

## TANGGUNG JAWAB PIDANA TERHADAP TENAGA KERJA ATAS KELALAIAN PERUSAHAAN PABRIK MANCIS DI BINJAI<sup>1</sup>

Oleh :

Putricia Angela Rambi<sup>2</sup>

Harly Stanly Muaja<sup>3</sup>

Herry Tuwaidan<sup>4</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, dan memahami ketentuan hukum tanggung jawab perusahaan dan untuk mengetahui, dan memahami penerapan tanggung jawab pidana terhadap tenaga kerja akibat kelalaian. Metode yang digunakan adalah penelitian normatif, dengan kesimpulan yaitu: 1. Ketentuan hukum tanggung jawab perusahaan terdapat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Salah satu pasal terkait dengan kelalaian, yaitu Pasal 359 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana yang menyebabkan kematian. Peraturan yang lain menjelaskan tentang delik kelalaian juga diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berkaitan dengan kelalaian perusahaan terhadap tenaga kerja apabila melanggar pasal-pasal tertentu, seperti Pasal 35. 2. Penerapan tanggung jawab pidana terhadap tenaga kerja akibat kelalaian, yaitu berupa kompensasi, dan restitusi, atau ganti kerugian yang dapat diajukan ke Pengadilan. Pidana penjara, denda, kompensasi, serta restitusi ditanggung oleh *person*, atau orang yang mengelola perusahaan.

Kata Kunci : *pabrik mancis, pertanggungjawaban perusahaan*

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu permasalahan yang banyak menyita perhatian. Hal ini karena mencakup berbagai permasalahan dari segi perikemanusiaan, biaya dan manfaat ekonomi, aspek hukum, pertanggungjawaban, serta citra perusahaan itu

sendiri. Semua hal tersebut mempunyai tingkat kepentingan yang sama besarnya, meskipun di sana sini memang terjadi perubahan perilaku, baik dalam lingkungan sendiri, maupun faktor lain yang masuk dari unsur eksternal industri.<sup>5</sup>

Masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia masih sering terabaikan. Hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya angka kecelakaan kerja. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mencatat, bahwa sekitar 65,89 persen kasus kecelakaan kerja yang diklaim oleh peserta terjadi di dalam lokasi kerja. Berdasarkan wilayahnya, klaim Jaminan Kecelakaan Kerja terbesar berasal dari provinsi Jawa Barat, yaitu sebanyak 13.394 kasus, atau 18,26 persen dari total Jaminan Kecelakaan Kerja Nasional yang mencapai 73.366 kasus. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial hingga bulan Agustus 2021 telah membayarkan total manfaat ketenagakerjaan senilai 1,04 triliun rupiah.<sup>6</sup>

Kecelakaan kerja diakibatkan oleh perusahaan yang lalai menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat merugikan tenaga kerja atau buruh saat sedang melakukan kegiatannya di perusahaan. Kerugian tersebut, antara lain dapat berupa luka ringan, maupun berat, menjadi cacat permanen, hingga yang paling terparah, sampai berujung kematian terhadap tenaga kerja, atau buruh. Perusahaan tidak boleh lalai dalam menerapkan protokol Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam lingkup area produksi, maupun pembangunannya.

Hal tersebut dikarenakan dapat mengakibatkan ketidaknyamanan tenaga kerja atau buruh dalam bekerja, dan tingkat kecelakaan kerja yang sangat tinggi. Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diduga dari semula, dan tidak dikehendaki, serta mengganggu suatu proses dari aktivitas dapat mengakibatkan kerugian, baik korban manusia, maupun harta benda.<sup>7</sup>

Tingginya resiko yang dapat membahayakan keselamatan tenaga kerja, sehingga sangat diperlukan perlindungan bagi tenaga kerja atas Keselamatan dan Kesehatan kerja.<sup>8</sup> Pada dasarnya, setiap tenaga kerja yang resmi diterima bekerja, maka perusahaan tersebut wajib menjelaskan tentang prosedur-prosedur pelaksanaan kerja, meliputi kondisi lingkungan kerja, resiko kerja,

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 210711010835

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>5</sup> Gabby E. M. Soputan, Bonny F. Sompie, Dan Robert J. M. Mandagi. (2014). *Manajemen Risiko Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)*. Jurnal, 4(4). Manado: Universitas Sam Ratulangi.

<sup>6</sup> Arif Gunawan. (2021). *BPJS Ketenagakerjaan Catat 6589 Kecelakaan Terjadi Di Dalam Lokasi Kerja*. Diakses Tanggal 25 Juli 2024, Pukul 17.58 WITA.

<sup>7</sup> Sri Kiswati, Dan Ummi Chasanah. (2019). *Penerapan Kesehatan Keselamatan Kerja Dalam Manajemen Pelaksanaan Proyek Kontruksi Di Pembangunan Gedung Rumah Sakit*. Jurnal, 5(2). Semarang: Universitas Panandaran.

<sup>8</sup> I Gusti Ayu Agung Manik Maharani, Dan A. A. Ngurah Wirasila. (2019). *Pelaksanaan Perlindungan Hukum K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Pada Warung Makan Di Kabupaten Badung*. Jurnal Hukum, 7(7). Bali: Universitas Udayana.

keamanan bekerja, alat pelindung, serta cara, dan sikap yang aman dalam melaksanakan kerja.<sup>9</sup>

Kenyataannya, masih banyak perusahaan yang belum menerapkan upaya dalam memberikan perlindungan atas keselamatan, dan kesehatan tenaga kerjanya. Kurangnya kesadaran dari sebagian besar pihak perusahaan, maupun tenaga kerja menjadi penyebabnya. Pada umumnya, perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja berkaitan dengan alat produksi yang aman, ketersediaan fasilitas medis beserta obat-obatan, alat tenaga darurat, dan paling utama adalah penggunaan Alat Pelindung Diri bagi tenaga kerja bersangkutan.<sup>10</sup>

Salah satu contoh kasus berkaitan kelalaian perusahaan, yaitu dari Putusan Nomor: 243/Pid.B/2019/PN-Bnj dengan kronologi sebagai berikut:

Kejadian diawali saat salah satu seorang tenaga kerja mencoba mancis setelah dipasangi batu mancis. Saat salah satu karyawan tersebut sedang melakukan percobaan mancis, secara langsung api meledak besar dan membakar mancis-mancis yang adanya di dalam pabrik hingga menyebabkan kebakaran besar. Posisi korban yang berada di belakang pabrik membuat korban tidak dapat keluar, sehingga terjebak di dalam saat kebakaran masih berlangsung. Kejadian tersebut menimbulkan korban jiwa. Korban yang mengalami kematian berada di lokasi yang berbeda. Berdasarkan hasil penyelidikan terdapat sepuluh korban jiwa di dalam satu kamar. Sepuluh korban jiwa berada di lokasi dapur dan sisanya di lokasi lain. Berdasarkan catatan kepolisian, terdapat tiga puluh korban jiwa yang telah menjadi korban dalam kasus tersebut. Korban tersebut terdiri dari dua puluh enam korban dewasa dan empat korban anak-anak. Korban yang kehilangan nyawa terdiri dari orang dewasa dan anak-anak. Jumlah korban yang selamat dari kejadian tersebut berjumlah empat orang, antara lain Nur (warga Selayang Mancang), Deni Novita Sari (warga Sambirejo Dusun IV), Ariyani dan Ayu/Eti (warga Sambirejo Dusun IV). Maka berdasarkan Putusan Nomor: 243/Pid.B/2019/PN-Bnj, bahwa direksi perusahaan mendapatkan hukuman pidana penjara

satu tahun terhadap penanggung jawab Perusahaan Mancis Binjai.

Pemilik pabrik, dan manajer yang mengelola usaha ditetapkan sebagai tersangka sebagaimana diatur dalam Pasal 359 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, terkait perbuatan mengakibatkan orang mati karena salahnya, ataupun kelalaian. Keduanya juga ditetapkan sebagai tersangka sesuai Pasal 188 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana berkaitan dengan kelalaian yang menyebabkan kebakaran, dan menyebabkan kematian orang lain. Hasil penyelidikan, perusahaan tersebut juga tidak memiliki izin resmi industri, dan ketenagakerjaan perdagangan.<sup>11</sup>

Apabila dilihat dari kronologis terjadinya kebakaran pabrik tersebut, kasus ini terjadi karena adanya sebuah bentuk kelalaian dari pengelola perusahaan. Hal ini dengan demikian merupakan sebuah perbuatan yang melanggar hukum kepada pengelola perusahaan.

Dalam lingkungan kerja dapat terjadi kecelakaan kerja pada saat pengoperasian alat operasional hingga kendaraan operasional perusahaan tersebut, sehingga mengakibatkan tindakan berbahaya yang tidak sesuai standar. Kelalaian yang dilakukan oleh tenaga kerja juga dapat menyebabkan kecelakaan kerja, seperti melakukan tindakan berbahaya dalam mengoperasikan alat atau peralatan tanpa wewenang, gagal untuk memberikan peringatan, mengamankan, dan dapat menyebabkan kematian bagi orang lain akibat dari kelalaianya.<sup>12</sup>

Peraturan yang lain menjelaskan tentang delik kelalaian juga diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 35 undang-undang tersebut menjelaskan sebagai berikut:

Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam memtenaga kerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Apabila ketentuan Pasal 35 tersebut dilanggar, maka dianggap sebuah kelalaian terhadap tenaga kerja. Kelalaian dalam melaksanakan Pasal 35 tersebut berimplikasi terhadap sanksi yang diberikan Pasal 186 Undang-Undang Republik

<sup>9</sup> Elvira Hongadi, Dan Maria Praptiningsih. (2013). *Analisis Penerapan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Pada PT. Rhodia Manyar Di Gresik*. Jurnal 1(3). Surabaya: Universitas Kristen Petra.

<sup>10</sup> Andi Reza Alief Chairin Noor, Dkk. (2017). *Aspek Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenagakerja Di UD. Dinamis Abadi Kota Palu (Legal Aspects Occupational Safety And Health Of The Work Force In The Bussiness Of Dinamis Abadi City Of Palu)*. Jurnal, 7(2). Palu: Universitas Muhammadiyah.

<sup>11</sup> Rivaldi Ramadhan Lapijan. (2023). *Analisis Hukum Terhadap Kelalaian Perusahaan Yang Menyebabkan Kematian Tenaga Kerjanya (Studi Putusan Nomor 243/Pid/B/2019/PN-Bnj)*. Jurnal, 3(5). Medan: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

<sup>12</sup> Mahmudi. (2016). *Upaya Mengurangi Kecelakaan Kerja Melalui Pengenalan Potensi Bahaya Di Tempat Kerja*. Jurnal, 6(1). Kementerian ESDM.

Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137 dan Pasal 338 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana ketentuan hukum tanggung jawab perusahaan?
2. Bagaimana penerapan tanggung jawab pidana terhadap tenaga kerja akibat kelalaian?

## C. Metode Penelitian

Penyusunan dan penulisan skripsi ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan yuridis normatif.

## PEMBAHASAN

### A. Ketentuan Hukum Tanggung Jawab Perusahaan

Pertanggungjawaban pidana perusahaan begitu penting untuk ditentukan dengan jelas, mengingat tidak ada pihak manapun yang ingin menanggung beban pidana, terutama pihak tidak bersalah. Pembahasan mengenai pertanggungjawaban pidana perusahaan harus dapat dibedakan antara konsep pertanggungjawaban pidana perusahaan, dan teori pertanggungjawaban pidana perusahaan. Konsep pertanggungjawaban perusahaan lebih menekankan pada pemahaman prinsip pembebanan sanksi pidana yang dapat diberikan. Berbeda halnya dengan teori pertanggungjawaban pidana yang lebih menekankan metode, atau tahapan pembebanan sanksi pidana.

Perbedaan dari konsep pertanggungjawaban pidana, dan teori pertanggungjawaban pidana, sebenarnya terletak pada sampai sejauh mana ukuran yang nantinya menjadi batasan pemberian sanksi pidana itu dapat diberikan. Penting untuk dipahami, bahwa batasan di sini lebih menekankan pada dapat diberikannya sanksi pidana.

Perusahaan dalam hal pembebaan sanksi pidana sebenarnya memiliki beberapa konsep yang sudah mengalami perkembangan. Perubahan ini semakin hari semakin mengakui keberadaan perusahaan sebagai pelaku kejahatan yang kepadanya dapat dikenakan sanksi pidana. Beberapa tahap perkembangan tersebut juga tidak

dapat dilepaskan dari pengaruh kondisi sosial ekonomi masyarakat yang menuntut ketentuan hukum dalam memberikan pengaturan.<sup>13</sup>

### Perusahaan Sebagai Pembuat Dan Perusahaan Yang Bertanggung Jawab

Perusahaan dalam model ini sebagai pembuat, dan juga yang bertanggung jawab. Motivasinya adalah dengan memperhatikan perkembangan perusahaan itu sendiri, yaitu bahwa untuk beberapa delik tertentu ditetapkannya pengurus saja sebagai dapat dipidana ternyata tidak cukup. Pada delik-delik ekonomi bukan mustahil denda yang dijatuhkan sebagai hukuman kepada pengurus dibandingkan keuntungan telah diterima oleh perusahaan dengan melakukan perbuatan itu, kerugian ditimbulkan dalam masyarakat, diderita saingan-saingannya, keuntungan dan/atau kerugian-kerugian tersebut adalah lebih besar daripada denda dijatuhkan sebagai pidana. Dipidananya pengurus tidak memberikan jaminan yang cukup, bahwa perusahaan tidak sekali lagi melakukan perbuatan telah dilarang oleh undang-undang itu. Ternyata, dipidananya pengurus saja tidak cukup untuk mengadakan represi terhadap delik-delik yang dilakukan oleh, atau dengan suatu perusahaan. Karenanya, diperlukan pula untuk dimungkinkan memidana perusahaan, dan pengurus, atau pengurus saja.

Hal menarik untuk dibahas selanjutnya dalam hal pertanggungjawaban perusahaan, terkait kesalahan yang dapat dibebankan pada perusahaan. Dwidja Priyatno sebelumnya pernah menegaskan, bahwa pembebanan pertanggungjawaban pidana perusahaan cukup dilihat dari perbuatan yang dilakukan oleh pengurus perusahaan bersangkutan. Hal tersebut menunjukkan, bahwa bentuk kesalahan perusahaan cukup dilihat dari kesalahan pengurus dalam perbuatan yang dilakukan.<sup>14</sup>

Terkait dengan pemahaman tersebut, Schaffmeister menjelaskan, antara lain:<sup>15</sup>

Kejadian-kejadian tersebut harus diselesaikan dengan konstruksi pertanggungjawaban (*toerekeningsconstructie*), kesengajaan dari perorangan (*natuurlijkpersoon*) yang bertindak atas nama perserikatan/badan usaha (*corporatie*), dimana dapat menimbulkan kesengajaan dari badan hukum tersebut. Menurut Arrest Bijenkorf (H.R. 14 Maret 1950 N.J. 1952, 656) menyatakan, bahwa kesengajaan dari suatu organ badan hukum dipertanggungjawabkan kepada badan hukum.

Berdasarkan pemahaman tersebut, maka perusahaan jelas dapat dipahami bisa memiliki

<sup>13</sup> Suhartati, Elfina Lebrine Sahetapy, Dan Hwian Christianto, *Op. Cit.*

<sup>14</sup> Dwidja Priyatno, *Op. Cit.*

<sup>15</sup> *Ibid.*

kesalahan, baik dalam bentuk kesengajaan, atau kelalaian.

Pertanggungjawaban pidana perusahaan dengan demikian, dapat diterapkan pada perusahaan dengan memperhatikan perbuatan dilakukan oleh pengurus yang bertindak dalam kepentingan perusahaan.

Pemberlakuan pertanggungjawaban pidana perusahaan setidaknya menekankan pada sejauh mana perusahaan dikatakan memiliki beban untuk menanggung sanksi pidana atas tindakan yang dilakukannya. Teori pertanggungjawaban pidana perusahaan saat ini sangat banyak, dan sudah berkembang melalui modifikasi, maupun pembentukan teori yang baru. Keberadaan teori ini sama sekali tidak ditujukan untuk mempermudah, ataupun mempersulit pertanggungjawaban pidana perusahaan, melainkan kepentingan hukum yang dilindungi oleh undang-undang terkait.<sup>16</sup>

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Indonesia belum dikenal adanya ketentuan pidana yang menetapkan subjek hukum buatan (*rechtpersoon*), atau perusahaan, sebagai subjek dapat dikenakan pidana. Hal ini terlihat dalam ketentuan umum Kitab Undang-Undang Hukum Pidana yang menyebutkan berlakunya peraturan perundang-undangan Indonesia bagi setiap orang.<sup>17</sup>

Terminologi lain dipakai dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana adalah warga negara sebagaimana disebutkan dalam Pasal 5 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana yang pada intinya menetapkan, bahwa berlakunya peraturan perundang-undangan Indonesia bagi Warga Negara Indonesia yang melakukan kejahatan tertentu, di luar wilayah Indonesia. Namun dalam perkembangannya, perusahaan kemudian menjadi subjek hukum dalam rumusan ketentuan pidana.<sup>18</sup>

Berikut ini adalah contoh, dimana suatu undang-undang khusus mengatur mengenai perusahaan sebagai subjek tindak pidana, tetapi yang dapat dipertanggungjawabkan hanya pengurusnya, antara lain:<sup>19</sup>

1. Undang~Undang Nomor 1 Tahun 1951 (Undang-Undang Kerja).
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 (Undang-Undang Kecelakaan).
3. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 (Undang-Undang Pengawasan Perburuhan).
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1951 (Undang-Undang Senjata Api).
5. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1953 (Undang-Undang Pembukaan Apotek).

<sup>16</sup> Suhartati, Elfina Lebrine Sahetapy, Dan Hwian Christianto, *Op. Cit.*

<sup>17</sup> Rodliyah, Any Suryani, Dan Lalu Husni, *Op. Cit.*

<sup>18</sup> *Ibid.*

6. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 (Undang-Undang Penyelesaian Perburuhan).
7. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 (Undang-Undang Penempatan Tenaga Asing).
8. Undang-Undang Nomor 83 Tahun 1958 (Undang-Undang Penerbangan).
9. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1964 (Undang-Undang Telekomunikasi, berubah menjadi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1989).
10. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 (Undang-Undang Wajib Lapor Ketenagakerjaan).
11. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1981 (Undang-Undang Metrologi Legal).
12. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 (Undang-Undang Wajib Lapor Perusahaan).
13. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 (Perbankan, diganti Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998).

Ketetapan untuk meminta pertanggungjawaban perusahaan dalam bentuk pertanggungjawaban pengurusnya juga dapat dilihat pada ketentuan Pasal 46 ayat (2) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992, yang berbunyi:

Dalam hal kegiatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan oleh badan hukum yang berbentuk perseroan terbatas, perserikatan, yayasan atau koperasi, maka penuntutan terhadap badan-badan dimaksud dilakukan baik terhadap mereka yang memberi perintah melakukan perbuatan itu atau yang bertindak sebagai pimpinan dalam perbuatan itu atau terhadap keduanya

Berdasarkan rumusan pasal tersebut, maka jelas, bahwa para pengurus yang berwenang untuk memberikan perintah kepada bawahannya dalam perusahaan tersebut, nantinya dapat dipertanggungjawabkan secara pidana.

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana tidak dapat menjaring perusahaan sebagai subjek hukum yang dapat dipidana, karena masih menganut prinsip subjek hukum hanyalah manusia alamiah. Beberapa peraturan perundang-undangan di luar Kitab Undang-Undang Hukum Pidana telah mulai menyimpang dari dasar umum tersebut, dengan mencoba menempatkan perusahaan sebagai subjek hukum pidana, dan masalah pertanggungjawaban pidananya.<sup>20</sup>

Menurut perspektif *ius constitutendum*, subjek tindak pidana perusahaan, dan pertanggungjawaban pidananya telah dirumuskan secara tegas, serta terperinci dalam naskah

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> Rini Retnowinarni. (2019). *Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Korporasi Di Indonesia*. Semarang: Universitas 17 Agustus 1945.

rancangan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana 2006, Pasal 44 sampai dengan Pasal 50. Dengan demikian, secara prinsip telah diterima perusahaan sebagai subjek hukum dalam hukum pidana, sehingga perusahaan dapat dituntut, dan dijatuhi pidana. Penerimaan terhadap asas yang menyimpang dari asas kesalahan adalah tidak bertentangan dengan falsafah Pancasila. Penyimpangan asas kesalahan itu dengan kata lain, mempunyai relevansi yuridis, sosiologis, dan filosofis.<sup>21</sup>

### B. Penerapan Tanggung Jawab Pidana Terhadap Tenaga kerja Akibat Kelalaian

Tidak banyak undang-undang yang memberikan pengaturan sanksi pidana bagi perusahaan. Berbeda halnya dengan pengaturan sanksi pidana bagi pelaku orang perorangan, atau individu. Pasal 10 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana menjadi dasar rujukan macam-macam sanksi pidana yang dijatuhkan pada pelaku kejahatan manusia alamiah, tetapi terhadap perusahaan belum tentu dapat langsung diberikan.

Pengakuan perusahaan sebagai pelaku kejahatan yang berarti penerimaan perusahaan sebagai subjek hukum pidana membawa konsekuensi terhadap bentuk sanksi pidana apa dapat dikenakan pada perusahaan. Tidak setiap sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 10 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana dapat diterapkan pada perusahaan. Pembentuk Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (*Wetboek van Strafrecht*) masih memandang pelaku sebatas orang, individu, manusia alamiah dengan Hak Asasi Manusia yang melekat pada dirinya.

Sebagaimana halnya pada individu, pengenaan sanksi pidana pada perusahaan juga digantungkan pada ada, atau tidaknya niat dari perusahaan. Permasalahannya, dalam bentuk apakah niat itu diukur harus didasarkan pada doktrin *ultra vires*. Sejauh tindakan dilakukan dalam lingkup tugas, dan tanggung jawab pengurus perusahaan, maka perusahaan dapat dikenakan pidana karena bersalah atas tindakan itu.

Tidak dapat dibayangkan jika sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 10 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana serta merta diterapkan pada perusahaan yang terbukti bersalah. Perusahaan tidak dapat dikenakan pidana penjara seperti halnya orang. Hal ini karena jika diterapkan akan mempersulit eksekusi pidana tersebut di lapangan. Akhirnya, seseorang yang ditunjuk untuk mewakili perusahaan untuk dikenakan sanksi pidana penjara.

Permasalahan lain muncul saat menentukan siapakah pelaku perusahaan yang dapat dipidana. Pemilik perusahaan, kepala, atau manajer perusahaan, wakil kepala perusahaan, pengurus perusahaan, anggota pengurus perusahaan, atau lainnya. Penting di sini untuk ditegaskan sebuah prinsip, bahwa dalam sanksi pidana, pengenaan sanksi harus ditujukan pada pelaku, bukan orang yang mewakili, atau dianggap seolah-olah pelaku.<sup>22</sup>

Bentuk sanksi pidana apa yang dapat dikenakan pada perusahaan, sejauh ini baru dikenal sanksi pidana denda. Pidana denda lebih banyak diterapkan kepada perusahaan sebagai suatu sanksi dengan dasar pemikiran perusahaan melakukan kejahatan untuk mendapatkan keuntungan. Pengenaan pidana denda terhadap perusahaan dilakukan dengan tujuan mengurangi hak ekonomis yang dimiliki perusahaan.

Keuntungan yang diperoleh perusahaan sebagai hasil kejahatan mungkin akan dirampas, tidak demikian dengan keuntungan perusahaan lain diperoleh dari kegiatan lain. Hanya saja, pengenaan pidana denda dinilai tidak efektif, mengingat perusahaan selalu mempunyai berbagai macam cara untuk menyembunyikan hasil kejahatan yang sudah dilakukan sejak lama. Permasalahannya, kejahatan sudah dilakukan sejak lama, dan keuntungan besar sudah diperoleh, namun baru diketahui baru-baru ini saja. Hasilnya, perusahaan hanya mendapatkan sanksi pidana denda yang sangat kecil jika dibandingkan dengan keuntungan illegal diperoleh selama ini.

Sanksi pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana dinilai tidak efektif dalam memberikan dampak, baik bagi pelaku, maupun masyarakat (*single track system* tidak berlaku efektif). Perusahaan yang terbukti melakukan tindak pidana seringkali hanya dikenakan pidana denda, beserta pemberatan saja, padahal omset kegiatan perusahaan tersebut lebih dari cukup untuk membayar sanksi tersebut.<sup>23</sup>

Selain hanya pidana denda yang dijatuhkan, dalam praktek sangat jarang dijumpai Hakim menjatuhkan pidana pada perusahaan, tetapi pimpinan perusahaan, baik berupa pidana penjara, denda, maupun kurungan. Perusahaan sendiri tidak dijatuhi hukuman apapun sehingga tetap beroperasi, menutupi hasil kejahatan, dan sebagainya.

Berangkat dari keadaan tersebut pemikiran akan *double track system* mengemuka dengan memperkenalkan bentuk hukuman baru yang dapat dikenakan kepada perusahaan, berupa tindakan.

<sup>21</sup> Ibid.

<sup>22</sup> Suhartati, Elfina Lebrine Sahetapy, Dan Hwian Christianto, *Op. Cit.*

<sup>23</sup> Ibid

Penggunaan istilah tindakan sendiri dalam banyak literatur sangat bermacam-macam. M. Sholehudin menggunakan istilah sanksi tindakan dengan pemikiran, bahwa tindakan pada hakikatnya merupakan sanksi yang ada dalam hukum pidana. Artinya, sama sekali tidak mempermasalahkan penggunaan istilah, atau sanksi tindakan, karena dipandang sebagai satu kesatuan dari sistem pemidanaan.<sup>24</sup>

Mahrus Ali lebih menjelaskan sanksi sebagai tanggungan, tindakan, atau hukuman untuk memaksa orang menepati perjanjian, maupun menaati ketentuan undang-undang. Tindakan adalah pemberian hukuman yang sifatnya tidak menderitakan, tetapi mendidik, mengayomi.<sup>25</sup>

Berbeda pendapat tersebut, konsep Rancangan Undang-Undang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana tahun 2004, 2005, 2006, 2007, dan 2009 justru menggunakan istilah tindakan sebagai salah satu bentuk hukuman yang bisa dikenakan kepada individu, di samping pidana pokok, dan pidana tambahan (sanksi pidana). Contohnya, Pasal 104 sampai dengan Pasal 131 Rancangan Undang-Undang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana tahun 2005 mengelompokkan tindakan berdasarkan subjek yang dikenakan, yaitu orang, dan anak.

Menurut Barda Nawawi Arief konsep Kitab Undang-Undang Hukum Pidana mengenal pola pemidanaan dengan dua bagian, yaitu pidana, dan tindakan.<sup>26</sup> Penting untuk diingat bahwa sejauh ini, Rancangan Undang-Undang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana masih belum memberikan penggolongan secara khusus tindakan apa saja yang dapat dikenakan kepada perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk dilakukan pemikiran lebih lanjut macam tindakan yang dapat diterapkan.

Mengingat penggunaan istilah yuridis memiliki dampak penting, baik terhadap konsep, dan mekanisme dapat diberlakukan, maka sudah seharusnya dipergunakan istilah yang tepat. Tidak dapat disangkal memang, bahwa tindakan merupakan bagian dari sistem pemidanaan bersama sanksi pidana. Namun satu hal yang perlu diingat, tindakan memiliki perbedaan dalam hal antisipatif, dan perbaikan jika dibandingkan dengan sanksi pidana pokok. Penyebutan sanksi tindakan akan tumpang tindih dengan sanksi tindakan sebagaimana terdapat dalam sanksi administratif yang juga mengenal bentuk sanksi

tindakan administrative, berupa pencabutan izin, dan penutupan perusahaan.

Pemikiran *double track system* berawal dari filsafat pemidanaan tentang mengapa kita memidana seseorang, sehingga mau tidak mau pemikiran pemidanaan berpusat pada sebuah kesadaran akan pentingnya perlindungan kepentingan yang ada di masyarakat. Perkembangan pemahaman terhadap kepentingan pihak manakah yang harus diutamakan pada prakteknya, menciptakan sebuah dikotomi antara kepentingan individu, dan masyarakat luas.

Filsafat eksistensialisme lebih mengedepankan kepentingan individu sebagai kepentingan mendasar dari masyarakat yang harus dipenuhi dalam bentuk perlindungan kebebasan. Tugas hukum pidana dalam filsafat eksistensialisme tidak lain untuk mengarahkan kebebasan individu agar tidak merugikan kepentingan individu lainnya, bukan malah mengekang, ataupun membatasi kebebasan individu. Tiga tokoh eksistensialisme, Soren Kierkegaard, Jean Paul Sartre, dan Albert Camus meskipun memiliki pemahaman yang berbeda tentang peran hukum pidana, namun berada dalam pemahaman sama akan pentingnya kebebasan individu untuk mendapatkan perlindungan Pemerintah.<sup>27</sup>

M. Sholehuddin menjelaskan pandangan Camus terkait dengan pidana, yaitu hukum dan pidana, merupakan sarana untuk memelihara, serta meningkatkan kebebasan individu dalam masyarakat. Penekanan sebaliknya terletak pada kepentingan masyarakat luas yang sering diidentikkan dengan kepentingan negara, dan ideologinya. Sistem totalitarianisme membawa satu pengaruh tersendiri bagi hukum, dan pidana sebagai alat penjaga, serta pencabut kepentingan individu atas nama negara. Kedua kondisi tersebut pada perkembangannya tidak membawa dampak yang efektif bagi fungsi hukum pidana, baik bagi masyarakat, maupun individu.

Hukum pidana di satu sisi ditempatkan pada posisi nomor dua, sehingga sering terabaikan, dan dijauhi dengan alasan melanggar kebebasan individu. Hukum pidana di sisi lain dengan sanksinya yang keras, ditempatkan sebagai primadona bagi sanksi dijatuahkan. Berdasarkan kondisi inilah muncul ide *double track system* yang menawarkan satu bentuk hukuman baru, tanpa mengurangi peran sanksi pidana.

<sup>24</sup> M. Sholehuddin. (2003). *Sistem Sanksi Dalam Hukum Pidana: Ide Dasar Double Track System Dan Implementasinya*. Jakarta: Rajawali Grafiti Pers.

<sup>25</sup> Mahrus Ali. (2008). *Kejahatan Korporasi: Kajian Relevansi Sanksi Tindakan Bagi Penanggulangan Kejahatan Korporasi*. Yogyakarta: Arti Bumi Intaran.

<sup>26</sup> Barda Nawawi Arief. (2008). *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana: Perkembangan Penyusunan Konsep KUHP Baru*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

<sup>27</sup> Suhartati, Elfina Lebrine Sahetapy, Dan Hwian Christianto, *Op. Cit.*

Sebenarnya, *double track system* merupakan pemikiran jalan tengah dalam mengantisipasi dikotomi kepentingan yang melahirkan sebuah hukuman baru disebut tindakan. Posisi tindakan tidak merupakan subordinat dari sanksi pidana, tidak demikian pula sebaliknya. Tindakan harus dikenakan bersamaan dengan sanksi pidana, karena di sinilah peran tindakan sebagai penyempurna sanksi pidana menciptakan tujuan dari pemidanaan yang adil.<sup>28</sup>

Sanksi pidana, dan tindakan, bagaikan sebuah pedang dengan dua mata pisau yang dapat digunakan untuk membedah tindak pidana semakin kompleks, juga rumit. Sanksi pidana memiliki perbedaan yang sangat mendasar apabila dibandingkan dengan tindakan. Bentuk tindakan masih dianggap sama dengan sanksi pidana tambahan, sehingga berposisi subsider terhadap sanksi pidana pokok.

Sebagaimana ditegaskan oleh M. Sholehuddin, sanksi tindakan sebagai sanksi yang terabaikan. Mengingat sanksi pidanalah yang menjadi pilihan utama, sedangkan tindakan jarang diberlakukan. Beberapa bentuk tindakan yang dapat dikenakan pada perusahaan, yaitu rehabilitasi, penghentian aktivitas tertentu, dan pengawasan.<sup>29</sup>

Berdasarkan Putusan Nomor 243/Pid.B/2019/PN-Bnj, terdapat beberapa hal yang tidak ditaati perusahaan, sehingga merupakan suatu bentuk kelalaian terhadap keamanan tenaga kerja, antara lain:

1. Tidak menunjukkan, dan menjelaskan kepada masing-masing tenaga kerja tentang kondisi-kondisi, serta bahaya-bahaya di tempat kerjanya, termasuk alat-alat pengamanan, alat pelindung yang harus digunakan, cara-cara, juga sikap kerja yang aman dalam melaksanakan tenaga kerjaan.
2. Tidak memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental, dan kemampuan fisik tenaga kerja yang akan diterima.
3. Tidak menempatkan syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diwajibkan di tempat kerja.
4. Tidak memasang poster-poster Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Akibatnya, perusahaan Pabrik Mancis yang dimaksud dalam Putusan Nomor 243/Pid.B/2019/PN-Bnj telah melakukan sebuah delik kelalaian. Delik kelalaian ini diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, dan juga Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan

dengan demikian dianggap telah melakukan kelalaian.

Delik kelalaian ini dibentuk untuk melindungi para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan. Kelalaian yang menyebabkan kematian seseorang masuk dalam kategori sebagai delik *culpa*. Istilah untuk menyebut kelalaian di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana adalah *schuld*, atau *culpa* yang menurut bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kesalahan. Arti sempitnya, dianggap sebagai sebagai bentuk kesalahan pelaku yang berbuat tindak pidana tidak sederajat, seperti kesengajaan, yaitu kurang berhati-hati, sehingga akibat tidak disengaja terjadi.<sup>30</sup>

*Culpa* dalam teorinya mempunyai dua elemen, yaitu:<sup>31</sup>

1. Tidak mengadakan penduga-duga terhadap akibat bagi si pembuat sebagaimana diharuskan oleh hukum.
2. Tidak mengadakan penghati-hatian mengenai apa yang diperbuat, atau tidak diperbuat sebagaimana diharuskan oleh hukum. Ketidakpatuhan perusahaan atas pedoman keselamatan kerja tenaga kerja berimplikasi kepada beberapa pasal yang bermuatan sebuah delik kelalaian. Hal ini termasuk dalam kategori delik, atau kejahatan terhadap tenaga kerja yang jelas dilindungi menurut ketentuan peraturan perundang-undangan berlaku di Indonesia.

Unsur-unsur kelalaian tersebut secara rinci dijabarkan sebagai berikut:<sup>32</sup>

1. Unsur Kelalaian Menurut Pasal 359 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana  
Delik kelalaian diatur dalam pasal tersebut, yang berbunyi:  
Barang siapa karena kesalahannya (kealpaannya) menyebabkan orang lain mati, diancam dengan pidana penjara paling lama lima tahun atau pidana kurungan paling lama satu tahun.  
Berdasarkan pasal tersebut, maka setiap orang yang melakukan sebuah kelalaian akan mendapatkan hukuman berupa penjara, ataupun kurungan maksimal lima tahun.
2. Unsur Kelalaian Menurut Pasal 186 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan  
Selain itu, delik kelalaian dilakukan perusahaan yang menyebabkan tenaga kerja mengalami kematian juga diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 35, dan Pasal 186 Undang-

<sup>28</sup> M. Sholehuddin, *Op. Cit.*

<sup>29</sup> *Ibid.*

<sup>30</sup> Rivaldi Ramadhan Lapian, *Op. Cit.*

<sup>31</sup> *Ibid.*

<sup>32</sup> *Ibid.*

Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 35 menyebutkan, bahwa:

Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam memtenaga kerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pasal 186 selanjutnya menjelaskan sebagai berikut:

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137 dan Pasal 338 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (lempat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Adapun pertanggungjawaban pidana terhadap kelalaian perusahaan hingga menyebabkan kematian tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang di atas diuraikan sebagai berikut:<sup>33</sup>

1. Pertanggungjawaban Pidana Berdasarkan Pasal 359 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

Berdasarkan penjelasan Pasal 359 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, maka pertanggungjawaban pidana didapat oleh perusahaan lalai terhadap kematian memiliki bentuk hukuman penjara bagi pengurus perusahaan yang lalai dalam melaksanakan manajemen keselamatan para tenaga kerja di lokasi bekerja.

2. Pertanggungjawaban Pidana Berdasarkan Pasal 186 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pertanggungjawaban pidana harus dipenuhi perusahaan yang menyebabkan kematian tenaga kerja terdiri dua, yaitu pertanggungjawaban dalam bentuk penjara, dan juga ganti rugi.

3. Pertanggungjawaban Pidana Restitusi atau Ganti Kerugian Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban Sebagaimana Telah Diubah Dengan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban

Menurut Pasal 7 angka 1 huruf b undang-undang tersebut dijelaskan, bahwa korban

melalui Lembaga Perlindungan Saksi Korban berhak mengajukan ke Pengadilan berupa keputusan mengenai kompensasi, dan restitusi. Oleh karena itu, apabila perusahaan yang melakukan kelalaian, dan mengakibatkan tenaga kerja kehilangan nyawa, maka perusahaan harus memenuhi pertanggungjawaban pidana dalam bentuk ganti rugi, atau kompensasi, dan restitusi kepada keluarga korban. Hal ini bertujuan agar keluarga korban yang ditinggalkan dapat terjamin dalam mendapatkan hak melanjutkan keberlangsungan hidup. Pertanggungjawaban tersebut dilaksanakan oleh para pengurus, atau pengelola perusahaan, dan juga badan hukum itu sendiri. Pidana penjara, denda, kompensasi, serta restitusi ditanggung oleh *person*, atau orang yang mengelola perusahaan. Badan hukum itu sendiri, atau perusahaan melaksanakan pertanggungjawaban pidana hanya berbentuk denda, ganti kompensasi, dan restitusi. Hal ini karena prinsipnya, pertanggungjawaban pidana perusahaan hanya berbentuk penggantian ganti rugi. Namun, setiap tindak pidana yang dilakukan perusahaan tentu melibatkan pihak pengelola perusahaan.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Ketentuan hukum tanggung jawab perusahaan terdapat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Salah satu pasal terkait dengan kelalaian, yaitu Pasal 359 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana yang menyebabkan kematian. Selain Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, ada juga suatu undang-undang khusus mengatur mengenai perusahaan sebagai subjek tindak pidana, tetapi yang dapat dipertanggungjawabkan hanya pengurusnya, yaitu beberapa ketentuan di luar Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Peraturan yang lain menjelaskan tentang delik kelalaian juga diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berkaitan dengan kelalaian perusahaan terhadap tenaga kerja apabila melanggar pasal-pasal tertentu, seperti Pasal 35.
2. Penerapan tanggung jawab pidana terhadap tenaga kerja akibat kelalaian, yaitu berupa kompensasi, dan restitusi, atau ganti kerugian yang dapat diajukan ke Pengadilan. Pidana penjara, denda, kompensasi, serta restitusi ditanggung oleh *person*, atau orang yang

<sup>33</sup> Ibid.

mengelola perusahaan. Badan hukum itu sendiri, atau perusahaan melaksanakan pertanggungjawaban pidana hanya berbentuk denda, ganti kompensasi, dan restitusi. Hal ini karena prinsipnya, pertanggungjawaban pidana perusahaan hanya berbentuk penggantian ganti rugi. Namun, setiap tindak pidana yang dilakukan perusahaan tentu melibatkan pihak pengelola perusahaan.

#### B. Saran

1. Sebuah perusahaan yang melakukan kelalaian terhadap tenaga kerja/tenaga kerjanya tidak mudah untuk dimintai pertanggungjawaban pidana. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana yang masih berlaku hingga saat ini belum menempatkan perusahaan sebagai subjek tindak pidana, meskipun secara prinsip sudah ada. Penerapan perusahaan sebagai subjek tindak pidana baru berlaku bersamaan dengan resminya Kitab Undang-Undang Hukum Pidana yang baru. Oleh karena itu, tenaga kerja/tenaga kerja dirugikan karena kelalaian perusahaan sebaiknya berani, serta bertindak tegas untuk mengajukan kompensasi dan/atau ganti kerugian melalui Pengadilan, begitu juga keluarga korban apabila yang bersangkutan kehilangan nyawa selama masa kerja. Tujuannya untuk mendapatkan keadilan, serta mendapatkan haknya.
2. Berkaitan dengan tanggung jawab terhadap tenaga kerja sebaiknya ada pengawasan dari Pengadilan agar perusahaan yang melakukan kelalaian dapat menjalankan pertanggungjawaban pidananya sesuai putusan Pengadilan, dan tidak menyimpan dari aturan, serta ketentuannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Chaidir. (1991). *Badan Hukum*. Bandung.
- Amiruddin, Muh. (2018). *Pembuktian Dalam Tindak Pidana Lalu Lintas*. Jurnal Hukum, 5(1). Makassar: Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Andrisman, Tri. (2006). *Hukum Pidana, Asas-Asas Dan Aturan Umum Hukum Pidana Indonesia*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Arief, Barda Nawawi. (1996). *Bunga Rampai Hukum Pidana*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Fitriani, N. (2018). *Tindak Pidana Kelalaian Dalam Memasang Arus Listrik Yang Menyebabkan Kematian Orang Lain (Suatu Penelitian Di Wilayah Hukum Pidie Jaya)*.

- Jurnal Hukum, 2(1). Aceh: Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala.
- Hakim, Lukman. (2019). *Asas-Asas Hukum Pidana*. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV. Budi Utama).
- Hamzah, Hatrik. (1996). *Asas Pertanggungjawaban Perusahaan Dalam Hukum Pidana Indonesia (Strict Liability Dan Vicarious Liability)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Hanafi. (1999). *Reformasi Sistem Pertanggungjawaban Pidana*. Jurnal Hukum, 6(11). Bandung: Universitas Islam Indonesia.
- Hongadi, Elvira, Dan Praptiningsih, Maria. (2013). *Analisis Penerapan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Pada PT. Rhodia Manyar Di Gresik*. Jurnal 1(3). Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Kartanegara, Satochid. (2012). *Hukum Pidana, Kumpulan Kuliah Dan Pendapat-Pendapat Para Ahli Hukum Pidana, Bagian Satu*. Jakarta: Balai Lektur Mahasiswa.
- Kiswati, Sri, Dan Chasanah, Ummi. (2019). *Penerapan Kesehatan Keselamatan Kerja Dalam Manajemen Pelaksanaan Proyek Kontruksi Di Pembangunan Gedung Rumah Sakit*. Jurnal, 5(2). Semarang: Universitas Panandaran.
- Krismen, Yudi. (2014). *Pertanggungjawaban Pidana Perusahaan Dalam Kejahatan Ekonomi*. Jurnal, 4(1). Pekanbaru.
- Lamintang, P. A. F. (1997). *Dasar-Dasar Hukum Pidana Di Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Lapihan, Rivaldi Ramadhan. (2023). *Analisis Hukum Terhadap Kelalaian Perusahaan Yang Menyebabkan Kematian Tenaga Kerjanya (Studi Putusan Nomor 243/Pid/B/2019/PN-Bnj)*. Jurnal, 3(5). Medan: Fakultas Hukum Universitas ,uhammadiyah Sumatera Utara.
- Maharani, Manik, I Gusti Ayu Agung, Dan Ngurah, Wirasila, A. A. (2019). *Pelaksanaan Perlindungan Hukum K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Pada Warung Makan Di Kabupaten Badung*. Jurnal Hukum, 7(7). Bali: Universitas Udayana.
- Mahmudi. (2016). *Upaya Mengurangi Kecelakaan Kerja Melalui Pengenalan Potensi Bahaya Di Tempat Kerja*. Jurnal, 6(1). Kementerian ESDM.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2005). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Mertokusumo, Sudikno. (2005). *Mengenal Hukum, Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.

- Mirza, Andi, Dan Jeumpa, Ida Keumala. (2022). *Tindak Pidana Kelalaian Yang Menyebabkan Luka Berat Yang Dilakukan Oleh Tenaga Kesehatan (Suatu Penelitian Di Wilayah Hukum Pengadilan Negeri Lhokseumawe)*. Jurnal Hukum, 6(3). Aceh: Fakultas Hukum Syiah Kuala.
- Moeljatno. (1983). *Azas-Azas Hukum Pidana*. Jakarta: Bina Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Asas-Asas Hukum Pidana*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Asas-Asas Hukum Pidana*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Nusa Tenggara Barat: Mataram University Press.
- Muhaling, Aprianto J., Soepono, Hero, Dan Senewe, Emma V. T. (2019). *Kelalaian Yang Mengakibatkan Matinya Orang Menurut Perundang-Undangan Yang Berlaku*. Artikel, 3(3). Manado: Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi.
- Mukantardjo, Rudy Satriyo. *Pertanggungjawaban Pidana Perusahaan (Corporate Criminal Liability)*. Depok: Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Muladi, Dan Arief, Barda Nawawi. (1992). *Teori-Teori Dan Kebijakan Pidana*. Bandung: Alumni.
- Muladi, Dan Priyanto, Dwidja. (2010). *Pertanggungjawaban Pidana Perusahaan*. Jakarta: Kencana.
- Noor, Andi Reza Alief Chairin, Dkk. (2017). *Aspek Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Tenagakerja Di UD. Dinamis Abadi Kota Palu (Legal Aspects Occupational Safety And Health Of The Work Force In The Bussiness Of Dinamis Abadi City Of Palu)*. Jurnal, 7(2). Palu: Universitas Muhammadiyah.
- Prasetya, Rudy. (1995). *Kedudukan Mandiri Perseroan Terbatas*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Priyatno, Dwidja. (2017). *Sistem Pertanggungjawaban Pidana Perusahaan Dalam Kebijakan Legislasi*. Bandung: Kencana.
- Retnowinarni, Rini. (2019). *Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Perusahaan Di Indonesia*. Semarang: Universitas 17 Agustus 1945.
- Purwosutjipto, H. M. N. (1990). *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia 6: Hukum Pertanggungan*. Jakarta: Djambatan.
- Rodliyah, Suryani Any, Dan Husni Lalu. (2020). *Konsep Pertanggungjawaban Pidana Perusahaan (Corporate Crime) Dalam Sistem Hukum Pidana Indonesia*. Jurnal, 5(1). Universitas Mataram.
- Rozi, Muhammad Fahrur. (2022). *Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3)*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Ruba'i, Masruchin. (2014). *Hukum Pidana*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Saleh, Roeslan. (1983). *Perbuatan Pidana Dan Pertanggungjawaban Pidana; Dua Pengertian Dasar Dalam Hukum Pidana*. Jakarta: Aksara Baru.
- Saefudien. (2011). *Hukum Pidana*. Jakarta: Rajawali.
- Sjahdeini, Sutan Remi. (2006). *Pertanggungjawaban Pidana Perusahaan*. Jakarta: Grafitipers.
- Soekanto, Soerjono, Dan Mamudji, Sri. (2013). *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Soeseno, Sigid. (2013). *Hukum Pidana Indonesia Perkembangan Dan Pembaharuan: Implikasi Teori Pertanggungjawaban Pidana Perusahaan Dalam Perundang-Undangan Pidana Dan Praktik Peradilan Pidana Indonesia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Soputan, Gabby E. M., Sompie, Bonny F., Dan Mandagi, Robert J. M. (2014). *Manajemen Risiko Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)*. Jurnal, 4(4). Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Sudarto, R. (1990). *Hukum Pidana I*. Semarang: Yayasan Sudarto Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.
- Suhartati, Sahetapy, Elfina Lebrine, Dan Christianto, Hwian. (2018). *Anatomii Kejahatan Perusahaan*. Surabaya: PT. Revka Petrab Media.
- Utrecht, E. (1960). *Hukum Pidana I*. Bandung: Penerbitan Universitas.
- Wahyuni, Fitri. (2017). *Dasar-Dasar Hukum Pidana Di Indonesia*. Tangerang Selatan: PT. Nusantara Persada Utama.
- Waluyo, Bambang. (2000). *Pidana Dan Pemidanaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wignjosoebroto, Soetandyo. (1994). *Dari Hukum Kolonial Ke Hukum Nasional: Dinamika Sosial-Politik Dalam Perkembangan Hukum Di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

### Sumber-Sumber Hukum

- Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.
- Kitab Undang-Undang Hukum Dagang.
- Surat Putusan Nomor 243/Pid.B/2019/PN-Bnj.

**Sumber-Sumber Internet**

Gunawan, Arif. (2021). *BPJS Ketenagakerjaan Catat 6589 Kecelakaan Terjadi Di Dalam Lokasi Kerja.* Diakses Tanggal 25 Juli 2024, Pukul 17.58 WITA.

