

# **KEPATUHAN HUKUM PERUSAHAAN PEMBERI KERJA DALAM MEMENUHI HAK-HAK TENAGA KERJA PADA PROGRAM JAMINAN HARI TUA (JHT) JAMINAN SOSIAL BIDANG KETENAGAKERJAAN**

Windi Afdal,<sup>1</sup> Zuraini<sup>2</sup>

Fakultas Hukum Universitas Internasional Batam

Email: zuraiini31@gmail.com<sup>2</sup>

## **ABSTRAK**

Jaminan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia merupakan amanat UUD Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945 yang secara resmi dituangkan dalam pasal 28 H ayat (3). Program jaminan sosial terdiri dari jaminan sosial Kesehatan dan ketenagakerjaan. Salah satu yang kerap kali menjadi permasalahan yaitu jaminan hari tua atau imbalan yang diterima pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. program jaminan hari tua bertujuan untuk menyejahterakan para tenaga kerja yang besar iurannya adalah 5.7% dari gaji pekerja setiap bulannya, dimana 2% dipotong dari upah bulanan pekerja dan 3.7% merupakan tanggung jawab perusahaan. Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis kepatuhan hukum perusahaan serta faktor penyebab terhadap hak-hak tenaga kerja berdasarkan aturan hukum yang berlaku di Indonesia, dalam hal ini yang dimaksud adalah jaminan sosial berupa jaminan hari tua (JHT). Penulis menggunakan metode analisis yuridis normatif atau analisis berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan metode doktrinlah yaitu dengan mempertanyakan posisi hukum apakah telah sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku atau belum. Hasil menunjukkan bahwa perusahaan di Indonesia masih belum patuh akan aturan hukum tentang jaminan hari tua jaminan sosial ketenagakerjaan karena kondisi finansial perusahaan, tidak adanya perjanjian kerja yang jelas, serta kurangnya kepedulian terhadap pentingnya jaminan sosial pekerja. Kata Kunci: jaminan hari tua, jaminan sosial, ketenagakerjaan

## **ABSTRACT**

Social welfare insurance for all Indonesian people is the mandate of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia which is officially stated in Article 28 H paragraph (3). The social security program consists of health and social security. One of the problems that often becomes a problem is the old age guarantee or the benefits received by workers when there is termination of employment. The old age insurance program aims to improve the welfare of workers whose contributions are 5.7% of the workers' salaries each month, of which 2% is deducted from the workers' monthly

wages and 3.7% is the responsibility of the company. This paper aims to analyze the company's legal compliance as well as the causal factors for labor rights based on the applicable legal rules in Indonesia, in this case what is meant is social security in the form of old age insurance (JHT). The author uses the normative juridical analysis method or analysis based on the applicable laws and regulations and the doctrinal method, namely by questioning the legal position whether it is in accordance with the applicable laws and regulations or not. The results show that companies in Indonesia still do not comply with the legal rules regarding the old age social security insurance due to the company's financial condition, the absence of a clear work agreement, and lack of concern for the importance of social security for workers.

Keywords: Old Age Security, Social Security, Employment

## **Pendahuluan**

Jaminan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia merupakan amanat UUD Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945. Secara resmi dituangkan dalam Pasal 28 H ayat (3) bahwa "*Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat*".<sup>1</sup> Adapun tercantum dalam Pasal 34 ayat (2) yaitu "*Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan*".<sup>2</sup>

Dalam menyelenggarakan amanat UUD 1945, pemerintah Indonesia mengatur kesejahteraan sosial rakyat Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional (SJSN), Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Undang-undang tersebut menjadi payung hukum serta perlindungan sosial masyarakat Indonesia dalam bidang jaminan sosial. Peraturan mengenai pengoperasian Undang-Undang SJSN dan Undang-Undang BPJS diatur dalam peraturan pemerintah, peraturan Menteri, serta peraturan Lembaga.

Eksistensi UU Nomor 40 Tahun 2004 bertujuan untuk menyelenggarakan program jaminan sosial dengan selaras melalui badan penyelenggara. Mekanisme program jaminan sosial menggunakan penerapan prinsip asuransi sosial dan tabungan wajib. Substansi dalam UU SJSN mengatur tentang peserta, jumlah iuran yang harus dibayar, manfaat, lembaga penyelenggara, hingga mekanisme.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Lihat Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28*.

<sup>2</sup>Lihat Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 34*.

<sup>3</sup>Tim Koordinasi Komunikasi Publik Terintegrasi Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan. *Buku Tanya-Jawab Seputar Sistem Jaminan Sosial Nasional Bidang Ketenagakerjaan (SJSN-TK)*, (Jakarta: Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, 2016).

Pada tahun 2011, pemerintah Indonesia membuat dasar hukum badan penyelenggara jaminan sosial melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). UU Nomor 24 Tahun 2011 merupakan salah satu bentuk implementasi dari UU Nomor 40 Tahun 2004, dimana mengatur tentang badan penyelenggara jaminan sosial secara fungsi, tugas, wewenang, hingga pengelolaan jaminan sosial. Fundamental penyelenggaraan jaminan sosial yang ada dalam UU Nomor 40 Tahun 2004 diubah dalam undang-undang ini seperti, upaya untuk merespons permasalahan menjadi pemenuhan hak warga negara, pengaturan oleh berbagai perundang-undangan menjadi satu hukum perlindungan dasar bagi seluruh masyarakat, serta penyelenggaraan badan usaha pro-laba menjadi penyelenggaraan oleh badan hukum publik nirlaba.<sup>4</sup>

Menurut Organisasi Perburuhan International (ILO), jaminan sosial (*social security*) merupakan suatu bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah kepada masyarakat dalam bidang kesehatan, pekerjaan, dan pendapatan, khususnya tunjangan hari tua, tunjangan bagi pengangguran, tunjangan bagi yang sakit, tunjangan distabilitas, tunjangan cedera kerja, tunjangan bersalin, hingga tunjangan PHK.<sup>5</sup> Dalam UU Nomor 40 Tahun 2004, jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan terhadap masyarakat sehingga mendapatkan kehidupan yang lebih layak, sebagaimana penyelenggaraannya oleh badan penyelenggara diatur dalam sistem jaminan sosial.<sup>6</sup> Berdasar pada dua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan negara terhadap warga negaranya dalam kehidupan sehari-hari, mulai dari Kesehatan, pendapatan, hingga pekerjaan.

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) merupakan instrumen penyelenggaraan jaminan sosial negara yang berdasar pada asan serta prinsip Undang-Undang. Tiga asas dalam SJSN diantaranya asas kemanusiaan atau menyangkut harkat dan martabat masyarakat Indonesia, asas manfaat yang menggambarkan pengelolaan secara efektif dan efisien, dan asas keadilan yaitu asas yang bersifat ideal.<sup>7</sup> Serta sembilan prinsip yang mendasari SJSN terdiri dari gotong royong, keterbukaan, nirlaba, profitabilitas, akuntabilitas, kehati-hatian, dana amanat, kesertaan wajib, dan hasil pengelolaan.<sup>8</sup>

Dalam menjalankan Sistem Jaminan Sosial Nasional, terdapat dua badan penyelenggaraan yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan

---

<sup>4</sup>*Ibid.*

<sup>5</sup>International Labour Organization. *Facts on Social Security*, (Geneva: International Labour Organization, 2015).

<sup>6</sup>Lihat Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional*.

<sup>7</sup>DJSN, *Asas, Tujuan dan Prinsip SJSN*, (Dewan Jaminan Sosial Nasional, 12 Januari 2021), diakses 29 Oktober 2021, dari: <https://www.djsn.go.id/sjsn/asas-tujuan-dan-prinsip-sjsn>

<sup>8</sup>Asih Eka Putri, *Paham SJSN Sistem Jaminan Sosial Nasional*, (Jakarta: Friedrich-Ebert-Stiftung; Kantor Perwakilan Indonesia; Dewan Jaminan Sosial Nasional, 2014).

BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan UU Nomor 24 Tahun 2011, kedua badan penyelenggara tersebut memiliki fungsi yang berbeda.<sup>9</sup> BPJS Kesehatan secara khusus menyelenggarakan program Kesehatan secara nasional agar para peserta mendapat manfaat dari perlindungan yang disediakan. Sedangkan BPJS Ketenagakerjaan menjalani 4 program jaminan sosial yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT), jaminan pensiun (JP), dan jaminan kematian (JKm).<sup>10</sup>

Sejak 2015, BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan sosial bidang ketenagakerjaan sebagaimana tercantum dalam UU SJSN. Penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan, membantu Negara melakukan investasi jangka panjang dengan meminimalisir peredaran uang melalui penguncian dana.<sup>11</sup> Program-program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan terdiri atas:

- Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan manfaat dalam bentuk uang tunai sebagai pelayanan Kesehatan apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja atau sakit ketika sedang bekerja dalam lingkungan kerja.
- Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan manfaat dalam bentuk uang tunai yang akan diberikan kepada peserta jaminan sosial ketika telah memasuki usia lanjut atau masa pensiun atau meninggal dunia atau mengalami cacat.
- Jaminan Pensiun (JP) merupakan manfaat yang diberikan kepada peserta jaminan sosial ataupun ahli waris sebagai bentuk mempertahankan kehidupan yang layak ketika peserta jaminan sosial memasuki usia pensiun.
- Jaminan Kematian (JKm) merupakan manfaat yang diberikan kepada ahli waris peserta jaminan sosial ketika peserta meninggal dunia akibat kecelakaan kerja.

Dalam Pasal 14 dan Pasal 15 UU Nomor 24 Tahun 2011 mengatur tentang bagaimana pendaftaran peserta dan pembayaran iuran jaminan sosial. Pasal 14 menegaskan tentang kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya sebagai peserta program jaminan sosial, kemudian dalam pasal 15 diatur mengenai proses pendaftaran serta penahapan program jaminan sosial dalam Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial. Adapun syarat mengenai keikutsertaan dalam program BPJS tercantum dalam pasal 14, bahwa: “*Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial.*”<sup>12</sup>

Berdasarkan pasal 14 dalam UU Nomor 24 Tahun 2011, secara tersirat menegaskan bahwa perusahaan wajib mendaftarkan tenaga kerjanya sebagai peserta

---

<sup>9</sup>Lihat Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*

<sup>10</sup>Jamsos, *Fungsi, Tugas, Wewenang*, (BPJS Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, 2015), dipetik 30 Oktober 2021, dari: [https://www.jamsosindonesia.com/bpjs/view/fungsi-tugas-wewenang\\_25](https://www.jamsosindonesia.com/bpjs/view/fungsi-tugas-wewenang_25)

<sup>11</sup>Asih Eka Putri, *op.cit*

<sup>12</sup>Lihat Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 14.*

jaminan sosial baik kesehatan maupun ketenagakerjaan. Hingga September 2021, telah tercatat 687.679 perusahaan yang terdaftar dalam jaminan sosial. Data berikut merupakan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia.<sup>13</sup>

Pemberi kerja, peserta yang bukan pekerja, ataupun pemerintah memiliki kewajiban untuk membayarkan iuran jaminan sosial para peserta jaminan sosial sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 UU Nomor 24 Tahun 2011.<sup>14</sup> Ketentuan mengenai jumlah pembayaran jaminan sosial telah ditetapkan dalam Peraturan Presiden dengan jumlah besar yang berbeda-beda sesuai dengan jenis jaminan sosial. Berikut ini besar iuran jaminan sosial ketenagakerjaan per bulan:

Tabel 1. Besar Iuran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Kategori Tenaga Kerja	Jaminan Sosial			
	Jaminan Hari Tua (JHT)	Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	Jaminan Kematian (JK)	Jaminan Pensiun
Penerima Upah	5.7%	0.24% - 1.74%	0.3%	3%
Bukan Penerima Upah	2%	1%	Rp. 6.800,00	-
Pekerja Migran Indonesia	Rp. 105.000,00 hingga Rp. 600.000,00	Rp. 370.000,00	Rp. 370.000,00	-
Jasa Konstruksi	-	0.21% (nilai proyek)	0.21% (nilai proyek)	-

Sumber data: situs Online pajak<sup>15</sup>

Apabila perusahaan selaku pemberi kerja tidak memenuhi kewajibannya dalam memenuhi jaminan sosial tenaga kerja atau peserta, maka akan dikenai sanksi administratif sebagaimana tercantum dalam Pasal 17 dan Pasal 19 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. Sanksi administratif tersebut dapat berupa peringatan secara tertulis, denda, serta tidak dilayani untuk kepengurusan publik tertentu. Hukuman pidana

<sup>13</sup>Kemnaker RI., *Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sampai dengan September Tahun 2021*, (Satudata, 21 September 2021), dipetik 1 November 2021, dari <https://satudata.kemnaker.go.id/data>

<sup>14</sup>Lihat Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 19*.

<sup>15</sup>Kezia Rafinska, *Rincian Iuran BPJS Ketenagakerjaan yang Harus Disetor Perusahaan*, (Online Pajak: 18 April 2019), diakses 30 Oktober 2021, dari <https://www.online-pajak.com/tentang-pph21/iuran-bpjs-ketenagakerjaan>

bagi perusahaan yang melanggar kedua pasal tersebut tercantum dalam Pasal 55, sebagai berikut:<sup>16</sup>

*“Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) atau ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).”*

Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, kemudian lebih lanjut dibahas dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Sanksi tersebut dituangkan dalam Pasal 6, Pasal 7, dan Pasal 9.<sup>17</sup>

*“Pengenaan sanksi teguran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a diberikan paling banyak 2 (dua) kali masing-masing untuk jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja.”* – Pasal 6 Ayat (1)

Dalam Pasal 6 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013 menegaskan bahwa bagi perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban jaminan sosial para tenaga kerja akan mendapat teguran secara tertulis sebanyak 2 kali. Teguran secara tertulis diberikan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dengan jarak waktu 10 hari setiap teguran. Sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan akan diberikan waktu 20 hari untuk menyelesaikan kewajibannya. Pasal 7 Ayat (1) mengatur bahwa:

*“Pengenaan sanksi denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b diberikan untuk jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya pengenaan sanksi teguran tertulis kedua berakhir.”*

Setelah sanksi teguran diberikan, maka BPJS memberikan tenggang waktu 30 hari sebelum memberikan sanksi berikutnya. Apabila perusahaan masih belum memenuhi kewajibannya, maka akan diberikan sanksi kedua yaitu denda pidana 8 tahun penjara. Adapun sanksi lainnya yang akan diterima perusahaan yaitu tidak mendapatkan pelayanan publik. Pasal 9 Ayat (1) menentukan:

*“Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenai kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara meliputi: a. perizinan terkait usaha; b. izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek; c. izin memperkerjakan tenaga*

---

<sup>16</sup>Lihat Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.*

<sup>17</sup>Lihat Republik Indonesia, *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.*

*kerja asing; d. izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau e. Izin Mendirikan Bangunan (IMB).”*

Iuran yang telah dibayarkan oleh perusahaan, kemudian dapat digunakan oleh peserta jaminan sosial sesuai dengan jenis jaminan serta kondisi yang ada. Setiap jaminan sosial memiliki syarat dan ketentuan berbeda yang wajib dipenuhi sebelum melakukan klaim jaminan sosial. Hal-hal mengenai pengajuan klaim dan sebagainya diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2007.

Berdasarkan uraian di atas, penulis akan mengkaji mengenai kepatuhan hukum perusahaan terhadap hak-hak tenaga kerja berdasarkan aturan hukum yang berlaku di Indonesia, dalam hal ini yang dimaksud adalah jaminan sosial berupa jaminan hari tua (JHT). Selain itu, juga menganalisis faktor yang mempengaruhi kepatuhan hukum perusahaan dalam pemenuhan hak tenaga kerja bidang jaminan sosial JHT.

### **Aturan Hukum Tentang Hak Tenaga Kerja**

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja merupakan individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja dan menghasilkan barang maupun jasa dengan tujuan memenuhi kebutuhannya maupun kebutuhan masyarakat.<sup>18</sup> Setiap tenaga kerja yang telah menuangkan waktu dan kemampuannya untuk bekerja, berhak untuk mendapatkan imbalan sebagai bentuk balas jasa.<sup>19</sup> Sehingga dapat dikatakan bahwa tenaga kerja merupakan individu yang menggunakan kemampuannya untuk bekerja, kemudian menerima upah sebagai bentuk imbalan dan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Tenaga kerja juga memiliki hak yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hak merupakan suatu kewenangan atau kepentingan seseorang yang dilindungi oleh hukum.<sup>20</sup> Sifat hak tenaga kerja yaitu diberikan oleh hukum objektif kepada subjek hukum, sehingga seorang tenaga kerja dapat melakukan apa pun untuk melindungi hak yang dimilikinya selama tidak berlawanan dengan aturan hukum yang berlaku.<sup>21</sup> Secara umum, hak tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 86 ayat 1, menyebutkan bahwa:<sup>22</sup>

*“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: (a) keselamatan dan kesehatan kerja; (b) moral dan kesusilaan; dan (c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”*

---

<sup>18</sup>Lihat Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

<sup>19</sup>Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010).

<sup>20</sup>Zainal Asikin, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa, 2012).

<sup>21</sup>Lysa Angrayni, *Diktat Pengantar Ilmu Hukum* (Riau: Suska Press, 2014).

<sup>22</sup>Lihat Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

Dalam beberapa pasal lainnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga mencantumkan mengenai hak tenaga kerja, di antaranya:

- Hak untuk mendapat kesejahteraan serta perlindungan dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4)
- Hak untuk diperlakukan secara adil (Pasal 5)
- Hak untuk meningkatkan keahlian (Pasal 9)
- Hak untuk mendapatkan waktu istirahat atau cuti (Pasal 79)
- Hak untuk mendapatkan upah atau imbalan untuk memenuhi kebutuhan hidup (Pasal 88)
- Hak atas upah apabila terjadi pemutusan hubungan kerja dengan kondisi yang berlaku (Pasal 150)

Apabila dalam proses pemenuhan hak tenaga kerja, terjadi perselisihan maka perundingan atau penyelesaian harus dilakukan. Penyelesaian masalah antara tenaga kerja dan perusahaan, dapat dilakukan melalui bipatride, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan pengadilan sebagaimana dalam Pasal 6-115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

#### **Jaminan Sosial Ketenagakerjaan - Jaminan Hari Tua**

Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan salah satu program jaminan sosial nasional yang berdasar pada prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib yang bertujuan agar tenaga kerja dapat menerima uang tunai ketika pensiun, mengalami cacat tetap, ataupun meninggal dunia.<sup>23</sup> Program jaminan hari tua bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi para tenaga kerja atas resiko serta menjamin kehidupan atau kesejahteraan bagi tenaga kerja selaku peserta. Kepesertaan jaminan hari tua merupakan suatu kewajiban tenaga kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua:<sup>24</sup>

*“Setiap Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya dalam program JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai penahapan kepesertaan.”*

Bentuk manfaat dari program jaminan hari tua yang dapat diterima peserta yaitu berupa uang tunai. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2015, manfaat JHT dibayarkan apabila peserta mencapai usia pensiun; mengalami kecacatan total; dan/atau meninggal dunia.<sup>25</sup> Jaminan Hari Tua juga dapat dibayarkan secara sekaligus ataupun sebagian dengan kondisi tertentu, dimana akan diberi secara keseluruhan ketika pekerja pension atau berusia 56 tahun, dapat juga diberi apabila

---

<sup>23</sup>DJSN, *Jaminan Hari Tua* (Dewan Jaminan Sosial Nasional: 8 Januari 2021), diakses 1 November 2021, dari <https://www.djsn.go.id/sjsn/program-sjsn/jaminan-hari-tua>

<sup>24</sup>Lihat Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua*.

<sup>25</sup>Lihat Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2015*.



pekerja mengalami kondisi lainnya seperti pengunduran diri, pindah ke luar negeri selamanya, mengalami cacat total, ataupun meninggal. Namun akan diberi Sebagian 10% jika menjelang masa pension ataupun diberi 30% untuk alasan kepemilikan rumah dan telah menjadi peserta minimal 10 tahun, akan tetapi hanya dapat diklaim maksimal 1 kali.<sup>26</sup>

Uang tunai jaminan hari tua merupakan total akumulasi dari iuran yang dibayarkan setiap bulannya. Besar iuran jaminan hari tua yaitu 5.7% dari upah bulanan (pokok dan tunjangan), dimana 2% ditanggung oleh peserta yaitu tenaga kerja yang dipotong dari penghasilan bulanan dan 3,7% ditanggung oleh perusahaan atau pemberi kerja. Apabila mengalami keterlambatan pembayaran iuran, maka diberikan sanksi berupa denda 2% untuk satu bulan keterlambatan dan berlaku kelipatan. Denda akan ditanggung oleh perusahaan selaku pemberi kerja.<sup>27</sup>

Pembayaran manfaat jaminan hari tua (JHT) dapat dilakukan apabila peserta melengkapi persyaratan yang diberikan. Berikut ini merupakan persyaratan klaim manfaat jaminan hari tua berdasarkan kondisi peserta:<sup>28</sup>

Tabel 2. Syarat Klaim Jaminan Hari Tua

Kondisi	Syarat	Keterangan
Pensiun	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kartu BPJS Asli</li> <li>- Surat Keterangan Pensiun dari perusahaan</li> <li>- Fotokopi KTP &amp; KK</li> </ul>	Dibayarkan tunai dan sekaligus
Mengundurkan Diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kartu BPJS Asli</li> <li>- Surat Keterangan Pengunduran Diri</li> <li>- Fotokopi KTP &amp; KK</li> </ul>	Dibayarkan tunai dan sekaligus setelah masa tunggu selama 1 (satu) bulan sejak tanggal surat keterangan pengunduran diri dari perusahaan diterbitkan.
Pemutusan Hubungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kartu BPJS Asli</li> <li>- Bukti Persetujuan Bersama</li> <li>- Fotokopi KTP &amp; KK</li> </ul>	Dibayarkan tunai dan sekaligus setelah masa tunggu selama 1 (satu) bulan sejak tanggal bukti persetujuan bersama dari perusahaan diterbitkan.

<sup>26</sup>BPJS Ketenagakerjaan, *Manfaat Penerima Upah* (BPJS Ketenagakerjaan), dipetik 1 November 2021, dari <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/penerima-upah.html>

<sup>27</sup>Lihat Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua*.

<sup>28</sup>Lihat Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2015*.

Meninggalkan Indonesia Selamanya	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kartu BPJS Asli</li> <li>- Surat Pernyataan tidak bekerja lagi di Indonesia</li> <li>- Fotokopi paspor</li> <li>- Fotokopi visa (WNI)</li> </ul>	Dibayarkan tunai dan sekaligus
Cacat Total Tetap	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kartu BPJS Asli</li> <li>- Surat Keterangan Dokter</li> </ul>	Dibayarkan tunai dan sekaligus bagi Peserta yang mengalami cacat total tetap sebelum mencapai usia pensiun, diperhitungkan mulai tanggal 1 bulan berikutnya setelah Peserta ditetapkan mengalami cacat total tetap
Meninggal Dunia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kartu BPJS Asli</li> <li>- Surat Keterangan Kematian dari RS; Kepolisian; Kelurahan</li> <li>- Surat Keterangan Ahli Waris</li> <li>- Fotokopi KTP &amp; KK</li> </ul> <p>* Apabila pihak yang ditunjuk dalam wasiat Peserta tidak ada, JHT dikembalikan ke Balai Harta Peninggalan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>	Dibayar pada ahli waris Peserta secara tunai dan sekaligus yang meliputi: Janda; Duda; dan Anak. Dengan urutan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keturunan sedarah menurut garis lurus ke atas dan ke bawah derajat kedua;</li> <li>- Saudara kandung;</li> <li>- Mertua; dan</li> <li>- Pihak yang ditunjuk dalam wasiatnya oleh Peserta.</li> </ul>

Menurut laporan September 2021, klaim jaminan hari tua melonjak tinggi. Penyebab utamanya adalah pandemi yang mendasari perusahaan harus melakukan PHK, sehingga tingkat pengangguran meningkat dan para pekerja melakukan klaim untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sebelumnya, pada tahun 2018 klaim jaminan hari tua hanya Rp 27,6 triliun, 2019 sebesar Rp 29,72 triliun, pada 2020 yang Rp 36,45 triliun, dan kini diprediksi mencapai Rp 40,61 triliun.<sup>29</sup>

<sup>29</sup>CNN Indonesia. *Angka PHK Naik, Klaim Jaminan Hari Tua BPJS Melonjak Rp26 T* (CNN Indonesia, 15 September 2021), diakses 31 Oktober 2021, dari <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210915130843-78-694649/angka-phk-naik-klaim-jaminan-hari-tua-bpjs-melonjak-rp26-t>

**Kasus Perusahaan Dalam Memenuhi Jaminan Hari Tua Tenaga Kerja**

Pemerintah Indonesia telah mengatur mengenai kewajiban perusahaan untuk memenuhi kesejahteraan para tenaga kerja, namun hingga kini masih banyak kasus yang dilaporkan terjadi antara perusahaan dan tenaga kerja mengenai jaminan sosial ketenagakerjaan. Masih banyak perusahaan yang mengabaikan jaminan sosial tenaga kerjanya.<sup>30</sup> Salah satu yang paling sering terjadi adalah jaminan hari tua.

- Kasus PT Witami Tunai Mandiri

Seorang pekerja PT Witami Tunai Mandiri melaporkan pimpinannya atas dugaan penggelapan BPJSTK. Setelah bekerja selama kurang lebih 16 bulan sejak Juli 2018, pekerja yang telah mengundurkan diri tidak dapat mencairkan Jaminan Hari Tua. Sang Pekerja mengaku bahwa gajinya telah dipotong sebagai iuran bulanan jaminan sosial. Kasus ini kemudian dilaporkan ke Polres Jakarta Selatan dengan Pasal 374 KUHP terkait dugaan penggelapan dalam jabatan.<sup>31</sup>

Berdasarkan kasus tersebut perusahaan telah melanggar Pasal 4, Pasal 5, Pasal 88, dan Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dimana perusahaan tidak memenuhi kewajiban mengenai kesejahteraan jaminan sosial tenaga kerja. Hingga saat ini belum ada kelanjutan mengenai kasus ini karena masih pada tahapan pemeriksaan kepolisian.

- Kasus penahanan paklaring atau surat keterangan kerja

Seorang pekerja yang dikontrak selama setahun, tidak diberikan surat keterangan kerja sehingga ia tidak dapat melakukan klaim BPJS. Alasan utama perusahaan karena pegawai tersebut tidak melakukan fingerprint absensi, meskipun menurut karyawan tidak ada ketentuan sebelumnya mengenai finger print absensi.<sup>32</sup> Pekerja yang baru bekerja kurang dari 10 tahun ini seharusnya dapat melakukan klaim jaminan sosial sebagaimana tercantum dalam Pasal 26 ayat (1) Peraturan Pemerintah tentang Jaminan Hari Tua "*pekerja diperbolehkan mengambil JHT pada saat berhenti bekerja tanpa adanya pengaturan waktu minimal kepesertaan*". Selain itu, peserte juga berhak mendapatkan uang sebesar nominal yang tertera dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup>Yanita Petriella, *Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Masih Sering Dilupakan* (Bisnis.com: 25 April 20195), diakses 1 November 2021, dari <https://ekonomi.bisnis.com/read/20190425/12/915170/hak-jaminan-sosial-tenaga-kerja-masih-sering-dilupakan>

<sup>31</sup>Ratih Nugra, *Suami Rini Yulianti, Michael Ha Dilaporkan ke Polisi Terkait Kasus Dugaan Penggelapan BPJS Karyawan* (SelebritiTalk, 9 Oktober 2021), diakses 16 Oktober 2021.

<sup>32</sup>LSC. *Penahanan Surat Keterangan Kerja* (Legal Smart Channel: 2020), diakses 20 Oktober 2021 dari <https://lsc.bphn.go.id/konsultasiView?id=1466>

<sup>33</sup>Ilham Haqiqie, "Perlindungan Hukum Pekerja untuk Mengambil Jaminan Hari Tua yang Kepesertaannya Sebelum 10 Tahun Karena Terkena Pemutusan Hubungan Kerja", *JuristDiction*, Vol.3 No. 3, 2020, h.1053.

Kasus mengenai surat keterangan kerja memang sering terjadi, salah satunya terjadi pada seorang marketing yang tidak diperpanjang lagi kontraknya. Meskipun demikian, sang mantan marketing perusahaan tersebut tidak diberikan surat keterangan kerja. Sehingga pegawai tersebut kesulitan untuk melamar pekerjaan dan kesulitan untuk melakukan klaim BPJS. Pihak perusahaan menyatakan bahwa alasan menahan surat keterangan kerja marketing karena masih ada inouis perusahaan lain yang belum membayar.<sup>34</sup>

Dalam kasus ini, yang menjadi masalah utama adalah surat keterangan kerja dimana sebagai suatu syarat untuk klaim jaminan hari tua. Setelah hubungan kerja berakhir (resign), seorang karyawan seharusnya mendapatkan hak-haknya termasuk surat keterangan kerja (vaklaring) akan tetapi UU Ketenagakerjaan tidak mengatur secara jelas surat keterangan kerja (vaklaring), melainkan terdapat pada Kitab Undang-Undang-Undang Hukum Perdata (“KUHPerdata”). Dalam Pasal 1602z Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (“KUH Perdata”) disebut perusahaan atau pemberi kerja diwajibkan untuk memberikan surat pernyataan yang telah ditandatangani sebagai bentuk berakhirnya hubungan kerja. Hingga kini, kasus ini masih berada pada tahapan konsultasi hukum atau tidak diusut secara hukum.

Keberadaan surat keterangan kerja sangat penting untuk dapat klaim jaminan sosial. Baik surat pensiun ataupun surat pemutusan hubungan kerja. apabila surat keterangan kerja tidak ada, maka tenaga kerja tidak dapat klaim jaminan sosialnya. Perusahaan secara hukum telah melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1, menyebutkan bahwa buruh memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Dengan tidak memberikan surat keterangan kerja, pekerja tidak dapat mengakses haknya serta terhalang untuk mendapatkan kesejahteraannya. Padahal hak tersebut jelas tertuang dalam Undang-Undang. Salah dua yang utama yaitu pasal 4 dan pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

- Kasus pada tingkat pengadilan

Tahun 2020, sebanyak 73 tenaga kerja menggugat perusahaan tempat bekerja pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang dengan nomor register 122/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg. Para pekerja telah menunjukkan loyalitas tinggi, namun Juli 2020 perusahaan telah memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa adanya kesepakatan. Hal ini berarti bahwa Uang Pesangon/Uang Pengakhiran Hubungan Kerja yang di terima Penggugat

---

<sup>34</sup>Andi Saputra. *Eks Kantor Tak Mau Keluarkan Surat Keterangan Kerja, Apa yang Harus Dilakukan?* (Detik: 18 Maret 2021), dipetik 18 Oktober 2021, dari <https://news.detik.com/berita/d-5497757/eks-kantor-tak-mau-keluarkan-surat-keterangan-kerja-apa-yang-harus-dilakukan>

adalah sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Dalam permasalahan tersebut telah dilakukan upaya bipatride dan tripatride sebagaimana diatur dalam Undang-Undang, namun tidak tercapai kesepakatan maka para pekerja akan mencari keadilan melalui pengadilan.

Upaya penyelesaian telah dilakukan pada tingkat bipatride dan tripatride dengan melibatkan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang. Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang telah mengeluarkan anjuran pada Agustus 2020, akan tetapi perusahaan berkeberatan atas anjuran yang dikeluarkan. Pada saat perundingan bipatride, sejak 2 (dua) tahun terakhir perusahaan mengalami kesulitan karena adanya wabah Virus Korona.

Dalam kasus ini Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang memutuskan tergugat (Perusahaan) untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada para pekerja berupa uang penghargaan selama kerja, uang penggantian hak, dan uang pesangon.

### **Kepatuhan Hukum Perusahaan atas Jaminan Sosial Pekerja**

Kepatuhan hukum merupakan bentuk kesadaran masyarakat terhadap hukum yang wajib ditanamkan agar dapat mematuhi peraturan yang berlaku di masyarakat.<sup>35</sup> Kepatuhan hukum memiliki dua perspektif yaitu instrumental dan normatif, perspektif instrumental mengasumsikan secara utuh didorong oleh kepentingan pribadi dan tanggapan terhadap perubahan, serta perspektif normatif yaitu hubungan dengan yang dianggap moral namun bertentangan dengan kepentingan pribadi. Biasanya seseorang lebih memilih untuk patuh terhadap hukum yang dipercaya sesuai dan konsisten terhadap norma internalnya. Komitmen normatif melalui moralitas personal memiliki makna bahwa patuh terhadap hukum berdasarkan suatu keharusan, sedangkan komitmen normative melalui legitimasi bermakna bahwa patuh terhadap hukum disebabkan oleh otoritas penyusun hukum yang mendikte perilaku.<sup>36</sup>

Melihat kasus yang ada terlihat bahwa perusahaan masih belum mematuhi aturan hukum yang berlaku secara keseluruhan. Dalam kasus yang ada, perusahaan telah berupaya mendaftarkan para pekerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Berbeda dengan kasus yang terjadi di Kota tarakan dimana hanya 9% perusahaan yang telah mematuhi peraturan hukum untuk daftarkan perusahaan serta tenaga kerja pada program ketenagakerjaan, selebihnya belum memenuhi aturan tersebut karena alasan jenis usaha

---

<sup>35</sup>Ellya Rosana, "Kepatuhan Hukum Sebagai Wujud Kesadaran Hukum Masyarakat", *Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam (Jurnal TAPIS)*, Vol. 10, No. 1, 2014, h. 1.

<sup>36</sup>Rachmad Saleh dan Susilowati, "Studi Empiris Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Jakarta," *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol.13, 2004, h. 67-80.

yang masih baru, memilih untuk menggunakan asuransi swasta, alasan karena telah mendaftarkan pada BPJS Kesehatan, kurangnya pemahaman tentang jaminan sosial nasional, memiliki pekerja tidak tetap, hingga faktir kesediaan pekerja.<sup>37</sup> Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan di Kota Denpasar dimana kurangnya kesadaran dari pihak perusahaan mengenai pentingnya BPJS hingga karena kurangnya kesadaran pekerja akan pentingnya menjadi peserta BPJS.<sup>38</sup>

Namun yang menjadi permasalahan adalah perusahaan tidak memenuhi hak pekerja mengenai jaminan hari tua. Kasus-kasus diatas menunjukkan bahwa telah terjadi pemutusan hubungan kerja baik secara individu atau resign maupun phk sepihak. Meskipun demikian, para pekerja masih belum mendapatkan hak-haknya dalam mengakses jaminan sosial. Beberapa diantaranya terhalang untuk mendapatkan surat keterangan kerja. Padahal hal tersebut jelas diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Sehingga dapat dikatakan bahwa penyebab ketidakpatuhan adalah kondisi finansial perusahaan, tidak adanya perjanjian kerja yang jelas, serta kurangnya kepedulian terhadap pentingnya jaminan sosial pekerja. Keberhasilan dalam penerapan kebijakan Jaminan Hari Tua di Indonesia tidak dapat terjadi begitu saja, karena membutuhkan keselarasan filosofis, keselarasan sosiologi, maupun keselarasan yuridis.<sup>39</sup> Apabila keselarasan tidak terjadi, maka kecil kemungkinan kepatuhan terhadap jaminan hari tua dapat terjadi. Sebagaimana dalam kasus diatas, keselarasan secara sosiologi dan yuridis telah terganggu yang menyebabkan permasalahan berkepanjangan.

Pandemi menyebabkan perusahaan banyak mengalami kondisi permasalahan finansial, namun sayangnya dalam peraturan perundang-undangan belum diatur mengenai kondisi tertentu, sehingga jaminan sosial menjadi hak mutlak para pekerja dalam kondisi apa pun. Kasus-kasus diatas juga menunjukkan bahwa tidak ada perjanjian kerja pada awal perkerjaan sehingga sulit bagi para pekerja untuk menuntut pihak perusahaan secara hukum. Faktor terakhir karena baik pihak perusahaan maupun pekerja masih memiliki minim kepedulian akan pentingnya jaminan sosial ketenagakerjaan, pihak perusahaan kerap kali menganggap remeh mengenai jaminan sosial, juga pihak pekerja terkadang hanya peduli ketika jaminan sosial hendak di klaim. Sejak awal bekerja seharusnya para pekerja lebih peduli akan segala proses jaminan sosial

---

<sup>37</sup>Darwis Manurung, Inggit Akim, Mawardi Khairi, "Tanggung Jawab Perusahaan Dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Tarakan", *Fakultas Hukum Universitas Borneo Tarakan*, 2017.

<sup>38</sup>Imelda Sutoyo, I Made Sarjana, I Nyoman Mudana, "Pelaksanaan Tanggung Jawab Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerjaanya Menjadi Peserta BPJS di Kotamadya Denpasar", *Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 2018.

<sup>39</sup>Putri Wijayanti dan Lina Miftahul Jannah. "Implementasi Kebijakan Manfaat Jaminan Hari Tua di Indonesia", *Journal of Public Sector Innovations (JPSI)*, Vol.4, No.1, 2019, h.20.

ketenagakerjaan. Disisi lain, juga didukung oleh minimnya sosialisasi mengenai kepesertaan pada sector informal.<sup>40</sup>

### **Kesimpulan**

Berdasarkan kasus di atas, dapat diambil beberapa kesimpulan pertama, perusahaan di Indonesia masih belum patuh akan aturan hukum tentang jaminan hari tua dan jaminan sosial ketenagakerjaan, seperti pada kasus PT Witamani Tunai Mandiri, kasus penahanan plakaring atau surat keterangan kerja dan kasus pada tingkat pengadilan. Kedua, penyebab ketidakpatuhan para perusahaan disebabkan oleh kondisi finansial perusahaan, tidak adanya perjanjian kerja yang jelas, serta kurangnya kepedulian terhadap pentingnya jaminan sosial pekerja seperti yang terjadi di perusahaan-perusahaan Tarakan dan Denpasar.

Adapun saran yang dapat dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kepatuhan hukum perusahaan pemberi kerja dalam memenuhi hak-hak tenaga kerja program jaminan sosial sebagai berikut; adanya sosialisasi hukum yang dilakukan pemerintah pada perusahaan-perusahaan pemberi kerja dan pekerja mengabaikan aturan hukum jaminan sosial, menjadikan jaminan sosial sebagai salah satu syarat untuk mendirikan perusahaan dan memberikan sanksi yang tegas terhadap perusahaan-perusahaan yang melanggar.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Angrayni, Lysa. *Diktat Pengantar Ilmu Hukum*, Riau: Suska Press, 2014.
- Asikin, Zainal. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa, 2012.
- BPJS Ketenagakerjaan. *Manfaat Penerima Upah* (BPJS Ketenagakerjaan), diakses 1 November 2021, dari <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/penerima-upah.html>
- CNN Indonesia. *Angka PHK Naik, Klaim Jaminan Hari Tua BPJS Melonjak Rp26 T* (CNN Indonesia, 15 September 2021), diakses 31 Oktober 2021, dari <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210915130843-78-694649/angka-phk-naik-klaim-jaminan-hari-tua-bpjs-melonjak-rp26-t>
- DJSN. *Asas, Tujuan dan Prinsip SJSN*, (Dewan Jaminan Sosial Nasional, 12 Januari 2021), diakses 29 Oktober 2021, dari: <https://www.djsn.go.id/sjsn/asas-tujuan-dan-prinsip-sjsn>
- DJSN. *Jaminan Hari Tua* (Dewan Jaminan Sosial Nasional: 8 Januari 2021), diakses 1 November 2021, dari <https://www.djsn.go.id/sjsn/program-sjsn/jaminan-hari-tua>

---

<sup>40</sup>Anggi Chrisye Piteradja, Masje Silija Pangkey, dan Joyce Jacinta Rares, "Implementasi Program Jaminan Hari Tua Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kota Manado", *Jurnal Administrasi Publik*, Vol.4, No.49, 2017.

- Haqie, Ilham. “Perlindungan Hukum Pekerja untuk Mengambil Jaminan Hari Tua yang Kepesertaannya Sebelum 10 Tahun Karena Terkena Pemutusan Hubungan Kerja”, *JuristDiction*, Vol. 3, No. 3, 2020.
- International Labor Organization. *Facts on Social Security*, Geneva: International Labour Organization, 2015.
- Jamsos. *Fungsi, Tugas, Wewenang*, (BPJS Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, 2015), diakses 30 Oktober 2021, dari: [https://www.jamsosindonesia.com/bpjs/view/fungsi-tugas-wewenang\\_25](https://www.jamsosindonesia.com/bpjs/view/fungsi-tugas-wewenang_25)
- Kemnaker RI. *Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sampai dengan September Tahun 2021*, (Satudata, 21 September 2021), diakses 1 November 2021, dari <https://satudata.kemnaker.go.id/data>
- LSC. *Penahanan Surat Keterangan Kerja* (Legal Smart Channel: 2020), diakses 20 Oktober 2021 dari <https://lsc.bphn.go.id/konsultasiView?id=1466>
- Manurung, Darwis, Inggit Akim, dan Mawardi Khairi. “Tanggung Jawab Perusahaan Dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Tarakan”, *Fakultas Hukum Universitas Borneo Tarakan*, 2017.
- Midah, Agus. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Nugra, Ratih. *Suami Rini Yulianti, Michael Ha Dilaporkan ke Polisi Terkait Kasus Dugaan Penggelapan BPJS Karyawan* (SelebritiTalk, 9 Oktober 2021), diakses 16 Oktober 2021.
- Petriella, Yanita. *Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja Masih Sering Dilupakan* (Bisnis.com: 25 April 2019), diakses 1 November 2021, dari <https://ekonomi.bisnis.com/read/20190425/12/915170/hak-jaminan-sosial-tenaga-kerja-masih-sering-dilupakan>
- Piteradja, Anggi Chrisye, Masje Siliya Pangkey, dan Joyce Jacinta Rares. “Implementasi Program Jaminan Hari Tua Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kota Manado”, *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 4, No. 49, 2017.
- Putri, Asih Eka. *Paham SJSN Sistem Jaminan Sosial Nasional*, Jakarta: Friedrich-Ebert-Stiftung; Kantor Perwakilan Indonesia; Dewan Jaminan Sosial Nasional, 2014
- Refinska, Kezia. *Rincian Iuran BPJS Ketenagakerjaan yang Harus Disetor Perusahaan*, (Online Pajak: 18 April 2019), diakses 30 Oktober 2021, dari <https://www.online-pajak.com/tentang-pph21/iuran-bpjs-ketenagakerjaan>
- Republik Indonesia. *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2015 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua*.
- *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.*

- . *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28.*
- . *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 34.*
- . *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.*
- . *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.*
- . *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.*
- . *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.*
- . *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2015.*
- Rosana, Ellya. “Kepatuhan Hukum Sebagai Wujud Kesadaran Hukum Masyarakat”, *Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam (Jurnal TAPIS)*, Vol.10, No.1, 2014.
- Saleh, Rachmad dan Susilowati. “Studi Empiris Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Jakarta”, *Jurnal Bisnis Strategi*. Vol. 13, 2004.
- Saputra, Andi. *Eks Kantor Tak Mau Keluarkan Surat Keterangan Kerja, Apa yang Harus Dilakukan?* (Detik: 18 Maret 2021), diakses 18 Oktober 2021, dari <https://news.detik.com/berita/d-5497757/eks-kantor-tak-mau-keluarkan-surat-keterangan-kerja-apa-yang-harus-dilakukan>
- Sutoyo, Imelda, I Made Sarjana, dan I Nyoman Mudana. “Pelaksanaan Tanggung Jawab Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerjaanya Menjadi Peserta BPJS di Kotamadya Denpasar”, *Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 2018.
- Tim Koordinasi Komunikasi Publik Terintegrasi Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan. *Buku Tanya-Jawab Seputar Sistem Jaminan Sosial Nasional Bidang Ketenagakerjaan (SJSN-TK)*, Jakarta: Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, 2016.
- Wijayanti, Putri dan Lina Miftahul Jannah. “Implementasi Kebijakan Manfaat Jaminan Hari Tua di Indonesia”, *Journal of Public Sector Innovations (JPSI)*, Vol. 4, No. 1, 2019.