

**REKONSTRUKSI REGULASI PENYELENGGARAAN JAMINAN
PENSIUN TERHADAP TENAGA KERJA SWASTA
BERBASIS NILAI KeadILAN**

DISERTASI



Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Doktor Dalam Bidang Ilmu
Hukum Pada Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA)

Oleh :

MAS AKHMAD SUDIARTO, S.Pd., MH

NIM: 10301800021

**PROGRAM DOKTOR ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2023**

LEMBAR PENGESAHAN

**REKONSTRUKSI REGULASI PENYELENGGARAAN JAMINAN
PENSIUN TERHADAP TENAGA KERJA SWASTA
BERBASIS NILAI KEADILAN**

Oleh

MAS AKHMAD SUDIARTO, S.Pd., MH

NIM: 10301800021

Telah disetujui
Untuk diajukan dalam Ujian Proposal Disertasi
Oleh Promotor dan Co-Promotor pada tanggal
Semarang.....

PROMOTOR

Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E., Akt., M.Hum.

NIDN. 06-0503-6205

CO PROMOTOR I

Prof. Dr. Anis Mashdurohaun, S.H., M.Hum

CO PROMOTOR II

Dr. H. Amin Purnawan, S.H., C.N., M.Hum

NIDN.

Mengetahui,
Ketua Program Doktor Ilmu
Hukum Universitas Islam Sultan
Agung Semarang



Prof. Dr. Hj. Anis Mashdurohatun, S.H., M.Hum.

NIDN. 06-2105-7002

PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, disertasi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Doktor baik Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA) maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain selain Tim Promotor dan masukan dari Tim Penelaah.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku pada perguruan tinggi ini.

UNISSULA
جامعة سلطان ابيجوخ الإسلامية Semarang, Februari 2023

Yang Membuat Pernyataan



Mas Akhmad Sudiarto, S.Pd., MII
NIM. 10301800021

Abstrak

Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Adanya ketidakadilan terkait jaminan pensiun bagi PNS dengan swasta. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan menemukan Regulasi penyelenggaraan jaminan pensiun terhadap tenaga kerja swasta belum berkeadilan, untuk menemukan kelemahan-kelemahan regulasi penyelenggaraan jaminan pensiun terhadap tenaga kerja swasta saat ini, dan Regulasi penyelenggaraan jaminan pensiun terhadap tenaga kerja swasta berbasis nilai keadilan. Paradigma Konstruktivisme. Metode pendekatan dalam penelitian social reseach, data penelitian adalah data primer dan sekunder. Teori yang digunakan teori keadilan, teori system hukum dan teori perlindungan hukum. Hasil penelitian menemukan bahwa Regulasi penyelenggaraan jaminan pensiun terhadap tenaga kerja swasta belum berkeadilan, Pada pelaksanaannya didasari oleh filosofi kepastian perlindungan bagi manusia untuk kebutuhan-kebutuhan yang hakiki sifatnya melalui asuransi dan diimplementasikan melalui keberadaan BPJS Ketenagakerjaan khususnya sebagai Badan Hukum Publik. Kepastian ini sekaligus mencerminkan nilai keadilan, yang memberi kemanfaatan bagi kelangsungan hidup tenaga kerja dan pemberi kerja dalam koridor perusahaan. Evaluasi penerapan prinsip kepesertaan bersifat wajib yang meliputi Penambahan Perusahaan, Penambahan TK PU (Tenaga Kerja Penerima Upah), Penambahan TK BPU (Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah), Perusahaan Aktif, dan Tenaga Kerja Aktif yang belum berjalan dengan baik. Hukum ketenagakerjaan dalam konstitusi hukum merupakan implementasi dari falsafah dasar, yakni Pancasila dan teori dasar (UUD 1945). Nilai dasar tersebut mempunyai aspek kepastian hukum, keadilan, kemanfaatan. Operasional dan Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Kacab Palembang didukung oleh sistem Sumber Daya Manusia yang baik sebanyak 39 personil dan dilaksanakan melalui poin-poin penting seperti akses pada pekerja dimanapun mereka berada, dengan media apapun, kapan pun, serta keunggulan operasional untuk menekan fraud. Kemudahan akses dilaksanakan melalui kemudahan-kemudahan seperti tersedianya Kantor-kantor Pelayanan, Mobil Keliling, Kios-kios Elektronik, Layanan SMS dan Website, aliansi dengan Pemda melalui Desk Service di pemda Tingkat Kabupaten/Kota, serta aliansi Industri Retail seperti Indomaret dan Alfamart. Kelemahan-kelemahan regulasi penyelenggaraan jaminan pensiun terhadap tenaga kerja swasta yaitu kelemahan pada substansi hukum, kelemahan pada struktur hukum dan kelemahan pada kultur hukum. Rekonstruksi regulasi penyelenggaraan jaminan pensiun terhadap tenaga kerja swasta berbasis nilai berkeadilan, pada ketentuan norma hukum pada Pasal 15 dan Pasal 17 PP 45 tahun 2015, Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua; dan UU Cipta Kerja.

Kata Kunci: Rekonstruksi, Jaminan Pensiun, Keadilan.Swasta.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
REKONSTRUKSI REGULASI PENYELENGGARAAN JAMINAN PENSUN TERHADAP TENAGA KERJA SWASTA	iii
Abstrak.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Kegunaan Penelitian Disertasi	12
E. Kerangka Konseptual Disertasi.....	14
1. Rekontruksi.....	14
2. Jaminan Pensiun.....	15
3. Tenaga Kerja.....	17
4. Perusahaan Swasta.....	19
F. Kerangka Teoritis.....	20
1. <i>Grand Teori</i> : Teori Keadilan Islam dan Teori Keadilan Pancasila	21
a. Teori Keadilan Islam.....	21
b. Teori Keadilan Pancasila.....	27
2. <i>Middle Teori</i> : Teori Sistem Hukum	28
3. <i>Applied Teori</i> : Teori Perlindungan Hukum.....	32
G. Kerangka Pemikiran Disertasi.....	35
H. Metode Penelitian	36
1. Paradigma Penelitian.....	36
2. Metode Pendekatan	37

3. Spesifikasi Penelitian	37
4. Sumber Data.....	38
5. Teknik Pengumpulan Data.....	39
6. Teknik Analisis Data.....	40
I. Orisinalitas Disertasi.....	41
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	45
A. Pengertian Jaminan Pensiun.....	45
B. Pengertian Tenaga Kerja.....	49
C. BPJS Ketenagakerjaan	52
D. Dasar Hukum Jaminan Sosial	64
E. Perlindungan Hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	67
F. SEJARAH PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA... 71	
G. Ketegasan Penegak Hukum Terkait BPJS Ketenagakerjaan.....	82
H. Pengertian Undang-Undang (UU) dan Peraturan Pemerintah (PP)	82
BAB III REGULASI PENYELENGGARAAN JAMINAN Pensiun TERHADAP TENAGA KERJA SWASTA BELUM BERKEADILAN	105
BAB IV KELEMAHAN-KELEMAHAN REGULASI PENYELENGGARAAN JAMINAN Pensiun TERHADAP TENAGA KERJA SWASTA	131
BAB V REKONSTRUKSI REGULASI PENYELENGGARAAN JAMINAN Pensiun TERHADAP TENAGA KERJA SWASTA YANG BERBASIS NILAI KEADILAN .	161
BAB VI PENUTUP	191
A. SIMPULAN	191
B. SARAN.....	195
DAFTAR PUSTAKA	199

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 diamanatkan bahwa tujuan negara adalah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Kesejahteraan yang dimaksud dan ingin dicapai tersebut adalah kesejahteraan yang adil, bersifat merata dan menjangkau seluruh rakyat, serta dapat dinikmati secara berkelanjutan oleh masyarakat. Negara sesungguhnya bukan hanya bertanggungjawab untuk menyediakan berbagai layanan publik yang dibutuhkan masyarakat, tetapi negara juga berkewajiban untuk memfasilitasi, mengembangkan kebijakan dan berbagai program pembangunan, baik ekonomi, politik maupun sosial yang menjamin hak dan martabat kemanusiaan.¹

Negara Indonesia melindungi setiap warga negara untuk mendapat pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang terdapat didalam Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945. Didalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 ditegaskan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.² Ditegaskan pula pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa :

¹. Hardi Warsono, Gunarto & Bagong Suyanto, *Kajian Kebijakan Sosial di Provinsi Jawa Tengah dan Jawa Timur*, (Semarang : CV. Media Inspirasi Semesta), Hlm. 7

². Rosyida ‘Uyunun Nafi’ah dan Gunarto, *TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA OUTSOURCING MENURUT UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003*, Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (Kimu) 3, Semarang, 28 Oktober 2020, Hlm. 82.

*“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.*³

Mewujudkan kesejahteraan dalam bidang ketenagakerjaan menjadi perhatian pemerintah karena berkaitan hajat hidup manusia seutuhnya. Dalam hal perwujudan kesejahteraan tenaga kerja juga tercantum dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 28 D yang menyebutkan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” dan selanjutnya pada pasal 28 I ayat yang keempat disebutkan bahwa “setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak, dalam hal ini kewajiban pemerintahan dalam dalam menegakkan hak asasi manusia termasuk hak-hak tenaga kerja”

Setiap orang mendambakan kehidupan yang layak, hal ini bisa dilakukan dengan berbagai cara, baik memulai wirausaha atau menjadi pegawai sebuah perusahaan, baik perusahaan Negeri ataupun perusahaan swasta. Pekerjaan yang saat ini banyak diminati oleh orang Indonesia yaitu seperti Pegawai Negeri Sipil (PNS), atau Pegawai BUMN kerana pemikiran orang Indonesia dengan menjadi PNS atau pegawai BUMN akan mendapatkan penghasilan yang stabil dan terjamin.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan

³ Pasal 1 angka (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

sosial ekonomi kepada masyarakat, sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara, sebagaimana yang diamanatkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan pemerintah Negara Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, perdamaian abadi, dan keadilan sosial⁴. Sedangkan dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 jaminan sosial juga disebutkan dalam Pasal 28 H ayat (3) menyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Pada umumnya, negara berkembang membangun program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan hal itu terlihat masih terbatas pada masyarakat yang bekerja dalam sektor formal ataupun informal. Negara Indonesia adalah salah satu dari negara berkembang yang menerapkan program tersebut. Seiring dengan usaha pemerintah yang turut serta dalam menjamin dan meningkatkan kesejahteraan sosial, dapat diketahui juga bahwa peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat meskipun disertai dengan resiko dan tantangan yang dihadapi sehingga perlu diberikan peningkatan kesejahteraan kepada tenaga kerja agar kedepannya dapat meningkatkan produktivitas nasional.

⁴. Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Perlindungan terhadap tenaga kerja wajib diberikan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja serta dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 99 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Sedangkan Pasal 15 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyebutkan Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Namun perlindungan terhadap tenaga kerja tersebut dalam pelaksanaannya masih kurang kesadaran perusahaan memberikan perlindungan kepada pekerjanya.

Setiap perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut wajib diberikan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dalam bentuk memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan salah satunya melalui BPJS Ketenagakerjaan. Setelah bertransformasinya aturan mengenai jaminan sosial ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, program-program dari BPJS Ketenagakerjaan terdiri dari program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan pensiun. Penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan ini perlu karena merupakan suatu perlindungan yang memiliki program-program perlindungan dasar, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan bagi tenaga kerja dalam

bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai perlindungan diri dari ketidakpastian seperti resiko sosial dan ekonomi yang bisa terjadi, misalnya resiko kecelakaan kerja, sakit, kematian, masa pensiun dan lain sebagainya. Sehingga membuat pekerja terbantu dengan adanya program BPJS Ketenagakerjaan dan tidak harus menanggung beban akan resiko tersebut sendiri.

Resiko tersebut memberikan dampak financial bagi kehidupan karyawan dan keluarganya sehingga kesejahteraan orang yang bersangkutan secara otomatis akan terganggu dan menimbulkan guncangan-guncangan yang pada akhirnya akan mengganggu kelangsungan hidupnya. Sehingga untuk mengatasi permasalahan yang kemungkinan terjadi maka diciptakan sebuah usaha pencegahan seperti penyelenggaraan program pensiun yang dikelola sendiri oleh perusahaan-perusahaan swasta maupun pemerintah sebagai pemberi kerja. Penyelenggaraan program pensiun bagi kesejahteraan karyawan dimaksudkan sebagai bentuk timbal balik (*Feedback*) pemberi kerja kepada karyawan apabila sewaktu-waktu karyawan tersebut berhenti kerja akibat ketidakmampuan bekerja atau mungkin meninggal dunia.

Tujuan dari dana pensiun bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban moral untuk memberikan rasa aman kepada karyawan, jaminan yang diberikan untuk karyawan akan memberikan dampak positif pada perusahaan dengan memasukan program pensiun sebagai suatu bagian dari

total kompensasi yang diberikan kepada karyawan diharapkan perusahaan akan memiliki daya saing dan nilai yang lebih dalam usaha mendapatkan karyawan yang kualitas dan professional di pasaran tenaga kerja, peserta mempunyai tambahan kompensasi meskipun baru bisa dinikmati pada saat mencapai usia pensiun.⁵

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Pensiun, Jaminan pensiun merupakan jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan drajat kehidupan yang layak bagi peserta dan atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Jaminan Pensiun mulai diberlakukan pada tanggal 1 Juli 2015.

Berdasarkan pasal 14 Undang-Undang nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Sistem Jaminan Soaial (BPJS) yakni setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program Jaminan Sosial. Maka tiap-tiap perusahaan yang ada di Negara Indonesia baik swasta maupun negeri harus menerapkan program BPJS bagi para pekerjanya.⁶

Undang-Undang BPJS dibentuk dua badan penyelenggara jaminan sosial, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan

⁵ Nurul Huda dan Mohamad Heykal, *Lembaga Keuangan Islam*, (Jakarta: Kencana, 2010), Hlm. 337

⁶ Elias Samba Rufus. *Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Program jaminan Hari Tua (JHT) Di PT. Yogy Presisi Tehniktama Industri (YPTI) di Yogyakarta*. Hlm. 3

menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian. Undang-Undang No.36 tahun 2009 tentang kesehatan, ditegaskan bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses atau sumber daya di bidang kesehatan dan memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau, sebaliknya setiap orang juga mempunyai kewajiban turut serta dalam program jaminan sosial. Negara sebagai pihak yang paling bertanggung jawab dalam rangka memberikan jaminan sosial kepada rakyat, pemerintah perlu mengambil kebijakan berupa memobilisasi dana jangka panjang dalam jumlah yang cukup besar secara bertahap kepada empat Badan Penyelenggara Jaminan Nasional yang dalam hal ini diambil alih oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Sifat hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah masuk lingkup hukum privat. Mengingat bidang-bidang kajian hukum itu merupakan satu kesatuan dan tidak mungkin untuk dilakukan pemisahan maka menjadikan hukum ketenagakerjaan termasuk kedalam hukum fungsional, yaitu mengandung bidang hukum yang lainnya. Ditinjau dari sifatnya, hukum perburuhan dapat bersifat privat/perdata dan dapat pula bersifat publik. Bersifat privat karena mengatur hubungan antara orang perorangan (pembuatan perjanjian kerja). Bersifat publik karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah-masalah perburuhan serta adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum perburuhan.⁷

⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Transformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 12

Program pensiun merupakan kompensasi yang diberikan karyawan dengan harapan perusahaan akan memiliki daya saing dan nilai tambah dalam usaha mendapatkan karyawan yang berkualitas dan profesional. Perusahaan menyelenggarakan program pensiun bagi pekerja menurut ketentuan atau kesepakatan bersama dengan serikat pekerja. Kepentingan terhadap tenaga kerja mulai diperhatikan pada saat Negara memasuki tahap Negara kesejahteraan. Pada periode ini Negara mulai memperhatikan antara lain kepentingan tenaga kerja, kemudian tuntutan terhadap intervensi pemerintah melalui pembentukan hukum yang melindungi pihak yang lemah sangatlah kuat.⁸

Atas dasar keinginan bersama, maka perlindungan yang diberikan bagi tenaga kerja sudah seharusnya diterima oleh semua tenaga kerja tanpa membeda-bedakan statusnya, baik ia berstatus sebagai tenaga kerja tetap (system Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu) atau yang sering disingkat dengan PKWTT. Ataupun tenaga kerja dengan status kontrak / Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau PKWT/Outsourcing. Mengenai keberadaan tenaga kerja dengan sistem PKWT sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa tenaga kerja kontrak atau karyawan kontrak diartikan sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), hal ini tertuang dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan

⁸ Erman Rajagukguk, *Penemuan Hukum di Indonesia : Menjaga Persatuan, Memulihkan Ekonomi dan Memperluas Kesejahteraan Sosial*, Pidato Dies Natalis dan Peringatan Tahun Emas Universitas Indonesia (1950-2000), Kampus UI Depok Jakarta, 5 Februari 2000, hlm. 14

Transmigrasi tentang Pelaksanaan Peranjian Kerja Waktu Tertentu, PKWT adalah : “Perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.⁹ Waktu tertentu disini maksudnya adalah perjanjian kerja yang dibatasi oleh jangka waktu tertentu. Jangka waktu tertentu untuk PKWT ini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu untuk paling lama 2 tahun dan boleh diperpanjang 1 kali serta paling lama 1 tahun.¹⁰

Dengan adanya tenaga kerja kontrak melalui sistem PKWT, menimbulkan masalah dalam pelaksanaannya. Salah satunya berimplikasi pada pemenuhan terhadap hak-hak tenaga kerja kontrak yang sering diabaikan oleh pengusaha. Padahal dalam Pasal 6 atas penjelasan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana:

“Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik”.

Hak tersebut dapat diartikan dengan hak untuk mendapatkan perlindungan hukum tenaga kerja, seperti :¹¹

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya;

⁹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

¹⁰ *Opcit*, Pasal 59 ayat (4)

¹¹ Djoko Hero Soewono, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Tinjauan dari Perspektif Juridis Sosiologis – Refleksi Kritis*, Jurnal Hukum Elektronik Universitas Kediri

2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi; dan
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Patut diperhatikan, apabila pengusaha mengikutsertakan pekerja dalam program pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan di bidang dana pensiun, maka iuran yang dibayar oleh pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban pengusaha atas uang pesangon, UPMK, dan UP. Pelaksanaan ketentuan ini diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (“PKB”). Dengan catatan, jika perhitungan manfaat dari program pensiun tersebut lebih kecil daripada uang pesangon dan UPMK maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.

Pekerja yang di-PHK akibat memasuki usia pensiun juga berhak atas manfaat Jaminan Hari Tua (“JHT”) dan Jaminan Pensiun (“JP”) apabila diikutsertakan sebagai peserta dalam program-program tersebut pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (“BPJS”) Ketenagakerjaan. ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku yaitu peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, dan

apabila ternyata bertentangan, maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan Perundang-Undangan.

Masalah yang sering muncul yaitu banyaknya perusahaan yang tidak mendaftarkan sebagian pekerjanya, atau bahkan terlambat mendaftarkan pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan sementara hal ini bersifat wajib karena pengaturannya telah disebutkan dalam Pasal 15 ayat (1) dan Pasal 17 ayat (1) Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Fenomena tersebut bertentangan dengan Pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun yaitu “Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan Pekerja yang baru paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal Pekerja tersebut mulai bekerja”.

Dalam Penelitian ini akan merekonstruksi kembali Pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah No.45 tahun 2015 beserta aturan yang diterapkan di dalam sebuah perusahaan harus sesuai dengan aturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik dan akan dituangkan dalam bentuk penulisan hukum yang diberi judul **“REKONSTRUKSI REGULASI PENYELENGGARAAN JAMINAN PENSUN TERHADAP PEKERJA SWASTA BERBASIS NILAI KEADILAN”**

B. Rumusan Masalah

Sebuah penelitian tentunya membutuhkan fokus penelitian yang

tertuang dalam perumusan masalah. Dalam penelitian ini perumusan masalah dituangkan dalam beberapa hal sebagai berikut:

1. Mengapa regulasi penyelenggaraan jaminan pensiun terhadap tenaga kerja swasta belum berbasis nilai keadilan?
2. Apa saja kelemahan-kelemahan penyelenggaraan jaminan pensiun terhadap tenaga kerja swasta?
3. Bagaimana rekonstruksi regulasi penyelenggaraan jaminan pensiun terhadap tenaga kerja swasta yang berbasis nilai keadilan?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan permasalahan di atas, telah mencerminkan fokus penelitian dalam disertasi ini. Untuk itu, secara lebih operasional dan terinci yang menjadi tujuan penelitian dalam disertasi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menemukan regulasi penyelenggaraan jaminan pensiun terhadap tenaga kerja swasta belum berkeadilan.
2. Untuk menganalisis dan menemukan kelemahan-kelemahan regulasi penyelenggaraan jaminan pensiun terhadap tenaga kerja swasta.
3. Untuk menemukan rekonstruksi regulasi penyelenggara jaminan pensiun terhadap tenaga kerja swasta yang berbasis nilai keadilan.

D. Kegunaan Penelitian Disertasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu hukum pada spesifikasi cabang ilmu hukum perdata. Selanjutnya, hasil dari penelitian ini sekaligus dapat dijadikan sebagai literatur tambahan data sekunder yang berkaitan dengan rekonstruksi regulasi penyelenggaraan jaminan pensiun terhadap tenaga kerja swasta berbasis nilai keadilan

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak yang berkepentingan diantaranya:

- a. Bagi pemerintah, diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran kepada Lembaga-lembaga terkait baik eksekutif maupun legislatif dalam mewujudkan regulasi penyelenggaraan jaminan pensiun terhadap tenaga kerja swasta berbasis nilai keadilan.
- b. Bagi masyarakat, diharapkan menjadi bahan referensi bagi pembaca baik mahasiswa, dosen, maupun masyarakat umum agar mengetahui tentang regulasi penyelenggaraan jaminan pensiun terhadap tenaga kerja swasta berbasis nilai keadilan sehingga nantinya dapat tercipta penyelesaian hukum yang adil.
- c. Bagi peneliti, sebagai sarana dalam proses pembelajaran sehingga bermanfaat untuk menambah dan mengembangkan pengetahuan peneliti di bidang hukum, khususnya hukum perdata yang tentunya diharapkan dapat menunjang pekerjaan yang penulis

geluti nantinya.

E. Kerangka Konseptual Disertasi

Disertasi ini memilih judul rekonstruksi regulasi penyelenggaraan jaminan pensiun terhadap tenaga kerja swasta berbasis nilai keadilan, sejalan dengan judul penelitian dimaksud, setiap istilah dalam judul penelitian ini akan didefinisikan untuk menjelaskan maksud dan maknanya, sekaligus akan diberi batasan agar pembaca tidak keliru dalam memahaminya kelak. Dalam hal ini ada beberapa istilah yang perlu dijelaskan yaitu:

1. Rekontruksi

Rekonstruksi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata 'konstruksi' yang berarti pembangunan yang kemudian di tambah imbuhan 're' pada kata konstruksi menjadi 'rekonstruksi' yang berarti pengembalian seperti semula.¹²

Dalam Black Law Dictionary,¹³ *reconstruction is the act or process of rebuilding, recreating, or reorganizing something*, rekonstruksi di sini dimaknai sebagai proses membangun kembali atau menciptakan kembali atau melakukan pengorganisasian kembali atas sesuatu. B.N. Marbun dalam Kamus Politik mengartikan rekonstruksi adalah pengembalian sesuatu ketempatnya yang semula, penyusunan atau penggambaran kembali dari bahan-bahan yang ada dan disusun

¹² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 942

¹³ Bryan A.Garner, *Black' Law Dictionary*, (ST. Paul Minn: West Group, 1999), hlm. 1278.

kembali sebagaimana adanya atau kejadian semula.¹⁴

Barda Nawawi Arief dalam penyusunan Rancangan Undang-Undang_KHUP juga menyebutkan upaya pembaharuan atau rekonstruksi atau restrukturisasi keseluruhan sistem hukum pidana. “Restrukturisasi” mengandung arti “menata kembali” dan hal ini sangat dekat dengan makna “rekonstruksi” yaitu “membangun kembali” atau menata ulang atau menyusun.¹⁵

Dilihat dari sudut bahan hukum, konstruksi hukum merupakan penarikan atau pengembangan lebih lanjut dari bahan tersebut dengan menggunakan penalaran logis sedang dari sudut konstruksi itu sendiri, ia tidak boleh melepaskan diri dan mengabaikan bahan hukum yang ada tersebut.¹⁶

Jadi rekonstruksi berarti membangun atau pengembalian kembali sesuatu berdasarkan kejadian semula, dimana dalam rekonstruksi tersebut terkandung nilai-nilai primer yang harus tetap ada dalam aktifitas membangun kembali sesuatu sesuai dengan kondisi semula.

2. Jaminan Pensiun

Jaminan Pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki

¹⁴ B.N. Marbun, *Kamus Politik*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1996), hlm. 469

¹⁵ Barda Nawawi Arief, *Tujuan dan Pedoman Pembedaan*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas, 2009) hlm. 1-2

¹⁶ Satjipto Raharjo, *Imu Hukum*, (Bandung: Aditya Bakti, 2006), hlm.103.

usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.¹⁷

Manfaat pensiun adalah sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulan kepada peserta yang memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia. Kepesertaan Program Jaminan Pensiun, Peserta Program Jaminan Pensiun adalah pekerja yang terdaftar dan telah membayar iuran. Peserta merupakan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara Negara, yaitu peserta penerima upah yang terdiri dari pekerja pada perusahaan dan pekerja pada orang perseorangan.

Pada tahun 2004 pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. UU tersebut telah mengadopsi dan mengimplementasikan untuk menyelenggarakan asas perlindungan kepada masyarakat yang secara legal.¹⁸ Dimana UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan atas dasar 3 (tiga) asas yakni; kemanusiaan, manfaat dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat.

Jaminan hari tua diselenggarakan berdasarkan Pasal 37 UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang menyebutkan:

¹⁷ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bogor: Ghlmia Indonesia, 2010), hlm. 146

¹⁸ Zaelani, "Komitmen Pemerintah dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial Nasional", *Journal Legislasi Indonesia* Vol.9 No.2-Juli, 2012, hlm.192-193

- a. Manfaat jaminan hari tua Berupa uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.
- b. Besarnya manfaat jaminan hari tua ditentukan berdasarkan keseluruhan akumulasi iuran para peserta yang telah disetorkan ditambah dengan hasil pengembangannya.
- c. Pembayaran manfaat jaminan hari tua dapat diartikan setelah kepesertaan mencapai minimal 10 (sepuluh) tahun.
- d. Apabila peserta dinyatakan meninggal dunia, maka ahli warisnya yang sah berhak menerima manfaat jaminan hari tua tersebut.
- e. Klausula pada ayat (3) dan ayat (4) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2015 tentang Jaminan Hari tua

3. Tenaga Kerja

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 ayat (2) bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁹ Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan

¹⁹ Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja

Pokok Ketenagakerjaan.²⁰

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.²¹

Asri Wijayanti menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. Dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga golongan yaitu:²²

- a. Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendahnya pendidikan dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan.
- b. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.

²⁰Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: Rhineka Cipta, 2001), hlm. 3

²¹Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghlmia Indonesia. 2003), hlm. 12-13

²²Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakejaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 107

- c. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu.

4. Perusahaan Swasta

Perusahaan (*bedriiff*) adalah suatu pengertian ekonomis yang banyak dipakai dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD). Seseorang yang mempunyai perusahaan disebut pengusaha. C.S.T Kansil berpendapat bahwa seseorang baru dapat dikatakan menjalankan suatu perusahaan, apabila ia dengan teratur dan terang-terangan bertindak keluar dalam pekerjaan tertentu untuk memperoleh keuntungan dengan suatu cara, dimana ia menurutnya lebih banyak mempergunakan modal daripada mempergunakan tenaganya sendiri.²³

Adapun pengertian perusahaan yang dikutip oleh Cindawati, dari Prof. Molengraaff, “bahwa perusahaan ialah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar, untuk mendapatkan penghasilan, dengan cara memperniagakan barang-barang, atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan.” Cindawati sendiri berpendapat bahwa perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara tidak terputus-putus, dengan terang-terangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba.²⁴

Dengan demikian, dari beberapa definisi di atas dapat

²³ C.S.T. Kansil, *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia, Edisi Ke-2*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm. 28-29.

²⁴ Cindawati, *Hukum Dagang dan Perkembangannya*, (Palembang: Putra Penuntun, 2014), hlm. 31.

disimpulkan bahwa pengertian perusahaan adalah semua jenis usaha yang berjalan terus-menerus, secara terang-terangan terbuka, yang berbadan hukum atau tidak, baik milik perseorangan atau milik persekutuan dan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan, serta yang memperkerjakan pekerja atau buruh dengan membayarkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sedangkan perusahaan swasta ialah perusahaan yang modal seluruhnya dimiliki oleh swasta dan tidak ada campur tangan pemerintah.

Adapun perusahaan swasta ialah sebagai berikut:

- a. Perusahaan swasta nasional
- b. Perusahaan swasta asing
- c. Perusahaan swasta campuran (*joint venture*)
- d. Perusahaan Negara

F. Kerangka Teoritis

Penyelesaian perkara sering dibenturkan oleh beberapa hal yang bertentangan keadilan. Oleh karena itu dalam kerangka pemikiran disertasi ini terbagi dalam *grand theory* (teori utama), *middle theory* (teori tengah), dan *applied theory* (teori pelaksana).

Grand theory (teori utama) adalah teori yang mencakup dasar analisis bagi hasil-hasil penelitian. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai *grand theory* (teori utama) adalah teori keadilan, baik teori keadilan menurut hukum Islam serta teori Keadilan Pancasila.

Middle theory (teori tengah) adalah teori yang memiliki cakupan

lebih sempit dari *grand theory* (teori utama). Dan yang akan digunakan sebagai *middle theory* (teori tengah) dalam penelitian ini adalah teori Perjanjian.

Applied theory (teori aplikasi) adalah teori yang cakupannya khusus dalam pembahasan pada tataran praktis, yang akan digunakan sebagai *applied theory* (teori aplikasi) dalam penelitian ini adalah teori pertanggungjawaban.

1. **Grand Theory: Teori Keadilan Islam dan Teori Keadilan Pancasila**

a. Teori Keadilan Islam

Menurut bahasa Arab, adil di sebut dengan kata ‘*adilun*’ yang berarti sama dengan seimbang, dan “*al’adl*” artinya tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, tidak sewenang-wenang, tidak zalim, seimbang dan sepatutnya.²⁵

Dalam terminology yang dibuat oleh para ahli Hukum Islam, *al’adl* dalam pengertian subyek (orang) yang berbuat adil, berarti orang yang menghindari perbuatan tidak baik dan selalu melakukan perbuatan yang baik, serta menghindari perbuatan yang jelek.²⁶

Dalam pengertian syariat adil adalah ungkapan tentang konsistensi dalam menjalankan kebenaran agamanya.²⁷

Adil dimaknai seimbang, tidak berpihak, dan memberikan

²⁵ Nurcholis Madjid, *Islam Doktrin dan Peradaban: Sebuah Telaah Kritis Tentang Masalah Keimanan, Keamanan dan Kemandirian*, (Jakarta: Yayasan Wakaf Paramadina, 1992), hlm. 51

²⁶ Ahmad Ali MD, Keadilan Hukum Bagi Orang Miskin, *Jurnal Mimbar Hukum dan Keadilan*, Edisi No 75, 2012, hlm. 132

²⁷ Al-Jurjani, *al-Ta’rifat*, Dar al Kutub al Ilmiyah, Beirut, 2003, hlm. 150.

hak kepada orang yang berhak menerimanya tanpa sedikitpun dikurangi, dan menempatkan segala sesuatu pada tempatnya. Dan mengucapkan kalimat yang benar tanpa ditakuti kecuali Allah SWT. Kemudian menetapkan suatu kebenaran terhadap masalah-masalah untuk dipecahkan sesuai dengan aturan yang ditetapkan agama. Sehingga perbuatan adil adalah suatu tindakan yang berdasar pada kebenaran.

Dalam Islam, keadilan merupakan salah satu asas yang harus dijunjung. Allah sendiri mempunyai sifat Maha Adil (al-, Adlu) yang harus dicontoh oleh hamba-Nya. Bagi kebanyakan manusia, keadilan sosial adalah sebuah cita-cita luhur. Bahkan setiap negara sering mencantumkan secara tegas tujuan berdirinya negara tersebut di antaranya untuk menegakkan keadilan. Banyak ditemukan perintah untuk menegakkan keadilan.²⁸ Karena Islam menghendaki agar setiap orang menikmati hak-haknya sebagai manusia dengan memperoleh pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasarnya yakni terjaminnya keselamatan agamanya, keselamatan dirinya (jiwa, raga, dan kehormatannya), keselamatan akalanya, keselamatan harta bendanya, dan keselamatan nasab keturunannya. Sarana pokok yang menjamin terlaksananya hal-hal tersebut adalah tegaknya keadilan

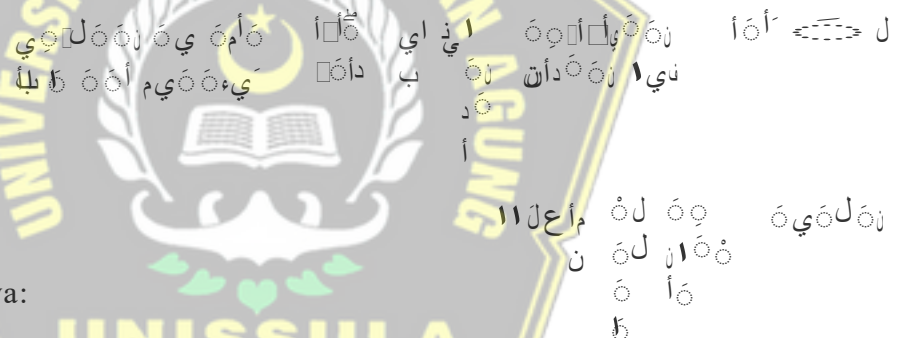
²⁸. Lihat dalam al-Qur'an surat Al-Hadid ayat 25, surat al-Nahl ayat 90, surat Yunus ayat 13, surat al-Naml ayat 52, surat al-Israa ayat 16, surat al-Nisaa ayat 58, surat al-Maidah ayat 8, surat al-A'raf ayat 96.

1) Keadilan dalam bentuk hubungan Khaliq dan makhluk.

²⁹. Didin Hafidhuddin, *Agar Layar Tetap Terkembang: Upaya Menyelamatkan Umat*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2006), Hlm. 249



Segala sesuatu yang ada di alam ini adalah milik Allah SWT, sehingga telah menjadi kehendak mutlak bagi Sang Pencipta. Oleh karena alam semesta ini satu kesatuan yang sempurna bagian-bagiannya, sistem penciptaannya, sistem arahnya dengan hukum perwujudannya yang keluar dari kehendak yang tunggal, absolut dan sempurna maka ia sesuai dan mendukung bagi adanya kehidupan yang mempunyai keadaan dan bentuk yang paling baik di permukaan bumi ini.³⁰ Adapun kerusakan-kerusakan yang terjadi pada alam ini, melainkan hanya akibat dari ulah tangan manusia sendiri sebagaimana dijelaskan dalam Q.S. al-Rum ayat 41.



Artinya:

“Telah nampak kerusakan di darat dan di laut disebabkan karena perbuatan tangan manusia, supaya Allah merasakan kepada mereka sebahagian dari (akibat) perbuatan mereka, agar mereka kembali (ke jalan yang benar).”

2) Keadilan dalam bentuk hubungan sesama makhluk

Manusia diciptakan melainkan untuk dituntut saling memperlakukan saudaranya dengan baik dan benar, tolong menolong, dan penuh kasih sayang dalam berbagai kehidupan pribadi maupun masyarakat. Yang menjadi tuntutan bagi manusia itu adalah bagaimana manusia dapat menciptakan keseimbangan dalam kehidupan bermasyarakat. Dalam hal ini baik dalam

³⁰ Sayid Qutub, *Keadilan Sosial Dalam Islam*, (Bandung: Pustaka, 1989), hlm. 57



pelaksanaan kepentingan pribadi maupun kepentingan umum atau masyarakat. Sehingga ketika seseorang tidak memperlakukan secara seimbang antara kepentingan pribadi dan kepentingan masyarakat akan menuai suatu kezoliman sehingga terjadilah nilai ketidakadilan.

Dalam penegakkannya Al-Maududi menjelaskan bahwa keadilan juga memiliki asas-asas keadilan yakni:³¹

- a) Kebebasan jiwa yang mutlak
- b) Persamaan manusia sebagai makhluk yang sempurna;
- c) Jaminan sosial yang kuat

Dari ketiga asas ini, sangat nampak bahwa manusia sebagai ciptaan Allah SWT benar-benar dibekali akal sehingga mampu dan memiliki kebebasan untuk memilih dan menentukan dirinya sehingga status dan posisinya yang sama sesuai dengan ajaran Islam.

Sehingga suatu keadilan harus dapat dilihat sebagai milik Bersama dan atas dasar kebebasan yang ditegakkan. Maka dari itu ditetapkannya bahwa antara manusia yang secara sempurna. Dan

dapat dijadikan sebagai jaminan dalam penegakkan keadilan. Sehingga tidak ada lagi yang dibeda-bedakan dalam hal tertentu. Dan dianggap setiap manusia memiliki persamaan dihadapan hukum.

Namun demikian, tegaknya keadilan mesti ditunjang oleh

³¹ Abu A'la al-Maududi, *Prinsip-Prinsip Islam*, (Bandung: al-Ma'arif, 1983), hlm. 141

jaminan sosial yang kuat. Keadilan tidak akan dapat ditegakkan dalam sebuah masyarakat yang secara ekonomi kacau balau. Artinya, kesejahteraan hidup yang tidak merata adalah cerminan ketidakadilan itu sendiri. Ketika manusia tidak saling peduli terhadap nasib sesamanya, maka keadilan menjadi tiang sosial yang amat rapuh. Sehingga dalam hal ini sarana yang diperlukan dalam mewujudkan tegaknya keadilan terdiri dari dua aspek yaitu:

- a) Syariat dijadikan sebagai kesatuan konseptual atau gagasan teoritis dan landasan hukum.
- b) Manusia sebagai insan yang memiliki hati nurani dan mental yang benar-benar siap untuk melaksanakan dan taat pada konsepsi tersebut.

Keadilan Islam bersifat komprehensif yang merangkumi keadilan ekonomi, sosial, dan politik. Asas keadilan dalam Islam merupakan pola kehidupan yang memperlihatkan kasih sayang, tolong menolong dan rasa tanggungjawab, bukannya berasaskan sistem sosial yang saling berkonflik antara satu kelas dengan kelas yang lain. Manusia senantiasa mempunyai kecenderungan untuk mementingkan diri sendiri akibat dipengaruhi oleh hawa nafsu sehingga tidak berlaku adil kepada orang lain. Oleh itu, usaha untuk mewujudkan keadilan sosial dalam Islam bukan hanya dengan menumpukkan perhatian terhadap undangundang dan peraturan saja, tetapi harus melalui proses pendisiplinan nafsu

diri.³²

b. Teori Keadilan Pancasila

Dalam penulisan ini, *Grand Theory* yang digunakan tidak Keadilan Islam saja namun juga Teori Keadilan Pancasila. Pancasila sebagai landasan idiil Negara kita, menjadi dasar dan tonggak utama dalam pembentukan hukum maupun peraturan perundang-undangan

yang tentu saja sesuai dengan sila di dalam Pancasila yaitu Kemanusiaan yang adil dan beradab. Pembahasan mengenai keadilan, maka berkaitan erat dengan penegakan hukum yang hendaknya harus adil, adil disini sesuai dengan hati nurani. Guna mewujudkan tujuan penegakan hukum harus didasarkan pada keadilan Pancasila.

Dengan menggunakan landasan fundamentalnorm yaitu Pancasila dalam pembentukan hukum yang baik, maka Pancasila selalu dan harus dijadikan tonggak utama dalam membentuk peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan jiwa bangsa Indonesia yang memanusiakan manusia yang adil dan beradab serta berkeadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Oleh karena itu perlunya pengertian dari keadilan Pancasila guna memberikan kesamaan persepsi tentang keadilan yang akan menjadi dasar terbentuknya hukum yang baik.

Tentunya hakekat keadilan di dalam Pancasila harus

³². Ahmad Shukri Mohd. Nain dan Rosman MD Yusoff, *Konsep, Teori, Dimensi dan Isu Pembangunan*, (Malaysia, Univesiti Teknologi Malaysia, 2003), hlm. 116

dijabarkan dalam bentuk norma hukum yang bebas dari kepentingan pribadi maupun golongan. Perwujudan kebenaran dari Pancasila ke dalam norma hukum, tentunya Pancasila mampu memberikan nilai tersendiri tentang keadilan dalam mewujudkan keadilan hukum bagi bangsa Indonesia. Keadilan hukum yang bersumber dari Pancasila, diharapkan mampu memberikan pengertian tentang arti kebenaran keadilan yang sesungguhnya, yang berasal dari bangsa kita sendiri, bukan warisan dari bangsa asing. Keadilan berdasarkan Pancasila harus diwujudkan, dijabarkan, dan direalisasikan ke dalam norma hukum Indonesia agar terwujud keadilan yang memberikan perlindungan hak dan kewajiban bagi seluruh rakyat Indonesia dalam bentuk peraturan perundang-undangan.³³

2. *Middle Teori*: Teori Sistem Hukum

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, sistem mempunyai pengertian: (1) perangkat unsur yg secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas; (2) susunan yg teratur dari pandangan, teori, asas, dsb; dan (3) metode. Sedangkan hukum sulit untuk diberikan pengertian atau definisi yang dapat mencakup “keseluruhan makna hukum” karena mencakup bidang yang sangat luas dan bersifat abstrak karena itu para ahli hukum memberikan definisi tentang hukum yang berbeda sesuai dengan sudut pandang masing-

³³. Ferry Irawan Febriansyah, *KEADILAN BERDASARKAN PANCASILA SEBAGAI DASAR FILOSOFIS DAN IDEOLOGIS BANGSA*, Tulungagung: Volume 13 Nomor 25, hlm. 2

masing sebagaimana pendapat Immanuel Kant “Noch suche die Juristen eine Definition zu ihrem Begriffe von Recht” (tidak ada seorang ahli hukum yang dapat mendefinisikan hukum). Namun, sebagai pedoman “Hukum ialah keseluruhan kaidah-kaidah serta asas-asas yang mengatur pergaulan hidup dalam masyarakat dan bertujuan memelihara ketertiban serta meliputi lembaga-lembaga dan proses guna mewujudkan berlakunya kaidah sebagai kenyataan dalam masyarakat.³⁴

Menurut Sudikno Mertokusumo, sistem hukum adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur yang mempunyai interaksi satu sama lain dan bekerja sama untuk mencapai tujuan kesatuan tersebut. Sistem hukum diartikan keseluruhan unsur-unsur hukum yang saling berkaitan atau berinteraksi, sehingga jika salah satu unsur tidak berfungsi maka keseluruhan unsur-unsur tersebut tidak dapat berjalan dengan baik. Hans Kelsen mengatakan bahwa sistem hukum adalah suatu sistem norma, yaitu patokan berperilaku yang dapat berwujud perintah, larangan, dan kebolehan. Kelsen menekankan bahwa suatu sistem norma dikatakan valid jika diperoleh dari norma yang lebih tinggi di atasnya, yang selanjutnya sampai pada tingkat dimana norma tersebut tidak dapat diperoleh dari norma lain yang lebih tinggi, ini yang disebut sebagai norma dasar atau *grund norm*.³⁵

³⁴ Mochtar Kusumaatmadja, *Pembinaan Hukum Dalam Rangka Pembangunan Nasional* Bandung: Penerbit Binacipta, 1986, hlm. 11

³⁵ Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, Bandung: Nusa Media, 2008, hlm 159.

Teori sistem hukum oleh Lawrence M. Friedman menyebutkan bahwa sistem hukum terdiri atas perangkat struktur hukum, substansi hukum (perundang-undangan) dan kultur hukum atau budaya hukum. Ketiga komponen ini mendukung berjalannya sistem hukum disuatu negara. Secara realitas sosial, keberadaan sistem hukum yang terdapat dalam masyarakat mengalami perubahan-perubahan sebagai akibat pengaruh, apa yang disebut dengan modernisasi atau globalisasi baik itu secara evolusi maupun revolusi.³⁶

Ketiga komponen ini mendukung berjalannya sistem hukum disuatu negara. Secara realitas sosial, keberadaan sistem hukum yang terdapat dalam masyarakat mengalami perubahan-perubahan sebagai akibat pengaruh, apa yang disebut dengan modernisasi atau globalisasi baik itu secara evolusi maupun revolusi.³⁷ Di Indonesia berbicara struktur hukum maka hal tersebut merujuk pada struktur institusi-institusi penegakan hukum, seperti kepolisian, kejaksaan dan pengadilan. Aspek lain dari sistem hukum adalah substansinya.³⁸ Substansi adalah aturan, norma, dan pola perilaku nyata manusia yang berada dalam sistem itu. Jadi substansi hukum menyangkut peraturan perundang-undangan yang berlaku yang memiliki kekuatan yang mengikat dan menjadi pedoman bagi aparat penegak hukum. Kultur hukum menyangkut budaya hukum yang merupakan sikap manusia

³⁶ Saifullah, *Refleksi Sosiologi Hukum*, (Bandung: Refika Aditama, 2007), hlm 26

³⁷ *Ibid*, hlm 27

³⁸ Achmad Ali, *Keterpurukan Hukum Di Indonesia*, (Jakarta: Ghlmia Indonesia, 2002), hlm.

(termasuk budaya hukum aparat penegak hukumnya) terhadap hukum dan sistem hukum. Sebaik apapun penataan struktur hukum untuk menjalankan aturan hukum yang ditetapkan dan sebaik apapun kualitas substansi hukum yang dibuat tanpa didukung budaya hukum oleh orang-orang yang terlibat dalam sistem dan masyarakat maka penegakan hukum tidak akan berjalan secara efektif.

Hukum sebagai alat untuk mengubah masyarakat atau rekayasa sosial tidak lain hanya merupakan ide-ide yang ingin diwujudkan oleh hukum itu. Untuk menjamin tercapainya fungsi hukum sebagai rekayasa masyarakat kearah yang lebih baik, maka bukan hanya dibutuhkan ketersediaan hukum dalam arti kaidah atau peraturan, melainkan juga adanya jaminan atas perwujudan kaidah hukum tersebut ke dalam praktek hukum, atau dengan kata lain, jaminan akan adanya penegakan hukum (law enforcement) yang baik.³⁹

Bekerjanya hukum bukan hanya merupakan fungsi perundangundangannya belaka, melainkan aktifitas birokrasi pelaksananya.⁴⁰

Unsur-unsur tersebut menurut Lawrence M. Friedman sebagai faktor penentu apakah suatu sistem hukum dapat berjalan dengan baik atau tidak.⁴¹ Soerjono Soekanto, mengatakan ketiga komponen ini merupakan bagian faktor-faktor penegakan hukum yang tidak bisa

³⁹ Munir Fuady, *Aliran Hukum Kritis: Paradigma Ketidakberdayaan Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 40

⁴⁰ Achmad Ali, *Op.Cit*, hlm. 97

⁴¹ *Ibid*, hlm. 9

diabaikan karena jika diabaikan akan menyebabkan tidak tercapainya penegakan hukum yang diharapkan.⁴²

Teori ini digunakan sebagai pisau analisis adalah karena sangat tepat digunakan untuk melihat dan memudahkan pemecahan masalah yang ada dimana hukum pada penerapan proses penyelenggaraan jaminanpensiun yang melibatkan perusahaan dan poemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang.

3. *Applied Teori: Teori Perlindungan Hukum*

Terkait dengan teori perlindungan hukum, ada beberapa ahli yang menjelaskan bahasan ini, antara lain yaitu:

Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.⁴³

Fitzgerald menjelaskan teori pelindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai

⁴² Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: Rajawali, 1983), hlm. 5

⁴³ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti,2000), hlm. 53

kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

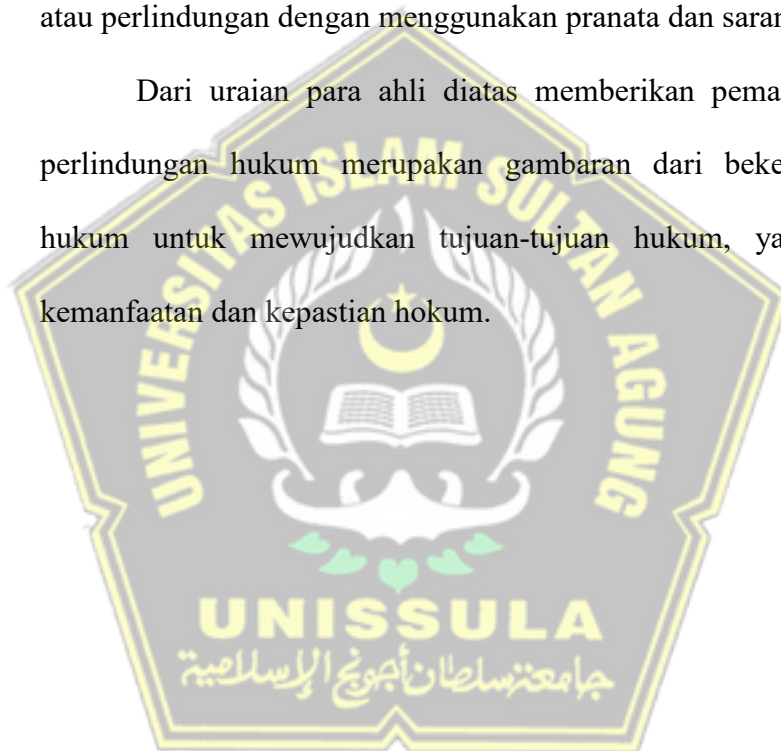
Selanjutnya menurut Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan Hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi dan perlindungan yang represif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.⁴⁴

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan Perlindungan berarti

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 54

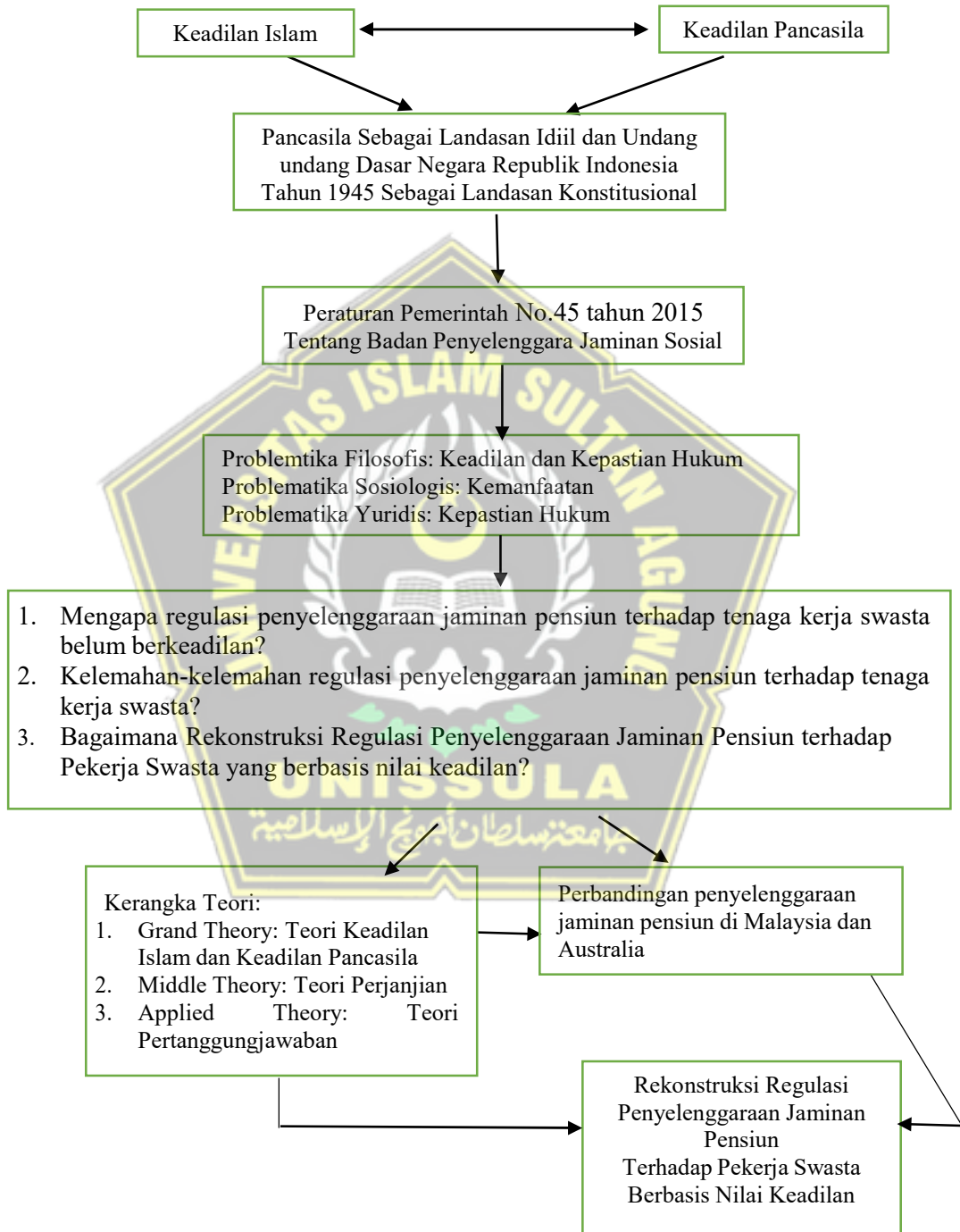
konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker. Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan Perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum.

Dari uraian para ahli diatas memberikan pemahaman bahwa perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hokum.



G. Kerangka Pemikiran Disertasi

Kerangka Pemikiran penelitian ini dapat digambarkan skema sebagai berikut:



H. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara atau prosedur yang dipergunakan untuk melakukan penelitian agar lebih terarah dan dapat menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian serta bisa dipertanggungjawabkan secara ilmiah.⁴⁵

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Paradigma Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivisme, suatu paradigma yang memandang bahwa ilmu hukum itu hanya berurusan peraturan perundangundangan semata. Hukum sebagai sesuatu yang harus diterapkan, dan lebih cenderung untuk tidak mempersoalkan nilai keadilan dan kegunaannya bagi masyarakat. Kajian hukum dan penegakannya hanya berkisar tentang apa yang benar dan yang tidak benar, apa yang salah dan yang tidak salah dan bentuk-bentuk lain yang lebih bersifat preskriptif.

Metodelogi hermeneutis dan dialektis. Sifat variable dan personal (*intramental*) dari konstruksi social menunjukkan bahwa konstruksi individu hanya dapat diciptakan dan disempurnakan melalui interaksi antara dan di antara peneliti dengan para responden. Beragam konstruksi ini di interpretasikan menggunakan teknik-teknik hermenetik konvensional dan dikomparasikan serta diperbandingkan melalui

⁴⁵ Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Pres, 1981), hlm 43

pertukaran dialektis. Tujuan akhirnya adalah untuk mendapatkan sebuah konstruksi consensus yang lebih matang dan canggih dari pada semua konstruksi sebelumnya (termasuk, tentu saja, konstruksi etika peneliti).

2. Metode Pendekatan

Penelitian ini merupakan penelitian jenis yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis (*socio-legal approach*) dimaksudkan untuk mempelajari dan meneliti hubungan timbal balik yang dikaitkan secara riil dengan variable-variable sosial yang lain.⁴⁶

3. Spesifikasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan untuk menyusun penulisan hukum ini, spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif analisis, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas dan sistematis mengenai keadaan atau fakta yang ada terhadap permasalahan yang diteliti dan dipejari sebagai sesuatu yang utuh.⁴⁷

Spesifikasi penelitian ini adalah bersifat deskriptif analisis sesuai dengan masalah dan tujuan dalam penelitian ini. Deskriptif ini bukan dalam arti yang sempit, artinya dalam memberikan gambaran tentang fenomena yang ada dilakukan sesuai dengan metode penelitian. Fakta-fakta yang ada digambarkan dengan suatu interpretasi, evaluasi dan pengetahuan umum, karena fakta tidak akan mempunyai arti tanpa

⁴⁶ Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitas*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 3.

⁴⁷ Mukti Fajar ND., dkk, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 192.

interpretasi, evaluasi dan pengetahuan umum.

4. Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer merupakan yang diperoleh dengan melakukan penelitian lapangan, seperti observasi dan wawancara.

b. Data Sekunder

Sumber data yang diperoleh melalui studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mencari dan membaca literature dan dokumen yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dari perpustakaan.⁴⁸ Untuk mencari data sekunder dengan menggunakan bahan-bahan hukum yang meliputi:

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer terdiri dari peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, catatan resmi, lembaran negara dan penjelasan, risalah, yang berkaitan erat dengan bahan-bahan hukum dengan permasalahan yang diteliti,⁴⁹ Dalam penelitian ini terdiri dari:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

⁴⁸ Amirudin dan Zainal Asikin, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 32

⁴⁹ Bambang Sugono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006), hlm. 113

- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- d) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- e) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Pensiun.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti buku-buku, jurnal, hasil karya ilmiah serta pendapat para pakar hukum yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini.⁵⁰

3) Bahan Hukum Tertier

yaitu data data atau bahan-bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.⁵¹ Bahan hukum tertier dalam penelitian ini meliputi kamus atau ensiklopedi yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan sumber data yang dibutuhkan yaitu data primer dan data sekunder, maka metode pengumpulan data dalam

⁵⁰ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2003), hlm. 13.

⁵¹ *Ibid.*,

penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah cara yang dipergunakan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan.⁵² Dalam penelitian ini penelitian menggunakan wawancara semi terstruktur yang untuk mengetahui informasi di mana peneliti memiliki panduan wawancara dan wawancara tak terstruktur di mana wawancara berjalan mengalir sesuai topik atau dikatakan wawancara terbuka.⁵³

b. Studi Kepustakaan

Yaitu cara untuk memperoleh data dengan mempelajari data dan menganalisa atas keseluruhan isi pustaka dengan mengkaitkan pada permasalahan yang ada. adapun pustaka yang menjadi acuan adalah buku-buku, literatur, surat kabar, catatan atau tabel, kamus, peraturan perundangan, maupun dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permasalahan dalam penulisan hukum ini.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan adalah analisis data secara kualitatif, yakni dimana data yang diperoleh kemudian disusun secara sistematis sehingga akan diperoleh gambaran yang komperhensif, dimana nantinya data akan dipaparkan secara deskriptif, dengan harapan dapat diperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai

⁵² Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), hlm. 95.

⁵³ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 233

permasalahan yang diteliti.⁵⁴

I. Orisinalitas Disertasi

Orisinalitas penelitian bukan sekedar bentuk pernyataan yang menyatakan bahwa penelitian yang dilakukan benar-benar *orisinil* (original), melainkan peneliti harus juga melakukan penelitian terhadap karya ilmiah disertasi yang telah ditulis oleh penelitian sebelumnya. Sepanjang penelusuran yang telah dilakukan, baik secara online maupun mengunjungi beberapa perpustakaan terkemuka di Indonesia, sampai pada saat penelitian dibuat, belum penulis temukan hasil penelitian setara disertasi yang memiliki atau mengkaji secara khusus mengenai Rekonstruksi Regulasi Penyelenggaraan Jaminan Pensiun terhadap Pekerja Swasta Berbasis Nilai Keadilan.

Sebagai bahan perbandingan, dijelaskan beberapa disertasi yang mengkaji permasalahan penyelenggaraan jaminan pensiun.

Tabel
Orisinalitas Disertasi

No	Judul	Penulis	Temuan	Kebaruan Penelitian Promovendus
1	Pengaturan Pengelolaan Perusahaan Untuk Kesejahteraan Tenaga Kerja	Martono Anggusti, Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Sumatera Utara	kesejahteraan karyawan tidak diatur secara memadai, misalnya pengalihan hak atas saham	Perlu dilakukan rekonstruksi terhadap hukum perusahaan berkaitan dengan sistem

⁵⁴ Eko Sugiarto, *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif, Skripsi dan Tesis*, (Yogyakarta:Suaka Media, 2015), hlm 9

			<p>kepada karyawan melalui employee stock option purchase (ESOP) merupakan kebijakan optional yang digantungkan pada kemurahan hati pemilik saham; tidak jelasnya perlindungan karyawan dalam hal terjadinya merger, konsolidasi aquisisi, dan kepailitan perusahaan; pemanfaatan dana CSR perusahaan untuk kepentingan karyawan dan keluarganya bukanlah sesuatu yang mandatory tetapi tergantung pada kemurahan hati pemegang saham; tidak jelasnya akuntabilitas pengelolaan karyawan kepada karyawan, dan berbagai persoalan lainnya ditambah lagi dengan permasalahan minimnya jaminan</p>	<p>tatakelola perusahaan, antara lain: meningkatkan derajat dan kesejahteraan karyawan melalui peningkatan status menjadi pemilik melalui ESOP yang bersifat mandatori yang diwakili oleh koperasi karyawan sebagai pemilik saham; mewajibkan perusahaan untuk mengembangkan koperasi karyawan; menjadikan karyawan sebagai kreditur preferensi yang paling diutamakan dalam hal terjadinya kepailitan perusahaan; mengatur secara berkepastian kedudukan karyawan dalam pemanfaatan dana CSR perusahaan sehingga tidak tergantung pada kemurahan hati pemegang saham melalui RUPS,</p>
--	--	---	---	---

			kesejahteraan dalam perangkat hukum ketenagakerjaan	
2	Peranan Hukum Di Bidang Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja	Nur Syamsuddin Program Doktor Ilmu Hukum Hasanuddin Makasar	Secara substansial UU No.3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek telah memberikan kepastian hukum, kemanfaatan hukum, dan keadilan, sehingga program jaminan hari tua secara aspek perlindungan hukum tenaga kerja masih layak dipertahankan, fungsionalisasi pengawasan secara kelembagaan belum aktif dalam mewujudkan kesejahteraan social bagi seluruh tenaga kerja	Diperlukan amandemen terhadap kewenangan lembaga pengawasan, badan penyelenggara, asosiasi pengusaha serikat pekerja

3	Rekonstruksi Hukum Koperasi Dalam Peningkatan Perekonomian Buruh Berbasis Keadilan	Pasu Malau Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang	Budaya hukum yang dibangun di atas nilai-nilai komunal religius dan kapitalisme di lingkup internal maupun eksternal koperasi, menyebabkan rendahnya kesadaran hukum, sehingga hukum tidak berdayaguna.	Perlu direkonstruksi ulang pasal-pasalnya guna menjamin kepastian hukum koperasi sebagai soko guru perekonomian buruh
---	--	--	---	---



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Jaminan Pensiun

Istilah jaminan sosial muncul pertama kali di Amerika Serikat dalam *The Social Security Act* Tahun 1935 untuk mengatasi masalah-masalah pengangguran, manula, orang-orang sakit dan anak-anak akibat depresi ekonomi. Meskipun penyelenggara jaminan sosial di negara-negara maju belakangan ini mengalami perubahan pada, dasarnya penyelenggaraan jainan sosial di sana pada hakekatnya difahami sebagai bentuk nyata perlindungan negara terhadap rakyatnya.⁵⁵

Jaminan adalah sesuatu benda atau barang yang dijadikan sebagai tanggungan dalam bentuk pinjaman uang. Jaminan menurut kamus umum Bahasa Indonesia, diartikan sebagai tanggungan. Jaminan adalah sesuatu yang diberikan kepada kreditur untuk menimbulkan keyakinan bahwa debitur akan memenuhi kewajiban yang dapat dinilai dengan uang yang timbul dari suatu perikatan⁵⁶. Menurut Pasal 8 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, jaminan adalah keyakinan atas kemampuan dan kesanggupan debitur untuk melunasi hutangnya sesuai dengan yang diperjanjikan. Hukum jaminan merupakan suatu perangkat hukum yang mengatur tentang jaminanan dari pihak debitur atau dari pihak ketiga bagi kepastian pelunasan piutang kreditur atau pelaksanaan suatu prestasi. Berikut ini ada beberapa macam jaminan, diantaranya:

⁵⁵ Mudyono, *Jaminan Sosial Di Indonesia (Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik)*. (Yogyakarta : UGM).

⁵⁶ Hartono Hadisoeparto, *Pokok-pokok Hukum Perikatan & Jaminan*. (Jakarta:Kencana).

1. Jaminan menurut terjadinya, yaitu jaminan yang lahir karena ditentukan oleh Undang-Undang yaitu jaminan umum dan jaminan yang lahir karena perjanjian yaitu jaminan khusus.
2. Jaminan menurut sifatnya yaitu, jaminan yang bersifat kebendaan adalah jaminan yang berupa hak mutlak atas suatu benda yang mempunyai ciri-ciri yaitu mempunyai hubungan langsung atas benda tertentu dari debitur, dapat dipertahankan terhadap siapapun, selalu mengikuti bendanya, dan dapat diperalihkan.

Pensiun merupakan hak seseorang untuk memperoleh penghasilan setelah bekerja sekian tahun dan sudah memasuki usia pensiun atau ada sebab-sebab lain sesuai dengan perjanjian yang telah ditetapkan. Penghasilan dalam hal ini biasanya diberikan dalam bentuk uang dan besarnya tergantung dari peraturan yang ditetapkan. Di era tahun 70-an sampai dengan tahun 80-an, masyarakat Indonesia berlomba-lomba untuk masuk menjadi pegawai negeri dengan tujuan untuk memperoleh pensiun di masa tuanya. Pensiun merupakan dambaan memperoleh penghasilan setelah berakhirnya masa kerja seseorang dan masa itu masyarakat masih berpikir bahwa pada usia menjelang pensiun adalah masa yang sudah tidak produktif lagi. Oleh karena itu, banyak orang tua jaman sekarang menanamkan kepada anaknya agar terjun di dunia kerja sebagai pegawai negeri, karena pada saat itu hanya pegawai negerilah yang memberikan kepastian adanya pensiun.

Tujuan penyelenggaraan dan penerima pensiun dapat dilihat dari dua atau tiga pihak yang terlibat. Jika hanya dua pihak berarti antara pemberi kerja dan karyawannya sendiri. Sedaangkan jika tiga pihak, yaitu pemberi kerja, karyawan, dan lembaga pengelolaan dana pensiun, di mana masing-masing pihak memiliki tujuan yang tersendiri.

Bagi pemberi kerja tujuan untuk menyelenggarakan dana pensiun bagi karyawannya adalah sebagai berikut:

1. Memberikan penghargaan kepada karyawannya yang telah mengabdikan di perusahaan tersebut.

2. Agar di masa usia pensiun karyawan tersebut tetap dapat menikmati hasil yang diperoleh setelah bekerja di perusahaannya.
3. Memberikan rasa aman dari segi batiniah sehingga dapat menurunkan turn over karyawan.
4. Meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
5. Meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat dan pemerintah.

Sedangkan bagi karyawan penerima pensiun, manfaat yang diperoleh dengan adanya pensiun adalah:

1. Kepastian memperoleh penghasilan di masa yang akan datang sesudah masa pensiun.
2. Memberikan rasa aman dan dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja.

Selanjutnya, bagi Lembaga Pengelola Dana Pensiun tujuan penyelenggaraan dana pensiun adalah:

1. Mengelola dana pensiun untuk memperoleh keuntungan dengan melakukan berbagai kegiatan investasi.
2. Turut membantu dan mendukung program pemerintah.

Proses pelaksanaan pensiun dapat dilaksanakan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan. Para penerima pensiun dapat memilih salah satu dari berbagai alternatif jenis pensiun yang ada sesuai dengan tujuan masing-masing. Jenis-jenis pensiun yang ditawarkan dapat dilihat dari berbagai kondisi atau dapat pula disesuaikan dengan kondisi yang ada. Secara umum jenis pensiun yang dapat dipilih oleh karyawan yang akan menghadapi pensiun antara lain:

1. Pensiun normal, yaitu pensiun yang diberikan kepada karyawan yang usianya telah mencapai masa pensiun seperti yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebagai contoh rata-rata usia pensiun di Indonesia adalah telah berusia 55 tahun dan 60 tahun untuk profesi tertentu.

2. Pensiun dipercepat, jenis pensiun ini diberikan untuk kondisi tertentu, misalnya karena adanya pengurangan pegawai di perusahaan tersebut.
3. Pensiun ditunda, merupakan pensiun yang diberikan kepada karyawan yang meminta pensiun sendiri, namun usia pensiun belum memenuhi untuk pensiun. Dalam hal tersebut, karyawan yang mengajukan tetap keluar dan pensiunnya baru dibayar pada saat usia pensiun tercapai.
4. Pensiun cacat, adalah pensiun yang diberikan bukan karena usia, tetapi lebih disebabkan peserta mengalami kecelakaan sehingga dianggap tidak mampu lagi untuk dipekerjakan. Pembayaran pensiun biasanya dihitung berdasarkan formula manfaat pensiun normal di mana masa kerja diakui seolah-olah sampai usia pensiun normal.

Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia⁵⁷. Manfaat pensiun adalah sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulan kepada peserta yang memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia. Peserta jaminan pensiun yang disebut peserta adalah pekerja yang terdaftar dan telah membayar iuran.

Dana pensiun adalah sekumpulan asset yang dikelola dan dijalankan oleh suatu lembaga untuk menghasilkan suatu manfaat pensiun, yaitu suatu pembayaran berkala yang dibayarkan kepada peserta pada saat dan dengan cara yang ditetapkan dalam ketentuan yang menjadi dasar penyelenggaraan program pensiun. Pembayaran manfaat tersebut dikaitkan dengan pencapaian usia tertentu⁵⁸. Dana pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun⁵⁹. Undang-undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun merupakan kerangka hukum

⁵⁷ Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggara Program Jaminan Pensiun.

⁵⁸ Nurul Huda dan Mohamad Heykal. *Lembaga Keuangan Islam (Tinjauan Teoritis dan Praktis)*. (Jakarta: Kencana, 2010) hlm. 337

⁵⁹ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun

dasar untuk dana pensiun swasta di Indonesia. Undang-undang ini didasarkan pada prinsip “kebebasan untuk memberikan janji dan kewajiban untuk menepatinya” yaitu, walaupun pembentukan program pensiun bersifat sukarela, hak penerima manfaat harus dijamin.

B. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat⁶⁰. Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia⁶¹. Tenaga kerja terdiri dari *angkatan kerja* dan bukan *angkatan kerja*. Angkatan kerja atau *labour force*, terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan yang mengatur atau yang sedang mencari pekerjaan. Sedangkan kelompok yang *bukan angkatan kerja*, terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Jadi, tenaga kerja mencakup siapa saja yang dikategorikan sebagai angkatan kerja dan juga mereka yang bukan angkatan kerja, sedangkan angkatan kerja adalah mereka yang bekerja dan yang tidak bekerja (pengangguran)⁶².

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah

⁶⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁶¹ Sedjun H. Manulang. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, Cet.II,1995) hlm. 3

⁶² Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010) hlm. 7

masa kerja. Dari, pengertian ini, dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja atau buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa kerja (*pre-employment*), antara lain; menyangkut pemandangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain.

Hal-hal yang berkenaan selama masa bekerja (*durung-employment*), antara lain menyangkut: perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, pengawasan kerja, dan lain-lain. Adapun hal-hal sesudah masa kerja, antara lain pesangon, dan pensiun atau jaminan hari tua.

Abdul Khakim⁶³ merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki, yaitu:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis,
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan,
3. Adanya orang yang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa,
4. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh meliputi: masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerjaan/buruh dan sebagainya.

Menurutnya, hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan

⁶³ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT Citra Aditya Bhakti, 2003) hlm. 5

dengan segala konsekuensinya. Hal ini, jelas bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mencakup peraturan sebagai berikut; Swapekerja, kerja yang dilakukan untuk orang lain atass dasar kesukarelaan, kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi/perkumpulan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan, bahwa penggunaan istilah pekerja selalu dibarengi dengan istilah buruh yang menandakan bahwa dalam Undang-Undang ini dua istilah tersebut memiliki makna yang sama. Dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dilihat pengertian dari pekerja/buruh yaitu: *“Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”*. Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja/buruh, yaitu sebagai berikut:

1. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja)
2. Menerima upah atau imbaan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Dua unsur ini, penting untuk membedakan apakah seseorang masuk dalam kategori pekerja/buruh yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau tidak, dimana dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur segala hal yang berkaitan dengan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan. Swapekerja merupakan golongan yang tidak termasuk golongan sebagaimana diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan. Swapekerja adalah mereka yang dan bekerja dengan bebas, dalam arti tidak di bawah perintah orang lain dan atas inisiatif sendiri. Contohnya, tukang-tukang yang bekerja atas usaha sendiri dan kerja bebas, dokter atau pengacara / advokat yang menjalankan praktik kerja mandiri⁶⁴.

C. BPJS Ketenagakerjaan

1. Pengertian BPJS Ketenagakerjaan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan suatu program yang bila mengacu pada UU No. 4 Tahun 2014 diselenggarakan oleh pemerintah yang bergerak di bidang jaminan sosial yang bertujuan untuk menjamin dan memberikan kehidupan yang lebih baik kepada masyarakat terkait dalam hal jaminan sosial. Beberapa definisi tentang BPJS Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. Merupakan program pemerintah yang menitikberatkan pada pelayanan jaminan sosial terkhusus kepada tenaga kerja atau pegawai baik pegawai negeri maupun swasta.⁶⁵
- b. BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada Presiden di mana BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia baik sektor formal maupun informal dan orang asing yang bekerja di

⁶⁴ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010) hlm. 10

⁶⁵ Zaeni Asyhadi, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, (Mataram: Rajawali Pers, 2007). h. 33.

Indonesia sekurangnya 6 bulan. Perlindungan yang diberikan berupa: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP).

- c. Khusus pada jaminan Pensiun (JP) baru berlaku mulai Juli 2015.⁶⁶
- d. BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan adalah pengganti PT. Jamsostek.
- e. BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) adalah program SJSN yang dikhususkan untuk pelayanan bagi tenaga kerja atau karyawan dalam bentuk jaminan hari tua. Jadi intinya BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan fokus untuk jaminan pensiunan bagi para pekerja atau karyawan.⁶⁷
- f. BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan adalah program khusus untuk tenaga kerja atau pegawai, baik pegawai negeri maupun swasta.⁶⁸ Dengan pengertian di atas kita bisa menyimpulkan bahwa BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan terhadap jaminan hari tua bagi pekerja atau pegawai negeri maupun swasta atau pemegang kartu jamsostek yang lama. Berdasarkan Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS merupakan badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Adapun fungsi BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan

⁶⁶ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, h. 34.

⁶⁷ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2003), h. 61- 62.

⁶⁸ OManulang, Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta, 1990), h. 23.

program jaminan kecelakaan kerja, kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun dan dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam pasal 9, BPJS bertugas untuk melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta, memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja, menerima bantuan iuran dari pemerintah, mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta, mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial, memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.⁶⁹

Dalam melaksanakan tugasnya maka BPJS Ketenagakerjaan berwenang untuk menagih pembayaran iuran, menempatkan dana jaminan sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai, melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional, mengenakan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya, melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan melakukan kerja sama dengan pihak lain

⁶⁹ Manulang, Sendjun, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, h. 23.

dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial.⁷⁰ Dalam melaksanakan kewenangan sebagaimana yang telah disebutkan maka BPJS berhak untuk memperoleh dana operasional untuk penyelenggaraan program yang bersumber dari dana jaminan sosial dan/atau sumber lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan memperoleh hasil monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program jaminan sosial dari Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) setiap 6 bulan.⁷¹

Dalam melaksanakan tugasnya BPJS berkewajiban untuk memberikan nomor identitas tunggal kepada peserta, mengembangkan aset dana jaminan sosial dan aset BPJS untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta, memberikan informasi melalui media massa cetak dan elektronik mengenai kinerja, kondisi keuangan, serta kekayaan dan hasil pengembangannya, memberikan manfaat kepada seluruh peserta sesuai dengan Undang-Undang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, memberikan informasi kepada peserta mengenai hak dan kewajiban untuk mengikuti ketentuan yang berlaku, memberikan informasi kepada peserta mengenai prosedur untuk mendapatkan hak dan memenuhi kewajibannya, memberikan informasi kepada peserta mengenai saldo jaminan hari tua dan pengembangannya 1 kali dalam 1 tahun, memberikan informasi kepada peserta mengenai besaran hak

⁷⁰ G Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, Pokok-Pokok Hukum Perburuhan, (Bandung: Armico Bandung, 1982), h. 43-44.

⁷¹ Wiwiho Soedjono, Hukum Perjanjian Kerja (Jakarta: Bina Aksara, 2000) h. 41.

pensiun 1 kali dalam 1 tahun, melaporkan pelaksanaan setiap program, termasuk kondisi keuangan secara berkala 6 bulan sekali kepada Presiden dengan tembusan kepada DJSN.⁷²

Ruang lingkup dari BPJS Ketenagakerjaan meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja yang memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat bekerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Iuran untuk program JKK ini sepenuhnya dibayarkan oleh perusahaan. Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko-risiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja.⁷³

Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% - 1,74% sesuai kelompok jenis usaha. Selain itu, ada jaminan hari tua yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip jaminan sosial atau tabungan wajib. Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila

⁷² Zainal Asikin et.al, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 97. 1

⁷³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1985), h. 31-37.

memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Program Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau telah memenuhi persyaratan tertentu. Iuran untuk jaminan hari tua ditanggung perusahaan sebesar 3,7% dan tenaga kerja sebesar 2%.⁷⁴

Kemudian ada jaminan kematian yang diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan Kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Pengusaha wajib menanggung iuran Program Jaminan Kematian sebesar 0,3% dengan jaminan kematian yang diberikan adalah Rp 21.000.000,- terdiri dari Rp 14.200.000,- santunan kematian dan Rp 2.000.000 juta biaya pemakaman dan santunan berkala Rp 200.000 per bulan selama 24 bulan. Selain itu, ada jaminan pensiun yang 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. Manfaat jaminan pensiun

⁷⁴ Zaeni Asyhadie, Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, h. 12.

berwujud uang tunai yang diterima setiap bulan oleh peserta.⁷⁵

2. Fungsi dan Tujuan BPJS Ketenagakerjaan

Mengenai tugas dan wewenang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disebut BPJS terdapat pada pasal 10 dan pasal 11 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 antara lain sebagai berikut, yaitu :

a. Tugas BPJS :

- 1) Melakukan dan menerima pendaftaran dari calon peserta
- 2) Mengumpulkan dan mengelola data peserta
- 3) Menerima bantuan iuran dari pemerintah
- 4) Memungut dan mengumpulkan iuran peserta dan pemberi kerja
- 5) Memberikan informasi kepada peserta
- 6) Mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta
- 7) Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial.⁷⁶

b. Wewenang BPJS :

- 1) Menagih pembayaran iuran kepada setiap perusahaan yang mendaftarkan pegawai/karyawan sebagai peserta BPJS
- 2) Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya serta mengenakan sanksi administratif kepada peserta

⁷⁵ Zaeni Asyhadi, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, h. 13.

⁷⁶ Lalu, Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Cet. Ke-9; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013)*, h. 25.

- 3) Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh Pemerintah
- 4) Melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial
- 5) Melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidapatuhannya dalam memenuhi kewajiban.⁷⁷

Hubungan hukum antara peserta dan penyelenggara jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan) bisa dilihat dari mekanisme pendaftaran peserta yang dalam hal ini merupakan pekerja yang didaftarkan oleh perusahaan di mana tempat mereka bekerja. Perlu diketahui ada dua kelompok peserta BPJS jenis ini, yang pertama adalah Peserta Tenaga Kerja Dalam Hubungan Kerja, sedangkan yang berikutnya Peserta Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja. Sesuai dengan jenisnya, BPJS dengan peserta tenaga kerja dalam hubungan kerja terdiri dari pekerja sektor formal dan yang non-mandiri (tergabung dalam perusahaan). Mereka yang masuk dalam peserta BPJS ini adalah yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (yang selanjutnya disebut PNS), Tentara Nasional Indonesia/Kepolisian Republik Indonesia (yang selanjutnya disebut TNI/POLRI), Pensiunan (PNS/TNI/POLRI), Badan Usaha Milik Negara (yang selanjutnya disebut BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (selanjutnya disebut BUMD), Pegawai Swasta, Yayasan, Joint

⁷⁷ Lalu, Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, h. 25.

Venture, Veteran, hingga Perintis Kemerdekaan. Nantinya pihak pemberi kerja akan mendaftarkan diri beserta para pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan.⁷⁸

Melihat dengan dimilikinya 4 Program utama dari BPJS Ketenagakerjaan, yaitu : Jaminan Kecelakaan Kerja (yang selanjutnya disebut JKK), Jaminan Kematian (yang selanjutnya disebut JK), Jaminan Pensiun (yang selanjutnya disebut JP) dan Jaminan Hari Tua (yang selanjutnya disebut JHT). Maka seluruh peserta BPJS Ketenagakerjaan yang sudah didaftarkan oleh masing-masing perusahaannya akan mendapatkan hubungan hukum berupa :

a. Untuk program Jaminan Kecelakaan Kerja yaitu dengan diberikannya kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja atau karyawan yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat kerja sampai tiba kembali kerumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Manfaatnya, bila mendapat kecelakaan sedang bekerja, maka akan ditanggung sepenuhnya oleh BPJS Ketenagakerjaan. Seperti biaya transportasi, santunan, biaya pengobatan, santunan cacat dan santunan kematian. Dan ini merupakan sektor informal yang tidak mendapatkan upah atau gaji, seperti tukang ojek, pedagang, supir transpor dan lain – lainnya yang tidak mendapat gaji, dan ini juga termasuk disektor formal.

⁷⁸ Sulastomo, Mekanisme Pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011), h. 12-14.

b. Untuk manfaat Jaminan Kerja, diberikan kepada ahli waris tenaga kerja atau karyawan dari peserta yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. Jadi peserta yang meninggal mendapat santunan sebesar Rp14.2 juta ditambah biaya pemakaman Rp2 juta yang diterima ahli waris.

c. Sedangkan, maksud dari manfaat Jaminan Hari Tua, diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua yang iurannya ditanggung oleh pekerja. Untuk Jaminan Hari Tua ini dibayarkan atau diambil sebesar iuran yang terkumpul selama menjadi peserta ditambah hasil pengembangan di atas bunga umum perbankan dan iuran yang dibayarkan tidak dikenai biaya administrasi potongan. Apabila ia telah menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan.

Peran BPJS terhadap Perusahaan Semua pekerja di Indonesia wajib menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Baik mereka yang bekerja di sektor formal maupun non formal. Untuk pekerja yang bekerja di sektor formal, pihak perusahaan harus mendaftarkan pegawainya sesuai dengan Undang-Undang RI Nomor 24 Tahun 2011 Pasal 15 ayat (2), bahwa setiap perusahaan (Pemberi kerja) diwajibkan untuk mendaftarkan seluruh karyawannya menjadi peserta BPJS Kesehatan, tanpa terkecuali.⁷⁹

⁷⁹ Ani Rahmani, "Pengenalan Bpjs ketenagakerjaan", diakses dari <https://www.jurnal.id/id/blog/2017/mengenal-bpjs-ketenagakerjaan-bagi-perusahaan> (19 Mei 2018).

BPJS Ketenagakerjaan memiliki program-program perlindungan dasar yang menjamin masa depan pekerja. Termasuk perlindungan dari ketidakpastian seperti risiko sosial dan ekonomi yang bisa terjadi seperti kecelakaan kerja, sakit, kematian, pensiun, dan lain sebagainya. Setiap perusahaan yang tidak mengikut sertakan karyawannya dalam program BPJS ketenagakerjaan akan memperoleh sanksi administratif berupa:

1. Teguran tertulis yang dilakukan oleh BPJS.
2. Denda yang dilakukan oleh BPJS.
3. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang akan dilakukan oleh Pemerintah atas permintaan BPJS.

Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenai kepada Pemberi Kerja meliputi:

1. Perizinan terkait usaha.
2. Izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek
3. Izin memperkerjakan tenaga kerja asing.
4. Izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
5. Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

Dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS Bab IV Bagian keempat dijelaskan mengenai hak BPJS, yaitu :

- a. Hak BPJS diatur dalam pasal 12, Seperti berikut : Dalam melaksanakan kewenangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 UU BPJS, BPJS berhak untuk :

- 1) Memperoleh dana operasional untuk penyelenggaraan program yang bersumber dari dana jaminan sosial atau sumber lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan
- 2) Memperoleh hasil monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program jaminan sosial dari Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) setiap 6 (enam) bulan. Dalam Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Bab IV Bagian kelima dijelaskan mengenai kewajiban BPJS

b. Kewajiban BPJS diatur dalam Pasal 13, Seperti berikut : Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, BPJS berkewajiban untuk :

- 1) Memberikan nomor identitas tunggal kepada peserta,
- 2) Mengembangkan aset dana jaminan sosial dan aset BPJS untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta,
- 3) Memberikan informasi melalui media massa, cetak, dan elektronik mengenai kinerja, kondisi keuangan, serta kekayaan dan hasil pengembangannya,
- 4) Memberikan manfaat kepada seluruh peserta sesuai dengan Undangundang Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional,
- 5) Memberikan informasi kepada peserta mengenai hak dan kewajiban untuk mengikuti ketentuan yang berlaku,
- 6) Memberikan informasi kepada peserta mengenai prosedur untuk mendapatkan hak dan memenuhi kewajibannya,

- 7) Memberikan informasi kepada peserta mengenai saldo jaminan hari tua dan pengembangannya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun,
- 8) Memberikan informasi kepada peserta mengenai besar hak pensiun 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun,
- 9) Membentuk cadangan teknis sesuai dengan standar praktik aktuarial yang lazim dan berlaku umum,
- 10) Melakukan pembukuan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku dalam penyelenggaraan jaminan sosial, dan
- 11) Melaporkan pelaksanaan setiap program, termasuk kondisi keuangan, secara berkala 6 (enam) bulan sekali kepada Presiden dengan tembusan kepada DJSN

D. Dasar Hukum Jaminan Sosial

1. Pengertian dan Dasar Hukum Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warganegaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa (yang selanjutnya disebut PBB) tentang Hak Asasi Manusia (yang selanjutnya disebut HAM) tahun 1948 dan konvensi International Labour Organisation (yang selanjutnya disebut ILO) Nomor.102 tahun 1952. Utamanya adalah sebuah bidang dari kesejahteraan sosial yang memperhatikan perlindungan sosial, atau perlindungan terhadap kondisi yang diketahui sosial, termasuk kemiskinan, usia lanjut, kecacatan, pengangguran, keluarga dan anak-anak, dan lain-lain. Jaminan sosial adalah salah satu

bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.⁸⁰

Sistem jaminan sosial yang diberlakukan di Indonesia adalah Sistem Jaminan Sosial Nasional. Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.⁸¹

Dasar hukum jaminan sosial antara lain :

- 1) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 5, Pasal 20, Pasal 28, dan Pasal 34.
- 2) Deklarasi Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa atau Universal Declaration of Human Rights Tahun 1948 dan Konvensi ILO No. 102 Tahun 1952.
- 3) TAP MPR RI No X/MPR/2001 yang menegaskan kepada Presiden Republik Indonesia untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- 4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.⁸²

2. Jenis-Jenis Jaminan Sosial

⁸⁰ Wiwiho Soedjono, Hukum Perjanjian Kerja (Jakarta: Bina Aksara, 2000), h. 41

⁸¹ Zainal Asikin et.al, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 97.

⁸² Neil Gilbert, Transformation of the Welfare State : The Silent Surrender of Public Responsibility (New York: Oxford University Press, 2002 hlm. 61-67.

Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, menyebutkan bahwa terdapat adanya 4 jenis jaminan sosial yaitu :

a. Jaminan Sosial Kesehatan Dalam hukum jaminan sosial, evenemen adalah peristiwa tidak pasti yang menjadi beban penanggungan. Dalam jaminan sosial kesehatan yang dimaksud dengan peristiwa tidak pasti adalah keadaan sakit yang mengancam kesehatan peserta. Apabila keadaan ini terjadi akan mengakibatkan hilang atau berkurangnya penghasilan karena pengeluaran biaya perawatan dan pengobatan. Resiko atas keadaan inilah yang menjadi beban jaminan Badan Penyelenggara sebagai penanggung. Pemeliharaan kesehatan adalah upaya kesehatan yang meliputi peningkatan, pencegahan, penyembuhan, dan pemulihan kesehatan. Biaya pemeliharaan kesehatan sesuai dengan standart pelayanan, dibayar berdasarkan tarif yang telah ditetapkan oleh menteri kesehatan. Namun untuk semua biaya yang melebihi standar pelayanan dan tarif menjadi beban dan tanggungan jawab peserta.

b. Jaminan Sosial Pensiun dan Tabungan Hari Tua Pensiun adalah penghasilan yang diterima oleh penerima pensiun setiap bulan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tabungan hari tua adalah suatu program Jaminan sosial pegawai negeri sipil, terdiri dari asuransi dwiguna yang dikaitkan dengan usia pensiun ditambah dengan asuransi kematian.

- c. Jaminan Sosial Kecelakaan Kerja Jaminan sosial ini memberikan kompensasi/santunan dan penggantian biaya perawatan bagi tenaga kerja yang mengalami kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, dimulai dari berangkat kerja sampai kembali ke rumah atau menderita sakit akibat hubungan kerja.
- d. Jaminan Sosial Kematian Jaminan sosial ini merupakan jaminan yang memberikan manfaat yaitu santunan kematian, biaya pemakaman, dan santunan berkala selama 24 Bulan. dan jaminansosial ini memberikan pembayaran tunai kepada ahli waris dari seseorang yang meninggal dunia.⁸³

E. Perlindungan Hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- 1) Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara. Secara yuridis pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih

⁸³ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, (Jakarta: Djambatan, 1985), h. 31-37.

baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh. Sedangkan Pasal 6 ini merupakan perlindungan bagi pekerja/buruh (orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja) saja.⁸⁴

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.⁸⁵

a) Pasal 5 Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Dalam Pasal 5 tersebut memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, orang yang belum terikat dalam hubungan kerja, dan orang yang sedang terikat hubungan kerja.

b) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Dalam Pasal 6 ini merupakan perlindungan bagi pekerja/buruh atau orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja. Selain itu perbedaan Pasal 5 dengan Pasal 6 adalah mengenai subjek pelakunya. Pasal 5 berlaku bagi siapa saja, dalam arti tidak terbatas bagi pengusaha tertentu saja. Melainkan mencakup pengertian pengusaha secara umum, artinya bisa pengusaha apa atau siapa saja, misalkan perusahaan A, B, atau C, dan sebagainya, termasuk perusahaan penempatan tenaga kerja,

⁸⁴ Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya (Bogor, 2011), hlm. 7

⁸⁵ Kartasapoetra, G dan Rience Indraningsih, Pokok-Pokok Hukum Perburuhan, Cet. I (Bandung, 1982), Hlm 43

tetapi dalam Pasal 6 subjek pelakunya adalah terbatas bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh tersebut.⁸⁶

Kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu waktu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu serikat pekerja/buruh. Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat pekerja/buruh. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut hak asasi manusia.⁸⁷

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundangundangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

⁸⁶ Hardijan Rusli, Op.Cit, Hlm, 8

⁸⁷ Frans Magnis Suseno, Etika Politik Prinsipprinsip Moral Dasar Modern (Jakarta, 1999), Hlm 37.

Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.⁸⁸

2) Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Perlindungan hukum terhadap pekerja setelah terjadinya PHK, apabila menelusuri berbagai literatur dan begitu pula dalam praktik maka akan diketahui, perlindungan hukum pekerja tercantum di dalam suatu perjanjian kerja bersama yang terdiri dari kewajiban-kewajiban dan hak-hak kedua belah pihak (pekerja/buruh dan pengusaha).⁸⁹ Kemudian untuk dapat memperjelas perlindungan hukum yang harusnya diterima oleh pekerja dapat dipisahkan antara lain:⁹⁰

- a. Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja Proses pemutusan hubungan kerja yang berarti pemutusan hubungan belum terjadi, ini berarti pekerja masih tetap pada kewajibannya dan pekerja masih berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan yang diatur di dalam peraturan perundangundangan yaitu pekerja dalam pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Perlindungan Hukum Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan kerja Dimana setelah terjadinya pemutusan hubungan

⁸⁸ Dewi Indasari Hulima, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Jurnal Lex Privatum Vol. V/No.62017, hlm. 111

⁸⁹ Koko Kosidin, Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan (Bandung, 1999), Hlm 25.

⁹⁰ Ridwan Halim, Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab (Jakarta, 1985), Hlm45.

kerja tersebut, selain upah atau uang pesangon tersebut ada hak-hak pekerja lain yang harus diterima oleh pekerja yaitu:

- 1) Imbalan kerja (gaji, upah dan lainnya) sebagaimana yang telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajibannya.
- 2) Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian dan akan diberikan oleh majikan atau perusahaan kepadanya.
- 3) Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
- 4) Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawanya dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
- 5) Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan.
- 6) Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung.
- 7) Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan atau perusahaan. Selain itu, berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

F. SEJARAH PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

1. SEJARAH PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. Sejarah terbentuknya PT.Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU Nomor 33/1947 jo UU Nomor 2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP Nomor 8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP Nomor 15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja.⁹¹

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 33

⁹¹ Agusmida,2010,Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan KajianTeori, Penerbit: Ghalia Indonesia, Bogor,hal 128

tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 34 Tahun 1977 tentang Pembentukan Wadah Penyelenggara (ASTEK) yaitu Perum Astek. Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 1995 ditetapkannya PT. Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial. Selanjutnya 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. Kiprah Perusahaan

PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. Ditetapkanlah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKJ, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya.⁹²

2. PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

Dalam Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan tujuan negara adalah untuk meningkatkan

⁹² <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/sejarah.html> di akses pada tanggal 10 Januari 2023 (19.58 WIB)

kesejahteraan rakyat. Dalam perubahan yang keempat, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1954 ini, tujuan tersebut semakin dipertegas yaitu dengan mengembangkan jaminan sosial bagi kesejahteraan seluruh rakyat. Sistem Jaminan Sosial nasional ini membawa misi memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam pasal 27 ayat 2 dan pada perubahan tahun 2002, UUD RI tahun 1945 ini dalam 34 ayat 2 dengan tegas menyatakan negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat. Selain itu, dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia oleh PBB pada tahun 1948, dan diatur dalam pasal 22 dan 25 yang intinya menyatakan bahwa jaminan sosial adalah hak asasi setiap warga negara. Indonesia sebagai negara yang turut serta mengambil bagian ikut menandatangani Deklarasi ini.

Agusmida⁹³ juga memberikan pandangan bahwa penyelenggaraan jaminan sosial bagi tenaga kerja merupakan, bagian dari upaya memberikan perlindungan terhadap pekerja. Jaminan sosial merupakan perwujudan dari perlindungan sosial yang melekat pada setiap pemberi kerja, lebih lanjut menurutnya, jaminan sosial tenaga pekerja memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarga.

⁹³ Agusmida, Op Cit, hal 128

Sementara ini menurut Abdul Rachmad Budiono.⁹⁴ Jaminan sosial bagi tenaga kerja merupakan suatu upaya untuk memberikan kepastian berlangsungnya penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, diantaranya adalah :

(1). Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja dan keluarga,

(2). Merupakan penghargaan terhadap tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan mereka bekerja. Asri Wijayanti menyatakan, penyelenggaraan jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat Indonesia, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat di sektor formal.⁹⁵

3. PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL BAGI TENAGA KERJA OLEH PERUSAHAAN

Setiap warga negara Indonesia dan warga asing yang sudah berdiam di Indonesia selama minimal enam bulan wajib menjadi anggota BPJS. Ini sesuai pasal 14 UU BPJS. Setiap perusahaan wajib mendaftarkan pekerjanya sebagai anggota BPJS. Sedangkan orang atau

⁹⁴ Abdul Rachman Budiono, 2009, Hukum Perburuan, Jakarta : PT Indeks, hal, 232

⁹⁵ Asri Wijayanti, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta, Sinar Grafika, hal, 122

keluarga yang tidak bekerja pada perusahaan wajib mendaftarkan diri dan anggota keluarganya pada BPJS. Setiap peserta BPJS akan ditarik iuran yang besarnya ditentukan kemudian. Sedangkan bagi warga miskin, iuran BPJS ditanggung pemerintah melalui Program Bantuan Iuran. Menjadi peserta BPJS tidak hanya wajib bagi pekerja di sektor formal, tetapi juga pekerja informal. Pekerja informal juga wajib menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Para pekerja wajib mendaftarkan dirinya dan membayar iuran sesuai dengan aturan.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan 4 Program yakni Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JK). Sementara Program Jaminan Kesehatan diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan mulai 1 Januari 2014. Menurut Undang-Undang tersebut, Pemberi Kerja wajib mendaftarkan seluruh pekerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan secara bertahap menurut ketentuan perundangundangan. Pemberi Kerja (Perusahaan) dalam hal ini selain mendaftarkan juga menarik iuran dari Pekerja dan membayarkan berdasarkan pembagian kewajiban antara Pemberi Kerja dan Pekerja. Kewajiban masing-masing pihak adalah sebagai berikut:

1) Pemberi Kerja: a. JKK : 0.24% - 1.74 % (sesuai dengan rate kecelakaan kerja berdasarkan lampiran Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian) b. JK : 0.3% c. JHT : 3.7% d. JP : 2%

2) Pekerja: a. JHT : 2% b. JP : 1%

Apabila terjadi risiko sosial terhadap pekerja baik itu kecelakaan kerja, kematian, hari tua, maupun pensiun maka BPJS Ketenagakerjaan akan memberikan manfaat kepada peserta dalam bentuk pelayanan maupun uang tunai. Manfaat pelayanan yang dimaksud adalah apabila terjadi kecelakaan kerja, maka pekerja dapat langsung dibawa ke fasilitas kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan baik klinik maupun rumah sakit (trauma center) tanpa mengeluarkan biaya dengan menunjukkan kartu BPJS Ketenagakerjaan apabila pemberi kerja (perusahaan) tertib membayar iuran kepada BPJS Ketenagakerjaan. Apabila tidak terdapat fasilitas kesehatan yang bekerja sama, maka pekerja tetap mendapatkan manfaat JKK tersebut dengan sistem reimbursemen. Sedangkan manfaat uang tunai akan didapatkan oleh pekerja maupun ahli warisnya apabila terjadi risiko meninggal dan hari tua/pensiun.

Perbedaan antara Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun terletak pada manfaat yang akan diterima oleh pekerja dan /atau ahli warisnya. Manfaat Jaminan Hari Tua diterima sekaligus ketika pekerja memenuhi

ketentuan pengambilan yakni usia pensiun (56), meninggal dunia, cacat total tetap, atau berhenti bekerja dan tidak bekerja lagi, sementara untuk manfaat Jaminan Pensiun akan diterima secara berkala setiap bulan kepada Pekerja dan/atau ahli warisnya apabila pekerja memasuki usia pensiun (56) dengan minimal iuran 15 Tahun, meninggal dunia (dengan iuran minimal dibayar 12 bulan), atau cacat total tetap (iuran minimal 1 bulan). Apabila ketiga syarat tersebut belum terpenuhi, maka pekerja dan/atau ahli warisnya akan mendapatkan manfaat berupa akumulasi iuran ditambah dengan pengembangannya.

Penyelenggaraan Pensiun pada Sektor Swasta Saat ini terdapat tiga program wajib yang bertujuan untuk melindungi hari tua pekerja yaitu program jaminan hari tua (JHT) SJSN, program JP SJSN, dan pensiun pesangon yaitu pesangon yang diberikan ketika pekerja mencapai usia pensiun.

Dalam kondisi ideal, secara bersamaan ketiganya memberikan manfaat di kisaran 49% RR. Kondisi ideal yang dimaksud adalah pegawai bekerja dalam kurun waktu di kisaran 30 tahun pada perusahaan yang sama, tidak pernah mengambil dana JHT mereka, dan pengusaha tempat mereka bekerja mematuhi kewajiban pesangon yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam kondisi tersebut, program JHT sendiri diperkirakan dapat memberikan manfaat sebesar 12,6%, program JP 23,9% dan Pesangon Pensiun 12,3%. Namun dalam kenyataannya, manfaat yang didapatkan pekerja formal swasta saat ini

secara rata-rata diperkirakan sekitar 9% RR atau sekitar 14% RR pada tahun 2030.

Salah satu penyebabnya adalah fenomena penarikan dana JHT yang dilakukan oleh peserta JHT jauh sebelum mencapai usia pensiun. Usulan solusi untuk situasi ini adalah dengan menerapkan dua akun pada JHT dimana salah satu akun berperan untuk sepenuhnya melindungi kebutuhan hari tua dan akun lainnya dapat diambil pesertanya kapan saja untuk kebutuhan yang mendesak. Akun kedua ini dipandang perlu mengingat sebagian besar peserta tidak memiliki kemampuan menabung selain JHT.

Pada program JP, isu lebih besar terdapat pada kesinambungan program. Mengingat iuran saat ini jauh di bawah iuran fully funded-nya, program ini memerlukan kenaikan iuran di masa mendatang. Beberapa negara yang memiliki program sejenis menaikkan iuran secara bertahap guna memastikan program berkesinambungan. Selain itu, pemerintah juga perlu menyempurnakan program JP melalui: (i) penetapan batas atas upah yang dijadikan dasar untuk menghitung iuran dan manfaat dengan tidak terlalu jauh dari rata-rata upah peserta. Hal ini untuk mengatasi isu ketimpangan dimana program JP memberikan “subsidi” antara kekurangan iuran terhadap manfaat yang lebih tinggi untuk peserta dengan upah tinggi dibanding yang berupah rendah; (ii) pemberian kesempatan pada peserta dengan masa iur kurang dari 15 tahun atau 180 bulan untuk melanjutkan pembayaran iuran agar eligible

mendapatkan manfaat anuitas; (iii) menyesuaikan usia retirement age agar masa tunggu peserta tidak semakin tinggi, menimbang pensionable age pada program JP yang terus naik bertahap ke 65 tahun di tahun 2043; dan (iv) penyesuaian desain program agar dapat mengakomodir pekerja bukan penerima upah.

Pada program pesangon pensiun, isu terbesar ada pada tingkat kepatuhan pengusaha. Masa kerja yang diperhitungkan hanya pada saat bekerja pada pemberi kerja terakhir membuat tingkat perlindungan yang relatif rendah kepada pekerja mengingat hanya sedikit pekerja di Indonesia yang dapat bekerja pada satu perusahaan dalam waktu yang lama. Hal ini juga berpotensi perlakuan kurang menyenangkan yang dialami pekerja dari oknum pengusaha yang dapat membuat pekerja mengundurkan diri sebelum pensiun yang dapat menghilangkan kewajiban oknum pemberi kerja atas manfaat ini. Usulan solusi atas situasi ini adalah dengan membuat pemberi kerja mendanai secara penuh kewajiban ini. Pemenuhan pembiayaan ini perlu dilakukan secara bertahap agar tidak memberikan beban berlebih kepada pemberi kerja.

Opsi mengintegrasikan manfaat pesangon pensiun, hanya manfaat pesangon ini dan tidak termasuk pesangon lain, dengan jaminan hari tua dan/atau jaminan pensiun diyakini dapat menjadi solusi terbaik bagi permasalahan pada penyelenggaraan program pensiun bagi pekerja formal swasta. Diperlukan kajian yang lebih

mendalam atas usulan ini untuk memberikan desain paling optimal bagi pemberi kerja dan pekerja.

G. Ketegasan Penegak Hukum Terkait BPJS Ketenagakerjaan

Terkait ketegasan penegakan hukum, BPJS Ketenagakerjaan Palembang bakal mempidanakan pengusaha di wilayahnya yang lalai menyetorkan iuran dalam program-program jaminan sosial ketenagakerjaan. Hal tersebut menjadi kewenangan baru dari BPJS Ketenagakerjaan sejak tiga aturan diterbitkan pemerintah pusat sejak September 2015.⁹⁶ Maka dari itu kebijakan-kebijakan tersebut haruslah terprogram bersama komponen struktur hukum dalam sistem hukum Indonesia dalam lingkup penegakan hukum, yang diatur dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 1981 yang meliputi Kepolisian, Kejaksaan, Pengadilan dan Badan Pelaksana Pidana (Lapas). Kewenangan lembaga penegak hukum tersebut dijamin oleh undang-undang, oleh karenanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menegakkan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan dalam BPJS Ketenagakerjaan, para penegak hukum harus terlepas dari intervensi lembaga eksekutif dan pengaruh eksternal lainnya.⁹⁷

H. Pengertian Undang-Undang (UU) dan Peraturan Pemerintah (PP)

Peraturan Perundang-Undangan diatur dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-

⁹⁶ Penerbitan tiga aturan baru yang dimaksud itu meliputi PP Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program JKK dan Jaminan Kematian, PP Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Pelaksanaan Jaminan Pensiun serta PP Nomor 60 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua (JHT).

⁹⁷ Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum, Liberty : Yogyakarta, 1986, hlm. 130.

Undang-undang adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga Negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-Undangan. Undang-Undang adalah Peraturan Perundang-Undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dengan persetujuan bersama Presiden⁹⁸. Berdasarkan dua pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa Undang-Undang adalah termasuk salah satu jenis Peraturan Perundang-Undangan.

Sedangkan dari sisi ilmu Perundang-Undangan, menurut Bagir Manan⁹⁹ pengertian peraturan Perundang-Undangan adalah sebagai berikut:

1. Setiap keputusan tertulis yang dikeluarkan pejabat atau lingkungan jabatan yang berwenang yang berisi aturan tingkah laku yang bersifat atau mengikat umum.
2. Merupakan aturan-aturan tingkah laku yang berisi ketentuan-ketentuan mengenai hak, kewajiban, fungsi, dan status atau suatu tatanan.
3. Merupakan peraturan yang mempunyai ciri-ciri umum-abstrak atau abstrak-umum, artinya tidak mengatur atau tidak ditunjukkan pada objek, peristiwa atau gejala kongkret tertentu.
4. Dengan mengambil pemahaman dalam kepustakaan Belanda, peraturan perundang-undangan lazim disebut dengan *wetin materiele zin* atau sering juga disebut dengan *algemeen verbindende voorschrift*.

Dari uraian tersebut, kiranya dapat disimpulkan bahwa peraturan perundang-undangan adalah semua peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga Negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang telah ditetapkan. Sedangkan, Undang-undang merupakan salah satu jenis dari peraturan perundang-undangan.

⁹⁸ Undang-undang No. 12 Tahun 2011 Pasal 1 angka 3 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan

⁹⁹ Maria Farida I. S. *Ilmu Perundang-undangan: Jenis, Fungsi Materi dan Muatan*, (Jakarta: Kencana, 2010) hlm. 10

Peraturan Pemerintah adalah Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjelaskan Undang-Undang sebagaimana mestinya. Materi muatan Peraturan Pemerintah adalah materi untuk menjalankan Undang-Undang. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan dinyatakan bahwa Peraturan Pemerintah sebagai aturan “organik” daripada Undang-Undang menurut hierarkinya tidak boleh tumpang tindih atau bertolak belakang. Peraturan Pemerintah ditandatangani oleh Presiden.

Peraturan Pemerintah merupakan suatu peraturan yang dibuat oleh pemerintah dengan bertujuan untuk melaksanakan peraturan yang berada di atasnya yaitu Undang-Undang. Peraturan Pemerintah ini memiliki ciri-ciri atau kriteria dalam proses pembuatannya yaitu sebagai berikut:

1. Peraturan Pemerintah tidak dapat dibentuk apabila tidak ada Undang-Undang yang merupakan induknya.
2. Peraturan Pemerintah tidak dapat mencantumkan sanksi pidana jika Undang-Undang yang merupakan induknya tidak mencantumkan sanksi pidana.
3. Peraturan Pemerintah tidak dapat dibentuk memperluas atau mengurangi dari ketentuan Undang-Undang induknya.
4. Peraturan Pemerintah dapat dibentuk meskipun Undang-Undang yang bersangkutan tidak menyebutkan secara tegas, tetapi dengan syarat Peraturan Pemerintah tersebut isinya adalah untuk melaksanakan Undang-Undang.
5. Peraturan Pemerintah tidak ditujukan untuk melaksanakan UUD 1945 ataupun ketetapan MPR melainkan Undang-Undang.

Materi muatan Peraturan Pemerintah berisi materi untuk menjalankan Undang-Undang yang telah diatur dalam Pasal 10 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2004.

Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia Sampai saat ini, perhatian pemerintah untuk meningkatkan cakupan perlindungan masyarakat melalui jaminan sosial ketenagakerjaan terus dilakukan. Rencana

pembangunan nasional menyebutkan bahwa perlindungan dan jaminan sosial merupakan salah satu langkah kebijakan dari pemerintah dalam upaya menanggulangi kemiskinan. Tidak adanya perlindungan sosial diyakini akan memperbesar peluang untuk jatuh dalam kemiskinan atau tetap terjebak dalam perangkap kemiskinan. Penyelenggaraan program perlindungan sosial pada prinsipnya menganut sistem gotong-royong baik secara horizontal (antar generasi) yakni umumnya terjadi di luar mekanisme anggaran negara, namun pemerintah dapat menetapkan aturanaturan dan sistem gotong royong secara vertikal (antar kelompok penghasilan) yakni biasanya dilaksanakan melalui mekanisme anggaran negara, dimana satu kelompok masyarakat diharuskan membayar pajak dan kelompok lainnya menjadi penerima transfer dari pemerintah (Perwira, Arifianto, Suryahadi, & Sudarno, 2003). Adapun wujud perlindungan sosial dapat berupa transfer dana langsung bagi masyarakat miskin, seperti halnya memberikan tunjangan bantuan sosial yang memiliki dampak langsung atau setidaknya dampak sementara terhadap kemiskinan (Widarti, 2009). ILO mendefinisikan jaminan sosial sebagai sebuah perlindungan yang diberikan baik secara individual atau rumah tangga atas masalah ekonomi dan sosial yang diakibatkan oleh hilangnya atau berkurangnya penghasilan baik dikarenakan sakit, melahirkan, kecelakaan kerja, dan penyakit yang terkait dengan pekerjaan, pengangguran, cacat, hari tua dan kematian (ILO, 2001). Jaminan sosial terdiri dari dua jenis pelayanan antara lain bantuan sosial dan asuransi sosial. Jaminan sosial (social security) menunjuk pada sistem atau skema pemberian tunjangan yang menyangkut pemeliharaan penghasilan (income maintenance). Jaminan sosial merupakan perangkat negara yang didesain untuk menjamin bahwa setiap orang sekurang-kurangnya memiliki pendapatan minimum yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Jaminan sosial sebagai kunci dari sistem Negara kesejahteraan yang berdasarkan prinsip bahwa negara harus berusaha dan mampu menjamin bahwa terdapat jaring pengaman pendapatan (financial safety net) bagi mereka yang tidak memiliki sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Suharto, 2011). Kegiatan ILO yang

berhubungan dengan jaminan sosial didasari oleh Deklarasi Philadelphia terkait konsep pekerjaan layak dan standar jaminan sosial ILO yang relevan. Tujuan sebagian besar skema jaminan sosial adalah untuk memberi akses bagi pelayanan kesehatan dan jaminan pendapatan, pendapatan minimum bagi yang membutuhkannya dan pengganti pendapatan yang memadai bagi mereka yang telah berkontribusi sesuai tingkat pendapatannya. Perlindungan sosial dirancang untuk berdampak positif kepada masyarakat secara keseluruhan dengan mendorong kesatuan sosial dan rasa aman. Instrumen internasional yang diangkat ILO dan PBB menegaskan hak setiap orang atas jaminan sosial. Deklarasi Philadelphia 1944 pada Konferensi Perburuhan Internasional mengakui kewajiban ILO berkaitan dengan “Perluasan tindakan jaminan sosial untuk memberikan pemasukan dasar bagi semua yang membutuhkan perlindungan dan pelayanan kesehatan komprehensif” (ILO, 2001). Mengacu pada Konvensi ILO No. 102/1952 tentang standarisasi jaminan sosial dan Konstitusi International Social Security Association (ISSA) tahun 1998 sebagai afiliasi ILO yang dalam tugasnya mendapatkan mandat dari UN Economic Consultative Council dalam penetapan norma-norma (standar minimal) sistem jaminan sosial untuk diadopsi oleh negara-negara anggota PBB, salah satunya Indonesia (Purwoko, 2016). ILO memandang jaminan sosial memiliki peran sebagai hak asasi manusia, kebutuhan sosial dan kebutuhan ekonomi. Sebagaimana Indonesia telah meratifikasi konvensi internasional ILO, desain jaminan sosial yang dibutuhkan setidaknya peran, strategis dan definisi jaminan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia sesuai dengan konvensi ILO (Kristina, 2018) Di Indonesia sendiri, berdasarkan amanat Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28H ayat (3) mengenai hak terhadap jaminan sosial dan Pasal 34 ayat (2) dimana diperlukan penyelenggaraan jaminan sosial bagi seluruh rakyat. Apalagi Jaminan sosial juga dijamin dalam Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Asasi Manusia Tahun 1948 dan ditegaskan dalam konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952 yang menganjurkan semua negara untuk memberikan perlindungan minimum

kepada setiap tenaga kerja. Sejalan dengan itu juga, Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia dalam TAP Nomor X/MPR/2001 yang berisi tentang menugaskan Presiden untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial yang menyeluruh dan terpadu. Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, disebabkan karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut atau pensiun. Dalam memperkuat sistem SJSN di Indonesia, dikeluarkanlah sebuah Undang-undang No.24 Tahun 2011 dimana terdapat pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang terdiri dari 2(dua) Badan Penyelenggara antara lain BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Peraturan/Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia Dalam pelaksanaan atas upaya untuk pemenuhan perlindungan khususnya pada tenaga kerja tergantung pada aturan/kebijakan pemerintah dalam sebuah Negara. Hukum atau perundang-undangan merupakan salah satu bentuk kebijakan, meskipun tidak semua kebijakan berbentuk hukum. Hukum dipandang sebagai fondasi atau landasan konstitusional bagi kebijakan sosial (Suharto, 2011). Menurut Bessant, Wattsm Dalton dan Smith (2006:4) bahwa kebijakan sosial merujuk pada apa yang dilakukan oleh pemerintah sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas hidup manusia melalui pemberian beragam tunjangan pendapatan, pelayanan kemasyarakatan dan program-program tunjangan sosial lainnya. Dalam mewujudkan suatu produk kebijakan publik yang bernuansa kesejahteraan rakyat, bukan hanya terletak pada kemauan politik nasional (political will), tetapi juga pada pelaksanaan bertindak dari kemauan politik nasional tersebut (political action). Konsep negara kesejahteraan sangat erat kaitannya dengan kebijakan sosial (social policy) yang mencakup strategi dan upaya-upaya pemerintah dalam

meningkatkan kesejahteraan warga, terutama melalui perlindungan sosial yang mencakup jaminan sosial baik berbentuk bantuan sosial dan asuransi sosial, maupun jaring pengaman sosial. Seperti yang dijelaskan oleh Spicker dalam (Suryono, 2014) terkait konsep kesejahteraan sekurang-kurangnya ada 5 (lima) bidang, salah satunya adalah bidang jaminan sosial. Di Indonesia, terdapat peraturan/kebijakan Jaminan Sosial khususnya pada tenaga kerja.

bahwa, sudah banyak peraturan/kebijakan yang dibuat oleh pemerintah kaitannya jaminan sosial tenaga kerja dalam rangka untuk melindungi rakyatnya. Seperti halnya UU No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek). Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang dimaksud adalah perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti Sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Adapun program jaminan sosial tenaga kerja yang ditawarkan antara lain: Jaminan kecelakaan kerja, Jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Kemudian pada tahun 2004, pemerintah mengeluarkan kebijakan yang tertuang pada Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Hal ini berdasarkan Konvensi ILO tahun 1952 terkait standar minimal jaminan sosial dimana negara wajib memberi akses perlindungan sosial bagi seluruh rakyatnya. Hadirnya Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN bahwa sebuah kewajiban pemerintah dalam memberikan jaminan dasar yang layak bagi seluruh masyarakat Indonesia yang harus dikelola langsung oleh pemerintah agar terciptanya suatu pemerataan dan keadilan di seluruh Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pakpahan & Sihombing, 2012).

Seperti yang tercantum pada Undang-undang No.40 Tahun 2004 bahwa Prinsip Sistem Jaminan Sosial Nasional antara lain: Prinsip Kegotongroyongan, Nirlaba, Keterbukaan, Kehati-hatian, Akuntabilitas, Portabilitas, Kepesertaan bersifat wajib, Dana amanat, Hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dana untuk

sebesar-besar kepentingan peserta. Adapun Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, antara lain: (1) Perusahaan Perseroan (Persero) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), (2) Perusahaan Perseroan (Persero) Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN), (3) Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI), (4) Perusahaan Persero (Persero) Asuransi Kesehatan Indonesia (ASKES).

Untuk mempercepat terselenggaranya sistem jaminan sosial nasional bagi seluruh Indonesia, maka dibentuklah Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang tertuang pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011. BPJS yang dimaksud adalah BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS sendiri menyelenggarakan SJSN berdasarkan beberapa asas, antara lain: kemanusiaan, manfaat dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum nirlaba yang menawarkan 4 program, antara lain:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja(JKK). Jaminan ini memberikan perlindungan atas risikorisiko kecelakaan kerja yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
2. Jaminan Kematian(JK). Jaminan ini memberikan manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.
3. Jaminan Hari Tua(JHT). Jaminan yang didapatkan manfaatnya dari program ini adalah berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya.
4. Jaminan Pensiun(JP). Jaminan ini bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat.

Sebagaimana diketahui bahwa Penyelenggaraan program jaminan sosial menjadi salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara dalam

memberikan perlindungan. Melihat kondisi kemampuan keuangan negara, maka dalam mengembangkan program jaminan sosial didasarkan pada funded social security dimana jaminan sosial didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal (BPJAMSOSTEK, 2020). Untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, tidak wajib bagi tenaga kerja di sektor formal tetapi juga pada tenaga kerja informal. Seharusnya Penyelenggaraan program jaminan sosial bagi tenaga kerja sektor informal menjadi prioritas karena tenaga kerja ini mendominasi Angkatan kerja di Indonesia (Adillah & Anik, 2015).

Berdasarkan data BPS tahun 2019 menunjukkan bahwa 57% tenaga kerja Indonesia bekerja di sektor informal dan 43% bekerja di sektor formal. Jumlah sektor informal memang mendominasi, namun belum mendapatkan perhatian yang seimbang jika dibandingkan dengan pekerja formal. Tidak hanya itu saja, dalam menjalankan pelaksanaan program bagi tenaga kerja sektor informal juga memiliki hambatan-hambatan seperti kurangnya kerjasama antara Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan dengan pihak tenaga kerja sektor informal, kurangnya sosialisasi, sulitnya menghubungi dan menelusuri keberadaan tenaga kerja mandiri, sedangkan dari sisi tenaga kerja yaitu pembayaran iuran dan jumlah pembayaran santunan yang tidak sesuai dengan tingkat kecelakaan kerja. Berdasarkan penelitian (Triyono et al, 2019) bahwa salah satu kendala dari pelaksanaan program perlindungan yang dikelola BPJS Ketenagakerjaan (Jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan pensiun) yaitu kebijakan yang saling tumpang tindih dengan UU lainnya dan juga inkonsistensi dengan peraturan pelaksana dari UU SJSN.

Tata-kelola pemerintahan yang baik perlu memperhatikan amanat konstitusi bahwa jaminan sosial merupakan kewajiban negara melalui pemerintah yang berdaulat untuk menyelenggarakan sistem jaminan sosial. Oleh karena itu dalam penyelenggaraan sistem jaminan sosial diperlukan badan penyelenggara yang independen dan memiliki kewenangan penuh

dalam operasional setingkat kementerian atau lembaga. Negara yang tidak memiliki kementerian jaminan sosial atau lembaga jaminan sosial yang independen menandakan bahwa tata kelola pemerintahan sangat buruk sekali. Apabila tata-kelola pemerintahan buruk, maka penyelenggaraan sistem jaminan sosial mudah diintervensi oleh pihak-pihak tertentu melalui UU yang bukan peruntukannya.

Secara umum, efektivitas dalam penyelenggaraan jaminan sosial di pelbagai negara didasarkan pada UU Jaminan Sosial yang langsung operasional seperti di negara-negara Asia Tenggara dimana berlakunya UU Jaminan Sosial dapat efektif karena Badan Penyelenggara sebagai badan yang (semi) otonom. Berbeda dengan di Indonesia bahwa setiap UU harus ditindak-lanjuti dengan peraturan pemerintah dan peraturan presiden bahkan peraturan Menteri. Tindak-lanjut sebuah UU Jaminan Sosial seperti di Indonesia dikhawatirkan terjadi intervensi karena rancangan peraturan pemerintah disusun antar kementerian-kementerian yang terkait dengan jaminan sosial tetapi sebenarnya kementerian-kementerian tersebut tidak terkait secara langsung dengan jaminan sosial.

Dalam penyelenggaraan asuransi sosial juga sering dikaitkan dengan komponen tabungan dengan kepesertaan yang bersifat wajib seperti di Singapura, Malaysia dan Indonesia. Program tabungan wajib atau provident fund ini berfungsi sebagai pengganti jaminan pensiun yang memberikan santunan tunai berkala kepada pekerja yang mengalami pensiun. Diharapkan agar pekerja yang mencapai usia pensiun begitu mendapatkan santunan

sekaligus untuk dibelikan anuitet agar terjamin manfaatnya secara berkala. Akan tetapi dalam praktek santunan tunai sekaligus yang diterima pekerja tidak digunakan untuk belanja anuitet melainkan untuk bisnis baru di masa purna bhakti. Dalam praktek, terjadi kegagalan dalam pengelolaan bisnis baru, karena selama bertahun tahun yang bersangkutan sebagai pekerja / penerima upah.

Program Jaminan Sosial di Malaysia Operasionalisasi jaminan sosial di Malaysia didasarkan pada UU per program seperti UU tentang tabungan-wajib, UU kecelakaan-kerja dan pensiun-cacat dan UU jaminan sosial untuk pegawai sipil kerajaan serta UU khusus untuk anggota angkatan tentara. Masing masing UU tersebut terkait dengan kepesertaan, program, pembiayaan dan pengaturan kewenangan badan penyelenggaraan. Kepesertaan jaminan sosial masih dibedakan atas kepesertaan masyarakat yang bekerja (coverage of working society), kepesertaan seluruh penduduk (universal coverage) dan kepesertaan khusus untuk pegawai negeri sipil dan personel militer (coverage of civil servants and coverage of military personnel). Di Malaysia tidak dibedakan antara karyawan sektor formal dan pekerja sektor informal atau pekerja sebagai penerima upah dan atau pekerja yang tidak menerima upah sebagaimana dimaksud pada Pasal 27 Ayat-ayat 1 dan 2 UU No 40/2004 tentang SJSN. Akan tetapi kepesertaannya hanya dibedakan atas status pekerjaan sektor swasta dengan usaha skala besar, pekerja sektor swasta dengan skala menengah dan pekerja mandiri (self-employed), pegawai sipil kerajaan dan anggota militer sedangkan status

anggota kepolisian diraja dimasukkan sebagai pegawai kerajaan. Kemudian status pekerja sektor swasta skala kecil-menengah terdaftar secara resmi di masing masing kementerian sesuai bidang usaha yang digeluti. Karena semua sektor baik besar, menengah maupun kecil sekalipun usaha mikro terdaftar, maka sektor swasta skala kecil-menengah menyumbang 32% terhadap Produk Domestik Bruto Malaysia. Adapun komposisi jumlah pekerja sektor swasta dengan skala mikro-kecil-menengah sebanyak 3,9 juta pekerja dan atau sebesar 59% dari total perusahaan skala besar.

Perekonomian Malaysia di tahun 2014 sebagaimana dimaksud dalam pertumbuhan PDB diperkirakan mengalami perubahan sebesar 5% dari pertumbuhan PDB sebesar 4,3% yang terjadi di tahun 2013 (Department of Statistics Malaysia 2012). Pertumbuhan perekonomian tersebut disebabkan oleh adanya prospek investasi dan pertumbuhan ekspor. Sementara, pertumbuhan PDB di Indonesia pada tahun 2014 mengalami koreksi dari 6% menjadi 5,8% yang menjadikan Indonesia berada di peringkat 14 dunia dimana koreksi pertumbuhan perekonomian didukung dengan kebijakan moneter ketat, belanja pemerintah dan pengendalian penggunaan cadangan devisa menyusul promosi ekspor (Global Economics: Core Asean Regional Outlook, November 2013). Pertumbuhan perekonomian yang ditopang dengan investasi dan ekspor di Malaysia akan mempercepat peningkatan kesejahteraan yang berkelanjutan, mengingat adanya tingkat kepatuhan dan pendistribusian yang lebih baik. Sebaliknya pertumbuhan perekonomian di Indonesia walaupun relatif lebih tinggi sebesar 5,8% masih belum menjamin

kelancaran pendistribusian karena pertumbuhan perekonomian tersebut masih didominasi oleh faktor konsumsi masyarakat dan belanja pemerintah.

Sistem jaminan sosial di Malaysia meliputi komponen asuransi sosial dan tabungan pekerja yang bersifat wajib. Komponen asuransi sosial terdiri dari asuransi kecelakaan kerja yang dimulai sejak tahun 1929 dan asuransi pensiun cacat yang berlaku sejak berlakunya UU Pertubuhan Kemalangan Sosial (Perkeso) tahun 1969. Program tabungan wajib berdasarkan UU Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) tahun 1951. Asuransi kecelakaan kerja memberikan perlindungan kepada setiap pekerja terhadap kecelakaan di tempat kerja, kecelakaan lalu lintas dari tempat tinggal ke tempat kerja dan ditambah lagi program kembali bekerja bagi pekerja yang mengalami cacat sebagian. Selain kecelakaan kerja yang terjadi secara fisik di tempat kerja atau kecelakaan di perjalanan dalam keberangkatan ke kantor dan kepulangan ke rumah, peristiwa darurat seperti penyakit yang timbul akibat hubungan kerja juga diliput dalam program Perkeso Asuransi pensiun cacat berfungsi melindungi pekerja yang mengalami cacat total baik akibat hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja. Program KWSP atau Employees Provident Fund (EPF) adalah program tabungan wajib jangka panjang yang memberikan santunan tunai sekaligus pada saat peserta mencapai usia 55 tahun atau meninggal dunia karena sakit atau karena kecelakaan kerja sebelum usia 55 tahun.

Dengan memperhatikan pengenalan asuransi kecelakaan kerja di tahun 1929, maka berarti sistem jaminan sosial telah lama dipersiapkan oleh

Pemerintah Inggris sebelum terjadi peristiwa Kemerdekaan Malaysia pada tanggal 31 Agustus 1957. Tujuan Kemerdekaan suatu negara adalah kesejahteraan dan keadilan bahwa untuk terpenuhinya kesejahteraan diperlukan sistem jaminan sosial. Apabila negara tanpa jaminan sosial, maka terjadi prahara sosial dan potensi korupsi yang pada akhirnya akan menimbulkan biaya sosial yang tinggi. Keberhasilan jaminan sosial di Malaysia juga terkait dengan stabilitas politik menyusul terjadinya keamanan perekonomian (economic-security) yang pada akhirnya dapat menjamin pekerjaan yang berkelanjutan kepada masyarakat agar dapat bekerja sampai pensiun sehingga yang bersangkutan tidak kehilangan hak jaminan sosial.

Program Jaminan Sosial Malaysia 4 Program jaminan sosial meliputi:

1. Employees Provident Fund (EPF) atau Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP); sebagai tabungan dengan kepesertaan wajib bagi pekerja swasta sesuai UU KWSP tahun 1951, yang kemudian diperbarui dengan UU KWSP 1991.
2. Social Security Organization (Socso) atau Pertumbuhan Kemalangan Sosial (Perkeso); sebagai program asuransi kecelakaan kerja dan pensiun cacat bagi pekerja swasta. Program perkeso ini dimulai sejak tahun 1929 kemudian diamendemen dengan UU Perkeso 1969.
3. Pension System for Civil Servants (PSCS) atau Kumpulan Wang Aparatur Pemerintah (KWAP); sebagai program pensiun pegawai sipil yang dibiayai dengan APBN sesuai UU PSCS 1951 yang kemudian diperbarui dengan UU 1970.

4. Armed Forces Saving Board (AFSB) atau Lembaga Tabung Angkatan Tentara (LTAT); sebagai program pensiun personel militer yang dibiayai dengan APBN sesuai UU AFSB 1973.

Tata-kelola Penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial yang Baik, Tata-kelola penyelenggaraan sistem jaminan sosial yang baik agar tidak merugikan masyarakat khususnya para pekerja yang berhak mendapatkan manfaat jaminan sosial. Maka dalam operasionalisasi jaminan sosial diperlukan badan penyelenggara yang kuat dan mandiri berdasarkan pada UU Jaminan Sosial. Pengalaman Indonesia dalam penyelenggaraan sistem jaminan sosial sebelum berlakunya UU SJSN di tahun 2004 dan UU BPJS di tahun 2011 telah menunjukkan Badan Penyelenggara yang diintervensi dengan UU No 19/2003 tentang BUMN yang terikat dengan UU No 40/2007 tentang Perseroan Terbatas. Program-program jaminan sosial lebih banyak dipengaruhi dengan visi dan misi Kementerian karena Badan Penyelenggara tidak didasarkan pada UU Jaminan Sosial. Seperti halnya pada program Jamsostek yang didasarkan pada UU No 3/1992. Akan tetapi dalam operasionalisasinya terikat dengan Pasal 25 UU Jamsostek yang mengacu pada UU Perseroan Terbatas. Hal ini berarti terjadi masalah tata-kelola penyelenggaraan program Jamsostek selama 1993-2013 dimana Badan Penyelenggara Jamsostek merupakan sebuah Perusahaan walaupun dalam bentuk BUMN tetapi BUMN Persero yang memiliki tanggung-jawab terbatas pada modal yang disetor. Dalam hal ini, status BUMN Persero tidak berbeda dengan perusahaan-peperusahaan swasta lain yang melakukan misi bisnis

perdagangan yang merupakan badan hukum privat. Badan penyelenggara Jamsostek pada waktu itu PT Jamsostek Persero tentu terikat dengan kewajiban deviden kepada Pemerintah walaupun akhirnya dibebaskan sejak tahun 2006 yang berdasarkan Keputusan RUPS. Keputusan RUPS tidak memiliki keputusan hukum tetap, karena itu dilakukan setiap tahun. Padahal program jaminan sosial bukan merupakan barang dagangan yang tidak terpengaruh pada mekanisme pasar.

Dalam keterkaitannya dengan penyelenggaraan sistem jaminan sosial di Malaysia, menurut Muhammad (2009) bahwa sistem jaminan sosial di Malaysia telah lama dirintis sejak abad 19. Seluruh program baik KWSP, Perkeso, KWAP dan LTAT telah mengalami perubahan-perubahan struktural untuk penyesuaian dalam penyelenggaraan jaminan sosial bagi non-pekerja dan penduduk lanjut usia. Akan tetapi Malaysia tidak memberlakukan kepesertaan wajib untuk jaminan kesehatan sebagai bagian dari sistem jaminan sosial. Penyelenggaraan sistem jaminan sosial berorientasi pada program tabungan wajib khususnya untuk pekerja sektor swasta yang disebut dengan istilah Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) atau Employees Provident Fund (EPF). Dalam hal ini program tabungan wajib tersebut sekaligus berfungsi sebagai badan penyelenggara yang berorientasi pada investor lembaga. Selanjutnya Perkeso sebagai satu-satunya komponen asuransi sosial yang menyelenggarakan asuransi kecelakaan kerja dan pensiun cacat untuk memberikan dana kompensasi kepada pekerja dalam hal terjadi kemalangan sosial atau kecelakaan dan mengalami cacat total tetap.

Sedangkan untuk pekerja yang mengalami cacat total tetap mendapatkan santunan tunai berkala setiap bulan sampai meninggal dunia. Perkeso memulai program baru yang diawali sejak tahun 2007 yang kita kenal dengan istilah Return-To-Work (RTW), yaitu program kembali untuk bekerja bagi seseorang yang mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja. Waktu itu terdapat 7739 pekerja yang mengalami kehilangan pekerjaan karena cacat total tetap (Socso,2013).

Program-program jaminan sosial berikutnya adalah:

1. Kumpulan Wang Aparatur Pemerintah (KWAP); yang dibentuk dengan UU KWAP tahun 1951 yang kemudian diamendemen pada tahun 1970. Program KWAP merupakan pensiun manfaat pasti yang hanya berlaku bagi pegawai sipil kerajaan atau pegawai negeri sipil yang didanai sepenuhnya dari APBN dengan basis perhitungan anggaran sebesar 17,5% dari gaji. Dalam hal ini, pegawai sipil kerajaan sama sekali tidak dipungut iuran.
2. Program Lembaga Tabungan Angkatan Tentara (LTAT) atau program Asabri untuk Indonesia yaitu; merupakan kombinasi program pensiun manfaat pasti dan program pensiun iuran pasti yang dibentuk dengan UU LTAT tahun 1973. Pembiayaan program pensiun manfaat pasti untuk Anggota angkatan tentara dibiayai dengan APBN dengan basis iuran 10%. Sedangkan iuran program pensiun dipungut dari setiap Anggota sebesar 15% dari gaji atau nominal iuran minimum RM 25 dan iuran maksimum RM 500 per bulan untuk Pamen dan Pati Angkatan Tentara.

Adapun manfaat program pensiun iuran pasti ini memberikan akses penarikan dini bagi setiap anggota tentara yang mengalami PHK sebelum usia pensiun sebesar 40% dari saldo atau setara RM 100 ribu.¹⁰⁰

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Mengatur Hak Pekerja/Buruh Dan Kewajiban Pekerja/Buruh Dan Pengusaha/Perusahaan. Hak adalah sesuatu yang diatur oleh undang-undang yang bersifat mengikat pada orang/badan hukum yang memiliki hak tersebut, demikian juga pada saat pekerja/buruh memasuki usia pensiun mempunyai hak-hak yang telah diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan yang secara khusus dapat kita lihat pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang terdapat pada pasal 167 ayat 1,2,3,4,5, dan 6. Pada pasal ini diatur hak-hak pekerja dan besaran yang diperoleh sesuai dengan masa pengabdian pekerja dan secara jelas, terperinci aturan yang mengaturnya. Bahwa besaran yang diatur tergantung pada beberapa hal yang dikaitkan secara hukum/berhubungan secara hukum, yaitu :

1. Masa kerja Pekerja/Buruh mulai dari menandatangani kesepakatan kerja bersama sampai pada saat mencapai usiapensiun.
2. Upah pekerja terakhir yang diterima Pekerja/Buruh setiap bulan saat melakukan pekerjaannya selama bekerja/mengabdikan pada perusahaan tempatnya bekerja. Tujuan dari masa kerja dan upah terakhir perbulan pekerja/buruh digunakan untuk menghitung hak-hak pekerja/buruh yang

¹⁰⁰ <https://media.neliti.com/media/publications/36786-ID-sistem-jaminan-sosial-di-malaysia-suatu-tatakelola-penyelenggaraan-per-program-y.pdf>

akan diterima saat memasuki usia pensiun. Bahwa besarnya yang menjadi hak-hak pekerja/buruh yang diatur secara rinci pada Undang-undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 pasal 156 ayat 2, 3 dan 4. Besaran atau jumlah pesangon yang diterima pekerja/buruh sudah mengabdikan minimal 24 tahun adalah sebagai berikut :

1. Jumlah pesangon : 2×9 bulan upah perbulan = 18 (delapan belas) bulan upah perbulan
2. Jumlah uang penghargaan masa kerja = 1×10 bulan upah perbulan.
3. Penggantian hak yang diterima Pekerja/Buruh = 15% (lima belas persen) dari jumlah pesangon ditambah jumlah uang jasa yaitu : 15% (lima belas persen) \times 18 bulan upah + 10 bulan upah = $15\% \times 28$ bulan upah = 4,2 (empat koma dua) bulan upah. 28 (dua puluh delapan) bulan upah ditambah 4,2 (empat koma dua) bulan upah = 32,2 (tiga puluh dua koma dua) bulan upah perbulan.

Bahwa menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 hak pensiun pekerja/buruh yang berjumlah 32,2 (tiga puluh dua koma dua) bulan upah perbulan yang diterima pekerja/buruh adalah merupakan kewajiban pengusaha/perusahaan setelah pekerja/buruh mengabdikan diri/bekerja pada perusahaan, serta jumlah hak-hak pekerja dibayarkan sekaligus pada pekerja/buruh.

Bahwa untuk menjamin/memastikan agar hak-hak pekerja/buruh dapat diterima pada saat mencapai usia pensiun peraturan pemerintah sangat penting dan hal ini dapat dilakukan oleh pegawai dinas tenaga kerja yang

membidangi pengawas Ketenagakerjaan dan pegawai pengawas dapat memberikan sanksi pada pelanggaran hak-hak tenaga kerja/buruh sesuai amanah dan aturan undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur tentang pensiun, namun pada kenyataannya secara fakta hukum masih ada pekerja/buruh yang memasuki masa pensiun yang tidak memperoleh hak-haknya.

Kepastian dalam penerapan hukum oleh penegak hukum jangan sampai terjadi bahwa sekali ini suatu ketentuan hukum dilaksanakan, tetapi lain kali ketentuan yang sama tidak dilaksanakan. Securitas atau realisierungssicherheit adalah asas kepastian realisasi hukum yang memungkinkan orang untuk mengandalkan diri pada perhitungan, bahwa norma-norma yang berlaku memang dihormati dan dilaksanakan, keputusan-keputusan Pengadilan sungguh-sungguh dilaksanakan, dan perjanjian-perjanjian ditaati.¹⁰¹

Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster IV Tentang Kerja Dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Bahwa pekerja memasuki usia pensiun diantar oleh Undang- Undang Ketenagakerjaan/Undang-undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Klaster IV tentang ketenagakerjaan dan dipertegas pada pasal 151 A ayat C :

¹⁰¹ Filsafat Hukum Problematik Ketertiban yang Adil, Budiono Kusumohamidjojo, Catatan I, September 2011, Hal. 172.

“pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama” Pemutusan hubungan kerja (PHK) pada pekerja/buruh diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dan besaran hak-hak yang akan diterima pekerja sesuai dengan masa kerja serta upah pekerja/buruh terakhir dalam perhitungan jumlah hak-hak pekerja/buruh yang akan diterimanya.

Penjelasan mengenai hak-hak pekerja/buruh diatur dengan tegas dan jelas pada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yaitu pada pasal 56 yang berbunyi : Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena dasar pekerja/buruh memasuki usia pensiun maka pekerja/buruh berhak atas

- a. Uang Pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan pasal Pasal 40 ayat (2).
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan ayat (3) dan;
- c. Uang pengantian hak sesuai pasal 40 ayat (4).

Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 hak pekerja/buruh saat memasuki usia pensiun jumlah/besaran manfaat pensiun yang diterima sesuai pasal 40 Peraturan Pemerintah No. 31 tahun 2021 :

1. Dalam terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang pengantian hak yang seharusnya diterima.

2. Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

3. Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;

- b) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- c) masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- d) masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- e) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- f) masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- g) masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
- h) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

Secara fakta hukum Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 padapasal 28 jumlah iuran untuk jaminan pensiun ditingkatkan dari 2% (dua persen) ke 11% (sebelas persen) dari upah pekerja/buruh perbulan yang diiur oleh pengusaha sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 167 ayat : 1, 2, 3, 4, 5, dan 6 yang mengatur secara jelas dan tegas.¹⁰²

¹⁰² file:///C:/Users/ACER/Downloads/393-Article%20Text-4093-1-10-20220610.pdf

BAB III

REGULASI PENYELENGGARAAN JAMINAN PENSIUN TERHADAP TENAGA KERJA SWASTA BELUM BERKEADILAN

1. Pelaksanaan Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Jaminan Pensiun.

Setelah Indonesia merdeka dan memiliki Undang-Undang Dasar 1945, dalam Pasal II Aturan Peralihan Undang Undang Dasar 1945 (sebelum amandemen) disebutkan bahwa badan negara dan peraturan yang ada masih berlangsung berlaku, selama belum diadakan yang baru menurut undang-undang dasar ini. Dengan demikian semua badan negara dan peraturan perundangundangan yang ada pada saat itu masih diberlakukan.¹⁰³ Pemberlakuan ini termasuk Kitab Undang Undang Hukum Perdata yang dipakai Indonesia sampai sekarang, secara umum, kitab undang undang hukum acara perdata (KUH Perdata) yang dikenal dengan istilah Bugerlijk wetboek (BW) adalah kodifikasi hukum perdata yang disusun di negeri Belanda. Yang menarik sampai sekarang hukum perjanjian di Di Indonesia masih mengacu kepada KUH Perdata mengenai syarat sah nya suatu perjanjian yang dilakukan di Indonesia.

¹⁰³ H. Zainal Asikin, Pengantar Tata Hukum Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2013, hlm. 25.

Salah satu bentuk perjanjian adalah perjanjian kerja yang dibuat oleh Pemberi kerja dan Pekerja, Pada dasarnya untuk menyatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menyatakan bahwa “supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat” yaitu:¹⁰⁴ Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, Kecakapan untuk membuat suatu perikatan, Suatu pokok persoalan tertentu, Suatu sebab yang tidak terlarang.

Status pekerja dibedakan menjadi pekeraja tetap dan pekerja tidak tetap, yaitu:

- 1) Pekerja/Buruh Tetap Pekerja/Buruh Tetap adalah pekerja yang mempunyai perjanjian kerja dengan pengusaha/majikan untuk jangka waktu tidak tertentu. Dan biasanya mendapatkan upah teratur setiap bulannya.
- 2) Pekerja/Buruh Tidak Tetap Pekerja/Buruh Tidak Tetap ini akan mendapatkan hak-hak mereka sebagai Pekerja/Buruh setelah mereka selesai bekerja karena Pekerjaan mereka ini bersifat sementara atau kontrak.

Menurut Payaman dikutip A. Hamzah menyatakan bahwa tenaga kerja ialah (man power) yaitu produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan

¹⁰⁴ Kitab Undang Undang Hukum Perdata.

pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja:¹⁰⁵

- 1) angkatan kerja (labour force) terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja;
- 2) kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain-lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dan lain-lain sebagainya. Terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan tidak membedakan status pekerja tersebut tetap ataupun kontrak, tidak ditemukan Pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Jaminan Pensiun yang mengatur bahwa Jaminan Pensiun diperuntukan hanya untuk pekerja tetap saja, melainkan semua pekerja yang ada Di Indonesia sebagaimana pengertian dalam Pasal 1 angka 5 yang menyatakan “Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya”,¹⁵ dan ada pendapat di salah satu perusahaan di wilayah Kabupaten Bandung menyatakan bahwa “Jika Pekerja Kontrak diberikan jaminan pensiun rasanya kurang tepat mengingat masa kerjanya yang tidak tentu dan tidak tetap” dalam PP 45 Tahun 2015 masa kepesertaan dapat

¹⁰⁵ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2014, hlm. 28.

dilanjutkan walau hanya bekerja sebentar misalnya selama 2 tahun dan dapat di akumulasikan ketika bekerja kembali sampai dengan minimal kepesertaan 15 Tahun maka ketika memasuki usia pensiun akan mendapatkan pensiun bulanan secara berkala setiap bulan. Tidak dibedakan status pekerja dalam penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan sehingga jaminan pensiun wajib diberikan kepada pekerja tanpa melihat status pekerja tersebut. Ketika ada kontrak kerja maka pemberi kerja wajib memberikan perlindungan kesejahteraan melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 99 Ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.” Acuan dari jaminan sosial ini adalah dibentuknya Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang memuat Perlindungan Jaminan Sosial TenagaKerja. Jaminan sosial ini wajib bagi pekerja/ buruh, guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur.

Berdasarkan Pasal 18 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, program jaminan sosial nasional meliputi 5 program yaitu (Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan

Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, dan Jaminan Pensiun). Untuk melaksanakan Sistem Jaminan Sosial Nasional dibentuklah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan melalui Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011, dimana BPJS Menyelenggarakan program Jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun per 1 Juli 2015. Khusus Jaminan Pensiun dibentuk dengan tata cara pelaksanaannya melalui PP 45 Tahun 2015 tentang Jaminan Pensiun dan sampai sekarang berlaku dan mewajibkan bagi seluruh pemberi kerja untuk dapat mendaftarkan seluruh pekerjanya ke program jaminan pensiun.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta yang terdiri dari Pemberi Kerja/Pengusaha dan Pekerja masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Pemerintah membentuk sistem jaminan sosial dengan 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.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi

peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.¹⁰⁶

2. Kedudukan Pekerja Kontrak dalam Penyelenggaraan Jaminan Pensiun Seperti layaknya pekerja pada umumnya

Pekerja kontrak juga memiliki kedudukan yang sama dalam penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan yang membedakan pekerja kontrak dan pekerja tetap adalah jika pekerja tetap memiliki usia pensiun sampai dengan 56 Tahun ditetapkan 1 Januari 2019 dan akan bertambah 1 tahun setiap 3 tahun sekali sampai dengan usia 65 Tahun berdasarkan PP 45 Tahun 2015 yang diatur dalam Pasal 15. Jenis Pekerja dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan adalah Pekerja Penerima Upah, Pekerja Penerima Upah (PU) adalah Setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja, Kepesertaan Penerima Upah Dapat mengikuti 4 program BPJS Ketenagakerjaan secara bertahap yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Penahapan ini diatur dalam Perpres 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial. Dapat dilihat untuk kriteria perusahaan yang wajib jaminan pensiun, sebagai berikut:¹⁰⁷

¹⁰⁶ <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/sejarah.html> Diunduh Pada 10 Januari 2023 (23.01 WIB)

¹⁰⁷ Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Jaminan Sosial.

- 1) Usaha Menengah, yang memiliki Asset Rp.500 Juta sampai dengan Rp. 10 Milyar, memiliki Omset Rp.2,5 Milyar sampai dengan Rp.50 Milyar, dan Jumlah Tenaga Kerja Minimal 20 Tenaga Kerja.
- 2) Usaha Besar memiliki Asset lebih dari Rp.10 Milyar yang memiliki Omset lebih dari Rp.50 Milyar dan Memiliki minimal 99 Tenaga Kerja.

Untuk kategori perusahaan yang berskala kecil dan mikro maka dikembalikan lagi kepada perusahaan mengingat usaha kecil sangat rentan untuk gulung tikar sehingga untuk usaha kecil dan mikro kepesertaan jaminan pensiunnya dikembalikan lagi ke pemberi kerja untuk mendaftarkan atau tidak sesuai dengan skala usahanya. Jaminan Pensiun (JP), merupakan program yang disiapkan berdasarkan sistem asuransi untuk menjamin kebutuhan hidup layak ketika menjalani pensiun dan diberikan kepada pekerja, janda/duda dan anak sesuai dengan ketentuan ini yang telah memasuki masa pensiun.

Jaminan Pensiun diselenggarakan melalui mekanisme asuransi sosial dan tabungan. Premi menjadi beban pekerja dan pemberi kerja. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tidak membedakan status pekerja tetap dan pekerja kontrak untuk diberikan perlindungan jaminan pensiun, pekerja kontrak dan pekerja tetap memiliki status yang sama dalam penyelenggaraan program jaminan sosial khususnya jaminan pensiun yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak untuk Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Kontrak Ketika Memasuki Usia Pensiun Perusahaan yang sama sekali tidak mendaftarkan pekerjanya ke program jaminan pensiun dapat dikategorikan pelanggaran terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan, karena jaminan pensiun wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja ketika ada kesepakatan yang dibuat oleh pemberi kerja dan pekerja, sehingga pengusaha seharusnya memberikan hak bagi pekerja dan pekerja melaksanakan kewajibannya, jaminan pensiun wajib diberikan ketika ada hubungan kerja sejak diberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang jaminan pensiun.

Kewajiban Bagi Pengusaha yang belum Melaksanakan Program Jaminan Pensiun Pemberi kerja berpendapat jika jaminan pensiun tetap dilaksanakan maka akan timbul kendala-kendala yang akan dihadapi pihak pengusaha dalam pelaksanaan program jaminan pensiun BPJS Ketenagakerjaan antara lain:¹⁰⁸

- a. Pekerja kontrak belum tentu masa kerjanya akan diperpanjang oleh perusahaan.
- b. Belum tentu menguntungkan bagi pengusaha jika memberikan perlindungan jaminan pensiun kepada pekerja kontrak, sebab pengusaha beranggapan bahwa adalah hak pengusaha sebagai atasan

¹⁰⁸ Hasil dari Pemeriksaan Petugas Pemeriksa BPJS Ketenagakerjaan Bandung Soekarno Hatta Kepada Perusahaan yang ada di Wilayah Kabupaten Bandung pada Tanggal 16-19 Juli 2019 Pukul 09:00 s.d 16:00 di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Bandung Soekarno Hatta

yang bebas menentukan kebijakan di perusahaan termasuk kebijakan untuk memberikan perlindungan jaminan pensiun kepada pekerja walaupun jaminan pensiun adalah perintah dari Undang Undang, Selanjutnya unsur perintah, Undangundang Ketenagakerjaan tidak pernah secara eksplisit menentukan bentuk perintah yang dimaksud. Perintah merupakan manifestasi dari hubungan yang tidak seimbang. Hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan sehingga bersifat subordinasi (hubungan yang bersifat vertical yaitu atas dan bawah).¹⁰⁹

- c. Belum ada anggaran dana dari perusahaan karena tambahan untuk pemenuhan program jaminan sosial yakni jaminan pensiun bagi pekerja kontrak sehingga pekerja kontrak tidak mendapat jaminan pensiun yang seharusnya didapat.
- d. Menurut pengusaha dengan adanya jaminan hari tua telah cukup diberikan kepada pekerja kontrak.

Pertama, Aloysius Uwiyono dalam bukunya menyatakan bahwa berdasarkan sudut pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan, maka Kaidah Hukum Ketenagakerjaan terdiri atas Kaidah Otonom dan Kaidah Heteronom. Kaidah Hukum Otonom adalah ketentuan-ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan yang dibuat oleh para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja, baik itu hubungan

¹⁰⁹ Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Bandung: 2011, hlm. 56

antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan hubungan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Kaidah Hukum Heteronom adalah ketentuan-ketentuan Hukum Ketenagakerjaan yang dibuat oleh pihak ke tiga yang berada di luar para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja.²⁰ Hak yang didapat pekerja yang terikat dengan pihak ketiga ini atau disebut sebagai pekerja kontrak sama dengan pekerja lainnya untuk perlindungan jaminan sosial dan wajib diberikan perlindungan yang sama seperti diberikannya perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Sebenarnya Pekerja kontrak yang didaftarkan ke program jaminan pensiun tidak ada kendala apapun sebab jika pekerja hanya bekerja satu tahun di perusahaan dan pindah ke perusahaan lainnya maka kepesertaan jaminan pensiunnya dapat dilanjutkan sampai masa usia pensiun, walaupun pekerja tersebut tidak bekerja terikat dengan pemberi kerja, uang pensiunannya bisa diambil secara lumpsum atau sekaligus ketika memasuki usia pensiun, manfaat jaminan pensiun akan tetap dapat dinikmati pekerja ketika memasuki usia pensiun, hal ini tidak senada dengan apa yang menjadi kendala pemberi kerja dalam mendaftarkan pekerjanya ke program jaminan pensiun.

Kedua, filosofis jaminan sosial ketenagakerjaan tidak melihat untung atau rugi bagi pelaksanaannya dimana yang sehat membantu yang sakit dan yang mampu membantu yang tidak mampu, ini adalah prinsip saling menolong dan gotong royong selaras dengan harapan bung Hatta

bahwa prinsip kebersamaan dan gotong royong diterapkan dalam penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan untuk menurunkan angka kemiskinan di Indonesia sehingga tidak tepat jika pemberi kerja melihat untung atau rugi jika pekerjanya di daftarkan ke program jaminan pensiun, bahkan sebenarnya pemberi kerja diringankan dengan adanya program jaminan pensiun sebab ketika pekerjanya meninggal dunia baik itu meninggal dunia biasa maupun meninggal dunia karena kecelakaan kerja tanggung jawab pemberi kerja yang sudah mendaftarkan pekerjanya ke jaminan pensiun BPJS Ketenagakerjaan maka di limpahkan semuanya ke BPJS Ketenagakerjaan hal ini dapat meringankan beban pemberi kerja jika ada pekerjanya yang meninggal dunia atau memasuki usia pensiun.

Ketiga, perihal tidak memiliki anggaran bagi pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya ke program jaminan pensiun adalah kendala yang belum dapat dibuktikan dengan data-data pendukung mengingat BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Soekarno Hatta melakukan pengawasan dan pemeriksaan khususnya di Wilayah Kabupaten Bandung, dalam pemeriksaan tidak ada data pendukung pemberi kerja yang membuktikan bahwa tidak sanggup mengikuti program jaminan pensiun artinya secara keuangan sebagian besar pemberi kerja sanggup untuk mendaftarkan pekerjanya ke program

jaminan pensiun tetapi bagi pemberi kerja ini adalah suatu beban yang tidak penting berdasarkan hasil pemeriksaan dilapangan.¹¹⁰

Keempat, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun adalah suatu kondisi yang sangat berbeda sebab jaminan hari tua adalah manfaat pasti atau tabungan hari tua yang dapat diambil ketika tidak lagi bekerja atau berhenti bekerja tanpa melihat usia pensiun sedangkan jaminan pensiun adalah manfaat berkala yang dapat diambil berkala ketika memasuki usia pensiun seperti ASN/POLRI/TNI.

Jaminan Pensiun sebagai bagian dari pilar kedua, dimana ini adalah program wajib yang harus dilaksanakan untuk pekerja di Indonesia, tanpa melihat status pekerja itu kontrak atau tetap berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Jaminan Pensiun. Keterbatasan pemerintah dalam mengelola keuangan belum sanggup untuk memberikan subsidi kepada seluruh pekerja Indonesia, berdasarkan sistem jaminan sosial nasional ada 5 program nasional untuk memberikan jaminan sosial yang bertujuan untuk memberikan kesejahteraan kepada seluruh rakyat Indonesia, yaitu: 23 Jaminan Kesehatan Nasional, Jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun. Kesanggupan pemerintah Indonesia hanya sampai dengan memberikan subsidi kepada rakyat Indonesia melalui jaminan kesehatan nasional, sekarang

¹¹⁰ Pemeriksaan yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan Kementrian Ketenagakerjaan Pada saat melakukan pemeriksaan terpadu di PT. Alenatex Kabupaten Bandung Pada Pukul 13:00-15:00 tanggal 9 April 2019.

seluruh rakyat Indonesia diberikan subsidi jaminan kesehatan nasional yang diambil dari APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara) sebesar Rp. 59,1 Triliun, tentu saja angka tersebut sangat besar untuk memberikan jaminan kesehatan kepada seluruh rakyat Indonesia, sedangkan untuk jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun belum diberikan subsidi untuk penyelenggaraannya karena pemerintah belum sanggup untuk memberikan subsidi atau bantuan dalam bentuk lainnya.

Empat program jaminan sosial ketenagakerjaan diselenggarakan oleh Pemerintah dalam pengelolaannya melalui undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dalam Pasal 9 Ayat (2) menyebutkan: BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua.

BPJS Ketenagakerjaan yang mengelola program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun. Tetapi yang diberikan kewajiban untuk membayar iurannya adalah pengusaha dimana dalam Undang-Undang BPJS Menyebutkan dalam Pasal 14 “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial.”

Untuk mengentaskan kemiskinan melalui Peraturan Pelaksana dari Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011, dibentuk Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 atau disingkat dengan PP 45 Tahun 2015 tentang jaminan pensiun yang mengatur tentang teknis penyelenggaraan jaminan pensiun dan usia pensiun di Indonesia, dalam Pasal 4 PP 45 Tahun 2015 disebutkan kewajiban hukum pemberi kerja untuk mendaftarkan seluruh pekerja ke program jaminan sosial ketenagakerjaan, Pasal 4 yang isinya:

- a. Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan seluruh Pekerjaanya kepada BPJS Ketenagakerjaan sebagai Peserta sesuai penahapan kepesertaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan Pekerja yang baru paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal Pekerja tersebut mulai bekerja.

Dalam pasal 4 tidak ada pembeda bahwa jaminan pensiun apakah hanya untuk pekerja tetap saja atau pekerja yang bekerja berdasarkan jangka waktu atau pekerja kontrak, artinya apa yang telah ditetapkan oleh PP 45 Tahun 2015 bahwa jaminan pensiun diberlakukan untuk seluruh pekerja di Indonesia tanpa melihat status pekerjaannya tetap atau kontrak karena dalam PP 45 Tahun 2015 tidak membedakan status pekerja, selama ada kegiatan pekerjaan dan ada hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja maka wajib diberikan perlindungan jaminan

pensiun agar ketika memasuki usia pensiun maka ada pensiunan berkala yang akan diterima pekerja yang sudah memasuki usia pensiun, atau pekerja yang meninggal dapat diteruskan manfaat bulanannya kepada ahli waris yang ditinggalkan janda/duda bagi yang sudah bekeluarga atau anaknya yang belum berusia 23 tahun.

Pemberi kerja yang tidak melaksanakan program jaminan pensiun sesuai penahapan kepesertaan maka sanksi yang dijatuhkan telah diatur dalam Pasal 34 PP 45 Tahun 2015 mengatur tentang sanksi, yaitu:

“Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan ketentuan Pasal 4, Pasal 10 ayat (2), Pasal 11 ayat (2), Pasal 14 ayat (5) dikenakan sanksi administratif berupa Teguran tertulis, Denda, dan Tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Sanksi ini akan dikenakan bagi pemberi kerja yang tidak patuh terhadap program jaminan sosial ketenagakerjaan, dan diatur secara khusus mekanisme pemberian sanksi administrasi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata cara pengenaan sanksi administratif kepada pemberi kerja selain penyelenggara Negara dan setiap orang, selain pemberi kerja, dan penerima bantuan iuran dalam penyelenggaraan jaminan sosial, adapun jenis sanksi administratif tersebut diatur dalam Pasal 9 Ayat (1) “Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenai kepada Pemberi Kerja Selain

Penyelenggara Negara meliputi:¹¹¹ 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 tersebut dapat diberlakukan atas dasar hasil pemeriksaan dan permintaan BPJS Ketenagakerjaan kepada Pemerintah Daerah ditempat lokasi kegiatan pemberi kerja berusaha, aturannya sudah sangat jelas untuk pemberi kerja yang tidak patuh terhadap penyelenggaraan program jaminan pensiun, tidak ada satupun perusahaan yang dikenakan sanksi terkait tidak didaftarkannya pekerja ke program jaminan pensiun padahal sudah sangat jelas pelanggaran yang dilakukan terhadap sistem jaminan sosial nasional yang pelaksanaannya diatur khusus dalam PP 45 Tahun 2015, Pemerintah daerah Kabupaten Bandung dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan dan Dinas Pelayanan Terpadu Satu Pintu menganggap jika sanksi ini diterapkan akan berdampak kepada iklim investasi di wilayah kabupaten Bandung sehingga belum dapat dijatuhkan sanksi tersebut, hal ini tidak sejalan dengan Undang Undang Dasar 1945 Pasal 28H Ayat (3) “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.”

¹¹¹ Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata cara pengenaan sanksi administratif kepada pemberi kerja selain penyelenggara Negara dan setiap orang, selain pemberi kerja, dan penerima bantuan iuran dalam penyelenggaraan jaminan sosial.

Negara sangat serius dalam pengembangan jaminan sosial khususnya jaminan sosial ketenagakerjaan, dalam Pasal 34 Ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 menyebutkan “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.” Seharusnya sanksi administrasi dapat diterapkan ketika BPJS sudah mensosialisasikan, menginformasikan, berkomunikasi, dan melakukan pemeriksaan secara langsung dengan pemberi kerja tentang betapa pentingnya jaminan pensiun bagi pekerja kontrak ketika mereka memasuki usia pensiun ataupun kecelakaan kerja pada saat sedang bekerja sehingga keluarga yang ditinggalkan mempunyai kesiapan secara finansial saat kepala keluarganya telah tidak sanggup bekerja dan tidak dapat menghidupi keluarganya atau meninggalnya kepala keluarganya yang diakibatkan kecelakaan kerja ataupun meninggal dunia biasa.

3. Penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara - untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai

oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja disektor formal.

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya jaminan sosial tenaga kerja semakin transparan. Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggaraan ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan

perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibatrisi kesosial. Selanjutnya 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." Sampai saat ini, PT Jamsostek (Persero) memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya. Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKJ, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, Jamsostek pun terus meningkatkan kompetensi diseluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung

dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan system penyelenggaraan yang semakin maju, program Jamsostek tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

4. Kinerja Kegiatan Penyelenggaraan Jaminan Pensiun

Suatu perusahaan memiliki visi dan misi yang harus dijalankan sesuai dengan tujuan perusahaan, butuh waktu untuk mencapai itu semua, begitu juga halnya pada BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan yang bergerak di bidang BUMN ini terus berupaya agar tujuan tersebut dapat terwujud. Segala sesuatunya harus disertai dengan kerja keras, disiplin, juga loyalitas dalam bekerja yang harus dimiliki oleh BPJS Ketenagakerjaan agar tujuan tersebut dapat terwujud. Untuk mendorong tercapainya hasil yang maksimal diperlukan kinerja yang bermutu dan juga tepat. Kinerja terkini yang dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah penyelenggaraan jaminan sosial yang meliputi program jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT), jaminan pensiun (JP), dan jaminan kematian (JKM).

5. Pelaksanaannya Penyelenggaraan Jaminan Pensiun terhadap tenaga kerja swasta

BPJS Ketenagakerjaan telah menjalin kerja sama dengan Pemerintah kota/kabupaten yang bertujuan untuk membantu BPJS Ketenagakerjaan dalam menyelenggarakan program jaminan sosial.

Bentuk kerja sama ini juga akan membantu BPJS Ketenagakerjaan agar semua perusahaan dan buruh di Kota/kabupaten dapat menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan perusahaan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 85 Tahun 2013 tentang Tata Cara Hubungan Antar Lembaga Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, disebutkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan bisa bekerja

sama dengan lembaga pemerintah dan lembaga pemerintah daerah dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan program jaminan sosial. Dalam pasal 3 ayat 1 disebutkan bahwa hubungan kerja sama dapat dilaksanakan dalam bidang pelayanan kepada peserta dan pemenuhan manfaat, kelembagaan, sumber daya manusia, pengelolaan sistem informasi, peningkatan kesadaran dan kepatuhan masyarakat untuk memenuhi kewajibannya, dan kerja sama lain yang disepakati para pihak. Dalam pasal 4 menyebutkan bahwa hubungan kerja sama ini dilaksanakan melalui perjanjian kerja sama yang sudah disepakati bersama.

Program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan memiliki 4 jenis program jaminan sosial yaitu program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan hari tua, dan program jaminan pensiun. Keempat program ini sangat bermanfaat bagi buruh dalam rangka meningkatkan kesejahteraan hidupnya dan menjamin keselamatannya saat bekerja nanti apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Di samping itu, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, maka buruh dapat penghasilan dari jaminan pensiun ketika buruh sudah memasuki usia pensiun atau sudah memasuki usia 56 tahun dengan minimal 15 tahun masa kepesertaan di BPJS Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan kehidupan buruh beserta keluarganya yang sudah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan ketika sudah pensiun dan tidak bekerja lagi.

penyelenggaraan jaminan pensiun terhadap tenaga kerja swasta agar dijalankan dengan adil dan sesuai dengan aturan, maka Dalam bidang pelayanan BPJS Ketenagakerjaan juga meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan agar pelayanan yang berjalan dapat berjalan maksimal dan peserta dapat merasakan kepuasan dari pelayanan yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan teori keadilan islam harus bersikap adil, tidak boeh membedakan dalam pelayanan terhadap masyarakat. Bahkan setiap negara sering mencantumkan secara tegas tujuan berdirinya negara tersebut di antaranya untuk menegakkan keadilan. Islam menghendaki agar setiap orang menikmati hak-haknya sebagai manusia dengan memperoleh pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya.

6. Daya tanggap Pelayanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan memberikan respon atau solusi pelayanan dengan segera dan memuaskan.
- a. Daya tanggap petugas dalam memberikan pelayanan Respon yang diberikan pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sudah baik di mana pertama kali melakukan pelayanan peserta sudah mendapatkan respon dengan dilakukan verifikasi data dan cepat memberikan informasi yang dibutuhkan peserta.
 - b. Daya tanggap petugas dalam memberikan respon dan solusi Dalam memberikan respon sudah baik namun pegawai pemberi informasi bertugas ganda yaitu memberikan informasi dan menjadi petugas keamanan. Sehingga peserta bergantian hanya untuk sekedar mencari informasi tentang kelengkapan data dan syarat-syarat yang diperlukan. Pemberian solusi langsung diberikan dengan respon yang cepat, akurat dan tegas. Solusi cepat diberikan agar peserta tidak menunggu lama dan masalah tidak berlarut. Akurat adalah informasi yang diberikan sesuai dengan prosedur pelayanan. Tegas dalam artian melakukan pelayanan sesuai prosedur. Karena terdapat peserta yang tidak menerima prosedur atau ketentuan. Terdapat peserta yang belum bisa melakukan pencairan dana karena belum waktunya dan peserta memaksa melakukan pencairan. Dalam hal ini pegawai dengan tegas menolak melakukan pelayanan yang menyalahi aturan.

7. Pengetahuan pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan terhadap penyampaian produk dan kesopanan pegawai dalam memberikan informasi

Seperti keramahan insan BPJS Ketenagakerjaan dalam menyambut peserta. Kejelasan keterangan yang diberikan oleh insan BPJS Ketenagakerjaan mengenai alur layanan selanjutnya. Tugas utama dalam meyakinkan peserta BPJS Ketenagakerjaan :

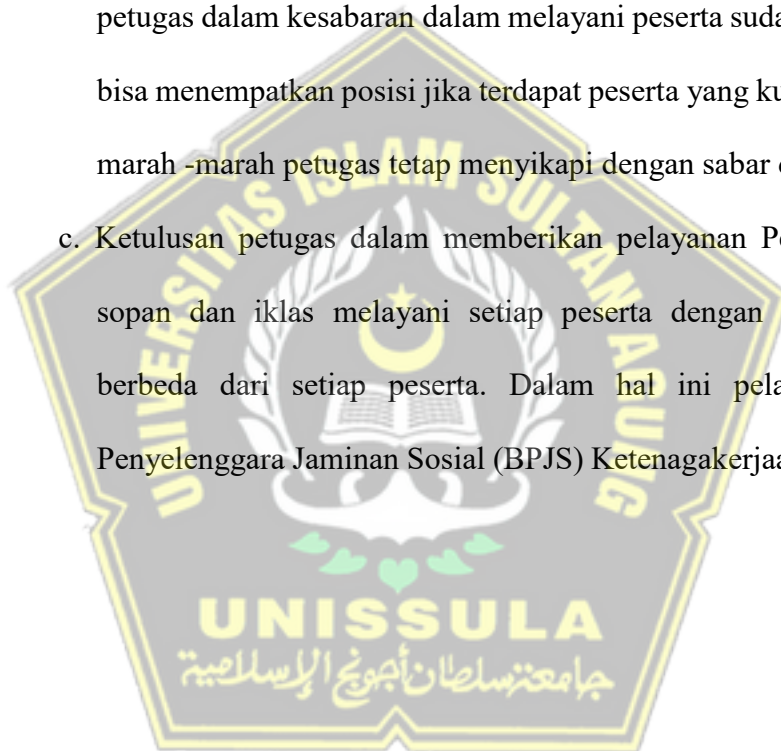
- 1) Memberi informasi terkait BPJS Ketenagakerjaan (produk, kewajiban, dan hak peserta, dsb) dengan jelas agar peserta yakin akan yang disampaikan.
- 2) Memberi informasi terkait langkah pendaftaran selanjutnya
- 3) Proses penjelasan yang singkat, padat, dan jelas.

Petugas yang Proc edure-oriented adalah sesuai dengan standart blue print:

- 1) Petugas perilaku sopan
- 2) Petugas ramah dalam melayani
- 3) Petugas dapat menjawab setiap pertanyaan dengan jelas
- 4) Petugas sigap dan cepat tanggap dalam melayani

8. Kemampuan Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan seperti sikap peduli kepada peserta dengan menciptakan persepsi kesetaraan. Kepedulian terhadap peserta dapat dilakukan dengan salah satu cara menunjukkan bahasa tubuh yang simpatik dan menggunakan tata bahasa yang menghormati.

- a. Kemampuan petugas dalam memahami keluhan Dalam memahami keluhan petugas menjelaskan dengan ramah, sopan, dan mendengarkan apa yang dikeluhkan peserta dengan baik dan memberikan solusi yang membantu atau memberikan pengarahan yang baik.
- b. Kesabaran petugas dalam memberikan pelayanan. Kemampuan petugas dalam kesabaran dalam melayani peserta sudah baik dengan bisa menempatkan posisi jika terdapat peserta yang kurang baik atau marah-marah petugas tetap menyikapi dengan sabar dan ramah.
- c. Ketulusan petugas dalam memberikan pelayanan Petugas dengan sopan dan ikhlas melayani setiap peserta dengan karakter yang berbeda dari setiap peserta. Dalam hal ini pelayanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan sudah Baik.



BAB IV

KELEMAHAN-KELEMAHAN REGULASI PENYELENGGARAAN JAMINAN PENSIUN TERHADAP TENAGA KERJA SWASTA

Pada tanggal 28 Oktober 2011 lalu, DPR bersama dengan pemerintah akhirnya menyetujui Rancangan Undang-Undang (RUU) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menjadi Undang-Undang. Pembentukan badan hukum BPJS II yang mengelola jaminan kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan pensiun atau transformasi PT Jamsostek baru terjadi pada 1 Januari 2014 dan dioperasikan paling lama pada Juli 2015 (RIMANEWS, 2011). Dalam RUU BPJS bukan jaminan sosial tetapi asuransi sosial di mana dalam pasal 11 RUU BPJS dan pasal 17 di UU SJSN mensyaratkan adanya sistem pungutan atau iuran yang berasal dari peserta. Sistem asuransi merupakan bentuk pelepasan tanggung jawab pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat bentuk jaminan sosial (Heru, 2011). Meskipun dalam tataran normatif seperti yang dijelaskan dalam konstitusi bahwa semua jaminan sosial merupakan tanggung jawab negara. Namun demikian jika melihat sistem jaminan sosial di negara lain, bahwa sistem yang diterapkan di berbagai negara dengan sistem fully funded system yaitu adanya iuran bersama antara pemerintah dan peserta dalam hal ini rakyat. Namun sampai saat ini negara belum seluruhnya mampu mencukupi jaminan sosial tersebut, sehingga keterlibatan pihak swasta pun masuk. Seperti yang terjadi dalam jaminan sosial tenaga kerja, di mana dalam

jaminan tersebut negara bertindak sebagai pengatur atau fasilitator dengan membentuk BUMN yang bernama Jamsostek sedangkan yang wajib membayar iuran jaminan adalah pihak pengusaha dan pihak pekerja. Mencermati pemberlakuan ketentuan dalam program Jamsostek tidak menutup kemungkinan bahwa dalam jaminan sosial yang akan diterapkan akan mengadopsi hal yang serupa. Pelaksanaan jaminan sosial nasional tinggal menunggu waktu, masih mengalami berbagai kendala dan perbaikan skema yang akan dijalankan. Negara yang berkewajiban untuk melindungi jaminan sosial nasional baru terasa di beberapa aspek seperti Jamkesmas maupun Jamkesmas. Melihat permasalahan di atas beberapa kota telah menerapkan program Jamkesda seperti di Kota Yogyakarta dan Surabaya (Soewartoyo dkk, 2011). Hal ini mengindikasikan bahwa dalam struktur pemerintahan lokal telah ada kesadaran untuk menerapkan program jaminan yang bertujuan untuk kesejahteraan. Sebagian dana jaminan tersebut masih berasal dari dana APBD. Hal yang menarik adalah bagaimana keserasian jika program jaminan sosial nasional sudah diterapkan dengan program yang telah diterapkan oleh daerah. Oleh karena itu diperlukan langkah untuk menyatukan persepsi mengenai cakupan wilayah yang dilayani serta sumber dana bagi program jaminan sosial nasional. Sehingga masyarakat kecil seperti kaum pekerja mendapatkan kepastian dalam mendapatkan program jaminan sosial nasional ini.

Pelaksanaan Undang-Undang Jaminan Sosial sampai saat ini belum terealisasi. Meskipun jaminan sosial ini telah disahkan pada tahun 2004

melalui Undang-Undang No 40 Tahun 2004, yang dalam ketentuan tersebut diamanatkan bahwa sebelum pelaksanaan sistem jaminan sosial nasional tersebut dijalankan harus dibuat Badan Jaminan Sosial Nasional paling lambat 19 Oktober 2009. Dalam pelaksanaannya baru berjalan Tahun 2014. Lika-liku perjalanan jaminan sosial bagi masyarakat berdampak terhadap akses dan pelayanan terutama bagi penduduk miskin. Masyarakat memiliki harapan pada badan baru yang rencananya mulai bekerja tahun 2014, sebagai jalan keluar bagi masyarakat dalam mendapatkan akses jaminan sosial. Namun demikian jaminan sosial yang seyogyanya menjadi jalan keluar dalam memenuhi kebutuhan masyarakat belum seluruhnya dapat dipenuhi. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Ketua Apindo Bidang Pemberdayaan Daerah Djimanto, “Undang-Undang Nomor 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) belum memenuhi seluruh kebutuhan masyarakat dalam hal jaminan sosial. Undang-undang tersebut hanya mengakomodasi lapisan masyarakat tertentu yang tersegmentasi dalam profesi masing-masing.” Bahkan lebih lanjut beliau mengatakan, “Kalau mau SJSN seharusnya mengcover seluruh kebutuhan masyarakat lebih dulu mulai dari yang fundamental,” kata Djimanto (Koran Jakarta, 2011). Oleh karena itu dalam pelaksanaan jaminan sosial ini perlu ditegaskan kewenangan hak dan kewajiban masyarakat maupun pengelola jaminan sosial, sehingga tidak terjadi kesimpangsiuran mengenai program jaminan sosial nasional. Jaminan sosial yang selama ini mengakomodasi khususnya kaum pekerja berupa Jamsostek. Program jamsostek ini dikeluarkan sesuai dengan Undang-Undang No.3 Tahun 1992.

Di mana dalam program Jamsostek menjangkau kepada pekerja khususnya pekerja di sektor formal. Dalam perjalanannya jamsostek ini mencakup pekerja sektor informal melalui dikeluarkannya PERMEN No.40 Tahun 2006. Adapun program yang ada dalam Jamsostek adalah Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), jaminan hari tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Seiring berjalannya waktu program ini belum mampu menjangkau seluruh pekerja di sektor formal. Dari seluruh pekerja yang mengikuti program Jamsostek berkisar 30 persen.

Faktor-faktor Penghambat/Kendala terhadap Jaminan Pensiun

- 1) Tumpang Tindih Hukum Ketenagakerjaan Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan hari tua dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2015 tentang tata cara dan persyaratan pembayaran manfaat jaminan hari tua bertentangan dengan aturan di atasnya. Misalnya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Pasal 33 Undang-Undang tersebut menyebutkan, program JHT bisa dicairkan dengan tiga kondisi yaitu meninggal dunia, pensiun dan cacat total. Namun Permenaker Nomor 19 Tahun 2015 memperbolehkan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja mencairkan dana JHT. Aturan lain yang bertentangan dengan aturan di atasnya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang Program Kematian dan Kecelakaan Kerja bagi Aparatur Sipil Negara. Aturan tersebut menyatakan, program kematian dan kecelakaan kerja bagi aparatur sipil

negara diselenggarakan oleh PT. Taspen. Hal ini justru bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

2) Kesadaran Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja

Kendala paling besar yang menghambat perkembangan BPJS Ketenagakerjaan di Kota Palembang adalah karena masih minimnya jumlah kepesertaan. Hal itu disebabkan karena belum adanya kesadaran masyarakat ataupun pihak pengusaha untuk mendaftarkan karyawannya menjadi anggota badan jaminan sosial tersebut.

3) Sanksi Bagi Pemberi Kerja

Hal yang menjadi kendala lain adalah adanya sanksi administratif kepada pemberi kerja apabila tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS seperti diatur Pasal 17 ayat (1) dan (2) huruf c UU BPJS. Permasalahan berikutnya adalah bahwa penyelenggara negara tidak dikenai sanksi administratif bila tidak mendaftarkan BPJS bagi pekerja/pegawainya. Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenai kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara pada Pasal 9 ayat (1) 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 (selanjutnya disebut PP No. 86 Tahun 2013).

Sanksi administratif bagi pemberi kerja selain penyelenggara dalam Pasal 17 UU BPJS ini dinilai diskriminatif. Sebab, ada perbedaan antara pemberi kerja bukan penyelenggara negara (swasta) dan pemberi kerja sebagai penyelenggara negara. Aturan ini mengasumsikan penyelenggara negara tidak pernah salah, sehingga diistimewakan perlakuannya. Kekhawatirannya adalah faktanya tidak demikian. Dalam Pasal 55 UU BPJS, disebutkan ancaman pidana selama 8 tahun dan denda satu miliar rupiah bagi pemberi kerja yang menunggak iuran. Ironinya, bagi pemberi kerja yang tidak melaksanakan kewajiban untuk mendaftarkan dirinya dan pekerjanya hanya akan mendapatkan sanksi administratif berupa tak mendapatkan layanan publik sesuai dengan pasal 17 UU BPJS dan PP No. 86 Tahun 2013.¹¹²

4) Penerapan Aturan Hukum Yang Belum Merata

Pertumbuhan kepesertaan pekerja sektor informal antara lain terkendala oleh pembayaran iuran dan tingkat kepatuhan bulanan, mengingat pekerja sektor informal merupakan para pekerja di skala UMKM15 dengan penghasilan yang terbatas. Sosialisasi serta edukasi oleh Pemda untuk mendorong perusahaan-perusahaan untuk mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan merupakan beberapa solusi penting mengatasi permasalahan ini.

5) Pemahaman Aturan Yang Tidak Sama

¹¹² KPK Temukan Kelemahan Sistem BPJS Ketenagakerjaan,

Sinkronisasi data rekonsiliasi tahunan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan suatu perusahaan tidak menutup kemungkinan memiliki total rincian iuran tahunan yang memiliki perbedaan antara data perusahaan dengan BPJS Ketenagakerjaan, sehingga menimbulkan selisih pembayaran yang cukup besar dan beresiko tidak hanya terhadap kegiatan pokok perusahaan dalam melakukan kegiatan bisnis 16 tetapi juga mengenai masalah data rekonsiliasi pada tahun-tahun akhir yang tidak juga terselesaikan. Asumsi bahwa keterbatasan pihak perusahaan yang berkompeten dalam menyelesaikannya, atau pihak BPJS Ketenagakerjaan, khususnya bagian data yang sulit untuk melakukan komunikasi kerap terjadi.¹¹³

Karakteristik Sosial Sekaligus Merupakan Kendala Jaminan Sosial Nasional

1. Faktor Pengetahuan dan Pendidikan Peranan kaum pekerja dalam menunjang perekonomian nasional dapat dipungkiri lagi. Oleh karena itu, jaminan atau perlindungan terhadap tenaga kerja dan keluarganya memenuhi kebutuhan minimal (Soewartoyo, etc, 2011). Kebutuhan minimal yaitu menggambarkan status seseorang itu berada di atas garis kemiskinan, yang mungkin dapat di toleransi oleh kebijakan. Namun dalam pelaksanaan keputusan upah sampai saat ini masih jauh dari harapan misalnya faktor jumlah keluarga tidak menjadi salah satu

¹¹³ Aku dan BPJS Ketenagakerjaan, <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>, diakses Tanggal 10 Januari 2023

pertimbangan dalam penerapan batas upah minimum. Penerapan sistem jaminan sosial dengan skema asuransi akan mengalami berbagai kendala antara lain : pendidikan, kemiskinan dan akses informasi. Sistem jaminan sosial yang mewajibkan masyarakat untuk membayar iuran, seperti semangat masyarakat menabung. Dalam pelaksanaannya yang perlu di gali lebih dalam apakah sistem ini layak untuk diterapkan di seluruh Indonesia. Karena tidak dipungkiri bahwa masyarakat Indonesia yang tersebar di pelosok masih memiliki pengetahuan yang tidak sama. Sistem iuran ini akan membawa konsekuensi masyarakat untuk membiasakan diri akrab dengan budaya menabung. Solusi yang mungkin dapat dijalankan adalah pemerintah pada tahap awal perlu menyuntikkan dana lewat APBN yang dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Nasional (BPJS), sebagai pelaksanaan sistem iuran, yang merupakan program pancangan untuk dapat diikuti dengan cara menabung oleh tenaga kerja. Selama ini budaya menabung terkait dengan lembaga keuangan semisal Bank hanya dapat dinikmati oleh masyarakat perkotaan dan kelas menengah, sedangkan masyarakat pelosok negeri belum seluruhnya mampu mengakses pelayanan publik ini. Untuk itu diperlukan kerja keras dalam sosialisasi selama kurun waktu 2 tahun kedepan mengenai skema jaminan sosial yang diterapkan. Terkait dengan program jaminan sosial banyak masyarakat yang tidak paham dan mengerti kegunaan dan keuntungan program.

2. Kemiskinan ekonomi

Pendapatan sangat berpengaruh terhadap keikutsertaan pekerja dalam jaminan sosial. Hal ini berkaitan dengan kemampuan iuran terhadap program itu sendiri, ini adalah faktor langsung. Membicarakan pendapatan pekerja perlu mengetahui standard upah di daerah bersangkutan. Terkait dengan upah itu dalam keputusan Surat Keputusan Bersama (SKB) 4 Menteri pada bulan Oktober 2008 tentang “Pemeliharaan Momentum Pertumbuhan Ekonomi Nasional Dalam Mengantisipasi Perkembangan Perekonomian Global”, yang salah satu isinya mengatur agar “kenaikan upah minimum klas pekerja tidak boleh melebihi dari angka pertumbuhan ekonomi nasional”. Hal lain yang juga diperhatikan adalah angka inflasi (terlebih didalam situasi krisis). Ketentuannya mengisyaratkan bahwa kenaikan upah klas pekerja harus di bawah rata-rata angka inflasi (gsbipusat, 2011).¹¹⁴ Oleh karena itu dalam penentuan setoran program jaminan sosial nasional perlu memperhatikan kondisi perekonomian dan kebutuhan hidup pekerja. Apalagi posisi pekerja selalu lemah dalam posisi bargaining terhadap pengusaha. Hal ini tidak terlepas dari situasi perekonomian yang sulit dan perlu di sikapi oleh pengusaha. Hal ini demi kelangsungan perusahaan sehingga kedua belah pihak mampu berjalan seimbang, meskipun dalam kenyataanya pengusaha lebih dominan dalam penetapan upah. Menurut teori, salah satu faktor yang sangat kuat pengaruhnya pada penentuan

¹¹⁴ <https://media.neliti.com/media/publications/37180-ID-kendala-kepesertaan-program-jaminan-sosial-terhadap-pekerja-di-sektor-informal-s.pdf>

upah adalah daya tarik menarik antara permintaan dan penawaran tenaga kerja (Hari Susanto, etc, 1999). Disisi lain tingkat upah (pendapatan) pekerja di sektor informal sangat rendah Oleh karena itu seperti yang telah dijelaskan upah sangat memengaruhi pekerja dalam keikutsertaan dalam program jaminan sosial, tentu jenis dan bentuknya bisa asuransi. Hal ini karena upah menjadi daya tawar jika ingin memasuki asuransi. Oleh karena itu diperlukan pengembangan asuransi yang mencakup seluruh kaum pekerja yang lintas sektoral. Sehingga upah menjadi variasi untuk memperlihatkan tingkat kesejahteraan kaum pekerja. Misalnya dalam penentuan Upah Minimum Propinsi (UMP), tarik ulur besarnya jelas terjadi antara pengusaha dan pekerja, meskipun pada prakteknya penentuan oleh gubernur melalui dewan pengupahan di tingkat provinsi. Apalagi di Indonesia yang belum mampu memenuhi kebutuhan dasar seluruh masyarakat sesuai amanat UUD dasar. Maka perlindungan sosial sampai saat ini hanya dinikmati oleh segelintir penduduk.

3. Kelembagaan

Dalam pelaksanaan jaminan sosial masih mengalami kendala, kendala ketiga adalah birokrasi. Birokrasi yang masih rumit dan tidak efisien telah memperlambat pelayanan jaminan sosial nasional. Hal ini seperti yang ditemukan dalam jamkesmas: berbagai persyaratan administrasi sehingga masyarakat cenderung enggan untuk memanfaatkan Jamkesmas (Suparjan, 2010). Karena dalam berbagai kebijakan pemerintah tidak mampu memutus sekat birokrasi rumit

menjadi yang praktis dan cepat. Oleh karena itu dalam sistem jaminan sosial nasional, yang diperlukan adalah sistem yang praktis. Misalnya dalam pelayanan jaminan sosial nasional harus mampu menembus lintas sektoral dan propinsi. Untuk mendukung langkah tersebut maka sistem “on line” diperlukan, sehingga ketika masyarakat mengakses bisa dilakukan dengan mudah. Karena selama ini sistem yang berjalan masih bersifat sektoral dan terbatas di mana domisili peserta seperti yang ditemukan penulis dalam pelayanan PT ASKES. Bahkan penulis menemukan bahwa peserta ASKES yang bergerak di bidang kesehatan, mengatakan hal yang serupa. Bahwa akses dalam mendapatkan pelayanan ASKES sangat birokrasi dan bersifat sektoral. Peserta ASKES hingga kini masih terkesan mengalami kendala dalam mengurus asuransi terkait dengan program kesehatannya apalagi masyarakat awan yang masih memakai Jamkeskin maupun Jamkesmas. Dengan demikian dibutuhkan instrument yang jelas dalam melaksanakan sistem jaminan sosial nasional dan bukan hanya menjadi konsumsi masyarakat perkotaan khususnya kelas menengah ke atas. Karena sistem ini ditujukan untuk seluruh penduduk di seluruh wilayah Indonesia. Selain itu dalam melihat permasalahan sosial harus dari berbagai dimensi yang terkait serta dari berbagai sudut pandang (Soetomo, 2008). Program yang telah diundungundangkan sejak tahun 2004 melalui Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) No. 40 Tahun 2004, hingga saat ini belum mampu memberikan hasil positif bahkan badan penyelenggarapun

baru disyahkan bulan oktober 2011. Untuk mensiasati seperti itu, penulis mengungkapkan dalam pengembangan program jaminan sosial nasional perlu memperhatikan berbagai aspek. Mengutip dari Talcott Parson, agar sistem berjalan maka memperhatikan 4 aspek yaitu antara lain adaptasi, tujuan, integrasi dan pemeliharaan (Rachmad K. Dwi Susilo, 2007). Aspek adaptasi meliputi budaya masyarakat, sistem kerja badan penyelenggara, serta pemerintah. Dalam aspek ini pemerintah dan badan perlindungan jaminan sosial nasional perlu memperhatikan aspirasi masyarakat. Selain itu dalam pelaksanaan perlu memperhatikan aspek budaya masyarakat setempat. Selain masyarakat, badan penyelenggaran juga harus mampu beradaptasi dengan pola kerja yang telah diundang-undangkan. Langkah selanjutnya adalah aspek tujuan. Badan penyelenggara jaminan sosial harus memiliki tujuan dan sasaran target yang jelas. Setelah kedua aspek terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah integrasi. Adanya keterkaitan antar-sistem yang berlaku. Integrasi dalam hal ini bukan hal hanya dalam tataran perundang-undangan namun dalam implementasi kebijakan. Semua element terkait badan pelaksana jaminan sosial nasional dengan kementrian maupun lembaga pemerintah mampu bersinergi dan berintegrasi untuk mensukseskan pelaksanaan program jaminan sosial nasional. Karena tanpa adanya integrasi maka sistem yang dibangun tidak berjalan. Seperti yang diungkapkan oleh (Soetomo, 2008) dalam pelaksanaan kebijakan sosial melibatkan berbagai lembaga. Agar program ini dapat berjalan dan bersinergi maka harus ada pemeliharaan

terhadap sistem tersebut. Adapun latency (pemeliharaan) terhadap sistem yang berjalan meliputi aspek: evaluasi dan komunikasi antar instansi terkait. Aspek evaluasi memiliki arti penting untuk mengetahui kelemahan serta kelebihan sistem yang telah dijalankan. Dari hasil evaluasi ini dapat diketahui berbagai target yang telah dipenuhi serta berbagai masukan dalam pengambilan kebijakan untuk program kedepan. Kemudian aspek sosialisasi mampu memelihara sistem yang bekerja. Bahkan kaum fungsionalis memandang sosialisasi sebagai bentuk “perkasa” masyarakat untuk memaksakan nilai-nilai, sikap, kebiasaan maupun keyakinan pada individu (Rahmad K Dwi Susilo, 2008). Berdasar tahapan sederhana di atas sangat jelas bahwa gambaran model pelaksanaan jaminan sosial nasional harus mampu mengakomodasi keempat element di atas dalam satu sistem jaminan sosial nasional. Karena sistem yang berjalan selama ini belum mampu terkomunikasikan dalam satu rangkaian informasi. Sehingga informasi dari pusat sebagai pihak pembuat produk mampu diserap dan diakses oleh masyarakat serta dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Hal ini untuk memperkuat peran bahwa ada kepekaan masyarakat untuk membantu masyarakat yang lain. Selain itu adanya subsidi negara, akan dinikmati oleh kalangan miskin seperti kaum pekerja di sektor informal maupun formal yang memiliki upah di bawah standar. Pelaksanaan jaminan sosial perlu juga pengawasan agar dalam pelaksanaan tidak merugikan semua pihak, sehingga terbangun rasa saling memiliki dan saling percaya.

4. Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia

Sampai saat ini, perhatian pemerintah untuk meningkatkan cakupan perlindungan masyarakat melalui jaminan sosial ketenagakerjaan terus dilakukan. Rencana pembangunan nasional menyebutkan bahwa perlindungan dan jaminan sosial merupakan salah satu langkah kebijakan dari pemerintah dalam upaya menanggulangi kemiskinan. Tidak adanya perlindungan sosial diyakini akan memperbesar peluang untuk jatuh dalam kemiskinan atau tetap terjebak dalam perangkap kemiskinan. Penyelenggaraan program perlindungan sosial pada prinsipnya menganut sistem gotong-royong baik secara horizontal (antar generasi) yakni umumnya terjadi di luar mekanisme anggaran negara, namun pemerintah dapat menetapkan aturanaturan dan sistem gotong royong secara vertikal (antar kelompok penghasilan) yakni biasanya dilaksanakan melalui mekanisme anggaran negara, dimana satu kelompok masyarakat diharuskan membayar pajak dan kelompok lainnya menjadi penerima transfer dari pemerintah (Perwira, Arifianto, Suryahadi, & Sudarno, 2003). Adapun wujud perlindungan sosial dapat berupa transfer dana langsung bagi masyarakat miskin, seperti halnya memberikan tunjangan bantuan sosial yang memiliki dampak langsung atau setidaknya dampak sementara terhadap kemiskinan (Widarti, 2009). ILO mendefinisikan jaminan sosial sebagai sebuah perlindungan yang diberikan baik secara individual atau rumah tangga atas masalah ekonomi dan sosial yang diakibatkan oleh hilangnya atau berkurangnya penghasilan baik

dikarenakan sakit, melahirkan, kecelakaan kerja, dan penyakit yang terkait dengan pekerjaan, pengangguran, cacat, hari tua dan kematian (ILO, 2001). Jaminan sosial terdiri dari dua jenis pelayanan antara lain bantuan sosial dan asuransi sosial. Jaminan sosial (social security) menunjuk pada sistem atau skema pemberian tunjangan yang menyangkut pemeliharaan penghasilan (income maintenance). Jaminan sosial merupakan perangkat negara yang didesain untuk menjamin bahwa setiap orang sekurang-kurangnya memiliki pendapatan minimum yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Jaminan sosial sebagai kunci dari sistem Negara kesejahteraan yang berdasarkan prinsip bahwa negara harus berusaha dan mampu menjamin bahwa terdapat jaring pengaman pendapatan (financial safety net) bagi mereka yang tidak memiliki sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Suharto, 2011). Kegiatan ILO yang berhubungan dengan jaminan sosial didasari oleh Deklarasi Philadelphia terkait konsep pekerjaan layak dan standar jaminan sosial ILO yang relevan. Tujuan sebagian besar skema jaminan sosial adalah untuk memberi akses bagi pelayanan kesehatan dan jaminan pendapatan, pendapatan minimum bagi yang membutuhkannya dan pengganti pendapatan yang memadai bagi mereka yang telah berkontribusi sesuai tingkat pendapatannya. Perlindungan sosial dirancang untuk berdampak positif kepada masyarakat secara keseluruhan dengan mendorong kesatuan sosial dan rasa aman. Instrumen internasional yang diangkat ILO dan PBB menegaskan hak setiap orang

atas jaminan sosial. Deklarasi Philadelphia 1944 pada Konferensi Perburuhan Internasional mengakui kewajiban ILO berkaitan dengan “Perluasan tindakan jaminan sosial untuk memberikan pemasukan dasar bagi semua yang membutuhkan perlindungan dan pelayanan kesehatan komprehensif” (ILO, 2001). Mengacu pada Konvensi ILO No. 102/1952 tentang standarisasi jaminan sosial dan Konstitusi International Social Security Association (ISSA) tahun 1998 sebagai afiliasi ILO yang dalam tugasnya mendapatkan mandat dari UN Economic Consultative Council dalam penetapan norma-norma (standar minimal) sistem jaminan sosial untuk diadopsi oleh negara-negara anggota PBB, salah satunya Indonesia (Purwoko, 2016). ILO memandang jaminan sosial memiliki peran sebagai hak asasi manusia, kebutuhan sosial dan kebutuhan ekonomi. Sebagaimana Indonesia telah meratifikasi konvensi internasional ILO, desain jaminan sosial yang dibutuhkan setidaknya peran, strategis dan definisi jaminan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia sesuai dengan konvensi ILO (Kristina, 2018) Di Indonesia sendiri, berdasarkan amanat Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28H ayat (3) mengenai hak terhadap jaminan sosial dan Pasal 34 ayat (2) dimana diperlukan penyelenggaraan jaminan sosial bagi seluruh rakyat. Apalagi Jaminan sosial juga dijamin dalam Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Asasi Manusia Tahun 1948 dan ditegaskan dalam konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952 yang menganjurkan semua negara untuk memberikan perlindungan minimum kepada setiap tenaga

kerja. Sejalan dengan itu juga, Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia dalam TAP Nomor X/MPR/2001 yang berisi tentang menugaskan Presiden untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial yang menyeluruh dan terpadu. Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, disebabkan karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut atau pensiun. Dalam memperkuat sistem SJSN di Indonesia, dikeluarkanlah sebuah Undang-undang No.24 Tahun 2011 dimana terdapat pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang terdiri dari 2(dua) Badan Penyelenggara antara lain BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.¹¹⁵

5. Peraturan/Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia

Dalam pelaksanaan atas upaya untuk pemenuhan perlindungan khususnya pada tenaga kerja tergantung pada aturan/kebijakan pemerintah dalam sebuah Negara. Hukum atau perundang-undangan merupakan salah satu bentuk kebijakan, meskipun tidak semua kebijakan berbentuk hukum. Hukum dipandang sebagai fondasi atau landasan

¹¹⁵ file:///C:/Users/ACER/Downloads/suryadi,+3.5+Yanti+dkk+-+Kesenjangan+Kepesertaan+Jaminan+Sosial+Tenaga+Kerja+di+Indonesia.pdf

konstitusional bagi kebijakan sosial (Suharto, 2011). Menurut Bessant, Wattsm Dalton dan Smith (2006:4) bahwa kebijakan sosial merujuk pada apa yang dilakukan oleh pemerintah sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas hidup manusia melalui pemberian beragam tunjangan pendapatan, pelayanan kemasyarakatan dan program-program tunjangan sosial lainnya. Dalam mewujudkan suatu produk kebijakan publik yang bernuansa kesejahteraan rakyat, bukan hanya terletak pada kemauan politik nasional (political will), tetapi juga pada pelaksanaan bertindak dari kemauan politik nasional tersebut (political action). Konsep negara kesejahteraan sangat erat kaitannya dengan kebijakan sosial (social policy) yang mencakup strategi dan upaya-upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan warga, terutama melalui perlindungan sosial yang mencakup jaminan sosial baik berbentuk bantuan sosial dan asuransi sosial, maupun jaring pengaman sosial. Seperti yang dijelaskan oleh Spicker dalam (Suryono, 2014) terkait konsep kesejahteraan sekurang-kurangnya ada 5 (lima) bidang, salah satunya adalah bidang jaminan sosial. Di Indonesia, terdapat peraturan/kebijakan Jaminan Sosial khususnya pada tenaga kerja

Program Penjaminan Pensiun, Salah satu penyebab dana pensiun tidak tumbuh signifikan diyakini karena masih rendahnya tingkat kepercayaan masyarakat atas penyelenggaraan program pensiun. Mengingat dana pensiun mengelola aset dalam jangka waktu yang panjang, masih terdapat keraguan apakah nantinya peserta mendapatkan

manfaat sesuai yang dijanjikan atau keraguan apakah nantinya aset mereka yang dikelola dana pensiun dapat berkembang dengan baik atau tidak berkurang.

Beberapa kasus gagal bayar perusahaan asuransi dan dana pensiun berdampak kepada penurunan kepercayaan masyarakat akan industri dana pensiun. Terlebih, aset kelolaan dana pensiun juga rentan mengalami penurunan nilai karena adanya guncangan di instrumen investasi dana pensiun dalam pasar modal maupun non-pasar modal. Ketidakpercayaan masyarakat, dan masih rendahnya literasi berinvestasi, turut mendorong pengelolaan investasi dana pensiun saat ini menjadi terlalu konservatif. Hal ini akan berdampak pada imbal hasil yang rendah. Dalam jangka panjang, hal ini akan memberikan manfaat yang lebih rendah dari yang seharusnya dan mengurangi ketahanan dana. Situasi ini semakin membuat dana pensiun tidak menarik bagi masyarakat. Skema penjaminan manfaat pensiun dinilai sebagian pihak dapat meningkatkan trust pada industri dana pensiun serta memberikan kepastian keamanan untuk manfaat pensiun yang akan diterima.

Sebagaimana halnya pada industri keuangan yang sudah memiliki program penjaminan, program seperti ini semestinya merupakan suatu mekanisme pertahanan terakhir (last defense) dalam industri tersebut. Terdapat beberapa prasyarat yang harus dipenuhi untuk program penjaminan pensiun dapat berjalan dengan baik. Pertama, harus ada kebijakan dan regulasi yang baik dan kuat. Hal ini termasuk regulasi

kecukupan pendanaan yang ketat dan disiplin, regulasi kebijakan investasi yang memenuhi kaidah-kaidah international best practices, regulasi standar kompetensi pengelola dana pensiun yang wajib dipenuhi, serta regulasi-regulasi terkait lainnya seperti ketenagakerjaan, pasar keuangan, dan kepailitan yang menjelaskan urutan penyelesaian kewajiban terhadap peserta pensiun.

Kedua, perlunya pengawasan yang kuat dan teratur. Kapasitas pengawas, juga regulator, yang baik sangat diperlukan. Termasuk didalamnya memastikan pengawas dan regulator memiliki kapasitas yang memadai setidaknya terkait keilmuan aktuarial, keuangan, investasi, ekonomi, dan ketenagakerjaan. Ketiga, peningkatan market discipline dengan meningkatkan tata kelola dan transparansi yang kuat oleh seluruh institusi terkait di industri dana pensiun. Selain itu, standar aktuarial yang wajar dan sejalan dengan best practice juga penting untuk diterapkan sehingga dapat diperbandingkan.

Selanjutnya, mengingat skema penjaminan manfaat pensiun termasuk skema asuransi, maka jenis risiko yang akan ditanggung perlu dinilai, apakah sudah memenuhi kriteria-kriteria yang membuat risiko tersebut tepat dijamin dalam suatu program penjaminan (insurability test). Kriteria-kriteria tersebut adalah bahwa risiko yang ditanggung harus kebetulan (due to chance), risiko harus pasti dan terukur (definiteness and measurability), risiko harus random untuk mencegah adverse selection, risiko harus statistically predictable dimana frekuensi terjadinya kerugian

serta tingkat keparahan kerugian harus dapat diperkirakan, dan risiko harus tidak dibawah kendali pihak manapun. Insurability test penting untuk memastikan skema penjaminan manfaat pensiun hanya menanggung risiko yang disebut murni (bukan spekulatif).

Dengan pertimbangan prasyarat dan insurability test di atas, skema penjaminan manfaat pensiun pada program pensiun wajib relatif tidak diperlukan mengingat Pemerintah merupakan sponsor atau penanggung jawab program tersebut. Sementara pada program pensiun sukarela, saat ini program penjaminan belum tepat dilaksanakan. Kebutuhan akan hal tersebut memang ada namun terdapat hal-hal lain yang lebih perlu diperbaiki dalam menjamin manfaat pensiun yang diterima peserta.

Regulasi, pengawasan, dan market discipline pada industri dana pensiun saat ini relatif belum baik. Hal ini membuat prasyarat yang dibutuhkan untuk suatu penjaminan pensiun belum terpenuhi. Catatan khusus ada pada kepatuhan atas regulasi pendanaan. Regulator sudah memiliki regulasi mengenai kondisi pendanaan yang baik namun dalam praktiknya masih terdapat cukup banyak dana pensiun yang belum mematuhi ini. Memastikan seluruh dana pensiun memiliki tingkat pendanaan yang cukup merupakan langkah terutama dalam memberikan jaminan manfaat pensiun kepada peserta. Demikian juga pada kriteria insurability test. Risiko yang akan dijamin dipandang belum memenuhi kriteria-kriteria dimaksud khususnya risiko tersebut harus kebetulan, random, dan statistically predictable.

Dalam kondisi yang belum memenuhi prasyarat dan kriteria tersebut, penerapan skema penjaminan manfaat pensiun pada pensiun sukarela tidak akan berjalan efektif, tidak efisien bahkan dapat mengganggu ekosistem dana pensiun secara keseluruhan, dan berpotensi memicu terjadinya moral hazard dan adverse selection. Upaya peningkatan kepercayaan masyarakat saat ini perlu diprioritaskan pada perbaikan kondisi pendanaan, regulasi, pengawasan, dan market discipline. Lebih lanjut, menimbang bahwa skema penjaminan manfaat pensiun merupakan last defense dari perlindungan manfaat pensiun peserta, perlu diingat bahwa first defense untuk perlindungan manfaat dimaksud adalah tata kelola dan kebijakan investasi yang optimal, termasuk penggunaan standar aktuarial yang wajar. Lebih lanjut, sebagai upaya dalam penguatan kapasitas serta fungsi pengawas dan regulator maka diperlukan adanya unit aktuarial di OJK dan Pemerintah dalam waktu dekat.

Kebijakan Jaminan Minimum Imbal Hasil Investasi Pensiun, Upaya untuk meningkatkan willingness to join dari masyarakat pada program pensiun dapat dilakukan dengan memitigasi risiko yang ada pada program pensiun khususnya karena pada program skema iuran pasti, sebagian besar risiko dimaksud ditanggung oleh peserta. Secara khusus, peserta program iuran pasti menghadapi risiko investasi yang menyebabkan peserta dapat kehilangan sebagian atau bahkan seluruh manfaat pensiun mereka apabila imbal hasil atas pengelolaan pensiun tidak baik. Hal ini

dapat disebabkan karena kondisi pasar yang buruk (market risk) atau ketidakmampuan pengelola dalam mengelola dana. Dengan semakin banyak program pensiun iuran pasti di Indonesia, semakin banyak peserta program pensiun yang terekspos dengan aset berisiko dan kondisi pasar yang volatile.

Untuk meminimalkan dampak negatif pada program pensiun iuran pasti, kebijakan jaminan minimum imbal hasil investasi muncul sebagai salah satu alternatif dalam memberi perlindungan kepada peserta pensiun. Kebijakan jaminan minimum imbal hasil investasi dinilai dapat mengurangi risiko pasar untuk peserta program iuran pasti dengan menetapkan nilai minimum dari akumulasi tabungan atau iuran saat pensiun (World Bank, 2022). Dengan kebijakan ini, yang pada umumnya dapat pula dilengkapi dengan kebijakan capped imbal hasil, imbal hasil yang diterima peserta akan di-smoothing-kan menjadi di rentang yang lebih stabil, atau tidak lebih banyak guncangan. Yang menjadi menarik adalah bahwa ketika kebijakan jaminan minimum imbal hasil investasi ditawarkan oleh program iuran pasti, pada dasarnya program dimaksud telah menggunakan fitur manfaat pasti.

Ketika mempertimbangkan urgensi penyelenggaraan kebijakan jaminan minimum imbal hasil investasi, pemerintah perlu mempertimbangkan keseluruhan aspek dalam sistem pensiun dan perlindungan sosial. Dengan semakin ideal sistem pensiun dan perlindungan sosial di suatu negara, dengan kata lain semakin kuatnya

safety net untuk hari tua masyarakat, kebijakan jaminan minimum imbal hasil investasi relatif kurang dibutuhkan. Tentunya, besaran manfaat yang diberikan dari kebijakan perlindungan sosial hari tua dimaksud juga harus dipastikan layak dan berkesinambungan untuk menopang kesejahteraan peserta di masa pensiunnya. Sebaliknya, jika sistem pensiun dan perlindungan sosial di suatu negara masih belum dibangun optimal, bahkan belum ada, maka kebijakan ini menjadi fundamental untuk perlindungan pendapatan hari tua peserta program.

Agar kebijakan jaminan minimum imbal hasil investasi dapat optimal, pengelola program pensiun perlu menetapkan strategi investasi yang relatif sama yang dapat dipilih dan disepakati peserta sedari awal. Salah satu strategi yang dapat dijalankan adalah strategi life cycle investment. Strategi ini akan menghindari terjadinya moral hazard dari penyelenggaraan kebijakan jaminan minimum imbal hasil investasi karena peserta memilih portofolio yang lebih berisiko dari preferensi mereka jika tidak ada penjaminan. Selanjutnya, untuk memastikan sustainabilitas dari penyelenggaraan program, penyelenggara program juga harus menetapkan pengaturan terkait minimum masa kepesertaan pada program pensiun. Menurut Antolin et al, (2011) membagi periode iuran dari 40 tahun menjadi 20 tahun akan melipatgandakan biaya jaminan imbal hasil yang diterapkan pada saat pensiun.

Dengan kaitannya pada apakah periode yang dijamin berlaku secara tahunan atau sepanjang masa akumulasi hingga saat mencapai usia

pensiun, dapat dipertimbangkan untuk penjaminan dilakukan selama waktu berinvestasi (masa iur). Mekanisme “akumulasi” dimaksud diyakini dapat membuat pengelola menerapkan strategi investasi yang lebih optimal dengan menyesuaikan durasi asset yang dikelola. Jaminan secara tahunan cenderung membuat pengelola berhati-hati secara berlebihan dalam mengelola asset yang pada akhirnya memberikan imbal hasil yang tidak optimal bagi peserta. Kekurangan dari mekanisme penjaminan secara akumulasi ini adalah diperlukannya pencatatan yang sangat baik selama jangka waktu investasi. Nilai jaminan sejak awal sampai dengan selesai menjadi peserta harus tercatat dengan baik.

Mekanisme penjaminan tahunan dengan skema smoothing imbal hasil dapat menjadi pilihan juga. Skema smoothing dilakukan dengan menerapkan besaran imbal hasil yang didistribusikan kepada peserta bergantung pada rasio kecukupan dana (RKD) program. RKD merupakan rasio antara nilai aset dan nilai liabilitas. Nilai aset dimaksud adalah nilai wajar aset yang dikelola. Sementara nilai liabilitas dimaksud adalah nilai dari akumulasi iuran ditambah hasil pengembangan yang wajar. Hasil pengembangan wajar semestinya merupakan perkiraan imbal hasil yang memang akan didapatkan peserta dalam jangka panjang. Melihat praktik dalam satu dekade terakhir, jaminan sebesar tingkat bunga deposito bank Pemerintah ditambah 200 basis poin (bps) merupakan besaran imbal hasil yang wajar.

Formula konkret penjaminan yang berdasarkan RKD dapat dilakukan secara bertingkat. Sebagai contoh, dalam kondisi RKD di bawah 95%, maka peserta mendapatkan imbal hasil sebesar tingkat bunga deposito bank Pemerintah dengan tenor satu tahun meski imbal hasil sebenarnya yang diperoleh pengelola di atas atau di bawah yang diberikan ke peserta. Tingkat bunga deposito bank Pemerintah ini merupakan imbal hasil jaminannya. Selanjutnya, dalam kondisi RKD di kisaran 95% sampai dengan 105%, peserta akan mendapatkan imbal hasil mana yang lebih tinggi antara tingkat bunga jaminan dengan dengan imbal hasil sebenarnya (total return) di tahun tersebut namun total return ini di batasi tidak boleh lebih tinggi dari tingkat jaminan ditambah 200 bps. Batasan ini bertujuan untuk memupuk sedikit reserves yang akan digunakan untuk membiayai pemberian imbal hasil jaminan saat RKD sedang tidak baik. Lebih lanjut, dalam kondisi RKD di atas 105%, maka peserta akan mendapatkan imbal hasil mana yang lebih tinggi antara tingkat bunga jaminan dengan total return yang tidak diberikan batas.

PROGRAM PENSIUN SOSIAL, Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa salah satu tujuan Pemerintah Negara Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Dalam struktur populasi penduduk, kelompok lanjut usia (lansia) merupakan kelompok yang paling rentan terhadap risiko kemiskinan. Pada fase usia lanjut, seseorang berisiko untuk jatuh miskin akibat penurunan produktivitas dan

pendapatan, sedangkan pengeluaran untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari, seperti kebutuhan kesehatan, justru meningkat. Tingkat kemiskinan pada kelompok lansia (>65 tahun) pada tahun 2021 mencapai 13,15%, lebih tinggi dibandingkan tingkat kemiskinan nasional sebesar 10,14% (Susenas, Maret 2021). Untuk itu, memberikan perlindungan terhadap lansia merupakan perwujudan perlindungan terhadap bangsa Indonesia sesuai dengan amanat konstitusi.

Banyak negara memandang bahwa memberikan perlindungan terhadap lansia merupakan hal yang sangat mendasar. Lebih dari 100 negara di dunia, baik negara maju maupun negara berkembang, sudah memberikan perlindungan kepada lansia melalui program pensiun sosial atau social pension (Pension Watch, 2022). Melalui program ini, negara-negara tersebut memberikan bantuan dalam bentuk manfaat pensiun secara berkala kepada lansia yang memenuhi kriteria tertentu.

Dalam implementasinya, terdapat variasi model program pensiun sosial. Pertama, negara seperti Belanda dan Brunei Darussalam menerapkan universal pension dimana usia menjadi satu-satunya syarat untuk menentukan eligibilitas dari calon penerima. Kedua, konsep universal minimum pension, seperti diterapkan oleh Swiss, Thailand, dan Vietnam, menambahkan mekanisme pension-test selain batasan usia untuk menentukan eligibilitas. Dengan skema ini, individu yang merupakan penerima manfaat pensiun dari misalnya program pensiun wajib maupun pensiun sukarela tidak eligible untuk menerima manfaat

dari program pensiun sosial. Terakhir, means-tested pension dimana eligibilitas selain ditentukan dari batasan usia juga dari batasan tertentu dari jumlah aset dan/atau jumlah penghasilan dari calon penerima. Beberapa negara yang menerapkan skema ini antara lain Australia, Korea Selatan, dan Filipina.

Dari sisi manfaat, selain merupakan bentuk nyata dari komitmen Pemerintah untuk memberikan perlindungan bagi lansia, implementasi pensiun sosial juga memiliki berbagai dampak positif tidak hanya pada penurunan angka kemiskinan lansia (seperti di Brasil, Filipina, dan Afrika Selatan), tetapi juga perbaikan kondisi dan akses kesehatan, sosial dan ekonomi lansia serta anggota keluarganya (seperti di Zambia, Tiongkok, dan Tanzania), dan berbagai dampak positif lainnya.

Selain itu, pensiun sosial dapat memberikan manfaat dalam bentuk tambahan penghasilan kepada penerimanya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan penghasilan secara umum serta memperkuat daya beli. Bagi keluarga atau rumah tangga dimana individu lansia berada, adanya dukungan tambahan penghasilan yang diberikan kepada lansia akan mendorong produktivitas mengingat terdapat pengurangan beban yang biasanya ditanggung oleh keluarga atau rumah tangga. Perlindungan lansia yang semakin baik diharapkan dapat meningkatkan produktivitas masyarakat secara umum.

Dalam peninjauan implementasi program sosial pensiun, pencapaian tujuan perlindungan lansia akan dilakukan seimbang dengan tujuan

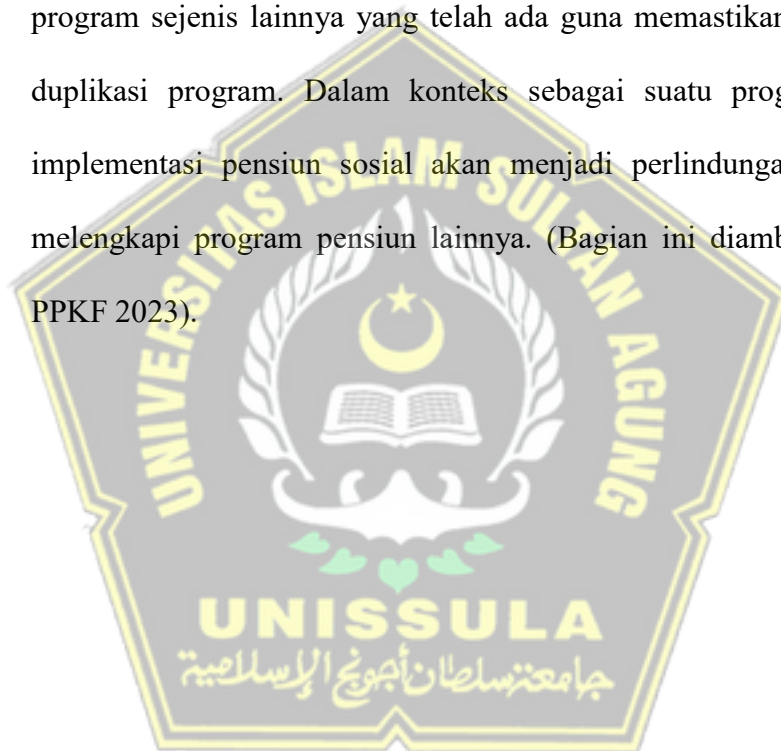
kesinambungan fiskal. Dengan kata lain, desain program pensiun sosial akan disesuaikan dengan kemampuan keuangan negara. Idealnya, penerima manfaat dari program ini adalah lansia yang miskin/tidak mampu. Oleh karena itu, kriteria penerima manfaat program ini serta besaran manfaat perlu dikalibrasi sedemikian rupa sehingga mencapai titik keseimbangan optimal antara memberikan perlindungan dan menjaga kesinambungan program serta memastikan kesinambungan fiskal.

Beberapa kalibrasi yang perlu dilakukan adalah menentukan jumlah penerima dan besaran manfaat. Dalam tahap awal implementasi dan sebagai proses pembelajaran, baik jumlah penerima maupun besaran manfaat diusulkan pada tingkat yang moderat. Untuk jumlah penerima manfaat, dapat dimulai dengan kriteria lansia yang berusia diatas 70 tahun, 75 tahun, atau batas usia lainnya yang sesuai dengan batasan kemampuan keuangan negara. Tambahan kriteria untuk meningkatkan ketepatan sasaran penerima manfaat dapat diterapkan, antara lain seperti individu yang belum mendapatkan pensiun (*pension-tested*), individu pada kelompok sosial ekonomi 40% terbawah (*bottom 40%*), dan/atau individu dengan kepemilikan aset diatas nilai tertentu (*asset-tested*).

Terkait dengan besaran manfaat yang akan diberikan, nilai manfaat PKH untuk lansia saat ini di kisaran Rp200 ribu per bulan dapat dipertimbangkan. Alternatif lainnya adalah menggunakan pendekatan pengeluaran kelompok Desil 1 yang dihitung berdasarkan data Susenas

tahun 2021 di kisaran Rp367 ribu atau kisaran manfaat lain yang sesuai dengan kemampuan keuangan negara.

Dalam konteks sistem perlindungan sosial Indonesia, implementasi program pensiun sosial yang bersifat bantuan sosial akan memperkuat sistem perlindungan sosial sepanjang hayat (womb to tomb) yang terus didorong oleh Pemerintah. Program ini akan mengintegrasikan berbagai program sejenis lainnya yang telah ada guna memastikan tidak adanya duplikasi program. Dalam konteks sebagai suatu program pensiun, implementasi pensiun sosial akan menjadi perlindungan dasar yang melengkapi program pensiun lainnya. (Bagian ini diambil dari KEM-PPKF 2023).



BAB V

REKONSTRUKSI REGULASI PENYELENGGARAAN JAMINAN

PENSIUN TERHADAP TENAGA KERJA SWASTA YANG

BERBASIS NILAI KEADILAN

Keadilan adalah keseimbangan antara hak dan kewajiban, yang dapat mengakomodir segala kepentingan individu agar masing-masing individu mendapatkan perlindungan berdasarkan kepentingan dan kebahagiaan. Maka dapat dikatakan bahwa keadilan adalah kehendak yang menetap untuk memberikan kepada masing-masing bagiannya, memberikan kepada setiap orang yang menjadi haknya. Inti dari pengertian tersebut bahwa memberikan masing-masing haknya dan tidak lebih tapi juga tidak kurang dari pada haknya. Meskipun keadilan berhubungan dengan kesejahteraan tetapi sifat hubungan itu tidak langsung, hal yang berhubungan langsung dengan keadilan adalah berkaitan dengan pembagian hak dan kewajiban. Keadilan adalah tindakan yang diarahkan untuk mewujudkan keseimbangan antara kepentingan individu dengan kepentingan orang lain. Keadilan berkaitan dengan sebuah cara yang digunakan untuk membuat seimbang antara kepentingan manusia yang satu dengan manusia lainnya.¹¹⁶

Asas keseimbangan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik mengatakan, bahwa yang dimaksud seimbang

¹¹⁶ file:///C:/Users/ACER/Downloads/525-Article%20Text-3653-2-10-20221121.pdf

adalah hak dan kewajiban; artinya pemenuhan hak harus sebanding dengan kewajiban yang harus dilaksanakan, baik oleh pemberi maupun penerima pelayanan. Prinsip keadilan merupakan prinsip yang signifikan dalam memelihara keseimbangan masyarakat dan mendapat perhatian publik. Penerapannya dapat menjamin kesehatan masyarakat dan membawa kedamaian kepada jiwa mereka. Sebaliknya penindasan, kezaliman dan diskriminasi tidak akan dapat membawa kedamaian dan kebahagiaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keadilan sebenarnya merupakan suatu keadaan keseimbangan, keserasian dan keselarasan yang membawa ketentraman di dalam hati seseorang, yang apabila diganggu akan mengakibatkan keguncangan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama Yusri manajer kasus kecelakaan kerja, ia menuturkan bahwa manfaat yang telah diterima oleh peserta sudah adil berdasarkan pembagian segmen setiap program. Manfaat yang diterima berdasarkan upah yang telah dilaporkan oleh perusahaan dan akan dipersentasikan. Adapun peserta BPU dapat diberikan pilihan berapa kemampuan peserta untuk melaporkan jumlah upah yang diterima setiap bulannya. Permenaker no. 5 tahun 2021 bahwa tidak ada perbedaan manfaat antara pekerja PU dan BPU, hanya saja terdapat pembatasan usia bagi peserta BPU yakni maksimal 65 tahun. Isilah keadilan yang paling relevan dengan pernyataan Yusri di atas yakni keadilan dalam istilah al-Qist yang bermakna pemberian hak yang sama, dalam artian pemberian hak-hak yang seharusnya di dapatkan. Berdasarkan pernyataan dari informan tersebut bahwa manfaat nominal yang diperoleh bagi peserta

PU dan BPU tidak ada perbedaan, demikian juga setelah peneliti mengonfirmasi kepada peserta, mereka menuturkan bahwa dari segi manfaat yang didapatkan tidak ada perbedaan bagi kedua segmen tersebut. Oleh karena itu berdasarkan teori al-Qist peneliti menilai bahwa implementasi keadilan dalam hal penerimaan manfaat dan persamaan hak dan kewajiban telah memenuhi salah satu indikator keadilan. Pernyataan di atas juga didukung dengan salah satu teori yang dikemukakan oleh tokoh barat yakni John Rawls dalam teorinya “a Theory of Justice” yang merumuskan bahwa “keadilan sebagai kesetaraan” atau justice as fairness, yang bermakna bahwa pemberian hak-hak kepada semua orang untuk mendapatkan kebahagiaan yang layak. Berbeda dengan pendapat Yusuf al-Qardhawi yang berpendapat bahwa keadilan tidak selalu berarti persamaan, sebagaimana dirumuskan dalam perkataannya berikut: Keadilan tidak berarti kesamaan secara mutlak karena menyamakan dua hal yang berbeda seperti membedakan antara dua hal yang sama. Kedua tindakan ini tidak bisa dikatakan keadilan sama sekali, apalagi persamaan secara mutlak adalah suatu hal yang mustahil karena bertentangan dengan tabiat manusia dan tabiat segala sesuatu. Konsep keadilan dengan berbagai deviasinya akan sampai pada suatu kesimpulan bahwa keadilan adalah adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban yang tentunya akan berimplikasi pada kesejahteraan masyarakat. Kesejahteraan suatu masyarakat merupakan suatu keniscayaan untuk menjaga keberlangsungan tatanan kehidupan dan ketenangan. Karenanya keadilan ini merupakan hal yang harus diterapkan sehingga masyarakat dapat merasakan kesejahteraan. Menurut

Adam Smith kesejahteraan ekonomi masyarakat tidak dapat ditingkatkan jika tingkat kesejahteraan material masyarakat yang bekerja berkurang, bahkan jika ekonomi mengalami pertumbuhan (Hasan & Mahyudi, 2020). Kajian literatur juga banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan suatu paradigma bahwa tingkat kesejahteraan suatu masyarakat tergantung sejauh mana distribusi kekayaan dilakukan berdasarkan prinsip keadilan dan pemerataan, dengan memberikan

kebebasan kepada masyarakat, artinya masyarakat bebas menentukan kehidupannya sendiri tanpa adanya intervensi dari pihak manapun. Semua peneliti bertemu pada suatu kesimpulan bahwa suatu negara atau masyarakat yang tidak menerapkan prinsip keadilan maka tidak akan mencapai suatu kesejahteraan. Menurut John Rawls dan Miller mendefinisikan bahwa persoalan keadilan pada Negara-negara berkembang selalu menuai tanggapan yang sangat serius, permasalahan utamanya adalah penenuhan hak dan kewajiban yang dilakukan oleh sebuah lembaga penyelenggara belum bisa menerapkan prinsip normatif dalam rangka memberikan kesejahteraan pada masyarakat menengah ke bawah. Berbagai hasil studi yang oleh para peneliti sebelumnya untuk mengungkapkan makna keadilan dalam perpektif ini. Hasilnya kesimpulan menemukan adanya ketegangan sosial antara penyelenggara jaminan sosial dalam hal ini lembaga terkait dengan masyarakat sosial menengah kecil. Kajian yang senada dilakukan oleh I Nyoman Dharma Wiasa yang menemukan bahwa pemerintah dalam memberikan jaminan sosial harus tercermin dalam pembangunan jangka

menengah nasional dengan berprinsip pada ketahanan ekonomi, kualitas sumber daya manusia, revolusi mental, penguatan infrastruktur, pertahanan dan keamanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerintah Indonesia harus serius dalam memberikan pelayanan sosial, kesehatan, jaminan sosial untuk menjamin kelangsungan hidup bagi masyarakat. Konsep keadilan yang diinginkan oleh BPJS Ketenagakerjaan ialah menjamin keamanan dan keselamatan pekerja saat melakukan aktivitas kerjanya. Hal ini telah diupayakan dan sebagian pekerja telah merasakan manfaat dari program BPJS Ketenagakerjaan. Keadilan dalam berbagai teori dan konsepnya telah menetapkan bahwa hidup dengan aman dan nyaman juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam konsep dan teorinya. Terlepas dari tujuan keselamatan dan keamanan pekerja BPJS Ketenagakerjaan juga seharusnya menerapkan konsep keadilan yang lain seperti pemberian dan perlakuan yang sama terhadap segmen PU dan BPU sehingga tidak ada lagi perbedaan tentang adanya persyaratan untuk mengikuti seluruh program yang ada serta masa perlindungan ketika terjadi tunggakan iuran. Kata yang semakna dengan al-adl yakni al-mizan dan al-qist. Al-adl berarti sama yang sering dikaitkan dengan sesuatu yang bersifat nonmaterial seperti sikap atau perlakuan seorang hakim pada saat proses pengambilan keputusan tidak membedakan antara orang yang punya kedudukan dengan rakyat biasa. Al-mizan mengandung makna yang bersifat materil atau sesuatu yang dapat diukur dalam kuantitasnya seperti pedagang harus menimbang dengan jujur dan tidak mengurangi takaran. Sedangkan alQist bermakna memberikan hak

kepada seseorang sesuai dengan proporsional dan tingkat kebutuhan artinya tidak mesti harus sama dalam kuantitasnya tapi berdasarkan tingkat kebutuhan (Nailufar, 2014). Menurut Muhammad Fuad Abdul Baqyi yang mendefinisikan keadilan dengan menggunakan pendekatan maqasid al-syariah, menyebutkan bahwa bentuk-bentuk keadilan yang ada dalam Islam antara lain al-adl yang berarti sama dalam pemberian hak dan kewajiban, al-mizan artinya sama dalam jumlah dan kuantitas, dan al-qist bermakna keadilan proporsional. Berbagai hasil kajian sebelumnya juga diteliti oleh para peneliti tentang term keadilan dalam Islam dan ekonomi syariah. Hasilnya ketiga bentuk keadilan di atas paling umum dilakukan dalam mengukur konsep keadilan, meskipun terdapat juga penelitian yang menyebutkan bahwa keadilan adalah lawan dari kezaliman. Pada hakikatnya semua bentuk-bentuk konsep keadilan ini dapat implementasikan dalam program yang ada di BPJS Ketenagakerjaan. Hanya saja konsep keadilan yang telah berjalan selama ini belum sepenuhnya dijalankan berdasarkan ketiga konsep keadilan di atas.

PT Taspen dalam kewenangannya melaksanakan program jaminan yang diperuntukkan bagi pekerja yang bekerja pada departemen negara, termasuk pejabat dan pensiunan dari ASN. Berbeda dengan yang dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan, yang melaksanakan program jaminan bagi para pekerja selain pekerja negara. Sehingga saat ini, regulasi program jaminan yang dilaksanakan PT Taspen berbeda dengan BPJS Ketenagakerjaan.

Ardiansyah menguraikan bahwa sebelum adanya BPJS yang berdasarkan UU BPJS, Indonesia telah menyelenggarakan beberapa program jaminan sosial bagi tenaga kerja swasta dan PNS. Bagi PNS telah dikembangkan program dana tabungan dan asuransi pegawai negeri yakni Taspen, sedangkan untuk program asuransi kesehatan diberikan Askes. Kemudian, kedua bentuk jaminan ini melebur menjadi BPJS Kesehatan dan beroperasi dalam menyelenggarakan program jaminan kesehatan bagi seluruh rakyat, termasuk bagi PNS. Sedangkan PT Taspen diberikan kewenangan untuk melaksanakan program hari tua dan program pembayaran pensiun PNS sampai dengan pengalihan menjadi BPJS Ketenagakerjaan paling lambat hingga 2029.

Diakui Ardiansyah bahwa dibentuknya badan penyelenggara jaminan sosial berdasarkan Undang-Undang BPJS merupakan badan yang ditunjuk untuk melaksanakan jaminan penyelenggaraan sosial nasional secara menyeluruh dan terpadu guna menjamin terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.

“Sekalipun PT Taspen diatur sebagai lembaga penyelenggara jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian bagi ASN, namun keberadaannya sebagai perusahaan perseroan yang dibentuk dengan pemerintah masih diakui keberadaannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya selama masa peralihan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau UU BPJS,” terang Ardiansyah.

Dalam permohonannya, para Pemohon merasa dirugikan hak konstitusionalnya karena terjadi penurunan manfaat dan layanan akibat pengalihan layanan program TASPEN kepada BPJS yang selama ini telah dirasakan manfaatnya oleh para Pemohon. Menurut para Pemohon, kebijakan atau politik hukum pemerintah menganut keterpisahan manajemen tata kelola jaminan sosial antara pekerja yang bekerja pada penyelenggara negara dengan pekerja yang bekerja selain pada penyelenggara negara. Hal tersebut termaktub dalam PP 45/2015 *juncto* PP 46/2015 yang menegaskan bahwa Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun bagi Peserta pada pemberi kerja penyelenggara negara dikecualikan dalam PP tersebut dan diamanatkan untuk diatur dalam peraturan pemerintah tersendiri.

Dengan demikian, menurut para Pemohon, pembentuk undang-undang menghendaki pelaksanaan penyelenggaraan program Jaminan Pensiun dan program jaminan hari tua bagi PNS dan Pejabat Negara (Pegawai yang bekerja pada penyelenggara negara), diselenggarakan secara terpisah dari pengelolaan program Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua bagi pegawai yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara (swasta). Hal ini menyebabkan para Pemohon merasakan adanya potensi kehilangan hak-hak terkait keuntungan yang selama ini didapatkan melalui keikutsertaan dalam Program Jaminan Sosial dan Tabungan Hari Tua akan hilang sejalan dengan berlakunya ketentuan pasal-pasal yang diujikan.

1. Ketentuan Program Jaminan Pensiun Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan merupakan sebuah Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan dimana merupakan badan hukum publik yang dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 yang bertanggung jawab kepada presiden dan berfungsi menyelenggarakan program Jaminnan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun dan Jaminan Kematian dimana sesuai dalam ketentuan Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional bagi seluruh pekerja di Indonesia. Dalam perlindungan tenaga kerja dijelaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan jiwa dan raga juga serta kesusilaan, pemeliharaan moril kerja dan perlakuan yang sesuai martabat manusia dan moral agama.

Undang-Undang yang mengatur mengenai ketentuan BPJS adalah Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah amanat dari Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, untuk membentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau BPJS adalah transformasi keempat Badan Usaha Milik Negara untuk terselenggaranya Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ditempatkan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116. Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan

Sosial ditempatkan dalam Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5266. Agar setiap orang mengetahuinya. Peraturan Perundang-Undangan selanjutnya yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).

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, menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut atau pensiun¹¹⁷.

Landasan yuridis pelaksanaan SJSN adalah UUD Negara Republik Indonesia (UUD NRI) Pasal 28H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2). Pasal 28 H ayat (3) diatur dalam Perubahan Kedua UUD NRI 1945 Pasal 34 ayat (2) diatur Perubahan Keempat UUD NRI 1945. Amanat Konstitusi tersebut kemudian dilaksanakan dengan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN). Pasal 28 H ayat (3): “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia.

¹¹⁷ Penjelasan atas UU No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Paragraf Ketiga.

Mengacu pada Pasal 3 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang menyatakan bahwa, “Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.” Dengan demikian, maka dapat diartikan bahwa UU SJSN selain memberikan jaminan kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan, UU SJSN juga memberikan jaminan kepada anggota keluarga dari peserta BPJS Ketenagakerjaan. Anggota keluarga dalam hal ini meliputi istri/suami yang sah, anak kandung, anak tiri dari perkawinan yang sah, dan anak angkat yang sah, sebanyak-banyaknya 5 (lima) orang. Dalam hal peserta BPJS Ketenagakerjaan yang mengalami pensiun, maka keluarga atau ahli waris harus diberikan jaminan oleh BPJS Ketenagakerjaan berupa tunjangan bulanan.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) juga menetapkan, Jaminan Sosial Nasional akan diselenggarakan oleh BPJS, yang terdiri atas BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Dalam melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja, BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program-program antara lain :¹¹⁸

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), JKK merupakan manfaat berupa uang tunai atau pelayanan kesehatan yang diberikan kepada peserta

¹¹⁸ Hani Regina Sari , Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.24 Tahun 2011, (Skripsi Universitas Lampung), 2018, hlm. 25-30

saat mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja termasuk kecelakaan yang terjadi pada saat perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya.

- 2) Jaminan Hari Tua (JHT), JHT merupakan manfaat uang tunai yang dibayarkan pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia maupun telah mengalami cacat total, dimana dalam kepesertaannya pemberi kerja berkewajiban mendaftarkan dirinya dan pekerjanya dalam program JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan yang sesuai dengan ketentuan peraturan yang sudah ada.
- 3) Jaminan Pensiun (JP), JP merupakan Jaminan Sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan peserta atau ahli warisnya agar tetap hidup dengan layak dengan memberikan sebuah penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total maupun meninggal.
- 4) Jaminan Kematian (JK), JK adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris saat peserta meninggal dunia.

Dalam jaminan pensiun diatas telah disebutkan bahwa manfaat jaminan pensiun salah satunya terdiri atas penghasilan setelah peserta meninggal dunia, cacat total atau memasuki usia pensiun. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun Penerima Manfaat Pensiun terdiri atas:¹¹⁹ 1).

¹¹⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.

Peserta; 2). 1 (satu) orang istri atau suami yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; 3). Paling banyak 2 (dua) orang Anak; atau 4). 1 (satu) Orang Tua.

Iuran Jaminan Pensiun sebesar 3% dari upah per bulan wajib dibayarkan setiap bulan. Besar iuran tersebut ditanggung bersama antara pekerja dan Pemberi Kerja selain penyelenggara negara. Pekerja menanggung 1% dari upah, sedang Pemberi Kerja selain penyelenggara negara sebesar 2%. Besar iuran tersebut dilakukan evaluasi paling singkat 3 (tiga) tahun untuk penyesuaian kenaikan besaran Iuran secara bertahap menuju 8% (delapan persen) dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi nasional dan perhitungan kecukupan kewajiban akturia. Upah setiap bulan yang dijadikan dasar perhitungan iuran adalah upah pokok dan tunjangan tetap pada bulan yang bersangkutan dengan batas paling tinggi dasar perhitungan iuran pada tahun 2015 sebesar Rp. 7.000.000,-. Untuk tahun 2019 batas paling tinggi upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan ditetapkan sebesar Rp. 8.512.400 (delapan juta lima ratus dua belas ribu empat ratus rupiah). BPJS Ketenagakerjaan menyesuaikan besaran upah dengan menggunakan faktor pengali sebesar 1 (satu) ditambah tingkat pertumbuhan tahunan produk domestik bruto tahun sebelumnya. Selanjutnya BPJS Ketenagakerjaan menetapkan serta mengumumkan penyesuaian batas upah tertinggi paling lama 1 (satu) bulan setelah lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan

dibidang statistik (BPS) mengumumkan data produk domestik bruto. Mekanisme pembayaran iuran mengikuti program paket. Pemberi kerja wajib membayar iuran tepat waktu dan sampai bulan berjalan. Pemberi kerja yang tidak memenuhi ketentuan pembayaran iuran dikenakan denda sebesar 2% setiap bulan keterlambatan. Pentingnya Program Pensiun perlu kita ketahui bahwa program pensiun memiliki manfaat dan tujuan yang sangat penting demi memberikan pendapatan yang berkesinambungan setelah seseorang memasuki masa tua dengan masa kerja yang telah usai. Dengan kata lain pensiun penting demi memberikan tunjangan di hari tua saat sudah tak lagi produktif, sehingga masa tua lebih terjamin.

Dana pensiun sendiri sejatinya merupakan lembaga keuangan bukan bank yang menjadi penyelenggara sebuah program pensiun. Lembaga ini bisa didirikan oleh siapa saja asalkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, seperti perusahaan, perorangan maupun lembaga sosial. Dan menurut Undang-Undang Nomor 11 tahun 1992, setidaknya ada 2 jenis dana pensiun yang ada di Indonesia dan dikelola oleh beberapa lembaga berbeda. Diantaranya Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK). DPPK atau Dana Pensiun Pemberi Kerja dibentuk oleh orang maupun badan pemberi kerja atau perusahaan. Sedangkan DPLK atau Dana Pensiun Lembaga Keuangan dibentuk oleh sebuah lembaga keuangan untuk mengelola dana pensiun seperti pihak asuransi atau bank. Karena

merupakan kelembagaan yang berbadan hukum, tentunya dana pensiun harus dikelola dengan manajemen yang jelas. Dan dimulai dari kegiatan operasional hingga aset yang dikelola harus terpisah dari milik sang pendiri. Ini tak lain karena dana pensiun melakukan pengumpulan dana serta mengelolanya demi memberikan manfaat pensiun bagi seluruh peserta yang terdaftar. Pada dasarnya dana pensiun diberikan dengan tujuan memberikan jaminan pendapatan bulanan seumur hidup bagi karyawan bersangkutan dan keluarga mereka. Tentu saja ada ketentuan yang harus dipenuhi untuk bisa menerima dana ini, seperti:¹²⁰

- a). Pensiun hari tua, diterima karyawan yang pensiun sampai meninggal dunia;
- b). Pensiun cacat, diterima karyawan bersangkutan akibat kecelakaan atau penyakit sampai meninggal dunia;
- c). Pensiun janda/duda, diterima oleh janda/duda ahli waris karyawan pensiunan bersangkutan sampai meninggal dunia atau menikah lagi;
- d). Pensiun anak, diterima anak sebagai ahli waris karyawan pensiunan bersangkutan sampai menginjak umur 23 tahun, bekerja atau menikah;
- e). Pensiun orang tua, diterima orang tua ahli waris karyawan pensiunan sampai batas waktu yang ditentukan Undang-Undang.

¹²⁰ Admin, Dana Pensiun, <http://www.maxmanroe.com/vid/sosial/dana-pensiun.html>, diakses pada tanggal 10 Januari 2023 (17.50 WIB)

Selain itu, pemberian dana pensiun juga bisa diterima ketika memenuhi masa iuran minimal 15 tahun :¹²¹ Jika karyawan pensiunan meninggal dunia pada masa pembayaran iuran tersebut, ahli waris tetap berhak mendapatkan dana pensiun.

2. Syarat Untuk Mendapatkan Jaminan Pensiun yang Diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan

Program Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan, pensiun diberikan ketika tertanggung pensiun, meninggal atau cacat tetap namun pemberiannya tergantung kondisi, bila ternyata masih hidup diberikan secara bertahap hingga tetanggung meninggal dunia. Program jaminan pensiun BPJS Ketenagakerjaan ini hanya berlaku untuk pekerja penerima upah. Program ini akan memberikan manfaat, jika pekerja memasuki masa pensiun (mulai dari umur 56 tahun). Iuran yang harus dibayarkan adalah 3% dari upah setiap bulan.

Dalam Peraturan Pemerintah beberapa syarat atau ketentuan untuk mendapatkan jaminan pensiun yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan, yaitu:

- a). Pensiun hari tua, diterima karyawan yang pensiun sampai meninggal dunia;
- b). Pensiun cacat, diterima karyawan bersangkutan akibat kecelakaan atau penyakit sampai meninggal dunia;

¹²¹ Admin, Dana Pensiun, <http://www.maxmanroe.com/vid/sosial/dana-pensiun.html>, diakses pada tanggal 10 Januari 2023 (17.51 WIB)

- c). Pensiun janda/duda, diterima oleh janda/duda ahli waris karyawan pensiunan bersangkutan sampai meninggal dunia atau menikah lagi;
- d). Pensiun anak, diterima anak sebagai ahli waris karyawan pensiunan bersangkutan sampai menginjak umur 23 tahun, bekerja atau menikah;
- e). Pensiun orang tua, diterima orang tua ahli waris karyawan pensiunan sampai batas waktu yang ditentukan Undang-Undang.

Dua kategori pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan, yaitu bagi karyawan perusahaan dan bagi pekerja mandiri, maka persyaratannya pun terbagi menjadi 2 antara lain:

- 1). Peserta BPJS Ketenagakerjaan Dalam Hubungan Kerja:
 - a). Fotokopi Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) sebanyak 1 lembar dan dokumen asli;
 - b). Fotokopi NPWP Perusahaan sebanyak 1 lembar dan dokumen aslinya;
 - c). Fotokopi Akta Perdagangan Perusahaan sebanyak 1 lembar dan dokumen aslinya
 - d). Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) masing-masing karyawan sebanyak 1 lembar;
 - e). Fotokopi Kartu Keluarga (KK) masing- masing karyawan sebanyak 1 lembar;

f). Pasfoto karyawan berukuran 2×3 sebanyak 1 lembar dengan latar belakang polos dan wajah karyawan terlihat jelas.

Peserta BPJS Ketenagakerjaan Luar Hubungan Kerja:

a). Surat Izin Usaha yang dikeluarkan secara sah oleh RT atau RW ataupun kelurahan setempat serta fotokopinya 1 lembar,

Fotokopi KTP milik pekerja

b). Fotokopi KK milik pekerja

c). Pasfoto pekerja berukuran 2×3 sebanyak 1 lembar dengan latar belakang polos dan wajah karyawan terlihat jelas.

Proses pencairan diperlukan beberapa dokumen penunjang, seperti:¹²² 1Kartu peserta BPJS ketenagakerjaan,

a). Kartu keluarga, surat pengalaman kerja,

b). KTP dan dokumen penunjang lainnya.

Lama proses pencairan Jaminan Pensiun jika ingin sekaligus adalah lima hari sejak proses pengajuan dilakukan ke kantor BPJS. Jika ingin mengecek jumlah dana yang sudah terkumpul beserta pengembangannya dapat dilakukan melalui aplikasi di Smartphone atau di website BPJS.

3. Solusi Hukum Agar Hak-Hak Pekerja/Buruh Usia Pensiun Terlindungi

¹²² Admin, Dana Pensiun, <http://www.maxmanroe.com/vid/sosial/dana-pensiun.html>, diakses pada tanggal 10 Januari 2023 (17.55 WIB)

Langkah-langkah kedepannya yang harus dilakukan dan diperbaiki agar hak-hak pekerja/buruh usia pensiun terlindungi ialah sebagai berikut:

- b) Rekonstruksi Substansi Hukum Agar hak-hak pekerja/buruh usia pensiun lebih terlindungi, perlu adanya penguatan/pengaturan dalam Undan-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait dengan batasan usia pensiun bagi pekerja/buruh. Batas usia pensiun perlu ditetapkan secara jelas agar buruh lebih terlindungi, jika pengaturan batasan usia pensiun ditetapkan secara jelas terkait dengan batasan minimal dan maksimalnya, maka hal tersebut akan memberikan perlindungan hukum bagi buruh yang akan mengajukan pensiun kepada perusahaan. Karena dalam kasus yang banyak terjadi dilapangan, banyak pekerja/buruh yang tidak diizinkan atau dibolehkan pensiun, padahal usia pekerja/buruh tersebut sudah melebihi dari batas usia pensiun dan sudah tidak sanggup lagi untuk bekerja. Apabila si pekerja/buruh tersebut memaksa untuk pensiun, maka perusahaan menganggap pekerja/buruh tersebut mengundurkan diri dan tidak mendapat uang pesangon. Disamping karena tidak diaturnya mengenai batasan usia pensiun bagi pekerja/buruh dalam Undan-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan juga dapat melakukan pemutusan kerja (PHK) kepada pekerja/buruh yang dianggap sudah memasuki usia pensiun. Usia pensiun yang dimaksud disini ialah

berdasarkan perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama yang tentunya dalam praktiknya lebih menguntungkan perusahaan. Karena tidak adanya jaminan dan kepastian hukum terkait dengan batasan minimal dan maksimal usia pensiun bagi pekerja/buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut. Sehingga perlu kiranya untuk mengatur secara khusus terkait dengan batasan usia pensiun, supaya pekerja/buruh semakin terlindungi dan ada kepastian hukumnya.

c) Merevitalisasi Struktur Hukum Untuk memperkuat kedudukan buruh dan memberikan perlindungan hukum maka perlu dibentuk serikat pekerja. Adapun manfaat dari membentuk Serikat Pekerja (SP) ataupun ikut tergabung menjadi anggota Serikat Pekerja/buruh, adalah sangat jelas bersentuhan langsung dengan keadaan pekerja/buruh. Antara lain;

1) Menjalin komunikasi antara pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang notabene memiliki kesamaan kepentingan dan kesamaan hak.

2) Mendapatkan advokasi atau pembelaan dari persoalan yang merugikan pekerja jika pengusaha atau pimpinan melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan ketenagakerjaan yang telah diatur di dalam Undang-Undang.

3) Bergerak bersama-sama untuk memperjuangkan kepentingan atau hak pekerja/buruh. Dimana sangatlah berbeda kondisinya

jika perjuangan hak dilakukan sendiri-sendiri dengan jika dilakukan secara bersama-sama (kolektivitas).

4) Memudahkan pekerja/buruh dalam hal komunikasi ke pengusaha/pimpinan perusahaan, karena ada pengurus Serikat Pekerja/buruh yang akan mengakomodir kepentingan sesuai dengan aturan perundang-undangan.

5) Menjalin komunikasi antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pimpinan perusahaan untuk membahas bersama terkait dengan batasan usia pensiun pekerja/buruh dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.

d) Memperkuat Budaya Hukum Atas Harkat Pekerja/Buruh Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual. Yang menjadi arti penting dalam budaya hukum adalah perilaku masyarakat. Bagaimana perilaku pekerja/buruh, pemberi kerja, pemerintah di dalam hubungan perburuhan.? Apakah buruh mempunyai etos kerja yang tinggi sebagai wujud dari ibadah.? Apakah pemberi kerja telah

memberikan hak-hak pekerja tepat waktu dan benar.? Apakah pemberi kerja sudah mengamalkan “bayarlah upah buruhmu sebelum kering keringatnya.? Apakah pemerintah telah membuat mekanisme ketenangan kerja, terbuka dan bertanggung jawab, dijamin tidak ada biaya siluman.? Apakah kepastian hukum dapat ditegakkan oleh hakim.? Berbagai pertanyaan itu sepertinya sudah kita ketahui bersama jawabnya adalah “belum”. Mengapa? Budaya hukum tergantung pada jiwa seseorang. Jiwa yang baik, tidak akan pernah mengambil hak orang lain. Seharusnya pendekatan spritual menjadi ruh dalam setiap hubungan hukum.¹² Dalam hal pengertian pekerja/buruh, pekerja/buruh seringkali dianggap sebagai budak/pesuruh. Hal ini tidak terlepas dari lamanya bangsa Indonesia dijajah oleh Belanda. Praktik perbudakan multikontinental dilakukan pemerintah kolonial dengan membawa paksa dan memperjualbelikan budak dari Afrika untuk membangun “dunia baru” temuan mereka di benua Amerika. Di Nusantara, Bali dan Nias adalah beberapa area yang menjadi sumber budak yang dikirim ke berbagai wilayah lain untuk melakukan pekerjaan kasar. Pada dasarnya, pekerja/buruh, tenaga kerja maupun karyawan adalah sama. namun dalam kultur Indonesia, “Buruh” berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. sedangkan pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai

otot tetapi otak dalam melakukan kerja. akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja. hal ini terutama merujuk pada Undang-undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.¹²³

Oleh sebab itu, agar pekerja/buruh tidak lagi dianggap sebagai budak/pesuruh ataupun sebagai pekerja kasar, perlu untuk menanamkan mainsad kepada masyarakat khususnya pengusaha bahwa pekerja/buruh sama dengan pekerja lainnya, dan perlu dijunjung tinggi harkat nya sebagaimana Undang-Undang Dasar 1945 mengaturnya. Sehingga, dengan demikian tidak ada lagi hak-hak pekerja/buruh yang dilanggar oleh pengusaha/perusahaan.

- e) Perlindungan hukum dari pemerintah terkait Kesejahteraan rakyat Indonesia adalah menjadi tanggungjawab pemerintah seperti yang diamanatkan dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam menciptakan keadilan sosial khususnya bagi buruh, tetapi tidak hanya pemerintah saja yang mempunyai andil dalam upaya menciptakan keadilan sosial dan kesejahteraan bagi buruh. Semua pihak termasuk serikat pekerja/serikat buruh dan Asosiasi Pengusaha juga harus terlibat.

¹²³ No Name, Pengertian Buruh, Dari Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas (<https://id.wikipedia.org/wiki/Buruh>), diakses tanggal 10 Januari 2023 (21.32 WIB)

Hingga kini Pemerintah berkomitmen untuk meningkatkan aspek perlindungan terhadap pekerja/buruh di seluruh Indonesia dengan merumuskan kebijakan-kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundangundangan. Selama ini pemerintah terus memperkuat aturan hukum yang memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh yaitu antara lain terkait perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlindungan perundingan dengan pengusaha serta pendirian Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB).

Disamping itu perlunya perlindungan hukum yang termaktub dalam undang-undang, perlu juga adanya perlindungan hukum yang dilakukan oleh pihak-pihak yang terkait langsung dengan pekerja/buruh, dalam hal ini ialah pemerintah khususnya dinas ketenagakerjaan yang mengawasi langsung pekerja/buruh dan perusahaan. Perlindungan hukum dari pemerintah terkait sejatinya sudah dilakukan, namun sampai saat ini perlindungan tersebut belum efektif, belum memberikan rasa perlindungan bagi pekerja/buruh. Hal tersebut dikarenakan adanya pembiaran yang dilakukan oleh pemerintah dinas terkait ketika ada permasalahan terkait dengan pekerja/buruh, mereka beralasan karena jumlah pengawas dan yang diawasi tidak sebanding.

Oleh karena itu perlindungan hukum dari pemerintah ini sangat penting untuk menjamin kepastian hukum dan memberikan rasa

aman kepada pekerja/buruh. Perlindungan hukum ini dapat dilakukan dengan cara pengawasan secara rutin terhadap pekerja/buruh dan perusahaan, dan memberikan sanksi yang berat kepada perusahaan jika didapati melanggar aturan atau melanggar hak-hak pekerja/buruh.

Upaya pemerintah saat ini dalam melindungi pekerja/buruh secara hukum merupakan cita-cita pemerintah dalam pemberian kesejahteraan bagi buruh. Jika dilihat dalam kurun waktu 3-4 tahun terakhir, setidaknya sudah ada sembilan peraturan perundang-undangan yang telah diterbitkan oleh pemerintah dalam rangka perlindungan hak pekerja/buruh. Peraturan-peraturan tersebut adalah Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian; Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015

tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Bukan Penerima Upah; Peraturan menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2016 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Pekerjaan Ketinggian; Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2016 tentang Dewan Keselamatan dan Kesehatan kerja; Peraturan Menteri ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Administratif Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

- f) Penyelesaian Litigasi Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Jika hal tersebut terjadi, maka dapat dilakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industri (PHI). Hal tersebut agar memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh. Namun sebelum dilakukan upaya gugatan ke Pengadilan, berdasarkan Pasal 3 Ayat

(1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam Ayat (2) penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Dan apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Apabila proses perundingan bipartit ini gagal, sebagaimana bunyi Pasal 4 Ayat (1) maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Dalam Ayat (2) apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih

penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Jika dalam hal tersebut para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

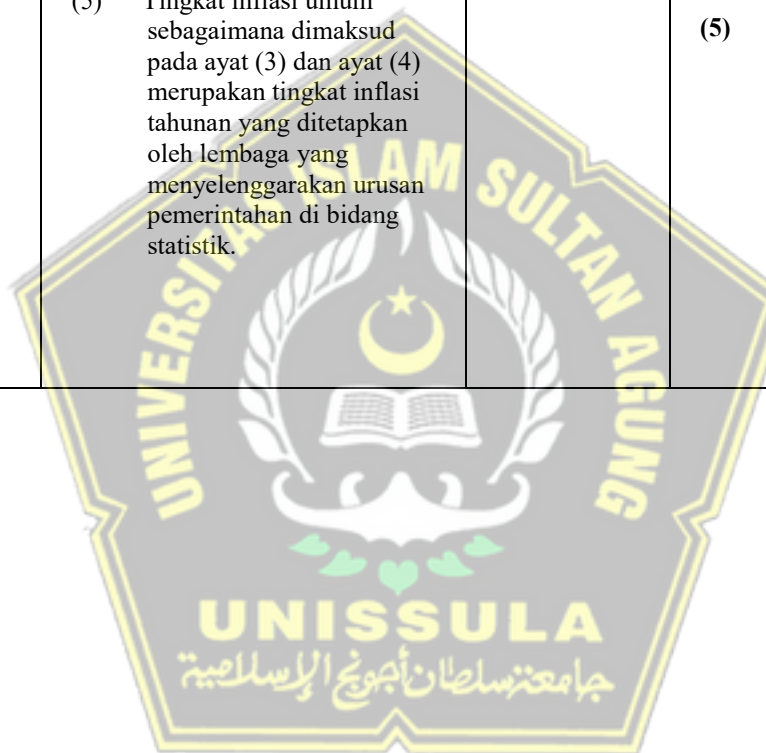
Apabila hal tersebut juga belum bisa menyelesaikan perelisihan kedua belah pihak (pekerja/buruh dengan perusahaan) atau penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

**Tabel Rekonstruksi
Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan
atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang
Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua**

No	Sebelum di Rekonstruksi	Kelemahan-kelemahan	Setelah di Rekonstruksi
1	<p>Pasal 15</p> <p>(1) Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.</p> <p>(2) Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun.</p> <p>(3) Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima)</p>	<p>Penerapan usia pensiun belum berkeadilan karena tidak diatur secara jelas dan tegas pada usia berapa batas usia pensiun berlaku. Ketentuan mengenai batas usia pensiun ditetapkan dalam Perjanjian Kerja.</p>	<p>Pasal 15</p> <p>(1) Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.</p> <p>(2) Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun.</p> <p>(3) Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun.</p> <p>(4) Dalam hal Peserta telah memasuki Usia</p>

	<p>tahun.</p> <p>(4) Dalam hal Peserta telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun.</p>		<p>Pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun dan tambahan dari perhitungan dana pensiun yang diterimanya.</p>
	<p>Pasal 17</p> <p>(1) Manfaat Pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ditetapkan sebagai berikut:</p> <p>a. untuk 1 (satu) tahun pertama, Manfaat Pensiun dihitung berdasarkan formula Manfaat Pensiun; dan</p> <p>b. untuk setiap 1 (satu) tahun selanjutnya, Manfaat Pensiun dihitung sebesar Manfaat Pensiun tahun sebelumnya dikali faktor indeksasi .</p> <p>(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).</p> <p>(3) Upah tahunan tertimbang sebagaimana dimaksud</p>	<p>Beberapa kemanfaatan tidak tepat dan kurang peduli terhadap perbaikan manfaat pensiun</p>	<p>Pasal 17</p> <p>(1) Manfaat Pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ditetapkan sebagai berikut:</p> <p>a. untuk 1 (satu) tahun pertama, Manfaat Pensiun dihitung berdasarkan formula Manfaat Pensiun; dan</p> <p>b. untuk setiap 1 (satu) tahun selanjutnya, Manfaat Pensiun dihitung sebesar Manfaat Pensiun tahun sebelumnya dikali faktor indeksasi dan inflasi.</p> <p>(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).</p>

	<p>pada ayat (2) merupakan Upah yang sudah disesuaikan nilainya berdasarkan tingkat inflasi umum.</p> <p>(4) Faktor indeksasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan sebesar 1 (satu) ditambah tingkat inflasi umum tahun sebelumnya.</p> <p>(5) Tingkat inflasi umum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) merupakan tingkat inflasi tahunan yang ditetapkan oleh lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang statistik.</p>	<p>(3) Upah tahunan tertimbang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan Upah yang sudah disesuaikan nilainya berdasarkan tingkat inflasi umum.</p> <p>(4) Faktor indeksasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan sebesar 1 (satu) ditambah tingkat inflasi umum tahun sebelumnya.</p> <p>(5) Tingkat inflasi umum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) merupakan tingkat inflasi tahunan yang ditetapkan oleh lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang statistik, kementerian ekonomi dan ketenagakerjaan.</p>
--	--	---



BAB VI

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan, demikian dapat ditarik kesimpulan yang merupakan jawaban atas permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Regulasi penyelenggaraan jaminan pensiun terhadap tenaga kerja swasta belum berkeadilan.:
 - a. Pada pelaksanaannya didasari oleh filosofi kepastian perlindungan bagi manusia untuk kebutuhan-kebutuhan yang hakiki sifatnya melalui asuransi dan diimplementasikan melalui keberadaan BPJS Ketenagakerjaan khususnya sebagai Badan Hukum Publik. Kepastian ini sekaligus mencerminkan nilai keadilan, yang memberi kemanfaatan bagi kelangsungan hidup tenaga kerja dan pemberi kerja dalam koridor perusahaan.
 - b. Evaluasi penerapan prinsip kepesertaan bersifat wajib yang meliputi Penambahan Perusahaan, Penambahan TK PU (Tenaga Kerja Penerima Upah), Penambahan TK BPU (Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah), Perusahaan Aktif, dan Tenaga Kerja Aktif yang belum berjalan dengan baik. Hukum ketenagakerjaan dalam konstitusi hukum merupakan implementasi dari falsafah dasar, yakni Pancasila dan teori dasar (UUD 1945). Nilai dasar tersebut mempunyai aspek kepastian hukum, keadilan, kemanfaatan.

c. Operasional dan Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Kacab Palembang didukung oleh sistem Sumber Daya Manusia yang baik sebanyak 39 personil dan dilaksanakan melalui poin-poin penting seperti akses pada pekerja dimanapun mereka berada, dengan media apapun, kapan pun, serta keunggulan operasional untuk menekan fraud. Kemudahan akses dilaksanakan melalui kemudahan-kemudahan seperti tersedianya Kantor-kantor Pelayanan, Mobil Keliling, Kios-kios Elektronik, Layanan SMS dan Website, aliansi dengan Pemda melalui Desk Service di pemda Tingkat Kabupaten/Kota, serta aliansi Industri Retail seperti Indomaret dan Alfamart.

2. Kelemahan-kelemahan regulasi penyelenggaraan jaminan pensiun terhadap tenaga kerja swasta yaitu :

1) Faktor-faktor Penghambat

g) Tumpang tindih aturan ketenagakerjaan dalam penerapannya acap kali memicu pro kontra dan silang sengketa di bidang ketenagakerjaan.

h) Adanya sanksi administratif kepada pemberi kerja apabila tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS sesuai Pasal 17 ayat (1) dan (2) huruf c UU BPJS dirasakan cukup berat, di sisi lain penyelenggara negara tidak dikenai sanksi administratif tersebut;

- i) Lemahnya kesadaran masyarakat dan perusahaan untuk ikut serta menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan;
 - j) Terbatasnya pertumbuhan kepesertaan pekerja sektor informal yang disebabkan keterbatasan informasi atas manfaat jika terdaftar dalam kepesertaan, serta tingkat kepatuhan pembayaran iuran bulanan, mengingat para pekerja informal sebagian besar bekerja pada sektor perdagangan, ekonomi kreatif, jasa transportasi, pertanian serta beberapa sektor lainnya dengan skala UMKM;
 - k) Penafsiran aturan yang tidak sama antara badan penyelenggara dan perusahaan menyebabkan tidak maksimal berjalannya aturan yang berlaku, yang mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja dan pekerja. Misalnya, terjadinya perbedaan perhitungan nilai iuran yang harus dibayar perusahaan serta miskomunikasi antara perusahaan dengan BPJS Ketenagakerjaan.
- 2) Faktor-faktor Pendukung
- a) Peran serta pemerintah dalam menerbitkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial (BPJS), untuk menjamin terpenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak bagi rakyatnya dan merupakan amanat Undang-Undang Dasar 1945 yang wajib dilaksanakan;
 - b) Ketegasan penegak hukum bersama Kepolisian, Kejaksaan, dan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi

(Kemenakertrans) dalam melakukan penegakan hukum bagi pengusaha yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan yang lalai dalam melakukan pembayaran iuran-iuran dalam BPJS Ketenagakerjaan bagi para pekerjanya;

c) Koordinasi yang baik antar lembaga dari tingkat pusat hingga daerah melalui upaya penyempurnaan peraturan perundang-undangan di bidang penyelenggaraan jaminan sosial, pertukaran data dan informasi, monitoring dan evaluasi kerjasama, serta peningkatan koordinasi dengan pembentukan tim kerjasama hubungan antar lembaga di tiap wilayah dari tingkat pusat hingga daerah.

d) Sosialisasi Program BPJS Ketenagakerjaan dengan menggandeng kerjasama dengan media massa yang terdiri dari media cetak seperti Sumatra Ekspres dan Tribun Sumsel, juga media elektronik seperti TVRI Sumsel, termasuk juga pemasangan baleho-baleho di lokasi-lokasi jalan protokol mengenai pentingnya tergabung dalam jaminan sosial ketenagakerjaan.

e) Sistem pelayanan dan kemudahan akses pendaftaran dan klaim melalui sistem pelayanan E-Channel untuk memudahkan pendaftaran, pengajuan klaim, dan pencarian informasi secara online oleh para peserta BPJS

Ketenagakerjaan; daya tanggap pelayanan berupa kesediaan penyedia layanan untuk membantu konsumen dan memberikan respon permintaan konsumen dengan segera; serta komunikasi antara pembuat kebijakan dengan pihak pelaksana agar pelayanan dan kemudahan akses dapat berjalan lancar.

3. Rekonstruksi regulasi penyelenggaraan jaminan pensiun terhadap tenaga kerja swasta belum berkeadilan. Sehingga pada ketentuan norma hukum pada Pasal 15 dan Pasal 17 PP 45 tahun 2015, Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua; dan UU Cipta Kerja.

B. SARAN

Berdasarkan simpulan di atas, adapun saran yaitu penyusun mengharapkan agar regulasi terkait program jaminan pensiun haruslah secara tegas diatur juga dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial meskipun sudah diatur secara tegas dalam Peraturan Pemerintah terkait dan sebaiknya pemerintah membuat regulasi yang tegas terkait sanksi bagi BPJS Ketenagakerjaan yang melanggar hak-hak dari pekerja ataupun ahli waris BPJS Ketenagakerjaan agar dapat diterapkan ketika terjadi sengketa dan

agar meminimalisir kemungkinan untuk dilakukannya pelanggaran hak-hak dari peserta ataupun ahli waris BPJS Ketenagakerjaan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Adapun saran lainnya yang dapat diberikan atas permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Kepada pemerintah hendaknya mengusulkan revisi UU BPJS kepada DPR mengenai ketentuan sanksi pada pemberi kerja atau perusahaan terhadap kewajiban mendaftarkan program jaminan sosial tenaga kerja dan sanksi terkait kewajiban pemberi kerja atau perusahaan dalam membayar iuran. Sanksi pidana sebaiknya juga dikenakan bagi pemberi kerja atau perusahaan yang tidak mendaftarkan diri dan pekerjanya pada program jaminan sosial tenaga kerja.
2. Kepada BPJS Ketenagakerjaan disarankan untuk :
 - a. meningkatkan sosialisasi kepada masyarakat secara lengkap terutama mengajak peserta yang telah memanfaatkan program BPJS Ketenagakerjaan sebagai role model sehingga dapat meningkatkan pengetahuan masyarakat terkait BPJS Ketenagakerjaan dan diharapkan nantinya akan memudahkan peningkatan cakupan kepesertaan;
 - b. Para petugas diharapkan memberikan pelayanan yang baik kepada para peserta. Adanya pemberian pelayanan yang lebih baik, akan meningkatkan cakupan kepesertaan dan memberikan kepuasan terhadap pelayanan di BPJS Ketenagakerjaan;

- c. Meningkatkan kerjasama dalam bentuk Tim Pengawas bersama Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dan Provinsi, Kepolisian, Perbankan, serta instansi bidang perizinan agar dapat membantu dalam meningkatkan jumlah kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan serta mengawasi perusahaan-perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya;
- d. BPJS Ketenagakerjaan harus lebih aktif mendekati masyarakat pekerja khususnya pekerja informal, karena jika dilihat dari prinsip kepesertaan bersifat wajib, maka menjadi tanggung jawab bersama untuk meningkatkan jangkauan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini dapat terwujud salah satunya dengan membuat wadah kelompok-kelompok yang mengakomodir dan mengelola kepesertaan masyarakat pekerja di sektor informal.
- e. Peran petugas pemeriksa BPJS Ketenagakerjaan saat ini dirasa belum maksimal, hal ini dikarenakan masih ada kerancuan antara peran petugas pemeriksa di BPJS Ketenagakerjaan dengan pegawai PPNS Disnaker, berkembang isu dengan adanya petugas pemeriksa BPJS Ketenagakerjaan menghapuskan peran Pegawai Pengawas Disnaker. Hal inilah yang menyebabkan banyak terjadi ketidakpatuhan terhadap aturan tentang ketenagakerjaan khususnya terkait kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.
3. Kepada masyarakat disarankan untuk mencermati informasi yang diperoleh saat sosialisasi dari lembaga terkait maupun dari berbagai

media, sehingga masyarakat dapat menentukan keputusan yang benar untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, masyarakat juga diharapkan untuk segera menjadi peserta karena Undang-Undang BPJS mewajibkan seluruh masyarakat Indonesia menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Abu A'la al-Maududi, *Prinsip-Prinsip Islam*, (Bandung: al-Ma'arif, 1983)
- Achmad Ali, *Keterpurukan Hukum Di Indonesia*, (Jakarta: Ghlmia Indonesia, 2002)
- Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bogor: Ghlmia Indonesia, 2010)
- Ahmad Shukri Mohd. Nain dan Rosman MD Yusoff, *Konsep, Teori, Dimensi dan Isu Pembangunan*, (Malaysia, Univesiti Teknologi Malaysia, 2003)
- Al-Jurjani, al-Ta'rifat, Dar al Kutub ak Ilmiyah, Beirut, 2003
- Ali Mudhofir, *Kamus Teoti dan Aliran dalam Filsafata dan Teologi*, (Yogyakarta: Gajahmada Yniversity Press, 1996)
- Amirudin dan Zainal Asikin, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013)
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakejaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)
- Bambang Sugono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006)
- Barda Nawawi Arief, *Tujuan dan Pedoman Pemidanaan*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas, 2009)
- Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004)
- B.N. Marbun, *Kamus Politik*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1996)
- Bryan A.Garner, *Black' Law Dictionary*, (ST. Paul Minn: West Group, 1999)
- C.S.T. Kansil, *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia, Edisi Ke-2*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013)
- Cindawati, *Hukum Dagang dan Perkembangannya*, (Palembang: Putra Penuntun, 2014)
- Didin Hafidhuddin, *Agar Layar Tetap Berkembang: Upaya Menyelamatkan*

- Umat, (Jakarta: Gema Insani Press, 2006)
- Eko Sugiarto, *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif, Skripsi dan Tesis*, (Yogyakarta: Suaka Media, 2015)
- Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, (Bandung: Nusa Media, 2008)
- Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghlmia Indonesia. 2003)
- Hardi Warsono, Gunarto & Bagong Suyanto, *Kajian Kebijakan Sosial di Provinsi Jawa Tengah dan Jawa Timur*, Semarang : CV. Media Inspirasi Semesta
- Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitas*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002)
- Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, (Bandung: Remaja Rusdakarya, 1993)
- Mochtar Kusumaatmadja, *Pembinaan Hukum Dalam Rangka Pembangunan Nasional* (Bandung: Penerbit Binacipta, 1986)
- Mukti Fajar ND., dkk, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010)
- Munir Fuady, *Aliran Hukum Kritis: Paradigma Ketidakberdayaan Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003)
- Nurcholis Madjid, *Islam Doktrin dan Peradaban: Sebuah Telaah Kritis Tentang Masalah Keimanan, Keamanan dan Kemodernan*, (Jakarta: Yayasan Wakaf Paramadina, 1992)
- Nurul Huda dan Mohamad Heykal, *Lembaga Keuangan Islam*, Jakarta : Kencana, 2010
- Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000)
- Sayid Qutub, *Keadilan Sosial Dalam Islam*, (Bandung: Pustaka, 1989)
- Saifullah, *Refleksi Sosiologi Hukum*, (Bandung: Refika Aditama, 2007)
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: Rhineka Cipta, 2001)
- Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Pres, 1981)

_____, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: Rajawali, 1983)

_____, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2003)

Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008)

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun;

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua;

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;

Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2019 tentang Penetapan Pensiun Pokok Pensiunan Pegawai Negeri Sipil dan Janda/Dudanya.

C. JURNAL/MAKALAH/DISERTASI

Ahmad Ali MD, Keadilan Hukum Bagi Orang Miskin, *Jurnal Mimbar Hukum dan Keadilan*, Edisi No 75, 2012

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005)

Djoko Hero Soewono, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Tinjauan dari Perspektif Juridis Sosiologis – Refleksi Kritis*, *Jurnal Hukum Elektronik Universitas Kediri*

Elias Samba Rufus. *Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Program jaminan Hari Tua (JHT) Di PT. Yogya Presisi Tehniktama Industri (YPTI) di Yogyakarta*

Erman Rajagukguk, *Penemuan Hukum di Indonesia : Menjaga Persatuan, Memulihkan Ekonomi dan Memperluas Kesejahteraan Sosial*, Pidatao Dies Natalis dan Peringatan Tahun Emas Universitas Indonesia (1950-2000), Kampus UI Depok Jakarta, 5 Februari 2000

Ferry Irawan Febriansyah, *KEADILAN BERDASARKAN PANCASILA SEBAGAI DASAR FILOSOFIS DAN IDEOLOGIS BANGSA*, Tulungagung: Volume 13 Nomor 25

Rosyida 'Uyunun Nafi'ah dan Gunarto, *TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA OUTSOURCING MENURUT UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003*, Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (Kimu) 3, Semarang, 28 Oktober 2020

Zaelani, *"Komitmen Pemerintah dalam Penyenggaraan Jaminan Sosial Nasional"*, Journal Legislasi Indonesia Vol.9 No.2-Juli, 2012

D. INTERNET



