



**ANALISIS HUKUM SISTEM JAMINAN HARI TUA DITINJAU DARI
PERMENAKER NOMOR 4 TAHUN 2022 TENTANG TATA CARA DAN
PERSYARATAN PEMBAYARAN MANFAAT JAMINAN HARI TUA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Hukum**

Oleh

MUHAMMAD AKBAR HABIBI

NPM : 1716000110

Program studi : Ilmu Hukum

Konsentrasi : Hukum Perdata

**FAKULTAS SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS HUKUM SISTEM JAMINAN HARI TUA DITINJAU DARI
PERMENAKER NOMOR 4 TAHUN 2022 TENTANG TATA CARA DAN
PERSYARATAN PEMBAYARAN MANFAAT JAMINAN HARI TUA

NAMA : MUHAMMAD AKBAR HABIBI
N.P.M : 1716000110
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Ilmu Hukum
TANGGAL KELULUSAN : 02 April 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Dr Mhd. Azhali Siregar, S.H., M.H.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Dr Muhammad Arif Sahlepi , S.H., M.Hum

PEMBIMBING II



Dr Siti Nurhayati, SH, MH

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUHAMMAD AKBAR HABIBI
NPM : 1716000110
Prodi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : ANALISIS HUKUM SISTEM JAMINAN HARI
TUA DITINJAU DARI PERMENAKER
NOMOR 4 TAHUN 2022 TENTANG TATA
CARA DAN PERSYARATAN PEMBAYARAN
MANFAAT JAMINAN HARI TUA

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karunia orang lain (plagiat) ;
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/ formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya Skripsi Ini melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Maret 2024



MUHAMMAD AKBAR HABIBI

NPM : 1716000110

ABSTRAK

Analisis Hukum Sistem Jaminan Hari Tua Ditinjau Dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua

Muhammad Akbar Habibi *
Dr. Muhammad Arif Sahlepi , S.H., M.Hum **
Dr. Siti Nurhayati, SH, MH **

Program JHT ini diselenggarakan oleh BPJS ketenagakerjaan. Jaminan Hari Tua merupakan program jangka panjang. Pada kenyataannya sebagian peserta program JHT mencairkan dana jaminan hari tua tersebut sebelum memasuki usia pensiun sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang. Hal ini disebabkan karena para pekerja yang menganggap bahwa JHT adalah hak penuh para pekerja yang dapat diambil sewaktu-waktu.

Rumusan masalah yang akan menjadi pokok pembahasan, adalah Bagaimanakah pengaturan sistem jaminan sosial di Indonesia, Bagaimanakah prosedur pelaksanaan jaminan hari tua bagi tenaga kerja di Indonesia, Bagaimanakah perlindungan hukum peserta program jaminan hari tua di Indonesia.

Penelitian ini adalah Penelitian Yuridis Normatif yaitu penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, literatur hukum, serta norma-norma hukum yang ada dalam masyarakat.

UU No. 24 Tahun 2011 secara jelas telah memberikan perlindungan terhadap pihak-pihak terkait antara pekerja dan pemberi kerja/Pengusaha atau pun secara mandiri. Dalam menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkan suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua macam, yaitu Perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

Kata Kunci: Analisis Hukum, Jaminan Hari Tua, Peraturan Hukum

* Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Program Studi Ilmu Hukum UNPAB Medan.

** Dosen Fakultas Sosial Sains Program Studi Ilmu Hukum UNPAB, Dosen Pembimbing I & Dosen Pembimbing II

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada ALLAH SWT, karena atas rahmat dan ridho-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan baik. Adapun judul dari skripsi ini adalah **“Analisis Hukum Sistem Jaminan Hari Tua Ditinjau Dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua”**.

Penulisan skripsi ini didasari atas ketertarikan penulis terhadap permasalahan sistem jaminan hari tua. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M.** selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak **Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.** selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak **Dr Mhd. Azhali Siregar, S.H., M.H.** selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4. Bapak **Dr. Muhammad Arif Sahlepi S.H., M.Hum** selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, didikan dan masukan kepada Penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu **Dr. Siti Nurhayati, SH, MH** selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan didikan dan masukan kepada Penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak **Abdullah Syafi, S.H., M.H.** selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selama ini menjadi pembimbing selama penulis menjalani masa kuliah. Terimakasih telah memberikan arahan, dukungan, dan motivasi yang sangat berarti kepada penulis.
7. Ayahanda **Alm. Abd. Hamid** Terima kasih atas semua kasih sayang yang tidak pernah hilang, doa, dukungan, motivasi, didikan dan semangat yang sangat berarti. Semoga di tempat kan di tempat yang layak disisi nya dan semoga beliau bangga dengan perjuangan anak nya sejauh ini.
8. Ibunda **Hariani Kusdiningsih SE** Terima kasih atas semua kasih sayang yang tidak pernah hilang, doa, dukungan, motivasi, didikan, pertolongan dan semangat yang sangat berarti. Sehat selalu dan tetap tertawa bersama. Semoga Penulis dapat menjadi anak yang selalu berbakti kepada orang tua dan memberikan kebahagiaan di sepanjang hidupnya.
9. Mas **M. I Maulana S.S., M.S.Sc** dan kak **Lukita Prastuti S.E** Terima kasih atas semua kasih sayang yang tidak pernah hilang, doa, dukungan, motivasi, didikan,

bantuannya dan semangat yang sangat berarti. Kehadiran kalian sangat berarti bagi penulis.

10. Untuk seluruh **Abang** dan **Kakak** Terima kasih atas semua kasih sayang yang tidak pernah hilang, doa, dukungan, motivasi, didikan, bantuannya dan semangat yang sangat berarti. Kehadiran kalian sangat berarti bagi penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu Penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Akhir kata Penulis berdoa agar Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan kasih sayang dan rahmat-Nya kepada kita. Amin.

Medan, April 2024
Penulis,

Muhammad Akbar Habibi

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	v
Abstrak	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian	10
F. Tinjauan Pustaka	13
G. Metode Penelitian	17
H. Sistematika Penulisan	19
 BAB II : PENGATURAN SISTEM JAMINAN SOSIAL	
DI INDONESIA	21
A. Sistem Jaminan Sosial di Indonesia	21
B. Kelembagaan Jaminan Sosial	30
C. Manfaat BP-Ketenagakerjaan	44
 BAB III : PROSEDUR PELAKSANAAN JAMINAN HARI TUA	
BAGI TENAGA KERJA DI INDONESIA	52
A. Program Jaminan Hari Tua Bagi Tenaga Kerja	52
B. Prosedur Pelaksanaan Jaminan Hari Tua	58
C. Perbedaan Permenaker No. 2 Tahun 2022 dan Permenaker No. 4 Tahun 2022	80

BAB IV : PERLINDUNGAN HUKUM PESERTA PROGRAM

JAMINAN HARI TUA DI INDONESIA	84
A. Perlindungan Hukum Secara Umum	84
B. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Peserta BPJS Ketenagakerjaan	87
C. Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Terhadap Perusahaan Yang Tidak Membayar Iuran	90

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	109
B. Saran	110

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu negara yang sedang berproses untuk mensejahterakan seluruh rakyatnya. Dimana hal tersebut adalah hak bagi setiap warga negara untuk memperoleh jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.

Hak konstitusional atas jaminan sosial tercantum pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, selanjutnya disebut UUD NRI 1945, Pasal 28 H Ayat (3) yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”. Hal ini menunjukkan bahwa jaminan sosial merupakan hak dasar dari seluruh penduduk yang harus dipenuhi demi tercapainya manusia yang bermartabat.

Hanya kekuasaan yang sah yang dapat dimasukkan dalam pengertian hak. Berdasarkan unsur yang terdapat pada hak mencakup 3 unsur yang terdapat pada suatu hak, yaitu unsur perlindungan, pengakuan dan unsur kehendak.¹

Landasan filosofis yang kedua yakni pemenuhan jaminan sosial sebagai wujud tanggung jawab negara tercantum dalam Pasal 34 Ayat (2) UU NRI Tahun 1945 yaitu “negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan

¹ Ahmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, Kencana, Jakarta, 2015, hal. 212.

martabat kemanusiaan”. Dalam hal ini, negara memiliki peran penting demi tercapainya cita-cita memanusiakan masyarakat yang bermartabat.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, selanjutnya disebut UU No. 40 Tahun 2004, Pasal 1 butir (1) menyebutkan bahwa “Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Oleh karena itu, negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai martabat kemanusiaan berupa sistem jaminan sosial nasional yang salah satu tujuannya adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja.² Maka dari itu kepada tenaga kerja perlu diberikan peningkatan kesejahteraannya sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional.

Untuk menyelenggarakan program-program jaminan sosial nasional Pasal 5 Ayat (1) UU No. 40 Tahun 2004 mengamanatkan adanya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dengan harapan setiap penduduk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.

² Chazali H. Situmorang, *Reformasi Jaminan Sosial Di Indonesia Transformasi BPJS : "Indahnya Harapan Pahitnya Kegagalan"*, Cinta Indonesia, Depok, 2013, hal. 7

Untuk itulah pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, selanjutnya disebut UU No. 24 Tahun 2011.

UU No. 24 Tahun 2011 merupakan undang-undang yang lahir berdasarkan perintah dari UU No. 40 Tahun 2004, UU No. 24 Tahun 2011 mengatur secara spesifik terkait konsep dan garis besar penyelenggaraan SJSN. UU No. 24 Tahun 2011 mengusung konsep dua jaminan sosial, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan bagi seluruh penduduk Indonesia termasuk orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia. BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian bagi seluruh pekerja Indonesia termasuk orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia.

Pasal 35 Ayat (1) UU No. 40 Tahun 2004 menjelaskan bahwa jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib. Asuransi sosial dimaknai sebagai suatu mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib yang berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya.

Tabungan sosial dipahami sebagai simpanan yang bersifat wajib bagi peserta program jaminan sosial. Prinsip jaminan hari tua ditentukan dalam ketentuan Pasal 35 Ayat (2) UU No. 40 Tahun 2004 yang berbunyi “Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang

tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia”.

Jaminan Hari Tua, selanjutnya disingkat JHT, adalah program pemerintah yang bertujuan memberikan manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia atau cacat total tetap.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua, selanjutnya disebut PP No. 60 Tahun 2015 perubahan PP No. 46 Tahun 2015, Pasal 1 angka (1) menyebutkan bahwa “Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap”.

Program JHT ini diselenggarakan oleh BPJS ketenagakerjaan. Jaminan Hari Tua merupakan program jangka panjang. Pada kenyataannya sebagian peserta program JHT mencairkan dana jaminan hari tua tersebut sebelum memasuki usia pensiun sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang. Hal ini disebabkan karena para pekerja yang menganggap bahwa JHT adalah hak penuh para pekerja yang dapat diambil sewaktu-waktu.

Menurut Direktur Pelayanan BPJamsostek Roswita Nilakurnia, BPJS Ketenagakerjaan (BPJamsostek) mencatat pekerja penerima klaim Jaminan Hari Tua (JHT) mencapai 2,2 juta orang per September 2022. Jumlah ini naik 15 persen dibanding periode tahun sebelumnya, yaitu di angka 1,9 juta (orang).

Kenaikannya sekitar 15 persen. Adapun realisasi klaim JHT telah mencapai 26 triliun rupiah.³

Produktivitas tenaga kerja yang tinggi, iklim investasi yang aman, serta upah buruh yang murah sering kali menjadi promosi untuk menarik investor asing masuk. Akan tetapi dengan terjadinya ketimpangan-ketimpangan seperti upah yang tidak layak serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang buruk, jaminan sosial bagi tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya merupakan kewajiban yang tidak dapat ditawar bagi pengusaha sebagai pihak yang mempekerjakan tenaga kerja, serta pemerintah dalam kapasitasnya sebagai pengawas dan regulator.⁴

BPJS TK tercatat memiliki 30,66 juta peserta aktif hingga kuartal IV-2021. Jumlah ini naik 2,27% dibandingkan periode yang sama tahun lalu dengan jumlah 29,98 juta peserta. Rinciannya, sebanyak 20,83 juta peserta merupakan Pekerja Penerima Upah (PPU).

Angka ini bertambah 4,35% dibandingkan PPU akhir 2020 yang berjumlah 19,96 juta peserta. Kemudian, sebanyak 6,27 juta peserta merupakan Pekerja Jasa Konstruksi. Angka ini menurun 16,55% dibandingkan Jakon tahun sebelumnya yang berjumlah 7,52 juta peserta. Sementara itu, sebanyak 3,55 juta

³ <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20221020170129-78-863327/bpjamsostek-bayar-klaim-jht-ke-22-juta-peserta-per-september-2022>, diakses pada 13 Juni 2023, Pukul 16.48 wib

⁴ Ayu Sundari, Tri Reni Novita, “Mekanisme Pelaksanaan Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan Bagi pekerja di PT. Rimba Mujur Mahkota”, *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 2, No. 11, 2022, hal. 3721

peserta merupakan Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU). Jumlah ini naik 42,38% dibandingkan PBPU 2020 yang jumlahnya 2,94 juta peserta.⁵

Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan atau Jamsostek Anggoro Eko Cahyo mengungkapkan dana kelolaan program JHT mencapai Rp 372,5 triliun sampai dengan 2021. Dari segi pembayaran manfaat kepada peserta, selama tahun 2021 BP JAMSOSTEK telah berhasil membayarkan klaim atau jaminan sebesar Rp 42,78 triliun kepada 3 juta peserta.⁶

Publik tengah diramaikan dengan adanya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua. Jaminan Hari Tua (yang selanjutnya disebut JHT), yang mana merupakan program jangka panjang yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan diberikan secara berkala bagi tenaga kerja sebelum memasuki masa pensiun.

JHT yang merupakan akumulasi dari pendapatan tenaga kerja dari setiap bulannya, justru mendatangkan kontroversi dan terus menuai kritik dari berbagai kalangan, tak terkecuali tenaga kerja. Kehadiran Permenaker ini membuat kegaduhan di tengah-tengah masyarakat, khususnya para tenaga kerja.

Terdapat pertentangan terkait mekanisme pembayaran manfaat JHT antara Pasal 37 Ayat (3) UU No. 40 Tahun 2004 dan PP No 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas PP No 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun

⁵ Cindy Mutia Annur, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/02/14/peserta-aktif-bpjs-tk-capai-3066-juta-orang-pada-2021>, diakses pada 19 Juni 2022 Pukul 22.37 wib

⁶ DenisRiantizaMeilanova, <https://finansial.bisnis.com/read/20220217/215/1501499/dana-jht-capai-rp3725-triliun-di-2021-diinvestasikan-ke-mana-saja>, diakses pada tanggal 20 Juni 2022 , pukul 00.28 wib

2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua yang mencabut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2015.

Dimana pada Pasal 2, 4, dan Pasal 5 Permenaker No. 2 Tahun 2022 menjelaskan bahwa JHT hanya dapat dicairkan pada usia 56 tahun. Artinya, sekalipun pekerja mengundurkan diri atau terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), dana JHTnya baru bisa dicairkan pada usia 56 tahun.

Sedangkan, pada Pasal 37 Ayat (3) UU No. 40 Tahun 2004 memperbolehkan pembayaran manfaat JHT setelah pekerja tersebut ikut kepesertaan minimal 10 tahun. Hal ini sejalan dengan PP No. 60 Tahun 2015 jo. PP No. 46 Tahun 2015, yang sekaligus memberikan pengaturan lebih lanjut mengenai besaran pencairan sebagian dana JHT yang dapat dicairkan sebelum Peserta memasuki usia pensiun.

Produktivitas tenaga kerja yang tinggi, iklim investasi yang aman, serta upah buruh yang murah sering kali menjadi promosi untuk menarik investor asing masuk. Akan tetapi dengan terjadinya ketimpangan-ketimpangan seperti upah yang tidak layak serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang buruk, jaminan sosial bagi tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya merupakan kewajiban yang tidak dapat ditawar bagi pengusaha sebagai pihak yang mempekerjakan tenaga kerja, serta pemerintah dalam kapasitasnya sebagai pengawas dan regulator.⁷

Dengan dibentuknya peraturan baru yang menggantikan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan

⁷ Ayu Sundari, Tri Reni Novita, *Op. Cit*, hal. 3721

Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua, menjadi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua, selanjutnya disebut Permenaker No. 4 Tahun 2022, yang disahkan pada tanggal 26 April 2022, diharapkan dapat memberikan perlindungan dan adanya rasa aman dari para pekerja sehingga pekerja dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Sebagaimana pula yang telah disebutkan dalam konsideran bahwa :

“Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua yang merupakan amanat Pasal 26 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, harus disesuaikan dengan dinamika kebutuhan peserta jaminan hari tua sehingga perlu diganti”

Pembuatan produk hukum yang membahas tentang jaminan hari tua sudah seharusnya negara melalui pemerintah memikirkan matang-matang tentang nasib dari para pekerja tersebut, tidak seharusnya produk yang dihasilkan malah menimbulkan multitafsir apalagi sampai menimbulkan keresahan bagi para pekerja akan nasibnya tersebut. Selain itu, pemerintah harus menjalin komunikasi yang baik atas jaminan hari tua bagi pekerja, agar tidak adanya kerugian yang dialami para pekerja dalam sistem pemberian dan pengelolaan jaminan hari tua bagi pekerja.

Maka dari itu, adanya pergantian aturan baru tentang jaminan hari tua ini, peneliti tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian dengan judul : **Analisis Hukum Sistem Jaminan Hari Tua Ditinjau Dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, ditetapkanlah perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian skripsi ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaturan sistem jaminan sosial di Indonesia ?
2. Bagaimanakah prosedur pelaksanaan jaminan hari tua bagi tenaga kerja di Indonesia ?
3. Bagaimanakah perlindungan hukum peserta program jaminan hari tua di Indonesia ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaturan sistem jaminan sosial di Indonesia.
2. Untuk mengetahui prosedur pelaksanaan jaminan hari tua bagi tenaga kerja di Indonesia.
3. Untuk mengetahui perlindungan hukum peserta program jaminan hari tua di Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kegunaan teoritis

Kegunaan teoritis penelitian ini adalah sebagai dasar pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan sistem jaminan hari tua di Indonesia

b. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan pengetahuan dan informasi bagi penulis sendiri, mahasiswa fakultas hukum, dan praktisi hukum mengenai sistem jaminan hari tua bagi pekerja di Indonesia.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan hasil penelusuran kepustakaan dan pemeriksaan yang telah dilakukan di Kepustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dan *browsing* melalui internet ditemukan beberapa hasil penulisan yang tidak sama dengan judul dan permasalahan yang sedang diteliti, untuk itu ditemukan hasil penelitian lain sebagai perbandingan, antara lain :

1. Skripsi oleh Aulia Rahman Pasaribu, NIM 13220083, Mahasiswa Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, judul skripsi : “Dana Jaminan Hari Tua Di Indonesia Perspektif *Maqasid Asy-Syariah* (Studi Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program

Jaminan Hari Tua)”. Pelaksanaan penelitian tahun 2017, dengan rumusan sebagai berikut :⁸

- a. Bagaimana program dan realisasi dana Jaminan Hari Tua di Indonesia ?
- b. Bagaimana tinjauan *maqasid asy-syariah* terhadap realisasi dana Jaminan Hari Tua di Indonesia ?

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui perbedaannya yakni bahwa penelitian Aulia Rahman Pasaribu membahas tentang dana jaminan hari tua melalui perspektif *maqasid as-syariah* dengan studi penelitian PP No. 60 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, sedangkan penelitian penulis membahas tentang penyelenggaraan program jaminan hari tua melalui Permenaker No. 4 Tahun 2022 tentang Tata Cara Dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua.

2. Skripsi oleh Gita Prasetya, NIM 151010505, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru, judul skripsi : “Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Terhadap Pekerja Jasa Konstruksi Pada PT Fajar Berdasi Gemilang Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 di Kota Pekanbaru, Pelaksanaan penelitian tahun 2019, dengan rumusan sebagai berikut :⁹

⁸ Aulia Rahman Pasaribu, <http://etheses.uin-malang.ac.id/11157/>, diakses pada tanggal 21 Juni 2022, Pukul 11.37 wib

⁹ Gita Prasetya, <https://repository.uir.ac.id/8048/1/151010505.pdf>, diakses pada tanggal 21 Juni 2022, Pukul 11.58 wib

- a. Bagaimana Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Terhadap Pekerja Jasa Konstruksi pada PT Fajar Berdasi Gemilang Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 di Kota Pekanbaru ?
- b. Apa Faktor Penghambat Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Terhadap Pekerja Jasa Konstruksi pada PT Fajar Berdasi Gemilang Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 di Kota Pekanbaru ?

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui perbedaannya yakni bahwa penelitian Gita Prasetya membahas tentang pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan kematian ditinjau dari Permenaker No. 44 Tahun 2015 yang memfokuskan pada hambatan pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja dan kematian, sedangkan penelitian penulis memfokuskan pada pelaksanaan program jaminan hari tua pada tenaga kerja yang ada di Indonesia.

3. Skripsi oleh Hidayah Yulianty Harjono, NIM 1621030107, Mahasiswa Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, judul skripsi “Pengembangan Dana Jaminan Hari Tua Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Pada Bpjs Ketenagakerjaan Di Tangerang Selatan)”. Pelaksanaan penelitian tahun 2020, dengan rumusan sebagai berikut :¹⁰

¹⁰HidayahYuliantyHarjono,[http://repository.radenintan.ac.id/11688/1/PERPUS%20PUSA T.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/11688/1/PERPUS%20PUSA%20T.pdf), diakses pada tanggal 29 Juni 2022, Pukul 12.23 wib

- a. Bagaimana pelaksanaan pengembangan dana jaminan hari tua di BPJS Ketenagakerjaan Tangerang Selatan ?
- b. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap pelaksanaan pengembangan dana jaminan hari tua di BPJS Ketenagakerjaan Tangerang Selatan ?

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui perbedaannya yakni bahwa penelitian Hidayah Yulianty Harjono membahas tentang pelaksanaan pengembangan dana jaminan hari tua perspektif hukum islam serta pengembangan jaminan hari tua di BPJS Ketenagakerjaan, sedangkan penelitian penulis memfokuskan pada pelaksanaan program jaminan hari tua pada tenaga kerja yang ada di Indonesia berdasarkan Permenaker No. 4 Tahun 2022 dan regulasi hukum di Indonesia.

F. Tinjauan Pustaka

1. Sistem jaminan sosial

Landasan yuridis penyelenggaraan SJSN adalah UUD NRI Tahun 1945, Pasal 28H Ayat (3) dan Pasal 34 Ayat (2). Amanat konstitusi tersebut kemudian dilaksanakan dengan UU No. 40 Tahun 2004. Pemerintah bersama DPR mengundang sebuah peraturan pelaksanaan UU No. 40 Tahun 2004 setingkat Undang-Undang, yaitu UU No. 24 Tahun 2011.

Peraturan Pelaksanaan UU No. 40 Tahun 2004 dan UU No. 24 Tahun 2011 terbentang mulai Peraturan Pemerintah hingga Peraturan Lembaga. UUD NRI Tahun 1945 Pasal 28H Ayat (3) menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak

atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat”. Pasal 28H Ayat (3) menyebutkan bahwa meletakkan jaminan sosial sebagai hak asasi manusia. Pasal 34 Ayat (2) menyebutkan bahwa “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Pasal 34 Ayat (2) meletakkan jaminan sosial sebagai elemen penyelenggaraan perekonomian nasional dan kesejahteraan sosial.

Menurut UU No. 40 Tahun 2004 Pasal 1 butir (2) menyebutkan bahwa “Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial”.

Dalam pengertiannya yang luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah. Usaha-usaha tersebut dikelompokkan dalam empat kegiatan usaha utama, yaitu :¹¹

1. Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial (*Social Service*).
2. Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai bantuan sosial (*Social Assistance*).
3. Usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan yang lain-lain dapat dikategorikan sebagai sarana sosial (*Social Infrastructure*).
4. Usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti pembangunan dan selalu menghadapi risiko-risiko sosial ekonomis, digolongkan dalam Asuransi Sosial (*Social Insurance*).

¹¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hal. 118-119

Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah program Negara yang bertujuan untuk memberi perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.

Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa sistem jaminan sosial adalah upaya dalam mewujudkan kesejahteraan, memberikan rasa aman sepanjang hidup manusia melalui pendekatan sistem. Berdasarkan jenis-jenis program jaminan sosial, program jaminan sosial dapat yang bersifat jangka pendek yaitu program jaminan sosial yang dapat segera dinikmati pesertanya, sebagai contoh program jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja, serta program jangka panjang seperti program jaminan hari tua/pensiun, yang baru dapat dinikmati setelah bertahun-tahun menjadi peserta.

2. Jaminan Hari Tua

Teknis pelaksanaan Jaminan Hari Tua diatur dalam PP No. 60 Tahun 2015 perubahan atas PP No 46 Tahun 2015, serta Permenaker No 4 Tahun 2022. Permenaker itu dibentuk dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 37 Ayat (5) dan Pasal 38 Ayat (3) UU No. 40 Tahun 2004.

Menurut PP No 46 Tahun 2015 Pasal 1 butir (1) menyebutkan bahwa “jaminan hari tua adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap”. Pada dasarnya jaminan hari tua merupakan perlindungan bagi

pekerja/buruh dan keluarganya yang telah mencapai usia tua dan telah berhenti bekerja, dan juga bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Selanjutnya mengenai peserta JHT diatur dalam Pasal 1 butir (3) PP No 46 Tahun 2015 menyebutkan bahwa “Peserta JHT yang selanjutnya disebut Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia yang telah membayar iuran”.

JHT merupakan program tabungan wajib yang berjangka panjang dimana iurannya ditanggung oleh pekerja dan pengusaha ataupun perusahaan, namun pembayarannya hanya dapat dilakukan apabila telah memenuhi syarat-syarat tertentu.¹²

Kenyataan dalam praktiknya sering kali ditemukan beberapa permasalahan terkait pencairan saldo JHT. Permasalahan tersebut terjadi karena adanya penunggakan pembayaran iuran oleh pihak perusahaan pemberi kerja, sehingga para pekerja tidak dapat mencairkan dana JHT apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, misalnya terjadi kecelakaan kerja, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maupun pengunduran diri. Hal tersebut tentu tidak sesuai dengan amanat UU No. 40 Tahun 2004 yang menjelaskan bahwa perusahaan pemberi kerja mempunyai kewajiban untuk membayarkan iuran yang telah dipungut dari para pekerja secara rutin setiap bulannya.¹³

¹² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2019, hal. 167

¹³ Andryawan Perdana, Budi Santoso, Dhiana Puspitawati, “*Perlindungan Hukum Peserta Program Jaminan Hari Tua Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Atas Penunggakan Pembayaran Iuran Oleh Pemberi Kerja*”, *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, Vol. 6, No. 1, 2021, hal. 12

Jaminan hari tua bertujuan sebagai jaminan adanya keamanan dan kepastian terhadap resiko-resiko sosial ekonomi. Jaminan ini merupakan sarana penjaminan arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya, akibat adanya resiko-resiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh tenaga kerja dan pengusaha.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang akan dipakai peneliti untuk mendapatkan jawaban dari hal-hal yang dipertanyakan dalam rumusan masalah.

1. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis yaitu penelitian yang menuliskan keadaan objek atau peristiwa tanpa maksud untuk mengambil kesimpulan yang berlaku secara umum, sebab hanya menggambarkan objek yang menjadi pokok permasalahan.¹⁴ Sifat deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data yang sedang diteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala lainnya dimana bertujuan untuk memperoleh data mengenai hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif adalah metode penelitian hukum yang pada prinsipnya dilakukan penelitian terhadap kaidah hukum dalam perundang-undangan, yurisprudensi dan doktrin yang dilakukan secara kualitatif.¹⁵

¹⁴ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hal. 24

¹⁵ Munir Fuady, *Metode Riset Hukum: Pendekatan Teori dan Konsep*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2018, hal. 220.

3. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif maka pengumpulan data dilakukan dengan cara studi kepustakaan. Munir Fuady menyatakan bahwa Pengambilan dan pengumpulan data dilaksanakan dengan cara penelitian kepustakaan (*library research*) atau disebut juga dengan studi dokumen yang meliputi bahan hukum primer, sekunder maupun tersier.¹⁶

4. Jenis Data

Data yang akan digunakan oleh penulis adalah data kepustakaan, yaitu pendataan yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari buku buku hukum, literatur, tulisan-tulisan ilmiah dalam majalah, peraturan perundang-undangan dan bacaan lainnya yang ada kaitannya dengan objek penelitian.

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.¹⁷ Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi-studi dokumen untuk mempelajari data-data pada sumbernya.

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data sekunder yang terdiri dari 3 (tiga) bahan hukum, yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier, yaitu :¹⁸

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, terdiri dari:
 - 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2) Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua;

¹⁶ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hal. 68

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2018, hal. 137

¹⁸ *Ibid.*, hal. 118-119.

- 3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua; dan
- 4) Peraturan Perundang-undangan lainnya yang berkaitan dengan jaminan hari tua.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil hasil penelitian, atau pendapat pakar hukum.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus (hukum), ensiklopedia.

5. Analisis Data

Setelah keseluruhan data yang diperoleh pada penelitian ini kemudian digunakan untuk mendapatkan landasan teoritis berupa bahan hukum positif, pendapat-pendapat atau tulisan para ahli atau pihak lain berupa informasi baik dalam bentuk formal maupun melalui naskah resmi. Data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif, dalam arti peneliti bertitik tolak pada proses pengorganisasian dan pengurutan data ke dalam pola dengan memilih pasal-pasal yang berkaitan dengan objek yang diteliti, sehingga akan menghasilkan klasifikasi tertentu sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Analisis kualitatif adalah analisis yang didasarkan pada paradigma hubungan dinamis antara teori, konsep-konsep dan data yang merupakan umpan balik atau modifikasi yang tetap dari teori dan konsep yang didasarkan pada data yang dikumpulkan.¹⁹

H. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 BAB, yang terdiri dari :

¹⁹ *Ibid*, hal. 26

BAB I Pendahuluan, yang terdiri dari, yaitu Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II : PENGATURAN SISTEM JAMINAN SOSIAL DI INDONESIA, Sistem Jaminan Sosial di Indonesia, Pengertian Jaminan Sosial, Asas, Tujuan, Dan Prinsip Penyelenggaraan Jaminan Sosial, Program Jaminan Sosial, Kelembagaan Jaminan Sosial, Dewan Jaminan Sosial Nasional, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Peraturan Hukum Sistem Jaminan Sosial Nasional.

BAB III : PROSEDUR PELAKSANAAN JAMINAN HARI TUA BAGI TENAGA KERJA DI INDONESIA, Program Jaminan Hari Tua Bagi Tenaga Kerja, Pengertian Jaminan Hari Tua, Dasar Hukum Jaminan Hari Tua, Manfaat Jaminan Hari Tua, Prosedur Pelaksanaan Jaminan Hari Tua, Kepesertaan dan Tata Cara Pendaftaran Peserta, Iuran Jaminan Hari Tua, Persyaratan dan Prosedur Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua

BAB IV : PERLINDUNGAN HUKUM PESERTA PROGRAM JAMINAN HARI TUA DI INDONESIA, Perlindungan Hukum Secara Umum, Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Peserta BPJS Ketenagakerjaan, Bentuk Perlindungan Preventif, Bentuk Perlindungan Represif, Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Terhadap Perusahaan Yang Tidak Membayar Iuran, Prosedur Hukum Untuk Memperoleh Perlindungan Hukum, Sanksi Hukum Terhadap Perusahaan Yang Tidak Membayar Iuran.

BAB V Penutup, terdiri dari : Kesimpulan dan Saran.

BAB II

PENGATURAN SISTEM JAMINAN SOSIAL DI INDONESIA

A. Sistem Jaminan Sosial di Indonesia

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) merupakan amanat Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang mewajibkan negara untuk mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Pembentukan SJSN dimulai dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Jaminan sosial merupakan salah satu hak asasi manusia yang dijamin pemenuhannya oleh Negara berdasarkan Konstitusi Negara Republik Indonesia. Pasal 28H Ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.” Atas dasar pemenuhan hak tersebut, negara memiliki kewajiban untuk memberikan jaminan sosial yang dipertegas dalam Pasal 34 Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.”

Oleh karena itu, J.B. Daliyo menjelaskan perbedaan antara hak dan kewajiban, “hak adalah kewenangan yang diberikan oleh hukum objektif kepada subjek hukum dan kewajiban adalah beban yang diberikan oleh hukum kepada orang ataupun badan hukum, seperti kewajiban pengusaha yang berbeda hukum untuk

membayar pajak penghasilan. Adapun menurut Saut P. Panjaitan menjelaskan hak dan kewajiban, hak adalah peranan yang boleh tidak dilaksanakan (bersifat fakulatif), sedangkan kewajiban merupakan peranan yang harus dilaksanakan (bersifat imperatif).²⁰

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja itu sendiri dapat dibuat, baik secara tulisan maupun lisan.²¹

Pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.²²

Istilah jaminan sosial diambil dari istilah bahasa inggris Social Security. Istilah social security dipakai secara resmi pertama kali pada judul undang-undang di Amerika Serikat (The Social Security Act of 1935), dalam undang-undang tersebut

²⁰ Muhammad Sadi Is, *Pengantar Ilmu Hukum*, Prenada Media Group, Jakarta, 2015, hal. 105.

²¹ Suria Ningsih, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*, USU Press, Medan, 2014, hal. 70.

²² Hairun najib, *Hukum Jaminan Sosial Buruh*, Rajawali pers, Jakarta, 2017, hal. 102.

program jaminan sosial hanya terbatas pada resiko ketuaan, kematian, ketidakmampuan dan pengangguran.²³

1. Pengertian Jaminan Sosial

Pasal 1 butir 2 menyebutkan bahwa “Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial”. Penjelasan atas UU No. 40 Tahun 2004 paragraf ketiga, SJSN adalah program Negara yang bertujuan untuk memberi perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.

Sistem Jaminan Sosial Nasional (*national social security system*) merupakan sistem penyelenggaraan program negara dan pemerintah untuk memberikan perlindungan sosial, agar setiap penduduk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak, menuju terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh penduduk Indonesia.²⁴

Sistem jaminan sosial nasional pada dasarnya merupakan program yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Sistem jaminan sosial juga diilhami sebagai upaya mewujudkan

²³ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hal. 107.

²⁴ Anna Febrina Ginting, et al., “Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Manado”, *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 3, No. 400, 2016, hal 1.

kesejahteraan, memberikan rasa aman sepanjang hidup manusia melalui pendekatan sistem.

Sesuai dengan konsideran pembentukan Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional, diharapkan setiap masyarakat dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dengan adanya jaminan sosial apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan karena sakit, kecelakaan, kehilangan pekerjaan dan/atau pensiun.

2. Asas, Tujuan, dan Prinsip Penyelenggaraan Jaminan Sosial

UU No. 40 Tahun 2004 diatur mengenai asas, tujuan dan prinsip yang terkandung dalam sistem jaminan sosial, sebagai semangat dalam mewujudkan jaminan hidup yang lebih baik lagi. Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 2 UU No. 40 Tahun 2004.

Selanjutnya, tujuan yang ingin dicapai dalam sistem jaminan sosial tercantum dalam Pasal 3 UU No. 40 Tahun 2004, bahwa “Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya”.

Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan pada prinsip Kegotong-royongan, Nirlaba, Keterbukaan, Kehati-hatian, Akuntabilitas, Portabilitas, Kepesertaan bersifat wajib, Amanat, Hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-

besar kepentingan peserta, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 4 UU No. 40 Tahun 2004.

Dijelaskan lebih lanjut terkait prinsip SJSN pada bagian Penjelasan Pasal 4 UU No. 40 Tahun 2004, yaitu :

a) Prinsip kegotong-royongan.

Prinsip kegotong-royongan dalam ketentuan ini adalah prinsip kebersamaan antar peserta dalam menanggung beban biaya jaminan sosial, yang diwujudkan dengan kewajiban setiap peserta membayar iuran sesuai dengan tingkat gaji, upah, atau penghasilannya.

b) Prinsip nirlaba.

Prinsip nirlaba dalam ketentuan ini adalah prinsip pengelolaan usaha yang mengutamakan penggunaan hasil pengembangan dana untuk memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi seluruh peserta.

c) Prinsip keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas.

Prinsip keterbukaan dalam ketentuan ini adalah prinsip mempermudah akses informasi yang lengkap, benar, dan jelas bagi setiap peserta.

d) Prinsip Kehati-hatian

Prinsip kehati-hatian dalam ketentuan ini adalah prinsip pengelolaan dana secara cermat, teliti, aman, dan tertib.

e) Prinsip akuntabilitas

Prinsip Akuntabilitas dalam ketentuan ini adalah prinsip pelaksanaan program dan pengelolaan keuangan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

f) Prinsip portabilitas.

Prinsip portabilitas dalam ketentuan ini adalah prinsip memberikan jaminan yang berkelanjutan meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

g) Prinsip kepesertaan bersifat wajib.

Prinsip kepesertaan wajib dalam ketentuan ini adalah prinsip yang mengharuskan seluruh penduduk menjadi peserta jaminan sosial, yang dilaksanakan secara bertahap.

h) Prinsip dana amanat.

Prinsip dana amanat dalam ketentuan ini adalah bahwa iuran dan hasil pengembangannya merupakan dana titipan dari peserta untuk digunakan sebesar-besarnya bagi kepentingan peserta jaminan sosial.

i) Prinsip hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial Nasional

Prinsip hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial Nasional dalam ketentuan ini adalah hasil berupa dividen dari pemegang saham yang dikembalikan untuk kepentingan peserta jaminan sosial.

3. Program Jaminan Sosial

Pada UU No. 40 Tahun 2004 Pasal 18, terdapat 5 (lima) jenis program jaminan nasional yakni jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, jaminan hari tua dan jaminan kematian. Dijelaskan lebih lanjut jenis program yang diatur dalam UU No. 40 Tahun 2004, yaitu :

a. Jaminan kesehatan.

Pasal 19 UU No. 40 Tahun 2004 menyebutkan bahwa “Jaminan kesehatan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas. Jaminan kesehatan diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan”. Pada bagian Penjelasan UU No. 40 Tahun 2004 diterangkan bahwa prinsip ekuitas yaitu kesamaan dalam memperoleh pelayanan sesuai dengan kebutuhan medisnya yang tidak terikat dengan besaran iuran yang telah dibayarkannya.

b. Jaminan kecelakaan kerja

Pasal 29 UU No. 40 Tahun 2004 disebutkan bahwa “Jaminan kecelakaan kerja adalah program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila ia mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja”.

c. Jaminan hari tua

Jaminan hari tua dilaksanakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib. Sama dengan prinsip asuransi sosial pada umumnya, mekanisme yang dianut pada skema jaminan hari tua adalah dengan pembayaran iuran antara pekerja dan pemberi kerja. Sedangkan prinsip tabungan wajib didasarkan pada pertimbangan bahwa manfaat jaminan hari tua berasal dari akumulasi iuran dan hasil pengembangannya.

Asuransi sosial adalah jaminan yang hanya diberikan kepada para peserta sesuai dengan kontribusinya, yakni premi atau tabungan yang dibayarkannya. Asuransi kesehatan, kecelakaan kerja, pensiun, dan kematian adalah beberapa bentuk asuransi sosial yang banyak diterapkan di berbagai negara.²⁵

Pasal 35 UU No. 40 Tahun 2004 menyebutkan bahwa “Jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib. Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia”.

Peserta jaminan hari tua adalah mereka yang telah membayar iuran. Besarnya iuran untuk peserta penerima upah ditetapkan berdasarkan presentase tertentu dari upah/ penghasilan, dan ditanggung bersama antara pemberi kerja dan pekerja. Bagi peserta yang tidak menerima upah ditetapkan berdasarkan jumlah nominal yang ditetapkan secara berkala oleh Pemerintah. Tujuan diselenggarakannya jaminan hari tua adalah untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia. Perlindungan/manfaat yang diberikan pada skema ini berupa uang tunai dan dibayarkan secara sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, dan atau jika peserta meninggal dunia, maka manfaat akan diberikan kepada ahli warisnya.

²⁵ Edi Suharto, *Kemiskinan & Perlindungan Sosial di Indonesia Menggagas Model Jaminan Sosial Universal Bidang Kesehatan*, Alfabeta, Bandung, 2013, hal. 59

d. Jaminan pensiun

Jaminan pensiun merupakan program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional dengan tujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta mengalami kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat tetap total. Pada Pasal 39 UU No. 40 Tahun 2004 menyebutkan bahwa :

“Jaminan pensiun diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib. Jaminan pensiun diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap. Jaminan pensiun diselenggarakan berdasarkan manfaat pasti. Usia pensiun ditetapkan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan”.

e. Jaminan kematian

Jaminan kematian merupakan program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia. Hal tersebut tercantum dalam Pasal 43 UU No. 40 Tahun 2004 disebutkan bahwa “Jaminan kematian diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial. Jaminan kematian diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia”.

B. Kelembagaan Jaminan Sosial

Lembaga jaminan sosial adalah Lembaga yang dibentuk oleh pemerintah untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Di Indonesia untuk penyelenggaraan SJSN dibentuk dua organ SJSN, yaitu Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).²⁶

1. Dewan Jaminan Sosial Nasional

Dewan Jaminan Sosial Nasional merupakan lembaga negara penunjang (*state auxiliary*) yang dibentuk dengan Undang-undang dan berada di lingkungan eksekutif. Sebagai lembaga negara penunjang, DJSN dibentuk untuk mendukung tercapainya tujuan SJSN, yaitu untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.²⁷ Dewan Jaminan Sosial Nasional berwenang melakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program jaminan sosial. DJSN juga bertanggungjawab langsung kepada Presiden (Pasal 7 Ayat (1) UU No. 40 Tahun 2004)

UU No. 40 Tahun 2004 disebutkan dalam Pasal 6 bahwa “Untuk menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional dengan Undang-Undang ini dibentuk Dewan Jaminan Sosial Nasional”. Fungsi dari DJSN adalah merumuskan kebijakan umum sistem jaminan sosial nasional dan menyinkronisasi dalam penyelenggaraannya. Hal ini sebagai mana yang disebutkan dalam Pasal 7 Ayat (2)

²⁶ Asih Eka Putri, *Paham SJSN : Sistem Jaminan Sosial Nasional*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Jakarta, 2014, hal. 21

²⁷ Chazali H. Situmorang, *Op. Cit*, hal. 47

disebutkan bahwa “Dewan Jaminan Sosial Nasional berfungsi merumuskan kebijakan umum dan sinkronisasi penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional”.

DJSN mempunyai enam tugas yang diatur dalam UU No. 40 Tahun 2004 dan UU No. 24 Tahun 2011, yaitu :

- 1) melakukan kajian dan penelitian yang berkaitan dengan penyelenggaraan jaminan sosial (Pasal 7 Ayat (3) UU No. 40 Tahun 2004);
- 2) mengusulkan kebijakan investasi Dana Jaminan Sosial Nasional (Pasal 7 Ayat (3) UU No. 40 Tahun 2004); dan
- 3) mengusulkan anggaran jaminan sosial bagi penerima bantuan iuran dan tersedianya anggaran operasional kepada Pemerintah (Pasal 7 Ayat (3) UU No. 40 Tahun 2004).
- 4) mengajukan kepada Presiden usulan anggota pengganti antar waktu Dewan Pengawas dan/atau anggota Direksi BPJS (Pasal 36 Ayat (3) UU No. 24 Tahun 2011)
- 5) menerima tembusan laporan pengelolaan tahunan dan laporan keuangan tahunan yang telah diaudit oleh akuntan publik untuk penyampaian pertanggungjawaban tahunan BPJS kepada Presiden (Pasal 37 Ayat (1) UU No. 24 Tahun 2011)
- 6) memberikan konsultasi kepada BPJS tentang bentuk dan isi laporan pertanggungjawaban pengelolaan program (Pasal 37 Ayat (3) UU No. 24 Tahun 2011)

Selain di dalam UU No. 40 Tahun 2004 pengaturan tentang DJSN diatur dalam peraturan perundang-undangan DJSN yang berlaku dan ditetapkan, yaitu,

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2014 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja, Tata Cara Pengangkatan, Penggantian, Dan Pemberhentian Anggota Dewan Jaminan Sosial Nasional dan Peraturan Menteri Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat Nomor 02 Tahun 2013 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat DJSN tanggal 27 Februari 2013.

Peranan DJSN dalam penyelenggaraan SJSN berkaitan dengan fungsi, tugas dan kewenangan DJSN yang ditentukan dalam UU Nomor 40 Tahun 2004. Fungsi DJSN adalah merumuskan kebijakan umum dan sinkronisasi penyelenggaraan SJSN. Tidak ada penjelasan lebih lanjut mengenai fungsi DJSN dalam Undang-Undang.²⁸

2. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. UU tersebut ditetapkan sebagai dasar pembentukan dua badan penyelenggara jaminan sosial yakni Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan) dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan, yang saat ini dikenal sebagai BP Jamsostek).²⁹

Pasal 1 butir 1 UU No. 24 Tahun 2011 menyebutkan bahwa “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial”.

²⁸ *Ibid*, hal. 59

²⁹ Pokja Analisis dan Evaluasi Hukum Terkait Sistem Jaminan Sosial Nasional, *Laporan Akhir Analisis Dan Evaluasi Hukum Terkait Sistem Jaminan Sosial Nasional*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, 2020, hal. 3

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan sebuah badan hukum untuk menyelenggarakan program jaminan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak. BPJS diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, manfaat, dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dengan tujuan untuk mewujudkan pemenuhan kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap rakyat Indonesia yang sudah menjadi hak dasar manusia.³⁰

BPJS bertanggungjawab kepada Presiden. Organ BPJS terdiri dari Dewan Pengawas dan Direksi. Anggota Direksi BPJS diangkat dan diberhentikan oleh Presiden. Presiden menetapkan Direktur Utama. BPJS diawasi oleh pengawas internal dan pengawas eksternal, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 39 UU No. 24 Tahun 2011 disebutkan bahwa “Pengawasan terhadap BPJS dilakukan secara eksternal dan internal”.

Pengawasan internal dilaksanakan oleh organ BPJS, yaitu Dewan Pengawas dan sebuah unit kerja di bawah Direksi yang bernama Satuan Pengawas Internal Pasal 39 Ayat (2) UU No. 24 Tahun 2011. Pengawasan eksternal dilaksanakan oleh badan-badan di luar BPJS, yaitu DJSN, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Pasal 39 Ayat (3) UU No. 24 Tahun 2011.

Pasal 5 UU No. 24 Tahun 2011 disebutkan bahwa “Berdasarkan Undang-Undang ini dibentuk BPJS. BPJS yang diatur dalam peraturan ini, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

³⁰ Solechan, *Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Sebagai Pelayanan Publik*, Administrative Law & Governance Journal, Vol. 2, Vol. 4, 2019, hal. 690

BPJS terdiri dari BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. BPJS Ketenagakerjaan merupakan transformasi dari PT Jamsostek (Persero) yang menyelenggarakan program Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Pensiun (JP). Seluruh program jaminan dimaksud diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Juli 2015.³¹

Sementara itu, BPJS Kesehatan merupakan transformasi dari PT Askes (Persero) yang akan menyelenggarakan program jaminan kesehatan nasional yang akan memberikan kepastian jaminan kesehatan kepada seluruh rakyat Indonesia. Badan Penyelenggara jaminan Sosial Kesehatan adalah badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada Presiden dan bertugas sebagai penyelenggara Jaminan Kesehatan Nasional.³²

Program jaminan kesehatan ini diselenggarakan berdasarkan prinsip asuransi sosial dan ekuitas yaitu kesamaan dalam memperoleh pelayanan sesuai dengan kebutuhan medis yang tidak terkait dengan besaran iuran yang dibayarkan. Mulai tahun 2014, Pemerintah menanggung iuran bagi masyarakat miskin dan kurang mampu (yang disebut dengan Penerima Bantuan Iuran - PBI) untuk menjamin keikutsertaannya dalam program jaminan kesehatan.³³

³¹ Otoritas Jasa Keuangan, *Statistik Jaminan Sosial Indonesia*, 2021, hal. 9

³² Indar, dkk, *Sengketa Kesehatan dan Jaminan Nasional*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2020, hal. 34.

³³ *Ibid*, hal. 10

Pasal 9 Ayat (1 dan 2) UU No. 24 Tahun 2011 disebutkan fungsi dari BPJS, yaitu:

- 1) BPJS Kesehatan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- 2) BPJS Ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua.

Dalam melaksanakan fungsinya, BPJS mempunyai tugas yang telah di atur dalam Pasal 10 UU No. 24 Tahun 2011, yaitu :

- a) melakukan dan/atau menerima pendaftaran Peserta;
- b) memungut dan mengumpulkan Iuran dari Peserta dan Pemberi Kerja;
- c) menerima Bantuan Iuran dari Pemerintah;
- d) mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan Peserta;
- e) mengumpulkan dan mengelola data Peserta program Jaminan Sosial;
- f) membayarkan Manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program Jaminan Sosial; dan
- g) memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial kepada Peserta dan masyarakat.

BPJS untuk melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan kewenangan yang telah ditetapkan dalam Pasal 11 UU No. 24 Tahun 2011, sebagai berikut :

- a) menagih pembayaran Iuran;
- b) menempatkan Dana Jaminan Sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai;
- c) melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan Peserta dan Pemberi Kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional;
- d) membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh Pemerintah;
- e) membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan;

- f) mengenakan sanksi administratif kepada Peserta atau Pemberi Kerja yang tidak memenuhi kewajibannya;
- g) melaporkan Pemberi Kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar Iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h) melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program Jaminan Sosial.

Aspek hak asasi membawa perubahan besar bagi pelayanan kesehatan. Hak tersebut dalam kehidupan kita di Indonesia merupakan pengembangan dari hak asasi manusia yang terkandung di dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945 yaitu tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang dapat diartikan termasuk berhak atas pelayanan kesehatan yang memungkinkan hidup layak.³⁴

Kewenangan yang diberikan kepada BPJS sebagaimana ketentuan Pasal 11 UU No. 24 Tahun 2011, sekaligus melahirkan hak-hak BPJS yang tercantum dalam Pasal 12 UU No. 24 Tahun 2011, antara lain :

- a) memperoleh dana operasional untuk penyelenggaraan program yang bersumber dari Dana Jaminan Sosial dan/atau sumber lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- b) memperoleh hasil monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program Jaminan Sosial dari DJSN setiap 6 (enam) bulan.

Selain hak-hak BPJS, di dalam peraturan UU No. 24 Tahun 2011 diatur juga terkait kewajiban untuk mendukung tugas-tugas BPJS, ditentukan dalam Pasal 13 UU No. 24 Tahun 2011, diantaranya sebagai berikut :

- a) memberikan nomor identitas tunggal kepada Peserta;

³⁴ Indar, *Konsep dan Perspektif Etika dan Hukum Kesehatan Masyarakat*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015, hal. 195.

- b) mengembangkan aset Dana Jaminan Sosial dan aset BPJS untuk sebesar-besarnya kepentingan Peserta;
- c) memberikan informasi melalui media massa cetak dan elektronik mengenai kinerja, kondisi keuangan, serta kekayaan dan hasil pengembangannya;
- d) memberikan Manfaat kepada seluruh Peserta sesuai dengan Undang-Undang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
- e) memberikan informasi kepada Peserta mengenai hak dan kewajiban untuk mengikuti ketentuan yang berlaku;
- f) memberikan informasi kepada Peserta mengenai prosedur untuk mendapatkan hak dan memenuhi kewajibannya;
- g) memberikan informasi kepada Peserta mengenai saldo jaminan hari tua dan pengembangannya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun;
- h) memberikan informasi kepada Peserta mengenai besar hak pensiun 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun;
- i) membentuk cadangan teknis sesuai dengan standar praktik aktuarial yang lazim dan berlaku umum;
- j) melakukan pembukuan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku dalam penyelenggaraan Jaminan Sosial; dan
- k) melaporkan pelaksanaan setiap program, termasuk kondisi keuangan, secara berkala 6 (enam) bulan sekali kepada Presiden dengan tembusan kepada DJSN.

BPJS wajib menyampaikan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugasnya dalam bentuk laporan pengelolaan program dan laporan keuangan tahunan yang telah diaudit oleh akuntan publik kepada presiden, dengan tembusan kepada DJSN, paling lambat 30 Juni tahun berikutnya.³⁵

3. Peraturan Hukum Sistem Jaminan Sosial Nasional

Secara yuridis, buruh memiliki hak kebebasan yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun fakta secara sosiologis kedudukan buruh ter subordinasi oleh majikan dimana majikan memiliki kewenangan untuk memerintah buruh dan menetapkan syarat-syarat kerja dan keadaan

³⁵ Asih Eka Putri, *Op. Cit*, hal. 8.

perburuhan. Dengan kata lain, kedudukan majikan lebih tinggi daripada kedudukan buruh dalam hubungan perburuhan. Secara sosiologis, buruh adalah orang yang tidak memiliki bekal hidup selain dari tenaganya itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain, dan majikan inilah yang menentukan syarat-syarat diterima atau tidaknya buruh bekerja.³⁶

Pasal 28H Ayat (3) UU NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa “setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.” Atas dasar pemenuhan hak tersebut, negara memiliki kewajiban untuk memberikan jaminan sosial yang dipertegas dalam Pasal 34 Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.”

Upaya pembangunan sistem jaminan sosial nasional oleh Pemerintah tidak terlepas dari partisipasi Majelis Permusyawaratan Rakyat RI yang mengeluarkan penetapan yang berisi penugasan Presiden untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial yang menyeluruh dan terpadu melalui Ketetapan MPR Nomor X/MPR/2001 Tahun 2001. Dalam sejarahnya, walaupun cita-cita untuk mensejahterakan rakyat melalui jaminan sosial telah dipikirkan sejak Indonesia merdeka yakni pada tahun 1945, namun Pemerintah baru dapat menyusun suatu sistem jaminan sosial secara nasional pada tahun 2004

³⁶ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, 2020, hal. 20

melalui penetapan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Pada UU No. 40 Tahun 2004, terdapat 5 (lima) jenis program jaminan nasional yakni jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, jaminan hari tua dan jaminan kematian. Berbagai program tersebut diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial yang harus dibentuk dengan Undang-Undang (Pasal 5 Ayat (1) UU No. 40 Tahun 2004). Selang 12 (dua belas) tahun dari disahkannya undang-undang sistem jaminan sosial nasional, pada tahun 2011, Pemerintah menetapkan UU No. 24 Tahun 2011. Undang-undang tersebut ditetapkan sebagai dasar pembentukan dua badan penyelenggara jaminan sosial yakni Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan) dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan, yang saat ini dikenal sebagai BP Jamsostek).³⁷

Beberapa inventarisasi peraturan perundang-undangan secara garis besar yang mengatur tentang BP Jamsostek dan BPJS Kesehatan, yaitu :³⁸

- a. Undang-Undang, ada 2 (dua) peraturan, yaitu :
 - 1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
 - 2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

³⁷ Pokja Analisis dan Evaluasi Hukum Terkait Sistem Jaminan Sosial Nasional , *Op. Cit*, hal. 3

³⁸ *Ibid*, hal. 8-11

b. Peraturan Pemerintah

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 85 Tahun 2013 tentang Tata Cara Hubungan Antar Lembaga Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2015 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua.
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2012 tentang Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan.

- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua Peraturan Pemerintah Nomor 87 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Kesehatan.
- 8) Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kerja dan Jaminan Kematian.

c. Peraturan Presiden, yaitu :

- 1) Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial.
- 2) Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan.
- 3) Peraturan Presiden Nomor 110 Tahun 2013 tentang Gaji atau Upah dan Manfaat Tambahan Lainnya Serta Insentif bagi Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- 4) Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2014 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja, Tata Cara Pengangkatan, Penggantian dan Pemberhentian Anggota Dewan Jaminan Sosial Nasional.
- 5) Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2020 tentang Tata Kelola BPJS

d. Peraturan Menteri, yaitu :

- 1) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional.

- 2) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 99 Tahun 2015 tentang Perubahan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2013 tentang Pelayanan Kesehatan pada Jaminan Kesehatan Nasional.
- 3) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 51 Tahun 2018 tentang Pengenaan Urun Biaya dan Selisih Biaya Dalam Program Jaminan Kesehatan.
- 4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Penerima Upah.
- 5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
- 6) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pelayanan Kesehatan dan Besaran Tarif dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja.
- 7) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2017 tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia.
- 8) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua.
- 9) Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 8/PMK.02/2022 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2018 tentang Tata Cara Penyediaan, Pencairan, dan

Pertanggungjawaban Dana Iuran Jaminan Kesehatan Penerima Bantuan Iuran.

10) Peraturan Menteri Keuangan Nomor 141/PMK.02/2018 tentang Koordinasi Antar Penyelenggara Jaminan dalam Pemberian Manfaat Pelayanan Kesehatan.

Berdasarkan data dari Kementerian PPN/Bappenas, setidaknya terdapat 7 (tujuh) tantangan dalam pelaksanaan program jaminan sosial yaitu sebagai berikut:³⁹

- a. Perluasan kepesertaan jaminan sosial terutama kepesertaan pekerja informal atau Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU) melambat;
- b. Jumlah peserta tidak aktif (berhenti membayar iuran) cukup banyak dan kepatuhan para pemberi kerja maupun kelompok PBPU tergolong rendah;
- c. Regulasi jaminan kesehatan nasional dan jaminan sosial bidang ketenagakerjaan masih belum harmonis;
- d. Kelembagaan Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) belum optimal terutama dari sisi koordinasi antar kelembagaan dan penegakan fungsi Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN);
- e. Respon lembaga pengawas terhadap pelanggaran belum sekuat yang diharapkan;
- f. Lembaga aktuaria yang diperlukan untuk memperkirakan dan menegakkan keberlanjutan fiskal program belum terkoordinasi dengan baik serta lembaga yang independen belum tersedia; dan
- g. Sistem monitoring dan evaluasi masih parsial dan belum terintegrasi dengan baik.

Seiring dengan berjalannya waktu, implementasi dari Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional sejak mulai efektif berlaku di akhir tahun 2004, masih dihadapkan dengan berbagai permasalahan.

³⁹ Kementerian PPN/Bappenas, *Rancangan Awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020 – 2024*, hlm. 145, dalam kutipan Pokja Analisis dan Evaluasi Hukum Terkait Sistem Jaminan Sosial Nasional 2020.

Peraturan Pelaksanaan UU No. 40 Tahun 2004 dan UU No. 24 Tahun 2011 terbentang mulai Peraturan Pemerintah hingga Peraturan Lembaga. Penyelesaian seluruh dasar hukum bagi implementasi SJSN yang mencakup UUD NRI, UU No. 40 Tahun 2004 dan peraturan pelaksanaannya membutuhkan waktu lima belas tahun (2000 – 2014).⁴⁰

C. Manfaat BP-Ketenagakerjaan

Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan merupakan bagian dari SJSN yang diselenggarakan dengan menggunakan mekanisme asuransi sosial yang bersifat wajib berdasarkan UU No. 40 Tahun 2004. Jaminan sosial bidang Ketenagakerjaan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak kepada setiap orang yang telah membayar iuran apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan karena menderita sakit, mengalami kecelakaan kerja, memasuki usia lanjut/pensiun, atau meninggal dunia.

UU No. 40 Tahun 2004 merupakan tindak lanjut dari amanat Pasal 28H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2) UUD 1945 yang juga dijamin dalam Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) Tahun 1948 tentang Hak Asasi Manusia serta diperkuat oleh Konvensi ILO (International Labour Organization atau Organisasi Buruh Internasional) Nomor 102 Tahun 1952 yang menganjurkan semua negara untuk memberikan perlindungan minimum jaminan sosial kepada setiap pekerja.

⁴⁰ Asih Eka Putri, *Op.Cit*, hal. 12

Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh pekerja, termasuk orang asing yang telah bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran (Pasal 1 angka 8 UU SJSN):

- a. Memiliki jaminan kecelakaan kerja
- b. Memiliki jaminan hari tua
- c. Memiliki jaminan pensiun
- d. Memiliki jaminan kematian

Manfaat menjadi peserta SJSN adalah mendapatkan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan karena menderita sakit, mengalami kecelakaan kerja, memasuki usia lanjut/ pensiun, atau meninggal dunia.

Purwoko menyatakan bahwa jaminan sosial sebagai salah satu faktor ekonomi yang memberikan manfaat tunai kepada peserta sebagai pengganti penghasilan yang hilang, karena peserta mengalami berbagai musibah seperti sakit, kecelakaan, kematian prematur, pemutusan hubungan kerja sebelum usia pensiun dan hari tua. Penyelenggaraan sistem jaminan sosial ini bersifat nasional sesuai undang-undang jaminan sosial dimana pendanaannya berasal dari iuran iuran peserta yang terdiri dari iuran pemberi kerja dan pekerja. Adapun iuran yang belum jatuh tempo

berfungsi sebagai tabungan dan atau investasi sedang iuran yang telah jatuh tempo merupakan fungsi konsumsi.⁴¹

Jaminan Sosial tenaga Kerja adalah hak karyawan dan kewajiban pengusaha, maka hakikatnya program jamsostek dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.

a. Jaminan kecelakaan kerja

Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja Pasal 25 PP No 44 Tahun 2015, yaitu : Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja berhak atas manfaat JKK, yaitu :

1. pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis yang meliputi :
 - a) pemeriksaan dasar dan penunjang;
 - b) perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
 - c) rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara;
 - d) perawatan intensif;
 - e) penunjang diagnostik;
 - f) pengobatan;
 - g) pelayanan khusus;
 - h) alat kesehatan dan implan;

⁴¹ Junaidi Abdullah, *Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Yudisia, Vol. 9, No.1, 2018, hlm. 123

- i) jasa dokter / medis;
 - j) operasi;
 - k) transfusi darah; dan/ atau
 - l) rehabilitasi medik.
2. santunan berupa uang meliputi :
- a) penggantian biaya pengangkutan Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, ke rumah sakit dan/atau kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;
 - b) santunan sementara tidak mampu bekerja;
 - c) santunan Cacat sebagian anatomis, Cacat sebagian fungsi, dan Cacat total tetap;
 - d) santunan kematian dan biaya pemakaman;
 - e) santunan berkala yang dibayarkan sekaligus apabila Peserta meninggal dunia atau Cacat total tetap akibat Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja;
 - f) biaya rehabilitasi berupa penggantian alat bantu (*orthose*) dan/ atau alat pengganti (*prothese*);
 - g) penggantian biaya gigit iruan; dan/ atau
 - h) beasiswa pendidikan anak bagi setiap Peserta yang meninggal dunia atau Cacat total tetap akibat kecelakaan kerja. Beasiswa pendidikan anak diberikan sebesar Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) untuk setiap Peserta.

b. Jaminan Kematian

PP No 44 Tahun 2015, Pasal 34 Jaminan Kematian disebutkan tentang manfaat yang didapat, diataranya :

1. Manfaat JKM dibayarkan kepada ahli waris Peserta, apabila Peserta meninggal dunia dalam masa aktif, terdiri atas :
 - a) santunan sekaligus Rp16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah);
 - b) santunan berkala $24 \times \text{Rp}200.000,00 = \text{Rp}4.800.000,00$ (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus;
 - c) biaya pemakaman sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah); dan
 - d) beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap Peserta yang meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja dan telah memiliki masa iur paling singkat 5 (lima) tahun. Beasiswa pendidikan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d diberikan sebanyak Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) untuk setiap Peserta.

c. Jaminan hari tua

Manfaat jaminan hari tua diatur dalam Pasal 22 PP No. 46 Tahun 2015, yaitu:

- 1) Manfaat JHT adalah berupa uang tunai yang dibayarkan apabila Peserta berusia 56 (lima puluh enam) tahun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.

- 2) Besarnya manfaat JHT adalah sebesar nilai akumulasi seluruh Iuran yang telah disetor ditambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan Peserta.
- 3) Manfaat JHT dibayar secara sekaligus.
- 4) Dalam rangka mempersiapkan diri memasuki masa pensiun, pembayaran manfaat JHT sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu apabila Peserta telah memiliki masa kepesertaan paling singkat 10 (sepuluh) tahun.
- 5) Pengambilan manfaat JHT sampai batas tertentu paling banyak 30% (tiga puluh persen) dari jumlah JHT, yang peruntukannya untuk kepemilikan rumah atau paling banyak 10% (sepuluh persen) untuk keperluan lain sesuai persiapan memasuki masa pensiun.
- 6) Pengambilan manfaat JHT hanya dapat dilakukan untuk 1 (satu) kali selama menjadi Peserta.
- 7) BPJS Ketenagakerjaan wajib memberikan informasi kepada Peserta mengenai besarnya saldo JHT beserta hasil pengembangannya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

Kemudian, apabila peserta meninggal dunia maka manfaat JHT dapat diberikan kepada ahli waris sebagaimana yang disebutkan didalam Pasal 23 PP No. 46 Tahun 2015, yaitu :

- 1) Apabila Peserta meninggal dunia, maka manfaat JHT diberikan kepada ahli waris yang sah.

- 2) Ahli waris sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a) janda;
 - b) duda; atau
 - c) anak.
- 3) Dalam hal janda, duda, atau anak tidak ada, JHT diberikan sesuai urutan sebagai berikut:
 - a) keturunan sedarah Pekerja menurut garis lurus ke atas dan ke bawah sampai derajat kedua;
 - b) saudara kandung;
 - c) mertua; dan
 - d) pihak yang ditunjuk dalam wasiatnya oleh Pekerja.

d. jaminan pensiun

Pasal 13 Permenaker No. 29 Tahun 2015 Tentang Tatacara Pendaftaran kepesertaan, Pembayaran dan Penghentian Manfaat jaminan Pensiun menyebutkan bahwa manfaat jaminan pensiun, yaitu :

- 1) Manfaat Pensiun berupa manfaat pasti ditetapkan sebagai berikut:
 - a) untuk 1 (satu) tahun pertama, Manfaat Pensiun dihitung berdasarkan formula Manfaat Pensiun; dan
 - b) untuk setiap 1 (satu) tahun selanjutnya, Manfaat Pensiun dihitung sebesar Manfaat Pensiun tahun sebelumnya dikali faktor indeksasi.

- 2) Formula Manfaat Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah 1% (satu persen) dikali Masa Iur dibagi 12 (dua belas) bulan dikali rata-rata upah tahunan tertimbang selama Masa Iur dibagi 12 (dua belas).
- 3) Upah tiap bulan yang dijadikan dasar perhitungan Manfaat Pensiun dalam formula adalah upah yang dilaporkan dan paling tinggi sebesar batas upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB III

**PROSEDUR PELAKSANAAN JAMINAN HARI TUA BAGI TENAGA
KERJA DI INDONESIA**

A. Program Jaminan Hari Tua Bagi Tenaga Kerja

1. Pengertian Jaminan Hari Tua

Pasal 35 Ayat (1) UU No. 40 Tahun 2004 menjelaskan bahwa “Jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib”. Prinsip jaminan hari tua ditentukan dalam ketentuan Pasal 35 ayat (2) UU No. 40 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa “Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia”.

Jaminan hari tua diatur dengan PP No. 60 Tahun 2015 perubahan atas PP No. 46 Tahun 2015. Pasal 1 angka 1 mengartikan bahwa “Jaminan hari tua sebagai manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap”.

Jaminan hari tua merupakan program tabungan wajib yang berjangka dimana iurannya ditanggung oleh pekerja/buruh dan pengusaha, namun pembayarannya kembali hanya dapat dilakukan apabila telah memenuhi syarat-syarat tertentu.⁴²

⁴² Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hal.160

Program Jaminan Hari Tua disingkat Program JHT adalah program jangka panjang yang diberikan secara berkala sekaligus sebelum Peserta memasuki masa pensiun, bisa diterimakan kepada janda/duda, anak atau ahli waris Peserta yang sah apabila Peserta meninggal dunia.⁴³

Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan program tabungan wajib yang berjangka panjang dimana iurannya ditanggung oleh pekerja/buruh dan pengusaha, namun pembayarannya kembali hanya dapat dilakukan apabila telah memenuhi syarat-syarat tertentu.⁴⁴

Dengan kata lain, Jaminan Hari Tua adalah perlindungan terhadap resiko hari tua dan persiapan untuk menghadapi masa pensiun dalam bentuk tabungan dan dicairkan secara sekaligus berupa akumulasi iuran ditambah hasil pengembangan. Program Jaminan Hari Tua ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua.

2. Dasar Hukum Jaminan Hari Tua

Bahwa dengan adanya dinamika hubungan industrial dan aspirasi yang berkembang di masyarakat perlu dilakukan penyesuaian terhadap kebijakan perlindungan tenaga kerja di bidang jaminan sosial ketenagakerjaan, khususnya Program Jaminan Hari Tua, maka perlu untuk diketahui landasan yuridis untuk mengatur penyelenggaraan JHT, yaitu sebagai berikut :

⁴³ <http://www.jamsosindonesia.com>, Naskah Akademik SJSN, diakses tanggal 23 Juni 2023 Pukul 12.08 wib

⁴⁴ Zaeni Asyhadie, *Op. Cit*, hal. 160.

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28H Ayat (3) dan Pasal 34 Ayat (2). Pasal 28H ayat (3) diatur dalam Perubahan Kedua UUD NRI 1945 dan Pasal 34 ayat (2) diatur dalam Perubahan Keempat UUD NRI 1945.
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004, Pasal 35 tentang Jaminan Hari Tua.
- c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011, Pasal 6 Ayat (2) tentang Program Jaminan Hari Tua.
- d. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2015 Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.
- e. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua.
- f. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua.

Perubahan sosial yang terjadi dalam masyarakat tersebut direspon oleh hukum. Salah satu di antaranya adalah hukum jaminan sosial. Pemerintah membentuk peraturan jaminan sosial khususnya tentang Program Jaminan Hari Tua untuk menyikapi dinamika masyarakat dan menangkap semangat jamannya, menyerap aspirasi, dan cita-cita hukum masyarakat. Secara mendasar untuk memberi kepastian hukum, perlindungan hukum dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

3. Manfaat Jaminan Hari Tua

Manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) adalah berupa uang tunai yang dibayarkan apabila peserta berusia 56 (lima puluh enam) tahun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Besarnya manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) adalah sebesar nilai akumulasi seluruh iuran yang telah disetor ditambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan peserta.⁴⁵

Manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) akan dibayarkan kepada peserta berdasarkan akumulasi dan hasil pengembangannya, apabila peserta memenuhi salah satu syarat berikut:⁴⁶

- a. Mencapai umur 56 (lima puluh enam) tahun, meninggal dunia, cacat total tetap.
- b. Mengalami PHK setelah menjadi peserta sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun dengan masa tunggu 1 (satu) bulan.
- c. Menjadi Warga Negara Asing (WNA) dengan pergi ke luar negeri dan tidak kembali atau tidak menjadi PNS/TNI/POLRI.

Pasal 22 PP No. 60 Tahun 2015 Perubahan Atas PP No. 46 Tahun 2015, menyebutkan bahwa “Manfaat JHT adalah berupa uang tunai yang dibayarkan apabila Peserta berusia 56 (lima puluh enam) tahun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Besarnya manfaat JHT adalah sebesar nilai akumulasi seluruh Iuran yang telah disetor ditambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan Peserta.

⁴⁵ Zaeni Asyhadie, *Op. Cit.*, hal. 163

⁴⁶Tim Pustaka Yustisia, *Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS Ketenagakerjaan*, Visimedia, Jakarta, 2014, hal. 6

Manfaat JHT dibayar secara sekaligus. Dalam rangka mempersiapkan diri memasuki masa pensiun, pembayaran manfaat JHT dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu apabila Peserta telah memiliki masa kepesertaan paling singkat 10 (sepuluh) tahun.

Pengambilan manfaat JHT sampai batas tertentu paling banyak 30% (tiga puluh persen) dari jumlah JHT, yang peruntukannya untuk kepemilikan rumah atau paling banyak 10% (sepuluh persen) untuk keperluan lain sesuai persiapan memasuki masa pensiun. Pengambilan manfaat JHT hanya dapat dilakukan untuk 1 (satu) kali selama menjadi Peserta. BPJS Ketenagakerjaan wajib memberikan informasi kepada Peserta mengenai besarnya saldo JHT beserta hasil pengembangannya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

PP No. 60 Tahun 2015 Perubahan Atas PP No. 46 Tahun 2015 Pasal 23 menyatakan bahwa “Apabila Peserta meninggal dunia, maka manfaat JHT diberikan kepada ahli waris yang sah. Ahli waris, meliputi janda, duda atau anak.

Dalam hal janda, duda, atau anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak ada, JHT diberikan sesuai urutan sebagai berikut:

- a. keturunan sedarah Pekerja menurut garis lurus ke atas dan ke bawah sampai derajat kedua;
- b. saudara kandung;
- c. mertua; dan
- d. pihak yang ditunjuk dalam wasiatnya oleh Pekerja.

Dalam hal pihak yang ditunjuk dalam wasiat Pekerja tidak ada, JHT dikembalikan ke balai harta peninggalan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) akan dibayarkan langsung oleh badan penyelenggara kepada pekerja yang bersangkutan atau ahli warisnya, dalam hal:⁴⁷

- a. Pekerja yang bersangkutan telah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun, yaitu usia sebagai batas masa kerja atau pensiun.
- b. Pekerja yang bersangkutan mengalami cacat tetap total menurut keterangan dokter yang ditunjuk oleh perusahaan atau badan penyelenggara.
- c. Pekerja yang bersangkutan meninggal dunia, baik karena kecelakaan kerja maupun karena kematian dini.
- d. Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya (PHK) oleh perusahaan, dan pekerja yang bersangkutan tidak mendapatkan pekerjaan lagi setelah melewati masa tunggu 6 (enam) bulan terhitung sejak pekerja mulai berhenti bekerja.

Selain menerima manfaat JHT sebagaimana yang telah disebutkan Pasal 22 PP No. 60 Tahun 2015 Perubahan Atas PP No. 46 Tahun 2015, terdapat lagi manfaat JHT yang akan didapatkan oleh peserta JHT, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 25 PP No. 60 Tahun 2015 Perubahan Atas PP No. 46 Tahun 2015 menyebutkan bahwa “Selain manfaat JHT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 Ayat (1) dan Ayat (2), Peserta memperoleh manfaat layanan tambahan berupa fasilitas pembiayaan perumahan dan/atau manfaat lain. Manfaat layanan tambahan tersebut dibiayai dari dana investasi JHT sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

⁴⁷ *Ibid*, hal. 164

B. Prosedur Pelaksanaan Jaminan Hari Tua

1. Kepesertaan dan Tata Cara Pendaftaran Peserta

Definisi kepesertaan jaminan sosial untuk jaminan hari tua telah dirumuskan di dalam Pasal 13 UU No. 40 Tahun 2004. Rumusan tentang kepesertaan tersebut yaitu:

1. Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.
2. Pentahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Presiden.

Kepesertaan JHT bersifat wajib secara nasional bagi semua pekerja yang telah memenuhi persyaratan. Persyaratan yang dimaksud adalah khusus bagi pekerja harian lepas, borongan, dan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang harus bekerja di perusahaannya lebih dari 3 (tiga) bulan. Artinya kalau mereka bekerja kurang dari 3 (tiga) bulan perusahaan tidak wajib mengikutsertakan pekerja dalam program JHT. Pengusaha hanya wajib mengikutsertakan dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM).⁴⁸

Perusahaan memberikan gaji dengan memikirkan baik-baik agar karyawan bisa menangani kegiatan produksi terhadap tujuan tercapainya dalam pekerjaan. Para

⁴⁸ Zaeni Asyhadie, *Op. Cit*, hal. 163.

tenaga kerja memiliki hak untuk mendapatkan penghasilan yang layak buat mencukupi kebutuhan.⁴⁹

Tenaga kerja menurut Mulyadi ialah penduduk terhadap usia kerja yang berusia 15-64 tahun ataupun jumlah penduduk yang menghasilkan barang dan jasa. Pada suatu permintaan mengenai tenaga, serta mereka ingin keterlibatan pada kegiatan tersebut.⁵⁰

Pasal 2 PP No. 60 Tahun 2015 Perubahan Atas PP No. 46 Tahun 2015 disebutkan bahwa “Setiap Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaanya dalam program JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai penahapan kepesertaan. Setiap orang yang bekerja wajib mendaftarkan dirinya dalam program JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Kepesertaan jaminan sosial sebagaimana yang dirumuskan dalam Pasal 13 UU No. 40 Tahun 2004 lebih sempit dari pada kepesertaan sebagaimana yang dirumuskan dalam PP No. 46 Tahun 2015, dalam peraturan pemerintah tersebut hal mengenai peserta dibagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu Peserta penerima upah dan peserta bukan penerima upah sehingga memiliki pengertian peserta yang lebih luas, adapun kepesertaan dalam Pasal 4 tersebut yaitu:

⁴⁹ Widodo Suryandono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Universitas Indonesia, Depok, 2014, hal. 105.

⁵⁰ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia : Dalam Perspektif Pembangunan*, Jakarta, 2017, hal. 23.

- a. Peserta program JHT terdiri atas;
 - 1) Peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara; dan
 - 2) Peserta bukan penerima upah.
- b. Peserta Penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, meliputi:
 - 1) Pekerja pada perusahaan;
 - 2) Pekerja pada orang perseorangan, dan
 - 3) Orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.
- c. Peserta bukan penerima upah
 - 1) Pemberi kerja,
 - 2) Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri, dan
 - 3) Pekerja yang tidak termasuk poin (2) yang bukan penerima upah.

Istilah buruh disama artikan dengan orang-orang yang mengerjakan tangan atau pekerjaan kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain sebagainya yang di dunia barat sering “*blue collar workers*” sebagai kata lawan dari mereka yang melakukan “halus” seperti Klerk, Komis dan sebagainya yang sering disebut sebagai pegawai atau *employees* dan disebut “*white collar workers*” *employees* di negara barat.

Di dalam undang-undang semula yang diatur hanya mereka yang tergolong *blue collar workers* (pekerja yang berkerah/berseragam biru), sedangkan mereka yang tergolong *white collar workers* baru masuk dalam hukum Ketenagakerjaan. Kita lihat misalnya KUHPerduta III Bab 6 Bagian 4 hanya mengatur soal pelayan

(*dienstboden*) dan tukang (*werklieden*). Baru pada tanggal Januari 1927 KUHPerduta dalam Buku III Bab 7A mengatur soal-soal bagi semua buruh, baik kasar maupun halus.⁵¹

JHT sama dengan program tabungan hari tua, maka setiap peserta akan memiliki rekening tersendiri pada badan penyelenggara jaminan sosial. Selain itu, program ini merupakan program berjangka panjang yang hanya dapat dibayarkan kembali setelah pekerja pensiun, kecuali terjadi kematian, cacat tetap total, dan mengalami pemutusan hubungan kerjanya (setelah memenuhi masa kepesertaan lima tahun). Apabila pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) maka pembayaran JHT nya dibayarkan setelah masa tunggu 6 (enam) bulan, hal tersebut dimaksudkan untuk memastikan apakah pekerja akan melanjutkan bekerja lagi atau tidak.

PP No. 60 Tahun 2015 Perubahan Atas PP No. 46 Tahun 2015 Pasal 1 butir 3 menyatakan bahwa “Peserta JHT yang selanjutnya disebut Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia yang telah membayar iuran”.

Peserta dalam hal penerima jaminan sosial ini ialah seseorang yang telah mendaftarkan dirinya ke pihak asuransi sosial, dalam hal ini Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Ketenagakerjaan dengan membayar sejumlah iuran yang diambil dari sebagian upah pekerja dan pemberi kerja untuk mendapatkan

⁵¹ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2016, hal. 26.

fasilitas apabila pekerja tersebut mengalami sakit, kecelakaan kerja, cacat total atau tetap, hari tua, dan meninggal dunia. Sebagai pengganti biaya ketika pekerja/buruh tersebut tidak dapat melanjutkan pekerjaannya (sakit, kecelakaan kerja, hari tua, meninggal dunia, cacat total dan tetap) berupa asuransi sosial yang dapat diberikan secara langsung maupun berkala.

Kepesertaan JHT harus memiliki sifat yang jelas dengan sistem terbuka. Sifat jelas yang dimaksud ialah pekerja yang diikutsertakan dalam program JHT harus memiliki kejelasan identitas, antara lain : nama peserta, tanggal lahir dan usia, nama ahli waris kepada siapa jaminannya akan dikembalikan apabila peserta meninggal dunia sebelum pensiun, tanggal mulai kepesertaan, upah peserta, status pekerjaannya, serta status pekerja tersebut apakah pekerja buruh harian lepas, borongan, atau pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Sementara itu, yang dimaksud dengan sistem terbuka ialah setiap tahun badan penyelenggara harus memberitahukan secara transparan kepada peserta berapa jumlah saldo jaminan hari tua mereka. Mengenai keikutsertaan Warga Negara Indonesia (WNI) dalam program JHT, pemerintah Indonesia telah mengeluarkan aturan PP No. 60 Tahun 2015 Perubahan Atas PP No. 46 Tahun 2015 tepatnya dalam Pasal 2 sampai Pasal 18 telah diuraikan dengan jelas bagaimana aturan kepesertaan dan tata cara pendaftaran bagi pekerja yang akan mengikuti program jaminan hari tua.

Pada bab 2 PP No. 60 Tahun 2015 Perubahan Atas PP No. 46 Tahun 2015, Pasal 2 telah diuraikan secara garis besar mengenai siapa saja warga negara Indonesia yang dapat mendaftar menjadi peserta program jaminan hari tua yaitu setiap pemberi

kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya dalam program JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai penahapan kepesertaan. Setiap orang yang bekerja wajib mendaftarkan dirinya dalam program jaminan hari tua kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan.

Upaya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sendiri bertujuan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Untuk mendapat jaminan-jaminan tersebut, tenaga kerja wajib mendaftarkan diri untuk didaftarkan oleh pemberi kerja ke BPJS Ketenagakerjaan dengan membayar iuran yang persentasenya sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-gundangan.⁵²

2. Iuran Jaminan Hari Tua

Pasal 1 butir 5 PP No. 60 Tahun 2015 Perubahan Atas PP No. 46 Tahun 2015 menyatakan bahwa “Iuran adalah sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh peserta dan pemberi kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan”.

Jaminan sosial tidak hanya menjadi tanggung jawab pekerja itu sendiri, tetapi juga ada pengusaha atau pemberi kerja yang juga memiliki tanggung jawab untuk membayar uang iuran bagi pekerjanya. Karena bagi pemberi kerja wajib secara bertahap mendaftarkan dirinya dan juga pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya, yaitu BPJS Ketenagakerjaan.

⁵² Angger Sigit Pramukti dan Andre Budiman Panjaitan, *Pokok Pokok Hukum Asuransi*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2019, hal 73-76.

Pasal 13 Ayat (1) UU No. 40 Tahun 2004 menyebutkan bahwa “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

Besaran total iuran atau premi program JHT didasari oleh perhitungan total iuran yang telah dibayarkan pemberi kerja dan tenaga kerja, besar kecilnya iuran atau premi per-bulan ditentukan oleh besar kecilnya upah yang diterima tenaga kerja. Dalam kaitannya pembayaran iuran, pemberi kerja diberi kewajiban untuk memotong langsung upah pekerja dari daftar upah dan menyetorkannya langsung ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Selanjutnya, pihak BPJS akan mendaftarkan iuran tersebut ke rekening masing-masing peserta. Penyetoran iuran harus dilakukan setiap bulan karena dana tersebut akan segera diinvestasikan (dikembangkan) dan hasil pengembangannya akan diperhitungkan pada saat pengembalian JHT. Mengenai besaran tarif iuran JHT telah diatur dan dijelaskan dalam PP No. 46 Tahun 2015 tepatnya dalam Pasal 16 sampai Pasal 18.

Peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara. Besaran iuran 5,7% (lima koma tujuh persen) Upah, dengan ketentuan:

- a. 2,0% (dua koma nol persen) upah ditanggung oleh pekerja.
- b. 3,7% (tiga koma tujuh persen) Upah ditanggung oleh Pemberi Kerja.

PP No. 60 Tahun 2015 Perubahan Atas PP No. 46 Tahun 2015 Pasal 16 Ayat (1) menyatakan bahwa “Iuran JHT bagi Peserta penerima Upah yang bekerja pada

Pemberi Kerja selain penyelenggara negara sebesar 5,7% (lima koma tujuh persen) dari Upah, dengan ketentuan 2% (dua persen) ditanggung oleh Pekerja dan 3,7% (tiga koma tujuh persen) ditanggung oleh Pemberi Kerja. Kemudian, Besarnya Iuran program JHT bagi Peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dilakukan evaluasi secara berkala paling lama 3 (tiga) tahun yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Upah yang dimaksud adalah upah pokok dan tunjangan tetap sebulan, apabila upah dibayarkan harian, maka dasar perhitungan pembayaran iuran JHT dihitung dari Upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima). Pekerja borongan atau satuan hasil, Upah sebulan sebagai dasar pembayaran Iuran JHT dihitung dari Upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir. Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1 butir 6 bahwa “Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Pekerja yang pekerjaannya tergantung pada keadaan cuaca yang upahnya didasarkan pada upah borongan, upah sebulan sebagai dasar pembayaran iuran JHT dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Bagi Peserta bukan penerima upah didasarkan pada jumlah nominal tertentu dari penghasilan Peserta yang ditetapkan dalam daftar Lampiran PP No. 46 Tahun 2015. Peserta memilih jumlah nominal tertentu tersebut sebagai dasar perhitungan

iuran sesuai penghasilan masing-masing. Dasar perhitungan dalam lampiran tersebut akan dievaluasi secara berkala paling lama 3 (tiga) tahun yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.⁵³

Sering kali para peserta membayar iuran secara tepat waktu. Jika tidak tepat waktu, ada denda keterlambatan atas pembayaran iuran. Oleh karena itu, BPJS Ketenagakerjaan harus melakukan pemantauan dengan mengirimkan surat pemberitahuan tagihan iuran dan menelepon masing-masing peserta untuk melakukan pembayaran iuran. Penunggakan dalam membayar iuran juga berpengaruh pada manfaat program jaminan sosial. Berikut dokumen pendukung tentang informasi pembayaran iuran.

Berikut tata cara pembayaran iuran JHT.

1. Untuk pemberi kerja nonpemerintah resmi, kontribusi dibayarkan setiap bulan pada tanggal 15 setelah bulan kontribusi yang bersangkutan, dengan tanggal pendukung untuk semua karyawan dan untuk Anda sendiri. Jika tanggal 15 adalah hari libur nasional, iuran akan dibayarkan pada hari kerja berikutnya. Dikenakan denda sebesar 2% (dua persen) untuk setiap bulan keterlambatan yang dihitung dari utang iuran. Majikan membayar denda. Biaya keterlambatan adalah pendapat lain dari Dana Asuransi Sosial.
2. Bagi peserta yang tidak menerima gaji, iuran dibayarkan setiap bulan secara individual dalam wadah atau dalam kelompok tertentu, yang dibentuk paling

⁵³ http://www.jamsosindonesia.com/program/view/jaminan-haritua_24, diakses pada tanggal 23 Juni 2023, Pukul 22.00 wib

lambat tanggal 15 setelah bulan iuran yang bersangkutan. Jika tanggal 15 adalah hari libur nasional, iuran akan dibayarkan pada hari kerja berikutnya.

Hal ini sebagaimana disebutkan dalam Pasal 19 dan Pasal 20 PP No. 46 Tahun 2015, sebagai berikut :

Pasal 19 PP No. 46 Tahun 2015 menyebutkan bahwa :

- 1) Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib menyetor Iuran JHT yang menjadi kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 kepada BPJS Ketenagakerjaan.
- 2) Pemberi Kerja wajib membayar Iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setiap bulan paling lambat tanggal 15 pada bulan berikutnya dari bulan Iuran yang bersangkutan dengan melampirkan data pendukung seluruh Pekerja dan dirinya.
- 3) Dalam hal tanggal 15 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) jatuh pada hari libur, Iuran dibayarkan pada hari kerja berikutnya.

Kemudian dalam hal terjadi keterlambatan dalam pembayaran iuran JHT, disebutkan dalam Pasal 20 PP No. 46 tahun 2015 bahwa :

- 1) Keterlambatan pembayaran Iuran bagi Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dikenakan denda sebesar 2% (dua persen) untuk setiap bulan keterlambatan yang dihitung dari Iuran yang seharusnya dibayar oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara.

- 2) Denda akibat keterlambatan pembayaran Iuran ditanggung sepenuhnya oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dan pembayarannya dilakukan sekaligus bersama-sama dengan penyetoran Iuran bulan berikutnya.
- 3) Denda keterlambatan merupakan pendapatan lain dari Dana Jaminan Sosial.

Jika di temukan bahwa pekerja tidak terdaftar sebagai penerima program JHT dikarenakan pemberi kerja lalai, maka peserta berhak mendaftarkan dirinya sendiri hal ini sebagaimana tercantum dalam Pasal 11 PP No. 46 Tahun 2015 menyebutkan bahwa :

- 1) Dalam hal Pemberi Kerja selain penyelenggara negara nyata-nyata lalai tidak mendaftarkan Pekerjaanya dalam program JHT, Pekerja berhak mendaftarkan dirinya sendiri dalam program JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai program yang diwajibkan dalam penahapan kepesertaan.
- 2) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pekerja yang bersangkutan dengan mengisi formulir pendaftaran yang telah ditetapkan dengan melampirkan:
 - a) perjanjian kerja, surat keputusan pengangkatan, atau bukti lain yang menunjukkan sebagai Pekerja atau buruh;
 - b) Kartu Tanda Penduduk; dan
 - c) Kartu Keluarga.
- 3) BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) melakukan verifikasi kepada Pemberi Kerja selain

penyelenggara negara paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak pendaftaran dilakukan.

- 4) Dalam hal hasil verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terbukti Pemberi Kerja selain penyelenggara negara nyata-nyata lalai, Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib membayar Iuran yang menjadi kewajibannya kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai program yang diwajibkan dalam penahapan kepesertaan.
- 5) BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan hasil verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) wajib mengeluarkan nomor kepesertaan paling lama 1 (satu) hari kerja sejak pendaftaran dan Iuran pertama diterima.
- 6) Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) mulai berlaku sejak nomor kepesertaan dikeluarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Setelah peserta JHT terdaftar, maka akan menerima kartu peserta JHT, sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 12 PP No. 46 Tahun 2015 menyebutkan bahwa :

- 1) Kartu Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dikeluarkan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak pendaftaran JHT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 dan Iuran pertama diterima BPJS Ketenagakerjaan.
- 2) Pemberi Kerja wajib menyampaikan Kartu Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan kepada masing-masing Peserta paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak Kartu Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan diterima dari BPJS Ketenagakerjaan.

- 3) Dalam hal Pekerja telah mendaftarkan dirinya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) tetapi Pemberi Kerja selain penyelenggara negara belum membayar Iuran pertama secara lunas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (4) kepada BPJS Ketenagakerjaan, apabila terjadi risiko terhadap Pekerjanya menjadi tanggung jawab Pemberi Kerja selain penyelenggara negara.

3. Persyaratan dan Prosedur Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua

Pemerintah telah merumuskan secara khusus peraturan yang lebih detail membahas mengenai prosedur tata cara pembayaran manfaat Jaminan Hari Tua (JHT), peraturan tersebut tertuang dalam Permenaker No. 4 Tahun 2022 . Dalam peraturan tersebut diatur tentang tata cara pembayaran manfaat JHT untuk usia pensiun, pekerja yang mengalami cacat total tetap, peserta yang meninggal dunia, terkena PHK dan Peserta yang meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya.

Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 4 Permenaker No. 4 Tahun 2022 bahwa “Manfaat JHT dibayarkan kepada Peserta jika mencapai usia pensiun, mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia. Lebih lanjut disebutkan peserta yang menerima manfaat JHT, yaitu Pasal 5 Permenaker No. 4 Tahun 2022 menyatakan bahwa “Peserta yang mencapai usia pensiun termasuk juga Peserta yang berhenti bekerja dan juga Peserta yang berhenti bekerja diantaranya peserta yang mengundurkan diri, peserta yang terkena pemutusan hubungan kerja dan peserta yang meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya”.

Manfaat JHT dalam hal usia pensiun yang diatur dalam proses pembayarannya dibayarkan secara tunai dan sekaligus kepada peserta pada saat mencapai usia pensiun sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun, selain dari itu juga ditambah dengan ketentuan manfaat JHT dapat dibayarkan kepada peserta karena berakhirnya jangka waktu dalam perjanjian kerja atau peserta bukan penerima upah karena berhenti bekerja. Hal ini tercantum dalam Pasal 6 Permenaker tahun 2022.

a. Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua

Kebijakan tentang proses untuk menerima manfaat JHT secara jelas di atur dalam Pasal 7 sampai Pasal 17 Permenaker No. 4 Tahun 2022, dimana secara garis besar peraturan tersebut menjelaskan tentang syarat administratif yang harus disediakan dalam proses penerimaan manfaat JHT.

Secara umum ada persyaratan yang harus dipenuhi peserta dalam mencairkan pembayaran manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) ialah:⁵⁴

- a) Melampirkan kartu kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan asli
- b) Melampirkan kartu keluarga asli dan masih berlaku
- c) Menyertakan fotokopi buku tabungan
- d) Menyerahkan formulir pencairan manfaat jaminan hari tua yang telah diisi
- e) Menyertakan NPWP untuk peserta yang memiliki saldo diatas Rp.50.000.000,-

⁵⁴ Tim Pustaka Yustisia, *Op. Cit*, h. 7

Adapun syarat administrasi khususnya untuk peserta penerima manfaat JHT sebagaimana yang diatur dan menjadi dasar hukum dalam Permenaker No. 4 Tahun 2022, sebagai berikut :

- 1) Pasal 7 Permenaker No. 4 Tahun 2022 menyebutkan bahwa “Permohonan pembayaran manfaat JHT bagi Peserta yang mencapai usia pensiun dapat diajukan oleh Peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan, dengan melampirkan kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan dan kartu tanda penduduk atau bukti identitas lainnya”.
- 2) Pasal 8 dan Pasal 9 Permenaker No. 4 Tahun 2022, Pasal 8 menjelaskan tentang manfaat JHT bagi Peserta yang mengundurkan diri dapat dibayarkan secara tunai dan sekaligus setelah melewati masa tunggu 1 (satu) bulan terhitung sejak diterbitkan keterangan pengunduran diri dari pemberi kerja. Kemudian Pasal 9 menjelaskan Pengajuan pembayaran manfaat JHT bagi Peserta yang mengundurkan diri disampaikan oleh Peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan, dengan melampirkan, kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan, kartu tanda penduduk atau bukti identitas lainnya dan keterangan pengunduran diri dari pemberi kerja tempat Peserta bekerja.
- 3) Pasal 10 mengatur tentang manfaat JHT bagi Peserta yang terkena pemutusan hubungan kerja, dapat dibayarkan secara tunai dan sekaligus setelah melewati masa tunggu 1 (satu) bulan terhitung sejak tanggal pemutusan hubungan kerja. Lebih lanjut disebutkan dalam Pasal 11 bahwa Pengajuan pembayaran manfaat

JHT bagi Peserta yang terkena pemutusan hubungan kerja, disampaikan oleh Peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan, dengan melampirkan, yaitu:

- a) Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan;
 - b) Kartu tanda penduduk atau bukti identitas lainnya; dan
 - c) Tanda terima laporan pemutusan hubungan kerja dari instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, atau surat laporan pemutusan hubungan kerja dari pemberi kerja kepada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, atau pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dari pemberi kerja dan pernyataan tidak menolak PHK dari pekerja, atau perjanjian bersama yang ditandatangani oleh pengusaha dan pekerja/buruh, atau petikan atau putusan pengadilan hubungan industrial.
- 4) Selanjutnya terkait bagi Peserta yang meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya, diatur dalam Pasal 12 Permenaker No. 4 Tahun 2022 bahwa manfaat JHT dibayarkan kepada Peserta yang merupakan warga negara asing. Manfaat JHT dibayarkan pada saat sebelum atau setelah Peserta meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya. Sementara dalam Pasal 13 menyebutkan bahwa “Pengajuan pembayaran manfaat JHT bagi Peserta yang meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya disampaikan oleh Peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan, dengan melampirkan kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan, paspor dan surat pernyataan tidak bekerja lagi di Indonesia”.

- 5) Masih dalam peraturan Permenaker No. 4 Tahun 2022, syarat selanjutnya disebutkan dalam Pasal 14 dan Pasal 15 bahwa:

“Manfaat JHT bagi Peserta yang mengalami cacat total tetap dibayarkan kepada Peserta yang mengalami cacat total tetap sebelum mencapai usia pensiun. Hak atas manfaat JHT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperhitungkan mulai tanggal 1 (satu) bulan berikutnya setelah Peserta ditetapkan mengalami cacat total tetap. Mekanisme penetapan cacat total tetap dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Selanjutnya syarat administrasi yang harus disiapkan diatur dalam Pasal 15 bahwa “Pengajuan pembayaran manfaat JHT bagi Peserta yang mengalami cacat total tetap disampaikan oleh Peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan, dengan melampirkan

- a) kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan;
- b) kartu tanda penduduk atau bukti identitas lainnya; dan
- c) surat keterangan dokter pemeriksa dan/atau dokter penasihat.

- 6) Peraturan tentang syarat penerimaan manfaat JHT yang meninggal dunia diatur melalui Pasal 16 Permenaker No. 4 Tahun 2022, yaitu manfaat JHT bagi Peserta yang meninggal dunia dibayarkan kepada ahli waris Peserta. Ahli waris yang dimaksud ialah janda, duda, atau anak. Namun apabila dalam hal ahli waris tidak ada, manfaat JHT dibayarkan sesuai urutan sebagai berikut:

- a) keturunan sedarah Peserta menurut garis lurus ke atas dan ke bawah sampai derajat kedua;
- b) saudara kandung;
- c) mertua; dan
- d) pihak yang ditunjuk dalam wasiatnya oleh Peserta.

Kemudian dalam hal pihak ahli waris yang disebutkan dalam poin huruf a sampai d yang ditunjuk dalam wasiat Peserta tidak ada, manfaat JHT dikembalikan ke Balai Harta Peninggalan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk syarat administrasinya diatur dalam Pasal 17, yaitu pengajuan pembayaran manfaat JHT oleh ahli waris bagi Peserta yang meninggal dunia disampaikan oleh ahli waris Peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan, dengan melampirkan:

- a) Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan;
- b) surat keterangan kematian dari dokter atau pejabat yang berwenang;
- c) surat keterangan ahli waris dari pejabat yang berwenang atau surat penetapan ahli waris dari pengadilan; dan
- d) kartu tanda penduduk atau bukti identitas lainnya dari ahli waris.

Untuk ketentuan dalam hal Peserta yang meninggal dunia merupakan warga negara asing, syarat administrasinya diatur dalam Pasal 17 Ayat (3) bahwa pengajuan manfaat JHT disampaikan oleh ahli waris Peserta dengan melampirkan:

- a) Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan;
- b) surat keterangan kematian dari pejabat yang berwenang;
- c) dokumen keterangan sebagai ahli waris yang diterbitkan oleh instansi atau pejabat yang berwenang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- d) paspor atau bukti identitas lainnya dari ahli waris.

Jika pekerja mengalami pensiun dini, maka pembayaran manfaat JHT dapat diberikan sebagian, hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 22 ayat (4, 5 dan 6) PP No. 46 Tahun 2015 menyebutkan bahwa “Dalam rangka mempersiapkan diri memasuki masa pensiun, pembayaran manfaat JHT dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu apabila Peserta telah memiliki masa kepesertaan paling singkat 10 (sepuluh) tahun”. Ayat (5) Pengambilan manfaat JHT sampai batas tertentu

sebagaimana dimaksud pada ayat (4) paling banyak 30% (tiga puluh persen) dari jumlah JHT, yang peruntukannya untuk kepemilikan rumah atau paling banyak 10% (sepuluh persen) untuk keperluan lain sesuai persiapan memasuki masa pensiun. Ayat (6) Pengambilan manfaat JHT sebagaimana dimaksud pada ayat (5) hanya dapat dilakukan untuk 1 (satu) kali selama menjadi Peserta.

Selanjutnya Pasal 26 ayat (3) PP No. 46 Tahun 2015 menyebutkan bahwa “Manfaat JHT bagi Peserta yang dikenai pemutusan hubungan kerja atau berhenti bekerja sebelum usia pensiun, dibayarkan pada saat Peserta mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun”.

Pasal 31 ayat (1) PP No. 46 Tahun 2015 menyebutkan bahwa “Peserta atau ahli waris yang berhak memperoleh manfaat JHT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26, wajib mengajukan pembayaran manfaat JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan melampirkan Kartu Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan persyaratan yang telah ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan”.

b. Prosedur penerimaan manfaat JHT

Adapun tahapan-tahapan yang dilakukan untuk mencairkan dana jaminan hari tua yang diatur dalam Pasal 18 sampai Pasal 20 Permenaker No. 4 Tahun 2022, antara lain :

- 1) Pembayaran manfaat JHT dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan permohonan yang diajukan oleh Peserta atau ahli warisnya apabila Peserta meninggal dunia, dengan melampirkan persyaratan

administrasi yang telah diatur dalam Pasal 7, Pasal 9, Pasal 11, Pasal 13, Pasal 15, dan Pasal 17 Permenaker No. 4 Tahun 2022.

- 2) Lampiran persyaratan pengajuan pembayaran manfaat JHT dapat berupa dokumen elektronik atau fotokopi.
- 3) Penyampaian permohonan dan dokumen dapat dilakukan secara daring dan/atau luring.
- 4) Pembayaran manfaat JHT dilakukan paling lama 5 (lima) hari kerja sejak pengajuan dan persyaratan diterima secara lengkap dan benar oleh BPJS Ketenagakerjaan.
- 5) Selanjutnya, setelah seluruh persyaratan administrasi penerimaan manfaat JHT akan dilakukan verifikasi berkas permohonan. Hal ini tertuang di dalam Pasal 19 Permenaker No. 4 Tahun 2022 bahwa “BPJS Ketenagakerjaan wajib melakukan verifikasi atas permohonan dan dokumen persyaratan pengajuan pembayaran manfaat JHT”.
- 6) Pasal 20 Permenaker No. 4 Tahun 2022 menyebutkan bahwa “Bagi Peserta yang mengajukan permohonan pembayaran manfaat JHT dan telah memenuhi persyaratan dokumen, tetapi masih terdapat tunggakan iuran maka BPJS Ketenagakerjaan dapat membayar manfaat JHT kepada Peserta sebesar iuran yang telah dibayarkan oleh pemberi kerja dan Peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan berikut hasil pengembangannya. Tunggakan iuran yang belum dibayarkan, ditagihkan oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada pemberi kerja. Dalam hal tunggakan iuran telah dibayarkan oleh pemberi

kerja, BPJS Ketenagakerjaan wajib membayarkan kekurangan manfaat JHT kepada Peserta atau ahli waris Peserta.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki sistem untuk menjalankan roda kegiatan dalam perusahaan. Sistem yang ada dijalankan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan dijadikan sebagai bahan acuan. Sistem klaim dalam BPJS Ketenagakerjaan terbagi atas dua bagian yaitu:⁵⁵

- 1) Menjalankan prosedur umum pengajuan klaim. Dalam proses ini peserta yang mengajukan klaim datang ke kantor BPJS Ketenagakerjaan, lalu mengambil nomor antrian dan mengisi formulir serta menyerahkan dokumen penyerta pengajuan untuk pencairan dana setelah itu melakukan sesi wawancara.
- 2) Proses selanjutnya adalah klaim dana jaminan hari tua. Proses ini dilakukan jika sudah melewati tahap prosedur umum di front office. Proses klaim terakhir berada pada sistem pembayaran manfaat Jaminan Hari Tua dimana dilakukan pembayaran oleh kasir dan dibukukan oleh staff hingga akhirnya dana tersebut dapat ditransfer ke nomor peserta penerima.

Dalam pelaksanaan kegiatan pada BPJS Ketenagakerjaan terdapat pihak-pihak yang terlibat mulai dari *Customer Services Officer*, penata muda pelayanan, penata muda keuangan yang menangani masalah klaim jaminan. Dari penjelasan diatas terlihat bahwa sistem yang digunakan oleh BPJS Ketenagakerjaan sudah sesuai dengan standart dan ketentuan yang ditetapkan, namun dalam pelaksanaan dan fakta yang ada di lapangan adanya kendala-kendala yang ditemui seperti rekening yang sudah tidak aktif ataupun nomor rekening peserta yang salah. Hal tersebut biasa terjadi ketika berkas sudah sampai di bagian keuangan. Apabila nomor rekening

⁵⁵ Salwa Salsabila dan Laylan Syafina, *Analisis Sistem Klaim Jaminan Hari Tua Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan*, Vol. 3, No. 2, 2022, hal. 103-104

peserta salah atau tidak aktif dana yang ada akan kembali lagi ke BPJS Ketenagakerjaan.

Pengajuan klaim JHT secara online melalui layanan lapak asik dapat dilakukan oleh peserta yang ingin klaim JHT tanpa harus datang ke kantor cabang karena hanya membuka website resmi lapak asik yang telah disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan mengupload atau mengunggah semua dokumen yang diperlukan yang telah sesuai dan memenuhi syarat yang sudah ditentukan.

Untuk prosedur klaim JHT melalui lapak asik, proses yang dilakukan oleh peserta pertama-tama dengan membuka website resmi Lapak Asik (<https://lapakasik.bpjsketenagakerjaan.go.id>), kemudian peserta mengisi data diri seperti nomor induk kependudukan, nama lengkap dan nomor kepesertaan. Setelah selesai mengisi data diri, peserta melengkapi dokumen sebagai syarat pengajuan klaim, seperti KTP, buku rekening, kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan, Formulir (F5) yaitu formulir pengajuan pembayaran manfaat Jaminan Hari Tua, dan dokumen pendukung lainnya. Setelah itu peserta melakukan swafoto, kemudian mengunggah semua dokumen dalam bentuk file JPG/PDF dengan ukuran file maks 6MB.⁵⁶

Setelahnya peserta klik simpan untuk mengkonfirmasi data pengajuan yang kemudian akan menerima jadwal wawancara online yang akan diinformasikan ke email pribadi. Jika peserta telah mendapatkan jadwal untuk wawancara online dengan petugas maka setelah itu petugas akan menghubungi peserta dalam hal verifikasi data

⁵⁶ Gilbert Herodion Sigirow dan Adam Afiezan, *Analisis Sistem dan Prosedur Klaim Jaminan Hari Tua (JHT) Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota*, Jurnal AKMAMI, Vol. 3, No. 2, 2022, hal. 308-309

melalui wawancara video call. Setelah proses wawancara online selesai maka peserta tinggal menunggu proses pencairan dana JHT yang dimana dana tersebut nantinya akan dikirimkan ke nomor rekening peserta BPJS Ketenagakerjaan yang sebelumnya telah dilengkapi dan dilampirkan pada dokumen persyaratan pengajuan klaim JHT.⁵⁷

Dengan kehadiran prosedur ini diharapkan dapat membantu untuk meminimalisasi terjadinya kesalahan pada pelaksanaan proses pengajuan dan pencairan klaim jaminan sosial. Agar dijadikan sebagai acuan atau pedoman untuk memudahkan proses klaim program jaminan sosial serta meningkatkan pemahaman pihak-pihak yang terkait.

C. Perbedaan Permenaker No. 2 Tahun 2022 dengan Permenaker No. 4 Tahun 2022

Permenaker No. 2 Tahun 2022 dalam peraturan mengenai kebijakan bahwa peserta program jaminan hari tua hanya dapat mencairkan dana pekerja ketika mereka mencapai usia 56 tahun. Peraturan ini mengubah peraturan lama dimana JHT dapat dicairkan tanpa harus menunggu masa pensiun.

Menurut Permenaker No. 2 Tahun 2022, peserta yang mengundurkan diri, diberhentikan atau meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya, jaminan hari tua akan dibayarkan ketika peserta telah mencapai usia 56 tahun. Namun, bagi peserta yang akan meninggalkan Indonesia secara permanen dengan status WNA, saldo jaminan hari tua dapat segera dicairkan. Peserta tetap dapat melakukan penarikan

⁵⁷ *Ibid.*

sebagai jaminan hari tua saldo 30 persen untuk kepemilikan rumah atau 10 persen untuk keperluan lain dengan syarat kepesertaan minimal 10 tahun.

Bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, Jika seorang pekerja yang bekerja mengundurkan diri atau telah diberhentikan, memerlukan uang Jaminan Hari Tua, tetapi ia harus menunggu sampai berusia 56 tahun. Dalam peraturan baru, jaminan hari tua menimbulkan pro dan kontra di masyarakat, terutama pekerja karena menganggap kebijakan tersebut merugikan pekerja, terutama yang terkena pemutusan hubungan kerja.

Hal ini dikarenakan dana jaminan hari tua dapat digunakan untuk modal usaha bagi pekerja yang akan diberhentikan terlebih dahulu di tengah pandemi COVID-19 yang membuat banyak pekerja kesulitan mencari pekerjaan baru. Permenaker No. 2 Tahun 2022 yang mengatur tata cara dan pembayaran jaminan hari tua dinilai memberatkan pekerja yang kehilangan pekerjaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 2022 jaminan hari tua diberikan langsung kepada peserta yang mengundurkan diri dan dibayarkan secara tunai setelah melewati masa tunggu 1 bulan terhitung sejak tanggal surat pengunduran diri. Namun, dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat JHT, hal ini dinilai memberatkan pekerja karena harus menunggu lama untuk mendapatkan jaminan hari tua.

Khusus terkait usia pensiun inilah yang menjadi faktor utama yang menjadi alasan Permenaker No. 2 Tahun 2022 di ganti oleh Permenaker No. 4 Tahun 2022, dimana pada Pasal 2, 4, dan Pasal 5 Permenaker No. 2 Tahun 2022 menjelaskan

bahwa JHT hanya dapat dicairkan pada usia 56 tahun. Namun, telah dirubah dan diperbaiki di dalam Permenaker No. 4 Tahun 2022.

Adapun perbedaan dalam Permenaker No. 2 Tahun 2022 dengan Permenaker No. 4 Tahun 2022 dalam Pasal 5 dan Pasal 6, sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 1 Bagan Perbedaan
Permenaker No. 2 Tahun 2022 dan Permenaker No. 4 Tahun 2022**

Permenaker No. 2 Tahun 2022	Permenaker No. 4 Tahun 2022
Dalam Pasal 5, disebutkan bahwa terhadap Peserta yang mengundurkan diri manfaat JHT baru akan diberikan setelah Peserta mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun.	Pasal 8, Manfaat JHT bagi Peserta yang mengundurkan diri dapat dibayarkan secara tunai dan sekaligus setelah melewati masa tunggu 1 (satu) bulan terhitung sejak diterbitkan keterangan pengunduran diri dari pemberi kerja.
Dalam Pasal 5, disebutkan bahwa terhadap Peserta yang terkena PHK, manfaat JHT baru akan diberikan setelah Peserta mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun.	Pasal 10, Manfaat JHT bagi Peserta yang terkena pemutusan hubungan kerja sebagaimana dapat dibayarkan secara tunai dan sekaligus setelah melewati masa tunggu 1 (satu) bulan terhitung sejak tanggal pemutusan hubungan kerja.
Syarat pencairan dana JHT dalam aturan ini, yakni melampirkan kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan dan KTP, tanpa harus membawa surat keterangan berhenti bekerja dari perusahaan.	Pasal 9, Pengajuan pembayaran manfaat JHT bagi Peserta yang mengundurkan diri disampaikan oleh Peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan, dengan melampirkan: a. Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan; b. kartu tanda penduduk atau bukti identitas lainnya; dan c. keterangan pengunduran diri dari pemberi kerja tempat Peserta bekerja.

Dalam Pasal 6, disebutkan bahwa bagi Peserta yang meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya, manfaat JHT diberikan pada saat sebelum atau setelah Peserta meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya. Dalam pasal ini tidak memberikan persyaratan apapun.	Pasal 13, Pengajuan pembayaran manfaat JHT bagi Peserta yang meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya disampaikan oleh Peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan, dengan melampirkan: a. Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan; b. paspor; dan c. surat pernyataan tidak bekerja lagi di Indonesia.
--	--

Dari uraian tabel di atas, terlihat adanya perbedaan dalam ketentuan Permenaker No. 2 Tahun 2022 dan Permenaker No. 4 Tahun 2022. Dimana dalam aturan lama, waktu tunggu pencairan dana JHT Peserta yang mengundurkan diri atau terkena PHK manfaat JHT baru dapat diberikan hanya jika Peserta tersebut telah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun.

Manfaat JHT dalam peraturan baru, dapat dibayarkan setelah masa tunggu satu bulan terhitung sejak dikeluarkannya surat keterangan pengunduran diri dari perusahaan atau sejak terhitung masa PHK. Selain itu, dalam aturan baru ditemukan adanya penyederhanaan ketentuan terkait syarat dokumen pengajuan pencairan manfaat JHT.

BAB IV

PERLINDUNGAN HUKUM PESERTA PROGRAM JAMINAN HARI TUA DI INDONESIA

A. Perlindungan Hukum Secara Umum

Perlindungan hukum diartikan sebagai suatu bentuk tindakan atau perbuatan hukum pemerintah yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia. Perlindungan hukum timbul karena adanya suatu hubungan hukum. Hubungan hukum adalah interaksi antara subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat hukum (timbulnya hak dan kewajiban).

Sikap dan perbuatan seseorang agar tidak merugikan kepentingan dan hak orang lain, hukum memberikan rambu-rambu berupa batasan-batasan tertentu sehingga manusia tidak sebebas-bebasnya berbuat dan bertingkah laku dalam rangka mencapai dan memenuhi kepentingannya itu.⁵⁸

Dalam pergaulan di tengah masyarakat, banyak terjadi hubungan hukum yang muncul sebagai akibat adanya tindakan-tindakan hukum dari subjek hukum itu. Tindakan hukum ini merupakan awal lahirnya hubungan hukum (*rechtsbetrekking*), yakni interaksi antar subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat-akibat hukum. Agar hubungan hukum antar subjek hukum itu berjalan secara

⁵⁸ Muhammad Arif Sahlepi, *Analisis Yuridis Tindak Pidana Pembunuhan Disertai Dengan Mutilasi Dalam Perspektif Kriminologi (Studi Putusan Nomor 535/Pid.B/2019/PN.Mlg)*, Jurnal Ilmiah Metadata, Vol. 4, No. 2, 2022, hal. 391

harmonis, seimbang, dan adil, dalam arti setiap subjek hukum mendapatkan apa yang menjadi haknya dan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya, maka hukum tampil sebagai aturan main dalam mengatur hubungan hukum tersebut.

Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subjek hukum, agar masing-masing subjek hukum dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar. Disamping itu subjek hukum.

Menurut Sudikino Mertokusumo, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Pelanggaran hukum terjadi ketika subjek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalankan atau karena melanggar hak-hak subjek hukum lain. Subjek hukum dilanggar hak-haknya harus mendapatkan perlindungan hukum.⁵⁹

Fungsi hukum sebagai instrumen pengatur dan instrumen perlindungan ini, disamping fungsi lainnya sebagaimana akan disebutkan di bawah, diarahkan pada satu tujuan, yaitu untuk menciptakan suasana hubungan hukum antar subjek hukum secara harmonis, seimbang, damai, dan adil.

Perlindungan hukum bagi rakyat merupakan konsep universal, dalam arti dianut dan diterapkan oleh setiap negara yang mengedepankan diri sebagai negara

⁵⁹ Ridwan, *Hukum Administrasi Negara*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hal. 265-266.

hukum, namun seperti disebutkan Paulus E. Lotulung, masing-masing negara mempunyai cara dan mekanismenya sendiri tentang bagaimana mewujudkan perlindungan hukum tersebut, dan juga sampai seberapa jauh perlindungan hukum itu diberikan.⁶⁰

Perlindungan hukum bagi rakyat dari tindakan hukum pemerintah adalah sarana yuridis dalam negara hukum untuk mencegah atas memulihkan terjadinya kerugian yang dialami oleh rakyat sebagai akibat tindakan hukum pemerintah yang menimbulkan kerugian terhadap rakyat. Perlindungan terhadap perbuatan melawan hukum penguasa dalam hukum perdata didasarkan atas yang memberikan hak kepada rakyat yang dirugikan oleh Pemerintah untuk mengajukan gugatan di Pengadilan umum.⁶¹

Ditinjau dari jenisnya, pengawasan terhadap perlindungan hukum dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa macam yaitu sebagai berikut:

- a. Pengawasan teknis administratif (dilakukan oleh lembaga pengawas di lingkungan pemerintah sendiri, misalnya: pengawasan atasan, pengawasan lembaga pengawas fungsional misalnya; BPKP atau Bawasda);
- b. Pengawasan yudisial (oleh Peradilan TUN dan peradilan Umum);
- c. Pengawasan politis (oleh DPRD);
- d. Pengawasan sosial (oleh masyarakat);
- e. Pengawasan oleh Ombudsman.⁶²

Perlindungan hukum merupakan hak bagi setiap orang, karena terdapat kepentingan yang akan dilindungi didalamnya. Tuntutan tersebut seperti perlindungan hukum, maka itu manusia memiliki hak untuk dilindungi oleh hukum.

⁶⁰ *Ibid.*, hal. 266-268.

⁶¹ W. Riawan Tjandra, *Hukum Administrasi Negara*, Sinar Grafika, Jakarta, 2019, hal. 207.

⁶² *Ibid.*, hal. 209.

Perlindungan yang diberikan kepada pekerja bertujuan untuk memberikan jaminan hubungan kerja yang harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak lain. Maka pengusaha wajib memberikan perlindungan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Melalui UU No. 13 Tahun 2003 telah mengatur beberapa perlindungan baik untuk pengusaha maupun pekerja. Perlindungan ini merupakan wujud dari pengakuan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja, yang harus dipenuhi oleh pengusaha sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah mereka lakukan. UU No. 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan bagi pekerja seperti perlindungan atas hak dasar pekerja dan kesehatan kerja (K3), perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, perlindungan tentang upah, waktu kerja, kesejahteraan dan jaminan sosial.

Dalam UU No. 24 Tahun 2011 memberikan perlindungan terhadap pekerja melalui sarana asuransi kesehatan maupun keselamatan terhadap pekerja, hal ini pekerja tidak perlu khawatir akan risiko yang dialami ketika bekerja.

B. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Peserta BPJS Ketenagakerjaan

Dalam menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkan suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua macam, yaitu Perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

1. Bentuk Perlindungan Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan

pemerintah mendapat bentuk yang definitif, tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa.

Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

Perlindungan hukum ini memberikan kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan atas pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintahan mendapat bentuk yang definitif. Sehingga, perlindungan hukum ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa dan sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak.

Dengan adanya perlindungan hukum yang *preventif* ini mendorong pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan asas *freies ermessen*, dan rakyat dapat mengajukan keberatan atau dimintai pendapatnya mengenai rencana keputusan tersebut.

2. Bentuk Perlindungan Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia

diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Perlindungan hukum ini berfungsi untuk menyelesaikan apabila terjadi sengketa. Indonesia dewasa ini terdapat berbagai badan yang secara partial menangani perlindungan hukum bagi rakyat, yang dikelompokkan menjadi 2 (dua) badan, yaitu:

- 1) Pengadilan dalam lingkup Peradilan Umum Dewasa ini dalam praktek telah ditempuh jalan untuk menyerahkan suatu perkara tertentu kepada Peradilan Umum sebagai perbuatan melawan hukum oleh penguasa.
- 2) Instansi Pemerintah yang merupakan lembaga banding administrasi Penanganan perlindungan hukum bagi rakyat melalui instansi pemerintah yang merupakan lembaga banding administrasi adalah permintaan banding terhadap suatu tindak pemerintah oleh pihak yang merasa dirugikan oleh tindakan pemerintah tersebut. Instansi pemerintah yang berwenang untuk merubah bahkan dapat membatalkan tindakan pemerintah tersebut.

Badan-badan khusus merupakan badan yang terkait dan berwenang untuk menyelesaikan suatu sengketa. Badan-badan khusus tersebut antara lain adalah

Kantor Urusan Perumahan, Pengadilan Kepegawaian, Badan Sensor Film, Panitia Urusan Piutang Negara, serta Peradilan Administrasi Negara.⁶³

Implementasi kebijakan adalah suatu kegiatan yang terlihat setelah keluarnya arahan yang sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola input untuk menghasilkan output atau outcome bagi masyarakat. Tahap implementasi kebijakan dapat dicirikan dan dibedakan dari tahap pembuatan kebijakan. Pembuatan kebijakan di satu sisi merupakan proses yang memiliki logika bottom-up, dimana proses kebijakan dimulai dengan penyampaian aspirasi, permintaan atau dukungan dari masyarakat. Sementara itu, implementasi kebijakan disisi lain memiliki logika top-down, dalam arti mereduksi alternatif kebijakan abstrak atau makro menjadi tindakan konkrit atau mikro.⁶⁴

C. Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Terhadap Perusahaan Yang Tidak Membayar Iuran

1. Prosedur Hukum Untuk Memperoleh Perlindungan Hukum Terhadap JHT

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas

⁶³ Hadjon., M., Philipus, dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2022, hal. 279.

⁶⁴ Siti Nurhayati, dkk, *Penataan Aset dan AkSes Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Melalui Pendaftaran Lahan Sistemik Lengkap*, Jurnal Rectum, Vol. 4, No. 1, 2022, hal. 284

pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 33 Ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”.

Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni UU No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah/diganti menjadi UU No. 11 Tahun 2020 dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.⁶⁵

Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah Mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan, Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.⁶⁶

Tenaga kerja adalah sebutan bagi setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja dapat pula dikatakan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶⁷

⁶⁵ Heru Suryanto, *“Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan”*, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Veteran, Jakarta, 2018, hal 2.

⁶⁶ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2018, hal. 9

⁶⁷ Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi:

- a. Tenaga Kerja Terdidik, yang mana merupakan tenaga kerja yang memerlukan jenjang pendidikan yang tinggi;
- b. Tenaga Kerja Terlatih, yang mana merupakan tenaga kerja yang memerlukan pelatihan dan pengalaman; serta
- c. Tenaga Kerja tidak Terdidik dan Terlatih, yang mana merupakan tenaga kerja yang tidak memerlukan pendidikan atau pelatihan terlebih dahulu.⁶⁸

Jaminan sosial ialah suatu bentuk perlindungan hukum yang dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dan keluarganya terhadap resiko yang menimpa pekerja/tenaga kerja. Bentuk Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga kerja sekarang diwujudkan dalam UU No. 40 Tahun 2004 dan UU No. 24 Tahun 2011, yang terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Yang dimaksud dengan jaminan sosial tenaga kerja ialah berupa suatu perlindungan bagi pekerja/tenaga kerja dalam bentuk pemberian jaminan kesehatan dan juga santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.⁶⁹

Pada Pasal 3 Perpres No. 109 Tahun 2013 membagi peserta program jaminan sosial menjadi 2 (dua), yaitu peserta penerima upah dan peserta bukan penerima upah.⁷⁰ Peserta penerima upah dibagi lagi menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu

⁶⁸ Samsul Olde Hendra, *Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia*, Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, Vol. 13, No. 1, 2020, hal. 86.

⁶⁹ Lalu Husni, *Op. Cit*, hal. 151

⁷⁰ Andika Wijaya, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2018, hal. 13

pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara (PNS, TNI, Polri, pejabat negara, pegawai pemerintah non pegawai negeri) dan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara Negara (pekerja swasta) dan peserta bukan penerima upah (pemberi kerja, pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri contoh Tukang ojek, Pengacara/Advokat, Artis, dan lain-lain).

Tenaga kerja merupakan modal utama serta elemen dalam pelaksanaan pembangunan. Tujuan terpenting dari pembangunan tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.⁷¹

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain. Kepesertaan ada 4 sektor pekerja, yaitu :

- 1) Sektor yang pertama, ada pekerja bukan penerima upah, yaitu mereka mereka yang bekerja tidak memiliki majikan, mereka yang bekerja mandiri, tidak memiliki gaji bulanan tapi memiliki penghasilan, contoh tukang becak, pedagang sayuran, ojek, dokter, artis, pengacara, dia tidak memiliki majikan tapi dia dibayar atas jasa yang dia berikan.
- 2) Sektor kedua itu ada pekerja penerima upah, ini yang bekerja dibawah perusahaan, apakah toko, CV, UD, PT, BUMN, Yayasan, koperasi, organisasi. Selama dia mendapat gaji dari majikan itu disebut pekerja penerima upah.

⁷¹ Muh Aqil dan Andi Tenri Padang. *Analisis tentang Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyasa Syar'iyah, Vol. 3, No. 2, 2021, hal. 405.

- 3) Sektor pekerja jasa konstruksi, ini mereka yang mengerjakan pekerjaan bangunan atau proyek jalan.
- 4) Sektor TKI (Tenaga Kerja Indonesia), atau sekarang disebut PMI (Pekerja Migran Indonesia) untuk dikirim ke luar negeri.

Pada dasarnya terdapat 2 (dua) kategori dalam kaitan dengan seseorang melakukan pekerjaan, yaitu: pertama, seseorang melakukan pekerjaan untuk dirinya sendiri (*swakerja*), kedua, seseorang melakukan pekerjaan untuk orang/pihak lain dengan harapan akan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, sebagaimana pengertian pekerja berdasarkan ketentuan perundang-undangan, yaitu bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari pengertian tersebut, maka setiap orang yang termasuk dalam kategori tersebut adalah pekerja, tetapi terdapat perbedaan ketentuan yang berlaku terhadap pekerja. Berdasarkan pada ketentuan yang berlaku di Indonesia, terdapat perbedaan ketentuan yang didasarkan kepada siapa pemberi kerjanya sehingga terdapat perbedaan ketentuan yang berlaku bagi Pegawai Negeri (*ambtenaar*), di samping ketentuan yang berlaku bagi pekerja/buruh di perusahaan swasta (*arbeider*).⁷²

Menurut Sedarmayanti kesejahteraan yaitu kondisi di mana karyawan mendapatkan kebutuhan yang tercukupi dari perusahaan dan rasa aman dan nyaman saat bekerja di tempat kerja. tingkat kesejahteraan disini dilakukan dengan cara

⁷² Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT Refika Aditama, Bandung, 2017, hal. 109.

memberikan sesuatu yang bersifat secara finansial maupun non finansial serta bentuk pelayanan ataupun fasilitas yang dibutuhkan karyawan.⁷³ Setelah karyawan diterima, berkembang, maka upaya untuk memotivasi karyawan untuk tetap produktif saat bekerja sampai pensiun dengan cara memberikan yang dibutuhkan oleh karyawan. mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun.

Jenis pekerja program JHT sebagaimana yang disebutkan sebelumnya, di atur dalam Pasal 4 PP No. 46 2015, terdiri atas :

- a) Peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara Negara
 - 1) Pekerja pada perusahaan;
 - 2) Pekerja pada orang perseorangan; dan
 - 3) orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.
- b) Peserta bukan penerima Upah.
 - 1) Pemberi Kerja;
 - 2) Pekerja di luar hubungan kerja atau Pekerja mandiri; dan

Pekerja yang tidak termasuk huruf b yang bukan menerima Upah.

Perkembangannya masih ada beberapa perusahaan yang tidak mengikut sertakan para pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan, dengan alasan rendahnya produktivitas pekerja dan masih menganggap BPJS Kesehatan sudah melindungi hak

⁷³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama, Bandung, 2016, hal. 52)

para pekerjanya. Padahal, sesuai amanat Pasal 15 Ayat (1) UU No. 24 Tahun 2011 menyatakan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Sehingga ini menjadi PR (pekerjaan rumah) tersendiri untuk pemerintah dalam mewujudkan cita-cita Negara yang tercantum dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Alasan lain perusahaan tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan dengan alasan dikarenakan faktor biaya, pekerja harian/lepas, dan usaha kecil menengah serta terlepas dari itu semua adanya unsur untuk menguntungkan perusahaan tanpa memikirkan keselamatan pekerja. Padahal dalam undang-undang yang mengatur tentang BPJS Ketenagakerjaan ini dijelaskan bahwa yang menjadi peserta BPJS adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling sedikit 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran.⁷⁴

Dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, terutama dalam bidang keselamatan kerja serta menyangkut norma - norma perlindungan tenaga kerja. tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah,

⁷⁴ Ulfa Luthfiana, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penerima Upah Dalam Suatu Perusahaan Yang Tidak Diikutsertakan Dalam Keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Bpjs*”, Jurnal Hukum, Vol. 10, No. 1, 2016, hal. 2.

pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara khusus, pengaturan tentang mekanisme pengenaan sanksi administratif atas kelalaian mendaftar program jaminan sosial terdapat dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial (disingkat PP No. 86 Tahun 2013).

2. Sanksi Hukum Terhadap Perusahaan Yang Tidak Membayar Iuran JHT

Pada Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang BPJS juga menjelaskan mengenai kewajiban pemberi kerja atau perusahaan dan kewajiban dari peserta yaitu karyawan atau para pekerjanya untuk mendaftar sebagai peserta BPJS dan membayar iuran kepesertaan BPJS. Pemberi kerja atau dalam hal ini perusahaan wajib memungut iuran BPJS dari pekerjanya dan juga wajib membayarkan iuran tersebut kepada BPJS secara periodik setiap bulannya.

Hal ini telah disebutkan dalam Pasal 17 dan Pasal 19 UU No. 24 Tahun 2011. Pasal 17 Ayat (1) UU No. 24 Tahun 2011 menyebutkan bahwa “Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan mendaftarkan diriya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS dan setiap orang yang tidak melaksanakan dikenai sanksi administratif”. Pasal 19 Ayat (1 dan 2) UU No. 24 Tahun 2011

menyebutkan bahwa “Pemberi Kerja wajib memungut Iuran yang menjadi beban Peserta dari Pekerjaanya dan menyetorkannya kepada BPJS. Pemberi Kerja wajib membayar dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS”.

Dalam pelaksanaan pembayaran iuran ini, perusahaan dapat mengalami banyak kendala terutama dalam hal keuangan. Sehingga dalam implementasinya perusahaan dapat memungut iuran dari karyawannya dan tidak menyetorkannya ke BPJS Ketenagakerjaan. Beberapa perusahaan juga ada yang tidak memungut iuran dari pekerjaanya, sehingga mereka tidak bisa dipersalahkan karena menggelapkan uang dari pekerjaanya. Namun perusahaan tetap dianggap melakukan kesalahan karena perusahaan sudah diwajibkan memotong upah karyawan untuk membayar iuran BPJS dan kesalahan kedua adalah perusahaan juga tidak menyetor iuran sama sekali kepada BPJS.

Kewajiban untuk mendaftarkan pekerja/buruh kedalam keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan ini tidak lain, yaitu bertujuan untuk mensejahterakan pekerja/buruh yang dalam hal ini adalah pihak yang lemah di bawah kekuasaan perusahaan. Pasal 15 UU No. 24 Tahun 2011 menentukan bahwa “Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti”.⁷⁵

Hal ini juga disebutkan dalam UU No. 24 Tahun 2011, dikarenakan BPJS Ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk jaminan sosial yang diatur oleh pemerintah. Undang-undang ini pun mengatur tentang sanksi perusahaan yang tidak

⁷⁵ Ulfa Luthfiana, *Op. Cit*, hal. 4

mendaftarkan BPJS ketenagakerjaan karyawan. Pasal 17 Ayat (1 dan 2) UU No. 24 Tahun 2011 menyatakan bahwa “Pemberi kerja yang tidak melaksanakan anjuran pemerintah tentang BPJS ketenagakerjaan akan dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda, dan/atau, Tidak mendapat pelayanan publik tertentu”.

Bila perusahaan tidak menyetorkan iuran BPJS Ketenagakerjaan, maka BPJS Ketenagakerjaan wajib menagih dan memberikan sanksi kepada perusahaan. Namun sebelum diberikan sanksi, BPJS Ketenagakerjaan akan melakukan tahapan-tahapan dalam pemberian sanksi sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pengenaan dan Pencabutan Sanksi Administratif Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu Bagi Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara (selanjutnya disebut Permenaker No. 4 Tahun 2018).

Hal ini tercantum dalam Pasal 5 Permenaker No. 8 Tahun 2013 menyatakan bahwa “Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan setiap orang, selain pemberi kerja, Pekerja, dan penerima bantuan iuran yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dikenai sanksi administratif. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa teguran tertulis, denda; dan/atau, tidak mendapat pelayanan publik tertentu”.

Pasal 6 Permenaker No. 8 Tahun 2013 menyatakan bahwa “Pengenaan sanksi teguran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 Ayat (2) huruf a diberikan paling banyak 2 (dua) kali masing-masing untuk jangka waktu paling lama

10 (sepuluh) hari kerja. Sanksi teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai oleh BPJS.

Selanjutnya mengenai waktu pengenaan sanksi di atur dalam Pasal 7 Permenaker No. 8 Tahun 2013 menyatakan bahwa “Pengenaan sanksi denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 Ayat (2) huruf b diberikan untuk jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya pengenaan sanksi teguran tertulis kedua berakhir. Sanksi denda dikenai oleh BPJS. Denda yang diberikan menjadi pendapatan lain dana jaminan sosial.

Pasal 8 Permenaker No. 8 Tahun 2013 menyebutkan bahwa

“Pengenaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu dilakukan oleh Pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota atas permintaan BPJS. BPJS dalam meminta pengenaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu berkoordinasi dengan Pemerintah, pemerintah daerah provinsi atau pemerintah daerah kabupaten/kota. Pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota dalam melaksanakan pengenaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu kepada:

- a) Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara yang melanggar dan setiap orang, selain pemberi kerja, Pekerja, dan penerima bantuan iuran yang melanggar dilakukan dengan mempersyaratkan kepada mereka untuk melengkapi identitas kepesertaan jaminan sosial dalam mendapat pelayanan publik tertentu; dan
- b) Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara yang melanggar ketentuan dalam Pasal 3 Ayat (1) huruf b dan setiap orang, selain pemberi kerja, Pekerja, dan penerima bantuan iuran yang melanggar ketentuan Pasal 4 ayat (1) huruf b dilakukan setelah mendapat surat permohonan pengenaan sanksi dari BPJS.

Bentuk sanksi administrasi yang diberikan di atur dalam Pasal 9 Permenaker No. 8 Tahun 2013 menyebutkan bahwa “Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenai kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara meliputi

perizinan terkait usaha, izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek, izin memperkerjakan tenaga kerja asing, izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, atau Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

Sanksi kepada pemberi kerja atau perusahaan diawali dengan diberikannya sanksi administratif dimana perusahaan akan mendapatkan teguran tertulis, denda; dan/atau, tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Hal ini disebutkan dalam Pasal 2 Permanaker No. 4 Tahun 2018.

Setelah BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan sanksi seperti yang disebutkan dalam Permenaker tersebut, Perusahaan juga dapat dikenakan sanksi pidana dimana perusahaan yang melanggar dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah). Hal ini disebutkan dalam Pasal 55 UU No. 24 Tahun 2011 menyatakan bahwa “Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) atau ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah)”.

Ancaman sanksi pidana dengan denda atau kurungan penjara menjadi landasan bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan peringatan kepada perusahaan. Namun BPJS Ketenagakerjaan tidak menentukan berapa nilai yang menjadi kewajiban perusahaan yang tidak disetorkan dan berhak untuk dituntut. Selain itu bagi pekerja, dengan kondisi perusahaan kesulitan keuangan tidak membuat hak-hak mereka untuk mendapatkan benefit dari program BPJS Ketenagakerjaan menjadi boleh diabaikan. Kewajiban perusahaan tetap harus dijalankan sampai

dengan adanya keputusan pailit atau perusahaan ditutup. Hal itupun tetap mengharuskan perusahaan untuk membayar semua kewajibannya kepada para pekerja.

Penunggakan pembayaran iuran akan berakibat tidak berlakunya pelayanan ataupun benefit yang dapat diterima oleh pekerjanya. Sebagai contoh, bilamana perusahaan tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan, maka ketika pekerja ingin mencairkan JHT maka mereka tidak dapat mengklaim JHT tersebut kepada BPJS Ketenagakerjaan. Demikian pula ketika terjadi kecelakaan kerja di dalam periode tunggakan terjadi atau didalam periode perusahaan belum membayar iurannya maka pekerja tidak dapat mengklaim pengobatan atau perawatan di Rumah Sakit akibat kecelakaan kerja tersebut.

Dengan tidak terpenuhinya klaim para pekerja maka secara langsung para pekerja dirugikan. Sementara perusahaan bisa jadi sudah memotong iuran dari gaji para pekerjanya namun tidak disetorkan kepada BPJS Ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaannya perusahaan yang tidak membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan masih cukup banyak dan rata-rata mereka terkendala dengan permasalahan keuangan. Semakin sulit perusahaan menjalankan roda operasionalnya maka semakin besar beban perusahaan untuk melaksanakan kewajibannya. Perusahaan yang tidak membayar iuran BPJS sampai dengan 3 bulan berturut-turut, maka pekerjanya tidak bisa melakukan klaim atas seluruh manfaat dari BPJS Ketenagakerjaan sampai dengan Perusahaan melakukan pelunasan iuran yang tertunggak. Hal ini sangat merugikan pekerja dan keluarganya.

Namun tidak demikian dengan JHT, berdasarkan dari Permenaker No. 4 Tahun 2022, klaim JHT masih bisa dilakukan meski perusahaan sedang menunggak bayar BPJS TK. Jika dalam proses pencairan manfaat JHT oleh peserta, ternyata Perusahaan terdapat melakukan pelanggaran berupa tunggakan pembayaran iuran, padahal upah peserta telah dipotong untuk peruntukkan pembayaran iuran JHT, namun tidak di bayarkan oleh perusahaan tempat pekerja bekerja. Maka program JHT masih dapat dicairkan sebesar iuran yang telah dibayarkan oleh pemberi kerja. Hal ini sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 20 ayat (1) Permenaker No. 4 Tahun 2022 menyebutkan bahwa “Bagi Peserta yang mengajukan permohonan pembayaran manfaat JHT dan telah memenuhi persyaratan dokumen, tetapi masih terdapat tunggakan iuran maka BPJS Ketenagakerjaan dapat membayar manfaat JHT kepada Peserta sebesar iuran yang telah dibayarkan oleh pemberi kerja dan Peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan berikut hasil pengembangannya”.

Selanjutnya untuk tunggakan iuran akan ditagih oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada pemberi kerja, sebagaimana disebutkan dalam ayat (2) bahwa “Tunggakan iuran yang belum dibayarkan, ditagihkan oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada pemberi kerja”. Dalam hal tunggakan iuran telah dibayarkan oleh pemberi kerja, BPJS Ketenagakerjaan wajib membayarkan kekurangan manfaat JHT kepada Peserta atau ahli waris Peserta, ayat (3) Pasal 20 Permenaker No. 4 Tahun 2022.

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah disebutkan oleh Zaenal Asikin, yaitu perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan Perundang- Undangan dalam bidang perburuhan

yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam Perundang-Undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja.⁷⁶

Secara garis besar, terdapat beberapa jenis-jenis pelanggaran dalam penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan oleh BPJS ketenagakerjaan, yaitu:⁷⁷

- a. Perusahaan Wajib Belum Daftar (PWBD), perusahaan/pemberi kerja yang sama sekali belum mendaftarkan tenaga kerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.
- b. Perusahaan Menunggak Iuran (PMI), adalah perusahaan yang tidak membayar atau terlambat membayar iuran pada BPJS Ketenagakerjaan.
- c. Perusahaan daftar sebagian (PDS), adalah perusahaan yang belum sepenuhnya tertib secara administrasi dalam melaporkan data tenaga kerja, jenis pelanggaran ini terbagi menjadi 3 jenis, yakni:
 - 1) Perusahaan daftar sebagian tenaga kerja, adalah perusahaan yang sudah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan tetapi belum mendaftarkan tenaga kerjanya secara keseluruhan, artinya perusahaan tersebut hanya mendaftarkan sebagian tenaga kerjanya untuk meringankan beban iuran kepada BPJS Ketenagakerjaan.
 - 2) Perusahaan daftar sebagian upah, adalah perusahaan yang sudah menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan tetapi tidak melaporkan upah tenaga kerja yang sebenarnya.
 - 3) Perusahaan daftar sebagian program, adalah perusahaan peserta BPJS Ketenagakerjaan yang sudah harus mengikuti empat program BPJS Ketenagakerjaan (jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun), namun hanya mengikuti dua atau tiga program BPJS ketenagakerjaan.

Pelaksanaan mengenai bentuk dan penyelesaian tunggakan BPJS Ketenagakerjaan dapat dilakukan melalui beberapa cara yakni:⁷⁸

⁷⁶ Asri wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, CV Lubuk Agung, Bandung, 2014, hal. 4.

⁷⁷ Muhammad Afzulkifli, *Penyelesaian Tunggakan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja*, Jurnal Lex Lata, Vol. 1, No. 3, 2020, hal. 703

1. Penyelesaian dengan upaya administratif.
 - a) Pengenaan sanksi teguran tertulis diberikan paling banyak 2 (dua) kali masing-masing untuk jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja oleh BPJS. Teguran tertulis pertama untuk jangka waktu 10 hari, apabila sampai dengan berakhirnya jangka waktu 10 hari sanksi teguran tertulis pertama Pemberi kerja selain penyelenggara Negara tidak melaksanakan kewajibannya, BPJS mengenakan sanksi teguran tertulis kedua untuk jangka waktu 10 hari.
 - b) Apabila pada masa teguran tertulis pemberi kerja tidak juga membayar iuran pada BPJS Ketenagakerjaan maka pemberi kerja akan dikenakan sanksi denda oleh BPJS Ketenagakerjaan, yang diberikan untuk jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya pengenaan sanksi teguran kedua berakhir. Besarnya denda yang dikenakan adalah 0,1% (nol koma satu persen) setiap bulan dari iuran yang seharusnya dibayar yang dihitung sejak teguran tertulis kedua berakhir yang disetorkan kepada BPJS Ketenagakerjaan bersamaan dengan pembayaran iuran berikutnya. Denda sebagaimana dimaksud menjadi pendapatan lain dari dana jaminan sosial.
 - c) Apabila sanksi berupa denda tidak disetor lunas, pemberi kerja selain Penyelenggara Negara dikenai sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dilakukan oleh Pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota atas permintaan BPJS Ketenagakerjaan yang meliputi perizinan terkait usaha; izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek; izin memperkerjakan tenaga asing; izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau izin Mendirikan Bangunan (IMB).
2. Penyelesaian dengan upaya aplikatif.
 - a. BPJS Ketenagakerjaan dapat menyampaikan laporan pada Dinas Tenaga Kerja, kemudian Dinas Tenaga Kerja dan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan melakukan kunjungan ke perusahaan untuk melakukan pengawasan kepada perusahaan, dalam hal ini pihak Dinas Tenaga Kerja memberi instruksi kepada perusahaan untuk dapat menyelesaikan tunggakan iuran BPJS Ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja dapat memberikan kebijakan mengenai penyelesaian tunggakan iuran dengan cara melunasi keseluruhan atau secara bertahap (cicil) dengan mempertimbangkan kondisi perusahaan.
 - b. BPJS Ketenagakerjaan dapat bekerjasama dengan Kejaksaan Negeri melalui Surat Kuasa Khusus guna membantu BPJS Ketenagakerjaan menyelesaikan permasalahan tunggakan Iuran perusahaan serta Kejaksaan Negeri dapat memberikan surat peringatan. Biasanya perusahaan yang dilaporkan kepada Kejaksaan Negeri adalah mereka yang memiliki tunggakan Iuran lebih dari 6 bulan.
 - c. BPJS Ketenagakerjaan dapat bekerja sama dengan kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) dengan cara melakukan penyerahan

⁷⁸ *Ibid*, hal. 698

data tunggakan perusahaan kepada KPKNL yang selanjutnya upaya penagihan tunggakan iuran akan dilakukan oleh KPKNL dengan berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 240/PMK.06/2016 tentang Pengurusan Piutang Negara.

Sanksi yang diberikan secara bertahap tidak selalu diberikan sesuai dengan tahapannya. Hal ini dikarenakan kerjasama BPJS Ketenagakerjaan dengan aparat penegak hukum belum terjalin dengan erat. Perusahaan baru akan mendapatkan sanksi administratif bila peserta yang mengalami kerugian akan melaporkan kepada BPJS Ketenagakerjaan, kemudian BPJS Ketenagakerjaan melaporkan kondisi perusahaan tersebut kepada instansi yang berkepentingan misalkan dengan Dinas Tenaga Kerja. Dengan demikian perusahaan yang akan mengajukan perijinan kepada Dinas Tenaga Kerja diwajibkan terlebih dahulu untuk membayar tunggaknya.

Selanjutnya, Dinas Tenaga Kerja menerapkan sanksi dengan tegas bila tidak dibayarkan iurannya maka perijinannya tidak akan dilayani. Surat Kuasa Khusus (SKK) adalah Surat Kuasa Khusus yang dikeluarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan diberikan kepada Kejari untuk diproses lebih lanjut. Berdasarkan SKK tersebut Kejari melaksanakan perannya untuk memberikan Surat Peringatan kepada perusahaan yang menunggak pembayaran iuran.

Biasanya yang dilaporkan dan mendapat SKK adalah mereka yang lebih dari 1 tahun tidak membayar iuran. Penerapan dari satu kasus ke kasus lainnya menjadi berbeda. BPJS Ketenagakerjaan tidak menentukan besar atau nilai tunggakan melainkan berdasarkan periode waktu sebuah perusahaan tidak membayar iuran BPJS

Ketenagakerjaan. Dengan demikian perusahaan tidak mengetahui nilai tunggakan yang pasti dapat membuat perusahaan mendapat sanksi.⁷⁹

Penerapan sanksi dengan dikeluarkan SKK ini merupakan tahapan awal dari BPJS Ketenagakerjaan untuk dapat mengajukan tuntutan bagi perusahaan untuk membayar iuran beserta dendanya. Dalam Pasal 55 UU No. 24 Tahun 2011 menyebutkan bahwa “Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) atau ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah)”. Dalam pasal tersebut juga tidak disebutkan nilai iuran yang tertunggak yang dapat dipidanakan, namun penetapan pidana penjara dan denda pidananya dengan nilai maksimal sudah disebutkan.

Dalam melaksanakan kewenangannya selaku Pengacara Negara, Kejaksaan mendukung kinerja dari BPJS Ketenagakerjaan melalui SKK (Surat Kuasa Khusus) untuk bergerak. Baik dalam memberikan bantuan hukum litigasi dan non litigasi berupa negosiasi, mediasi, bahkan memfasilitasi pertemuan antara perusahaan-perusahaan dengan pihak BPJS Ketenagakerjaan, maupun penegakan hukum dalam hal ini mewakili BPJS Ketenagakerjaan selaku pihak pengugat maupun tergugat di dalam Pengadilan, sehingga Kejaksaan dalam melaksanakan kewenangannya dibatasi sesuai dengan Surat Kuasa dari pihak BPJS Ketenagakerjaan.

⁷⁹ Nurfatimah Mani, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Perusahaan yang Tidak Membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan*, Jurnal Media Iuris, Vol. 2 No. 3, 2019, hal. 390

Peran Kejaksaan sebenarnya adalah sebagai penengah antara Perusahaan dengan BPJS Ketenagakerjaan untuk menangani kasus penunggakan iuran ini. Namun Kejari tidak dapat bertindak sebelum BPJS Ketenagakerjaan mengeluarkan SKK tersebut.⁸⁰ Demi memberikan perlindungan hukum atas hak para pekerja, BPJS Ketenagakerjaan membuka kesempatan untuk melakukan musyawarah dengan perusahaan berkaitan dengan tunggakan yang belum dibayarkan oleh perusahaan. Bila tidak tercapai mufakat antara perusahaan dan BPJS Ketenagakerjaan sehingga terjadi kondisi dimana para pekerja tidak mendapatkan benefit dari program yang telah diikutinya selama bertahun-tahun karena tidak dapat klaim kepada BPJS Ketenagakerjaan, maka para pekerja dapat menuntut perusahaan secara hukum yang berlaku melalui Pengadilan Negeri.

⁸⁰ Sulvia Triana Hapsari, <http://katada.id.com>, diakses pada tanggal 05 September 2023.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Secara umum sistem jaminan sosial nasional diatur mulai dari UUD NRI Tahun 1945 Pasal 28H Ayat (3) menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat” dan Pasal 34 Ayat (2) menyebutkan bahwa “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Secara aturan pelaksanaannya tertuang dalam UU No. 40 Tahun 2004 dan UU No. 24 Tahun 2011. Berikut juga dengan peraturan turunannya yang khusus mengatur tentang manfaat JHT termaktub dalam PP No. 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas PP No. 46 Tahun 2015, serta tata cara pemberian manfaat JHT diatur dalam Permenaker No. 4 Tahun 2022.
2. Prosedur klaim JHT diterapkan dan dilaksanakan dengan baik sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku secara *online* maupun *offline*, tetapi terkadang adanya beberapa kendala dalam proses pelaksanaan klaim JHT yang terjadi akibat kesalahan peserta yang terkadang masih salah dalam mengisi data dan ketidaksesuaian data atau data tidak valid dan peserta

masih belum mengetahui prosedur dengan baik secara online sebab masih belum menguasai teknologi.

3. Perlindungan hukum terhadap pekerja adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. UU No. 24 Tahun 2011 secara jelas telah memberikan perlindungan terhadap pihak-pihak terkait antara pekerja dan pemberi kerja/Pengusaha. Bentuk perlindungan hukum yang diberikan terdapat 2 (dua) sanksi, yaitu sanksi administrasi dan sanksi pidana. Apabila pengusaha tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan maka akan dikenai sanksi administratif berupa Teguran tertulis, Denda dan Tidak mendapat pelayanan publik tertentu serta sanksi pidana yaitu 8 tahun kurungan penjara dan denda sebesar Rp 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah).

B. Saran

1. Seharusnya Pemerintah dan BPJS Ketenagakerjaan haruslah bergerak secara pro aktif dan mau menjemput bola dalam mencari tahu kebutuhan masyarakat yang masih belum terpenuhi oleh sistem pemberian dan pengelolaan jaminan sosial, walaupun secara peraturan sudah lengkap.
2. Seharusnya Pemerintah, terkait dalam hal perlindungan hukum pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja yang ada dibawah perusahaan jenis apapun perlu kiranya memberlakukan tindakan tegas mengawasi,

membina, serta menindak pemberi kerja yang tidak menjalankan kewajibannya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku terutama mengenai pendaftaran program Jaminan Keselamatan Kerja dan Jaminan Kematian yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan yang begitu besar manfaatnya bagi pekerja di suatu perusahaan.

3. Seharusnya Pengusaha atau Pemberi kerja harus lebih memperhatikan ketentuan yang ada di dalam peraturan perundang-undangan. Ada kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan dirinya beserta pekerjanya untuk mengikuti program jaminan hari tua. Apabila ketentuan tersebut dilanggar maka pemberi kerja akan mendapatkan sanksi, tujuan tersebut agar memberikan kesejahteraan bagi pekerja khususnya pekerja waktu tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014

Ali, Ahmad, *Menguak Tabir Hukum*, Kencana, Jakarta, 2015

Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015

Fuady, Munir, *Metode Riset Hukum: Pendekatan Teori dan Konsep*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2018

Harahap, Arifuddin Muda, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, 2020

Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2019

-----, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014

Indar, dkk, *Sengketa Kesehatan dan Jaminan Nasional*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2020

-----, *Konsep dan Perspektif Etika dan Hukum Kesehatan Masyarakat*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015

Irsan, Koesparmono dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2016

Is, Muhammad Sadi, *Pengantar Ilmu Hukum*, Prenada Media Group, Jakarta, 2015

Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2018

Najib, Hairun, *Hukum Jaminan Sosial Buruh*, Rajawali pers, Jakarta, 2017

Ningsih, Suria, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*, USU Press, Medan, 2014

- Noval, Sayid Mohammad Rifqi, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT Refika Aditama, Bandung, 2017
- Otoritas Jasa Keuangan, *Statistik Jaminan Sosial Indonesia*, 2021
- Pokja Analisis dan Evaluasi Hukum Terkait Sistem Jaminan Sosial Nasional, *Laporan Akhir Analisis Dan Evaluasi Hukum Terkait Sistem Jaminan Sosial Nasional*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, 2020
- Putri, Asih Eka, *Paham SJSN : Sistem Jaminan Sosial Nasional*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Jakarta, 2014
- Pramukti, Angger Sigit dan Andre Budiman Panjaitan, *Pokok Pokok Hukum Asuransi*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2019
- Ridwan, *Hukum Administrasi Negara*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016
- Situmorang, Chazali H., *Reformasi Jaminan Sosial Di Indonesia Transformasi BPJS : "Indahnya Harapan Pahitnya Kegagalan"*, Cinta Indonesia, Depok, 2013
- Solechan, *Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Sebagai Pelayanan Publik*, Administrative Law & Governance Journal, Vol. 2, Vol. 4, 2019
- Sunggono, Bambang, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2018
- Suharto, Edi, *Kemiskinan & Perlindungan Sosial di Indonesia Menggagas Model Jaminan Sosial Universal Bidang Kesehatan*, Alfabeta, Bandung, 2013
- Suryandono, Widodo, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Universitas Indonesia, Depok, 2014
- Tim Pustaka Yustisia, *Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS Ketenagakerjaan*, Visimedia, Jakarta, 2014
- Uwiyono, Aloysius, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014
- Wijaya, Andika, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2018

Wijayanti, Asri, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, CV Lubuk Agung, Bandung, 2014

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

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

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pengenaan dan Pencabutan Sanksi Administratif Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu Bagi Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara

C. Jurnal

Anna Febrina Ginting, et al., *“Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Manado”*, Jurnal Administrasi Publik, Vol. 3, No. 400, 2016

Andryawan Perdana, Budi Santoso, Dhiana Puspitawati, *“Perlindungan Hukum Peserta Program Jaminan Hari Tua Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Atas Penunggakan Pembayaran Iuran Oleh Pemberi Kerja”*, Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Vol. 6, No. 1, 2021

Luthfiana, Ulfa, *“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penerima Upah Dalam Suatu Perusahaan Yang Tidak Diikutsertakan Dalam Keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Bpjs”*, Jurnal Hukum, Vol. 10, No. 1, 2016

- Muhammad Arif Sahlepi, *Analisis Yuridis Tindak Pidana Pembunuhan Disertai Dengan Mutilasi Dalam Perspektif Kriminologi (Studi Putusan Nomor 535/Pid.B/2019/PN.Mlg)*, Jurnal Ilmiah Metadata, Vol. 4, No. 2, 2022, hal. 391
- Nasution, A. R. (2023). An economic and political consequences of open remittance policy: A critical literature review. *Jurnal Info Sains: Informatika dan Sains*, 13(02), 582-589.
- Nasution, Abdul Razak. "Analysing Impacts of Preferential Trade Agreements toward International Rule-Based Trading System." *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* 4.4 (2021).
- Nova, Benny, Abdul Razak Nasution, and Henry Aspan. "Implementation of Behavioral Guidance For Inmates at Class IIB Kabanjahe State Prison."
- Nababan, Febri Hariono, Abdul Razak Nasution, and Riza Zarzani. "Analysis Legal Treatment Law to Detention Which Has Violated Public Order (Case Study: Rudenim Medan)." *International Conference Epicentrum of Economic Global Framework*. 2024
- Salsabila, Salwa dan Laylan Syafina, *Analisis Sistem Klaim Jaminan Hari Tua Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan*, Vol. 3, No. 2, 2022
- Sigiro, Gilbert Herodion dan Adam Afiezan, *Analisis Sistem dan Prosedur Klaim Jaminan Hari Tua (JHT) Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota*, Jurnal AKMAMI, Vol. 3, No. 2, 2022
- Sundari, Ayu, Tri Reni Novita, "Mekanisme Pelaksanaan Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan Bagi pekerja di PT. Rimba Mujur Mahkota", *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 2, No. 11, 2022

D. Internet

- Aulia Rahman Pasaribu, <http://etheses.uin-malang.ac.id/11157/>, diakses pada tanggal 21 Juni 2022, Pukul 11.37 wib
- Gita Prasetya, <https://repository.uir.ac.id/8048/1/151010505.pdf>, diakses pada tanggal 21 Juni 2022, Pukul 11.58 wib
- Hidayah Yulianty Harjono, <http://repository.radenintan.ac.id/11688/1/PERPUS%20PUSAT.pdf>

Cindy Mutia Annur, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/02/14/peserta-aktif-bpjs-tk-capai-3066-juta-orang-pada-2021>, diakses pada 19 Juni 2022 Pukul 22.37 wib

Denis Riantiza Meilanova, <https://finansial.bisnis.com/read/20220217/215/1501499/dana-jht-capai-rp3725triliun-di-2021-diinvestasikan-ke-mana-saja> diakses pada tanggal 20 Juni 2022 , pukul 00.28 wib

<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20221020170129-78-863327/bpjamsostek-bayar-klaim-jht-ke-22-juta-peserta-per-september-2022>, diakses pada 13 Juni 2023, Pukul 16.48 wib

OUTLINE

ANALISIS HUKUM SISTEM JAMINAN HARITUA DITINJAU DARI PERMENAKER NOMOR 4 TAHUN 2022 TENTANG TATA CARA DAN PERSYARATAN PEMBAYARAN MANFAAT JAMINAN HARI TUA

BAB I. PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Keaslian Penelitian
- F. Tinjauan Pustaka
- G. Metode Penelitian
- H. Sistematika Penulisan

BAB II. PENGATURAN SISTEM JAMINAN SOSIAL DI INDONESIA

- A. Sistem Jaminan Sosial di Indonesia
- B. Kelembagaan Jaminan Sosial
- C. Manfaat BP-Ketenagakerjaan

BAB III. PROSEDUR PELAKSANAAN JAMINAN HARI TUA BAGI TENAGA KERJA DI INDONESIA

- A. Program Jaminan Hari Tua Bagi Tenaga Kerja
- B. Prosedur Pelaksanaan Jaminan Hari Tua
- C. Perbedaan Permenaker No. 2 Tahun 2022 dan Permenaker No. 4 Tahun 2022

BAB IV. PERLINDUNGAN HUKUM PESERTA PROGRAM JAMINAN HARI TUA DI INDONESIA

- A. Perlindungan Hukum Secara Umum
- B. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Peserta BPJS Ketenagakerjaan
- C. Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Terhadap Perusahaan Yang Tidak Membayar Iuran

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA