



Hak Pekerja Atas Penerimaan Manfaat Jaminan Hari Tua Saat Pekerja Belum Mencapai Usia 56 Tahun

Ida Nuriya Fatmawati¹, Asri Wijayanti²✉

^{1,2} Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surabaya

Korespondensi: asriwijayanti@um-surabaya.ac.id

Article Process Abstract

Submitted:
27-10-2022

Reviewed:
08-11-2022

Revised:
10-11-2022

Accepted:
02-12-2022

Published:
14-01-2023

So far, workers who resign and are terminated can take the benefits of Old Age Security even though they have not reached the age of 56 years. Old Age Security aims to ensure that participants can live in prosperity if they have entered retirement age, totally disabled, or die. The purpose of this study was to determine the form of legal protection for Old Age Security participants who resign and are affected by termination of employment for the benefits of Old Age Security and their legal remedies. This legal research used a statute approach. The result of this research was a form of legal protection for Old Age Security participants is to receive benefits for the total contributions paid and their development after 10 years of membership, entering retirement age, death or permanent total disability. Employers who do not register their workers in stages are threatened with administrative sanctions. Employers who do not collect, pay and deposit contributions to Insurance and Social Security (BPJS) Employment are threatened with criminal sanctions. Old Age Security benefits will be deferred until the age of 56 years, if the Old Age Security participant resigns earlier. Legal remedies that can be taken by workers if they do not get Old Age Security benefits are to settle through a mediation process carried out by the Service Quality Control Unit and Participant Complaints Handling.

Keywords: Old Age Security, Stop Working, Workers.

Abstrak

Selama ini pekerja yang mengundurkan diri dan terkena pemutusan hubungan kerja dapat mengambil manfaat Jaminan Hari Tua meskipun belum mencapai usia 56 tahun. Jaminan Hari Tua bertujuan untuk menjamin agar peserta dapat hidup sejahtera apabila telah memasuki usia pensiun, mengalami cacat total, atau meninggal dunia. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap peserta jaminan hari tua yang mengundurkan diri dan terkena pemutusan hubungan kerja atas manfaat Jaminan Hari Tua beserta upaya hukumnya. Penelitian hukum ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach). Hasil dari penelitian ini adalah bentuk perlindungan hukum terhadap peserta jaminan hari tua adalah menerima manfaat atas total iuran yang disetor beserta pengembangannya setelah 10 tahun kepesertaan, memasuki usia pensiun, meninggal dunia atau cacat total tetap. Pengusaha yang tidak mendaftarkan pekerjanya secara bertahap diancam sanksi administrasi. Pengusaha yang tidak memungut, membayar dan menyetor iuran ke BPJS Ketenagakerjaan diancam sanksi pidana. Manfaat JHT akan ditangguhkan sampai usia 56 tahun, apabila peserta JHT mengundurkan diri sebelumnya. Upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja apabila tidak mendapatkan manfaat JHT adalah melakukan penyelesaian melalui proses mediasi yang dilakukan oleh Unit Pengendali Mutu Pelayanan dan Penanganan Pengaduan Peserta, apabila tidak dapat terlaksana pekerja dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan negeri di wilayah tempat tinggal pemohon.

Kata kunci : jaminan hari tua, berhenti bekerja, pekerja.

I. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara yang mengutamakan kesejahteraan masyarakat sesuai yang tercantum dalam alinea keempat pembukaan Undang-Undang Dasar tahun 1945¹. Kesejahteraan

¹ Putri Ayu Anggraini, 'Error In Persona Dalam Gugatan Perselisihan Hak Di Pengadilan Hubungan Industrial', *Supremasi: Jurnal Hukum*, 3.2 (2021), 160-76.

yang dimaksud tersebut harus dapat dinikmati secara adil dan merata keseluruh lapisan masyarakat. Salah satu bukti peningkatan kesejahteraan dengan adanya jaminan sosial bagi pekerja, sebagai bentuk layanan publik yang menjadi misi negara untuk melaksanakannya². Perlindungan terhadap pekerja tercantum dalam pasal 27 ayat 2 “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan pasal 28D ayat 1 dan 2 “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum” dan “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan³.

Selama ini pekerja yang mengundurkan diri dan terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat mengambil manfaat JHT meskipun belum mencapai usia 56 tahun. Dengan syarat kepersertaan telah mencapai 10 tahun, apabila pekerja belum memenuhi syarat manfaat JHT harus melalui perusahaan dengan penggantinya uang pensiun yang setara. Penjelasan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No 60 tahun 2015 bahwa pensiun bagian dari berhenti kerja. Sehingga ketika pekerja berhenti bekerja meskipun belum mencapai usia pensiun dapat dicairkan.

Penyelenggaraan Jaminan Sosial adalah tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan sosial ekonomi dan untuk menjamin kesejahteraan kepada masyarakat. Jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada pekerja sektor formal⁴. Negara Indonesia adalah negara yang menerapkan *funded social security* dengan diselenggarakan beragam program jaminan sosial, salah satunya adalah Jaminan Hari Tua (JHT). Adanya JHT untuk menghadapi rendahnya tingkat kesejahteraan bagi masyarakat yang lanjut usia⁵.

Jaminan sosial mengenai JHT telah diatur pada Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2015 yang telah diperbarui menjadi Peraturan Pemerintah No. 60 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 19 tahun 2015 tentang Tata Cara dan Persyaratan dan diperbarui menjadi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 tahun 2022 Tata Cara Dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua. Peraturan Menteri No. 2 tahun 2022 dianggap telah memberi batasan pengurangan hak pekerja yang mengundurkan diri dan terkena PHK atas manfaat JHT. Sehingga direvisi menjadi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 4 tahun 2022 Tata Cara Dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua.

II. Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap peserta jaminan hari tua yang mengundurkan diri dan terkena pemutusan hubungan kerja atas manfaat JHT?

² Levina Yustitiantingtyas, Basuki Babussalam, and Asri Wijayanti, 'Pengendalian Keselamatan Penerbangan Sebagai Upaya Penegakan Kedaulatan Negara Di Ruang Udara Dan Implikasinya Di Indonesia', *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 7.1 (2021), 252-65.

³ Lilik Puja Rahayu, 'Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas Di Kabupaten Bondowoso', *Justitia Jurnal Hukum*, 4.2 (2020).

⁴ Satria Unggul and others, 'Social Aid of Covid-19 Corruption : Strategy and Mitigation Policy of Muhammadiyah East Java', 29.1 (2021), 27-45.

⁵ Wijayanti Asri, Wicaksana Prakasa Satria Unggul, And Sugiharti Yayuk, 'Protection Of Workers In A Health Sector Against Occupational Diseases During Covid19 Pandemic In Indonesia', *Journal Of Legal, Ethical And Regulatory Issues*, 24.6 (2021), 1-6.

2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja apabila tidak mendapatkan manfaat JHT ?

III. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) merupakan pendekatan dengan cara menelaah perundang-undangan yang terkait dengan penelitian, dengan mengkaji dan menganalisis serta memahami hukum sebagai aturan atau norma positif di dalam sistem perundang-undangan⁶. Didalam pendekatan perundang-undangan mengutamakan hariarki, dan asas-asas peraturan perundang-undangan. Bahan-bahan hukum dalam penelitian ini dikumpulkan melalui studi kepustakaan, yaitu dengan menelaah terhadap bahan pustaka yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Bahan hukum tersebut mencakup: bahan hukum sekunder, bahan hukum primer, dan bahan hukum tersier⁷.

Bahan hukum primer yaitu Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2015 yang telah diperbarui menjadi Peraturan Pemerintah No. 60 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 19 tahun 2015 tentang Tata Cara dan Persyaratan dan diperbarui menjadi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 tahun 2022 Tata Cara Dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 4 tahun 2022 Tata Cara Dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua, dan Peraturan Pemerintah No. 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Bahan hukum sekunder yang digunakan yaitu literatur, karya ilmiah hukum. Bahan hukum tersier yaitu kamus hukum untuk menjelaskan pengertian-pengertian⁸. Bahan hukum yang telah dikumpulkan dianalisis dan ditelaah agar mendapat gambaran umum mengenai Perlindungan dan upaya hukum bagi pekerja yang mengundurkan diri dan terkena PHK sebelum mencapai usia 56 tahun atas manfaat Jaminan Hari Tua.

IV. Hasil dan Pembahasan

1. **Bentuk perlindungan hukum terhadap peserta Jaminan Hari Tua yang mengundurkan diri dan terkena PHK atas manfaat JHT**
 - a. **Perlindungan Hukum bagi Pekerja**

Perlindungan terhadap pekerja tercantum pada pasal 28D ayat 1 dan 2 “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum” dan “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan erlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi yaitu hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan.

⁶ Dio Aprilianto And Asri Wijayanti, ‘Hak Pekerja Yang Di Phk Karena Efisiensi Pada Masa Pandemi Covid Dan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja’, *Jurnal Hukum De Rechtsstaat*, 7.2 (2021), 147-61.

⁷ Ari Ardianto, and Achmad Hariri, ‘Perlindungan Hukum Atas Pengguguran Kandungan Korban Perkosaan Di Tinjau Dari Hukum Nasioanal’, 2.36 (2021), 218-37.

⁸ Levina Yustitiantingtyas, Basuki Babussalam, And Asri Wijayanti, ‘Pengendalian Keselamatan Penerbangan Sebagai Upaya Penegakan Kedaulatan Negara Di Ruang Udara Dan Implikasinya Di Indonesi’, *Jurnal Komunikasi Hukum (Jkh)*, 7.1 (2021), 252-65.

Perlindungan hukum tidak dapat dipisahkan dari Hak Asasi Manusia⁹. Untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan membentuk perlindungan hukum bagi pekerja serta memperhatikan hak-haknya¹⁰. Lingkup perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dan pekerja diatur dalam UU 13/2003, meliputi Perlindungan hak atas tenaga kerja dan perlindungan hak atas pekerja¹¹. Perlindungan hak atas tenaga kerja yaitu kesempatan yang sama tanpa diskriminasi, hak mendapatkan dan meningkatkan kompetensi kerja, dan hak memilih pekerjaan. Sedangkan hak atas pekerja yaitu hak mendapatkan perlakuan yang sama, hak mendapatkan perlindungan, dan hak mendapatkan jaminan sosial.

Ketengakerjaan di Indonesia telah diatur dalam UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan¹². Orang yang bekerja kepada orang lain yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain disebut sebagai pekerja sesuai pasal 1 angka 3 UU 13/2003. Hal ini cukup luas karena mencakup siapa saja yang bekerja, perseorangan ataupun badan hukum dengan menerima upah atau imbalan bentuk apapun¹³. Perlindungan hukum bagi pekerja bertujuan untuk menjamin tidak adanya diskriminasi dan terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan pekerja¹⁴.

b. Hubungan Kerja

Dalam hubungan industrial pasti ada hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja¹⁵. Hubungan *antara pengusaha* dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah merupakan pengertian Hubungan Kerja sesuai pasal 1 angka 15 UU 13/2003. Pengusaha dengan pekerja merupakan subyek hubungan kerja, sedangkan obyek hukumnya adalah pekerjaan, upah, dan perintah¹⁶. Sehingga berdasarkan pasal 1 angka 15 pekerja berhak mendapatkan upah apabila pekerja telah menjalankan perintah dari pengusaha. Unsur-unsur dalam hubungan kerja yang tercantum dalam pasal 1 angka 4 adalah adanya pekerjaan yaitu adanya pekerjaan yang telah disepakati dan tidak melanggar peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum, adanya perintah yaitu pemberi kerja berhak dan berkewajiban untuk memberi perintah kepada pekerja sesuai pekerjaan yang telah disepakati, adanya upah yaitu berdasarkan pasal 1 angka 30 UU 13/2003 pemberi kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, dalam waktu yang ditentukan yaitu pekerja bekerja untuk waktu yang ditentukan. Dalam waktu ditentukan berkaitan dengan PKWT atau kontrak kerja¹⁷.

Dalam pasal 50 UU 13/2003 menjelaskan terjadinya hubungan kerja harus ada perjanjian antara pengusaha dan pekerja yang mengikat secara hukum. Pengertian perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh pekerja dan pemberi kerja dengan memenuhi unsur

⁹ Yayuk Sugiarti, 'Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19', *Justitia Jurnal Hukum*, 4.2 (2020).

¹⁰ Riska Agustina and others, 'Kebijakan Wajib Vaksinasi Covid-19 Ditinjau Dari Asas Manfaat, Kepentingan Umum Dan Hak Asasi Manusia', 1.3 (2021), 384-98.

¹¹ Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, 2010.

¹² Fitri Hardianti Solicha And Asri Wijayanti, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Alat Pelindung Diri', *Wijayakusuma Law Review*, 2.01 (2020).

¹³ Asri Wijayanti, *Framework Peran Negara Dalam Menciptakan Hubungan Industrial Yang Berkeadilan Dalam Menggagas Hukum Perburuahan Berkeadilan*, 2019.

¹⁴ Yayuk Sugiarti And Asri Wijayanti, 'Critical Analysis Of Legal Protection For Workers Who Have Been Terminated Due To A Change In The Status Of Their Employment Relationship', *Journal Of Positive School Psychology*, 6.2 (2022), 5871-76.

¹⁵ Anas Santoso And Asri Wijayanti, 'Eksistensi Dewan Pengupahan Dalam Proses Penetapan Upah Minimum', *Wijayakusuma Law Review*, 2.01 (2020).

¹⁶ Fithriatus Shalihah, Agusmidah Agusmidah, and Asri Wijayanti, 'Effectiveness of One-Stop Integrated Services in Optimizing the Role of Indonesian Migrant Workers Protection Agency in Central Java', *Linguistics and Culture Review*, 5.S3 (2021), 1099-1110.

¹⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Sinar Grafika, 2009), 1.

syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pekerja dan pemberi kerja adalah subyek hukum perjanjian, sedangkan obyek hukum perjanjian adalah syarat kerja, hak dan kewajiban. Syarat perjanjian kerja dibagi 2, yang pertama yaitu syarat material meliputi kesepakatan dua belah pihak dalam hal ini pemberi kerja dan pekerja, cakap hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan tidak melanggar peraturan perundang-undangan, kedua syarat formil yaitu meliputi nama, nama perusahaan, jenis usaha, tempat pekerjaan, besaran upah dan jangka waktu bekerja.

Hubungan kerja dapat berakhir apabila berakhirnya masa kerja dan PHK sehingga tidak ada lagi hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja¹⁸. PHK dapat dilakukan oleh pemberi kerja atau pekerja atau bisa disebut pengunduran diri. Sehingga dalam hal pekerja mengundurkan diri adalah bagian dari PHK¹⁹. Dalam pasal 61 UU 13/2003 pemberi kerja atau pengusaha wajib membayar ganti rugi kepada pekerja sesuai dengan upah dengan batas waktu yang ada dalam perjanjian apabila memutus hubungan kerja sebelum mencapai batas waktu yang ditentukan dalam perjanjian

c. Jaminan Sosial

Jaminan Sosial adalah program pemerintah untuk memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi pekerja²⁰. Dengan adanya U 40/2004 memberikan kepastian hukum bagi pekerja terhadap hak yang didapat²¹. Macam-macam Jaminan Sosial adalah Jaminan Kesehatan berdasarkan pasal 19 ayat 2 UU 40/2004 merupakan jaminan yang bertujuan untuk menjamin peserta mendapatkan manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja berdasarkan pasal 29 ayat 2 UU 40/2004 merupakan jaminan yang bertujuan agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan snatuan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja, Jaminan Hari Tua berdasarkan pasal 35 ayat 2 UU 40/2004 merupakan jaminan yang bertujuan agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia, Jaminan Pensiun berdasarkan pasal 39 ayat 2 UU 40/2004 merupakan jaminan yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap, Jaminan Kematian berdasarkan pasal 43 ayat 2 UU 40/2004 merupakan jaminan yang bertujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia, Jaminan Kehilangan Pekerjaan berdasarkan pasal 46B UU 11/2020 merupakan jaminan yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja kehilangan pekerjaan.

Dalam penyelenggaraan Jaminan Sosial ada asas yang dijelaskan pada pasal 2 UU 40/2004, yaitu asas kemanusiaan yaitu yang berkaitan dengan penghargaan terhadap martabat manusia, asas manfaat yaitu asas yang bersifat operasional menggambarkan pengelolaan yang efisien dan efektif, asas keadilan yaitu asas yang bersifat adil.

d. Bentuk perlindungan hukum terhadap peserta JHT yang mengundurkan diri dan terkena PHK atas manfaat JHT

¹⁸ Asri Wijayanti And Kaharudin Putra Samudra, 'Hak Pekerja Yang Terkena Phk Sebelum Masa Kontrak Berakhir', *Jurnal Ilmiah Living Law*, 13.2 (2021), 142-57.

¹⁹ Asri Wijayanti Chamdani, 'Critical Analysis About Legal Evidence In Court In The Justice System In Indonesia', *Journal Of Positive School Psychology*, 6.2 (2022), 5867-70.

²⁰ Siti Nur And Others, 'Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas', 2018.

²¹ Tri Novita And Others, 'Kejaksaaan Negeri Pekanbaru', 6.2 (2021).

Bentuk perlindungan hukum terhadap peserta JHT yang mengundurkan diri dan terkena PHK atas manfaat JHT, telah diatur oleh peraturan perundang-undangan²². Diawali pengaturan Undang-Undang No. 40 tahun 2004 Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Tindaklanjut pelaksanaan UU 40/2004 ini dengan Undang-Undang No 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS). Jaminan sosial adalah salah satu bentuk sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak sesuai pasal 1 angka 1 UU 40/2004 *jo* pasal 2 UU 24/2011. Jaminan Sosial ini dilaksanakan menggunakan Sistem Jaminan Sosial Nasional yang merupakan suatu tata cara penyelenggaraan program Jaminan Sosial oleh beberapa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial²³. Dalam melaksanakan Sistem Jaminan Sosial menggunakan mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib yang bersifat dari iuran guna memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan atau anggota keluarga lainnya yang disebut Asuransi Sosial.

Pasal 18 UU 40/2004 *jo* pasal 82 UU 11/2020 mengatur mengenai macam-macam Jaminan Sosial. Ada 6 macam Jaminan Sosial setelah dikeluarkannya UU 11/2020 dibidang ketenagakerjaan, yaitu Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, Jaminan Kematian, Dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Salah satu ruang lingkup Jaminan Sosial adalah JHT²⁴. JHT diatur dalam Pasal 35-38 UU 40/2004. Pengelolaan Jaminan Sosial dilaksanakan oleh BPJS. BPJS dibagi 2 yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. JHT menjadi salah satu ruang lingkup di bawah BPJS Ketenagakerjaan. Ketentuan JHT ini dijabarkan lebih lanjut dalam PP No. 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan JHT, PP No. 60 tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan JHT.

Tujuan JHT adalah untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total, dan meninggal dunia sesuai pasal 35 UU 40/2004. Agar tujuan JHT dapat tercapai maka mekanismenya dilakukan berdasar kerangka Asuransi Sosial yang bersifat wajib²⁵. Makna Asuransi Sosial yang bersifat wajib adalah iuran yang dikumpulkan untuk melindungi dari resiko sosial ekonomi yang menimpa keluarga peserta. Implementasi bentuk perlindungan atas jaminan hari tua dilakukan berdasarkan 3 macam hubungan hukum²⁶. Hubungan hukum yang menjadi dasar dalam perlindungan jaminan hari tua ada dua macam, yaitu: Hubungan hukum antara pemberi kerja dan pekerja, Hubungan hukum antara pemberi kerja dengan BPJS, Hubungan hukum antara BPJS dan peserta BPJS atas jaminan hari tua²⁷.

Atas tiga macam hubungan hukum ini, dapat diketahui subyek hukum dalam hubungan hukum atas penyelenggaraan jaminan hari tua adalah Pemberi kerja, Peserta, BPJS²⁸. Orang atau perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya merupakan pengertian pemberi kerja sesuai dalam pasal 1 angka 12 UU 40/2004 *jo* pasal 1 angka 9 UU 24/2011 *jo* pasal 1 angka 2 PP

²² Silvia Agustin Suyandi and Asri Wijayanti, 'Penegakan Pidana Ketenagakerjaan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan', *Wijayakusuma Law Review*, 2.01 (2020).

²³ Yanuar Ramadhana Fadhila And Others, 'Pemulihan Ekonomi Terkait Kebijakan Karantina Wilayah Akibat Adanya Penerapan Regulasi Penanggulangan Pandemi Covid-19', 2021, 87-97.

²⁴ Herbert Lionel, 'Sosial Budaya Sebagai Otentisitas Hukum Ke-', 4.1 (2020).

²⁵ Wulan Afrianti, 'Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pasca Undang-Undang No 11 Tahun 2020', *Maleo Law Journal*, 5.2 (2021), 57-67.

²⁶ Satria Unggul and Wicaksana Prakasa, 'Analisis Politik Hukum Pengaruh Oligarki Dan Budaya Korupsi Di Kabupaten Bangkalan', 2.September (2021), 329-45.

²⁷ Hasan Al Munir and Asri Wijayanti, 'Eksistensi Alat Bukti Formal Dalam Perselisihan Hubungan Industrial', *Wijayakusuma Law Review*, 2.01 (2020).

²⁸ Solechan Solechan, 'Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Sebagai Pelayanan Publik', *Administrative Law and Governance Journal*, 2.4 (2019), 686-96.

46/2015. Dalam pasal 13 UU 40/2004 *jo* pasal 15 UU 24/2011 *jo* pasal 17 UU 24/2011 *jo* pasal 2 ayat 1 PP 46/2015 pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya secara bertahap sebagai peserta program JHT kepada BPJS, apabila pemberi kerja tidak mendaftarkan diri dan pekerjanya dapat dikenai sanksi administratif. Pemberi kerja juga wajib memungut iuran dari pekerjanya serta menyetor iuran yang menjadi kewajibannya dan membayarkan iuran tersebut kepada BPJS, apabila pemberi kerja tidak melaksanakan ketentuan ini dapat dikenakan pidana penjara paling lama 8 tahun dan denda paling banyak Rp. 1.000.000.000 berdasarkan pasal 17 UU 40/2004 *jo* Pasal 19 ayat (1) dan (2) UU 24/2011 *jo* pasal 55 UU 24/2011. Bentuk hubungan hukum antara pemberi kerja dan pekerja, diwujudkan dengan sharing dana dalam membayar iuran kepesertaan jaminan hari tua, yaitu 5,7% dari upah yang terdiri atas 3,7% di bayar oleh pemberi kerja dan 2% dipotongkan dari upah pekerja berdasarkan pasal 16 ayat (1) PP 46/2015.

Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran merupakan pengertian peserta berdasarkan pasal 1 angka 8 UU 40/2004 *jo* pasal 1 angka 4 UU 24/2011 *jo* pasal 1 angka 4 PP 46/2015 *jo* pasal 1 angka 2 Permenaker 19/2015 *jo* pasal 1 angka 2 Permenaker 2/2022 *jo* pasal 1 angka 2 Permenaker 4/2022. Berdasarkan pasal 36 UU 40/2004 peserta JHT adalah peserta yang telah membayar iuran. Kewajiban peserta berdasarkan pengertian dari peserta JHT adalah membayar iuran, Iuran merupakan sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh peserta, pemberi kerja, dan/atau pemerintah berdasarkan pasal 1 angka 10 UU 40/2004 *jo* pasal 1 angka 6 UU 24/2011 *jo* pasal 1 angka 5 PP 46/2015. Hak peserta JHT adalah manfaat JHT, yaitu berupa uang tunai yang dibayarkan secara sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap sesuai dengan pasal 37 ayat 1 UU 40/2004 *jo* pasal 13 huruf d UU 24/2011 *jo* pasal 22 ayat 1 PP 46/2015 *jo* pasal 26 PP 60/2015 *jo* pasal 3 Permenaker 19/2015 *jo* pasal 2 Permenaker 2/2022 *jo* pasal 4 Permenaker 4/2022.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dibentuk melalui Undang-Undang untuk menyelenggarakan Jaminan Sosial²⁹. Tepat tanggal 25 November 2011 BPJS dibentuk melalui UU 24/2011. BPJS mengatur mengenai program yang diselenggarakan oleh BPJS yaitu Jaminan Kecelakaan, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, Jaminan Kematian. Dalam melaksanakan tugasnya fungsi BPJS Ketenagakerjaan adalah untuk menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja, Program Jaminan Kematian, Program Jaminan Pensiun, Program Jaminan Hari Tua³⁰. Tugas BPJS dalam menyelenggarakan program Jaminan Sosial adalah 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, membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial, mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial, memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial kepada peserta dan masyarakat berdasarkan pasal 5 ayat 2 *jo* pasal 6 *jo* pasal 9 ayat 2 *jo* pasal 10 UU 24/2011.

Jaminan Hari Tua yang dapat disingkat JHT merupakan manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap berdasarkan pasal 1 angka 1 PP 46/2015 *jo* pasal 1 angka 1 Permenaker 19/2015 *jo* pasal 1 angka 1 Permenaker 19/2015 *jo* pasal 1 angka 1 Permenaker

²⁹ Bambang Sugeng Ariadi Subagyo and Asri Wijayanti, 'Automatic Exchange Information for Customers of Financial Institutions Protection', *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29.4 (2020), 1707-16.

³⁰ Suhartono Slamet Wijayanti Asri, *Sengketa Hubungan Industrial, Kini Dan Akan Datang*.

2/2022 *jo* pasal 1 angka 1 Permenaker 4/2022. Hakikat jaminan hari tua adalah jaminan untuk peserta yang akan memasuki usia yang tidak lagi produktif³¹. Pelaksanaan Jaminan Hari Tua diatur dalam PP 46/2015 *jo* PP 60/2015 sebagai aturan pelaksana UU 40/2004 yang pengaturan lebih lanjut dalam Permenaker 19/2015 diperbarui menjadi Permenaker 2/2022 dan direvisi menjadi Permenaker 4/2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran manfaat JHT.

Manfaat berdasarkan pasal 1 angka 9 UU 40/2004 *jo* pasal 1 angka 5 UU 24/2011 merupakan faedah jaminan sosial yang menjadi hak peserta dan/atau anggota keluarganya. Manfaat JHT berupa uang tunai yang dibayarkan sekaligus. Manfaat jaminan hari tua ditentukan berdasarkan seluruh akumulasi iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya³². Pembayaran manfaat JHT dapat berikan sebagian sampai batas waktu tertentu setelah kepesertaan mancapai minimal 10 tahun dan apabila peserta meninggal dunia, ahli waris yang sah berhak menerima manfaat Jaminan Hari Tua berdasarkan pasal 37 UU 40/2004. Pada pasal 38 UU 40/2004 besar iuran JHT bagi peserta penerima upah ditetapkan berdaarkan persetase tertetu dari upah atau penghasila tertetu yag ditanggung bersama leh pemberi kerja dan pekerja.

Atas 3 macam hubungan hukum ini, dapat diketahui obyek hukum dalam hubungan hukum atas penyelenggaraan jaminan hari tua adalah manfaat jaminan hari tua³³. Hubungan hukum antara BPJS dan peserta BPJS atas jaminan hari tua, diwujudkan dalam bentuk pemberian manfaat jaminan hari tua. Manfaat jaminan hari tua akan diberikan oleh BPJS kepada peserta BPJS atas jaminan hari tua, dengan ketentuan, peserta wajib mendaftarkan dirinya dan anggota keluarganya sebagai peserta sesuai dengan program yang diikuti kepada BPJS berdasarkan Pasal 16 UU 24/2011 berdasarkan pasal 19 ayat 1 UU 24/2011, pemberi kerja wajib memungut iuran kepada pekerjanya dan menyetorkan kepada BPJS, pemberi kerja membayar dan menyetor iuran kepada BPJS berdasarkan pasal 19 ayat 2 UU 24/2011.

Bentuk dan syarat untuk mendapatkan manfaat jaminan hari tua ada perbedaan berdasarkan ketentuan UU 40/2004 *jo* UU 24/2011 *jo*. PP 46/2015 *jo*. PP 60/2015 *jo* Permenaker 19/2015 *jo*. Permenaker 2/2022 *jo* Permenaker 4/2022, dapat dilihat dari tabel sebaagi berikut:

Tabel 1. Perbedaan Aturan Jaminan Hari Tua

| Kriteria | Bentuk | Syarat |
|------------|---|--|
| UU 40/2004 | Jaminan hari tua | <ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta mencapai usia pensiun, mengalami cacat total tetap, meninggal dunia (pasal 37 ayat 1) 2. Dapat dibayarkan sebagian sampai waktu tertentu apabila telah mencapai kepesertaan minimal 10 tahun. (pasal 37 ayat 3)(Diatur lebih lajut dalam PP) |
| UU 24/2011 | JHT Dikelola BPJS Ketenagakerjaan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberi kerja wajib mendaftarkan diri dan pekerjanya kepada BPJS. Apabila tidak mendaftarkan secara bertahap maka dikenakan dapat dikenakan sanksi administratif oleh BPJS. (pasal 15 <i>jo</i> pasal 17 UU BPJS) |

³¹ Al Munir and Wijayanti.

³² Hafidh Arighi, 'Ketidaksesuaian Ketentuan Jaminan Sosial Dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Dan Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015', *Jurist-Diction*, 3.6 (2020), 2211 <<https://doi.org/10.20473/jd.v3i6.22968>>.

³³ Rani Kusuma Wardani and Levina Yustitiningtyas, 'Perlindungan Hukum Terhadap Anak Perempuan Sebagai Korban Tindak Pidana Perdagangan Manusia', 21, 2007.

| | | |
|--------------------|--|--|
| | | 2. Pemberi kerja wajib memungut, membayar, dan menyetor iuran yang menjadi beban pekerja dan dirinya. Apabila tidak melaksanakan dapat dikenakan pidana penjara paling lama 8 tahun dan denda paling banyak Rp. 1.000.000.000 (pasal 19 jo pasal 55 UU BPJS) |
| PP 46/2015 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Uang tunai akumulasi seluruh iuran yang telah disetor, ditambah hasil pengembangannya yang dibayarkan secara sekaligus. (pasal 22) 2. Memperoleh manfaat layanan tambahan berupa fasilitas pembiayaan perumahan (pasal 25) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Diberikan saat peserta mencapai usia pensiun (56 tahun) 2. Bagi peserta dikenai PHK sebelum usia pensiun diberikan jika peserta mencapai usia 56 tahun. 3. Bagi peserta yang mengalami cacat total tetap diberikan langsung kepada peserta 4. Manfaat JHT dapat diberikan kepada ahli waris apabila peserta meninggal dunia (pasal 26) |
| PP 60/2015 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Uang tunai akumulasi seluruh iuran yang telah disetor, ditambah hasil pengembangannya yang dibayarkan secara sekaligus. (pasal 22) 2. Memperoleh manfaat layanan tambahan berupa fasilitas pembiayaan perumahan (pasal 25) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Diberikan saat usia pensiun (56 tahun) 2. Bagi peserta yang mengalami cacat total tetap diberikan kepada peserta 3. Manfaat JHT dapat diberikan kepada ahli waris apabila peserta meninggal dunia (pasal I) |
| Permenaker 19/2025 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Uang tunai akumulasi seluruh iuran yang telah disetor, ditambah hasil pengembangannya yang dibayarkan secara sekaligus. (pasal 22 PP 46/2015) 2. Memperoleh manfaat layanan tambahan berupa fasilitas pembiayaan perumahan (pasal 25 PP 46/2015) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta mencapai usia pensiun (pasal 3) berhak mendapat pembayaran manfaat JHT secara tunai dan sekaligus setelah mengajukan ke BPJS Ketenagakerjaan dengan memenuhi persyaratan Surat keterangan berhenti bekerja karena usia pensiun, Kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan, Fotokopi KTP dan KK yang masih berlaku. 2. Peserta mengundurkan diri (pasal 5), diberikan setelah melewati masa tunggu 1 bulan sejak tanggal surat mengundurkan diri dengan syarat Surat pengunduran diri, Kartu peserta BPJS, Fotokopi KTP dan KK yang masih berlaku 3. Peserta dikenai PHK (pasal 6), diberikan setelah melewati masa tunggu 1 bulan sejak tanggal surat PHK dengan syarat Bukti persetujuan bersama yang telah didaftarkan di pengadilan hubungan industrial, Kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan, Fotokopi KTP dan KK yang masih berlaku |

| | | |
|----------------------|--|---|
| | | 4. Peserta yang cacat total tetap (pasal 8) berhak mendapat pembayaran manfaat JHT secara tunai dan sekaligus. Mengajukan ke BPJS Ketenagakerjaan dengan memenuhi persyaratan, Surat keterangan dokter, kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan |
| | | 5. Peserta meninggal dunia (pasal 9), Ahli waris mengajukan kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan persyaratan Surat keterangan kematian dari rumah sakit, Surat keterangan ahli waris dari instansi yang berwenang, kartu peserta BPJS, Fotokopi KTP dan KK yang masih berlaku |
| Permenaker 2/2022 | 1. Uang tunai akumulasi seluruh iuran yang telah disetor, ditambah hasil pengembangannya yang dibayarkan secara sekaligus. (pasal 22 PP 46/2015) | 1. Peserta yang mencapai usia (pasal 9) pensiun termasuk yang mengundurkan diri dan terkena PHK mengajukan ke BPJS Ketenagakerjaan yang dapat diberikan pada saat usia 56 tahun, dengan persyaratan Kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan, KTP atau bukti identitas lainnya |
| | 2. Memperoleh manfaat layanan tambahan berupa fasilitas pembiayaan perumahan (pasal 25 PP 46/2015) | 2. Peserta yang mengalami cacat total tetap (pasal 10) mengajukan ke BPJS Ketenagakerjaan dengan persyaratan Kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan, Surat keterangan dokter dan atau dokter penasihat, KTP atau bukti identitas lainnya |
| | | 3. Peserta meninggal dunia (pasal 11), Ahli waris mengajukan kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan persyaratan Kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan, Surat keterangan kematian dari dokter atau pejabat yang berwenang, Surat keterangan ahli waris dari instansi yang berwenang atau surat penetapan ahli waris dari pengadilan, KTP atau identitas lainnya dari ahli waris, Kartu Keluarga |
| Permenaker 4/2022 | 1. Uang tunai akumulasi seluruh iuran yang telah disetor, ditambah hasil pengembangannya yang dibayarkan secara sekaligus. (pasal 22 PP 46/2015) | 1. Peserta mencapai usia pensiun (pasal 7), manfaat JHT dibayarkan secara tunai dan sekaligus setelah mengajukan ke BPJS Ketenagakerjaan dengan syarat Kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan, KTP atau bukti identitas lainnya |
| | 2. Memperoleh manfaat layanan tambahan berupa fasilitas pembiayaan perumahan (pasal 25 PP 46/2015) | 2. Peserta yang mengundurkan diri (pasal 8), dapat dibayarkan secara tunai dan sekaligus setelah melewati masa tunggu 1 bulan sejak diterbitkan keterangan pengunduran diri, pengajuan ke BPJS dengan syarat Kartu BPJS Ketenagakerjaan, KTP atau bukti identitas lainnya, Keterangan pengunduran diri dari pemberi kerja tepat peserta bekerja |

-
3. Peserta dikenai PHK (pasal 10), dapat dibayarkan secara tunai dan sekaligus setelah melewati masa tunggu 1 bulan sejak diterbitkan keterangan pengunduran diri, pengajuan ke BPJS dengan syarat Kartu BPJS Ketenagakerjaan, KTP atau bukti identitas lainnya, tanda terima laporan pemutusan hubungan kerja dari instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, atau surat laporan pemutusan hubungan kerja dari pemberi kerja kepada instansi yang berwenang.
 4. Peserta cacat total tetap (pasal 15), dapat dibayarkan kepada peserta sebelum usia pensiun dan diperhitungkan mulai tanggal 1 bulan berikutnya setelah peserta ditetapkan mengalami cacat total tetap. Dapat mengajukan ke BPJS Ketenagakerjaan dengan syarat Kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan, KTP atau bukti identitas lainnya, Surat keterangan dokter pemeriksa dan/atau dokter penasihat
 5. Peserta meninggal dunia (pasal 16), manfaat JHT dibayarkan kepada ahli waris peserta. Dapat mengajukan ke BPJS Ketenagakerjaan dengan syarat Kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan, Surat keterangan kematian dari dokter, Surat ahli waris atau surat penetapan ahli waris dari pengadilan, KTP atau bukti identitas lainnya ahli waris
-

Pembayaran manfaat JHT kepada peserta yang telah membayar iuran berdasarkan pasal 37 ayat 1 UU 40/2004 dapat dibayarkan apabila peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, dan mengalami cacat total tetap. Manfaat yang dapat diterima berupa uang tunai yang merupakan akumulasi dari keseluruhan iuran yang telah dibayar dan hasil dari pengembangan iuran³⁴. Dalam pasal 37 ayat 3 UU 40/2004 pembayaran manfaat JHT dapat diberikan sebagian sampai batas waktu tertentu setelah kepesertaan mencapai usia 10 tahun untuk mempersiapkan diri memasuki usia pensiun³⁵.

Usia tua diatur dalam PP 46/2015 yaitu 56 tahun. Manfaat jaminan hari tua dapat diberikan apabila peserta mencapai usia pensiun yaitu 56 tahun (termasuk peserta yang mengalami PHK), mengalami cacat total tetap, dan meninggal dunia. Sedangkan dalam PP 60/2015 tidak menggunakan batasan usia atau kembali menggunakan frasa "usia pensiun" sesuai UU 40/2004³⁶. Dalam pasal 26 ayat 3 PP 46/2015 megatur mengenai manfaat JHT dapat

³⁴ Asri Wijayanti, 'Dilema Implementasi Penegakan Upah Minimum Dalam Ius Contra Legem', in *UMSurabaya Publishing*, 2021.

³⁵ Agus Darmawan, 'Politik Hukum Omnibus Law Dalam Konteks', *Indonesian Journal of Law and Policy Studies*, 1.1 (2020), 14-25.

³⁶ Satria Sukananda And Wahyu Adi Mudiparwanto, 'Mengandung Cacat Kehendak Berupa Kesesatan Atau Kekhilafan (Dwaling) Di Dalam Sistem Hukum Indonesia', 4.1 (2020), 166-83.

dibayarkan apabila peserta apabila peserta dikenai PHK dan mengundurkan diri dapat dibayarkan jika mencapai usia 56 tahun akan tetapi ketentuan ini dihapus dalam PP 60/2015 sebagai aturan perubahan atas PP 46/2015. Tidak lama setelah dikeluarkannya PP 60/2015, terbit Permenaker 19/2015 dimana peserta yang mengundurkan diri dan terkena PHK dapat mengambil manfaat Jaminan Hari Tua sekaligus apabila telah memenuhi persyaratan yang telah diatur dalam pasal 5 dan 6 Permenaker 19/2015³⁷.

Berdasarkan pasal 7 Undang-Undang No. 12 tahun 2012 tentang Pembentukan Perundang-undangan yang mengatur mengenai hierarki perundang-undangan, Peraturan menteri sebagai aturan pelaksana dari aturan yang lebih tinggi. Permenaker 19/2015 tidak memenuhi asas *lex posteriori derogat legi priori*, karena tidak melaksanakan aturan di atasnya dimana Permenaker 19/2015 merupakan aturan pelaksana dari PP 60/2015 yang telah menghapus ketentuan bagi peserta yang dikenai PHK dan mengundurkan diri. Dalam pasal 3 ayat 2 Permenaker 19/2015 menyebutkan bahwa manfaat JHT bagi peserta mencapai usia pensiun termasuk juga peserta yang berhenti bekerja. Sehingga bagi pekerja yang mengalami PHK dapat menerima manfaat JHT setelah melewati masa tunggu 1 bulan terhitung sejak tanggal surat pengunduran diri dan sejak tanggal PHK bagi yang terkena PHK. Hal ini tidak sesuai dengan hakikat Jaminan Hari Tua karena tujuan dari program Jaminan Hari Tua sesuai pada UU 40/2004 adalah untuk menjamin kesejahteraan peserta pada saat usia pensiun, mengalami cacat total, atau meninggal dunia. Sebelum keluar aturan baru mengenai JHT, peserta yang mengalami PHK dapat menerima manfaat JHT³⁸. Sehingga dengan adanya Permenaker 19/2015 merubah hakikat dan tujuan JHT.

Pada tahun 2021 terbit PP No 37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang merupakan turunan dari UU 11/2020. Dalam UU 11/2020 ada penambahan pasal yang memuat Jaminan Kehilangan Pekerjaan, sehingga bagi pekerja yang terPHK mendapatkan JKP. Dengan dikeluarkannya PP 37/2020 ini dapat mengembalikan hakikat JHT yang selama ini tidak dipahami oleh pekerja yang dikenai PHK. Pada tahun 2022 dan terbit Permenaker 2/2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat JHT. Dalam Pasal 5 Permenaker 2/2022 manfaat JHT peserta yang mengundurkan diri dan terkena PHK diberikan pada saat mencapai usia 56 tahun yang membuat beberapa pihak merasa ada batasan hak untuk menerima manfaat JHT. Aturan ini merupakan pelaksana PP 60/2015 yang sudah jelas tidak mengatur mengenai peserta yang mengalami PHK yang seharusnya sudah sesuai dengan hakikat dan tujuan adanya program JHT³⁹.

Pada tanggal 26 april 2022 telah diundangkan Permenaker 4/2022 sebagai hasil revisi dari Permenaker 2/2022. Dalam pasal 5 Permenaker 4/2022 peserta yang berhenti bekerja termasuk dalam peserta yang mencapai usia pensiun. Yang dimaksud dengan peserta berhenti bekerja adalah peserta yang mengundurkan diri dan peserta yang dikenai PHK, sedangkan usia pensiun sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau mencapai usia 56 tahun sebagaimana telah diatur dalam pasal 6 Permenaker 4/2022⁴⁰. Peserta yang mengundurkan diri dan dikenai PHK dapat mengajukan pembayaran manfaat JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan dan dapat dibayarkan secara tunai dan sekaligus setelah melewati masa tunggu 1 bulan sejak diterbitkan keterangan pengunduran diri dan PHK. aturan ini sama

³⁷ Oman Sukmana, 'Konsep Dan Desain Negara Kesejahteraan (Welfare State)', *Jurnal Sosial Politik*, 2.1 (2017), 103.

³⁸ Budi Trianto, Tetty Yuliaty, and Tasiu Tijjani Sabiu, 'Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam', ... *Dan Keuangan Islam*, 7.2 (2021), 105-22.

³⁹ Siti Julaicha, Asri Wijayanti, and Mualimin Mochammad Sahid, 'The Basis of Minimum Wages Determination for Worker in Indonesia Positive Law and Sharia', *Justitia Jurnal Hukum*, 7.1 (2022).

⁴⁰ Oman Sukmana And Others, *Negara Kesejahteraan Dan Pelayanan Sosial*, ed. by Oman Sukmana, 2015.

dengan aturan dalam Permenaker 19/2015 yang tidak memenuhi asas *lex superiori derogat legi inferiori* dimana dalam pasal 37 ayat 1 UU 40/2004 manfaat jaminan hari tua hanya dapat dibayarkan apabila peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap.

Berdasarkan tabel diatas, pemberi kerja wajib mendaftarkan diri dan pekerjaannya dengan menyerahkan formulir pendaftaran yang telah diisi lengkap dan benar meliputi data diri dan data pekerja beserta anggota keluarganya kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lama 30 hari kerja setelah formulir diterima dari BPJS Ketenagakerjaan. Setelah menyerahkan formulir pendaftaran, BPJS Ketenagakerjaan wajib mengeluarkan nomor kepesertaan paling lama 1 hari kerja. Kartu kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pemberi kerja dan seluruh pekerjaannya diterbitkan BPJS Ketenagakerjaan paling lama 3 hari kerja setelah formulir pendaftaran diterima dan lunas iuran pertama. Pemberi kerja menyampaikan kartu peserta paling lama 3 hari kerja sejak diterima dari BPJS Ketenagakerjaan. Apabila pemberi kerja tidak mendaftarkan pekerjaannya dalam program JHT, pekerja berhak mendaftarkan dirinya sendiri kepada BPJS Ketenagakerjaan⁴¹.

Berdasarkan pasal 11 ayat 3 dan 4 PP 46/2015 setelah pekerja mendaftarkan diri, BPJS ketenagakerjaan melakukan verifikasi kepada pemberi kerja paling lama 7 hari kerja sejak pendaftaran dilakukan. Setelah verifikasi dilakukan terbukti maka pemberi kerja wajib membayar iuran yang menjadi kewajibannya kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai program yang diwajibkan dalam penahapan kepesertaan. Apabila pemberi kerja belum membayar iuran pertama secara lunas sebagaimana diatur dalam pasal 11 ayat 4 PP 46/2015 kepada BPJS Ketenagakerjaan, apabila terjadi resiko terhadap pekerjaannya menjadi tanggung jawab pemberi kerja. Dalam hal ini pemberi kerja harus melakukan ganti rugi terhadap pekerja karena telah menimbulkan kerugian bagi pekerja atas hak yang harus diterima yaitu manfaat JHT sesuai dalam pasal 1365 KUH Perdata "tiap perbuatan melawan hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut"⁴².

Dalam pasal 15 UU 24/2011 pemberi kerja wajib secara bertahap mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti, dalam hal mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya secara bertahap pemberi kerja wajib memberikan data dirinya dan pekerjaannya serta anggota keluarganya kepada BPJS. Apabila pemberi kerja tidak mendaftarkan pekerjaannya secara bertahap kepada BPJS maka dapat dikenai sanksi administratif yang dilakukan oleh BPJS. Sanksi administratif dapat berupa teguran tertulis, denda dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu berdasarkan pasal 17 UU 24/2011. Berdasarkan pasal 19 ayat 1 dan 2 UU 24/2011 pemberi kerja wajib memungut iuran yang menjadi beban peserta dari pekerjaannya dan menyetorkan kepada BPJS, pemberi kerja wajib membayar dan menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.

Untuk menyelenggarakan program jaminan sosial BPJS berhak mendapatkan dana operasional sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan berhak memperoleh hasil monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program jaminan sosial dari DJSN setiap 6 bulan sesuai pasal 12 UU 24/2011. Kewajiban BPJS terhadap pembayaran manfaat JHT tercantum dalam pasal 13 huruf d UU 24/2011 adalah memberikan manfaat kepada seluruh peserta sesuai

⁴¹ Guspita Daniar Anggraini, Fakultas Hukum, and Universitas Airlangga, 'INVESTOR DALAM PEMBIAYAAN SEKUNDER', 3.1 (2019).

⁴² Asri Wijayanti and others, 'Existence of Visum Et Repertum on the Occurrence of Persecution as Evidence of Work Termination', *Jurnal Cita Hukum*, 9.3 (2021), 449-60.

dengan undang-undang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional⁴³. Sehingga berdasarkan pasal 37 UU 40/2004 jo pasal 13 huruf d UU 24/2011 mengatur mengenai BPJS berkewajiban memberikan manfaat JHT berupa uang tunai yang dibayarkan secara sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.

Bentuk perlindungan hukum terhadap peserta jaminan hari tua adalah membayar sebagian iuran untuk dibayarkan ke BPJS Ketenagakerjaan dan manfaatnya dapat diambil secara tunai atas semua jumlah yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya ketika peserta memasuki masa pensiun yaitu 56 tahun dengan minimal kepesertaan 10 tahun., cacat total tetap, atau meninggal dunia. Manfaat JHT akan ditangguhkan sampai usia 56 tahun bagi peserta yang mengundurkan diri dan terkena pemutusan hubungan kerja⁴⁴.

2. Upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja apabila tidak mendapatkan manfaat JHT

Apabila hak peserta atas manfaat JHT tidak diterima, peserta dapat melakukan upaya hukum dengan melaporkan pengaduan ke Unit Pengendali Mutu dan Penanganan Pengaduan Peserta yang dibentuk oleh BPJS sesuai dalam pasal 48 UU 24/2011. Upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja apabila tidak mendapatkan manfaat JHT adalah

1. Mengadukan masalahnya ke unit pengendali mutu pelayanan dan penanganan pengaduan = 5 hari kerja, jika tidak berhasil maka
2. Melakukan penyelesaian melalui mediasi. Mediator dipilih oleh Peserta dan BPJS yang disepakati oleh kedua belah pihak secara tertulis. = 30 hari.
3. Jika terjadi kesepakatan kedua belah pihak, membuat kesepakatan secara tertulis, bersifat final dan mengikat.
4. Jika tidak terjadi kesepakatan maka peserta dapat mengajukan gugatan ke pengadilan negeri di wilayah tempat tinggal pemohon

Para pihak menyepakati mediator untuk melakukan proses mediasi⁴⁵. Dalam menyelesaikan sengketa melalui mediasi paling lama 30 hari kerja setelah penandatanganan kesepakatan diadakannya mediasi⁴⁶. Penyelesaian sengketa melalui mediasi, setelah ada kesepakatan antara dua belah pihak, bersifat final dan mengikat. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyelesaian sengketa melalui mediasi dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan berdasarkan pasal 49 UU BPJS .

V. Penutup

Bentuk perlindungan hukum terhadap peserta jaminan hari tua yang mengundurkan diri dan terkena pemutusan hubungan kerja atas manfaat JHT sebelum usia 56 tahun adalah BPJS wajib membayarkan manfaat JHT kepada peserta apabila peserta telah membayar iuran. Pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjaanya secara bertahap apabila tidak mendaftarkan pekerjaanya secara bertahap kepada BPJS maka pemberi kerja dapat dikenakan sanksi administratif sesuai dengan pasal 15 UU 24/2011 jo Pasal 17 UU 24/2011, dan pemberi kerja wajib memungut iuran yang dibebankan kepada peserta dan menyetor iuran kepada BPJS apabila pemberi kerja tidak

⁴³ Bersenjata Kkb and D I Papua, 'Kewajiban Pemerintah Indonesia Terhadap Pelanggaran Ham Yang Dilakukan Oleh Kelompok Kriminal', 9.3 (2021), 854-69.

⁴⁴ Asri Wijayanti, 'Technological Advocacy of Migrant Workers in The Pre Placement Based on Personal Legal Assistance', *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8.2 (2019), 2815-18.

⁴⁵ Sulutgo Cabang Airmadidi And Denis F Pateh, 'Yang Dilakukan Oleh Pihak Ketiga Bukan Sebagai Pemilik Rekening (Studi Kasus Di Bank', 3.1 (2019).

⁴⁶ Monica Ayu caesar isabela, 'Welfare State: Model Dan Penerapannya Di Indonesia', 2022.

memungut iuran yang dibebankan kepada peserta dan tidak menyetorkan iuran kepada BPJS dapat dipidana penjara maksimal 8 tahun dan/atau pidana denda maksimal 1 miliar rupiah sesuai pasal 19 ayat 1 dan 2 jo pasal 55 UU 24/2011. Dalam hal pemberi kerja tidak mendaftarkan pekerjaanya sesuai dengan pasal 11 ayat 1 PP 46/2015 maka pemberi kerja wajib menanggung resiko terhadap pekerjaanya dengan melakukan ganti rugi karena telah menimbulkan kerugian kepada pekerja atas hak manfaat JHT sesuai dalam pasal 1365 KUH Perdata.

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh peserta yang tidak mendapat manfaat JHT dapat melakukan aduan kepada Unit Pengendalian Mutu Pelayanan dan Penanganan Pengaduan Peserta, proses penyelesaian melalui mekanisme mediasi dapat dilakukan jika Unit Pengendalian Mutu Pelayanan Dan Penanganan Pengaduan tidak dapat menyelesaikan berdasarkan pasal 48 UU 24/2011. Para pihak harus menyepakati mediaotr sebagai pihak ketiga dalam proses. Penyelesaian sengketa dilakukan paling lama 30 hari kerja setelah penandatanganan mediator. Kesepakatan hasil mediasi secara tertulis bersifat final dan mengikat berdasarkan pasal 49 UU 24/2011. Penyelesaian dapat diajukan ke pengadilan negeri wilayah tempat tinggal pemoho apabila penyelesaian melalui Unit Pengaduan Peserta melalui mediasi tidak dapat terlaksana atau tidak mencapai kesepakatan berdasarkan pasal 50 UU 24/2011.

Daftar Pustaka

- Afrianti, Wulan, 'Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pasca Undang-Undang No 11 Tahun 2020', *Maleo Law Journal*, 5.2 (2021), 57-67
- Agustina, Riska, Grace Sharon, Levina Yustitiantingtyas, And Hartono Widodo, 'Kebijakan Wajib Vaksinasi Covid-19 Ditinjau Dari Asas Manfaat , Kepentingan Umum Dan Hak Asasi Manusia', 1.3 (2021), 384-98
- Airmadidi, Sulutgo Cabang, And Denis F Pateh, 'Yang Dilakukan Oleh Pihak Ketiga Bukan Sebagai Pemilik Rekening (Studi Kasus Di Bank', 3.1 (2019)
- Anggraini, Guspita Daniar, Fakultas Hukum, And Universitas Airlangga, 'Investor Dalam Pembiayaan Sekunder', 3.1 (2019)
- Anggraini, Putri Ayu, 'Error In Persona Dalam Gugatan Perselisihan Hak Di Pengadilan Hubungan Industrial', *Supremasi: Jurnal Hukum*, 3.2 (2021), 160-76
- Aprilianto, Dio, And Asri Wijayanti, 'Hak Pekerja Yang Di Phk Karena Efisiensi Pada Masa Pandemi Covid Dan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja', *Jurnal Hukum De Rechtsstaat*, 7.2 (2021), 147-61
- Arighi, Hafidh, 'Ketidaksesuaian Ketentuan Jaminan Sosial Dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Dan Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015', *Jurist-Diction*, 3.6 (2020), 2211 <<https://doi.org/10.20473/Jd.V3i6.22968>>
- Asri, Wijayanti, Wicaksana Prakasa Satria Unggul, And Sugiharti Yayuk, 'Protection Of Workers In A Health Sector Against Occupational Diseases During Covid19 Pandemic In Indonesia', *Journal Of Legal, Ethical And Regulatory Issues*, 24.6 (2021), 1-6
- Ayu Caesar Isabela, Monica, 'Welfare State: Model Dan Penerapannya Di Indonesia', 2022
- Chamdani, Asri Wijayanti, 'Critical Analysis About Legal Evidence In Court In The Justice System In Indonesia', *Journal Of Positive School Psychology*, 6.2 (2022), 5867-70
- Darmawan, Agus, 'Politik Hukum Omnibus Law Dalam Konteks', *Indonesian Journal Of Law And Policy Studies*, 1.1 (2020), 14-25
- Fadhila, Yanuar Ramadhana, Sri Bintang, Ayu Ningrat, Titi Mahira A, Nur Azizah Hidayat, Anang Dony Irawan, And Others, 'Pemulihan Ekonomi Terkait Kebijakan Karantina Wilayah Akibat Adanya Penerapan Regulasi Penanggulangan Pandemi Covid-19', 2021, 87-97
- Julaicha, Siti, Asri Wijayanti, And Mualimin Mochammad Sahid, 'The Basis Of Minimum Wages Determination For Worker In Indonesia Positive Law And Sharia', *Justitia Jurnal Hukum*, 7.1 (2022)
- Kkb, Bersenjata, And D I Papua, 'Kewajiban Pemerintah Indonesia Terhadap Pelanggaran Ham Yang Dilakukan Oleh Kelompok Kriminal', 9.3 (2021), 854-69
- Law, Media, Ari Ardianto, And Achmad Hariri, 'Perlindungan Hukum Atas Pengguguran Kandungan Korban Perkosaan Di Tinjau Dari Hukum Nasioanal', 2.36 (2021), 218-37 <<https://doi.org/10.18196/Mls.V2i3.11535>>
- Lionel, Herbert, 'Sosial Budaya Sebagai Otentisitas Hukum Ke-', 4.1 (2020)
- Al Munir, Hasan, And Asri Wijayanti, 'Eksistensi Alat Bukti Formal Dalam Perselisihan Hubungan Industrial', *Wijayakusuma Law Review*, 2.01 (2020)
- Novita, Tri, Sari Manihuruk, Fakultas Hukum, Universitas Lancang Kuning, A Pendahuluan, Pengadilan Negeri Purwokerto, And Others, 'Kejaksaan Negeri Pekanbaru', 6.2 (2021)

- Nur, Siti, Asyah Jamillah, Fakultas Hukum, And Universitas Hang, 'Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas', 2018
- Rahayu, Lilik Puja, 'Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas Di Kabupaten Bondowoso', *Justitia Jurnal Hukum*, 4.2 (2020)
- Santoso, Anas, And Asri Wijayanti, 'Eksistensi Dewan Pengupahan Dalam Proses Penetapan Upah Minimum', *Wijayakusuma Law Review*, 2.01 (2020)
- Shalihah, Fithriatus, Agusmidah Agusmidah, And Asri Wijayanti, 'Effectiveness Of One-Stop Integrated Services In Optimizing The Role Of Indonesian Migrant Workers Protection Agency In Central Java', *Linguistics And Culture Review*, 5.S3 (2021), 1099-1110
- Solechan, Solechan, 'Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Sebagai Pelayanan Publik', *Administrative Law And Governance Journal*, 2.4 (2019), 686-96 <<https://doi.org/10.14710/Alj.V2i4.686-696>>
- Solicha, Fitri Hardianti, And Asri Wijayanti, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Alat Pelindung Diri', *Wijayakusuma Law Review*, 2.01 (2020)
- Subagyono, Bambang Sugeng Ariadi, And Asri Wijayanti, 'Automatic Exchange Information For Customers Of Financial Institutions Protection', *International Journal Of Advanced Science And Technology*, 29.4 (2020), 1707-16
- Sugiarti, Yayuk, 'Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19', *Justitia Jurnal Hukum*, 4.2 (2020)
- Sugiarti, Yayuk, And Asri Wijayanti, 'Critical Analysis Of Legal Protection For Workers Who Have Been Terminated Due To A Change In The Status Of Their Employment Relationship', *Journal Of Positive School Psychology*, 6.2 (2022), 5871-76
- Sukananda, Satria, And Wahyu Adi Mudiparwanto, 'Mengandung Cacat Kehendak Berupa Kesesatan Atau Kekhilafan (Dwaling) Di Dalam Sistem Hukum Indonesia', 4.1 (2020), 166-83
- Sukmana, Oman, 'Konsep Dan Desain Negara Kesejahteraan (Welfare State)', *Jurnal Sosial Politik*, 2.1 (2017), 103 <<https://doi.org/10.22219/Sospol.V2i1.4759>>
- Sukmana, Oman, Luthfi Kurniawan, Abdussalam, And Masduki, *Negara Kesejahteraan Dan Pelayanan Sosial*, Ed. By Oman Sukmana, 2015
- Suyandi, Silvia Agustin, And Asri Wijayanti, 'Penegakan Pidana Ketenaagkerjaan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan', *Wijayakusuma Law Review*, 2.01 (2020)
- Trianto, Budi, Tetty Yuliaty, And Tasiu Tijjani Sabiu, 'Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam', ... *Dan Keuangan Islam*, 7.2 (2021), 105-22
- Unggul, Satria, And Wicaksana Prakasa, 'Analisis Politik Hukum Pengaruh Oligarki Dan Budaya Korupsi Di Kabupaten Bangkalan', 2.September (2021), 329-45 <<https://doi.org/10.18196/Mls.V2i4.11737>>
- Unggul, Satria, Wicaksana Prakasa, Achmad Hariri, And Ida Nuriyah, 'Social Aid Of Covid-19 Corruption : Strategy And Mitigation Policy Of Muhammadiyah East Java', 29.1 (2021), 27-45
- Wardani, Rani Kusuma, And Levina Yustitiantingtyas, 'Perlindungan Hukum Terhadap Anak Perempuan Sebagai Korban Tindak Pidana Perdagangan Manusia', 21, 2007
- Wijayanti, Asri, 'Dilema Implementasi Penegakan Upah Minimum Dalam Ius Contra Legem', In *Umsurabaya Publishing*, 2021
- — —, *Framework Peran Negara Dalam Menciptakan Hubungan Industrial Yang Berkeadilan Dalam Menggagas Hukum Perburuhan Berkeadilan*, 2019

- — —, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Sinar Grafika, 2009), I
- — —, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, 2010
- — —, 'Technological Advocacy Of Migrant Workers In The Pre Placement Based On Personal Legal Assistance', *International Journal Of Recent Technology And Engineering (Ijrte)*, 8.2 (2019), 2815-18
- Wijayanti, Asri, And Kaharudin Putra Samudra, 'Hak Pekerja Yang Terkena Phk Sebelum Masa Kontrak Berakhir', *Jurnal Ilmiah Living Law*, 13.2 (2021), 142-57
- Wijayanti, Asri, Wicaksana Prakasa Satria Unggul, Achmad Hariri, Agus Supriyo, And Basuki Babussalam, 'Existence Of Visum Et Repertum On The Occurrence Of Persecution As Evidence Of Work Termination', *Jurnal Cita Hukum*, 9.3 (2021), 449-60
- Wijayanti Asri, Suhartono Slamet, *Sengketa Hubungan Industrial, Kini Dan Akan Datang*
- Yustitianiingtyas, Levina, Basuki Babussalam, And Asri Wijayanti, 'Pengendalian Keselamatan Penerbangan Sebagai Upaya Penegakan Kedaulatan Negara Di Ruang Udara Dan Implikasinya Di Indonesi', *Jurnal Komunikasi Hukum (Jkh)*, 7.1 (2021), 252-65