakerjaan terhutang dari Bulan Juni 2016 sampai dengan Juli 2017, sedangkan pada tanggal 17 Juli 2017 kondisinya saat itu PT Hansoll Hyun dinyatakan pailit berdasarkan putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Pusat Nomor 46/Pdt.Sus/PKPU/2017/ PN.Niaga.JKT.Pst tanggal 17 Juli 2017, hal tersebut menyebabkan Siti Aminah dan/atau ahli warisnya belum menerima manfaat jaminan sosial. Adapun menjadi permasalahan adalah bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja untuk memperoleh Jaminan Kematian (JKM) pada perusahaan yang telah dinyatakan pailit dan bagaimana tanggung jawab perusahaan yang telah menunggak iuran Jaminan Kematian (JKM) dan telah dinyatakan pailit terhadap hak pekerjanya untuk mendapatkan Jaminan Kematian (JKM).

B. METODE PENELITIAN

Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif yaitu metode yang menitikberatkan pada penelitian terhadap data sekunder sebagai sumber utama. Penelitian ini juga sebagai penelitian yang tergolong kepada hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan terhadap bahan pustaka atau data sekunder yang berupa

⁹ Desi Angriani, "30% Peserta BPJS Ketenagakerjaan Menunggak Iuran", http://news.metrotvnews.com/read/2017/11/07/784612/30-peserta-bpjskete_nagakerjaan-menunggak-iuran, diakses pada tanggal 9 Mei 2018.

¹⁰ Hervana Wahyu P, dkk., "Insolvensi Dalam Hukum Kepailitan di Indonesia", *Fiat Justitia Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Riau, Volume 8 No.2* (April-Juni 2014), hlm. 328

bahan hukum primer, sekunder, dan tersier baik berupa literatur hukum, buku-buku, dan bahan-bahan lain yang mempunyai hubungan dengan pembahasan di dalam penulisan ini.¹¹

Spesifikasi penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam permasalahan yang dibahas adalah secara deskriptif analitis, yaitu untuk mendapatkan gambaran secara integral dan komprehensif serta sistematis tentang pengaturan penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan khususnya program Jaminan Kematian (JKM) berdasarkan peraturan yang berlaku, kemudian dilakukan analisis terhadap permasalahan yang akan diteliti yaitu mengenai tunggakan iuran JKM oleh perusahaan yang dinyatakan pailit ditinjau dari hukum ketenagakerjaan dan hukum kepailitan di Indonesia.

Teknik pengumpulan data melalui Studi Kepustakaan. Dokumen-dokumen tersebut dapat berupa peraturan perundang-undangan, karya ilmiah para sarjana, maupun sumber lain yang mendukung penelitian,¹² serta melalui wawancara dengan pihak BPJS Ketenagakerjaan dan Serikat Pekerja. Analisis data yang diperoleh dilakukan dengan cara analisis yuridis kualitatif yang merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan, dan perilaku nyata, karena yang diteliti adalah objek penelitian yang utuh.¹³

Metode ini menggunakan aspek-aspek normatif (yuridis) karena penelitian ini bertitik tolak dari peraturan-peraturan yang ada sebagai norma hukum positif, sedangkan kualitatif dimaksudkan analisis data yang bertitik tolak pada usaha-usaha penemuan asas-asas dan informasi-informasi dari responden. Metode analisis ini sebagai cara untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah terkumpul.¹⁴

C. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

1. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Untuk Memperoleh Jaminan Kematian (JKM) Pada Perusahaan Yang Telah Dinyatakan Pailit

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan karena kedudukan pekerja lemah. Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 kedudukan tiap warga negara sama di mata hukum, namun secara sosial ekonomis kedudukan pekerja dan pemberi kerja tidak sama, di mana kedudukan pemberi kerja/ majikan lebih tinggi dari pekerja, maka dari itu perlindungan ini sangat diperlukan untuk mengatasi haldemikian.

¹¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Rajawali Pers, 2001), hlm. 13

¹² Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990), hlm.98

¹³ SoerjonoSoekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2014), hlm. 32

¹⁴ *Op.cit*, hlm. 98

Ada dua cara melindungi pekerja, yaitu melalui UU Perburuhan dan melalui Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (SP/SB),¹⁵ dengan UU Perburuhan atau dalam kata lain UU Ketenagakerjaan di dalamnya terdapat ketentuan-ketentuan yang melindungi pekerja. Peraturan perundang-undangan yang melindungi dan menjamin hak-hak pekerja secara umum selain UU Ketenagakerjaan, juga terdapat Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan lain sebagainya. Khusus jaminan sosial diatur dalam Pasal 28 H ayat (3) UUD 1945, Pasal 41 ayat (1) UU Hak Asasi Manusia, Pasal 99 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, Pasal 40 ayat (1) PP No. 44 Tahun 2015 tentang Program Jaminan Kematian Kecelakaan kerja dan Jaminan Kematian, Pasal 16 UU BPJS, dan sebagainya, yang intinya mengatakan bahwa pekerja berhak memperoleh manfaat jaminan sosial.

Peraturan-peraturan tersebut menjadi payung hukum bagi pekerja untuk memperoleh perlindungan terhadap segala hal yang menghilangkan hak pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Ketentuan-ketentuan yang melindungi tenaga kerja tersebut haruslah dibarengi dengan ketegasan pemerintah untuk secara efektif menegakkan peraturan perundang-undangan tersebut, karena faktanya masih banyak fenomena hak pekerja yang terabaikan setelah perusahaan dinyatakan pailit.¹⁶

Pasal 40 ayat (1) PP No. 44 Tahun 2015 memberikan perlindungan atas hak pekerjadan ahli waris dari pekerja atas hak untuk mendapatkan santunan Jaminan Kematian (JKM), Pasal tersebut berbunyi:

“Ahli waris Peserta yang meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja berhak atas manfaat JKM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1).”

Pada kasus PT Hansoll Hyun, pekerja yang bernama Siti Aminah seharusnya memperoleh jaminan sosial berupa manfaat Jaminan Kematian karena Siti Aminah termasuk peserta penerima upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara, yang meliputi pekerja pada perusahaan dalam hal ini PT Hansoll Hyun. Di sisi lain, perlindungan melalui Serikat Pekerja bentuknya lebih kepada penyampaian aspirasi dan melakukan perundingan dengan pengusaha. SP/SB berperan dalam membantu pekerja untuk menuntut haknya. Tak terkecuali dengan kasus pada PT Hansoll Hyun ini, pihak ahli waris dapat meminta bantuan Serikat Pekerja di luar maupun di dalam perusahaan untuk

¹⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 15

¹⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak Ir. Abdul Hakim, Ketua Umum Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia '98 (PPMI '98), pada tanggal 30 Agustus 2018

mendapatkan haknya memperoleh santunan Jaminan Kematian. Diperlukan peran dan pendampingan Serikat Pekerja, terlebih pihak yang terlibat pada persoalan ini yaitu ahli waris dari pekerja yang meninggal. Besar kemungkinan ahli waris ini memiliki pengetahuan yang minim dalam urusan ketenagakerjaan maka dibutuhkan Serikat Pekerja untuk memperjuangkan hak pekerja atas JKM. Pada UU BPJS terdapat ketentuan pidana yang menjadi sanksi bagi yang melanggar, salah satunya Pasal 55 yang berbunyi: “Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) atau ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).”

Hal ini dapat menjadi perlindungan bagi pekerja dengan melaporkan hal tersebut kepada pihak berwajib atas terjadinya peristiwa hukum sebagaimana Pasal 55 UU BPJS tersebut. Maka dari itu untuk melakukan pelaporan pada pihak berwajib terhadap ketentuan pidana yang dilanggar tersebut, pekerja membutuhkan minimal 2 alat bukti yang sah sesuai dengan bunyi dari Pasal 183 KUHAP yaitu:

“Hakim tidak boleh menjatuhkan pidana kepada seorang kecuali apabila dengan sekurang-kurangnya dua alat buktiyang sah ia memperoleh keyakinan bahwa suatu tindak pidana benar-benarterjadi dan bahwa terdakwaalah yang bersalah melakukannya.”

Sebenarnya bagi pekerja pada perusahaan yang menunggak iuran, sudah terlindungi dengan adanya ancaman bagi pemberi kerja jika tidak melaksanakan Pasal 19 ayat (1) dan (2) untuk membayarkan iuran jaminan sosial kepada BPJS yakni dengan adanya sanksi pada Pasal 55 UU BPJS tersebut. Untuk memperoleh hak pekerja atas Jaminan Kematianya, terdapat perlindungan yakni pada Pasal 41 ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian yang mengatur langkah yang seharusnya dilakukan perusahaan jika melakukan tunggakan iuran BPJS dan pekerjanya mengalami risiko.

Pada Pasal 41 ayat (2) PP 44 Tahun 2015, menjelaskan bahwa pemberi kerja yang menunggak iuran JKM lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut dan pekerja meninggal dunia bukan karena kecelakaankerja atau penyakit akibat kerja, maka pemberi kerja tersebut wajib membayar terlebih dahulu manfaat JKM kepada ahli waris, dan ayat (3) PP tersebut menjelaskan jika pemberi kerja telah melunasi seluruh tunggakan iuran dan denda yang menjadi kewajibannya, maka pemberi kerja dapat meminta pengantiannya kepada BPJS Ketenagakerjaan. Adanya peraturan tersebut memberikan perlindungan pada pekerja atau ahli waris yang mengalami risiko etelah 3 (tiga) bulan awal setelah perusahaan menunggak dengan memperoleh pembayaran manfaat terlebih dahulu oleh pemberi kerja.

Jika perlindungan pada Pasal 41 ayat (2) PP No. 44 Tahun 2015, tidak diperoleh oleh pekerja. Maka, pekerja dapat melakukan tuntutan hak/ gugatan secara perdata kepada pemberi kerja dengan unsur kesalahan yang telah dilakukan oleh pemberi kerja tersebut dengan mengajukan ke Pengadilan Negeri (PN). Pekerja dapat terlindungi dengan melakukan gugatan perdata, karena di dalam hukum acara perdata terdapat sifat putusan *condemnatoir*, yakni putusan yang memuat amar yang menghukum salah satu pihak yang berperkara,¹⁷ penghukumannya seperti memerintahkan pemberi kerja untuk memenuhi prestasi/ ganti kerugian seperti membayar sejumlah uang sebagai akibat dari Perbuatan Melawan Hukum yang dilakukan pemberi kerja tersebut sehingga merugikan pekerja. Pasal 1365 KUH Perdata bahwa menyebutkan bahwa: “Setiap perbuatan melawan hukum yang oleh karenanya menimbulkan kerugian pada orang lain, mewajibkan orang yang karena kesalahannya menyebabkan kerugian itu mengganti kerugiannya.”

Sesuai dengan Pasal 1365 KUH Perdata tersebut, dengan kesalahan yang telah dilakukan oleh pemberi kerja, maka pekerja sebagai pihak yang dirugikan dapat memperoleh ganti kerugian yang harus dibayar oleh pemberi kerja, dengan begitu pekerja tetap memperoleh haknya atas Jaminan Kematian. Selain tuntutan hak/gugatan perdata yang diajukan ke Pengadilan Negeri, pekerja ataupun BPJS Ketenagakerjaan dapat melakukan perselisihan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menegaskan bahwa salah satu tugas dan wewenang PHI memeriksa dan memutus di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.

Hak dari pekerja serta keluarganya untuk memperoleh hak atas jaminan sosial tidak terpenuhi dikarenakan pada mulanya perusahaan menunggak iuran jaminan sosial pada BPJS Ketenagakerjaan, padahal telah ditegaskan pada Pasal 19 ayat (1) dan (2) UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS bahwa Pemberi Kerja wajib memungut iuran yang menjadi beban peserta dari pekerjanya dan menyetorkannya pada BPJS serta membayar dan menyetorkan iuran yang menjadi tanggung jawabnya pada BPJS, namun ketentuan tersebut urung dilakukan oleh perusahaan. Hal ini berimbas kepada pekerja sebagai pihak yang dirugikan karena BPJS Ketenagakerjaan tidak akan mencairkan santunan Jaminan Kematian kepada ahli waris dari pekerja selama belum ada pembayaran iuran BPJS oleh perusahaan.

Dengan begitu pekerja dapat menggugat pemberi kerja berdasarkan perselisihan hak karena sesuai dengan definisinya, perselisihan ini timbul karena tidak dipenuhinya hak pekerja

¹⁷ Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 877

untuk memperoleh jaminan sosial atau lebih tepatnya hak atas Jaminan Kematian, akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan. Pasal 99 UU Ketenagakerjaan yang memberikan hak bagi pekerja dan keluarganya untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, serta Pasal 40 ayat (1) PP No. 44 Tahun 2015 yang memberikan hak pekerja atas Jaminan Kematian ini tidak terpenuhi, dikarenakan Pasal 19 ayat (1) dan (2) UU BPJS serta Pasal 41 ayat (2) PP No. 44 Tahun 2015, tidak dilakukan oleh PT Hansoll Hyun.

Diharapkan dengan melakukan perselisihan hak, pemberi kerja dapat dihukum dengan keharusannya membayar iuran kepada BPJS ataupun membayar langsung manfaat JKM kepada pekerja. Mengingat kondisi perusahaan sudah dinyatakan pailit, sebenarnya kreditur-kreditur pada perusahaan yang pailit sudah dilindungi oleh Pasal 1131 dan 1132 yang merupakan dasar kepailitan, di mana Pasal 1131 berbunyi : “Segala barang-barang bergerak dan tak bergerak milik debitur, baik yang sudah ada maupun yang akan ada, menjadi jaminan untuk perikatan-perikatan perorangan debitur.” Pasal 1132 berbunyi:

“Barang-barang itu menjadi jaminan bersama bagi semua kreditur terhadapnya hasil penjualan barang-barang itu dibagi menurut perbandingan piutang masing-masing kecuali bila di antara para kreditur itu ada alasan-alasan sah untuk didahulukan.”

Berdasarkan hal tersebut hak pekerja atas Jaminan Kematian dapat diperoleh dari pembagian Harta Pailit, yang mana pembayaran tagihan iuran PT Hansoll Hyun akan diberikan oleh Kurator pada BPJS yang kedudukannya sebagai kreditur PT Hansoll Hyun. Ditambah lagi hak pekerja atas Jaminan Sosial dikategorikan sebagai hak istimewa yang menjadi alasan sah untuk didahulukan, ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, yang menjadi perlindungan bagi pekerja pada perusahaan yang telah dinyatakan pailit, karena mengatur bahwa:

“Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”¹⁸

Ketika terjadi Pailit pembayaran hak pekerja/buruh dilakukan oleh Kurator yang dalam hal ini menggantikan posisi perusahaan dalam penguasaan harta kekayaan perusahaan,¹⁸

¹⁸ Ardy Billy Lumowa, “Tanggung Jawab Perusahaan yang Dinyatakan Pailit Terhadap Pihak Ketiga”, *Lex Privatum Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, Vol.1 No.3* (Juli 2013), hlm. 21

sehingga hak buruh dalam jaminan sosial dan hak-hak lainnya menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan akan berubah menjadi utang yang didahulukan pembayarannya. Berarti jaminan sosial ini menjadi prioritas dalam pembayaran karena berhubungan dengan kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya.

Sebenarnya yang berhak diutamakan yaitu pekerja didalam ketentuan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, namun karena piutang dalam hal jaminan sosial, keuangannya dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan maka yang menjadi kreditur yaitu BPJS Ketenagakerjaan,¹⁹ dengan begitu hak pekerja atas jaminan sosial diwakili oleh BPJS Ketenagakerjaan, karena yang membayarkan/ mencairkan klaim jaminan sosial itu sendiri ialah BPJS. Terdapat hak pekerja atas jaminan sosial di dalamnya, maka dari itu BPJS Ketenagakerjaan seharusnya menjadi kreditur preferen, karena membawa hak pekerja.

Jaminan sosial pada Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan tersebut disebutkan pada istilah hak-hak lainnya. Karena selain upah pastinya pekerja memiliki hak-hak seperti hak memperoleh jaminan sosial sebagaimana yang ditegaskan pada Pasal 99 UU Ketenagakerjaan dan ketentuan peraturan lain yang mendasari jaminan sosial sebagai hak bagi pekerja. Hak pekerja atas jaminan sosial termasuk pada hak istimewa karena untuk melindungi dan menjamin keberlangsungan hidupnya dan keluarganya setelah tidak lagi memiliki hubungan kerja dengan perusahaan dikarenakan perusahaan pailit.

Hal ini merupakan langkah lain dari perlindungan ekonomis bagi pekerja berupa pemenuhan hak jaminan sosial, selain Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, terdapat peraturan yang menyatakan bahwa piutang pekerja/buruh terhadap perusahaan berhak didahulukan, yakni pada Pasal 1149 KUHPerdara, sehingga dengan dinyatakan pailitnya perusahaan, hak pekerja sebagai kreditur dan hak yang diwakili BPJS tidak menghilang begitu saja.

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 67/PUU-XI/2013 pun memberikan penegeasan atas perlindungan hukum terhadap pekerja pada perusahaan yang telah dinyatakan pailit, dengan memperjelas frasa pada Pasal 95 ayat(4)UUKetenagakerjaan yaitu “didahulukan pembayarannya” dengan ditegaskan bahwa:

“pembayaran upah pekerja/buruh yang terhitung didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh

¹⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Mochammad Rifi Januar Nugraha, Petugas Pemeriksa Wilayah Kanwil Jawa Barat BPJS Ketenagakerjaan, pada tanggal 16 September 2018.

lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis.”

Adanya putusan MK tersebut berarti hak pekerja/buruh lainnya, seperti jaminan sosial harus didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis. Maka dari itu, dengan regulasi pada Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dan ditegaskan dengan putusan MK Nomor 67/PUU- XI/2013 sebenarnya sudah menjamin hak pekerja untuk memperoleh haknya atas Jaminan Kematian dengan terdapat porsi pembayaran Jaminan Kematian di dalam Harta Pailit tersebut dan dibayarkan kurator kepada BPJS sehingga BPJS dapat mencairkan manfaat Jaminan Kematian kepada ahli waris, namun kembali lagi dengan catatan jika Harta Pailitnya cukup untuk membayar JKM tersebut dan harta pailit tersebut tidak digelapkan oleh Kurator.

Pada kenyataannya, BPJS ditempatkan oleh Kurator PT Hansoll Hyun pada posisi kreditur konkuren,²⁰ sehingga pekerja akansulit mendapatkan haknya secara penuh/ 100% (seratus persen) atau bahkan sama sekali tidak didapatkan, namun jika terdapat kekurangan harta pailit dalam membayar tagihan kreditur, pekerja ataupun BPJS dapat meminta tanggung jawab Direksi untuk membayar kewajiban yang tidak terlunasi tersebut namun harus terbukti terlebih dahulu bahwa kepailitan tersebut terjadi karena kesalahan direksi. Hal ini disebutkan dalam Pasal 104 ayat (2) Undang- Undang tentang Perseroan Terbatas (UU PT), yang menyebutkan bahwa: “Dalam hal kepailitan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terjadi karena kesalahan atau kelalaian Direksi dan harta pailit tidak cukup untuk membayar seluruh kewajiban Perseroan dalam kepailitan tersebut, setiap anggota Direksi secara tanggung renteng bertanggung jawab atas seluruh kewajiban yang tidak terlunasi dari harta pailit tersebut.”

Jika tidak terbukti bahwa direksi yang mengakibatkan perusahaan pailit, sehingga hak pekerja atas Jaminan Kematian masih belum diperoleh oleh pekerja karena harta pailit tidak mencukupi untuk membayar tagihan atas iuran BPJS, maka pekerja dapat melakukan perelisihan hak/ gugatan perdata dan BPJS dapat melakukan gugatan perdata juga pada organ perusahaan yang bertanggung jawab atas perbuatan yang dilakukan perusahaan PT Hansoll Hyun dan jika organ tersebut melakukan hal-hal yang di luar kewenangannya seperti *ultra vires* di mana doktrin *ultra vires* ini seperti termuat dalam Pasal 92 ayat (1) UUPT yaitu ”direksi menjalankan pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan”, sehingga berakibat kerugian pada pekerja/ ahli waris.

²⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Mochammad Rifi Januar Nugraha, Petugas Pemeriksa Wilayah Kanwil Jawa Barat BPJS Ketenagakerjaan, pada tanggal 16 September 2018.

Perlindungan pekerja setelah perusahaan pailit dengan memperoleh haknya dari harta kekayaan perusahaan yang menjadi harta pailit, masih memiliki kelemahan. Pada pelaksanaannya, jika harta pailit dalam jumlah yang terbatas sering kali hak-hak pekerja tidak bisa diakomodir oleh kurator itu sendiri. Dalam kondisi seperti ini, kurator sering kali mengenyampingkan hak-hak pekerja tersebut dikarenakan kurator hanya bertindak menurut aturan dalam UU Kepailitan tanpa memperhatikan aturan yang ada pada UU Ketenagakerjaan. Padahal posisi kurator tersebut sebenarnya hanya sementara untuk menggantikan posisi perusahaan karena dalam keadaan pailit.

Kurator juga harus bertindak sebagai perusahaan yang wajib melindungi dan mengakomodir hak-hak pekerja seperti yang diamanatkan UU Ketenagakerjaan. Permasalahan seperti ini seringkali menimpa pekerja yang hanya mengandalkan hidupnya dari upah yang diterimanya dari pekerjaan tersebut. Sehingga hal ini harus menjadi perhatian pemerintah bagaimana caranya menyikapi perlindungan hak-hak buruh pasca putusan pailit dan memastikan kepentingan dan hak-hak pekerja/ buruh tetap terlindungi.²¹

Pengawasan terhadap perusahaan oleh BPJS dan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan program Jaminan Sosial merupakan hal yang penting untuk menegakkan hukum dan melindungi hak pekerja, yang dilakukan melalui pemantauan terhadap pelaksanaan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, sehingga Undang-Undang tersebut berjalan lebih efektif.

Salah satu faktor yang sangat menentukan efektifitas penegakan hukum adalah sistem sanksi.²² Seperti pada Pasal 55 UU BPJS yang memberikan sanksi dan menjadi sebuah perlindungan sekaligus ancaman pada pemberi kerja agar tidak melakukan pelanggaran terhadap Pasal 19 ayat dan (2) UU BPJS, kemudian tuntutan hak/gugatan perdata yang diajukan kepada Pengadilan Negeri dan dapat pula melakukan gugatan berdasarkan perselisihan hak kepada PHI untuk memperoleh hak normatif pekerja/ahli waris atas Jaminan Kematian.

2. Tanggung Jawab Perusahaan yang Telah Menunggak Iuran JKM dan Telah Dinyatakan Pailit Terhadap Hak Pekerja untuk Mendapatkan JKM

Pemberi Kerja memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan dalam memperkerjakan tenaga kerja, hal ini ditegaskan pada Pasal 35 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Ditambah lagi mengingat Jaminan Kematian diselenggarakan dengan prinsip asuransi sosial yang mana jika pemberi kerja tidak membayarkan iuran maka BPJS tidak

²¹ Gunawan Widjaja, *Penaggungan Utang dan Perikatan Tanggung Menanggung* (Jakarta: Rajawali Pers, 2003), hlm 3-12

²² Sukarton Marmosujono, *Penegakan Hukum di Negara Pancasila* (Jakarta: Pustaka Kartini, 1980), hlm. 20

memiliki kewajiban untuk membayar manfaat, karena menurut asas keseimbangan dalam teori hukum asuransi, risiko dialihkan pada BPJS diimbangi dengan jumlah iuran yang dibayarkan pemberi kerja.²³ Jadi, jika pemberi kerja tidak melaksanakan kewajiban atas pembayaran iuran maka pekerja juga tidak dapat memperoleh haknya atas Jaminan Kematian. Pastinya jika pemberi kerja tidak melaksanakan kewajibannya untuk melindungi pekerja, maka pemberi kerja dapat dibebankan pertanggungjawaban hukum.

Undang-Undang BPJS dapat dijadikan sebagai landasan hukum untuk membebaskan pertanggungjawaban pidana terhadap PT Hansoll Hyun yang telah menunggak iuran BPJS, dalam hal penunggakan iuran BPJS oleh pemberi kerja, diatur dengan jelas pada Pasal 55 UU BPJS bahwa pemberi kerja dibebankan dengan pertanggungjawaban pidana, artinya secara normatif pertanggungjawaban tersebut sudah dapat dibebankan kepada pekerja jika perusahaan melanggar ketentuan yang mewajibkan perusahaan untuk membayar iuran BPJS. Pasal 55 UU BPJS tersebut berbunyi:

“Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) atau ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).”

Pasal 19 ayat (1) dan (2) yang berisi mengenai kewajiban pemberi kerja dalam hal ini perusahaan harus memungut iuran dari pekerjanya dan menyetorkannya ke BPJS. Pasal tersebut telah secara jelas dilanggar perusahaan dan berdasarkan Pasal 55 UU BPJS perusahaan dapat dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah). Hak pada seseorang senantiasa berkorelasi dengan kewajiban pada orang lain,²⁴ Konsep tanggung jawab hukum, mengartikan bahwa, dia bertanggung jawab atas suatu sanksi bila perbuatannya bertentangan dengan peraturan yang berlaku.²⁵ Ditegaskan oleh teori menurut Hans Kelsen tentang tanggung jawab hukum, bahwa:²⁶

“Seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, berarti dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan.”

Peraturan yang berlaku dalam hal ini Pasal 19 ayat (1) dan (2) yang memberikan kewajiban pada perusahaan untuk membayar iuran BPJS, sedangkan fakta di lapangan yang

²³ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Asuransi Indonesia* (Jakarta: PT Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 103- 104

²⁴ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 57

²⁵ Hans Kelsen, *Teori Umum tentang Hukum dan Negara* (Bandung: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 95

²⁶ *Idem.*

terjadi adalah perbuatan perusahaan tersebut tidak membayar iuran, berarti perbuatannya dikatakan bertentangan dengan peraturan yang berlaku, sehingga perusahaan harus bertanggung jawab secara hukum atas perbuatan hukum yang dilakukan, serta perusahaan memikul tanggung jawab untuk memberikan perlindungan bagi pekerjanya maka dari itu, perusahaan dapat dibebankan sanksi, yang dalam hal ini jika merujuk pada Pasal 55 UU BPJS, bahwa perusahaan dapat dikenakan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

Selain dari sudut pandang pidana, penunggakan iuran BPJS Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh perusahaan juga dapat dibebankan pertanggungjawaban perdata, yakni pertanggungjawaban berdasarkan perbuatan melawan hukum (PMH). Walaupun tanggung jawab secara perdata ini tidak diatur secara normatif dan menyebutkan secara eksplisit mengenai tanggung jawab perusahaan yang menunggak iuran BPJS, tapi didalam ranah ketenagakerjaan, di mana terdapat pihak majikan dan pekerja akan menimbulkan hak dan kewajiban di dalam hubungan hukum kedua pihak tersebut, sehingga dapat dianalisis secara perdata karena adanya hubungan privat didalamnya. Perbuatan tersebut bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hak orang lain, serta kewajiban hukum pemberi kerja sendiri.

Jika dilihat pada unsur-unsur perbuatan melawan hukum terdapat unsur:

1. Adanya suatu perbuatan

Perbuatan di sini dimaksudkan bahwa pelaku berbuat sesuatu (dalam arti aktif) atau tidak berbuat sesuatu (dalam arti pasif).²⁷ Dalam persoalan ini perusahaan tidak berbuat sesuatu, yaitu tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan, berarti terdapat perbuatan dalam arti pasif, dalam artian perusahaan tidak melakukan kewajibannya., dengan ini maka terpenuhilah unsur pertama PMH.

2. Perbuatan tersebut melawan hukum

Dahulu pengertian perbuatan melawan hukum ditafsirkan sempit yakni hanya hukum tertulis saja yaitu Undang-Undang, namun sekarang sudah diartikan secara luas yang termasuk hukum tidak tertulis, yaitu meliputi:

- a) Perbuatan yang bertentangan dengan hak oranglain;
- b) Perbuatan yang bertentangan dengan kewajiban hukumnya sendiri;
- c) Perbuatan yang bertentangan dengan kesusilaan;

²⁷ Prihati Yuniarlin, "Penerapan Unsur-Unsur Perbuatan Melawan Hukum Terhadap Kreditur Yang Tidak Mendaftarkan Jaminan Fidusia", *Jurnal Media Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, Vol 19, No.1 (Juni 2012), hlm. 6

- d) Perbuatan yang bertentangan dengan kehati-hatian atau keharusan dalam pergaulan masyarakat yang baik.²⁸

Perbuatan melawan hukum diartikan sebagai perbuatan yang bertentangan dengan hak orang lain, yang dimaksud hak orang lain disini adalah hak subjektif orang lain, yang diatur oleh Undang-Undang, dengan demikian yang dimaksud hak subjektif di sini adalah terbatas pada

sejumlah hak yang disebutkan dalam Undang-Undang saja.²⁹ Terdapat perbuatan yang melanggar hak orang lain pada persoalan tidak dibayarkannya iuran BPJS Ketenagakerjaan oleh perusahaan, yakni berdasarkan Pasal 28 H ayat (3) UUD 1945: “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat.” Pasal 99 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa “Setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Kemudian Pasal 40 ayat (1) PP No. 44 Tahun 2015 yang berbunyi:

“Ahli waris Peserta yang meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja berhak atas manfaat JKM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat(1).” Dalam pengertian yang kedua yaitu perbuatan yang melanggar kewajiban hukumnya sendiri, atau disebut juga melanggar kewajiban hukum perusahaan. Kewajiban hukum perusahaan untuk membayar iuran jaminan sosial ketenagakerjaan/ BPJS Ketenagakerjaan terdapat pada Pasal 19 ayat (1) dan (2) UU BPJS yang berbunyi:

Ayat (1):

“Pemberi Kerja wajib memungut Iuran yang menjadi beban Peserta dari Pekerjaannya dan menyetorkannya kepada BPJS.”

Ayat (2):

“Pemberi Kerja wajib membayar dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.”

Untuk pengertian ini, perusahaan memenuhi unsur perbuatan melanggar kewajiban hukumnya sendiri. Terbukti yang telah diatur pada Pasal 19 ayat (1) dan UU BPJS tersebut faktanya tidak dilakukan oleh perusahaan yaitu menyetorkan iuran yang menjadi beban pekerja maupun menjadi beban pemberi kerja itu sendiri kepada BPJS. Kemudian pengertian

²⁸ Munir Fuady, *Perbuatan Melawan Hukum, Pendekatan Kontemporer* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2005), hlm. 6

²⁹ *Op.Cit.* hlm. 7

bertentangan dengan kesusilaan, pada persoalan ini tidak ada kaitannya dengan kesusilaan. Sama halnya dengan pengertian yang terakhir yakni bertentangan dengan kehati-hatian atau keharusan dalam pergaulan masyarakat yang baik. Jelas bahwa perbuatan perusahaan tidak membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan sebagai kewajibannya tidak ada sangkut pautnya dengan hal demikian.

3. Adanya kesalahan dari pihak pelaku

Berdasarkan Pasal 1365 KUH Perdata, agar suatu perbuatan dapat dikatakan sebagai perbuatan melawan hukum, maka harus ada unsur kesalahan. Suatu tindakan dianggap oleh hukum mengandung unsur kesalahan sehingga dapat dimintai pertanggungjawaban secara hukum jika dipenuhi unsur-unsur sebagai berikut:³⁰

- a. Ada unsur kesengajaan;
- b. Ada unsur kelalaian;
- c. Tidak ada alasan pembenar atau alasan pemaaf, seperti *overmacht*.

Kesalahan itu bisa dikarenakan kesengajaan ataupun kealpaan. Diketahui bahwa sudah dilakukan upaya-upaya oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada perusahaan untuk membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan yakni melalui tahapan- tahapan penagihan iuran BPJS seperti pengawasan, pemeriksaan, pengkajian, pemeriksaan lapangan dan sebagainya. Hal tersebut dilakukan sesuai dengan tugas BPJS untuk memungut dan mengumpulkan iuran serta wewenang BPJS yakni menagih pembayaran iuran, melakukan pengawasan, pemeriksaan mengenai ketid-akpatuhan PT Hansoll Hyun dalam memenuhi kewajiban.³¹

Walaupun telah dilakukan upaya- upaya tersebut oleh BPJS, namun tetap saja kewajiban membayar iuran tidak dibayarkan sama sekali oleh PT Hansoll Hyun. Dari situ dapat dikatakan bahwa terdapat unsur kesengajaan, karena orang dengan kondisi yang normal pasti mengetahui dampak dari perbuatannya akan merugikan pekerja. Pada perkara PT Hansoll Hyun ini diketahui tidak terdapat alasan pembenar maupun pemaaf seperti membela diri, tidak waras dan sebagainya.

4. Adanya kerugian bagi korban

³⁰ Munir Fuady, *Perbuatan Melawan Hukum, Pendekatan Kontemporer* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2005), hlm.12.

³¹ Hasil wawancara dengan Bapak Dany Ridho Utama, Petugas Pemeriksa Cabang Kantor Cabang Purwakarta BPJS Ketenagakerjaan, pada tanggal 4 Oktober 2018.

Adanya kerugian bagi korban juga merupakan syarat untuk adanya gugatan berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdara.³² Terdapat kerugian yang dialami oleh korban yang dalam persoalan ini yaitu pekerja, karena ahli waris tidak akan mendapat pencairan klaim dari BPJS Ketenagakerjaan, selama perusahaan tidak membayarkannya atas iuran BPJS Ketenagakerjaan. Hal itu jelas sekali menjadi kerugian bagi pekerja/ahli waris karena tidak dapat memperoleh haknya atas Jaminan Kematian.

5. Adanya hubungan kausal antara perbuatan dengan kerugian

Kerugian yang ditimbulkan dalam perbuatan pelaku haruslah kerugian yang ditimbulkan oleh perbuatan itu bukan karena sebab yang lain, atau dengan kata lain ada hubungan sebab akibat antara kerugian yang timbul dengan perbuatan yang dilakukan si pelaku.³³

Kembali lagi pada penjelasan unsur sebelumnya yaitu adanya kerugian bagi orang lain, sangat jelas bahwa perbuatan perusahaan yang tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan akan berakibat secara langsung kepada pekerjanya atas hak untuk memperoleh jaminan kematian yang tidak dapat diperoleh oleh pekerja karena perusahaan tidak membayar kewajibannya tersebut. Kerugian pekerja tidak akan terjadi jika perusahaan melakukan kewajibannya membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan.

Unsur-unsur perbuatan melawan hukum (PMH) diatas telah terpenuhi, walaupun terdapat unsur yang memang tidak ada sangkut pautnya dengan perbuatan penunggakan iuran BPJS, namun demikian perusahaan terbukti melakukan perbuatan melawan hukum dengan tidak membayar kewajiban yaitu iuran BPJS Ketenagakerjaan.

Penunggakan iuran BPJS Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh perusahaan termasuk kepada tanggung jawab dengan unsur kesalahan berdasarkan KUH Perdata, tepatnya pada Pasal 1365 KUH Perdata, bahwasanya perusahaan telah melanggar beberapa ketentuan perundang-undangan terkait kewajiban pemberi kerja memberikan jaminan sosial seperti melanggar ketentuan Pasal 19 ayat (1) dan (2) UU BPJS untuk menyetorkan iuran BPJS yang merupakan potongan gaji dari pekerja, mengingat jaminan sosial khususnya jaminan kematian (JKM) merupakan hak yang semestinya diperoleh bagi pekerja seperti yang diungkapkan Pasal 99 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 40 ayat (1) PP tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, jaminan sosial juga merupakan kewajiban pekerja dengan menyetorkan iuran BPJS tersebut.

³² *Op.Ci.*, hlm. 8

³³ *Idem*, hlm. 5

Tanggung jawab hukum merupakan kewajiban melakukan sesuatu untuk berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada, namun nyatanya tunggakan atas iuran BPJS Ketenagakerjaan itu merupakan perbuatan yang menyimpang terhadap peraturan yang ada, berarti pemberi kerja harus bertanggung jawab akan hal itu.

Model tanggung jawab dengan unsur kesalahan berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdara ini yaitu dengan diwajibkannya orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut dan dikarenakan tanggung jawab merupakan kewajiban untuk melakukan sesuatu maka dari itu pemberi kerja harus memberikan ganti kerugian kepada pihak yang telah dirugikan yakni pihak pekerja, karena berdasarkan ketentuan Pasal 1365 KUH Perdata berisi tentang:

“Setiap perbuatan melawan hukum yang oleh karenanya menimbulkan kerugian pada orang lain, mewajibkan orang yang karena kesalahannya menyebabkan kerugian itu mengganti kerugiannya.”

Pasal tersebut melengkapi pernyataan sebelumnya bahwa selain melanggar peraturan yang ada juga menimbulkan kerugian bagi orang lain. Tidak dibayarkannya iuran BPJS Ketenagakerjaan otomatis menimbulkan kerugian bagi pekerja dan keluarganya dengan tidak dapat menikmati manfaat dari program Jaminan Kematian. Maka dari itu perusahaan bertanggung jawab untuk membayar kerugian pekerja yang timbul akibat perbuatan melawan hukum yang dilakukan perusahaan, dengan membayarkan tunggakan iuran pada BPJS Ketenagakerjaan yang tersisa, sebelum perusahaan mengalami pailit.

Kondisi perusahaan pailit, hukum kepailitan mengharuskan perusahaan menanggalkan kekuasaannya atas harta kekayaannya dan penguasaan tersebut dialihkan kepada Kurator, seperti bunyi Pasal 24 UU Kepailitan dan Pasal 69 UU Kepailitan. Pemberi kerja dalam hal ini kedudukannya sebagai debitur berdasarkan Pasal 24 ayat (1) UU Kepailitan kehilangan hak untuk menguasai dan mengurus kekayaannya termasuk dalam harta pailit, sejak tanggal putusan pernyataan pailit diucapkan, sedangkan Pasal 69 UU Kepailitan menegaskan bahwa Kurator memiliki tugas untuk melakukan pengurusan dan/atau pemberesan harta pailit.

Segi pertanggungjawaban pemberi kerja dalam hal perusahaan telah pailit, yakni dengan melepaskan kekuasaan harta kekayaannya untuk dibereskan kurator yang diperuntukkan untuk membayar tagihan-tagihan perusahaan. Artinya secara tidak langsung, pemberi kerja membayarkan kewajibannya dengan harta yang telah dikuasai demi hukum oleh kurator yang disebut Harta Pailit kepada kreditur-krediturnya untuk pelunasan tagihan, termasuk salah satunya tagihan BPJS atas iuran yang tidak dibayarkan perusahaan.

Berdasarkan regulasi-regulasi tersebut di atas, maka gugatan-gugatan hukum yang menyangkut hak dan kewajiban berkenaan dengan harta kekayaan debitur pailit harus diajukan terhadap atau oleh kurator. Jika ada pihak yang merasa memiliki hak yang dapat diajukan pada perusahaan dalam hal ini sebagai debitur pailit, maka gugatan dapat diajukan kepada kurator seperti yang diatur dalam Pasal 26 ayat (1) UU Kepailitan. Akibatnya jika terdapat pihak yang mengajukan tersebut kepada perusahaan, maka penghukuman tersebut tidak mempunyai akibat hukum terhadap harta pailit.

Jika Harta Pailit yang merupakan implementasi dari tanggung jawab perusahaan melalui kurator tidak mencukupi untuk membayar seluruh kewajiban perusahaan, maka sesuai dengan Pasal 104 ayat (2) UU PT, jika kepailitan tersebut diakibatkan dari kesalahan atau kelalaian Direksi, maka setiap anggota Direksi secara tanggung renteng bertanggung jawab atas seluruh kewajiban yang belum terlunasi, namun pada kasus ini tidak diketahui secara jelas apakah direksi ini dapat dibebankan pertanggung jawaban seperti hal tersebut, maka dari itu membutuhkan penelitian yang lebih lanjut untuk mengetahuinya. Informasi yang didapatkan hanyalah ketidakterbukaan direktur PT Hansoll Hyun yang menjadi salah satu penyebab perusahaan pailit.

Lebih jelas lagi diketahui sebab perusahaan mengalami kepailitan, berdasarkan informasi bahwa perusahaan mulai tidak sehat dan menurunnya permintaan order dari pihak buyer. Asal mula dikarenakan ketidakterbukaan direktur PT Hansoll Hyun, kemudian masalah setelah pergantian manajer produksi asal china yang berwatak keras dan hanya berorientasi kepada kuantitas bukan kualitas, sehingga tidak sedikit hasil produksi gagal dan ditolak *buyer* kemudian diproduksi ulang yang memakan biaya produksi semakin tinggi.³⁴ Berarti dapat dikatakan bahwa salah satu sebab terjadinya kepailitan dikarenakan terdapat kegagalan hasil produksi pada saat jabatan manajer produksi diserahkan kepada manajer baru asal china, sehingga memakan biaya produksi yang semakin tinggi sehingga menimbulkan keadaan keuangan perusahaan yang tidak sehat dan tidak dapat melunasi utang-utang kepada kreditur PT Hansoll Hyun. Oleh karena itu berdasarkan Pasal 1367 KUH Perdata, direksi bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya.

Direksi yang berkedudukan di atas Manajer yang melahirkan kerugian tersebut, dapat bertanggung jawab atas kerugian yang dilahirkan oleh perbuatan orang yang dibawah pengawasannya itu yaitu manajer produksi. Sehingga dengan begitu selain ketidakterbukaan

³⁴ Lampu satu, "1700 Karyawan PT HansollHyun dirumahkan, ini penyebabnya", <https://www.lampusatu.com/headline/1700-karyawan-pt-hansol-hyun-di-rumahk-an-ini-penyebabnya/>, diakses pada tanggal 19 Oktober 2018

direktur/ direksi yang menjadi tanggung jawab direksi itu sendiri, jelas juga salah satu sebab PT Hansoll Hyun pailit yaitu terkait kesalahan manajer yang juga dapat dibebankan tanggung jawabnya pada direksi berdasarkan Pasal 1367 KUH Perdata, namun pertanggungjawaban Direksi berdasarkan Pasal 1367 KUH Perdata ini tidaklah dapat dibebankan secara pribadi kepada Direksi, karena sebenarnya hal tersebut bukanlah kesalahan Direksi secara pribadi, dan hal ini masih menjadi tanggung jawab sebagai badan hukum, di mana tanggung jawabnya *limited liability*, sehingga tidak dapat dibebankan kepada Direksi secara pribadi.

Kondisi perusahaan yang telah dinyatakan pailit ini membuat perusahaan tidak lagi menjadi subjek hukum yang dapat digugat ataupun dibebankan pertanggungjawaban, pastinya dengan kondisi demikian tidak dapat dibebankan pertanggungjawaban kepada perusahaan sebagai badan hukum, seperti Pasal 104 ayat (2) tersebut yang membebaskan tanggung jawab kepada direksi jika terbukti direksi yang menyebabkan kepailitan. Maka dari itu pihak yang bertanggung jawab dalam hal ini pemberi kerja setelah perusahaan pailit haruslah diterjemahkan dengan jelas.

Dikenal suatu prinsip dalam hukum perusahaan yang dikenal dengan prinsip *piercing corporate veil*, prinsip ini diartikan sebagai suatu proses untuk membebani tanggung jawab ke pundak orang lain, oleh suatu perbuatan yang dilakukan oleh perusahaan pelaku, tanpa melihat kepada fakta bahwa perbuatan itu sebenarnya dilakukan oleh perusahaan pelaku tersebut.³⁵ dengan demikian, *piercing corporate veil* ini pada hakikatnya merupakan doktrin yang memindahkan tanggung jawab dari perusahaan kepada pemegang saham, direksi, atau komisaris. Biasanya doktrin *piercing corporate veil* ini baru diterapkan jika ada klaim dari pihak ketiga kepada perseroan/ perusahaan,³⁶ dalam hal ini seperti klaim dari pekerja/ahli waris ataupun BPJS atas tagihan ataupun hak pekerja/ahli waris atas pembayaran manfaat JKM atau pembayaran iuran BPJS.

Dikarenakan perusahaan sebagai pemberi kerja yang bentuknya badan hukum tidak dapat dilakukan tuntutan hak karena sudah tidak lagi menjadi subjek hukum akibat telah dinyatakan pailit. Maka dari itu haruslah bertanggung jawab organ-organ yang ada di dalam perusahaan sesuai dengan prinsip *piercing corporate veil*. Untuk lebih spesifiknya siapakah yang dapat dibebankan pertanggungjawaban atas kesalahan perusahaan yang tidak membayar iuran BPJS?

³⁵ Munir Fuady. *Perlindungan Pemegang Saham Minoritas* (Bandung: CV Utomo, 2005), hlm. 8

³⁶ Asma Karim, "Tanggung jawab Direksi dalam Perseroan Terbatas Ketika Terjadi Kepailitan (Menurut Doktrin Hukum Perusahaan dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007)", <http://asma1981.blogspot.com/2011/12/tanggung-jawab-direksi-dalam-perseroan.html>, diakses pada tanggal 4 Oktober 2018

Pertama-tama, yang dimaksud organ perseroan berdasarkan Pasal 1 angka 2 UU PT adalah Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi, dan Dewan Komisaris, masing-masing organ memiliki tugas dan tanggung jawabnya, berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU PT, RUPS mempunyai wewenang yang tidak diberikan pada direksi atau dewan komisaris dalam batas UU PT dan/atau anggaran dasar. Dewan komisaris menurut Pasal 1 angka 6 UU PT bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada direksi, sedangkan direksi menurut Pasal 1 angka 5 UU PT berwenang dan bertanggungjawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai ketentuan anggaran dasar.

Jika melihat pada tugas dan tanggung jawab organ-organ tersebut di atas, yang bertanggung jawab penuh dalam menjalankan dan mengurus perusahaan adalah direksi. Menurut teori Organisme dari Otto von Gierke sebagaimana yang dikutip oleh Syulling (1948): Direksi adalah organ atau alat perlengkapan badan hukum, seperti halnya manusia mempunyai organ-organ, seperti tangan, kaki, mata, telinga dan seterusnya dan karena setiap gerakan organ-organ itu dikehendaki atau diperintahkan oleh otak manusia, maka setiap gerakan atau aktifitas direksi diperintahkan oleh badan hukum sendiri, sehingga direksi adalah personifikasi dari badan hukum itu sendiri.³⁷

Jadi, mengenai perbuatan perseroan tidak membayar iuran BPJS paling berkaitan dengan tugas direksi sebagai pengurus dan penanggungjawab penuh perusahaan, ditambah lagi menurut teori Organisme tersebut, direksi merupakan personifikasi dari badan hukum itu sendiri, sehingga tindakan direksi erat kaitannya dengan tindakan perusahaan yang menjadikan tanggung jawab direksi atas perbuatan yang dilakukan perusahaan sebagai badan hukum juga memiliki keterkaitan.

Jika memang terjadi suatu kesalahan atau kelalaian yang dilakukan oleh direksi sebagai penanggung jawab atas pengurusan perusahaan maka direksi dapat dibebankan pertanggungjawaban atas tindakan perusahaan yang tidak membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan sebagai kewajiban perusahaan untuk melakukan hal itu kepada BPJS Ketenagakerjaan. Menurut uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa perusahaan telah memenuhi unsur Perbuatan Melawan Hukum. Tindakan yang dilakukan perusahaan merupakan tindakan yang dilakukan oleh

³⁷ Nindyo Pramono, "Tanggung Jawab Dan Kewajiban Pengurus PT (Bank) Menurut UU Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas", *Buletin Hukum dan Kbanksentralan*, Volume 5 No.3 (Desember 2007), hlm. 15

perangkat di dalamnya, salah satunya direksi yang memiliki tanggung jawab atas pengelolaan perusahaan. Mengingat perusahaan telah dinyatakan pailit, dan tidak lagi menjadi subjek hukum, berarti tidak dapat dilakukan gugatan perdata maupun penerapan sanksi pidana kepada perusahaan.

Secara teoritis pada dasarnya pertanggungjawaban organ perusahaan adalah tanggung jawab terbatas, dikarenakan diadopsinya konsep *limited liability* yang melekat pada perseroan sebagai badan hukum yang memiliki kekayaan terpisah dengan pemiliknya. Konsep *limited liability* ini menjadikan organ perusahaan tidak dapat dimintai pertanggungjawaban secara pribadi atas kerugian yang diderita perusahaan, sebagaimana yang telah disebutkan tadi, terkait *piercing corporate veil* yakni doktrin yang mengecualikan konsep *limited liability* ini.

Piercing corporate veil membuat organ perseroan dapat dimintai pertanggungjawaban secara pribadi ataupun renteng atas kerugian yang terjadi pada perseroan dikarenakan kondisi-kondisi tertentu.

Pada UU PT, prinsip *piercing the corporate veil* ini diakomodir dalam beberapa ketentuan, yang menyatakan bahwa Direksi perseroan terbatas dapat dimintai pertanggungjawaban pribadi atau renteng, antara lain apabila melakukan perbuatan:

- (1) Tidak melaksanakan *fiduciary duty* (Pasal 97 ayat (3) UU PT);
- (2) Laporan keuangan perseroan tidak benar/menyesatkan;
- (3) Perseroan pailit karena kesalahan Direksi;
- (4) Anggota Direksi tidak melaporkan kepemilikan saham oleh anggota Direksi yang bersangkutan dan atau keluarganya.

Prinsip *fiduciary duty* diartikan sebuah kewajiban untuk berbuat yang terbaik demi kepentingan dari pihak lain.³⁸ Tanggung jawab yang berkaitan dengan *fiduciary duty* dari Direksi dirumuskan dalam Pasal 97 UU PT, yang berbunyi:

- (1) “Direksi bertanggung jawab atas pengelolaan Perseroan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 ayat(1);
- (2) Pengelolaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilaksanakan dengan itikad baik dan penuh tanggungjawab;
- (3) Setiap anggota Direksi bertanggung jawab penuh secara pribadi atas kerugian Perseroan

³⁸ US Legal, “breach of Fiduciary Duty Law and Legal Definition”, <http://definitions.uslegal.com/b/breach-of-fiduciary-duty>, diakses pada tanggal 16 Januari 2019

apabila yang bersangkutan bersalah atau lalai menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat(2);

(4) Dalam hal Direksi terdiri atas 2 (dua) orang atau lebih, tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berlaku secara tanggung renteng bagi setiap anggota Direksi.”

Peraturan tersebut menunjukkan bahwa Direksi dapat dimintakan pertanggungjawaban secara pribadi jika pada intinya melakukan pengurusan dengan itikad tidak baik dan tidak dengan penuh tanggung jawab, serta jika Direksi tidak menjalankan tugasnya atau *fiduciary duty* sesuai dengan peraturan yang sudah disebutkan sebelumnya, maka Direksi tersebut dapat dibebankan pertanggungjawaban secara pribadi, seperti yang disebutkan pada Pasal 97 ayat (3) UU PT yang berbunyi: “Setiap anggota Direksi bertanggungjawab penuh secara pribadi atas kerugian Perseroan apabila yang bersangkutan bersalah atau lalai menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat(2).”

Informasi bahwa terdapat ketidakterbukaan oleh Direksi juga sebenarnya menunjukkan bahwa terdapat tindakan Direksi yang tidak beritikad baik, di mana dengan ketidakterbukaan tersebut menimbulkan kecurigaan-kecurigaan terhadap Direksi melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan kewenangannya / tidak menjalankan *fiduciary duty*.

Hal ini berdasarkan Pasal 97 ayat (2) di mana dalam menjalankan peranannya mengurus perusahaan, direksi haruslah beritikad baik, dengan ketidakterbukaan tersebut sebenarnya juga menyebabkan *mismanagement* di dalam perusahaan tersebut seperti terjadi kegagalan hasil produksi sehingga terjadi penolakan oleh *buyer* kemudian memproduksi ulang yang memakan biaya produksi semakin tinggi, sehingga mengakibatkan perusahaan tersebut pailit. Diketahui terdapat prinsip Transparansi di dalam penerapan tata kelola yang baik dalam perusahaan, di mana pada prinsip tersebut terdapat tanggung jawab di dalamnya, yakni keharusan-keharusan yang memerintahkan organ-organ dalam perusahaan untuk berpegang pada prinsip tersebut terlebih direksi sebagai organ yang bertanggung jawab untuk mengurus perusahaan, berdasarkan apa yang telah dilakukan oleh Direktur PT Hansoll Hyun yang tidak terbuka, hal ini melanggar prinsip transparansi tersebut.

Jika memang terjadi kondisi-kondisi tertentu yang menyebabkan Direksi ini dapat dibebankan pertanggung jawaban seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, maka Direksi dapat dibebankan tanggung jawab pidana penjara paling lama 8 tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dan/atau direksi harus memberikan ganti kerugian

kepada pihak yang melakukan gugatan yaitu BPJS ataupun pekerja itu sendiri berdasarkan Pasal 1365 KUH Perdata.

D. PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan analisa yang dilakukan oleh penulis mengenai perlindungan hukum bagi pekerja terhadap tunggakan iuran jaminan kematian oleh perusahaan yang dinyatakan pailit ditinjau dari hukum ketenagakerjaan di Indonesia, penulis menyimpulkan 2 (dua) hal sebagai berikut:

- (a) Perlindungan hukum terhadap hak pekerja untuk memperoleh Jaminan Kematian pada perusahaan yang telah dinyatakan pailit yakni dengan Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dan ditegaskan oleh putusan MK No. 67/PUU- XI/2013, yang memberikan perlindungan dengan didahulukan pembayaran haknya, kemudian jika hak pekerja atas JKM belum diperoleh, maka pekerja akan mendapat pelunasan dari direksi yang menyebabkan perusahaan pailit. Perlindungan juga dilakukan dengan memberikan sanksi pidana pada pemberi kerja yang menunggak iuran BPJS. Jika hak atas JKM masih belum diperoleh, pekerja dapat menggugat secara perdata pada pemberi kerja yang diajukan kepada PN dan melakukan gugatan berdasarkan perselisihan hak kepada PHI agar mendapatkan ganti kerugian dan memperoleh hak atas JKM dari pemberi kerja.
- (b) Tanggung jawab perusahaan yang telah menunggak iuran JKM dan telah dinyatakan pailit terhadap hak pekerjanya untuk mendapatkan JKM dapat dilakukan dengan pembebanan tanggung jawab pidana berupa penjara maksimal 8 (delapan) tahun atau denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah). Secara perdata perusahaan dibebankan tanggung jawab dengan unsur kesalahan, maka dari itu pemberi kerja harus membayar ganti kerugian kepada pihak yang telah dirugikan yakni pekerja. Dengan kondisi yang pailit, pertanggungjawaban perusahaan yakni dengan menanggalkan kekuasaannya atas harta kekayaan untuk membayar hak pekerja melalui kurator. Kondisi perusahaan yang pailit ini juga membuat pertanggungjawaban pidana dan perdata tidak lagi dibebankan pada perusahaan sebagai badan hukum melainkan dapat dialihkan kepada Direksi jika terjadi kondisi yang menyebabkan Direksi dapat dibebankan tanggung jawab secara pribadi.

2. Saran

Penulis mengajukan beberapa saran terkait perlindungan hukum bagi pekerja terhadap tunggakan iuran jaminan kematian oleh perusahaan yang dinyatakan pailit, yakni:

- (a) Perlu pengawasan yang ketat dari pihak pegawai pengawas ketenagakerjaan dan BPJS dalam penyelenggaraan Jaminan Sosial, serta pemerintah perlu mencabut dan mengganti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,terkhusus penggantian atas Pasal 95 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dengan menegaskan bahwa hak atas jaminan sosial juga harus didahulukan pembayarannya, jika perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi, sehingga terdapat jaminan bagi pekerja terhadap hak atas jaminan sosialnya.
- (b) Seharusnya dalam peraturan perundang- undangan, baik di UU PT ataupun UU Kepailitan dibuat ketentuan yang mengatur bahwa setelah pailit, beban tanggung jawab perusahaan berpindah dari perusahaan kepada organ perusahaan yang bertanggung jawab penuh terhadap pengurusan perusahaan yaitu direksi atas perbuatan hukum yang dilakukan perusahaan sebelum perusahaan dinyatakan pailit, yang mana perbuatan tersebut merugikan pihak lain.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Abdulkadir Muhammad. *Hukum Asuransi Indonesia*. Jakarta: PTCitra Aditya Bakti. 2006
- Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika. 2009
- Asih Eka Putri. *Paham BPJS Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*. Jakarta: Friedrich-Ebert-Stiftung Kantor Perwakilan Indonesia. 2014
- Gunawan Widjaja. *Penaggungan Utang dan Perikatan Tanggung Menanggung*. Jakarta: Rajawali Pers. 2003
- Hans Kalsen. *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*. Bandung: PT. Raja Grafindo Persada. 2006
- Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Grafindo Persada. 2003
- Munir Fuady. *Perlindungan Pemegang Saham Minoritas*. Bandung: CV Utomo. 2005
- . *Perbuatan Melawan Hukum, Pendekatan Kontemporer*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti. 2005
- Ronny Hanitijo Soemitro. *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 1990
- Satjipto Rahardjo. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti. 2000
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Pers. 2001
- Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press. 2014
- Sukarton Marmosujono. *Penegakan Hukum di Negara Pancasila*. Jakarta: Pustaka Kartini. 1980

Yahya Harahap. *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*. Jakarta: Sinar Grafika. 2016

Zaeni Asyhadie. *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*. Jakarta: Rajawali. 2008

2. Jurnal

Ardy Billy Lumowa. "Tanggung Jawab Perusahaan yang Dinyatakan Pailit Terhadap Pihak Ketiga". *Lex Privatum Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi*. Vol. I No.3 (Juli 2013)

Hervana Wahyu P, dkk. "Insolvensi Dalam Hukum Kepailitan di Indonesia", *Fiat Justitia Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Riau*. Volume 8 No.2 (April-Juni 2014)

Nindyo Pramono. "Tanggung Jawab Dan Kewajiban Pengurus PT (Bank) Menurut UU Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas". *Buletin Hukum dan Kebanksentralan, Volume 5 No.3* (Desember 2007)

Prihati Yuniarlin. "Penerapan Unsur-Unsur Perbuatan Melawan Hukum Terhadap Kreditur Yang Tidak Mendaftarkan Jaminan Fidusia". *Jurnal Media Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*. Vol 19. No.1. (Juni 2012)

1. Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

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

2. Sumber lain

Asma Karim. "Tanggung jawab Direksi dalam Perseroan Terbatas Ketika Terjadi Kepailitan (Menurut Doktrin Hukum Perusahaan dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007)", <http://asma1981.blogspot.com/2011/12/tanggung-jawab-direksi-dalam-perseroan.html>.

Desi Angriani. “30% Peserta BPJS Ketenagakerjaan Menunggak Iuran”.

<http://news.metrotvnews.com/read/2017/11/07/784612/30-peserta-bpjsketenagakerjaan-menunggak-iuran>.

Hasil wawancara dengan Bapak Dany Ridho Utama, Petugas Pemeriksa Cabang Kantor Cabang Purwakarta BPJS Ketenagakerjaan, pada tanggal 4 Oktober 2018

Hasil Wawancara dengan Bapak Ir. Abdul Hakim, Ketua Umum Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia '98 (PPMI '98), pada tanggal 30 Agustus 2018.

Hasil wawancara dengan Bapak Mochammad Rifi Januar Nugraha, Petugas Pemeriksa Wilayah Kanwil Jawa Barat BPJS Ketenagakerjaan, pada tanggal 16 September 2018

Lampu satu, “1700 Karyawan PT HansolHyun dirumahkan, ini penyebabnya”,
<https://www.lampusatu.com/headline/1700-karyawan-pt-hansol-hyun-dirumahkan-ini-penyebabnya/>.

Shalih Mangara Sitompul, “Masih Adakah Hak Karyawan Dalam Perusahaan Pailit ?!”,
<http://www.peradi.or.id/index.php/infoterkini/detail/masih-adakah-hak-karyawan-dalam-perusahaan-pailit-oleh-h-shalih-mangara-sitompul-sh-mh>.

US Legal, “breach of Fiduciary Duty Law and Legal Definition”.