

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu negara yang sedang berproses untuk mensejahterahkan seluruh rakyatnya. Dimana hal tersebut adalah hak bagi setiap warga negara untuk memperoleh jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat, dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) sebagaimana tercantum dalam Pasal 28H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2).<sup>1</sup> Dalam rangka memenuhi hak warga negara akan jaminan sosial serta amanat UUD NRI 1945, pemerintah telah mengembangkan berbagai program jaminan sosial, baik yang diselenggarakan dengan skema asuransi maupun skema bantuan. Namun dalam hal ini, berbagai program jaminan sosial tersebut diselenggarakan secara parsial oleh badan penyelenggara yang berbeda-beda serta belum terintegrasi menjadi satu kesatuan yang menjadi sistem jaminan sosial secara nasional dan berkepanjangan.

Sehingga asuransi menjadi salah satu penunjang yang penting bagi bagi seseorang ketika mengalami resiko baik dalam bentuk kecelakaan, sakit, pemutusan hubungan kerja jika bekerja, meninggal ataupun dihari tuanya. Pada era sekarang ini sudah banyak perusahaan asuransi yang menawarkan berbagai program kesehatan dana keselamatan jiwa. Namun hal ini, menimbulkan stigma

---

<sup>1</sup> Sulastomo, *Sistem jaminan Sosial Nasional: Sebuah Introduksi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, h. 10.

jika asuransi hanya bisa dimiliki oleh masyarakat golongan ke atas. Sehingga perusahaan asuransi yang ada belum bisa mengatasi solusi bagi perusahaan yang memiliki banyak karyawan untuk menjamin keselamatan tenaga kerjanya. Dengan begitu, pemerintah perlu membuat sebuah jaminan untuk pekerja agar merasa aman dan tenang jika terjadi suatu hal yang tidak kehendaki.<sup>2</sup>

Berbicara mengenai jaminan yang disediakan oleh pemerintah, maka salah satu produknya adalah jaminan hari tua. Yang mana jaminan ini diperuntukan ketika pekerja formal telah memasuki usia yang tidak produktif saat sekarang masih dalam waktu bekerja. Pekerja formal yang dimaksud adalah pekerja yang memang mempunyai keterikatan khusus dengan suatu perusahaan atau lainnya yang mengadakan perjanjian.<sup>3</sup> Gagasan kesejahteraan pasca-kerja adalah suatu hal yang krusial, mengingat kesejahteraan yang bisa dibilang penting adalah kesejahteraan yang terjamin ketika yang bersangkutan tidak mampu bekerja. Bukan saja bagi pekerja di sektor usaha yang memberikan laba, atau perusahaan, namun juga bagi pegawai negeri, baik sipil maupun militer.<sup>4</sup>

Dalam hal ini jaminan sosial hari tua menjadi pilar utama untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja pasca tidak produktif. Karena setiap manusia memiliki hak untuk mendapatkan jaminan sosial sebagaimana yang diatur dalam Pasal 22 jo. Pasal 25 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia

---

<sup>2</sup> Alif Fauziyani Sholiha, Hardi Warsono, "Analisis Kualitas Pelayanan Program Jaminan Hari Tua Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Ungaran", *Journal of Public Policy and Management Review* 7 (4), 180-191, 2018, h. 2.

<sup>3</sup> Anggi Chrisye Piteradja, Masjje Siliya Pangkey, Joyce Jacinta Rares, "Implementasi Program Jaminan Hari Tua Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kota Manado", *Jurnal Administrasi Publik* 4 (49), 2018, h. 2.

<sup>4</sup> Sulastomo, *Op. Cit.*, h. 14.

Perserikatan Bangsa-Bangsa Tahun 1948, disebutkan bahwa: “Setiap orang, sebagai anggota masyarakat, mempunyai hak atas jaminan setiap orang, sebagai anggota masyarakat mempunyai hak atas jaminan sosial: dalam hal menganggur, sakit, cacat tidak mampu bekerja, menjanda, hari tua.”<sup>5</sup>

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>6</sup> Tenaga kerja di tanah air rentan dengan berbagai permasalahan, yang salah satunya adalah krisis terjaminya para pekerja saat dihari tua nantinya. Namun Indonesia pada saat ini telah ada jaminan sosial yang menjadi asuransi sosial yang bersifat wajib. Asuransi jaminan sosial bagi tenaga kerja tersebut adalah hak yang diberikan pemberi kerja untuk memertahankan kesejateraan, mengingat tenaga kerja memiliki risiko kehilangan sebagian atau seluruh pendapatan mereka akibat adanya faktor usia yang tidak lagi prima.

Pengertian lain tenaga kerja pada pasal 1 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Dalam UU ketenagakerjaan menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa UU ini mengartikan

---

<sup>5</sup> Sentanoe Kertonegoro, *Reformasi Jaminan Sosial (Studi Perbandingan di Berbagai Negara)*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, 1997, h. 2.

<sup>6</sup> Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Edisi Revisi, Raja Grafindo, Jakarta, 2008, h. 4.

dengan istilah yang bermakna sama. dalam Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan, memberikan pengertian “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur-unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut:

1. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja).
2. Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.<sup>7</sup>

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.<sup>8</sup> Adapun Payaman mengemukakan mengenai perbedaan tenaga kerja terletak pada perbedaan usia saja.<sup>9</sup> Sehingga yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang dapat menghasilkan barang ataupun jasa yang telah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh undang-undang yang memiliki tujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Selanjutnya, pada tahun 2004 pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang selanjutnya disebut UU

---

<sup>7</sup> Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, h. 7.

<sup>8</sup> Subijanto, ‘Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia’, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol 17, No 6, 2011, h 8.

<sup>9</sup> Sendjun H Manulung, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Citra, Jakarta, 1998, h. 3.

SJSN. UU tersebut berkaitan dengan Amandemen UUD 1945 yang ke-4 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.” Maka dengan klausula pasal tersebut bahwa UU SJSN telah mengadopsi dan mengimplementasikan kepentingan para rakyat terkhusus bagi para pekerja berstatus tidak aktif yang dinyatakan pensiun akibat telah mencapai usia 57 (lima puluh tujuh) tahun berdasarkan Pasal 15 ayat (2) PP No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Program Jaminan Pensiun. Dalam hal ini pemerintah membuat aturan mengenai jaminan ini melalui UU SJSN untuk menyelenggarakan asas perlindungan kepada masyarakat yang secara legal.<sup>10</sup> Dimana UU SJSN diselenggarakan atas dasar 3 (tiga) asas yakni; kemanusiaan, manfaat dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat.

Seperti yang telah dijelaskan, pada paragraf sebelum-sebelumnya, implementasi dari produk sistem jaminan sosial nasional salah satunya jaminan hari tua, dimana jaminan ini diselenggarakan berdasarkan Pasal 37 UU SJSN yang menyebutkan:

1. Manfaat jaminan hari tua Berupa uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.

---

<sup>10</sup> Zaelani, “Komitmen Pemerintah dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial Nasional”, *Journal Legislasi Indonesia Vol.9 No.2-Juli*, 2012, h.192-193

2. Besarnya manfaat jaminan hari tua ditentukan berdasarkan keseluruhan akumulasi iuran para peserta yang telah disetorkan ditambah dengan hasil pengembangannya.
3. Pembayaran manfaat jaminan hari tua dapat diartikan setelah kepesertaan mencapai minimal 10 (sepuluh) tahun.
4. Apabila peserta dinyatakan meninggal dunia, maka ahli warisnya yang sah berhak menerima manfaat jaminan hari tua tersebut.
5. Klausula pada ayat (3) dan ayat (4) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2015 tentang Jaminan Hari tua ( yang selanjutnya disebut dengan PP JHT ).

Dalam hal ini perlu dicermati, bahwasanya adanya pertentangan aturan di UU SJSN dengan implementasi pembayaran jaminan hari tua kepada pekerja yang tertera dalam Pasal 37 ayat (3) UU SJSN dengan peraturan pelaksana dalam hal ini PP No. 60 Tahun 2015 tentang Jaminan Hari Tua. Meskipun PP tersebut mempunyai asas preferensi yakni *Lex Specialis Derogat Legi Generalis* yang mana PP tersebut mempunyai sifat yang khusus daripada UU SJSN yang hanya mengatur mengenai hal-hal umum saja, namun perlu diketahui sejatinya PP hanyalah peraturan pelaksana dari UU, sehingga berlaku asas preferensi *Lex Superior Derogat Legi Inferiori* yang mana peraturan perundang-undangan bertingkat lebih tinggi mengesampingkan peraturan perundang-undangan tingkat lebih rendah, kecuali apabila substansi peraturan perundang-undangan lebih tinggi mengatur hal-hal yang oleh undang-undang ditetapkan menjadi wewenang

peraturan perundang-undangan tingkat lebih rendah.<sup>11</sup> Yang mana dapat diartikan lebih spesifik bahwasanya dalam penjelasan Pasal 26 ayat (1) Huruf a PP JHT seharusnya sejalan dengan Pasal 37 ayat (3) UU SJSN mengatur sama mengenai batas minimal kepesertaan JHT untuk bisa dibayarkan pada pekerja.

Sehingga dalam hal ini peneliti menemukan adanya perbedaan implementasi dalam pembayaran JHT kepada peserta, dimana dalam UU SJSN mengharuskan minimal kepesertaan selama 10 tahun, dan di PP No. 60 Tahun 2015 juga menyinkronkan batasan minimal lamanya kepesertaan, namun yang menjadi permasalahan adalah jika membaca penjelasan pada Pasal 26 ayat (1) huruf a pekerja diperbolehkan mengambil JHT pada saat berhenti bekerja tanpa adanya pengaturan waktu minimal kepesertaan. Oleh karena itu berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut terkait implementasi waktu pembayaran jaminan hari tua pada saat pekerja berstatus aktif ataupun pada saat pekerja hendak memasuki usia pensiun atau dalam kondisi terjadi pemutusan hubungan kerja. Yang mana dalam hal tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian berupa skripsi. Dengan harapan dapat terciptanya kejelasan untuk para pihak, yakni untuk perusahaan yang mempunyai tanggung jawab untuk membayarkan jaminan hari tua kepada pekerja. Dan begitupun bagi

---

<sup>11</sup> Bagir Manan, *Hukum Positif Indonesia*, Yogyakarta, 2004, h. 56. Periksa juga penjelasan Pasal 7 ayat (5) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagai berikut; "dalam ketentuan ini yang dimaksud dengan "hierarki" adalah penjenjangan setiap jenis peraturan perundang-undangan yang didasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi".

para pekerja mengetahui legalitasnya dalam peristiwa apa saja jaminan hari tua dapat diambil.

## **1.2 Rumusan Masalah**

- 1) Apakah kepesertaan jaminan hari tua dapat dibayarkan jaminannya sebelum 10 (sepuluh) tahun mengingat jangka waktu minimal kepesertaan telah dinaikan dalam UU SJSN dan PP JHT ?
- 2) Apa upaya hukum pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja namun kepesertaan jaminan hari tua belum sampai 10 (sepuluh) tahun dan berkehendak mencairkan jaminan hari tua atau belum memasuki usia pensiun sesuai dengan ketentuan PP No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaran Program Jaminan Pensiun ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui *ratio legis* pengaturan pembayaran JHT dalam UU SJSN dan PP JHT dalam hal mengenai minimal kepesertaan dan waktu pembayarannya kepada peserta.
- 2) Untuk mengetahui *legal standing* dan kejelasan kepada pemberi kerja dan peserta JHT mengenai waktu pembayaran jaminan hari tua.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

- a. Secara Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangsi pemikiran dalam membangun penegakan hukum di Indonesia terutama masalah yang menyangkut waktu pembayaran jaminan hari tua.



b. Secara Praktis

Dapat memberi masukan bagi pemerintah dalam penegakan hukum di Indonesia serta dalam upaya menyelesaikan permasalahan antara pemberi kerja dengan peserta jaminan hari tua mengenai waktu pembayaran jaminan hari tua.

## 1.5 Metode Penelitian

### 1.5.1 Tipe Penelitian Hukum

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tipe penelitian Doctrinal Research atau dikenal dengan Penelitian Hukum Normatif, yakni penelitian yang menyediakan ekspos sistematis terhadap peraturan yang mengatur kategori hukum tertentu, menganalisis hubungan antar peraturan, menjelaskan area yang mengalami hambatan,<sup>12</sup> dan bahkan memperkirakan perkembangan mendatang.

Tipe penelitian ini juga menggunakan studi kasus hukum normatif berupa produk perilaku hukum. Sehingga penelitian yang dilakukan berfokus pada inventarisasi hukum positif, asas-asas dan doktrin hukum, penemuan hukum dalam perkara *in concreto*, sistematik hukum, taraf sinkronisasi hukum, perbandingan hukum, dan sejarah hukum.<sup>13</sup>

### 1.5.2 Pendekatan Masalah

Pendekatan yang akan digunakan adalah pendekatan undang-undang (*statue approach*) yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang diangkat oleh peneliti.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cet.2, Kencana, Jakarta, 2008, h. 79.

<sup>13</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Cet.1, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, h. 52.

<sup>14</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Loc.Cit.* h. 93.

Selanjutnya juga menggunakan pendekatan kosneptual (*conseptual approach*) dimana pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum.<sup>15</sup> Dengan mempelajari pandangan dan doktrin bertujuan untuk menemukan ide-ide relevan dalam membangun suatu argumentasi dalam memecahkan isu.

### 1.5.3 Sumber Bahan Hukum

Dalam melakukan penelitian ini diperlukan beberapa sumber bahan hukum atau disebut dengan *Legal Sources* terdiri dari :<sup>16</sup>

a) Bahan hukum primer, yakni peraturan perundang-undangan yang terkait antara lain :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
5. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan penyelenggara Jaminan Sosial;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Program Jaminan Hari Tua; dan
7. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, h. 96.

<sup>16</sup> *Ibid.*, h. 97.

b) Bahan Hukum Sekunder:

1. Tulisan-tulisan
2. Buku
3. Majalah
4. Internet
5. Jurnal
6. Dan lainnya yang berelevan

#### **1.5.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum**

Prosedur pengumpulan bahan hukum yang digunakan adalah dengan metode kepustakaan (*library research*) yang menggunakan bahan hukum primer dan sekunder.<sup>17</sup> Bahan-bahan tersebut dikumpulkan sesuai relevansinya terhadap permasalahan hukum yang diteliti oleh peneliti.

#### **1.5.5 Analisis Bahan Hukum**

Bahan-bahan hukum yang telah terkumpul selanjutnya akan diklasifikasikan sesuai secara sistematis berdasarkan bab dan sub-babnya dengan rumusan masalah yang diangkat peneliti. Metode analisa yang digunakan adalah dengan menganalisis sumber hukum terkait konsep umum yang terdapat dalam peraturan perundangan-undangan yang terkait, teori-teori, literatur, doktrin-doktrin, asas-asas maupun bahan-bahan hukum lainnya.<sup>18</sup> Yang kemudian akan dilakukan penarikan kesimpulan berdasarkan analisis terhadap bahan-bahan hukum tersebut. Sehingga rumusan masalah yang diangkat oleh peneliti akan terjawab secara

---

<sup>17</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, h. 99

<sup>18</sup> *Ibid.*, h. 111.

komprehensif dan hasil lainnya adalah berupa solusi mengenai apabila kedepan akan terjadi permasalahan terkait pembayaran jaminan hari tua.

### **1.6 Pertanggungjawaban Sistematika**

Penulisan skripsi ini ditulis dengan sistematika yang terbilang lazim digunakan dalam sistematika penulisan karya tulis ilmiah, sehingga harapan peneliti agar pembaca mudah untuk memahaminya. Dalam penulisan skripsi ini terdiri dari 4 (empat) bab dimana masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Peneliti menuliskan sistematika skripsi ini dimulai dengan:

BAB I yang berisi pendahuluan, dalam bab ini berisi mengenai gejala/fenomena yang akan diteliti dan penjelasan mengenai alasan pemilihan topik penelitian atau situasi yang melatarbelakangi munculnya permasalahan dan akan dicarikan penyelesaiannya melalui penulisan skripsi ini. Dimana dalam bab ini memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, metode penelitian serta bagaimana pertanggungjawaban sistematika. Dengan adanya bab ini diharapkan dapat mempermudah pembaca untuk memahami keseluruhan bab yang tertera dalam skripsi ini.

BAB II dalam bab ini akan dijelaskan mengenai pembayaran Jaminan Hari Tua Sebelum 10 Tahun Mengingat Terjadi Disinkronisasi Antara Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang selanjutnya disebut UU SJSN dengan Peraturan Pemerintah Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disebut PP JHT. Dimana dalam bab ini terdapat 4 sub-bab yang berisikan hakekat jaminan sosial pekerja, ruang lingkup sistem jaminan sosial yang diatur dalam UU SJSN,

sistematika pembayaran JHT jika pekerja menjadi peserta tetapi belum mencapai 10 tahun dan hendak mengambilnya atau hendak memasuki usia pensiun menurut UU SJSN , dan yang terakhir adalah sistematika pembayaran JHT jika pekerja menjadi peserta tetapi belum 10 tahun dan hendak mengambilnya atau hendak memasuki usia pensiun menurut PP JHT.

BAB III dalam bab ini akan dijelaskan mengenai upaya hukum bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja tetapi kepesertaan JHT belum mencapai 10 (sepuluh) tahun dan berkehendak mencairkan JHT karena merupakan hak dari peserta. Selain itu pula peneliti memaparkan beberapa sub bab yakni upaya penyelesaian melalui hubungan industrial, upaya penyelesaian melalui pengawasan ketenagakerjaan, dan upaya penyelesaian pengaduan pidana.

BAB IV dalam bab ini merupakan bagian penutup yang berisikan kesimpulan dari jawaban permasalahan yang telah dipaparkan dalam bab II dan III. Kemudian akan dilanjutkan dengan pemaparan saran oleh peneliti yang merupakan opini pribadi dari peneliti yang dapat menjadi pertimbangan bagi pemberi kerja dan/atau pekerja yang hendak melakukan pembayaran JHT.