

**TANGGUNG JAWAB PIHAK PERUSAHAAN PT SOCFINDO
TERHADAP ANAK KARYAWAN DIBAWAH UMUR YANG
MENGALAMI MUSIBAH**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Program Studi Ilmu Hukum**

Oleh:

**EKO PRANOTO
1206200153**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

TANGGUNG JAWAB PIHAK PERUSAHAAN PT SOCFINDO TERHADAP ANAK KARYAWAN DI BAWAH UMUR YANG MENGALAMI MUSIBAH

EKO PRANOTO
NPM : 1206200153

Menjalani kehidupan didunia ini manusia dihadapkan dengan kebutuhan yang beraneka ragam, dan untuk bisa memenuhi kebutuhan ragam tersebut manusia dituntut untuk bekerja, baik bekerja yang diusahakan sendiri, maupun bekerja dengan usaha orang lain. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui persyaratan anak karyawan dibawah umur yang akan ditanggung pihak perusahaan Pt Socfindo waktu mengalami musibah, bentuk pertanggung jawaban dan perlindungan pihak perusahaan Pt Socfindo terhadap anak karyawan dibawah umur yang mengalami musibah, kendala dan solusi apabila pihak perusahaan Pt Socfindo tidak bertanggung jawab dan melindungi anak karyawan dibawah umur yang mengalami musibah.

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan empiris yang diambil dari data primer dan didukung oleh data sekunder dengan mengolah data dari bahan hukum primer, bahan hukum skunder dan bahan hukum tersier.

Berdasarkan hasil penelitian dipahami bahwa persyaratan anak karyawan dibawah umur yang akan ditanggung pihak perusahaan Pt Socfindo waktu mengalami musibah adalah Anak karyawan Pt Socfindo baik itu anak kandung, anak tiri, ataupun anak angkat, yang akan ditanggung mulai anak 1 sampai dengan anak 3, mulai lahir sampai usia 21 tahun usia 25 tahun jika ia masih mengikuti pendidikan dan melum menikah. bentuk pertanggung jawaban dan perlindungan pihak perusahaan Pt Socfindo terhadap anak karyawan dibawah umur yang mengalami musibah adalah bentuk pertanggung jawaban memberikan bantuan secara materil. kendala dan solusi apabila pihak perusahaan Pt Socfindo tidak bertanggung jawab dan melindungi anak karyawan dibawah umur yang mengalami musibah adalah dari segi kendala berupa tidak adanya peraturan khusus Undang-Undang tentang tanggung jawab sosial perusahaan. dari segi solusinya Pembentukan peraturan dalam perusahaan harus bisa disesuaikan dengan keadaan perusahaan dan karyawannya, sehingga tidak membuat perusahaan dan karyawannya merasa dirugikan akan haknya.

Kata kunci : Tanggung Jawab, Perusahaan, Anak Karyawan, di Bawah Umur

KATA PENGANTAR

Assalamu'allaikum wr.wb,

Alhamdulillahirobbilalamin, segala pujian syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT pemilik zat segala sesuatu yang ada didunia ini dan shalawat serta salam semoga dapat dilimpahkan kehadiran Nabi Muhammad SAW. Atas izin, rahmad dan kasih Allah SWT penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi yang berjudul **“Tanggung Jawab Pihak Perusahaan Pt Socfindo Terhadap Anak Karyawan di Bawah Umur yang Mengalami Musibah”**

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan mencapai gelar strata satu (1) jurusan Hukum Perdata, pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan kesulitan, semuanya itu disebabkan oleh keterbatasan yang ada pada penulis baik dari segi kemampuan maupun dari segi fasilitas dan sebagainya. Namun penulis dapat mendapat bimbingan, motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan rasa penghargaan dan terima kasih kepada:

1. Ayahanda tercinta **Sukirno** dan ibunda tersayang **Larni** yang telah bersusah paya memberikan kasih sayang yang luar biasa dalam membesarkan, memberikan bimbingan, dan nasehat serta semangat yang terus diucapkan tanpa henti-hentinya dengan penuh kesabaran, sehingga penulis bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.

2. Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak **Dr. Agussani, M.AP** yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk mengikuti dan menyelesaikan program pendidikan sarjana ini.
3. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara ibu **Hj. Ida Hanifah, S.H., M.Hum** yang memberikan ilmu dan berbagai pengetahuan selama di fakultas. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan 1 Bapak **Faisal, S.H., M.Hum**, dan Wakil Dekan III Bapak **Zainuddin S.H., M.H.**
4. Ibu **Atika Rahmi S.H., M.H** selaku Kepala Bagian Hukum Perdata di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Terimah kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya Kepada Ibu **Hj. Masitah Pohan S.H., M.Hum** selaku pembimbing I dan Ibu **Ida Nadirah S.H., M.H** selaku pembimbing II, yang penuh dengan ketelitian, cerdas dan akurat serta juga perhatiannya yang telah memberikan dorongan dan bimbingna serta saran sehingga skripsi ini selasai dengan baik.
6. Terimah kasih juga kepada para narasumber yang telah memberikan data selama penelitian berlangsung, terimah kasih ini ditujukan kepada Bapak **H. Bahri E Dongoran** yang telah bersedia memberikan informasi dan data dalam penyusunan skripsi ini.
7. Spesial kepada **Saiful Akbar** yang selalu mensupport penulis, banyak memberikan saran dan motifasi secara terus menerus tiada henti.
8. Spesial buat para sahabat-sahabat dekat penulis **Ismunandar, Edwin, Tondi, Irfan** yang menjadi teman terbaik dalam perjalanan hidup penulis dan selalu membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Kepada teman-teman yang juga senasib dan sepenanggungan selama kuliah di Fakultas Hukum Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara **Saifullah Badrun, Idris Adiwira, Ahmad Nazmi Panjaitan, Supanji** dan teman-teman satu stambuk 2012 di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang tidak dapat satu persatu penulis sebutkan namanya, untuk itu disampaikan terimah kasih yang setulus-tulusnya penulis ucapkan.

Disadari bahwa keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini tidaklah semata-mata hasil jerih paya dan usaha dari diri sendiri, tetapi dapat dilaksanakan berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulisan mengarapkan masukkan yang membangun untuk kesempurnaannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat. Amin ya robbal'alamin.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Medan, April 2017

Hormat Saya,

Penulis

EKO PRANOTO
NPM: 1206200153

DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN KEASLIAN	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah	11
2. Faedah Penelitian.....	12
B. Tujuan Penelitian.....	12
C. Metode Penelitian.....	13
1. Sifat Penelitian	13
2. Sumber data.....	13
3. Alat Pengumpul Data.....	14
4. Analisis Data	14
D. Defenisi Oprasional.....	15
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....	17
A. Tanggung jawab	17
B. Perusahaan	20
C. Karyawan	29

D. Anak Karyawan.....	38
E. Di bawah umur	45
BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Persyaratan Anak Karyawan di Bawah Umur yang Akan Ditanggung Pihak Perusahaan Pt Socfindo Waktu Mengalami Musibah	49
B. Bentuk Pertanggung Jawaban dan Perlindungan Pihak Perusahaan Pt Socfindo Terhadap Anak karyawan di Bawah Umur yang Mengalami Musibah.....	59
C. Kendala dan Solusi Apabila Pihak Perusahaan Tidak Bertanggung Jawab dan Melindungi Anak Karyawan di Bawah Umur yang Mengalami Musibah	68
BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perseroan terbatas (PT) (bahasa Belanda: *Naamloze Vennootschap*) adalah suatu badan hukum untuk menjalankan usaha yang memiliki modal terdiri dari saham-saham, yang pemiliknya memiliki bagian sebanyak saham yang dimilikinya. Karena modalnya terdiri dari saham-saham yang dapat diperjualbelikan, perubahan kepemilikan perusahaan dapat dilakukan tanpa perlu membubarkan perusahaan.¹

Sebenarnya apa yang diatur dalam Undang-Undang No 40 Tahun 2007 bukan lah yang baru. Undang-Undang 40 Tahun 2007 merupakan revisi dari UU No. 1 Tahun 1995 (diumumkan dalam Lembaran Negara Nomor 13 Tahun 1995 dengan penjelasan diumumkan dalam Tambahan Lembaran Negara Nomor 3587) tentang perseroan terbatas.²

Pada umumnya, orang berpendapat bahwa PT adalah suatu bentuk perseroan yang didirikan untuk menjalankan perusahaan dengan modal perseorangan seorang tertentu atas saham-saham, dan para pemegang saham ikut serta dengan mengambil satu saham atau lebih dan melakukan perbuatan-perbuatan hukum dibuat atas nama bersama, dengan tidak bertanggung jawab sendiri untuk persetujuan perseorangan itu.

¹ Wikipedia Indonesia. *Ensiklopedia Bebas Berbahasa Indonesia ; Perseroan Terbatas* melalui: <http://id.wikipedia.org/wiki>. Diakses pada Kamis, 05 Januari 2017 pukul 14.39 Wib.

² Rudhi Prasetya. 2011. *Perseroan Terbatas Teori dan Praktik*. Cet. 1. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 1

PT menanggung persetujuan terhadap pihak ketiga dengan siapa ia melakukan hubungan perdagangan. Tidak seorang pun dari pemegang saham yang bertanggung jawab terhadap kreditor. Hal ini merupakan ciri-ciri dalam PT, yaitu tanggung jawab dalam persero. Mereka tidak dapat menderita kerugian uang yang lebih besar dari pada jumlah yang menjadi bagiannya dalam PT itu dan secara tegas disebutkan dalam sahamnya. Pemegang saham dalam sesuatu PT hanya bertanggung jawab terhadap PT untuk menyerahkan sepenuhnya jumlah saham-saham untuk apa mereka itu turut serta dalam PT itu. Badan hukum PT dengan *maatscha*, perseroan firma dan perseroan comanditer, PT adalah suatu badan hukum berarti dapat melakukan perbuatan-perbuatan hukum.³

Perseroan terbatas merupakan badan usaha dan besarnya modal perseroan tercantum dalam anggaran dasar. Kekayaan perusahaan terpisah dari kekayaan pribadi pemilik perusahaan sehingga memiliki harta kekayaan sendiri. Pemilih saham akan memperoleh bagian keuntungan yang diperoleh perseroan terbatas. Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang baru, khususnya yang menyangkut PT diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas.⁴ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Badan usaha. Perusahaan memiliki bentuk tertentu, baik yang berupa badan hukum maupun yang bukan badan hukum. Contohnya Perusahaan Dagang, Firma, Persekutuan Komanditer, Perseroan Terbatas, Perusahaan Umum, Perusahaan Perseroan dan Koperasi.

³ Farida Hasyim. 2009. *Hukum Dagang*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 147

⁴ *Ibid.* halaman 149

2. Kegiatan dalam bidang perekonomian, meliputi bidang perindustrian, perdagangan, perjasaaan, dan pembiayaan.
3. Terus-menerus. Artinya adalah kegiatan usaha dilakukan sebagai mata pencarian, tidak insidental dan bukan pekerjaan sampingan.
4. Bersifat tetap. Maksudnya ialah kegiatan usaha yang dilaksanakan tidak berubah atau berganti dalam waktu singkat, tetapi untuk jangka waktu yang lama.
5. Terang-terangan, berarti kegiatan usaha ditujukan kepada dan diketahui oleh umum, bebas berhubungan dengan pihak lain, diakui dan dibenarkan oleh pemerintah berdasarkan undang-undang.
6. Keuntungan dan atau laba, berarti tujuan dari perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan dan atau laba.
7. Pembukuan. Maksudnya ialah perusahaan wajib untuk menyelenggarakan pencatatan mengenai kewajiban dan hak yang berkaitan dengan kegiatan usahanya.

Konsep tanggung jawab sosial perusahaan sesungguhnya mengacu pada kenyataan, bahwa perusahaan adalah badan hukum yang dibentuk oleh manusia dan terdiri dari manusia. Sebagaimana halnya manusia tidak bisa hidup tanpa orang lain, demikian juga dengan perusahaan tidak bisa hidup, beroperasi dan memperoleh keuntungan bisnis tanpa pihak lain. ini menuntut agar perusahaan pun perlu dijalankan dengan tetap bersikap tanggap, peduli dan bertanggung jawab atas hak dan kepentingan banyak pihak lainnya. Dan setiap perusahaan harus bertanggung jawab atas tindakan dan kegiatan bisnisnya yang mempunyai

pengaruh atas orang-orang tertentu masyarakat, serta lingkungan dimana perusahaan itu beroperasi.

Menjalani kehidupan didunia ini manusia dihadapkan dengan kebutuhan yang beraneka ragam, dan untuk bisa memenuhi kebutuhan ragam tersebut manusia dituntut untuk bekerja, baik bekerja yang diusahakan sendiri, yaitu pekerjaan atas modal usaha dan tanggung jawab sendiri. Maupun bekerja dengan usaha orang lain yaitu usaha yang bergantung dengan orang lain dengan memberikan perintah atau utusan yang harus dikerjakan dan harus tunduk kepada pemberi pekerjaan. Peningkatan kebutuhan manusia yang semakin lama semakin tinggi sehingga diwajibkan bagi manusia untuk bekerja memenuhi kebutuhan hidup. pertumbuhan penduduk yang tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang, merupakan faktor yang amat mempengaruhi tentang permasalahan ketenagakerjaan diindonesia. Setiap perusahaan memiliki ikatan atau peraturan-peraturan terhadap anggota pekerjanya, dan setiap anggota harus bisa tunduk atas peraturan- peraturan dan kesepakatan yang telah dibuat.

Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”⁵

Pasal 1602a KUHPerdara, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja

⁵ Lalu husni. 2010. *Hukum ketenagakerjaan indonesia*. cet. 10. Jakarta: Raja Grafindo Persada, halaman 26

pada pihak yang lain, majikan, selama pihak suatu waktu tertentu dengan menerima upah.⁶

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdata seperti tersebut diatas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “dibawah perintah pihak lain,” dibawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja atau buruh yang secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan.

Suatu perjanjian kerja mengandung unsur-unsur dari beberapa perjanjian, perjanjian tersebut disebut perjanjian campuran. Jika ada perjanjian campuran, dimana perjanjian itu mengandung beberapa unsur perjanjian yang salah satu unsurnya adalah perjanjian kerja, maka menurut pasal 1601 c ayat (1) KUHPerdata ditentukan :⁷

⁶ F.x. Djumadi. 1997. *Perjanjian kerja*. Cet. 3. Jakarta: Bumi Aksara, halaman 17

⁷ *Ibid.* halaman 23

Jika suatu perjanjian memiliki unsur perjanjian-kerja dan unsur perjanjian macam lain, maka yang berlaku adalah baik ketentuan mengenai perjanjian kerja, maupun ketentuan mengenai perjanjian macam lainnya itu yang unturnya terkandung didalamnya; jika ada pertentangan diantara ketentuan-ketentuan tersebut, maka yang berlaku ketentuan mengenai perjanjian kerja.

Kontrak kerja dapat berupa lisan atau tulisan, dan didasari oleh kesepakatan bersama. Perjanjian kerja dapat memiliki jangka waktu tertentu atau jangka waktu tidak tertentu memiliki syarat kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan para pihak melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Apabila tidak memenuhi semua persyaratan tersebut, maka perjanjian kerja dianggap tidak sah dan batal demi hukum.

Hubungan kerja dalam Pasal 51 yaitu:

1. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau lisan
2. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan per Undang-Undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja harus memuat informasi sebagai berikut: nama perusahaan, alamat perusahaan, dan jenis usaha; nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; jabatan atau jenis pekerjaan; tempat pekerjaan; besarnya upah dan cara pembayarannya; syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja dibuat rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing masing mendapat 1

(satu) salinan perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kesepakatan bersama. Bila perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan yang dimaksud sekurang kurangnya memuat keterangan: nama dan alamat pekerja/buruh; tanggal mulai bekerja; jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh; dan besarnya upah yang diterima oleh pekerja/buruh.

Semua tindakan sudah pasti memiliki resiko, walaupun semua itu tidak diinginkan tetapi resiko itu bisa datang dengan tidak disengaja. Dalam semua jenis pekerjaan memiliki resiko baik itu ringan ataupun berat sesuai dengan jenis pekerjaannya. Maka dari itu setiap perusahaan harus menjamin keselamatan, kenyamanan dan santunan bagi pekerjanya yang mengalami luka ringan hingga kematian. Maka dari itu, kewajiban perusahaan untuk mengikut sertakan karyawannya dalam program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) dari Jamsostek agar setiap karyawan mendapat keamanan dalam bekerja.

Menjamin kesehatan pekerja akan memperoleh kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, atau mental, maupun sosial dengan usaha-usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit umum.

Jaminan kesehatan bagi karyawan tidak hanya karyawan saja yang akan ditanggung oleh perusahaan dalam Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dinyatakan bahwa anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Bunyi Pasal 16 adalah sebagai

berikut: “Tenaga kerja, suami atau istri, dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan”.⁸

Membicarakan perlindungan terhadap buruh haruslah bermula dari pemahaman terhadap hubungan buruh dengan majikan. Dalam hubungan buruh dengan majikan, posisi buruh selalu subordinatif dengan majikan. Pada dasarnya semua pihak baik pengusaha, karyawan, pemerintah maupun masyarakat secara langsung mempunyai jalan kepentingan atas jalanya setiap perusahaan sering terdapat pandangan yang keliru atas perusahaan yaitu pandangan yang menganggap bahwa yang mempunyai kepentingan atas suatu perusahaan hanyalah pengusaha atau pemilik modal yang bersangkutan. Kekeliruan pandangan ini dapat terjadi karena ada beberapa pandangan kemungkinan.⁹

Perusahaan ialah keseluruhan perbuatan, yang dilakukan secara tidak terputus-putus, dengan terang-terangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba (bagi diri sendiri).¹⁰ Jadi jelas bahwa seseorang baru dapat dikatakan menjalankan suatu perusahaan apabila ia dengan teratur dan terang-terangan bertindak keluar dalam pekerjaan tertentu untuk memperoleh keuntungan dengan suatu cara dimana ia menurut imbalan lebih banyak mempergunakan modal dari mempergunakan tenaganya sendiri.

Perusahaan mempunyai arti yang sangat penting bagi pemerintah sebab perusahaan betapa pun kecilnya adalah merupakan bagian dari kekuatan ekonomi

⁸ Gajimu.com. 2017. *Tanggung Jawab Keluarga Pekerja dan Anak*. Melalui: <http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/tanggung-jawab-keluarga/pekerjaan-dan-anak>. Diakses pada Kamis, 05 Januari 2017. Pukul 21.05 Wib.

⁹ Masitah Pohan. 2011. *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*. Medan: Pustaka Bangsa Press, halaman 22.

¹⁰ Ida Nadirah. 2014. *Hukum Dagang Indonesia*. Cet. 2. Medan: Ratu Jaya, halaman 17

yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan merupakan salah satu sumber dan sarana yang efektif untuk menjalankan kebijaksanaan pembagian pendapat nasional. Oleh sebab itu pemerintah mempunyai kepentingan dan ikut bertanggung jawab atas keberlangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.¹¹

Pada peneliti ini penulis tertarik untuk mengkaji tentang tanggung jawab pihak perusahaan terhadap anak karyawan yang mengalami musibah, apakah anak karyawan mendapatkan hak-haknya atau tidak, apakah tanggung jawab yang diberikan telah sesuai dengan peraturan per Undang-Undangan yang berlaku.

Sesuai dengan fakta yang telah terjadi, bahwa salah satu anak karyawan Pt Socfindo tidak mendapatkan hak dan kewajiban sebagai mana yang telah diatur bahwa dalam Undang-Undang tentang ketenagakerjaan Pasal 16 ayat (1) No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja yang mana jika anak karyawan mengalami musibah seperti sakit, cacat sampai kematian yang terjadi kepada anak karyawan maka pihak perusahaan harus memberikan pertanggung jawaban sepenuhnya. Tetapi dalam kenyataannya bahwa pihak perusahaan tidak bertanggung jawab sepenuhnya kepada anak karyawan yang mengalami sakit, dengan alasan bahwa pihak keluarga karyawan tersebut telah lebih dalam satu bulan mengalami musibah yang beruntun runtun.

- a. Dimulai dengan pihak karyawan yang mengalami kebutaan akibat terkena potongan sadapan kulit dari pohon karet untuk mengambil getah pohon karet

¹¹ *Ibid.*, halaman 23

saat bekerja. Dan pihak perusahaan memberikan pertanggung jawaban sepenuhnya terhadap karyawan tersebut.

- b. Tak begitu lama istri dari pihak perusahaan melahirkan seorang anak laki-laki dirumah sakit Membang Muda Aek Kanopan. Dan pihak perusahaan memberikan pertanggung jawaban penuh kepada keluarga karyawan tersebut. Tetapi pihak rumah sakit memberikan memberitahukan kepada keluarga karyawan bahwa anak bayi tersebut terdapat kelainan pada tubuhnya. Jadi harus ada penanganan berkelanjutan sampai kondisi bayi tersebut membaik.
- c. Setelah ada beberapa minggu anak penyakin anak tersebut kambuh kembali dan pihak keluarga membawah kerumah sakit Takdir di Rantau prapat untuk memeriksa keadaan anak tersebut dan pihak perusahaan masih memberikan tanggung jawab sepenuhnya atas ganti rugi anak karyawan tersebut.
- d. Selang beberapa minggu anak tersebut mengalami kambuh kembali dan pihak keluarga memberitahukan pihak perusahaan bahwa anak mereka memintah bantuan untuk biaya sakit anak mereka. Akan tetapi pihak perusahaan memutuskan terhadap karyawan bahwa pihak perusahaan tidak dapat memberikan pertanggung jawaban sepenuhnya, dengan alasan karena pihak perusahaan lebih dari 4 kali memberikan bantuan yang tidak sedikit dan beruntun dari perusahaan akibat anak karyawan tersebut mempunyai penyakit yang serius dan harus ditangani khusus juga dalam waktu yang dekat. Sehingga perusahaan merasa banyak di rugikan dengan memberikan bantuan yang tidak sedikit akibat penyakit yang serius.

Pertanggung jawaban yang telah dilakukan pihak perusahaan dalam melakukan perlindungan terhadap keluarga karyawan telah melanggar ketentuan hukum sesuai dengan Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Nomor Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dinyatakan bahwa anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Bunyi Pasal 16 adalah sebagai berikut: tenaga kerja, suami atau istri dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan. Dimana sudah seharusnya pihak perusahaan harus bertanggung jawab atas keluarga karyawannya.

Berdasarkan uraian rangkaian latar belakang tersebut diatas, penulis tertarik untuk mengangkat judul dan meneliti “ **Tanggung Jawab Pihak Perusahaan Pt Socfindo Terhadap Anak Karyawan Dibawah Umur Yang Mengalami Musibah**”

1. Rumusan Masalah

Masalah dapat dirumuskan sebagai suatu pernyataan tetapi lebih baik dengan satu pertanyaan. Keunggulan menggunakan rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan ini untuk mengontrol hasil penelitian.¹² Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas, maka dapat ditetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana persyaratan anak karyawan dibawah umur yang akan tanggung pihak perusahaan Pt Socfindo waktu mengalami musibah ?

¹² Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*, halaman 4

- b. Bagaimana bentuk pertanggung jawaban dan perlindungan pihak perusahaan Pt Socfindo terhadap anak karyawan dibawah umur yang mengalami musibah ?
- c. Bagaimana kendala dan solusi apabila pihak perusahaan Pt Socfindo tidak bertanggung jawab dan melindungi anak karyawan dibawah umur yang mengalami musibah ?

2. Faedah Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan diatas, penelitian ini diharapkan bermanfaat dan berguna baik secara teoritis maupun secara praktis:

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan secara teoritis dapat menambah kepustakaan ilmu hukum, khususnya yang berkaitan dengan kedudukan anak karyawan dalam perusahaan secara hukum nasional sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penerapan hukum dimasa yang akan datang.
- b. Secara praktis sebagai bentuk dari sumbang pikiran dan bahan masukan untuk masyarakat yang bekerja didalam perusahaan atau pihak tertentu mengenai pemahaman kedudukan anak karyawan dalam perusahaan yang juga menjadi tanggung jawab pihak perusahaan.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok-pokok permasalahan yang diuraikan diatas, makan penelitian ini bertujuan untuk:

- 1. Untuk mengetahui persyaratan anak karyawan dibawah umur yang akan tanggung pihak perusahaan Pt Socfindo waktu mengalami musibah.

2. Untuk mengetahui bentuk pertanggung jawaban dan perlindungan pihak perusahaan Pt Sofindo terhadap anak karyawan dibawah umur yang mengalami musibah.
3. Untuk mengetahui kendala dan solusi apabila pihak perusahaan Pt Sofindo tidak bertanggung jawab dan melindungi anak karyawan dibawah umur yang mengalami musibah

C. Metode Penelitian

Metode penelitian ini merukan salah satu faktor suatu permasalahan yang akan dibahas dimana metode penellitian cara utama yang bertujuan untuk mencapai tingkat penelitian ilmiah. Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka metode penelitian yang dilakukan meliputi:

1. Sifat Penelitian

Materi dari penelitian yang dipergunakan dalam meyelesaikan penelitian ini bersifat deskriptif analisis. Penelitian deskriptif adalah kegiatan terorganisir, sistematis dan merupakan proses logis untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan yang diajukan dengan menggunakan pendekatan yuridis empiris ke Pt Socfindo yang dikumpulkan untuk mengetahui tanggung jawab pihak perusahaan Pt Sofindo terhadap anak karyawan yang mengalami musibah. Data yang diperlukan adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari tempat lokasi atau objek yang sedang diteliti.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer yaitu penelitian langsung ke Pt Sofindo, dan data skunder melalui studi dokumen

(*library research*). Data skunder dapat digunakan sebagai bahan untuk mengadakan penelitian terhadap hasil-hasil penelitian. Data skunder yaitu data yang diperoleh dari bahan kepustakaan, yang terdiri atas:

- a. Bahan buku primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, terdiri dari: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, dan Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- b. Bahan hukum skunder berupa karya-karya ilmiah, buku, hasil penelitian dan pendapat pakar hukum yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diajukan
- c. Bahan hukum tertier berupa bahan-bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum skunder

3. Alat Pengumpul Data

Alat yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah Studi Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang berasal dari kepustakaan (*Library Research*) dan wawancara langsung dengan Pt Socfindo

4. Analisis Data

Untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang ada serta untuk dapat menarik kesimpulan dengan menganalisis data yang telah dikumpulkan melalui studi lapangan, dan hasil penelitian dalam penulisan proposal ini terlebih dahulu dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif dengan mengambil suatu kesimpulan atau generalisasi yang diperlukan yang pada akhirnya akan menjawab permasalahan dalam penelitian.

Data yang terkumpul dari wawancara akan terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan terhadap relevansi pertanyaan dengan jawaban responden, kelengkapan dan kejelasan catatan yang dibuat oleh wawan cara didukung oleh kesiapan materi atau daftar pertanyaan yang telah disusun dan kemudian hasilnya diolah dan dianalisis bersama data primer dan data skunder.

D. Defenisi Oprasional

Defenisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara defenisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Konsep merupakan salah satu unsur konkrit dari teori. Namun demikian masih diperlukan penjabaran lebih lanjut dari konsep ini dengan cara memberikan defenisi operasionalnya.¹³

Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan, maka defenisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Tanggung jawab adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu, sehingga berkewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
2. Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Setiap perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak. Bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya. Badan usaha ini

¹³ *Ibid.* halaman 5

adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi.

3. Anak Karyawan adalah anak yang dilahirkan dari salah satu anggota karyawan baik itu anak kandung maupun anak angkat dan anak tiri.
4. Di Bawah umur adalah seseorang yang belum mengalami baliq masa pubertas kedewasaan baik itu anak laki-laki atau pun anak perempuan.

BAB II

Tinjauan Pustaka

A. Tanggung Jawab

Tanggung jawab menurut kamus umum Bahasa Indonesia adalah, keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Sehingga bertanggung jawab menurut kamus Bahasa Indonesia adalah berkewajiban menanggung, memikul jawab, mananggung segala sesuatunya, atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

Tanggung jawab adalah suatu pengertian dasar untuk memahami manusia sebagai makhluk susila, dan tinggi rendahnya akhlak yang dimilikinya. Terkait rasa tanggung jawab, sebaiknya manusia melandasi anggapannya dengan mengakui kenyataan bahwa manusia dalam hubungan yang sempit dan luas memerlukan satu sama lain untuk mewujudkan nilai-nilai kehidupan yang dirasanya baik dan menunjang eksistensi dirinya. Rasa tanggung jawab kemudian berkembang bukan hanya pada tataran personal, namun selalu dikaitkan dengan hubungan dengan orang lain, sehingga dapat dibuat dalam sistem hukum. Seseorang yang terhubung dengan pihak-pihak lain tidak bisa lepas dari rasa tanggung jawab yang melekat pada dirinya juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya.¹⁴

Tanggung jawab itu bersifat kodrati, artinya sudah menjadi bagian kehidupan manusia, bahwa setiap manusia pasti dibebani dengan tanggung jawab.

¹⁴ Wikipedia Indonesia. *Ensiklopedia Bebas Berbahasa Indonesia ; Rasa Tanggung Jawab* melalui: https://id.wikipedia.org/wiki/Rasa_tanggung_jawab. Diakses pada senin, 17 april 2017 pukul 13.43 Wib.

Apabila ia tidak mau bertanggung jawab, maka ada pihak lain yang memaksakan tanggung jawab itu. Dengan demikian tanggung jawab itu dapat dilihat dari dua sisi, yaitu dari sisi pihak yang berbuat dan dari sisi kepentingan pihak lain.

Tanggung jawab adalah ciri manusia beradab (berbudaya). Manusia merasa bertanggung jawab karena ia menyadari akibat baik atau buruk perbuatannya itu, dan menyadari pula bahwa pihak lain memerlukan mengabdikan bertanggung jawab perlu ditempuh usaha melalui pendidikan, penyuluhan, keteladanan, dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Ada beberapa jenis-jenis tanggung jawab seseorang :

Tanggung jawab itu dapat dibedakan menurut keadaan manusia atau hubungan yang dibuatnya. Atas dasar ini, lalu dikenal beberapa jenis tanggung jawab, yaitu :¹⁵

a. Tanggung Jawab Terhadap Diri Sendiri

Tanggung jawab terhadap diri sendiri menuntut kesadaran setiap orang untuk memenuhi kewajibannya sendiri dalam mengembangkan kepribadian sebagai manusia pribadi. Dengan demikian bisa memecahkan masalah-masalah kemanusiaan mengenai dirinya sendiri.

b. Tanggung Jawab kepada Keluarga

Keluarga merupakan masyarakat kecil. Keluarga terdiri dari suami-istri, ayah-ibu dan anak-anak, dan juga orang lain yang menjadi anggota keluarga. Tiap anggota keluarga wajib bertanggung jawab kepada keluarganya. Tanggung jawab

¹⁵ Zainudin Alfarisi. *Pengertian Dan Makna Tanggung Jawab*. Melalui : <http://zaysscreeemo.blogspot.co.id/2012/06/pengertian-tanggungjawab.html>. Diases Pada Minggu 08 Januari 2017 Pukul 09.26 Wib

ini menyangkut nama baik keluarga. Tetapi tanggung jawab juga merupakan kesejahteraan, keselamatan, pendidikan, dan kehidupan.

c. Tanggung Jawab terhadap Masyarakat

Pada hakekatnya manusia tidak bisa hidup tanpa bantuan manusia lain, sesuai dengan kedudukannya sebagai makhluk sosial. Karena membutuhkan manusia lain maka ia harus berkomunikasi dengan manusia lain tersebut. Pada dasarnya masyarakat harus ikut serta dalam tanggung jawab sosial sesuai Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007. Sehingga dengan demikian manusia di sini merupakan anggota masyarakat yang tentunya mempunyai tanggung jawab tersebut. Wajarlah apabila segala tingkah laku dan perbuatannya harus dipertanggung jawabkan kepada masyarakat.

d. Tanggung Jawab Terhadap Bangsa dan Negara

Suatu kenyataan lagi, bahwa setiap manusia, tiap individu adalah warga negara suatu negara. Dalam berfikir, berbuat, bertindak, bertingkah laku manusia terikat oleh norma-norma atau ukuran-ukuran yang dibuat oleh negara. Manusia tidak dapat berbuat semaunya sendiri. Bila perbuatan manusia itu salah, maka ia harus bertanggung jawab kepada negara.

e. Tanggung Jawab Terhadap Allah Swt

Allah SWT menciptakan manusia di bumi ini bukanlah tanpa tanggung jawab, melainkan untuk mengisi kehidupannya, manusia mempunyai tanggung jawab langsung terhadap perintah Allah SWT. Sehingga tindakan atau perbuatan manusia tidak bisa lepas dari pengawasan Allah SWT yang dituangkan dalam kitab suci Al-Qur'an melalui agama islam. Pelanggaran dari hukuman-hukuman

tersebut akan segera diperingati oleh Allah dan jika dengan peringatan yang keras pun manusia masih juga tidak menghiraukannya maka Allah akan melakukan kutukan.

Setiap makhluk hidup sudah pasti memiliki tanggung jawab pada dirinya, baik itu tanggung jawab dari hal kecil dan hal yang besar. Karena manusia hidup berkelompok yang harus saling tolong menolong antara satu dengan yang lain. dari hal ini kita sudah diharuskan untuk bertanggung jawab pada diri kita sendiri untuk saling menolong sesama yang mendapat musibah.

B. Perusahaan

Perusahaan adalah istilah ekonomi yang dipakai dalam KUHD dan per Undang-Undang di luar KUHD. Namun, dalam KUHD sendiri tidak dijelaskan pengertian resmi istilah perusahaan itu. Defenisi perusahaan secara resmi dirumuskan dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan. Sebelum Undang-Undang ini, tidak dijumpahin defenisi perusahaan.¹⁶

Menurut Molengraaff (1966) di dalam buku Abdulkadir Muhammad, perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengandakan perjanjian perdagangan.¹⁷ Di sini beliau Molengraaff berpandangan dari sudut “ekonomi” karena tujuu memperoleh penghasilan:

¹⁶ Abdulkadir Muhammad. 2010. *Hukum Perisahaan Indonesia*. Cet. 4. Bandung: Pt Citra Aditya Bakti, halaman 7

¹⁷ *Ibid*

a. Memperdagangkan barang

Mengelolah barang mentah menjadi barang jadi atau setengah jadi, dan ada juga yang membeli barang dan menjualnya lagi dengan perhitungan memperoleh penghasilan berupa keuntungan atau laba.

b. Menyerahkan barang

Melepaskan penguasaan atas barang dengan perhitungan memperoleh penghasilan, misalnya menyewakan barang.

c. Perjanjian perdagangan

Menghubungkan pihak yang satu dengan pihak yang lain dengan perhitungan memperoleh penghasilan berupa keuntungan atau laba bagi pemberi kuasa dan upah bagi penerima kuasa, misalnya makelar, komisioner, dan agen perusahaan.

Tanggung jawab perusahaan intern adalah tanggung jawab moral perusahaan terhadap karyawan, yaitu dengan membina hubungan kerja yang baik di berbagai tingkat kedudukan mulai dari bawah sampai ke tingkat atas. Menciptakan keterbukaan, baik dari masalah informasi peraturan perusahaan seluruhnya yang berkaitan dengan kemajuan dan kemunduran perusahaan.¹⁸

Jelas bahwa seseorang baru dapat dikatakan menjalankan suatu perusahaan apabila ia dengan teratur dan keterbukaan (*transparency*) bertindak keluar dalam pekerjaan tertentu untuk memperoleh keuntungan dengan suatu cara di mana ia menurut imbang lebih banyak mempergunakan modal dari pada mempergunakan tenaganya sendiri. Dalam menjalankan suatu perusahaan yang

¹⁸ Masitah Pohan. Op. Cit., halaman 28

didirikan dalam bentuk PT yang didirikan berdasarkan ketentuan-ketentuan KUHD Pasal 36 sampai dengan 56 dan PP Nomor 12 Tahun 1969 (*LN 1969 – 21*), tentang Perseroan Terbatas (Perseoran). Perusahaan ini saham-sahamnya seluruhnya atau sebagian dimiliki pemerintah.¹⁹

Pemegang saham dalam sesuatu perusahaan hanya bertanggung jawab terhadap perusahaan untuk menyerahkan sepenuhnya jumlah saham-saham untuk apa mereka itu turut serta dalam perusahaan itu. Saham di dalam sebuah Perseroan Terbatas dapat terbagi atas:

- Saham Atas Nama, yaitu nama persero ditulis di atas surat sero setelah didaftarkan dalam buku Perseroan Terbatas sebagai persero.
- Saham Pembawa, yaitu suatu saham yang di atas surat tidak disebutkan nama perseronya.

Ditinjau dari hak-hak persero, saham dapat pula dibagi sebagai berikut:

- Saham/Sero Biasa
Sero yang biasanya memperoleh keuntungan (dividen) yang sama sesuai dengan yang ditetapkan oleh rapat umum pemegang saham.
- Saham/Sero Preferen
Sero preferen ini selain mempunyai hak dan dividen yang sama dengan sero biasa, juga mendapat hak lebih dari sero biasa.
- Saham/Sero Kumulatif Preferen

¹⁹ Ida Nadirah. Op. Cit, halaman 23

Sero kumulatif preferen ini mempunyai hak lebih dari sero preferen. Bila hak tersebut tidak bisa dibayarkan pada tahun sekarang, maka dibayarkan pada tahun berikutnya.

Badan hukum PT berbeda dengan *Maatscha*, perseroan firma dan perseroan comanditer, PT adalah suatu badan hukum berarti dapat melakukan perbuatan-perbuatan hukum.²⁰

Pembagian Macam-Macam PT

PT Tertutup

Perseroan terbatas tertutup adalah perseroan terbatas yang modalnya berasal dari kalangan tertentu misalnya pemegang sahamnya hanya dari kerabat dan keluarga saja atau orang kalangan terbatas dan tidak dijual kepada umum.

PT Terbuka

Perseroan terbuka adalah perseroan terbatas yang menjual sahamnya kepada masyarakat melalui pasar modal (*go public*). Jadi sahamnya ditawarkan kepada umum, diperjualbelikan melalui bursa saham dan setiap orang berhak untuk membeli saham perusahaan tertulis atas nama.

PT Kosong

Perseroan terbatas kosong adalah perseroan yang sudah ada izin usaha dan izin lainnya tetapi tidak ada kegiatannya.

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Setiap perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak. Bagi perusahaan yang terdaftar di

²⁰ Farida Hasyim. 2009. *Hukum Dagang*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 147

pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya. Badan usaha ini adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi.

Jenis perusahaan berdasarkan lapangan usaha:

- Perusahaan ekstraktif adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengambilan kekayaan alam
- Perusahaan agraris adalah perusahaan yang bekerja dengan cara mengolah lahan/ladang
- Perusahaan industri adalah perusahaan yang menghasilkan barang mentah dan setengah jadi menjadi barang jadi atau meningkatkan nilai gunanya
- Perusahaan perdagangan adalah perusahaan yang bergerak dalam hal perdagangan
- Perusahaan jasa adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa

Jenis perusahaan berdasarkan kepemilikan:

- Perusahaan negara adalah perusahaan yang didirikan dan dimodali oleh negara
- Perusahaan koperasi adalah perusahaan yang didirikan dan dimodali oleh anggotanya
- Perusahaan swasta adalah perusahaan yang didirikan dan dimodali oleh sekelompok orang dari luar perusahaan

Setiap perseroan didirikan berdasarkan pada perjanjian. Artinya harus ada sekurang-kurangnya dua orang yang bersepakat mendirikan perseroan, yang dibuktikan secara tertulis dan tersusun dalam bentuk anggaran dasar, kemudian

dimuat dalam akta pendirian yang dibuat dimuka Notaris. Setiap pendiri wajib mengambil bagian saham pada saat perseroan didirikan. Ketentuan ini adalah asas dalam pendirian perseroan.²¹

Untuk mendirikan PT, harus dengan menggunakan akta resmi (akta yang dibuat oleh notaris) yang di dalamnya dicantumkan nama lain dari perseroan terbatas, modal, bidang usaha, alamat perusahaan, dan lain-lain. Akta ini harus disahkan oleh menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (dahulu Menteri Kehakiman). Untuk mendapat izin dari menteri kehakiman. Setidaknya ada lima unsur yang harus diperhatikan ketika akan membentuk sebuah perusahaan, baik perusahaan dagang maupun perusahaan jasa.

1. Organisasi, yang berfungsi mewujudkan keserasian dan keteraturan dalam kerja.
2. Tempat yang strategis, sebagai faktor pendukung keberhasilan sebuah usaha. Faktor produksi, yang terdiri atas sumber daya alam, tenaga kerja, modal, dan kewirausahaan.
3. Produk, baik berupa barang ataupun jasa yang dapat memuaskan pelanggan dengan kualitas terbaik.
4. Keuntungan, sebagai tujuan yang hendak dicapai dari usaha yang dikelola.

Adapun faktor-faktor yang harus diperhatikan ketika mendirikan perusahaan adalah sebagai berikut.

²¹ Abdulkadir Muhammad. Op. Cit., halaman 109

1. Jenis usaha yang dilakukan, misalnya dalam bidang pengelolaan sumber daya alam.
2. Luas usaha dan teknik produksi sesuai besar atau kecilnya perusahaan sehubungan dengan lahan yang dibutuhkan.
3. Lokasi yang dekat dengan faktor-faktor produksi guna menghemat biaya yang harus dikeluarkan perusahaan. Faktor produksi yang dimaksud dapat berupa sumber daya alam, tenaga kerja, modal, atau kewirausahaan,
4. Sarana dan prasarana yang menunjang, baik transportasi maupun komunikasi guna memperlancar alur distribusi barang atau jasa yang ke luar dan menuju perusahaan.
5. Risiko yang mungkin akan ditanggung, seperti bencana alam, penolakan masyarakat sekitar, atau peraturan pemerintah yang menghambat kegiatan perusahaan.

Tujuan pendirian PT adalah menyediakan barang dan atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat, serta mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai perusahaan. perseroan terbatas sebagai salah satu pelaku ekonomi nasional dituntut untuk dapat memenuhi permintaan pasar melalui penyediaan barang dan atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat, baik dipasar dalam negeri maupun pasar internasional. Hal tersebut dapat meningkatkan keuntungan dan nilai prseroan terbatas yang bersangkutan sehingga dapat meningkatkan manfaat yang optimal bagi pihak-pihak yang terkait.

Selain dalam pendirian perusahaan, perusahaan juga harus memperhatikan karyawan dan lingkungan sekitar. Tetapi karyawan sudah pasti

menjadi hal yang utama dalam menjalankan suatu perusahaan, dimana karyawan merupakan tiang ataupun ujung tombak perusahaan dalam tujuan untuk mencari keuntungan. Sehingga timbul permasalahan baru yaitu tanggung jawab perusahaan terhadap karyawannya agar menimbulkan keharmonisan antara perusahaan dengan karyawannya seperti keluarga.

Perusahaan memastikan bahwa tempat kerja aman bagi karyawan dengan memantau secara ketat proses produksi. Beberapa tindakan pencegahannya dengan cara memeriksa mesin dan peralatan guna memastikan bahwa semuanya berfungsi dengan baik, mengharuskan digunakannya kaca mata keselamatan atau peralatan lainnya yang dapat mencegah terjadinya cedera, dan menekankan tindakan pencegahan khusus dalam seminar-seminar pelatihan.

Perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja yang aman mencegah terjadinya cedera dan meningkatkan moral karyawan. Banyak perusahaan saat ini mengidentifikasi keselamatan di tempat kerja sebagai salah satu tujuan utamanya. Pemilik perusahaan mengakui bahwa perusahaan akan mengeluarkan biaya guna memenuhi tanggung jawab seperti keselamatan karyawan. Usaha perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman mencerminkan biaya penting dalam menjalankan usaha.

Tanggung jawab perusahaan merupakan suatu konsep bahwa perusahaan memiliki berbagai bentuk tanggung jawab terhadap seluruh pemangku kepentingan, termasuk diantaranya buruh ataupun karyawan dalam segala aspek operasional perusahaan yang mencakup aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Oleh karena itu, tanggung jawab perusahaan berhubungan erat dengan

pembangunan yang berkelanjutan. Dengan pengertian tersebut tanggung jawab perusahaan dapat dikatakan sebagai kontribusi perusahaan terhadap tujuan pembangunan dengan cara meminimalisasi dampak negatif dan memaksimalkan dampak positif terhadap seluruh pemangku kepentingan diperusahaan termasuk pekerja/buruh. Dengan demikian perusahaan dengan pekerja tidak dapat dipisahkan karena merupakan satu kesatuan dalam segala aspek operasional untuk mencapai keberlanjutan.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas Pasal 1 ayat (3) menjelaskan bahwa; Tanggung jawab sosial dan lingkungan adalah komitmen perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi perseroan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya.

Tanggung jawab sosial perusahaan merupakan tanggung jawab moral perusahaan baik terhadap tenaga kerja diperusahaan itu sendiri maupun keluarga tenaga kerja perusahaan tersebut. Tanggung jawab bersifat kodrati, yang artinya tanggung jawab itu sudah menjadi bagian kehidupan manusia bahwa setiap manusia dan yang pasti masing-masing orang akan memikul suatu tanggung jawabnya sendiri-sendiri. Apabila seseorang tidak mau bertanggung jawab, maka tentu ada pihak lain yang memaksa untuk tindakan tanggung jawab tersebut.

C. Karyawan

Dalam literatur hukum perburuhan yang ada, riwayat hubungan perburuhan di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni, zaman perbudakan, rodi, dan poenale sanksi (sanksi poenale). Perbudakan adalah suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan dibawah pimpinan orang lain. Para budak ini tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas kehidupannya. Sebagai contoh peristiwa Sumba tahun 1877, sebanyak 100 orang budak di bunuh karena rajanya meninggal dunia, hal ini dilakukan atas kepercayaan bahwa budak yang dibunuh tersebut akan mengabdikan pada tuannya di akhirat.²²

Perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengertian ketenagakerjaan lebih luas dibandingkan dengan perburuhan sebagaimana dalam KUHPerduta. Sekalipun demikian, pelaksanaan peraturan per Undang-Undangan dalam bidang ketenagakerjaan masih mempergunakan beberapa Undang-Undang yang dikeluarkan sebelum dikeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dirumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan, yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Undang-Undang ini, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu

²² Lalu Husni. Op. Cit., halaman 1

melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka (4) memberikan pengertian pekerjaan dan buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.²³ pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum kerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja adalah hukum ketenagakerjaan.

Setiap perusahaan harus menjamin hak-hak atas dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, karena pekerja adalah sebuah modal yang sangat penting dalam produktifitas sebuah perusahaan dan dalam segala proses kegiatan yang berjalan di dalam perusahaan. Dalam teori hukum dikenal suatu ajaran yang disebut dengan resiko, yaitu ajaran seseorang berkewajiban untuk memikul sendiri kerugian jika suatu kejadian diluar kesalahan salah satu pihak yang menimpa benda yang yang menjadi objek perjanjian.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja. Perjanjian tersebut memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban

²³ *Ibid*

para pihak. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan yang harus dikerjakan pekerja, dan perintah yang harus dilaksanakan pekerja.

Pelaksanaan perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawannya harus sesuai dengan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja yang telah ditetapkan. Sebelum melaksanakan perjanjian kerja, tenaga kerja harus sesuai dengan aturan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dalam Pasal 1320 tentang syarat sah perjanjian.²⁴

- § Sepakat
- § Kecakapan antar kedua belah pihak
- § Objek tertentu
- § Tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan

Dalam buku R. Joni Bambang, menurut teori baru yang dikemukakan oleh Van Dunne, perjanjian adalah “*suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.*” Teori baru tersebut menurut Salim H.S. tidak hanya melihat perjanjian, tetapi juga harus melihat perbuatan-perbuatan sebelumnya atau yang mendahuluinya.²⁵

Ada tiga tahap dalam membuat perjanjian menurut teori baru, yaitu:

5. Tahapan *pracontractual*, yaitu adanya penawaran dan penerimaan.
6. Tahapan *contractual*, yaitu adanya persesuaian pernyataan kehendak antara pihak.

²⁴ R. Subekti. 1999. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Cet. 30. Jakarta: Pradnya Paramita, halaman 339

²⁵ R. Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Cet. 1. Bandung: Pustaka Setia, halaman 82

7. Tahap *post contractual*, yaitu pelaksanaan perjanjian.

Perjanjian yang telah di sepakati akan menjadi pengikat antara kedua belah pihak antara perusahaan dan karyawannya, yang mana perjanjian tersebut berlaku selama proses berjalan. Perjanjian tersebut berkewajiban untuk saling mentaati peraturan yang telah dibuat kedua belah pihak, yang mana peraturan tersebut harus saling ditaati. Apabila perjanjian tersebut sudah berlaku maka timbul peraturan yang harus dilaksanakan agar mencapai keharmonisan yang baik.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengertian perjanjian adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak harus memenuhi unsur perjanjian kerja:²⁶

1. Perjanjian
2. Antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja
3. Memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak

Selain pemberian upah yang cukup, sesuai, dan tepat waktu adalah dengan memberikan asuransi. Asuransi dalam hal ini bisa dalam asuransi bila seorang pekerja meninggal, kecelakaan, sakit, kesehatan tubuh dan lain-lain. Ini bisa menjadi sebuah dongkrak untuk menaikkan kinerja pekerja dan mereka bisa hidup tenang. Tidak semua pekerja dalam kehidupan yang cukup atau

²⁶ Rachmat Trijono. 2014. *Pengantar hukum ketenagakerjaan*. Cet. 1. Depok: Papas Sinar Sinanti, halaman 26

menyenangkan, bisa jadi ada yang masih cukup susah hidupnya. Maka dari itu perusahaan perlu untuk melakukannya.²⁷

Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:²⁸

- a. keselamatan dan kesehatan kerja
- b. moral, dan kesusilaan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Keselamatan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja ditempat kerja. Keselamatan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan disetiap tempat kerja (perusahaan). tempat kerja adalah setiap tempat yang didalamnya terdapat tiga unsur yaitu:²⁹

- a. Adanya suatu usaha baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial.
- b. Adanya sumber bahaya.
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja didalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.

²⁷ Amatyabayuw. *Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Karyawan*. Melalui: <https://amatyabayuw.wordpress.com/2014/01/02/tanggung-jawab-perusahaan-terhadap-karyawan>. Diakses pada Senin 09 Januari 2017. Pukul 10.13 Wib.

²⁸ Lalu Husni. Op. Cit., halaman 147

²⁹ *Ibid.* halaman 148

Keselamatan kerja merupakan unsur penting dari perlindungan tenaga kerja, sehingga bahaya yang dapat timbul dari mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolannya, keadaan tempat kerja, lingkungan, cara melakukan pekerjaan, karakteristik fisik dan mental dari perkerjaannya harus sejauh mungkin diberantas dan dikendalikan.³⁰

Tujuan keselamatan kerja adalah:

1. Untuk melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktifitas nasional.
2. Menjamin keselamatan setiap orang yang berada ditempat kerja.
3. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efesien.

Aneka pendekatan keselamatan dan kesehatan kerja antara lain akan diuraikan pentingnya perencanaan kerja yang tepat, pakaian kerja yang tepat, penggunaan alat perlindungan diri, pengaturan warna, tanda-tanda petunjuk, label-label, pengaturan pertukaran udara dan suhu serta usaha-usaha terhadap kebisingan. Menurut *Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Kep. 463/MEN/1993*, tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah mewujudkan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, sehingga akan tercapai ; suasana lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman dengan keadaan tenaga kerja yang sehat fisik, mental, sosial, dan bebas kecelakaan.

Menurut Imam Soepomo dalam buku Masitah Pohan, untuk mewujudkan perlindungan tenaga kerja tersebut, maka pemerintah melakukan upaya

³⁰ Masitah Pohan., *Op. Cit.*, halaman 74

pembinaan kesehatan kerja dibidang ketenagakerjaan karena umumnya posisi pekerja masih lemah. Dengan kesehatan kerja ini dimaksudkan agar memberkan perlindungan bagi pekerja terhadap pemerasan tenaga pekerja oleh pengusaha untuk pekerjaan yang berat dan waktu yang tidak terbatas.³¹

Perlindungan kesehatan sudah pasti menjadi prioritas utama perusahaan dalam menjalankan suatu perekonomian perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan akan menjamin perlindungan keselamatan dan kesehatan karyawannya. Perlindungan tersebut merupakan jaminan perusahaan dalam mengikut sertakan karyawan dalam keanggotaan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) agar karyawan lebih mendapat kepastian dalam perlindungan keselamatan dan kesehatan.

Sedangkan yang bertugas mengawasi atas ditaati atau tidak perarturan per Undang-Undangan dibidang keselamatan dan kesehatan kerja ini adalah:³²

a. Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja

pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

b. Ahli keselamatan dan kesehatan kerja

Tenaga kerja teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

c. Perlindungan upah

Menurut Abdul Hakim dalam buku Masitah Pohan, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88 ayat (1), secara tegas dinyatakan bahwa

³¹ *Ibid.* halaman 76

³² *Ibid.* halaman 149

setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksudnya adalah dimana jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar. Yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.³³

Perlindungan upah merupakan aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja/buruh melakukan pekerjaannya, ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama itu memang majikan wajib membayar upah itu.

Hal terakhir yang perlu dilakukan untuk perusahaan adalah jangan memaksa pekerja sampai ke luar batas kemampuannya. Contohnya adalah disaat waktunya libur nasional pekerja harus masuk, atau harus bekerja melebihi 8 jam waktu kerja dan untuk yang mulai memasuki usia lanjut harus di sesuaikan.

Bila tidak dilakukan salah satu ataupun semua hal yang diatas, bisa jadi akan membuat suatu perusahaan merugi secara finansial dan pekerja maupun bangkrut. Bila hal ini terjadi tidak hanya perusahaan yang menerima efeknya, tetapi Negara juga menerima. Apa hubungannya, Karena rakyat berada dalam

³³ *Ibit.*, halaman 113

Negara bila banyak pemutusan hubungan kerja akan mengurangi pajak yang akan didapat oleh pemerintah dan tidak akan berjalannya pemerintahan secara normal.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.³⁴

Perlindungan pekerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam

1. Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan.

³⁴ Muchlisin Riadi. 2013. "Perlindungan Hukum terhadap pekerja", <http://www.kajianpustaka.com/2013/04/perlindungan-hukum-terhadap-pekerja.html>. Diakses pada hari Senin, 16 Januari 2017 Pukul 07.43 Wib

4. Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya.
5. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
6. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan.

D. Anak Karyawan

Anak adalah seorang lelaki atau perempuan yang belum dewasa atau belum mengalami masa pubertas. Anak juga merupakan keturunan kedua pasangan seorang laki-laki dan perempuan di mana anak merujuk pada lawan dari orang tua, orang dewasa adalah anak dari orang tua mereka, meskipun mereka telah dewasa.

Selain perlindungan terhadap pekerjanya, perlindungan terhadap anak karyawan juga menjadi tanggung jawab perusahaan. karena anak merupakan amanah dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, yang dalam dirinya melekat harkat dan martabat sebagai manusia seutuhnya. Lebih lanjut lagi bahwa anak merupakan adalah tunas generasi muda penerus cita-cita pejuang bangsa, memiliki peran strategis dan mempunyai ciri dan sifat khusus yang menjamin kelangsungan extensi bangsa dan negara pada masa yang akan datang. Oleh karena itu agar setiap anak kelak memikul tanggung jawab tersebut, maka anak perlu mendapatkan seluas-luas kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara

optimal baik secara fisik, mental maupun sosial dan berakhlak mulia, maka dari itu perlu dilakukan perlindungan serta untuk mewujudkan kesejateraan anak dengan memberikan jaminan terhadap pemenuhan hak-hak serta tidak adanya perlakuan diskriminasi terhadap anak.

Perlindungan anak adalah usaha setiap orang masyarakat sesuai dengan kemampuannya masing-masing dengan berbagai macam usaha dan kondisi tertentu. Perlindungan anak adalah segala usaha yang dilakukan untuk menciptakan kondisi agar setiap anak dapat melaksanakan hak dan kewajiban demi perkembangan dan pertumbuhan anak secara wajar baik fisik, mental dan sosial. Perlindungan anak merupakan perwujudan adanya keadilan dalam suatu masyarakat, dengan demikian perlindungan anak diusahakan dalam berbagai bidang kehidupan bernegara dan bermasyarakat. Kegiatan perlindungan anak membawahi akibat hukum, baik dalam kaitannya dengan hukum tertulis maupun hukum tidak tertulis. Hukum merupakan jaminan bagi kegiatan perlindungan anak.

Menurut Maidin Gultom didalam buku Abintoro Prakoso, dituliskan Perlindungan anak dilaksanakan secara rasional bertanggung jawab dan bermanfaat yang mencerminkan suatu usaha yang efektif dan efisien. Usaha perlindungan anak tidak boleh mengakibatkan matinya inisiatif, kreatifitas, dan hal-hal lain yang menyebabkan ketergantungan kepada orang lain dan berperilaku yang tidak terkendali, sehingga anak tidak memiliki kemampuan dan kemauan mengunakan hak-haknya dan melaksanakan kewajiban-kewajibannya. Jika

meraka telah matang pertumbuhan fisik maupun mental dan sosialnya maka tiba saatnya menggantikan generasi terdahulu.³⁵

Betapa pentingnya posisi anak bagi bangsa ini, maka haruslah bersikap responsif dan progresif dalam menata peraturan per Undang-Undang yang berlaku. Namun, untuk menentukan batas usia dalam hal defenisi anak, maka akan mendapat berbagai macam batasan usian anak dalam beberapa Undang-Undang.

Setiap anak perlu mendapat kesempatan yang seluas-luasnya untuk tumbuh dan berkembang dengan wajar baik rohani, jasmani maupun sosial. Hal inilah dicoba untuk direalisir melalui Undang-Undang No 4 Tahun 1979 tentang kesejahteraan anak. Undang-Undang tersebut berusaha memberikan jaminan atau hak terhadap anak, yang meliputi:

1. Anak berhak atas kesejahteraan, perawatan, asuhan dan bimbingan berdasarkan kasih sayang baik dalam keluarganya maupun didalam asuhan, khususnya untuk tumbuh dan berkembang dengan wajar.
2. Anak berhak atas pelayanan untuk mengembangkan kemampuan dan kehidupan sosialnya, sesuai dengan kebudayaan dan kepribadian bangsa, untuk menjadi warga negara yang baik dan berguna.
3. Anak berhak atas pemeliharaan dan perlindungan, baik semasa dalam kandungan maupun sudah dilahirkan.
4. Anak berhak atas lindungan terhadap lingkungan hidup yang membahayakan atau menghambat pertumbuhan dan perkembangannya dengan wajar.

Selain diatas ada beberapa hak-hak dasar untuk anak.

³⁵Abintoro Prakoso. 2016. *Hukum Perlindungan Anak*. Cet. 1. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, halaman 8

a. Hak untuk hidup layak

Setiap anak berhak untuk mendapatkan kehidupan yang layak dan terpenuhinya kebutuhan dasar mereka termasuk makanan, tempat tinggal dan perawatan kesehatan.

b. Hak untuk berkembang

Setiap anak berhak untuk berkembang secara wajar tanpa halangan. Mereka berhak mengetahui identitasnya mendapatkan pendidikan, bermain, beristirahat, bebas mengemukakan pendapat, memilih agama, mempertahankan keyakinan dan semua hak yang memungkinkan mereka berkembang secara maksimal sesuai dengan potensinya.

c. Hak untuk mendapat perlindungan

Setiap anak berhak untuk mendapat perlindungan dari perlakuan diskriminasi, eksploitasi baik ekonomi maupun seksual, penelantaran, kekejaman, kekerasan, penganiayaan, ketidakadilan dan perlakuan salah.

d. Hak untuk berperan serta

Setiap anak berhak untuk berperan aktif dalam masyarakat termasuk kebebasan untuk berekspresi, kebebasan untuk berinteraksi, dengan orang lain dan menjadi anggota suatu perkumpulan.

e. Hak untuk memperoleh pendidikan

Setiap anak memperoleh pendidikan minimal tingkat dasar. Bagi anak yang terlahir bagi keluarga yang tidak mampu yang tinggal di daerah terpencil, perusahaan berkewajiban untuk bertanggung jawab untuk membiayahi pendidikan mereka.

Tujuan perlindungan anak diatur dalam Undang-Undang tentang perlindungan anak dan konvensi hak anak. Pasal 3 Undang-Undang tentang perlindungan anak. Perlindungan anak bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak anak agar dapat hidup, tumbuh, berkembang dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapatkan perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi, demi terwujudnya anak Indonesia yang berkualitas, berakhlak mulia dan sejahtera.³⁶

Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dinyatakan bahwa anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Bunyi Pasal 16 adalah sebagai berikut : Tenaga kerja, suami atau istri, dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan. Sesuai dengan amar ke-1 huruf b Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-07/Men/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah, pekerja juga berhak atas tunjangan anak. Isi dari amar 1 huruf b SE Menaker 07/1990:³⁷

“Tunjangan Tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama, dengan pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kemahalan, tunjangan daerah dan lain-lain. Tunjangan makan dan tunjangan transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian

³⁶ *Ibid.* halaman 11

³⁷ Gajimu.com. *Tanggung Jawab Keluarga*. Melalui : <http://www.gajimu.com/main/tanggung-jawab-keluarga.http>. Diakses pada Selasa, 10 Januari 2017. Pukul 17.00 Wib.

tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan. Tunjangan Anak adalah tunjangan yang diberikan kepada pekerja yang mempunyai anak (anak kandung, anak tiri dan anak angkat). Tunjangan anak merupakan salah satu dari unsur gaji.

Selain tunjangan tetap ada juga biaya yang wajib setiap bulannya untuk biaya pendidikan anak karyawan. Dalam pengembangan karyawan dan pembinaan karyawan untuk meningkatkan keahlian pengetahuan dan keterampilan teknis karyawan dilakukan dengan penugasan mengikuti pendidikan yang diselenggarakan atau dikoordinir oleh lembaga pendidikan perkebunan (LPP), dan institusi lainnya dengan ketentuan:³⁸

Selanjutnya untuk mendapatkan tunjangan anak ada beberapa syarat yang harus dipenuhi, seperti

- Akta atau surat keterangan kelahiran anak dari pejabat yang berwenang pada Kantor Catatan Sipil/lurah/camat setempat
- Surat keputusan pengadilan yang memutuskan/mensahkan perceraian di mana anak menjadi tanggungan penuh janda/duda untuk tunjangan anak tiri bagi janda/duda yang bercerai
- Surat keterangan dari lurah/camat bahwa anak-anak tersebut adalah perlu tanggungan si janda/duda untuk tunjangan anak tiri bagi janda/duda yang suami/isterinya meninggal dunia
- Surat keputusan Pengadilan Negeri tentang pengangkatan anak (hukum adopsi) untuk tunjangan anak bagi anak angkat (apabila pegawai

³⁸ Masitah Pohan., Op. Cit., halaman 149

mengangkat anak lebih dari 1 anak angkat, maka pembayaran tunjangan anak untuk anak angkat maksimal 1 anak)

Perusahaan membuat peraturan perjanjian kerja sama tentang hak tunjangan anak, normalnya perusahaan akan menetapkan bahwa anak karyawan adalah anak-anak sah yang berada dalam tanggungan karyawan, dengan batas usia 23 tahun, atau belum menikah, atau tidak bekerja. Jumlah anak-anak yang menjadi tanggungan karyawan adalah 3 orang.

- Anak adopsi di bawah 21 tahun, dan/atau tidak/belum menikah, dan/atau belum bekerja.
- Umur di bawah 25 tahun, jika masih sekolah (bukan mengikuti kursus).
- Tidak ada batasan umur bagi anak yang cacat fisik/mental yang dikuatkan dengan pernyataan tertulis dari dokter.

Biasanya dalam PKB/PP, Perusahaan juga membatasi penggantian biaya apa saja yang ditanggung perusahaan, perusahaan tidak memberikan penggantian biaya bagi pemeriksaan, perawatan dan pembelian obat-obatan, alat-alat dan lain sebagainya. Dalam PKB diatur bahwa tunjangan kesehatan hanya diberikan kepada karyawan tetap, untuk karyawan kontrak akan diatur tersendiri.

Karyawan yang mengikuti pendidikan disediakan akomodasi, pasilitas makan dan cucian. Diberikan uang saku sesuai dengan tarif BPD yang berlaku. Apabila pendidikan berlangsung 9 (sembilan) minggu berturut-turut atau lebih, diberikan biaya transpot pergi pulang untuk mengunjungi keluarga sebanyak 1 (satu) kali. Dan bila pendidikan berlangsung 4 (empat) minggu berturut-turut atau

lebih, diberikan BPD untuk hari pertama dimulainya dan hari terakhir selesainya pendidikan. Bagi karyawan yang mengikuti pendidikan.

E. Di Bawah Umur

Di bawah umur ialah status anak yang masih di bawah pengampuan orang tua dan masih perlu perhatian khusus dari orang tua atau perlindungan dari orang disekelilingnya. anak adalah periode perkembangan yang merentang dari masa bayi hingga usia lima atau enam tahun, periode ini biasanya disebut dengan periode prasekolah, kemudian berkembang setara dengan tahun tahun sekolah dasar. Berdasarkan perspektif hukum, pengertian anak di bawah umur dapat dibedakan sebagai berikut:³⁹

1) Menurut hukum adat.

Pengertian tentang anak yang diberikan oleh hukum adat, bahwa anak dikatakan *minderjarigheid* (bawah umur), yaitu apabila seseorang berada dalam keadaan dikuasai oleh orang lain yaitu jika tidak dikuasai oleh orang tuanya maka dikuasai oleh walinya (*voogd*)nya.

2) Pasal 330 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, menentukan :

Belum dewasa ialah mereka yang belum mencapai umur genap dua puluh satu tahun dan tidak lebih dahulu telah kawin. Apabila perkawinan itu dibubarkan sebelum mereka genap dua puluh satu tahun, maka mereka tidak kembali lagi dalam kedudukan belum dewasa. Mereka yang belum dewasa dan tidak berada dibawah kekuasaan orang tua, berada di bawah perwalian.

³⁹ Yurisal D. Aesong. *Warna Warni Hukum ; Pengertian Anak Melalui*:<http://warna-warni-hukum.blogspot.co.id/2013/03/pengertian-anak.html>. Diakses Pada Selasa 18 April 2017 pukul 14.00 Wib

3) Pasal 45 Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP)

bahwa yang dikatakan belum dewasa yaitu belum mencapai enam belas tahun.

4) Anak menurut Undang-undang Perkawinan :

Pasal 7 ayat 1 Undang-undang No. 1 Tahun 1974 seorang pria diizinkan kawin (dianggap sudah dewasa dan layak untuk kawin) sesudah mencapai umur 19 (sembilan belas) tahun dan pihak wanita yang sudah mencapai umur 16 (enam belas) tahun. Penyimpangan terhadap hal ini hanya dapat dimintakan dispensasi.

5) Pasal 1 butir 2 Undang - Undang No. 4 Tahun 1979 tentang Kesejahteraan Anak, ditentukan bahwa :

“Anak adalah seseorang yang belum mencapai umur 21 (dua puluh satu) tahun dan belum pernah kawin.”

6) Menurut Konvensi Hak Anak (*Convention On The Rights of Child*) yang disetujui oleh Majelis Umum PBB tanggal 20 November 1984 dan disahkan oleh Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 36 Tahun 1990, mendefinisikan anak secara umum sebagai manusia yang umurnya belum mencapai 18 (delapan belas) tahun, namun diberikan juga pengakuan terhadap batasan umur yang berbeda yang mungkin diterapkan dalam perundangan nasional. Dalam Konvensi Hak Anak (KHA) tidak dikenal istilah belum dewasa atau remaja, yang ada hanya istilah “anak” yang berarti “semua manusia yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun”. Selain itu juga dalam KHA ada 2 (dua) pendapat tentang bayi di dalam kandungan. Pendapat pertama menyatakan bahwa bayi yang berada di dalam kandungan juga termasuk ke dalam kategori anak yang seperti yang

dimaksud oleh KHA. Pendapat Kedua, anak dihitung sejak lahir hingga sebelum berumur 18 (delapan belas) tahun.

7) Pasal 2 butir (1) Undang-Undang No. 3 Tahun 1997 tentang Pengadilan Anak, menentukan bahwa :

“Anak adalah orang yang dalam perkara Anak Nakal telah mencapai umur 8 (delapan) tahun tetapi belum mencapai umur 18 (delapan belas) tahun dan belum pernah kawin. Undang - undang No. 3 Tahun 1997 Pasal 1 ayat (2) merumuskan bahwa anak adalah orang dalam perkara anak nakal yang telah mencapai umur 8 (delapan) tahun tetapi belum mencapai umur 18 (delapan belas) dan belum pernah menikah. Dalam rumusan pasal ini ada dua hal yang menyebabkan seseorang dikategorikan sebagai seorang anak, yang pertama adalah umurnya sudah mencapai 8 (delapan) tahun dan belum mencapai 18 (delapan belas) tahun dan yang kedua adalah belum pernah menikah karena jika seseorang tersebut sudah pernah menikah sekalipun ia belum mencapai umur 18 (delapan belas) tahun atau sekalipun ia kemudian bercerai, menurut undang - undang ini ia akan dikategorikan sebagai orang dewasa dan bukan sebagai anak.

8) Hukum Perburuhan.

Undang - undang No. 12 tahun 1948 tentang Pokok Perburuhan mendefinisikan anak adalah laki-laki atau perempuan yang berumur 14 (empat) tahun ke bawah.

9) Menurut Pasal 1 butir 1 Undang-Undang No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, menyatakan bahwa :

“Anak adalah seorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan”.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persyaratan Anak Karyawan di Bawah Umur Yang Akan Ditanggung

Pihak Perusahaan Pt Socfindo Waktu Mengalami Musibah

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali.

Secara umum yang dimaksud dengan karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang. Atau karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang.

Karyawan tentunya bertugas sesuai yang telah di tentukan oleh pimpinan atau atasannya. Umumnya karyawan bekerja tinggal melaksanakan tugas-tugas yang sudah di instruksikan saja, atau terkadang bisa juga mengekspresikan kreatifitasnya sesuai yang memberi instruksi saat bekerja. Kegesitan, ketepatan, ketelitian maupun kerapihan dalam bekerja merupakan hal-hal yang perlu di perhatikan oleh setiap karyawan, karena umumnya hal-hal seperti itu dapat menentukan penilaian karyawan oleh seorang pimpinan. Yang sering menjadi

perhatian adalah ketepatan waktu atau kedisiplinan dalam bekerja, banyak sekali perusahaan yang sangat mementingkan hal tersebut dalam menilai karyawannya.

Selain sebagai karyawan tentunya seorang karyawan juga memiliki keluarga yang harus dinafkahi dan dipenuhi kebutuhannya. Dimana pihak perusahaan seharusnya tidak hanya memperhatikan karyawannya saja, tetapi juga harus memperhatikan pihak keluarga dari karyawan sendiri. Baik itu anak maupun istri dari karyawan perusahaan tersebut.

Disamping itu anak adalah anugerah dari Yang Maha Kuasa sebagai titipan yang diberikan kepada orang tua, selain itu anak merupakan generasi penerus bangsa, yang akan bertanggung jawab atas keadaan bangsa ini di masa yang akan datang. Sebagai negara yang bijak maka selayaknya hal tersebut dijadikan sebuah peringatan kepada bangsa ini, agar senantiasa menjaga generasi mudanya dari segala kemungkinan buruk yang mungkin terjadi. Pembinaan terhadap generasi muda harus selalu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya demi kelangsungan hidup, pertumbuhan dan perkembangan fisik dan mental serta perkembangan sosialnya.

Memelihara kelangsungan hidup anak adalah tanggung jawab orangtua, yang tidak boleh diabaikan. Orang tua wajib memelihara dan mendidik anak-anak yang belum dewasa atau belum dapat berdiri sendiri. Orang tua merupakan orang yang pertama-tama bertanggung jawab atas terwujudnya kesejahteraan anak baik secara rohani, jasmani maupun sosial.

Pada hakikatnya anak tidak dapat melindungi diri sendiri dari berbagai macam tindakan yang menimbulkan kerugian mental, fisik, sosial dalam berbagai

bidang kehidupan dan penghidupan. Anak harus dibantu oleh orang lain dalam melindungi dirinya, mengingat situasi dan kondisinya Anak perlu mendapat perlindungan kesalahan dari penerapan peraturan perundang-undangan yang diberlakukan terhadap dirinya, yang menimbulkan kerugian mental, fisik, dan sosial.

Selanjutnya didalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1979 tentang kesejahteraan anak, maksud dari Undang-Undang tersebut bahwa anak merupakan harta yang terpenting yang harus dijaga dengan kasih sayang dan sebaik-baiknya. Perlindungan dari hal yang tidak diinginkan Sehingga anak bisa tumbuh dan berkembang dengan baik. Perlindungan anak diatur pada Pasal 2

- (1) Anak berhak atas kesejahteraan, perawatan, asuhan dan bimbingan berdasarkan kasih sayang baik dalam keluarganya maupun didalam asuhan khusus untuk tumbuh dan berkembang dengan wajar.
- (2) Anak berhak atas pelayanan untuk mengembangkan kemampuan dan kehidupan sosialnya, sesuai dengan kebudayaan dan kepribadian bangsa, untuk menjadi warga negara yang baik dan berguna.
- (3) Anak berhak atas pemeliharaan dan perlindungan baik semasa dalam kandungan maupun sesudah dilahirkan.
- (4) Anak berhak atas perlindungan terhadap lingkungan hidup yang dapat membahayakan atau menghambat pertumbuhan dan perkembangnya dengan wajar.

Menurut Arif Gosita dalam buku Masitah Pohan, perlindungan anak dapat dirumuskan sebagai:⁴⁰

1. Suatu perwujudan adanya keadilan dalam suatu masyarakat. Keadilan ini merupakan keadilan sosial yang merupakan dasar utama perlindungan anak.
2. Suatu usaha bersama melindungi anak untuk melaksanakan hak dan kewajibannya secara manusiawi dan positif.
3. Suatu permasalahan manusia yang merupakan kenaytaan sosial. Menurut proporsi yang sebenarnya, secara dimensional perlindungan anak beraspek mental, fisik dan sosial, hal ini bahwa pemahaman, pendekatan dan penanganan anak dilakukan secara intensif, interdisipliner, intersektoral dan interdeparmental.
4. Suatu hasil interaksi antara pihak-pihak tertentu, akibat adanya interrelasi antara fenomena yang ada dan saling mempengaruhinya. Jadi perlu diteliti, dipahami dan dihayati siapa (objek dan subjek hukum) yang terlibat sebagai komponen eksistensi perllindungan anak tersebut. Selain itu juga perlu diteliti, dipahami dan dihayati gejala mana yang mempengaruhi adanya perlindungan anak. Perlindungan anka merupakan permasalahan yang rumit dan sulit sehingga penanggulannya harus dilakukan secara simulat dan bersama.

Orang tua merupakan orang yang pertama bertanggung jawab atas perlindungan terhadap anaknya. Selain perlindungan dalam hal kesejahteraan, orang tua juga harus mengajarkan atau membimbing tentang agama. Dimana

⁴⁰ Masitah Pohan. Op. Cit., halaman 8

agama mengajarkan tentang perlindungan diri dari hal yang buruk. Karena didalam agama juga mengajarkan cara untuk berlindung dari hal yang buruk.

Sesuai dengan Undang-Undang No 35 Tahun 2014 tentang perlindungan anak Pasal 6.

Setiap anak berhak untuk beribadah menurut agamanya, berpikir dan berekspresi sesuai dengan tingkat kecerdasan dan usiah, dalam bimbingan orang tua atau wali.⁴¹

Sesuai dengan Undang-Undang diatas menegaskan bahwa anak berhak untuk menjalankan ibadahnya, menentukan agama pilihannya, berakal, bertanggung jawab, serta memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan agama yang dipilihnya dan ketentuan per Undang-Undangan yang berlaku. Untuk menjamin perlindungan anak dalam memeluk agama, maka negara, pemerintah, masyarakat, keluarga, orang tua, wali dan lembaga sosial berkewajiban untuk memberikan pembinaan, pembimbingan dan pengalaman ajaran agama bagi anak.

Perlindungan anak dibidang pendidikan juga harus sangat diperhatikan, untuk menjamin perlindungan anak dibidang pendidikan pemerintah wajib meyenggarakan pendidikan dasar minimal 9 (sembilan) tahun untuk semua anak. Dengan memberikan pendidikan minimal 9 (sembilan) tahun maka anak dapat mengembangkan sikap dan kemampuan pribadi anak, bakat, kemampuan mental dan fisik sampai mencapai potensi mereka yang optimal. Pengembangan rasa hormat terhadap orang tua, identitas budaya, bahasa dan nilai nilainya sendiri.

Selain perlindungan dibidang agama, anak juga berhak mendapatkan perlindungan dibidang kesehatan. Untuk menjamin perlindungan anak terhadap

⁴¹ Abintoro Prakoso. Op. Cit, halaman 61

kesehatan, pemerintah menyediakan fasilitas dan menyelenggarakan upaya kesehatan yang komprehensif bagi anak, agar anak memperoleh derajat kesehatan yang optimal sejak dalam kandungan. Penyediaan fasilitas dan penyelenggaraan upaya kesehatan secara komprehensif didukung oleh peran serta masyarakat. Upaya tersebut meliputi: promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif, baik untuk kesehatan dasar maupun rujukan.

Secara prinsip orang tua dan keluarganya yang bertanggung jawab menjaga kesehatan anak dan merawat anak sejak dalam kandungan. Jika mereka tidak mampu melaksanakan tanggung jawab tersebut, maka pemerintah wajib memeliharanya. Negara, pemerintah, keluarga, orang tua wajib mengusahakan agar anak yang lahir terhindar dari penyakit yang mengancam kelangsungan hidup atau menimbulkan kecacatan serta wajib melindungi anak dari upaya transplantasi organ tubuhnya untuk pihak lain.

Selanjutnya di dalam Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang perlindungan anak Pasal 8 menjelaskan hak anak sebagai ⁴²

Setiap anak berhak memperoleh pelayanan kesehatan dan jaminan sosial sesuai dengan kebutuhan fisik, mental, spiritual dan sosial.

Secara keseluruhan bahwa anak berhak mendapatkan perlindungan yang layak dan akan dijamin perlindungan tersebut oleh negara. Walaupun orang tua dan keluarga tidak mampu melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya. Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, orang tua wajib melindungi anak dari perbuatan yang mengganggu kesehatan dan tumbuh kembang anak.

⁴² *Ibid.*, halaman 63

Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang perlindungan anak dalam Pasal 133 ayat

- (1) setiap bayi dan anak dilindungi dan terhindar dari bentuk diskriminasi dan tindak kekerasan yang mengganggu kesehatannya.
- (2) Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat berkewajiban untuk menjamin terselenggaranya perlindungan bayi dan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan menyediakan pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan.

Terkadang dalam Pasal diatas tidak sesuai dengan diterapkan dalam Undang-Undang, banyak pelayanan kesehatan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan, dalam hal ini pemerintah, pemerintah daerah kurang tegas dalam hal kesehatan. Banyak anak sakit yang berobat dirumah sakit ataupun klinik. Akan tetapi rumah sakit tidak menjalankan sesuai kebutuhan.

Pemerintah seharusnya lebih bertanggung jawab memperhatikan anak dinegara ini, dimana perlindungan anak dalam hal kesehatan kurang diperhatikan oleh pemerintah. Selain pemerintah, pemerintah daerah, keluarga, orang tua, pihak perusahaan juga harus memberikan perlindungan kesehatan terhadap anak karyawan. bukan hanya pihak karyawan saja yang harus ditanggung oleh pihak perusahaan, akan tetapi pihak keluarga juga harus diperhatikan dalam hal perlindungan kesehatan dan kesejahteraan.

Perusahaan selaku penjamin kesehatan untuk karyawan dan kelaarganya, ada beberapa prosedur yang harus dilengkapi untuk mendapatkan jaminan kesehatan dari pihak perusahaan. Informasi ini saya ambil dari situs resmi bpjs

kesehatan tentang prosedur pendaftaran BPJS untuk pekerja penerima upah adalah sebagai berikut:⁴³

1. Perusahaan mendaftarkan seluruh karyawan beserta anggota keluarganya ke Kantor BPJS Kesehatan dengan melampirkan :

- Formulir Registrasi Badan Usaha / Badan Hukum Lainnya Data Migrasi karyawan dan anggota keluarganya sesuai format yang ditentukan oleh BPJS Kesehatan.

E. Perusahaan menerima nomor Virtual Account (VA) untuk dilakukan pembayaran ke Bank yang telah bekerja sama (BRI/Mandiri/BNI)

F. Bukti Pembayaran iuran diserahkan ke Kantor BPJS Kesehatan untuk dicetak kartu JKN atau mencetak e-ID secara mandiri oleh Perusahaan

G. Perusahaan dapat meminta persyaratan atau berkas tertentu kepada karyawannya yang dibutuhkan untuk melengkapi berkas pendaftaran BPJS pekerja bukan penerima upah:

- KK setiap karyawan
- KTP
- Kartu BPJS bagi peserta yang sebelumnya sudah terdaftar sebagai anggota BPJS non PPU
- Bukti iuran bulanan terakhir, untuk memastikan bahwa tidak ada tunggakan iuran (khusus untuk yang sudah terdaftar BPJS non PPU sebelumnya).

⁴³ Rizqia Koirunisa. Pasien BPJS. Melalui <http://www.pasienbpjs.com/2016/04/prosedur-pendaftaran-bpjs-ppu.html>. Diases pada rabu, 22 Februari 2017 pukul 22.00 Wib.

- Dan berkas lainnya jika dibutuhkan, anda bisa mendapatkan informasi di kantor BPJS setempat

Berkaitan dengan hal diatas melalui hasil wawancara dengan Bapak H. Bahri E Dongoran selaku Kepala Bagian Umum Pt Socfindo Medan, didapatkan bagaimana persyaratan anak karyawan dibawah umur yang akan ditanggung pihak perusahaan sebagai berikut ialah:⁴⁴

1. Anak karyawan tersebut merupakan anak dari karyawan Pt Socfindo baik itu anak kandung, anak tiri, ataupun anak angkat.
2. Anak karyawan yang ditanggung mulai anak pertama (1) sampai dengan anak ketiga (3).
3. Anak yang ditanggung pihak perusahaan mulai dari lahir sampai dengan umur 21 (dua puluh satu) tahun jika ia belum menikah dan umur 25 (dua puluh lima) jika ia masih mengikuti pendidikan dan melum menikah
4. Surat keterangan dari kantor kepala desa setempat.
5. Surat dari klinik atau puskesmas perusahaan Pt Socfindo tersebut bahwasannya anak tersebut benar mengalami musibah (sakit)
6. Benar anak tersebut dan keluarganya sudah terdaftar atau tercantum di BPJS perusahaan.

Selanjutnya, jika semua persyaratan diatas sudah terpenuhi maka pihak perusahaan akan bertanggung jawab atas perlindungan untuk anak karyawan perusahaan Pt Socfindo. Akan tetapi jika ada salah satu persyaratan diatas tidak terpenuhi pihak perusahaan tidak akan memberi pelayanan untuk pertanggung

⁴⁴ Hasil Wawancara Dari Bapak H. Bahri E Dongoran selaku Kepala Bagian Umum Pt Socfindo medan. Hari Rabu 1 Maret 2017.

jawaban. Walaupun anak karyawan sudah dalam kondisi yang sangat darurat jika salah satu persyaratan tidak terpenuhi pihak perusahaan tetap tidak akan memberikan pelayanan untuk tindakan selanjutnya. karena pihak perusahaan Pt Socfindo harus mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan diperusahaan.

Selanjutnya, berkaitan dengan hal diatas melalui hasil wawancara dengan Bapak H. Bahri E Dongoran. untuk mendapatkan jaminan kesehatan anak dibawah umur dari perusahaan Pt Socfindo tidak ada persyaratan khusus, hanya persyaratan semana mestinya yang telah ditetapkan perusahaan. Seperti surat keterangan dari kantor Kepala Desa setempat bahwa benar anak tersebut anak karyawan perusahaan, surat dari klinik atau puskesmas perusahaan bahwa anak karyawan tersebut memang benar mengalami musibah (sakit). Sehingga perusahaan bisa langsung memberi tindakan untuk anak karyawan yang mengalami sakit. Dan pihak perusahaan akan menetapkan dimana rumah sakit yang sesuai dengan penyakit anak karyawan tersebut. Penetapan rumah sakit akan ditunjuk pihak perusahaan langsung, alasan tersebut dikarena pihak perusahaan Pt Socfindo tidak mempunyai rumah sakit sendiri untuk parah anggota karyawan perusahaan.⁴⁵

Peran perusahaan Pt Socfindo dalam hal ini sudah sangat baik untuk membantuh pihak keluarga karyawannya, akan tetapi terkadang anggota karyawan masih ada yang tidak puas atau kurang menghargai apa yang telah diberikan perusahaan untuk karyawannya. Pihak karyawan beranggapan bawah semua keinginan yang diinginkan oleh para anggota karyawan tersebut harus dipenuhi.

⁴⁵ Hasil Wawancara Dari Bapak H. Bahri E Dongoran selaku Kepala Bagian Umum Pt Socfindo medan. Hari Rabu 1 Maret 2017.

Padahal dalam hal ini perusahaan Pt Socfindo telah memenuhi segala ketentuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian. Kesalahan yang sering dilakukan oleh karyawan yaitu lambat mendaftarkan anak karyawan yang masih ikut dalam batasan yang ditanggung oleh perusahaan. Sehingga dalam kondisi darurat apabila anak karyawan tersebut mengalami musibah maka pihak perusahaan tidak bertanggung jawab atas kesalahan yang tidak semestinya sesuai dengan perjanjian.

B. Bentuk Pertanggung Jawaban dan Perlindungan Pihak Perusahaan Pt Socfindo Terhadap Anak Karyawan di Bawah Umur yang Mengalami Musibah

Setiap makhluk hidup sudah pasti memiliki tanggung jawab, baik itu tanggung jawab dari yang kecil terhadap dirinya sendiri ataupun untuk orang banyak. Kita hidup di dunia ini sudah diharuskan untuk bertanggung jawab atas perbuatan yang kita lakukan. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya.

Tanggung jawab itu bersifat kodrati, artinya sudah menjadi bagian kehidupan manusia, bahwa setiap manusia pasti dibebani dengan tanggung jawab. Apabila ia tidak mau bertanggung jawab, maka ada pihak lain yang memaksakan tanggung jawab itu. Dengan demikian tanggung jawab itu dapat dilihat dari dua sisi, yaitu dari sisi pihak yang berbuat dan dari sisi kepentingan pihak lain.

Tanggung jawab adalah ciri manusia beradab atau berbudaya. Manusia merasa bertanggung jawab karena ia menyadari akibat baik atau buruk perbuatannya itu, dan menyadari pula bahwa pihak lain memerlukan pengabdian atau pengorbanannya. Untuk memperoleh atau meningkatkan kesadaran bertanggung jawab perlu ditempuh usaha melalui pendidikan, penyuluhan, keteladanan, dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Manusia adalah makhluk yang luar biasa. Manusia merupakan paduan antara makhluk material dan makhluk spiritual. dinamika manusia tidak tinggal diam saja, karena manusia sebagai dinamika selalu mengaktivisasikan dirinya untuk bertanggung jawab apa yang sudah dilakukannya, baik kepada hal-hal yang positif maupun kepada hal-hal yang negatif.

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban diri seseorang. Tanggung jawab dapat disimpulkan sebagai wujud akan kesadaran untuk mempertanggung jawabkan perbuatannya sendiri. Arti tanggung jawab di atas semestinya sangat mudah untuk dimengerti oleh setiap orang. Tetapi jika kita diminta untuk melakukannya sesuai dengan definisi tanggung jawab tadi, maka seringkali masih merasa sulit, merasa keberatan, bahkan ada orang yang merasa tidak sanggup jika diberikan kepadanya suatu tanggung jawab. Kebanyakan orang mengelak bertanggung jawab, karena jauh lebih mudah untuk menghindari tanggung jawab dari pada menerima tanggung jawab.

Banyak orang mengelak bertanggung jawab, karena memang lebih mudah menggeser tanggung jawabnya, dari pada berdiri dengan berani dan menyatakan dengan tegas bahwa, Ini tanggung jawab saya. Banyak orang yang sangat senang dengan melempar tanggung jawabnya ke pundak orang lain. Oleh karena itulah muncul satu peribahasa, (lempar batu sembunyi tangan).

Sebuah peribahasa yang mengartikan seseorang yang tidak berani bertanggung jawab atas perbuatannya sendiri, sehingga dia membiarkan orang lain menanggung beban tanggung jawabnya. Bisa juga diartikan sebagai seseorang yang lepas tanggung jawab, dan suka mencari kambing hitam untuk menyelamatkan dirinya sendiri dari perbuatannya yang merugikan orang lain.

Jika diatas membahas tentang tanggung jawab yang ada pada diri kita sendiri dan dari hal yang terkecil, maka sudah pasti ada pertanggung jawaban secara menyeluruh ataupun pertanggung jawaban khusus. Salah satunya pertanggung jawaban perusahaan untuk keluarga karyawannya, jika pertanggung jawaban perusahaan kepada karyawannya itu sudah menjadi kewajiban yang harus ada diatur dalam perusahaan. akan tetapi selain karyawan, keluarga karyawan juga mendapat pertanggung jawaban dan perlindungan dari perusahaan Pt Socfindo medan.

Tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan adalah sudah pasti memberikan gaji yang pantas dan sesuai dengan karyawan inginkan saat sebelum mendapatkan pekerjaan. Gaji atau pemberian upah kerja sekarang sudah muncul yang namanya UMR (Upah Minimum Regional). Ini cukup menurut saya untuk membantu kesejahteraan rakyat yang bekerja, tetapi itu juga tergantung oleh yang

menerima upah. Kenapa?, karena banyak pekerja kantoran maupun tidak mempunyai gaji yang sesuai UMR tetapi masih ‘konsumtif’. Dalam pemberian gaji ini dalam hal tanggung jawab perusahaan terhadap pekerjanya adalah memberikan gaji yang tepat waktu.

Selain pemberian upah yang cukup, sesuai, dan tepat waktu adalah dengan memberikan asuransi. Asuransi dalam hal ini bisa dalam asuransi bila seorang pekerja meninggal, kecelakaan, sakit, kesehatan tubuh, dll. Ini bisa menjadi sebuah ‘dongkrak’ untuk menaikkan kinerja pekerja dan mereka bisa hidup tenang. Tidak semua pekerja dalam kehidupan yang cukup atau menyenangkan, bisa jadi ada yang masih cukup susah hidupnya. Maka dari itu perusahaan perlu untuk melakukannya.

Selain tanggung jawab perusahaan terhadap keluarga karyawan yang mengalami musibah. Disamping tanggung jawab yang dimiliki perusahaan ditaur juga mengenai kewajiban perlindungan bagi perusahaan terhadap karyawannya. Perlindungan juga harus diperhatikan untuk kelangsungan kenyamanan hidup karyawan perusahaan tersebut, Karena karyawan merupakan tiang dari kelangsungan perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan harus memberikan perlindungan yang baik sebagaimana mestinya.

Bentuk perlindungan perusahaan yang mempekerjakan orang atau karyawan untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan social tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berdasarkan usaha bersama,

kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Selain perlindungan terhadap pekerjanya terdapat jenis perlindungan lain, yaitu:

a. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Program Jamsostek pengaturannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang menurut Pasal 1 ayat (1) Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Dengan demikian diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktifitas akan semakin meningkat.

Dewasa ini peran serta pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat demikian pula halnya penggunaan teknologi diberbagai sektor kegiatan usaha yang dapat mengakibatkan semakin tingginya resiko yang dapat mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja yang dapat memberikan ketenangan kerja sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktifitas tenaga kerja. Program Jamsostek merupakan kelanjutan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang didirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977. Setelah digantikannya Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja) menjadi BPJS (badan penyelenggara jaminan sosial) tidak hanya pihak pekerja saja yang mendapat jaminan

dari perusahaan, tetapi pihak anggota keluarga pekerja juga mendapatkan jaminan kesehatan.

BPJS Kesehatan juga menanggung jaminan kesehatan bagi anggota keluarga pekerja. Jumlah peserta dan anggota keluarga yang ditanggung oleh jaminan kesehatan paling banyak 5 (lima) orang. Apabila peserta yang memiliki jumlah anggota keluarga lebih dari 5 (lima) orang termasuk peserta, dapat mengikutsertakan anggota keluarga yang lain dengan membayar iuran tambahan.⁴⁶

1. Bagi pekerja penerima upah, yang ditanggung adalah :
2. Keluarga inti meliputi istri/suami dan anak yang sah (anak kandung, anak tiri dan/atau anak angkat), sebanyak-banyaknya 5 (lima) orang.
3. Anak kandung, anak tiri dari perkawinan yang sah, dan anak angkat yang sah, dengan kriteria:
 - Tidak atau belum pernah menikah atau tidak mempunyai penghasilan sendiri;
 - Belum berusia 21 (dua puluh satu) tahun atau belum berusia 25 (dua puluh lima) tahun yang masih melanjutkan pendidikan formal.

Peserta jaminan kesehatan adalah setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh Pemerintah (Pasal 20 ayat (1) UU SJSN). Anggota keluarga peserta berhak menerima manfaat jaminan kesehatan (Pasal 20 ayat (2) UU SJSN). Yang termasuk sebagai anggota keluarga adalah istri/suami yang sah, anak kandung, anak tiri dari perkawinan yang sah, dan anak angkat yang sah sebanyak-banyaknya 5 (lima) orang

⁴⁶ Gajimu.com. 2017. *Jaminan sosial bpjs kesehatan*. Melalui: <http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/jaminan-sosial/BPJS/bpjs-kesehatan>. Diakses pada selasa. 10 Januari 2017. Pukul 14.00 Wib.

b. Jaminan kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian. Jaminan kematian tersebut meliputi:⁴⁷

1. biaya pemakaman
2. santunan berupa uang

Urutan penerima yang diutamakan dalam pembayaran santunan kematian dan jaminan kematian ialah:

- c. janda atau duda
- d. anak
- e. orang tua
- f. cucu
- a. kakek atau nenek
- b. saudara kandung
- c. mertua

g. Jaminan hari tua

Dibayarkan secara sekaligus, atau berkala atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena:

- a. telah mencapai usia 55 tahun.
- b. cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.

Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu. Jaminan hari tua tersebut dapat

⁴⁷ Rachmat Trijono. Op. Cit., halaman 59

dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 tahun, setelah mencapai masa kepesertaan tertentu.

d. Jaminan pemeliharaan perlindungan keselamatan dan kesehatan

Tenaga kerja, suami atau istri dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan. Jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi:⁴⁸

- a. rawat jalan tingkat pertama
- b. rawat jalan tingkat lanjutan
- c. rawat inap
- d. pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan
- e. menunjang diagnostik
- f. layanan khusus
- g. pelayanan gawat darurat

Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Oleh karena itu upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan social tenaga kerja. Para karyawan dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab

⁴⁸ *Ibid*, halaman 60

serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada karyawan dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman, nyaman dalam bekerja.

Melalui hasil wawancara dengan Bapak H. Bahri E Dongoran selaku Kepala Bagian Umum Pt Socfindo Medan. Bentuk pertanggung jawaban dan perlindungan pihak perusahaan Pt Socfindo terhadap anak karyawan dibawah umur yang mengalami musibah dari segi pertanggung jawabannya ialah memberikan bantuan secara materil kepada pihak anggota karyawan yang mengalami musibah serta memberikan pengobatan gratis dan fasilitas kesehatan selama 5 hari dirumah sakit, dan apabila keadaan masih tidak membaik maka pihak perusahaan akan memberikan perpanjangan waktu sampai keadaan lebih baik.⁴⁹

Keselatan dan kesehatan kerja adalah salah satu hak pekerja yang terdapat dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang No 13 tahun 2003. Keselamatan kerja ialah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja bahan dan proses pengelolaanya landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sementara objek keselamatan kerja adalah segalaah tempat, baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air maupun diudarah. Kesempatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental maupun sosial, sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

⁴⁹ Hasil Wawancara Dari Bapak H. Bahri E Dongoran selaku Kepala Bagian Umum Pt Socfindo medan. Hari Rabu 1 Maret 2017.

Jadi keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Karena tanggung jawab dan perlindungan dalam perusahaan merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan. Tanggung jawab merupakan hal yang diberikan kepada karyawan demi menjamin kelangsungan hubungan yang baik dalam perusahaan. Perlindungan dalam perusahaan terhadap karyawan sudah pasti merupakan kewajiban perusahaan, karena dengan melaksanakan perlindungan terhadap karyawannya sama saja dengan menjalankan perekonomian untuk suatu perusahaan tersebut. Maka dari itu pihak perusahaan harus memberikan perlindungan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan agar laju perekonomian bisa tetap berjalan.

C. Kendala dan Solusi Apabila Pihak Perusahaan Pt Socfindo Tidak Bertanggung Jawab dan Melindungi Anak Karyawan di Bawah Umur yang Mengalami Musibah

Setiap usaha yang dilakukan sudah pasti dihadapkan pada sebuah kendala, baik itu dalam hal modal pendirian, lokasi, lingkungan, hubungan pekerja dengan majikan dan target yang tidak tercapai. Dari semua itu merupakan masalah atau kendala yang akan dihadapi bagi setiap pengusaha pada umumnya.

Banyak permasalahan yang muncul dalam penerapan CSR di Indonesia. persoalan tersebut terletak pada ranah pengaturan, dan sumber pembiayaan untuk pelaksanaan CSR. Tidak adanya kejelasan defenisi menimbulkan masalah

pengaturan di Indonesia secara tegas telah di atur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang penanaman modal dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Namun hal tersebut menimbulkan beberapa persoalan yaitu:⁵⁰

- a. Perbedaan definisi diantara kedua Undang-Undang tersebut menimbulkan *contradicio in terminis*, sehingga mengakibatkan kebingungan bagi pelaku usaha untuk melaksanakan CSR secara tepat.
- b. Adanya diskriminasi bagi perusahaan tertentu yang terkena kewajiban untuk melaksanakan CSR.
- c. Banyaknya peraturan per Undang-Undangan yang ada berkaitan dengan ruang lingkup dan isu-isu SCR.

Ada juga kendala-kendala lain yang timbul dalam menjalankan usaha, antara lain:

- a. Tidak terjadinya penjualan

Dapat dijelaskan bahwa, banyak pengusaha yang mencoba bangkit dari usaha yang minim menuju level yang lebih baik terhambat oleh tidak terjadinya penjualan, atau dengan kata lain penjualan masih tidak menentu dan tidak dapat menyeimbangkan dengan potensi produksi. Sedangkan biaya produksi baik bahan baku, SDM, oprasional, biaya teknis (listrik, telepon) tetap harus terbayar. Kemampuan menjual berhubungan dengan kualitas produk atau layanan, strategi marketing, relationship dan membaca peluang atau perubahan pasar.

- b. Biaya awal yang tinggi

⁵⁰ Mukti Fajar. 2013. *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*. Yogyakarta: Celaban Timur UH III/548, halaman 284

Biaya awal yang tinggi adalah biaya yang untuk operasional dan perputaran awal. Bisa diartikan bahwa belum ada strategi keuangan dalam pengertian improvisasi anggaran dan belanja. Bisa juga diartikan ketika masih mendirikan usaha pada awalnya tentu menguras dana untuk membeli semua bahan dan pendukungnya, sehingga terkadang pengusaha baru membeli bahan tanpa prediksi untuk jangka waktu yang efektif, karena dalam tahap awal belum tentu ada lonjakan penjualan yang tinggi.

c. Kurangnya keterampilan

Bisnis sebagai roh dari pengusaha sering kali menjadi aspek rekrutmen dan kualifikasi SDM yang jelas dan lebih kepada merekrut teman sendiri, tetangga, saudara dan lain-lain. sehingga kualifikasi perekrutan SDM tanpa standart minimal, yang mungkin standart minimalnya hanya “mau” dan “kenal”. Keterampilan dibutuhkan dari semua bidang mulai dari produksi, efektifitas keuangan, pemasaran, SDM, namun dari unsur tersebut kebanyakan lebih kepada keterampilan produksi yang standart, berkualitas nasional atau dunia. Jangan salah bahwa membuat tas dari anyamanpun jika diproses dengan pengeringan yang baik dan sterilisasi yang sistemik akan menghasilkan barang yang ketika diekspor tidak akan rusak atau cacat sampai keluar negeri. Cacat bisa dalam bentuk jamur, lecet, lepas partikelnya, steples atau baut atau kancing karatan dan lain-lain.

d. Tidak adanya produk yang baru

Produk baru dari sisi teknis maka adalah produk dari segala penyempurna dan inovasi. Motor honda saja terus disempurnakan walaupun

sudah handal. Apalagi seharusnya produk usaha yang rentan dengan pergeseran publik. Produk baru bisa diartikan bahwa perubahan teknologi dan tingkat kemapanan ekonomi mempengaruhi permintaan peningkatan nilai dari sebuah produk. Bisa memperbaiki produk lama menjadi produk baru, bisa menciptakan produk baru yang berbasis pengembangan produk lama atau produk benar-benar baru namun lahir dari tingginya permintaan pasar.

e. Akses kependanaan

Kita paham pengusaha pemula terkadang kurang memahami unsur kewirausahaan dari aspek manajemen *cash plouw* bisa juga memahami sistem pembayaran tunda dari pelanggan atau agen. Hal ini sebagai langka strategis dalam asas bisnis yaitu kerja sama kemitraan dari aspek rantai distribusi, yang terkadang tingginya level distribusi menghambat akses pembayaran. Hal lain, bahwa akses pendanaan juga menjadi kendala dari tingginya permintaan namun kecilnya modal atau moal produksi atau modal kerja. Sehingga pengusaha sebaiknya menggunakan rantai distribusi yang pendek dengan rantai pembayaran yang pendek agar optimalisasi akses pendanaan cepat terpenuhi. Faktor lain adalah tidak terpenuhinya aspek pengetahuan pengajuan kredit, pada negara sudah memberikan peluang kredit dengan syarat lunak dan dibantu akses manajerialnya.

f. Keuntungan yang tidak mencukupi

Strategi bisnis yang mendasari sebagian pengusaha masih berorientasi pada kuantitas penjualan. Misal persaingan harga yang sangat jenuh terkadang menjadi pemicu penjualan dan pemasaran harga murah. Kejenuhan akan produk sejenis yang ditawarkan semangkin tinggi, pilihan semangkin beragam, sedangkan

daya beli masyarakat menurun, karena masyarakat dipengaruhi kenaikan harga, termasuk biaya pendidikan dan lain-lain. demi menarik peminat, terkadang harus menyertakan diskon tinggi, atau dengan kata lain bahwa diskon menjadi penentu dari faktor penjualan, padahal biaya produksi justru semangkin meningkat. Ini yang terkadang melemahkan pengusaha.

g. Tidak adanya kepercayaan diri

Dalam menjalankan suatu usaha paling utama ialah harus adanya percayaan diri pada setiap pengusaha, untuk menjalanka suatu usaha jika tidak adanya kepercayaan diri pada diri pengusaha maka akan mempengaruhi pelaku usaha untuk tidak berani mengembangkan diri dalam produknya, takut gagal, takut tidak laku. Termasuk bahwa merasa tidak mempunyai strategis bisnis yang baik sehingga untuk mengajukan kredit ke bank tidak berani, walaupun peluang sudah ada didekat matapun.

h. Pemasok yang berbiaya tinggi

Dalam memacu produksi terkadang pengusaha melibatkan banyak upaya dalam penguatan alat, penguatan dalam koneksi, namun lupa membangun *relationship* yang baik dengan pemasok.dala perusahaan bisnis dan strategis bisnisnya tidak tersirat dengan baik alur strateginya, sehingga terkadang pemasok lebih suka merelasi dengan pengusaha yang lebih peduli kepada pemasok, termasuk pemabayaran yang lebih baik waktunya.

Menjalankan sebuah usaha akan selalu dihadapkandenagn suatu resiko, karena resiko adalah sesuatu yang selalu dihubungkan dengan kemungkinan terjadinya sesuatu yang merugikan yang tidak terduga yang tidak diharapkan.

Dalam menjalankan suatu usaha sudah pasti akan menghadapi tantangan resiko, karena pengambilan resiko adalah hal yang hakiki dan wajar dalam merealisasi potensi diri sebagai pengusaha. Pengambilan resiko dalam hidup melibatkan suatu kesadaran akan peristiwa-peristiwa yang akan terjadi, perhatian untuk masa depan dan keinginan hidup dimasa sekarang. Sebagai seorang pengusaha harus sadar bahwa pertumbuhan usaha dimasa yang akan datang merupakan hasil keuntungan peluang usaha masa sekarang dan dalam pengambilan resiko untuk mencapai tujuan usaha atau bisnis.

Disamping kendala yang dihadapi dalam menjalankan suatu usaha terdapat juga solusi untuk mengatasi berbagai kendala-kendala tersebut yang bisa dijadikan acuan dalam mengatasi permasalahan tersebut.

Menurut Pasal 1603 KUHPerduta, pekerja wajib melakukan pekerjaan yang dijanjikan sesuai dengan batas-batas kemampuannya. Sepanjang sifat dan luas pekerjaan yang harus dilakukan tidak diuraikan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan, maka hal itu ditentukan menurut kebiasaan. Dengan demikian, pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang diperjanjikan. Mengenai ruang lingkup pekerjaan dapat diketahui dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, kalau tidak ada menurut kebiasaan. Ruang lingkup pekerjaan harus diketahui oleh pekerja sebelumnya sehingga majikan tidak dapat memperluas pekerjaan dengan memberikan upah yang telah ditentukan baik dalam perjanjian kerja maupun dalam peraturan perusahaan atau perjanjian perburuhan.⁵¹

⁵¹ Djumaldji. *Op.Cit*, halaman 79

Pekerja wajib melakukan pekerjaannya itu sendiri dan tidak boleh diwakilkan kecuali dengan izin majikan pekerja dapat menyuruh orang lain mengantikannya. Atas dasar peraturan ini dapat dikatakan wajib melakukan pekerjaan sendiri berarti melakukan pekerjaan itu bersifat kepribadian. Dengan demikian perjanjian kerja itu sifatnya kepribadian maksudnya kerja dengan manusia (pekerja) tidak dapat dipisahkan. Jadi jika pekerja meninggal dunia berarti perjanjian kerja akan berakhir dengan sendirinya (pemutusan hubungan kerja demi hukum). Mengenai kapan pekerjaan dimulai maupun tempat dimana dilakukan pekerjaan tersebut biasanya dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Sedangkan mengenai cara melakukan pekerjaan biasanya ditetapkan dalam peraturan perusahaan.

Selanjutnya menjelaskan tentang kendala dalam menjalankan sebuah usaha, dalam rumusan masalah diatas menjelaskan kendala yang dihadapi karyawan apabila pihak perusahaan tidak bertanggung jawab atas anak karyawan yang mengalami musibah. Dan bagaimana solusi agar pihak perusahaan bertanggung jawab kepada pihak anggota karyawan perusahaan tersebut.

Melalui hasil wawancara dengan Bapak H. Bahri E Dongoran selaku Kepala Bagian Umum Pt Socfindo Medan. Mengenai kendala dan solusi apabila pihak perusahaan Pt Socfindo tidak bertanggung jawab dan melindungi anak karyawan dibawah umur yang mengalami musibah. Dari segi kendalanya berupa sebagai berikut:⁵²

⁵² Hasil Wawancara Dari Bapak H. Bahri E Dongoran selaku Kepala Bagian Umum Pt Socfindo medan. Hari Rabu 1 Maret 2017.

8. Tidak adanya peraturan khusus Undang-Undang tentang tanggung jawab sosial perusahaan, sehingga perusahaan harus memiliki standart peraturan dalam penerapan kebijakan tanggung jawab sosial perusahaan.
9. Tidak adanya peraturan yang mengatur tentang tanggung jawab sosial dalam hal memberikan jumlah nilai bantuan dalam bentuk materil.
10. Faktor ketidak puasan karyawan terhadap perusahaan tentang tanggung jawab perusahaan, di mana perusahaan harus memberikan semua keinginan karyawan, dalam hal ini perusahaan sudah memberikan pertanggung jawaban sepenuhnya sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat antara perusahaan dengan karyawannya.

Selain kendala sudah pasti ada solusi dalam mendapatkan pertanggung jawaban dan perlindungan dari pihak perusahaan:

- a. Pembentukan peraturan dalam perusahaan harus bisa disesuaikan dengan keadaan perusahaan dan karyawannya, sehingga tidak membuat perusahaan dan karyawannya merasa dirugikan akan haknya.
- b. Memberikan bantuan secara materil langsung kepada pihak anggota karyawan perusahaan, memberikan pengobatan gratis, biaya kesehatan rawat inap selama lima (5) hari dan akan diperpanjang apabila kondisi anggota keluarga karyawan belum membaik.

Peraturan yang dibuat perusahaan merupakan peraturan yang berlaku antara perusahaan dengan anggota karyawannya, dimana peraturan tersebut sama sama mengikat antara perusahaan dengan karyawannya. Setiap karyawan memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan pekerjaanya begitu juga dengan

perusahaan yang mempunyai hak dan kewajiban untuk menjalankan perusahaan dan tanggung jawab kepada karyawannya.

Persyaratan diatas merupakan persyaratan pada umumnya yang wajib bagi setiap anggota karyawan untuk mendapatkan pertanggung jawaban dari pihak perusahaan. Jika persyaratan diatas sudah terpenuhi, pihak perusahaan sudah pasti akan memberi tanggung jawab kepada seluruh anggota karyawan. dalam hal ini peranan pengawas ketenagakerjaan akan menjamin penegakan ketentuan hukum terkait dengan kondisi-kondisi kerja dan perlindungan pekerja ketika melakukan pekerjaan, seperti ketentuan terkait dengan jam kerja, upah, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, hubungan kerja dengan anak-anak dan kaum muda, dan hal-hal terkait lainnya, sejauh ketentuan tersebut dapat ditegaskan oleh pengawas ketenagakerjaan. Ketentuan hukum termasuk keputusan arbitrase dan perjanjian bersama dimana kekuatan hukum diberikan dan bisa ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan.

Secara langsung pihak perusahaan mempunyai hubungan keterlibatan secara langsung terhadap karyawan sebagai hubungan kerja. Dalam hubungan kerja sudah pasti memiliki perjanjian kerja, dimana terdapat hak dan kewajiban masing-masing antara karyawan dengan perusahaan. walaupun telah terjadi perjanjian antara perusahaan dengan karyawan.

kendala-kendala dalam perusahaan masih terjadi dalam hak kesejahteraan anggota karyawan perusahaan, dimana kendala-kendala dalam perusahaan berupa aspek hukum dalam peraturan per Undang-Undangan diatur pelaksanaannya berdasarkan ketetapan peraturan perusahaan tersebut. Dan selain kendala dalam

aspek hukum masih ada kendala dalam aspek non hukum berupa tidak adanya aturan per Undang-Undangan tentang pemberian bantuan dan bonus kepada anggota karyawan perusahaan.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

§ Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan sebagaimana terurai pada bab sebelumnya, dalam penulisan skripsi ini dapat ditarik kesimpulan:

1. Bahwa persyaratan anak karyawan dibawah umur yang dapat ditanggung jawab pihak perusahaan Pt Socfindo meliputi:
 - a) Anak karyawan tersebut merupakan anak dari karyawan Pt Socfindo baik itu anak kandung, anak tiri, ataupun anak angkat.
 - b) Anak karyawan yang ditanggung mulai anak pertama (1) sampai dengan anak ketiga (3).
 - c) Anak yang ditanggung pihak perusahaan mulai dari lahir sampai dengan umur 21 (dua puluh satu) jika ia belum menikah dan umur 25 (dua puluh lima) jika ia masih mengikuti pendidikan.
 - d) Surat keterangan dari kantor kepala desa setempat bahwa anak karyawan benar mengalami musibah
 - e) Surat dari klinik atau puskesmas perusahaan Pt Socfindo tersebut bahwasannya anak tersebut benar mengalami musibah (sakit)
 - f) Benar anak tersebut dan keluarganya sudah terdaftar atau tercantum di BPJS perusahaan.

2. Bentuk pertanggung jawaban dan perlindungan pihak perusahaan Pt Socfindo terhadap anak karyawan dibawah umur yang mengalami musibah, meliputi:

a. Dalam bentuk materil

Dimana perusahaan Pt Socfindo dalam hal memberikan bantuan tunai berupa uang senilai Rp500.000,- untuk anak karyawan yang mengalami musibah.

b. Dalam bentuk pengobatan gratis dan fasilitas kesehatan

Dimana perusahaan memberikan jaminan pengobatan gratis dan fasilitas kesehatan kepada seluruh anggota keluarga karyawan yang meliputi, suami, istri, tiga (3) orang anak.

3. Kendala dan solusi apabila pihak perusahaan tidak bertanggung jawab dan melindungi anak karyawan dibawah umur yang mengalami musibah

Dari segi kendalanya berupa sebagai berikut:

a. Tidak adanya peraturan khusus Undang-Undang tentang tanggung jawab sosial perusahaan, sehingga perusahaan harus memiliki standart peraturan dalam penerapan kebijakan tanggung jawab sosial perusahaan.

b. Tidak adanya peraturan yang mengatur tentang tanggung jawab sosial dalam hal memberikan jumlah nilai bantuan dalam bentuk materil.

c. Faktor ketidak puasan karyawan terhadap perusahaan tentang tanggung jawab perusahaan, di mana perusahaan harus memberikan semua keinginan karyawan, dalam hal ini perusahaan sudah memberikan pertanggung jawaban sepenuhnya sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat antara perusahaan dengan karyawannya.

Selain kendala sudah pasti ada solusi dalam mendapatkan pertanggung jawaban dan perlindungan dari pihak perusahaan:

- a. Pembentukan peraturan dalam perusahaan harus bisa disesuaikan dengan keadaan perusahaan dan karyawannya, sehingga tidak membuat perusahaan dan karyawannya merasa dirugikan akan haknya.
- b. Memberikan bantuan secara materil langsung kepada pihak anggota karyawan perusahaan, memberikan pengobatan gratis, biaya kesehatan rawat inap selama lima (5) hari dan dapat diperpanjang apabila kondisi anggota karyawan belum membaik.

§ **Saran**

Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- § Di harapkan kepada perusahaan Pt Socfindo dalam hal batasan usia mengenai tanggung jawab perusahaan ditingkatkan mulai dari 25 (dua puluh lima) tahun menjadi 30 tahun jika anak masih dalam melakukan pendidikan.
- § Di harapkan kepada perusahaan Pt Socfindo dalam menganggulangi bentuk tanggung jawab dan perlindungan terhadap anak karyawan bukan hanya dalam bentuk materil ataupun pengobatan gratis serta fasilitas kesehatan tetapi harus diperluas dalam hal kesehatan sampai benar benar sembuh.
- § Di harapkan untuk masalah pengobatan rawat inap, perusahaan mestinya bisa memberikan pertanggung jawaban lebih dari lima (5) hari saja. Dimana untuk

pihak anggota keluarga karyawan juga merupakan kewajiban perusahaan untuk memberikan perlindungan dan kesehatan. Jadi pihak anggota karyawan yang mengalami sakit harus benar-benar sehat dan baik dari keadaanya. Sehingga penyakit yang ada pada pihak anggota keluarga tidak akan membayakan keselamatannya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Rudhi Prasetya. 2011. *Perseroan Terbatas Teori dan Praktik*. Cet. 1. Jakarta: Sinar Grafika
- Farida Hasyim. 2011. *Hukum Dagang*. Cet. 3. Jakarta: Sinar Grafika
- Lalu husni. 2010. *Hukum ketenagakerjaan indonesia*. Cet. 10. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- F.x. Djumadi. 1997. *Perjanjian kerja*. Cet. 3. Jakarta: Bumi Aksara
- R. Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Cet. 1. Bandung: Pustaka Setia
- Rachmat Trijono. 2014. *Pengantar hukum ketenagakerjaan*. Cet. 1. Depok: Papis Sinar Sinanti
- R. Subekti. 1999. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Cet. 30. Jakarta: Pradnya Paramita
- Masitah pohan. 2011. *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*. Cet. 2. Medan: Pustaka Bangsa Press
- Ida Nadira. 2014. *Hukum Dagan Indonesia*. Cet. 2. Medan: Ratu Jaya
- Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*
- Abintoro Prakoso. 2016. *Hukum Perlindungan Anak*. Cet. 1. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo
- Mukti Fajar. 2013. *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*. Yogyakarta: Celaban Timur
- Abdulkadir Muhammad. 2010. *Hukum Perisahaan Indonesia*. Cet. 4. Bandung: Pt Citra Aditya Bakti

B. Peraturan Perundang-undangan

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

C. Internet

Wikipedia Indonesia. *Ensiklopedia Bebas Berbahasa Indonesia ; Perseroan Terbatas* melalui: <http://id.wikipedia.org/wiki>. Diakses pada Kamis, 05 Januari 2017 pukul 14.39 Wib.

Gajimu.com. 2017. *Tanggung Jawab Keluarga Pekerja dan Anak*. Melalui: <http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/tanggung-jawab-keluarga/pekerjaan-dan-anak>. Diakses pada Kamis, 05 Januari 2017. Pukul 21.05 Wib.

Zainudin Alfarisi. *Pengertian Dan Makna Tanggung Jawab*. Melalui : <http://zaysscemeemo.blogspot.co.id/2012/06/pengertian-tanggungjawab.html>. Diakses Pada Minggu 08 Januari 2017 Pukul 09.26 Wib

Amatyabayuw. *Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Karyawan*. Melalui: <https://amatyabayuw.wordpress.com/2014/01/02/tanggung-jawab-perusahaan-terhadap-karyawan>. Diakses pada Senin 09 Januari 2017. Pukul 10.13 Wib.

Muchlisin Riadi. 2013. “Perlindungan Hukum terhadap pekerja”, <http://www.kajianpustaka.com/2013/04/perlindungan-hukum-terhadap-pekerja.html>. Diakses pada hari Senin, 16 Januari 2017 Pukul 07.43 Wib

Gajimu.com. 2017. *Jaminan sosial bpjs kesehatan*. Melalui: <http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/jaminan-sosial/BPJS/bpjs-kesehatan>. Diakses pada Selasa, 10 Januari 2017. Pukul 14.00 Wib

Rizqia Koirunisa. *Pasien BPJS*. Melalui <http://www.pasienbpjs.com/2016/04/prosedur-pendaftaran-bpjs-ppu.html>. Diakses pada Rabu, 22 Februari 2017 pukul 22.00 Wib