

**KLAIM JAMINAN PENSIUN PEKERJA/BURUH YANG MENGALAMI PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SEBELUM MENCAPAI MASA TUR 15 TAHUN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Meperoleh Gelar Kesarjanaan Dalam Ilmu
Hukum

Oleh:
DIAN FITASARI
NIM. 125010101111121



**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2016**



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : **KLAIM JAMINAN Pensiun PEKERJA/BURUH YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBELUM MENCAPAI MASA IUR 15 TAHUN.**

Identitas Penulis

- a. Nama : **Dian Fitasari**
- b. NIM : **125010101111121**
- c. Konsentrasi : **Hukum Perburuhan**

Jangka Waktu Penelitian : **5 Bulan**

Disetujui pada tanggal : **24 Februari 2016**

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Dr. A. Rachmad Budiono, SH.,MH.

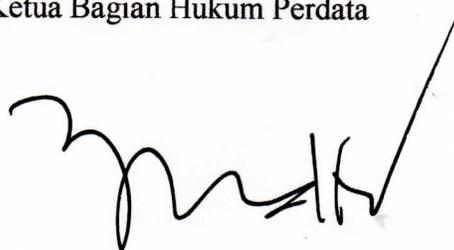
Ratih Dheviana Puru HT. SH., LLM.

NIP.195911181986011002

NIP.197907282005022001

Mengetahui,

Ketua Bagian Hukum Perdata



Dr. Budi Santoso, SH.,LLM.

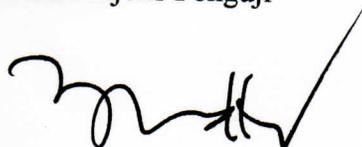
NIP. 197206222005011002

HALAMAN PENGESAHAN**KLAIM JAMINAN PENSUN PEKERJA/BURUH YANG MENGALAMI
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBELUM MENCAPAI
MASA IUR 15 TAHUN**

Oleh :
DIAN FITASARI
12501010111121

Skripsi ini telah disahkan oleh Majelis Penguji pada tanggal :

Ketua Majelis Penguji



Dr. Budi Santoso, SH.,LLM.

NIP. 197206222005011002

Anggota Majelis

Dr. Rachmad Safa'at, SH.,M.Si.

NIP. 196208051988021001

Anggota Majelis



Ratih Dheviana Puru HT. SH., LLM.

NIP. 197907282005022001

Anggota Majelis

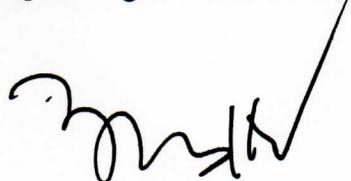


Yenni Eta Widyanti, SH.,MH.

NIP. 197906032008122002

Mengetahui,

Kepala Bagian Hukum Perdata



Dr. Budi Santoso, SH.,LLM.

NIP. 197206222005011002

Dekan Fakultas Hukum

Dr. Rachmad Safa'at, SH.,M.Si.

NIP. 196208051988021001

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, atas rahmat dan karunia-Nya, skripsi dengan judul klaim jaminan pensiun pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum mencapai masa iur 15 tahun dapat terselesaikan.

Terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Rachmad Safa'at, SH., M.S selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Budi Santoso SH., LL.M., selaku Ketua Bagian Hukum Perdata.
3. Bapak Dr. A. Rachmad Budiono, SH.MH selaku Dosen Pembimbing Utama, atas bimbingan dan arahnya.
4. Ibu Ratih Dheviana Puru HT., SH., LL.M., selaku Dosen Pembimbing Pendamping, atas bimbingan dan kesabarannya dalam mengarahkan penulis menyusun skripsi.
5. Ayah dan Ibu yang telah ikhlas membesarkan, mencintai dan senantiasa mendukung segala keputusan saya. Terimakasih banyak untuk doa yang ayah ibu panjatkan tiada henti untuk kelancaran dan kesuksesan saya,
6. Kakak tercinta Eka Maria Solehatin beserta suami Deni Rudiyanto yang telah memberikan segala bentuk dukungan dan semangat untuk saya. Terimakasih sudah menjadi sahabat dan pendengar yang baik untuk saya, terimakasih pula saya ucapkan untuk adik tercinta M. Alvin Al-Akbar yang selalu mendoakan yang terbaik untuk saya.

7. Teman sekamar saya Dwi Monalisa Malahayatin, S.P, terimakasih sudah menemani, memberikan kritik, masukan dan semangat untuk saya selama 3 tahun terakhir.

8. Kakak saya di perantauan Ratna Ruli Wahyuningtyas, SH., Tanazza Zalsabella Firsty, SH., Nur Indah Purnama Sari, SS., Reyza Rodhiyatul Fitriayah Zein, SH. Terimakasih sudah menjadi orang tua angkat, teman, sahabat sekaligus guru di perantauan.

9. Sahabatku dari maba Novi, Fahrul, Tika, Irene, Wanti, Nana, Yolanda, Firma yang sudah banyak membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.

10. Sahabatku Desta Ayu Ningtiyas, S.H.dan Shofa Yulia Afifah yang telah memberikan masukan, kritik, saran sekaligus menjadi reviewer untuk saya.

11. Terima kasih untuk teman-teman “Colaboration” untuk semangat positif yang selalu ditularkan.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, sehingga kritik dan saran membangun sangat penulis harapkan guna menyempurnakan skripsi

Akhir kata dari penulis, mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila dalam skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang sengaja maupun yang tidak disengaja.

Malang, Februari 2016

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan	i
Halaman Pengesahan	ii
Kata pengantar	iii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	vii
Ringkasan	viii
Summary	ix
BAB I PENDAHULUAN	
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah	7
Tujuan Penelitian	7
Manfaat Penelitian	8
Sistematika Penulisan	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan	11
B. Jaminan Pensiun	13
C. Pekerja/Buruh	15
D. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	18
1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha/Majikan	22
2. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum	24
3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh	24
4. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Putusan Pengadilan	26
BAB III METODE PENELITIAN	
Jenis Penelitian	27
Pendekatan Penelitian	27
Jenis dan Sumber Bahan Hukum	29
Teknik Penelusuran Bahan Hukum	30
Teknik Analisis Bahan Hukum	30
Definisi Konseptual	31



BAB IV PEMBAHASAN

Klaim Jaminan Pensiun Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum mencapai Masa Iur 15 Tahun33

BAB V PENUTUP

Kesimpulan66
Saran67

Daftar Pustaka



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Perbandingan Pekerja/Buruh, Swapekerja, dan Pegawai17

Tabel 2. Biaya Pengangkutan36

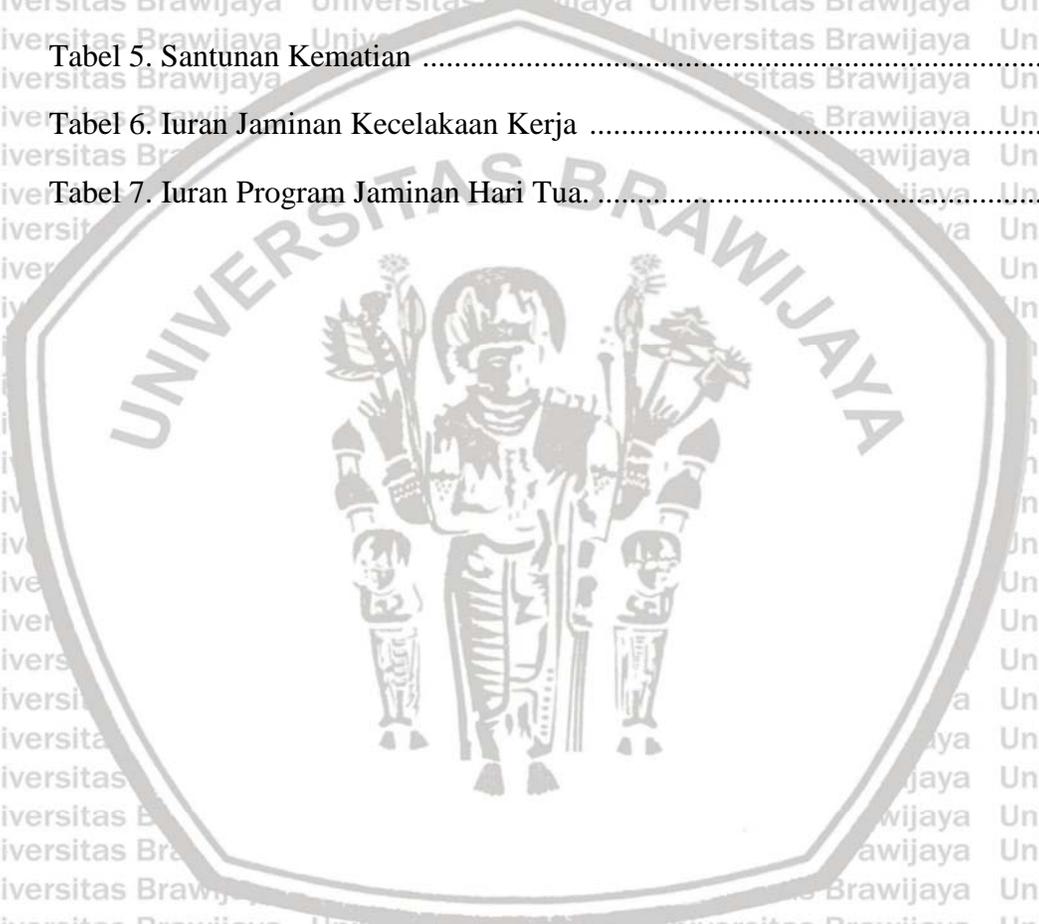
Tabel 3. Santunan Pengganti Upah Perbulan37

Tabel 4. Santunan Cacat38

Tabel 5. Santunan Kematian39

Tabel 6. Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja41

Tabel 7. Iuran Program Jaminan Hari Tua43



RINGKASAN

Dian Fitasari, Hukum Perburuhan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Maret 2016, **KLAIM JAMINAN PENSIUN PEKERJA/BURUH YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBELUM MENCAPAI MASA IUR 15 TAHUN**, Dr. A. Rachmad Budiono, SH.,MH., Ratih Dheviana Puru HT. SH., LLM.

Pada skripsi ini, penulis mengangkat permasalahan hukum mengenai klaim jaminan pensiun pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum mencapai masa iur 15 tahun. Pemilihan judul tersebut dilatarbelakangi oleh adanya kekosongan hukum yang terkait dengan jaminan pensiun pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja didalam Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Berdasarkan hal diatas, skripsi ini kemudian mengangkat rumusan masalah: Bagaimana klaim jaminan pensiun pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum mencapai masa iur 15 tahun. Skripsi ini merupakan penelitian hukum yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan historis, pendekatan konseptual. Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Analisa bahan hukum yang digunakan dalam skripsi ini adalah metode penafsiran teleologi, dan penafsiran analogi.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan sebagai berikut. Pertama, pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum mencapai masa iur 15 tahun dapat mengklaim jaminan pensiunnya apabila telah mencapai masa iur 5 tahun berjalan. Kedua pekerja/buruh tadi dapat melanjutkan kepesertaannya setelah mengalami PHK apabila telah bekerja kembali. Ketiga, apabila masa iur pekerja/buruh kurang dari 5 tahun maka klaim dapat diajukan setelah memasuki masa pensiun.

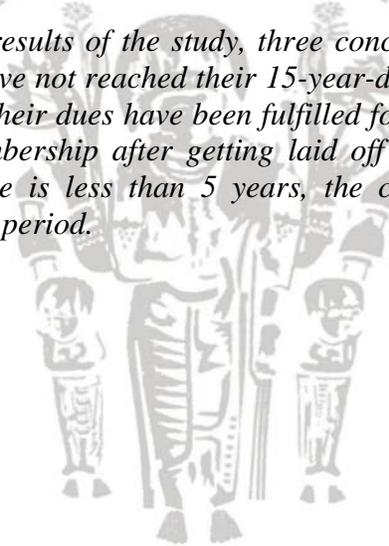
SUMMARY

Dian Fitasari, Law of Labor, Law Faculty of Brawijaya University, March 2016, A CLAIM ON PRIOR-TO-15-YEAR-DUE PENSION ASSURANCE OF LAID OFF LABORS, Dr. A. Rachmad Budiono, SH.,MH., Ratih Dheviana Puru HT. SH., LL.M.

The researcher discussed a legal issue related to a claim on prior-to-15-year pension assurance of laid off labors. The title was chosen because there is a legal void within Law Number 40 Year of 2004 concerning National Social Assurance System.

Based on those considerations, the researcher formulated research question described as follow: how is the claim on prior-to-15-year-due pension assurance of the laid off labors? This research is a normative-juridical legal research which used legislative, historical and conceptual approaches. The legal data used are in the forms of primary and secondary data. The data were analyzed using teleology interpretations and analogical interpretations.

Based on the results of the study, three conclusions can be drawn. First, laid off labors who have not reached their 15-year-due can make a claim on their pension assurance if their dues have been fulfilled for 5 years. Second, the labors can extend their membership after getting laid off if they start working again. Third, if the paid due is less than 5 years, the claim can be proposed after entering their pension period.



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada manusia yang mana hak ini merupakan anugerah dari Tuhan Yang Maha Esa. Hak ini dimiliki oleh setiap manusia sejak saat manusia itu dilahirkan dan wajib dilindungi oleh Negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Salah satu hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia adalah hak atas jaminan sosial. Jaminan sosial ini bersifat universal yang harus diselenggarakan oleh semua Negara.

Dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa – Bangsa

Tahun 1948 Pasal 22 dan Pasal 25 dinyatakan bahwa:

“Setiap orang, sebagai anggota dalam suatu masyarakat memiliki hak yang sama atas jaminan sosial, jaminan sosial ini termasuk dalam keadaan menganggur, menderita sakit, cacat, menjadi janda/duda, mencapai usia lanjut atau keadaan lain yang menyebabkan kekurangan nafkah”.¹

Pengakuan jaminan sosial sebagai salah satu bagian dari Hak Asasi Manusia telah dinyatakan oleh Negara Republik Indonesia. Hal ini terbukti dalam Undang

Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 41 ayat (1) yang berbunyi:

¹ Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa Bangsa Tahun 1948.

“Setiap warga Negara berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak serta untuk perkembangan pribadinya secara utuh.”²

Jaminan sosial diartikan sebagai sebuah sistem proteksi yang diberikan kepada setiap warga negara untuk mencegah hal-hal yang tidak dapat diprediksikan karena adanya risiko-risiko sosial ekonomi yang dapat menimbulkan hilangnya pekerjaan maupun mengancam kesehatan.

Salah satu program jaminan sosial yang dicanangkan oleh pemerintah adalah jaminan pensiun. Jaminan pensiun adalah suatu jaminan yang dapat dikatakan sebagai perwujudan dari penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja/buruh. Selain wujud penghargaan atas kinerjanya, jaminan pensiun juga merupakan perwujudan dari Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia yakni pasal 28H ayat (3) yang berbunyi “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”.³

Berangkat dari pasal 28H ayat (3) ini maka pemberian jaminan pensiun untuk para pekerja/buruh menjadi penting, hal ini dikarenakan begitu pekerja/buruh memasuki usia pensiun maka jaminan pensiun dapat menjadi harapan. Jaminan pensiun dapat menggantikan gaji atau penghasilan selama pekerja/buruh bekerja, sehingga meski para pekerja/buruh telah memasuki masa pensiun dan tidak lagi bekerja pekerja/buruh tetap memperoleh penghasilan untuk menunjang hidupnya.

² Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 208 Tambahan Lembaran Negara Nomor 208.

³ Undang Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Program jaminan pensiun untuk pekerja/buruh masih terhitung baru, karena program ini ada setelah PT Jamsostek bertransformasi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Program ini mempunyai tujuan yang baik, karena melalui program ini diharapkan para pekerja/buruh tidak mengalami kesulitan setelah memasuki usia pensiun dan tidak lagi bekerja. Seperti yang kita ketahui bersama bahwa jaminan pensiun sebelumnya hanya berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil saja, sedang untuk pekerja/buruh hanya berlaku jaminan hari tua. Namun, sejak di undangkannya Undang Undang No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang selanjutnya disebut UU SJSN maka pekerja/buruh juga memiliki hak untuk menjadi peserta dari jaminan pensiun yang di selenggarakan oleh BPJS.

Jaminan pensiun diatur dalam pasal 39 sampai dengan pasal 42 UU SJSN.

Dengan diaturnya jaminan pensiun ini diharapkan para pekerja/buruh dapat mempertahankan derajat hidup yang layak sebagaimana saat bekerja. Manfaat jaminan pensiun tidak hanya diterima peserta saja melainkan dapat juga diterima oleh istri atau suami yang sah, 2 orang anak atau satu orang tua. Hal ini seperti yang tercantum dalam pasal 14 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun yang selanjutnya disebut PP Jaminan Pensiun.

Jaminan Pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam UU SJSN dapat dcairkan atau di klaim apabila telah memenuhi persyaratan antara lain :

- a. Peserta telah memasuki usia pensiun (56 tahun) dan telah memenuhi masa iur 15 tahun

- b. Peserta meninggal dunia
- c. Peserta mengalami cacat total tetap (pensiun dini)

Apabila pekerja/buruh peserta jaminan pensiun memasuki usia pensiun sebelum memiliki masa iur 15 tahun, maka pekerja/buruh tadi berhak atas seluruh akumulasi iuran yang telah ia bayarkan beserta hasil pengembangannya. Akumulasi iuran yang telah dibayarkan oleh pekerja/buruh diberikan sekaligus saat pekerja/buruh tadi memasuki masa pensiun. Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila pekerja/buruh tadi memasuki masa pensiun sebelum memiliki masa iur 15 tahun maka pemberian manfaat jaminan pensiunnya akan seperti pemberian manfaat pada jaminan hari tua yakni diberikan sekaligus pada saat pekerja/buruh ini pensiun.

Dengan adanya jaminan pensiun ini maka pemberi kerja wajib untuk mengikutsertakan pekerja/buruhnya ke dalam jaminan pensiun. Hal ini dikarenakan jaminan pensiun juga termasuk ke dalam jaminan sosial. Kewajiban pengusaha untuk mengikutsertakan pekerja/buruhnya ini terdapat pada ketentuan pasal 15 ayat (1) Undang Undang No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disebut UU BPJS yang bunyinya “Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti”⁴

Apabila pemberi kerja tidak mengikutsertakan pekerja/buruhnya ke dalam jaminan sosial maka pemberi kerja tadi dapat dikenakan sanksi administratif. Dasar

⁴ Undang Undang No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256.

pengenaan sanksi administratif bagi pemberi kerja yang tidak mengikutsertakan pekerja/buruhnya ke dalam jaminan sosial di atur pada pasal 17 ayat (1) UU BPJS “Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2), dan setiap orang yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dikenai sanksi administratif”.⁵

Klaim jaminan pensiun diajukan kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. BPJS merupakan lembaga baru yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial di Indonesia yang bersifat nirlaba berdasarkan UU SJSN. Berdasarkan UU BPJS, BPJS adalah transformasi dari PT Askes yang merupakan lembaga asuransi kesehatan dan PT jamsostek yang merupakan lembaga jaminan sosial ketenagakerjaan.⁶ Transformasi PT Jamsostek dan PT Askes dilakukan secara bertahap, PT Askes bertransformasi menjadi BPJS Kesehatan pada tahun 2014, kemudian tahun 2015 PT Jamsostek bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

Tidak jarang ditemui Pekerja/buruh dalam melakukan hubungan kerjanya mengalami permasalahan atau sengketa. Permasalahan atau sengketa disini salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja. Menurut Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan

⁵ Undang Undang No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256.

⁶ Ridwan Max Sijabat, *Askes, Jamsostek asked to prepare transformation*, 2012, The Jakarta Post (online), <http://www.thejakartapost.com>, diakses 4 September 2015.

“Pemutusan Hubungan Kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang berdampak pada berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.⁷ Pemutusan hubungan kerja di bagi menjadi 4 (empat) yaitu:

1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Majikan/Pengusaha
2. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum
3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh
4. Pemutusan Hubungan Kerja karena Putusan Pengadilan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh majikan/pengusaha misalnya, PHK ini membawa dampak yang kurang baik bagi pekerja/buruh, karena apabila pekerja/buruh mengalami PHK maka dapat dipastikan pekerja/buruh tadi tidak lagi mempunyai pekerjaan dan penghasilan tetap. Jika pekerja/buruh tidak memiliki pekerjaan dan penghasilan yang tetap maka pekerja/buruh tidak dapat mencukupi kebutuhannya sehari-hari.

Hal ini kemudian akan berbeda keadaannya apabila pekerja/buruh tadi mengikuti program jaminan sosial seperti Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP). JHT misalnya, jaminan ini dapat di klaim apabila pekerja/buruh tidak lagi bekerja di perusahaan tempatnya bekerja, jadi JHT dapat menjadi suatu harapan apabila kemudian mereka mengalami PHK dengan syarat pekerja/buruh telah memenuhi masa iur 5 tahun. Sama halnya dengan Jaminan Hari Tua, Jaminan

⁷Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan . Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Pensiun juga dapat di klaim apabila pekerja atau buruh tidak lagi bekerja dengan syarat telah memenuhi masa iur 15 tahun. Perbedaan dari dua program BPJS ini adalah JHT dapat di klaim meskipun pekerja/buruh mengalami PHK, berbeda dengan JP dalam peraturan perundang undangan tidak ditemui ketentuan apakah pekerja/buruh akan dapat mengklaim JPnya apabila mengalami PHK sebelum mencapai masa iur 15 tahun.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis merasa penting untuk mengkaji apakah jaminan pensiun seorang pekerja/buruh dapat diklaim apabila pekerja/buruh tadi mengalami pemutusan hubungan kerja sedangkan ia belum memenuhi masa iur 15 tahun dengan judul **KLAIM JAMINAN PENSIUN PEKERJA/BURUH YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBELUM MENCAPAI MASA IUR 15 TAHUN.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang menjadi permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah:

Bagaimana klaim jaminan pensiun pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum mencapai masa iur 15 tahun?

C. Tujuan Penulisan

Untuk mengetahui, memahami dan menganalisis klaim jaminan pensiun pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum mencapai masa iur 15 tahun.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat guna menambah wawasan terkait program jaminan pensiun BPJS, khususnya apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh pekerja/buruh sebelum mencapai masa iur 15 tahun.

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah

Penyusunan proposal ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah dalam membuat aturan di bidang ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan langsung dengan jaminan pensiun. Agar hak pekerja/buruh yang mengalami PHK sebelum masa iurnya 15 tahun dapat terjamin.

b. Bagi Masyarakat

Penyusunan proposal ini diharapkan dapat menambah wawasan masyarakat terkait program jaminan pensiun yang di selenggarakan oleh BPJS apabila peserta belum memenuhi masa iur 15 tahun.

c. Bagi pekerja/buruh

Penyusunan proposal ini diharapkan dapat dijadikan acuan oleh pekerja/buruh dalam menuntut hak atas jaminan pensiun apabila pekerja/buruh mengalami PHK sebelum masa iurnya 15 tahun.

d. Bagi Mahasiswa

Penyusunan proposal ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa khususnya mahasiswa fakultas hukum dan lebih khusus lagi bagi mahasiswa konsentrasi hukum perburuhan.

E. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang terdiri dari manfaat teoritis, dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian Pustaka

Bab ini berisi uraian mendalam mengenai bahan analisis yang melandasi penulisan dan pembahasan yang berkaitan dengan judul. Bahan analisis ini akan diperoleh melalui studi kepustakaan.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisi jenis penelitian, metode pendekatan penelitian, jenis bahan hukum, teknik penelusuran bahan hukum, teknik analisis bahan hukum, dan definisi konseptual.

Bab IV Pembahasan

Bab ini memuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis selama jangka waktu tertentu. Secara umum bab ini akan menjelaskan analisis tentang Klaim Jaminan Pensiun Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari penulis terhadap permasalahan yang diteliti.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Secara sosial ekonomis pekerja/buruh memiliki kedudukan yang amat lemah dan tidak bebas. Pekerja/buruh adalah individu yang hanya mengandalkan kemampuan untuk bekerja untuk mempertahankan hidupnya, oleh karena itu pekerja/buruh hanya bisa bekerja pada orang lain. Orang lain disini tidak lain adalah majikan, majikan inilah yang kemudian menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja/buruh yang lemah dibandingkan dengan majikan yang mempekerjakannya, maka disini perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh.⁸ Pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan, karena pekerja/buruh memiliki peran yang sangat penting bagi pengusaha, selain pengusaha pekerja/buruh juga memiliki peran penting bagi pemerintah dan masyarakat.⁹

Mengingat pentingnya peran pekerja/buruh bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka diperlukan suatu pemikiran maupun gagasan agar pekerja/buruh dapat dijamin atau dilindungi keselamatannya selama bekerja. Selain keselamatan di perlukan pula perlindungan kesehatan bagi pekerja/buruh agar ketika pekerja/buruh

⁸ Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta 2013, hlm 10.

⁹ Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, Zainal asikin (Ed), **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm 95.

melakukan pekerjaan dapat merasa tenang atas setiap resiko yang akan terjadi ketika mereka bekerja, sehingga kewaspadaan para pekerja/buruh dapat lebih terjamin.¹⁰

Perlindungan pekerja/buruh dapat dilakukan dengan cara memperkuat norma yang berlaku di tempat dimana para pekerja/buruh tersebut bekerja. Pada umumnya perlindungan pekerja/buruh dilingkungan tempatnya bekerja meliputi beberapa norma yaitu:

- a. Norma keselamatan kerja: meliputi perlindungan atas keselamatan kerja bagi pekerja/buruh ketika melakukan kegiatannya saat bekerja. Kegiatan yang dilakukan saat bekerja misalnya pengoprasian alat-alat berat, penggunaan mesin, dan kegiatan lain yang berhubungan dengan keselamatan kerja.
- b. Norma kesehatan kerja: meliputi perlindungan atas kesehatan pekerja/buruh selama melakukan pekerjaannya. Perlindungan kesehatan ini meliputi pemeliharaan kesehatan guna meningkatkan kualitas kesehatan pekerja/buruh yang dilakukan dengan cara memberikan perawatan bagi pekerja/buruh yang sakit.
- c. Norma kerja: meliputi perlindungan bagi pekerja/buruh yang berkaitan erat dengan sistem pengupahan, waktu kerja, istirahat, cuti, pensiun dan sebagainya.
- d. Norma kecelakaan kerja: meliputi perlindungan terhadap pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja, menderita penyakit akibat pekerjaan, mengalami kecacatan akibat bekerja.¹¹

¹⁰ Ibid., hlm. 95.

¹¹ Ibid., hlm. 96-97.

B. Jaminan Pensiun

Jaminan Pensiun yang kemudian disingkat JP adalah suatu program yang mana para pesertanya diwajibkan untuk melakukan pembayaran berkala jangka panjang sebagai substitusi dari penurunan/hilangnya penghasilan karena peserta mencapai usia tua (pensiun), mengalami cacat total permanen, atau meninggal dunia, JP disini dapat menjadi tumpuan harapan bagi para pekerja/buruh apabila sudah memasuki masa pensiun.

Menurut ketentuan pasal 39 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2004, JP diselenggarakan secara nasional berdasarkan 2 (dua) prinsip yaitu prinsip asuransi sosial dan prinsip tabungan wajib. Prinsip asuransi sosial adalah prinsip yang diterapkan kepada peserta yang membayar iuran sampai pada batas waktu yang ditentukan JP yakni minimal 15 tahun sampai dengan peserta masuk dalam usia pensiun. Peserta yang telah memenuhi masa iuran 15 tahun dan masuk ke dalam usia pensiun maka atas peserta tadi diterapkan prinsip asuransi sosial. Sedangkan prinsip tabungan wajib adalah suatu prinsip yang diterapkan kepada peserta jaminan pensiun yang mana peserta tadi telah memasuki masa pensiun sebelum mencapai masa iur 15 tahun. Dalam pada itu, untuk peserta yang telah memasuki masa pensiun sebelum masa iuran 15 tahun maka jaminan pensiunnya diberikan sekaligus saat peserta memasuki masa pensiun.¹²

¹² Undang Undang No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4456.

Jaminan pensiun menurut pasal 39 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 diselenggarakan untuk mempertahankan derajat hidup yang layak bagi pekerja/buruh yang menjadi anggota jaminan pensiun. Derajat hidup yang layak disini adalah derajat hidup layak bagi pekerja/buruh begitu memasuki masa pensiun agar mereka tetap bisa mempertahankan hidup dan kehidupannya walaupun pekerja/buruh ini sudah tidak bekerja karena mengalami cacat total tetap akibat hubungan kerja, atau karena pekerja/buruh sudah memasuki usia pensiun sehingga para pekerja/buruh tidak lagi bekerja.¹³

Manfaat jaminan pensiun yang diterima oleh peserta berupa uang tunai yang kemudian diberikan kepada pekerja/buruh peserta jaminan pensiun begitu para pekerja/buruh ini memasuki usia pensiun. Manfaat jaminan pensiun dibayarkan setiap bulan sebagai pensiun hari tua yang kemudian diterima oleh peserta setelah memasuki usia pensiun sampai meninggal. Diterima sebagai pensiun cacat, apabila peserta mengalami cacat total tetap karena hubungan kerja yang mengharuskan peserta untuk pensiun dini, pensiun cacat diberikan mulai dari peserta mengalami cacat sampai dengan peserta tadi meninggal dunia. Diterima sebagai pensiun janda/duda apabila peserta meninggal dunia dan meninggalkan janda/duda, maka jaminan pensiunnya diberikan kepada janda/duda karena janda/duda tadi merupakan ahli waris peserta jaminan pensiun. Jaminan janda/duda ini diterima sampai dengan janda/duda meninggal atau menikah lagi. Diterima sebagai pensiun anak, apabila peserta jaminan pensiun meninggal dan memiliki ahli waris anak maka jaminan

¹³ Undang-Undang No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4456.

pensiunnya diberikan kepada anak sebagai ahli waris sampai dengan anak tadi memasuki usia 23 (dua puluh tiga), telah bekerja atau pun telah menikah. Diterima sebagai pensiun orang tua, apabila peserta lajang meninggal dan ahli warisnya adalah orang tua. Jaminan pensiun untuk orang tua dapat diterima sampai dengan batas waktu yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.¹⁴

C. Pekerja/Buruh

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menjelaskan pengertian terkait pekerja/buruh yang kemudian memiliki perbedaan dengan pengertian tenaga kerja. Pengertian pekerja/buruh tertuang dalam pasal 1 angka 3 yang berbunyi “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.¹⁵ Sedangkan pengertian tenaga kerja tertuang dalam pasal 1 angka 2 yang berbunyi “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.¹⁶

Dari kedua pasal tadi dapat disimpulkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang melakukan kegiatan bekerja guna menghasilkan barang maupun jasa yang mana atas kegiatan bekerja tadi mendapatkan balas jasa berupa upah/gaji atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerjaan pada umumnya diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh manusia, Pekerjaan merupakan istilah yang digunakan

¹⁴ Undang Undang No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4456.

¹⁵ Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan . Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

¹⁶ Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan . Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

untuk suatu kegiatan yang mana kegiatan tersebut bertujuan untuk menghasilkan sebuah karya yang memiliki nilai ekonomis.¹⁷

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 selalu menyebutkan istilah pekerja/buruh, hal ini menandakan bahwa undang-undang ini menegaskan bahwa istilah pekerja dan buruh memiliki makna yang sama. Pada pasal 1 angka 3 yang menyebutkan pengertian tentang pekerja/buruh, dapat dilihat beberapa unsur yang melekat pada istilah pekerja/buruh dalam undang-undang ini yaitu sebagai berikut:

- a. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja)
- b. Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Dua unsur yang tersebut diatas, menjadi penting untuk membedakan apakah seseorang masuk ke dalam kategori pekerja/buruh sebagaimana yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Di dalam undang-undang ini diatur segala hal yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan yaitu hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan¹⁸

Terdapat dua golongan yang tidak termasuk ke dalam golongan yang diatur uu no 13 tahun 2003 yaitu:

1. Swapekerja adalah mereka yang bekerja secara bebas tanpa ada perintah dari majikan, yang mana mereka bekerja dengan inisiatif sendiri, dana pribadi dan atas resiko sendiri.

¹⁷ Ardy Setiowati, **Tinjauan Sosiologi Hukum Terhadap Pelaksanaan Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan di Kota Makassar**, Skripsi tidak diterbitkan, Makassar, Fakultas Hukum, 2014, hlm 12.

¹⁸ Agusmidah, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Dinamika dan Kajian Teori)**, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm 7-8.

2. Pegawai termasuk dalam golongan yang tidak tunduk pada uu no 13 tahun 2003, karena pegawai pada umumnya menunjuk kepada golongan yang bekerja dan mengabdikan pada Negara (pegawai negeri sipil). Golongan ini tunduk pada undang-undang khusus yaitu undang-undang kepegawaian.¹⁹

Apabila istilah pekerja/buruh, swapekerja dan pegawai kemudian dibandingkan ke dalam bentuk tabel maka akan dapat dilihat letak perbedaan ketiga golongan tersebut seperti tabel perbandingan di bawah ini:

Tabel 1. Perbandingan Pekerja/Buruh, Swapekerja, dan Pegawai.²⁰

Pekerja/buruh	Swapekerja	Pegawai
Bekerja di bawah perintah pihak lain (pengusaha/majikan)	Bekerja atas kehendak sendiri/ tidak berada di bawah perintah/ pimpinan orang lain	Bekerja di bawah perintah Negara
Risiko yang kemudian muncul dari pekerjaan yang dilakukan di tanggung oleh pengusaha/majikan	Risiko yang muncul akibat pekerjaan yang dilakukan di tanggung sendiri	Risiko yang muncul akibat pekerjaan di tanggung pemerintah
Menerima balas jasa atas pekerjaannya berupa upah/gaji	Menerima keuntungan/laba atas pekerjaan yang dilakukannya	Menerima gaji/upah atas pekerjaan yang di kerjakan.
Tunduk pada UU No 13 Tahun 2003	Tidak memiliki aturan khusus yang mengatur	Tunduk pada UU kepegawaian

Sumber: Bahan hukum sekunder, 2015.

¹⁹ Ibid., hlm. 7-8.

²⁰ Ibid., hlm. 8.



D. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan awal dari berakhirnya hubungan antara pekerja/buruh dengan Pengusaha yang mempekerjakannya. Seperti yang dikemukakan Imam Soepomo :

Putusnya hubungan kerja berarti bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anaknya dan sebagainya.²¹

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa PHK adalah awal suatu kesengsaraan bagi pekerja/buruh. Apabila setiap orang memiliki hak yang sama atas pekerjaan, begitu orang itu memperoleh pekerjaan maka ia juga berhak untuk tetap bekerja yang artinya orang tadi memiliki hak untuk tetap mempertahankan pekerjaan yang dimilikinya. Oleh karena itu seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja (PHK) sebab hal ini akan melanggar hak pekerja/buruh untuk bekerja.²²

Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja itu dilarang, Undang Undang Ketenagakerjaan pada pasal 151 mengatur bahwa pengusaha, pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/buruh harus melakukan suatu upaya guna menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja. PHK seharusnya dijadikan sebagai tindakan terakhir yang diambil apabila kemudian timbul suatu perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dalam menghadapi pekerja/buruh hendaknya :

²¹ Imam Soepomo, **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**, Djambatan, Jakarta, 1980, hlm. 115.

²² Ibid., hlm. 116.

- a. Menganggap para pekerja/buruh sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha.
- b. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian pekerja/buruh tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna)
- c. Menjalin hubungan baik dengan para pekerja/buruhnya.²³

Oleh karena itu, para pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan hendaknya diimbangi dengan kerja nyata, tanggung jawab dan disiplin agar tujuan perusahaan dapat tercapai sehingga memberikan dampak yang baik bagi pekerja/buruh itu sendiri. Apabila kedua pihak saling memperhatikan, menghargai dan saling bersinergi untuk mencapai tujuan utama perusahaan maka perusahaan tidak akan terganggu kegiatan produksinya. Agar kedua pihak baik itu pekerja/buruh dan pengusaha dapat mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan suatu peraturan untuk mengendalikannya. Apabila tidak ada aturan untuk mengendalikannya maka manusia cenderung akan menerapkan sikap semena-mena dalam artian yang kuat memakan yang lemah (*Homo Homini Lupus*). Jadi, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus menundukkan diri pada semua peraturan atau pun ketentuan-ketentuan yang berlaku secara bertanggung jawab dalam melakukan kegiatan masing-masing sesuai dengan peran dan tanggung jawab para pihak, sehingga hubungan yang serasi dan selaras dapat diwujudkan.²⁴

PHK pada dasarnya harus memiliki izin, namun hal ini dapat dikecualikan sebagaimana yang tertuang dalam ketentuan Pasal 154 Undang-Undang No 13 Tahun

2003 yaitu :

²³ Y.W. Shunindia dan Ninik Widiyanti dalam Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm 159.

²⁴ Asri Wijayanti, *op.cit.* hlm 159.

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/itimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan ;
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.²⁵

Batasan pengecualian atas PHK yang akan dilakukan oleh pengusaha bergantung pada alasannya, yaitu pengecualian tidak dapat diberikan karena alasan yang dilarang sebagaimana yang diatur dalam ketentuan pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

²⁵ Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena ubuna kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.²⁶

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan seperti yang tersebut dalam ketentuan pasal 153 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 secara otomatis akan batal demi hukum, apabila ha ini terjadi maka pengusaha wajib untuk mempekerjakan kembali pekerja/buruhnya.²⁷

Dalam pasal 158 Undang-Undang No 13 tahun 2003 terdapat suatu ketentuan bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruhnya apabila pekerja melakukan pelanggaran berat sesuai dengan ketentuan pasal 158 tersebut. Namun setelah adanya putusan Mahkamah Konstitusi pada tahun 2003 yang menyatakan pasal 158 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Inkonstitusional atau tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, maka pengusaha tidak dapat lagi menggunakan pasal 158 sebagai dasar melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat. Kecuali apabila ada putusan hakim pidana yang memiliki kekuatan hukum tetap yang kemudian menyatakan bahwa pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sesuai yang ditentukan dalam pasal 158 tadi terbukti maka PHK

²⁶ Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan . Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

²⁷ Lalu Husni, **pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm 197.

terhadap pekerja/buruh boleh dilakukan (Surat Edaran Menakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005).²⁸

Pemutusan hubungan kerja dapat dibagi menjadi 4 (empat) golongan menurut cara terjadinya sebagai berikut :

1. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan/Pengusaha

Pengusaha bertanggung jawab atas jalannya suatu perusahaan secara baik dan efektif, sehingga pengusaha ingin mempertahankan kekuasaannya untuk mengambil keputusan secara bebas terkait semua kebijakan yang di pandang baik untuk perusahaan. Pengusaha memiliki keinginan untuk menerapkan segala peraturan yang menguntungkan dari sisi pengusaha sedang tidak memperdulikan sisi menguntungkan untuk pekerja/buruh. Peraturan disini tidak hanya menyangkut soal produksi, permodalan, pemasaran dan lain sebagainya tetapi juga menyangkut jumlah pekerja yang dipekerjakan satu per satu. Berdasarkan alasan tersebut pengusaha menghendaki kebebasan yang lebih dalam memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh, apabila pengusaha tidak puas dengan hasil pekerjaan para pekerja/buruh maupun dalam hal perusahaan berniat untuk mengurangi jumlah pekerja/buruh yang dipekerjakan. Pengurangan jumlah pekerja/buruh disini berkenaan dengan kemampuan pengusaha untuk memberikan upah atau gaji kepada buruh.²⁹

Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan/pengusaha dapat terjadi jika pekerja/buruh tidak lulus masa percobaan, perusahaan mengalami kerugian dan harus

²⁸ Ugo, Pujiyo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan)**, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm 40.

²⁹ Lanny Ramli, **Hukum Ketenagakerjaan**, Airlangga University Press, Surabaya, 2008, hlm 31-32.

menutup perusahaan, atau pekerja/buruh melakukan kesalahan. Masa percobaan pekerja/buruh maksimal selama 3 bulan, dengan syarat masa percobaan tadi sudah dinyatakan secara tegas oleh majikan/pengusaha sebelum hubungan kerja dimulai, jika majikan/pengusaha tidak menyatakan secara tegas sebelum hubungan kerja dimulai maka dapat diartikan bahwa tidak ada masa percobaan. Namun, apabila pengusaha menerapkan masa training maka masa percobaan tidak boleh dilakukan.³⁰

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja/buruh terbukti oleh putusan hakim yang memperoleh kekuatan hukum tetap telah melakukan pelanggaran berat sebagaimana tercantum di dalam ketentuan pasal 158 Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Pekerja/buruh yang diputus hubungannya oleh pengusaha karena telah melakukan pelanggaran berat dapat memperoleh uang sebagai penggantian hak sebagaimana tercantum dalam ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-undang No 13 tahun 2003. Jika pekerja/buruh tadi tidak dapat menerima keputusan pengusaha atas PHK yang dilakukan kepadanya, maka pekerja/buruh tadi dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian hubungan industrial.³¹

2. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Selain pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha ada pula pemutusan hubungan kerja yang dasar putus/berakhirnya adalah karena hukum. Artinya, hubungan kerja yang terjalin antara pekerja/buruh dengan pengusaha memang harus putus dengan sendirinya, dan kepada pekerja/buruh pengusaha tidak

³⁰ Asri Wijayanti, op.cit. hlm 162.

³¹ Lalu Husni, op.cit. hlm 198-199.

perlu untuk mendapatkan penetapan dari lembaga yang berwenang atas PHK yang terjadi. PHK demi hukum dapat terjadi apabila pekerja/buruh meninggal atau masa kerja yang disepakati telah berakhir hal ini diatur dalam ketentuan pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pasal 1603 e *Burgerlijk Wetboek*, memberikan penjelasan tentang pengertian waktu tertentu yang menentukan suatu hubungan kerja berakhir ditetapkan dalam sebuah perjanjian antar pengusaha dan pekerja/buruh, atau ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan serta kebiasaan.³²

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Dalam teori hukum perjanjian salah satu pihak diperbolehkan untuk melakukan pemutusan perjanjian dengan persetujuan pihak lain. Demikian pula dengan hubungan kerja, pihak pekerja/buruh dapat memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pengusaha pada saat yang dikehendaki oleh pekerja/buruh, bahkan pekerja/buruh juga berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa adanya persetujuan dari pihak pengusaha.³³

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa tidak hanya pengusaha yang dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh, pekerja/buruh pun dapat melakukan hal yang sama terhadap pengusaha. Karena pada prinsipnya para pekerja/buruh tidak dapat dipaksa untuk terus menerus bekerja apabila pekerja/buruh tadi tidak menghendakinya. Oleh karena itu, dalam hal PHK yang dilakukan oleh

³² Asri Wijayanti, op.cit., hlm 161.

³³ Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, Zainal asikin (Ed), op.cit. hlm 177.

pekerja/buruh yang aktif untuk meminta PHK adalah pekerja/buruh itu sendiri.

Pekerja/buruh yang melakukan PHK terhadap pengusaha harus atas kemauannya sendiri dan tanpa ada paksaan, intimidasi/tekanan dari pihak pengusaha.³⁴

Berdasarkan ketentuan pasal 169 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan

pekerja/buruh dapat melakukan pengajuan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Pengusaha melakukan penganiayaan, penghinaan secara kasar atau pun mengancam pekerja/buruh
- b. Pengusaha membujuk atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- c. Pengusaha tidak membayar upah pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih
- d. Pengusaha tidak melakukan kewajibannya sebagaimana yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh
- e. Pengusaha memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan sebelumnya,
- f. Pengusaha memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedang pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.³⁵

³⁴ Lalu Husni, op.cit. hlm 203.

³⁵ Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan . Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

4. Pemutusan Hubungan Kerja karena Putusan Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah pemutusan hubungan kerja yang ditetapkan oleh pengadilan baik itu pengadilan perdata biasa maupun pengadilan hubungan industrial atas permintaan yang bersangkutan (pengusaha/pekerja/buruh) berdasarkan pada alasan yang penting. Alasan penting adalah alasan mendesak karena keadaan pribadi atau kekayaan yang dimiliki pemohon atau perubahan keadaan yang mana mengharuskan ditetapkan PHK.³⁶

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan terjadi apabila sengketa antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak dapat diselesaikan dan berlanjut sampai ke dalam proses persidangan. Pengajuan gugatan ke pengadilan dapat dilakukan baik itu oleh pengusaha atau pekerja/buruh yang memiliki kepentingan atas sengketa. PHK karena putusan pengadilan sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh terkait perselisihan hubungan industrial.³⁷

³⁶ Lalu Husni, op.cit. hlm 206.

³⁷ Asri Wijayanti, op.cit. hlm 167.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif karena dalam penelitian ini mengkaji terkait kekosongan hukum yang terdapat di dalam pasal 41 UU SJSN yang mana dalam pasal 41 tidak mengatur tentang bagaimana jaminan pensiun bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK sebelum masa iurnya 15 tahun.

B. Pendekatan Penelitian

Dalam penelelitian ini penulis menggunakan 3 pendekatan yang pertama adalah pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) yang dilakukan dengan cara menganalisis undang-undang yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Pendekatan perundang-undangan menurut Peter Mahmud Marzuki adalah sebagai berikut:

Pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Bagi penelitian untuk kegiatan praktis, pendekatan undang-undang ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dan Undang-Undang Dasar atau antara regulasi dan undang-undang. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argument untuk memecah kan isu yang dihadapi. Bagi penelitian untuk kegiatan akademis, peneliti perlu mencari *ratio legis* dan dasar *ontologys* lahirnya undang-undang tersebut. Dengan mempelajari *ratio legis* dan dasar *ontologys* suatu undang-undang, peneliti sebenarnya mampu menangkap kandungan filosofi yang ada di belakang undang-undang itu. Memahami kandungan filosofi yang ada di belakang undang-undang itu, peneliti tersebut akan dapat

menyimpulkan mengenai ada tidaknya benturan filosofis antara undang-undang dengan isu hukum yang dihadapi.³⁸

Dengan menggunakan pendekatan perundang undangan penulis dalam penelitian ini akan meneliti terkait jaminan pensiun yang dimuat dalam Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, PP Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 29 Tahun 2015 tentang Tata cara Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran dan Penghentian Manfaat Pensiun.

Kedua penulis menggunakan pendekatan konsep (*Conseptual Approach*), pendekatan konseptual menurut Peter Mahmud Marzuki adalah pendekatan yang dilakukan manakala peneliti tidak beranjak dari aturan hukum yang ada.³⁹ Pendekatan konseptual penulis gunakan untuk menjelaskan konsep-konsep yang terkait dengan jaminan pensiun.

Ketiga Penulis Menggunakan Pendekatan Historis/Pendekatan Sejarah (*Historical Approach*), penulis menggunakan pendekatan historis guna mengetahui latarbelakang ditetapkannya masa iur 15 tahun dalam jaminan pensiun bagi pekerja/buruh dengan cara menganalisis risalah rapat pembahasan rancangan undang undang sistem jaminan sosial nasional.⁴⁰

³⁸ Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum**, Kencana, Jakarta, 2010, hlm 93-94.

³⁹ Ibid., hlm 137.

⁴⁰ Johnny Ibrahim, **Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif**, Bayumedia Publishing, Malang, 2008, hlm 318.

C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Jenis bahan hukum yang digunakan oleh penulis berupa pendapat para ahli yang sesuai dengan tema penelitian yang akan penulis lakukan. Jenis bahan hukum tersebut penulis peroleh dari beberapa sumber yang dibagimenjadibahan hukum primer dan sekunder sebagai berikut:

a. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas.⁴¹ Bahan hukum primer yang penulis gunakan meliputi :

- 1) Undang Undang No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- 2) Undang Undang No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun
- 4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 29 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Dan Penghentian Manfaat Jaminan Pensiun
- 5) Risalah Rapat Pembahasan Rancangan Undang Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan oleh penulis adalah buku teks karena buku teks berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang memiliki kualifikasi tinggi.⁴² Selain buku teks

⁴¹ Ibid., hlm 141.

⁴² Ibid., hlm 142.

penulis juga menggunakan bahan hukum sekunder yang berupa pendapat para ahli, skripsi, artikel dan internet.

D. Teknik Penelusuran Bahan Hukum

Teknik penelusuran bahan hukum dalam penelitian ini adalah melalui studi kepustakaan yang penulis peroleh dari :

- 1) Perpustakaan Pusat Universitas Brawijaya
- 2) Pusat Dokumentasi dan Informasi Hukum (PDIH) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
- 3) Perpustakaan Umum Kota Malang
- 4) Akses internet.

E. Teknik Analisis Bahan Hukum

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 metode yaitu penafsiran analogi, dan penafsiran teleologis. Pertama penafsiran analogi menurut Sudikno Mertokusumo dalam bukunya yang berjudul Mengenal Hukum (Suatu Pengantar) adalah sebagai berikut:

Penafsiran analogi adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara mencari peraturan umumnya dari peraturan khusus dan akhirnya menggali asas yang terdapat di dalamnya. Peraturan perundang-undangan dijadikan peraturan yang bersifat umum yang tidak tertulis dalam undang-undang, diterapkan terhadap suatu peristiwa khusus tertentu sedangkan peraturan perundang-undangan tersebut sesungguhnya tidak meliputi peristiwa khusus tertentu itu, tetapi peristiwa khusus tertentu itu hanyalah mirip dengan peristiwa yang diatur oleh peraturan perundang-undangan tadi.⁴³

⁴³ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 1999, hlm. 162.

Penafsiran analogi penulis gunakan untuk menganalogikan antara jaminan hari tua dan jaminan pensiun, kedua jaminan ini memiliki persamaan perbedaannya hanya terletak pada pemberian manfaatnya. Jaminan hari tua manfaatnya diberikan sekaligus ketika pekerja/buruh memasuki hari tua, sedangkan jaminan pensiun manfaatnya diberikan rutin setiap bulannya sebagai pengganti upah/gaji ketika pekerja/buruh memasuki masa pensiun.

Kedua penafsiran teleologys adalah apabila makna undang-undang ditetapkan berdasarkan tujuan kemasyarakatan. Dengan menggunakan penafsiran ini penulis akan menerapkan undang-undang pada suatu kebutuhan dan kepentingan pada masa kini. Penulis akan menerapkan Undang Undang Nomor 40 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional pada suatu kebutuhan dan kepentingan masa kini yakni terkait dengan klaim jaminan pensiun pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum mencapai masa iur 15 tahun.⁴⁴

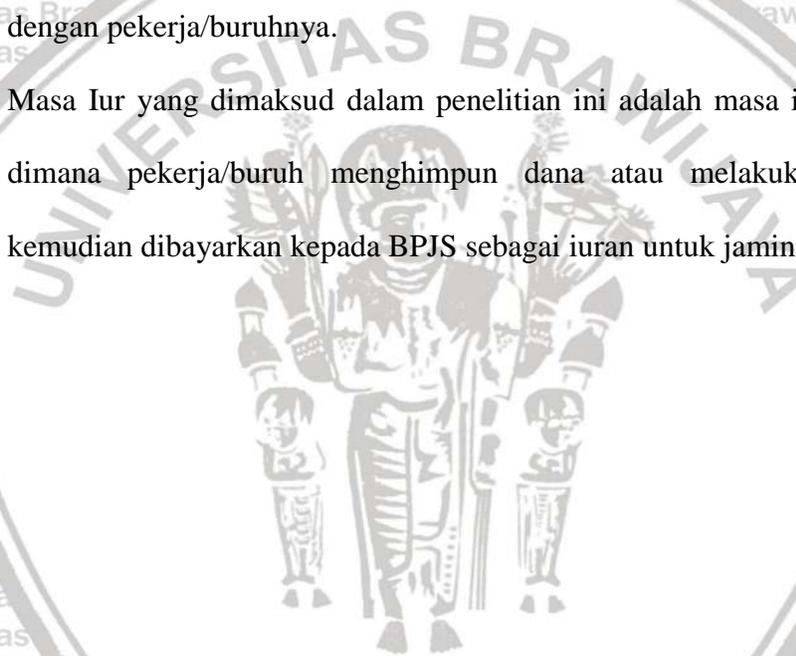
F. Definisi Konseptual

Adapun definisi konseptual yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

- a. Jaminan Pensiun yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jaminan pensiun yang diberlakukan bagi pekerja/buruh,
- b. Pekerja/buruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pekerja/buruh yang kemudian menjadi peserta jaminan pensiun,

⁴⁴ Ali Safaat, **Penafsiran Konstitusi** (online), <http://safaat.lecture.ub.ac.id/files/2011/11/Penafsiran-Konstitusi.pdf>, (11 april 2016)

- c. Pemutusan Hubungan Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan milik pengusaha. Penulis fokus pada meneliti terkait pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha dikarenakan melihat dari hubungan kerja pengusaha dengan pekerja/Buruh yang mana dalam hubungan kerja tersebut pengusaha memiliki peluang yang cukup besar untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruhnya.
- d. Masa Iur yang dimaksud dalam penelitian ini adalah masa iuran yaitu masa dimana pekerja/buruh menghimpun dana atau melakukan iuran yang kemudian dibayarkan kepada BPJS sebagai iuran untuk jaminan pensiun.



BAB IV

KLAIM JAMINAN PENSIUN PEKERJA/BURUH YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBELUM MENCAPAI MASA IUR 15 TAHUN

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan atau yang lebih dikenal sebagai BPJS Ketenagakerjaan adalah suatu badan hukum publik yang secara langsung bertanggungjawab kepada presiden hal ini sesuai dengan bunyi pasal 7 ayat

(2) Undang Undang Nomor 24 Tahun 2014 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial untuk selanjutnya disebut UU BPJS. Badan ini memiliki fungsi untuk melaksanakan jaminan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia. Sebelum menjadi BPJS Ketenagakerjaan badan ini memiliki sejarah yang panjang yakni sebagai berikut

BPJS Ketenagakerjaan pada mulanya berdiri berdasarkan Undang Undang Nomor 33 Tahun 1947 jo Undang Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja, Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 48 Tahun 1952 jo Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 8 Tahun 1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 15 Tahun 1957 tentang Pembentukan Yayasan Sosial Buruh, Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 5 Tahun 1964 tentang Pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Berdasarkan Undang Undang dan Peraturan tersebut lahirnya asuransi sosial untuk tenaga kerja menjadi semakin transparan.⁴⁵

Setelah mengalami proses yang panjang pada tahun 1977 dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi

⁴⁵ Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, **Sejarah BPJS Ketenagakerjaan** (online), 2015, <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/Sejarah.html>, diakses pada 28 Desember 2015.



Sosial Tenaga Kerja (ASTEK), yang mana PP ini mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta maupun BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Selain itu juga dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1977 tentang Pembentukan Wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek. Peraturan Pemerintah ini kemudian dijadikan tonggak berdirinya suatu badan penyelenggara jaminan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia.

Pada 1992 kemudian muncul Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menjadi tonggak baru dalam penyelenggaraan asuransi sosial bagi tenaga kerja. Menyusul Undang Undang Nomor 3 tahun 1992 kemudian dikeluarkan Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 1995 yang mana peraturan pemerintah ini menetapkan bahwa PT Jamsostek sebagai penyelenggara jaminan sosial bagi tenaga kerja. Selanjutnya pada tahun 2004 Pemerintah kembali mengeluarkan regulasi terkait jaminan sosial bagi tenaga kerja, regulasi tadi adalah Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Pasal 5 ayat (1) Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN mengamanatkan bahwa badan penyelenggara jaminan sosial harus segera dibentuk dengan undang undang. Berangkat dari pasal inilah kemudian lahir Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, berdasarkan Undang Undang ini Badan Penyelenggara Jaminan Sosial kemudian lahir.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan untuk selanjutnya disebut BPJS Ketenagakerjaan merupakan transformasi dari PT Jamsostek sejak tanggal 1 januari 2014 dan mulai resmi beroperasi pada tanggal 1 juli 2015. BPJS

Ketenagakerjaan dalam menyelenggarakan sistem jaminan sosial berdasarkan pada asas kemanusiaan, manfaat, dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Tujuan dari BPJS Ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan sosial, dalam menjalankan tujuannya BPJS Ketenagakerjaan menerapkan beberapa prinsip yaitu:

- a. Kegotongroyongan
- b. Nirlaba
- c. Keterbukaan
- d. Kehati-hatian
- e. Akuntabilitas
- f. Portabilitas
- g. Kepesertaan bersifat wajib
- h. Dana amanat dan
- i. Hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta

BPJS Ketenagakerjaan menjalankan 4 (empat) program jaminan yaitu:

A. Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan kecelakaan kerja (JKK) adalah jaminan yang ditujukan untuk para pekerja/buruh untuk melindungi pekerja/buruh dari resiko-resiko kecelakaan kerja ketika pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. JKK diselenggarakan secara nasional dengan menerapkan prinsip asuransi sosial, tujuannya adalah memberikan jaminan

agar para peserta jaminan ini memperoleh manfaat berupa pelayanan kesehatan dan santunan berupa uang tunai yang dapat diterima apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja dan menderita penyakit akibat hubungan kerja. Kecelakaan kerja disini meliputi kecelakaan yang terjadi dari pekerja/buruh berangkat bekerja, saat bekerja sampai dengan pulang dari tempat kerja. Apabila seorang pekerja/buruh peserta jaminan kecelakaan kerja mengalami kecelakaan saat akan berangkat kerja, saat bekerja maupun saat pulang dari bekerja maka resiko atas kecelakaan yang terjadi ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat berupa fasilitas pelayanan kesehatan dan santunan uang saja, melainkan BPJS Ketenagakerjaan juga bertanggungjawab pada tahap penyembuhan sampai dengan pekerja/buruh tadi siap bekerja kembali. Adapun manfaat dari program jaminan kecelakaan kerja yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Biaya Pengangkutan (Maksimum)

Tabel 2. Biaya Pengangkutan.⁴⁶

Darat/sungai/danau	Rp. 1.000.000,-
Laut	Rp. 1.500.000,-
Udara	Rp. 2.500.000,-

Sumber: Bahan Hukum Sekunder, 2015.

Apabila peserta jaminan kecelakaan kerja menggunakan lebih dari 1 (satu) jenis jasa angkutan maka peserta tadi berhak atas biaya maksimal dari masing-masing jenis angkutan tersebut. Pemberian santunan berupa biaya pengangkutan

⁴⁶ Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, **Program Jaminan kecelakaan Kerja (JKK)**, <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Kecelakaan-Kerja-%28JKK%29.html>, diakses pada 4 januari 2015.

penggantiannya disesuaikan dengan kuitansi atau bukti pembayaran dengan catatan tidak melebihi biaya maksimal yang ditentukan BPJS Ketenagakerjaan.

2. Biaya Pengobatan dan Perawatan

Biaya pengobatan dan perawatan yang ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan disesuaikan dengan biaya perawatan dan pengobatan masing-masing pekerja/buruh peserta jaminan kecelakaan kerja. BPJS Ketenagakerjaan memberikan jaminan atas biaya yang dibebankan pada peserta sesuai dengan berapa banyak biaya yang dikeluarkan untuk kebutuhan medis masing-masing peserta.

3. Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB)

Tabel 3. Santunan Pengganti Upah Perbulan.⁴⁷

6 (enam) bulan pertama	100% x upah sebulan
6 (enam) bulan kedua	75% x upah sebulan
6 (enam) bulan ketiga dan seterusnya	50% x upah sebulan

Sumber: Bahan Hukum Sekunder, 2015

Manfaat dari program BPJS Ketenagakerjaan yang berupa STMB ini diberikan sebagai pengganti upah perbulan yang diterima oleh pekerja/buruh peserta jaminan kecelakaan kerja. STMB menjamin pemberian upah bagi pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja yang mana kecelakaan yang dialami tadi mengakibatkan pekerja/buruh tadi untuk sementara tidak mampu untuk bekerja sebagaimana mestinya. Manfaat ini dapat meringankan beban pekerja/buruh karena, pekerja/buruh tadi tetap memperoleh upah perbulan untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya selama pekerja/buruh tadi dalam masa penyembuhan dari kecelakaan kerja yang dialami.

⁴⁷ Ibid.

Pemberian manfaat STMB ini diberikan secara bertahap dan berjenjang yakni pertama apabila pekerja/buruh tidak dapat kembali bekerja selama 6 (enam) bulan pertama setelah kecelakaan kerja maka pemberian upahnya adalah $100\% \times$ upah perbulan atau bisa dikatakan sesuai dengan upah yang diterima ketika bekerja. Kedua apabila pekerja/buruh tidak dapat bekerja kembali selama 6 (enam) bulan kedua setelah terjadi kecelakaan kerja maka pemberian upahnya adalah $75\% \times$ upah perbulan, jadi pekerja/buruh peserta jaminan kecelakaan kerja masih dapat menikmati upah perbulan meskipun pekerja/buruh tadi sudah tidak bekerja selama 12 (dua belas) bulan lamanya. Ketiga apabila pekerja/buruh peserta jaminan kecelakaan kerja tadi mengalami kecelakaan kerja memasuki masa 6 bulan ketiga atau melebihi dari rentan waktu 12 (dua belas) bulan maka pemberian upahnya adalah sebesar $50\% \times$ upah perbulan. Upah perbulan yang diterima selama masa penyembuhan setelah terjadinya kecelakaan kerja diberikan sampai pekerja/buruh tadi dapat bekerja kembali.

4. Santunan Cacat

Tabel 4. Santunan Cacat.⁴⁸

Cacat Sebagian Anatomis	$\% \text{ tabel } \times 80 \times \text{ upah sebulan}$
Cacat Total Tetap	$70\% \times 80 \times \text{ upah sebulan}$
Cacat Sebagian Fungsional	$\% \text{ kurang fungsi } \times \% \text{ tabel } \times 80 \times \text{ upah sebulan}$

Sumber: Bahan Hukum Sekunder, 2015

Tabel diatas dijadikan sebagai dasar perhitungan bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk menentukan berapa besar santunan yang akan diberikan kepada peserta yang mengalami kecacatan akibat kecelakaan kerja. Jenis dan besarnya persentase

⁴⁸ Ibid.



kecacatan yang dialami oleh peserta dinyatakan oleh dokter yang merawat peserta atau dokter yang ditunjuk oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, setelah peserta tadi selesai menjalani perawatan dan pengobatan.

5. Santunan Kematian

Tabel 5. Santunan Kematian.⁴⁹

Santunan Kematian	60% x 80 upah sebulan (paling sedikit sebesar Jaminan Kematian)
Berkala dibayar sekaligus	24 bulan x Rp. 200.000,- = Rp. 4.800.000,-
Biaya Pemakaman	Rp. 3.000.000,-

Sumber: Bahan Hukum Sekunder, 2015

Manfaat berupa santunan kematian berupa uang tunai diberikan kepada ahli waris peserta jaminan kecelakaan kerja apabila peserta tadi mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan meninggalnya peserta jaminan. Santunan kematian diberikan sekaligus kepada ahli waris peserta yang sah, sebagai bentuk bantuan agar ahli waris yang ditinggalkan oleh peserta dapat menggunakan uang jaminan tadi guna memulai usaha dan hidup baru tanpa harus bergantung kepada peserta yang telah meninggal dunia.

6. Biaya Rehabilitasi

Manfaat berupa biaya rehabilitasi diberikan kepada peserta yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja. Cacat akibat kecelakaan kerja disini dapat berupa hilang atau tidak berfungsinya anggota badan milik peserta. Rehabilitasi yang

⁴⁹ Ibid.



diberikan dapat berupa alat bantu (*orthese*) dan/atau alat ganti (*prothese*) yang diharapkan dapat membantu peserta untuk beraktifitas setelah mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan kecacatan. Setiap kasus kecelakaan kerja yang mengakibatkan kecacatan patokan harga rehabilitasinya ditetapkan oleh pusat rehabilitasi rumah sakit pemerintah ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut dan kemudian ditambah biaya rehabilitasi medik.

7. Bantuan Beasiswa

Bantuan berupa beasiswa diberikan kepada 1 (satu) anak peserta jaminan kecelakaan kerja yang masih menempuh pendidikan/masih sekolah. Bantuan ini diberikan apabila peserta mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia akibat kecelakaan kerja. Jumlah beasiswa yang diterima oleh anak peserta jaminan kecelakaan kerja adalah sebesar Rp. 12.000.000,- (dua belas juta rupiah).

Selain ketujuh manfaat diatas BPJS Ketenagakerjaan masih memberikan manfaat lain yaitu membentuk jaringan *Trauma Center (TC)* dengan beberapa rumah sakit dan klinik di Indonesia. Tujuan dari dibentuknya TC disini agar supaya penanganan peserta jaminan kecelakaan dapat lebih cepat dan mudah dilakukan. TC disini berfungsi untuk mempermudah proses administrasi peserta pada saat mengalami kecelakaan kerja, sehingga penanganan peserta dapat dilakukan secara tepat.

Program berikutnya adalah program kembali kerja (*Return to Work*) adalah sebuah program yang dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan yang berupa sebuah pendampingan terhadap pekerja/buruh peserta jaminan kecelakaan kerja yang

memiliki kemungkinan mengalami kecacatan. Pendampingan dilakukan sejak peserta melakukan perawatan di rumah sakit sampai dengan peserta siap untuk bekerja kembali.

Besarnya iuran untuk peserta jaminan kecelakaan kerja disesuaikan dengan upah atau penghasilan perbulan yang diterima dari pemberi kerja, penentuan iuran ini didasarkan pada persentase upah atau penghasilan perbulan tadi yang keseluruhannya ditanggung oleh pemberi kerja. Besarnya jumlah iuran bagi setiap pekerja/buruh dapat bervariasi antara satu dengan yang lainnya hal ini ditentukan oleh risiko lingkungan tempatnya bekerja. Berikut tabel iuran peserta jaminan kecelakaan kerja berdasarkan risiko lingkungan tempat kerja:

Tabel 6. Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja.⁵⁰

No	Tingkat Resiko Lingkungan Kerja	Besaran Persentase
1	Tingkat Risiko Sangat Rendah	0,24% dari upah perbulan
2	Tingkat Risiko Rendah	0,54% dari upah perbulan
3	Tingkat Risiko sedang	0,89% dari upah perbulan
4	Tingkat Risiko Tinggi	1,27% dari upah perbulan
5	Tingkat Risiko Sangat Tinggi	1,74% dari upah perbulan

Sumber: Bahan Hukum Sekunder 2015

B. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua (JHT) adalah suatu program dengan jangka waktu panjang yang ditujukan untuk pekerja/buruh sebagai pengganti penghasilan apabila pekerja/buruh telah memasuki usia pensiun. JHT diselenggarakan secara nasional menggunakan dua prinsip yakni prinsip asuransi sosial dan tabungan wajib. Jaminan

⁵⁰ Ibid.

hari tua bertujuan untuk memberikan jaminan agar para pesertanya dapat menerima manfaat berupa uang tunai apabila telah memasuki usia pensiun, mengalami kecacatan permanen yang mengakibatkan peserta tadi tidak dapat bekerja kembali, dan peserta meninggal dunia. Peserta jaminan hari tua adalah pekerja/buruh yang telah membayar iuran.

Manfaat dari program jaminan hari tua diberikan sekaligus ketika pekerja/buruh peserta program jaminan hari tua telah memasuki usia pensiun, meninggal atau mengalami kecacatan permanen yang mengakibatkan peserta tidak dapat bekerja kembali. Besarnya manfaat yang dapat diterima oleh peserta jaminan hari tua ditentukan berdasarkan seluruh akumulasi iuran yang telah dibayarkan oleh peserta beserta hasil dari pengembangan dari iuran tadi.

Pembayaran manfaat jaminan hari tua oleh BPJS Ketenagakerjaan dapat diberikan sebagian sampai dengan batas tertentu setelah mencapai minimal 10 (sepuluh) tahun kepesertaan. Apabila peserta jaminan hari tua tadi meninggal dunia maka yang sah dan berhak menerima manfaat jaminan hari tuanya adalah ahli warisnya.

Besarnya iuran jaminan hari tua bagi peserta yang bekerja pada pemberi kerja atau dengan kata lain adalah peserta yang memiliki upah atau penghasilan tertentu iurannya ditetapkan berdasarkan persentase upah atau penghasilan tadi yang mana pembayaran iurannya ditanggung bersama oleh pemberi kerja dan pekerja/buruh. Bagi peserta jaminan hari tua yang bekerja atas resiko sendiri besarnya iuran ditetapkan berdasar pada jumlah nominal yang kemudian ditetapkan secara berkala

oleh Pemerintah. Berikut tabel jumlah iuran untuk program jaminan hari tua BPJS

Ketenagakerjaan:

Tabel 7. Iuran Program Jaminan Hari Tua⁵¹

Keterangan	Penerima Upah	Bukan Penerima Upah/ Pekerja yang bekerja atas resiko sendiri
Besar iuran	5,7% dari upah : a. 2% ditanggung oleh pekerja/buruh b. 3,7% ditanggung oleh pemberi kerja	a. Didasarkan pada nominal yang ditetapkan dalam daftar sesuai lempiran 1 PP. b. Daftar iuran dipilih oleh peserta sesuai penghasilan peserta masing-masing
Upah yang dijadikan dasar	Upah sebulan, yaitu upah yang terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap tiap bulannya	
Cara pembayaran	Dibayarkan oleh perusahaan/pemberi kerja paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya	a. Dibayarkan sendiri atau melalui wadah b. Paling lambat tanggal 15 bulan
Denda	Dikenakan denda 2% setiap bulan keterlambatan	

Sumber: Bahan Hukum Sekunder, 2015.

Pemberian manfaat jaminan hari tua mengalami perubahan semenjak dikeluarkannya PP Nomor 46 Tahun 2015 dan PP Nomor 60 Tahun 2015. Kedua PP tersebut mengatur terkait pelaksanaan program jaminan hari tua, pada awalnya PP 46 hanya mengatur terkait pembayaran manfaat apabila peserta mencapai usia

⁵¹ Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, **Program Jaminan Hari Tua (JHT)**, <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Hari-Tua-%28JHT%29.html>, diakses pada 4 januari 2015.

pensiun, meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap yang mengakibatkan peserta tidak dapat bekerja sebagaimana mestinya.

PP 46 tahun 2015 memunculkan permasalahan di kalangan pekerja/buruh, hal ini dikarenakan pada PP 46 Tahun 2015 tidak mengatur terkait nasib klaim jaminan hari tua bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dan mengundurkan diri dari perusahaan tempatnya bekerja. Setelah munculnya permasalahan tersebut Pemerintah kemudian mengeluarkan perubahan atas PP 46

Tahun 2015 yakni dengan mengeluarkan PP Nomor 60 Tahun 2015 yang mana pada PP ini diatur terkait bagaimana nasib jaminan hari tua bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri dan mengalami pemutusan hubungan kerja.

Setelah dikeluarkannya PP 60 Tahun 2015 para pekerja/buruh peserta jaminan hari tua pada BPJS Ketenagakerjaan dapat mengajukan klaim atas jaminan hari tuanya. Selanjutnya, untuk lebih memperjelas terkait peraturan yang ada di PP Nomor 60 Tahun 2015 maka dikeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2015 tentang Tata Cara Dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua. Peraturan Menteri tersebut mengatur lebih rinci lagi terkait tata cara dan juga persyaratan pengajuan klaim atas manfaat jaminan hari tua.

C. Jaminan Kematian

Jaminan kematian diselenggarakan secara nasional yang mana menggunakan prinsip asuransi sosial. Tujuan dari jaminan kematian adalah untuk memberikan santunan kematian yang kemudian akan dibayarkan kepada ahli waris yang ditinggalkan oleh peserta jaminan kematian. Peserta program jaminan kematian adalah

pekerja/buruh dan pekerja yang bekerja atas resiko sendiri yang terdaftar di BPJS

Ketenagakerjaan sebagai anggota jaminan kematian yang mana pekerja/buruh disini diwajibkan untuk membayar iuran yang ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Manfaat jaminan kematian diberikan paling lambat 3 (tiga) hari setelah diajukan klaim ke BPJS Ketenagakerjaan dan klaim tersebut telah diterima, manfaat yang diberikan berupa uang tunai. Besar manfaat ditetapkan berdasar pada jumlah nominal tertentu, iuran untuk program jaminan kematian ini sepenuhnya ditanggung oleh pihak pemberi kerja. Besar jumlah iuran yang dibayarkan oleh pengusaha dihitung berdasarkan persentase dari jumlah upah atau penghasilan pekerja/buruh yakni sebesar 0,30% dari upah atau penghasilan. Kemudian untuk besar iuran yang harus dibayarkan oleh pekerja yang bekerja atas resiko sendiri atau biasa disebut bukan penerima upah ditentukan sebesar Rp. 6800,- perbulan.

Klaim atas jaminan kematian baru dapat diajukan apabila peserta sudah meninggal dunia. Apabila peserta jaminan hari tua belum meninggal dunia maka klaim atas jaminan kematian yang diajukan ke BPJS Ketenagakerjaan tidak akan diproses pencairan manfaatnya. Hal ini dikarenakan jaminan kematian merupakan jaminan yang khusus diberikan kepada ahli waris peserta setelah peserta jaminan hari tua meninggal dunia. Jaminan hari tua diharapkan dapat meringankan beban ahli waris sepeninggal peserta, biaya yang ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan meliputi biaya pemakaman peserta sampai dengan santunan berupa uang tunai yang diberikan kepada ahli waris.

Manfaat yang dapat diterima oleh ahli waris adalah sebagai berikut:

- a. Santunan sekaligus Rp. 16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah)
- b. Santunan berkala $24 \times \text{Rp. } 200.000,00 = \text{Rp. } 4.800.000,00$ (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus
- c. Biaya pemakaman sebesar Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah) dan
- d. Beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap peserta yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja dan telah memiliki masa iur paling singkat 5 (lima) tahun yang diberikan sebanyak Rp. 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) untuk setiap peserta.⁵²

D. Jaminan Pensiun

Jaminan pensiun adalah pembayaran jangka panjang secara berkala yang dilakukan oleh pekerja/buruh sebagai pengganti dari hilang/menurunnya penghasilan pekerja/buruh ketika memasuki masa pensiun diselenggarakan secara nasional menggunakan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib. Jaminan pensiun adalah suatu program yang dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan tujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi para peserta pada saat peserta tadi tidak dapat lagi bekerja sebagaimana mestinya dikarenakan telah memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap atau telah meninggal dunia. Jaminan pensiun diselenggarakan berdasarkan pada manfaat pasti.

Peserta program jaminan pensiun diatur secara rinci dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan

⁵² Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, **Program Jaminan Pensiun (JP)**, <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Pensiun-%28JP%29.html>, diakses pada 4 Januari 2015.

Program Jaminan Pensiun yang selanjutnya disebut PP Jaminan Pensiun yang bunyinya adalah

Pasal 2

1) Peserta jaminan pensiun terdiri atas:

- a. Pekerja yang bekerja pada Pemberi Kerja penyelenggara Negara dan
- b. Pekerja yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara Negara.

2) Ketentuan mengenai kepesertaan bagi Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara Negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diatur dengan Peraturan Pemerintah tersendiri.⁵³

Kepesertaan pada program jaminan pensiun mulai berlaku sejak pekerja/buruh terdaftar sebagai peserta dan setelah pekerja/buruh tadi membayarkan iuran pertama yang disetorkan oleh pemberi kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Pemberi kerja selain penyelenggara Negara wajib untuk mendaftarkan semua pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaannya kedalam program jaminan pensiun yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan. Apabila pemberi kerja selain penyelenggara Negara tidak mendaftarkan pekerja/buruhnya kedalam program jaminan pensiun maka pemberi kerja tadi dapat dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan hal ini diatur dalam pasal 4 PP Jaminan Pensiun.

Sanksi yang dimaksud dalam pasal 4 PP Jaminan Pensiun adalah sanksi administratif hal ini diatur dalam pasal 17 ayat (1) UU BPJS, sanksi administratif

⁵³ Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5715.

disini diatur lebih rinci dalam pasal 17 ayat (2) yang bunyinya “Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:

- a. Teguran tertulis,
- b. Denda dan/atau
- c. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu.”⁵⁴

Eksekusi atas pengenaan sanksi administratif yang dijatuhkan kepada pemberi kerja dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan hal ini diatur dalam pasal 17 ayat (3) UU BPJS.

Iuran program jaminan pensiun ditentukan berdasarkan persentase upah atau penghasilan pekerja/buruh tiap bulannya yang pembayaran iurannya ditanggung bersama antara pekerja dan pemberi kerja. Iuran jaminan pensiun antar pekerja dan pemberi kerja dihitung sebesar 3% (tiga persen) yang terdiri atas 1% (satu persen) iuran pekerja dan 2% (dua persen) iuran pemberi kerja.

Mekanisme pembayaran iuran jaminan pensiun mengikuti program paket yang ditentukan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Pemberi kerja wajib membayarkan iuran jaminan pensiun paling lambat tanggal 15 (lima belas) pada bulan berikutnya, apabila pemberi kerja terlambat membayarkan iuran jaminan pensiun maka akan dikenakan denda sebesar 2% (dua persen) setiap bulan keterlambatan. Klaim terhadap jaminan pensiun diajukan kepada BPJS Ketenagakerjaan begitu peserta jaminan pensiun memasuki masa pensiun.

⁵⁴ Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256.

Manfaat jaminan pensiun berwujud uang tunai yang mana uang tunai ini diberikan kepada peserta setiap bulannya. Manfaat jaminan pensiun diatur dalam pasal 41 UU SJSN yaitu berupa:

1. Manfaat pensiun hari tua (pasal 41 ayat (1) huruf a Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional)

Manfaat yang diterima berupa uang tunai yang mana uang tunai ini diberikan kepada peserta yang telah membayar iuran. Manfaat dari pensiun hari tua dapat diterima oleh peserta apabila peserta telah memenuhi masa iuran minimum yang ditentukan yakni 15 (lima belas) tahun atau setara dengan 180 (seratus delapan puluh) bulan saat memasuki masa pensiun.

Klaim atas jaminan pensiun untuk penerima manfaat pensiun hari tua diajukan oleh peserta. Peserta mengajukan klaim dengan cara mengisi formulir dan melampirkan dokumen hal ini diatur dalam Pasal 18 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 29 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Dan Penghentian Manfaat Jaminan Pensiun untuk selanjutnya disebut Peraturan Menteri Tenaga Kerja sebagai berikut:

- a. Kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan asli
- b. Fotokopi kartu tanda penduduk
- c. Fotokopi kartu keluarga.⁵⁵

⁵⁵ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 29 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Dan Penghentian Manfaat Jaminan Pensiun Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1513.

Dokumen yang disebutkan pada huruf b dan c pada saat pengajuan klaim harus disertai dengan menunjukkan yang asli hal ini diatur dalam pasal 18 ayat (6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja.

Manfaat pensiun hari tua diberikan kepada peserta sebagai pengganti upah atau penghasilan yang selama ini diterima peserta selama bekerja. Pemberian manfaat pensiun hari tua diharapkan dapat membantu peserta guna memenuhi kebutuhannya saat peserta tidak lagi bekerja karena telah memasuki masa pensiun.

Manfaat pensiun hari tua diterima peserta sejak tanggal 1 bulan berikutnya setelah peserta memasuki masa pensiun sampai meninggal dunia.

2. Manfaat Pensiun Cacat (pasal 41 ayat (1) huruf b Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional)

Manfaat yang diterima berupa uang tunai yang diberikan kepada peserta yang telah membayar iuran. Manfaat pensiun cacat diterima oleh peserta apabila peserta mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan peserta mengalami kecacatan total dan tetap, setelah minimal 1 bulan masa kepesertaan. Cacat total tetap yang dimaksud disini adalah cacat yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja yang mengakibatkan peserta tidak mampu lagi untuk bekerja.

Klaim jaminan pensiun untuk penerima manfaat pensiun cacat diajukan oleh peserta menurut pada ketentuan pasal 21 ayat (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja yaitu dengan cara mengisi formulir dan melampirkan dokumen:

- a. Kartu asli peserta BPJS Ketenagakerjaan
- b. Fotokopi kartu tanda penduduk
- c. Fotokopi kartu keluarga

- d. Fotokopi surat keterangan dokter pemeriksa atau dokter yang merawat atau dokter penasehat yang menyatakan peserta mengalami cacat total tetap, dan
- e. Fotokopi surat keterangan tidak mampu bekerja karena cacat, dari pemberi kerja.⁵⁶

Dokumen yang dimaksud pada huruf b sampai dengan huruf e disertai dengan menunjukkan dokumen aslinya.

Manfaat pensiun cacat diberikan kepada peserta mulai tanggal 1 bulan berikutnya sejak saat peserta ditetapkan mengalami kecacatan total dan tetap yang mengakibatkan peserta tidak mampu lagi bekerja. Penetapan cacat total dilakukan oleh dokter penasehat, dokter yang merawat, dan atau dokter pemeriksa.⁵⁷ Manfaat jaminan pensiun diberikan setiap bulan sebagai pengganti gaji sampai dengan peserta meninggal dunia atau sampai saat pekerja mampu untuk bekerja kembali.

3. Manfaat Pensiun Janda/Duda (pasal 41 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional)

Manfaat yang diterima berupa uang tunai dan diberikan kepada janda/duda yang menjadi ahli waris sah dari peserta program jaminan pensiun BPJS Ketenagakerjaan. Pensiun janda/duda dapat terus diterima oleh janda/duda sampai janda/duda tadi meninggal dunia atau menikah lagi. Manfaat pensiun janda/duda ini dibayarkan setiap bulannya kepada janda/duda, apabila janda/duda tadi menikah lagi maka pemberian manfaat pensiun janda/duda dihentikan. Selain karena menikah lagi

⁵⁶ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 29 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Dan Penghentian Manfaat Jaminan Pensiun Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1513.

⁵⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5715.

pemberian manfaat pensiun duda/janda dapat berhenti karena janda/duda tadi sudah meninggal dunia.

Klaim atas jaminan pensiun untuk penerima manfaat pensiun janda/duda diajukan oleh janda/duda ahli waris peserta jaminan pensiun menurut pada ketentuan pasal 24 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dengan cara mengisi formulir dan melampirkan dokumen:

- a. Kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan asli,
- b. Fotokopi kartu tanda penduduk peserta,
- c. Fotokopi kartu tanda penduduk janda/duda
- d. Fotokopi kartu keluarga,
- e. Fotokopi surat nikah,
- f. Fotokopi surat keterangan kematian dari kelurahan atau desa atau fasilitas kesehatan yang telah dilegalisir, dan
- g. Fotokopi surat keterangan ahli waris dari kelurahan atau desa yang telah dilegalisir.⁵⁸

Dokumen sebagaimana dimaksud pada huruf b sampai dengan huruf g disertai dengan menunjukkan dokumen aslinya.

Janda/duda dapat menerima manfaat dari jaminan pensiun apabila peserta jaminan pensiun telah meninggal dunia sebelum memasuki masa pensiun, besar jumlah manfaat berupa uang tunai ditentukan berdasarkan masa iur peserta. Selain karena peserta meninggal sebelum memasuki masa pensiun, pensiun janda/duda juga dapat diterima apabila peserta meninggal dunia saat sudah memasuki masa pensiun dan menerima manfaat pensiun hari tua. Jadi, manfaat pensiun janda/duda dapat

⁵⁸ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 29 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Dan Penghentian Manfaat Jaminan Pensiun Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1513.

diterima dengan syarat peserta jaminan pensiun telah meninggal dunia sebelum memasuki masa pensiun maupun setelah memasuki masa pensiun.

4. Manfaat Pensiun Anak (pasal 41 ayat (1) huruf d Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional)

Manfaat yang diberikan berupa uang tunai yang diberikan kepada anak yang menjadi ahli waris sah dari peserta jaminan pensiun. Manfaat pensiun anak di terima maksimal oleh 2 (dua) orang anak, yang dibayarkan setiap bulan sebagai uang bulanan bagi anak. Pensiun anak diterima maksimal oleh 2 (dua) orang anak yang menjadi ahli waris peserta jaminan pensiun, manfaat dari pensiun anak diterima sampai dengan usia anak mencapai 23 (dua puluh tiga) tahun, atau bekerja, atau menikah.

Klaim jaminan pensiun untuk manfaat pensiun anak diajukan oleh anak menurut ketentuan pada pasal 27 ayat (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dengan cara mengisi formulir dan melampirkan dokumen:

- a. Kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan asli,
- b. Fotokopi kartu tanda penduduk anak,
- c. Fotokopi kartu keluarga,
- d. Fotokopi surat keterangan kematian dari kelurahan atau desa atau fasilitas kesehatan yang telah dilegalisir, dan
- e. Fotokopi surat keterangan ahli waris dari kelurahan atau desa yang telah dilegalisir.

Pada ayat (5) terdapat ketentuan dalam hal anak yang menjadi ahli waris atas jaminan pensiun masih di bawah umur 18 (delapan belas) tahun, manfaat atas jaminan pensiun anak diajukan oleh wali anak dengan mengisi formulir dan melampirkan dokumen:

- a. Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan asli,
- b. Fotokopi akta kelahiran atau kartu tanda penduduk anak
- c. Fotokopi kartu keluarga
- d. Fotokopi surat keterangan kematian kematian dari kelurahan atau desa atau fasilitas kesehatan yang telah dilegalisir
- e. Fotokopi surat keterangan ahli waris dari kelurahan atau desa yang telah dilegalisir
- f. Fotokopi surat keterangan sebagai wali anak dari instansi yang berwenang dan
- g. Fotokopi kartu tanda penduduk wali anak.⁵⁹

Dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b sampai dengan huruf e dan ayat (5) huruf b sampai dengan g disertai dengan menunjukkan dokumen aslinya.

Pensiun anak dapat diterima dengan beberapa kondisi peserta, pertama peserta jaminan pensiun meninggal dunia sebelum memasuki masa pensiun dan tidak memiliki ahli waris janda/duda. Kedua, peserta jaminan pensiun meninggal dunia ketika sedang memperoleh manfaat pensiun hari tua dan tidak memiliki ahli waris janda/duda. Ketiga, peserta jaminan pensiun meninggal dunia dan meninggalkan janda/duda yang mana janda/duda tadi meninggal dunia ketika menerima manfaat pensiun janda/duda.

5. Manfaat Pensiun Orang Tua (pasal 41 ayat (1) huruf e Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional)

Manfaat pensiun orang tua berupa uang tunai yang diterima oleh orang tua (ayah/Ibu) yang menjadi ahli waris sah dari peserta jaminan pensiun yang masih lajang. Pensiun orang tua ini diberikan apabila peserta yang telah membayar iuran

⁵⁹ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 29 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Dan Penghentian Manfaat Jaminan Pensiun Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1513.

jaminan pensiun kepada BPJS Ketenagakerjaan, dengan memenuhi masa kepesertaan minimal 1 (satu) tahun.

Klaim jaminan pensiun untuk manfaat pensiun orang tua menurut pada aturan yang terdapat pada pasal 30 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja diajukan dengan cara mengisi formulir dan melampirkan dokumen:

- a. Kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan,
- b. Fotokopi kartu tanda penduduk orang tua.
- c. Fotokopi kartu keluarga,
- d. Fotokopi surat keterangan kematian dari kelurahan atau desa atau fasilitas kesehatan yang telah dilegalisir dan
- e. Fotokopi surat keterangan ahli waris dari kelurahan atau desa yang telah dilegalisir⁶⁰

Dokumen sebagaimana dimaksud huruf b sampai dengan huruf e disertai dengan menunjukkan dokumen aslinya.

Jadi manfaat dari jaminan pensiun orang tua baru dapat diterima apabila peserta jaminan pensiun yang masih lajang meninggal dunia, dengan meninggalkan orang tua (Ayah/Ibu) sebagai ahli warisnya.

6. Manfaat Lumpsum (pasal 41 ayat (5) Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional)

Manfaat lumpsum adalah manfaat yang diterima oleh peserta jaminan pensiun apabila peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap atau peserta meninggal dunia sebelum mencapai masa iur 15 (lima belas tahun). Peserta yang tidak memenuhi masa iur 15 (lima belas) tahun tidak berhak atas manfaat jaminan pensiun yang diberikan setiap bulan secara rutin. Jadi untuk peserta yang

⁶⁰ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 29 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Dan Penghentian Manfaat Jaminan Pensiun Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1513.

tidak sampai memenuhi masa iur 15 tahun diterapkan manfaat lumpsum. Manfaat lumpsum adalah pembayaran manfaat jaminan pensiun dengan cara mengakumulasi iuran yang telah dibayarkan oleh peserta ditambah dengan hasil pengembangannya dan dibayarkan sekaligus.

Manfaat lumpsum ini diberikan saat peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia sebelum masa iurnya 15 tahun.

Jadi pembayaran manfaat lumpsum ini diterapkan kepada peserta jaminan pensiun yang tidak memenuhi masa iur minimal yaitu 15 (lima belas) tahun. Pembayaran manfaat lumpsum akan seperti pembayaran manfaat jaminan hari tua nantinya, yaitu dibayarkan sekaligus begitu peserta sudah memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap yang mengakibatkan peserta tidak dapat bekerja lagi atau ketika peserta meninggal dunia sebelum masa iurnya 15 (lima belas) tahun.

Manfaat lumpsum diselenggarakan berdasarkan prinsip tabungan wajib dan diterapkan pada peserta yang memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia sebelum masa iurnya mencapai 15 (lima belas) tahun. Jadi bagi peserta yang belum mencapai masa iur 15 (lima belas) tidak berhak atas manfaat jaminan pensiun yang dibayarkan setiap bulannya sebagai pengganti upah/penghasilan selama peserta bekerja. Peserta yang belum mencapai masa iur 15 (lima belas) tahun hanya berhak atas akumulasi jumlah iuran yang telah dibayar ditambah hasil pengembangannya dan dibayarkan sekaligus saat peserta sudah tidak bekerja karena memasuki masa pensiun, mengalami cacat atau meninggal dunia.

Pengaturan terkait jaminan pensiun sudah di rinci dalam UU SJSN, Peraturan Pemerintah, dan Peraturan menteri Ketenagakerjaan, namun dalam semua

pengaturan tersebut masih ada 1 (satu) keadaan yang masih belum diatur secara rinci.

Pengaturan yang sama sekali belum di muat dalam semua peraturan tadi adalah terkait jaminan pensiun untuk pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum mencapai masa iur 15 (lima belas) tahun. Pekerja/buruh yang sudah menjadi peserta program jaminan pensiun tentunya memiliki hak yang sama atas manfaat program jaminan pensiun bagaimanapun keadaan peserta tersebut.

Pengaturan dalam UU SJSN hanya meliputi keadaan pekerja/buruh sebagai peserta yang memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap dan meninggal dunia, sedang keadaan dimana pekerja/buruh mengalami PHK belum diatur sama sekali. Pengaturan terkait nasib manfaat jaminan pensiun pekerja/buruh yang mengalami PHK tentu sangat penting mengingat dalam melakukan hubungan kerja dengan pengusaha pekerja/buruh selalu ada kemungkinan terjadinya PHK yang dilakukan oleh pengusaha.

Program jaminan pensiun yang diharapkan dapat membantu pekerja/buruh ketika sudah tidak bekerja lagi tentunya tidak akan berlaku bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK sebelum mencapai masa iur 15 (lima belas) tahun hal ini dikarenakan tidak adanya aturan yang mengatur terkait keadaan tersebut. Keadaan tersebut tentunya sangat merugikan bagi pekerja/buruh, karena setiap bulan mereka membayar iuran untuk program jaminan pensiun namun pekerja/buruh tidak dapat menikmati manfaat program jaminan pensiun apabila mengalami PHK.

Kekosongan pengaturan ini akan menimbulkan permasalahan karena apabila pekerja/buruh mengajukan klaim atas jaminan pensiunnya bukan karena memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap atau meninggal melainkan karena di PHK

oleh pengusaha BPJS Ketenagakerjaan tidak dapat melayani klaim tersebut dikarenakan memang tidak ada aturan yang mengatur keadaan tersebut.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki wewenang untuk membuat suatu aturan khusus terkait program-program yang dijalankannya, namun BPJS Ketenagakerjaan juga tidak mempunyai aturan khusus yang mengatur keadaan tersebut hal ini menjadikan nasib klaim manfaat jaminan pensiun pekerja/buruh menjadi semakin tidak jelas. Apabila pekerja/buruh yang mengalami PHK tadi mengajukan klaim kepada BPJS Ketenagakerjaan klaim tersebut tidak akan dilayani dan jika pekerja/buruh mengajukan klaim atas jaminan pensiun yang selama ini dibayarkan kepada pengusaha maka dapat dipastikan pengusaha juga tidak melayani karena pengusaha sudah membayarkan iuran jaminan pensiunnya kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Guna menghadapi keadaan tersebut diperlukan suatu aturan khusus yang mana aturan khusus ini akan menjelaskan bagaimana nasib klaim jaminan pensiun pekerja/buruh yang mengalami PHK sebelum mencapai masa iur 15 (lima belas) tahun. Aturan khusus ini haruslah dibuat oleh Pemerintah maupun badan terkait dalam hal ini BPJS Ketenagakerjaan agar pekerja/buruh yang mengalami PHK tadi memperoleh kepastian atas nasib klaim jaminan pensiunnya.

Pengaturan terkait keadaan tersebut semestinya memuat ketentuan-ketentuan yang mengatur nasib klaim jaminan pensiun pekerja/buruh yang mengalami PHK. Pekerja/buruh yang mengalami PHK sebelum mencapai masa iur 15 (lima belas) tahun dapat mengklaim jaminan pensiunnya apabila pekerja/buruh tadi telah membayar iuran yang diwajibkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan syarat masa

iurnya sudah melebihi 5 (tahun) tahun berjalan. Masa iur 5 (lima) tahun untuk mengajukan klaim ini diberlakukan untuk pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

Penulis merumuskan 5 (lima) tahun ini berdasarkan pendapat dari pakar serikat pekerja Indonesia dalam risalah rapat proses pembahasan rancangan undang-undang SJSN yang menyatakan bahwa kebanyakan pekerja/buruh mengalami PHK saat mencapai masa kerja 5 (lima) tahun⁶¹. Apabila pekerja/buruh tersebut benar

mengalami PHK sebelum mencapai masa iur yang ditentukan yakni 15 (lima belas tahun) dan tidak dapat mengajukan klaim akan timbul pertanyaan dari kalangan pekerja/buruh kemana uang iuran yang telah dibayarkan. Berdasarkan hal tersebut rumusan 5 (lima) tahun menurut penulis merupakan waktu yang cukup untuk mengajukan klaim atas jaminan pensiun pekerja/buruh kepada BPJS Ketenagakerjaan. Indikator penulis menyatakan bahwa 5 (lima) tahun masa iur cukup adalah sebagai berikut:

Misal: upah pekerja/buruh adalah $\text{Rp } 2.000,000 \times 3\% = \text{Rp } 60.000,-/\text{bulan}$
 1 tahun ada 12 bulan berarti $\text{Rp } 60.000 \times 12 = \text{Rp } 720.000,-/\text{tahun}$
 5 tahun masa iur adalah $\text{Rp } 720.000 \times 5 = \text{Rp } 3.600,000,-/5 \text{ tahun}$

Dengan perhitungan tersebut ditambah dengan hasil pengembangan iuran menurut penulis jumlah manfaat yang dapat diterima oleh pekerja/buruh sudah cukup untuk diklaim. Selanjutnya yang menjadi dasar penulis menyarankan untuk memperpendek masa iur adalah berdasar pada penyelenggaraan klaim pada jaminan

⁶¹ Risalah Rapat Pembahasan Rancangan Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional, DPR RI, Jakarta, 2004, hal 406.

hari tua yang diperpendek menjadi 5 (lima) tahun yang sebelumnya ditentukan selama 10 (sepuluh) tahun. Program jaminan hari tua dan jaminan pensiun memiliki persamaan perbedaannya hanya pada pembayaran atas manfaatnya, maka dari itu penulis menggunakan program jaminan hari tua untuk menjawab masalah yang ada pada program jaminan pensiun.

Klaim atas jaminan pensiun pekerja/buruh yang mengalami PHK dapat diajukan langsung kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan menyertakan:

- a. Kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan asli,
- b. Fotokopi Kartu Tanda Penduduk dan kartu keluarga yang masih berlaku
- c. Bukti persetujuan bersama yang telah didaftarkan di pengadilan hubungan industrial

Manfaat yang diberikan apabila pekerja/buruh mengajukan klaim atas jaminan pensiun setelah melebihi masa iur 5 (lima) tahun, dibayarkan sekaligus kepada peserta setelah melewati masa tunggu selama 1 (satu) bulan terhitung sejak tanggal pemutusan hubungan kerja. Pemberian manfaat berupa uang tunai atas klaim jaminan pensiun diberikan kepada peserta beserta hasil pengembangan iuran yang telah dibayarkan oleh pekerja/buruh peserta jaminan pensiun.

Pengaturan berikutnya adalah apabila pekerja/buruh mengalami PHK yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja/buruh kembali bekerja pada perusahaan lain maka program jaminan pensunnya dapat dilanjutkan/diteruskan kepesertaannya. Syaratnya adalah pekerja/buruh atau pihak perusahaan baru yang mempekerjakannya memberikan informasi berupa pemberitahuan kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan disertai:

- a. Kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan asli
- b. Fotokopi kartu tanda penduduk dan kartu keluarga yang masih berlaku
- c. Bukti persetujuan bersama yang telah didaftarkan di pengadilan hubungan industrial
- d. Surat keterangan telah bekerja kembali yang dibuat oleh perusahaan baru tempat pekerja/buruh bekerja setelah mengalami pemutusan hubungan kerja.
- e. Slip upah pekerja/buruh dari perusahaan yang baru

Slip gaji yang terdapat pada poin e seperti yang tersebut diatas berguna untuk menghitung jumlah iuran yang akan dibayarkan oleh pengusaha bersama dengan pekerja/buruh ditempat kerja yang baru. Hal ini dikarenakan pasti terdapat perbedaan jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari perusahaan yang lama ke perusahaan yang baru sehingga, diperlukan penyesuaian perhitungan iuran yang harus dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Setelah dilakukan penyesuaian perhitungan iuran BPJS Ketenagakerjaan kemudian member pemberitahuan kepada pengusaha terkait jumlah iuran yang harus dibayarkan oleh pengusaha untuk pekerja/buruhnya tadi. Apabila pengusaha tempat pekerja/buruh bekerja pasca mengalami PHK menolak untuk membayarkan iuran atas jaminan pensiun tersebut maka pengusaha tadi dapat dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang ada.

Setelah BPJS Ketenagakerjaan menerima informasi terkait pekerja/buruh yang bekerja kembali pada perusahaan lain pasca mengalami PHK dan BPJS Ketenagakerjaan telah menghitung/menyesuaikan jumlah iuran yang harus dibayarkan maka kepesertaan pekerja/buruh dalam program jaminan pensiun dapat

dilanjutkan kembali. Pekerja/buruh yang kepesertaannya dilanjutkan kembali baru dapat mengklaim manfaat program jaminan pensiunnya apabila telah memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, mengalami pemutusan hubungan kerja atau meninggal dunia.

Keadaan selanjutnya yang perlu pengaturan adalah keadaan dimana pekerja/buruh peserta jaminan pensiun mengalami PHK sebelum mencapai masa iur 5 tahun dan tidak bekerja kembali di perusahaan lain guna melanjutkan kepesertaan untuk program jaminan pensiunnya. Pengaturan untuk keadaan tersebut adalah pekerja/buruh yang mengalami PHK sebelum mencapai masa iur 5 (lima) tahun dapat mengajukan klaim atas jaminan pensiunnya apabila pekerja/buruh telah memasuki masa pensiun. Indikator penulis menentukan demikian karena menurut penulis iuran pekerja/buruh yang masa iurnya kurang dari 5 (lima) tahun jumlahnya kurang untuk dirasakan manfaatnya bagi pekerja/buruh, hal ini dikarenakan nominalnya yang kecil. Apabila hasil iuran tadi tetap dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan maka dapat mendatangkan manfaat yang lebih bagi pekerja/buruh karena hasil dari pengembangannya dana iuran akan dikembalikan sepenuhnya kepada peserta jaminan pensiun yakni pekerja/buruh tadi.

Diaturnya keadaan-keadaan seperti yang telah dijelaskan diatas akan lebih menjamin terpenuhinya hak pekerja/buruh peserta jaminan pensiun yang mengalami PHK sebelum mencapai masa iur 15 (lima belas) tahun. Pengaturan keadaan tersebut akan memberikan rasa nyaman dan tenang bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK karena apabila pekerja/buruh mengalami PHK sedang belum memenuhi masa iur

jaminan pensiun 15 (lima belas) tahun para pekerja/buruh tetap dapat memintakan klaim atas manfaat jaminan pensiun kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Penerima manfaat jaminan pensiun wajib melakukan konfirmasi data terkait penerimaan manfaat pensiun 1 (satu) kali dalam kurun waktu 3 (tiga) bulan kepada BPJS Ketenagakerjaan. Konfirmasi tersebut terhitung sejak pembayaran manfaat jaminan pensiun untuk pertama kalinya. Selama kurun waktu 3 (tiga) bulan tadi BPJS Ketenagakerjaan akan memantau perubahan keadaan peserta program jaminan pensiun. Apabila terjadi perubahan keadaan peserta jaminan pensiun dalam hal penerima manfaatnya berganti dikarenakan peserta manfaat jaminan pensiun meninggal dunia maka hal ini harus dilaporkan kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Pelaporan keadaan peserta jaminan pensiun kepada BPJS Ketenagakerjaan berfungsi untuk mengetahui perubahan penerima manfaat jaminan pensiun. Apabila peserta jaminan pensiun meninggal dunia maka yang berhak menerima manfaat jaminan pensiun adalah ahli waris dari peserta. Ahli waris peserta jaminan pensiun dibagi menjadi 3 (tiga) golongan yaitu:

1. Janda/duda
2. Anak dan
3. Orang tua.

Penerima manfaat setelah peserta jaminan pensiun meninggal dunia yang diutamakan adalah janda/duda dari peserta jaminan pensiun. Apabila janda/duda

penerima manfaat jaminan pensiun meninggal dunia maka manfaat jaminan pensiun diturunkan kepada anak dari peserta jaminan pensiun. Orang tua menerima manfaat pensiun apabila peserta jaminan pensiun meninggal dunia dan tidak memiliki ahli waris janda/duda atau anak.

Apabila terdapat perubahan terkait data penerima manfaat jaminan pensiun, maka penerima manfaat pensiun wajib melaporkannya kepada BPJS

Ketenagakerjaan dengan melampirkan dokumen:

- a. Fotokopi kartu tanda penduduk peserta
- b. Fotokopi kartu keluarga
- c. Fotokopi surat nikah (untuk janda atau duda yang menikah kembali atau anak yang sudah menikah)
- d. Fotokopi kartu tanda penduduk ahli waris peserta (janda atau duda atau anak atau orang tua)
- e. Fotokopi surat keterangan kematian dari kelurahan atau desa fasilitas kesehatan yang telah dilegalisir dan
- f. Fotokopi surat keterangan ahli waris dari kelurahan atau desa yang telah dilegalisir.⁶²

Pembayaran manfaat pensiun dapat diberhentikan apabila terdapat keadaan keadaan sebagai berikut:

- a. Manfaat pensiun hari tua berakhir apabila peserta yang menerima manfaat meninggal dunia.
- b. Manfaat pensiun cacat berakhir apabila peserta meninggal dunia atau sudah tidak memenuhi definisi cacat total tetap atau peserta sudah kembali bekerja
- c. Manfaat pensiun janda atau duda berakhir apabila janda atau duda penerima manfaat jaminan pensiun meninggal dunia
- d. Manfaat pensiun anak berakhir apabila anak penerima manfaat pensiun telah mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun, menikah atau bekerja

⁶² Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 29 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Dan Penghentian Manfaat Jaminan Pensiun Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1513.

e. Manfaat pensiun orang tua berakhir apabila orang tua penerima manfaat jaminan pensiun meninggal dunia.⁶³

Jadi dapat disimpulkan bahwa pembayaran manfaat atas program jaminan pensiun yang pesertanya adalah pekerja/buruh dapat dihentikan apabila telah memenuhi keadaan seperti yang tersebut diatas.



⁶³ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 29 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Dan Penghentian Manfaat Jaminan Pensiun Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015, Nomor 1513.



BAB V**PENUTUP****A. Kesimpulan**

Guna mengisi kekosongan hukum yang terdapat pada pasal 41 Undang-Undang No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional maka penulis mengambil 3 kesimpulan berdasarkan hasil penelitian.

Pertama, pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum mencapai masa iur 15 (lima belas) tahun dapat mengklaim jaminan pensiunnya apabila pekerja/buruh tadi telah membayar iuran yang diwajibkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan syarat masa iurnya sudah melebihi 5 (tahun) tahun berjalan. Hal ini berdasarkan analogi penulis terhadap program jaminan hari tua yang memperpendek masa iur program menjadi 5 (lima) tahun.

Kedua, pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum mencapai masa iur 15 tahun dapat melanjutkan kepesertaannya dalam program jaminan pensiun apabila pekerja/buruh tadi telah bekerja kembali pada perusahaan lain. Syaratnya adalah pekerja/buruh atau pihak perusahaan baru yang mempekerjakannya memberikan informasi berupa pemberitahuan kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Ketiga, pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum mencapai masa iur 5 (lima) tahun, pengajuan klaim atas manfaat jaminan pensiunnya menunggu sampai pekerja/buruh tersebut memasuki usia pensiun. Hal ini juga berlaku bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja kurang dari 5 (lima) tahun.

B. Saran

Peneliti memberikan saran kepada pemerintah pusat, Menteri Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) untuk segera membuat peraturan terkait klaim jaminan pensiun pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum mencapai masa iur 15 (limabelas) tahun. Pembuatan peraturan tersebut ditujukan untuk mengisi kekosongan hukum yang terdapat pada peraturan yang telah ada sebelumnya sehingga nasib atas klaim jaminan pensiun pekerja/buruh tadi mendapat kepastian dengan adanya peraturan tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, Zainal asikin (Ed), **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012.

Agusmidah, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Dinamika dan Kajian Teori)**, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.

Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2013.

Imam Soepomo, **Hukum Perburuhan Biang Hubungan Kerja**, Djambatan, Jakarta, 1980.

Johnny Ibrahim, **Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif**, Bayumedia Publising, Malang, 2008.

Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012.

Lanny Ramli, **Hukum Ketenagakerjaan**, Airlangga University Press, Surabaya, 2008.

Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum**, Kencana, Jakarta, 2010.

Ugo, Pujiyo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan)**, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.

Undang-Undang

Undang Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang Undang No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4456.

Undang Undang No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256.

Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan . Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 208 Tambahan Lembaran Negara Nomor 208.

Peraturan

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5715.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 29 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Dan Penghentian Manfaat Jaminan Pensiun Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1513.

Deklarasi

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa Bangsa Tahun 1948.

Skripsi

Ardaya Setiowati, **Tinjauan Sosiologi Hukum Terhadap Pelaksanaan Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan di Kota Makassar**, Skripsi tidak diterbitkan, Makassar, Fakultas Hukum.

Risalah Rapat Pembahasan Rancangan Undang Undang

Risalah Rapat Pembahasan Rancangan Undang Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional, DPR RI, Jakarta, 2004.

Internet

Ali Sifaat, **Penafsiran Konstitusi (online)**, <http://safaat.lecture.ub.ac.id/files/2011/11/Penafsiran-Konstitusi.pdf>, (11 april 2016)

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) (*online*), [http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Kecelakaan-Kerja %20JKK%29.html](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Kecelakaan-Kerja%20JKK%29.html), diakses 4 januari 2015.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Program Jaminan Hari Tua (JHT) (*online*), [http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Hari-Tua %20JHT%29.html](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Hari-Tua%20JHT%29.html), diakses 4 januari 2015.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Program Jaminan Kematian (JKM) (*online*), [http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Kematian %20JKM%29.html](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Kematian%20JKM%29.html), diakses 4 januari 2015.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Program Jaminan Pensiun (JP) (*online*), <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Pensiun-%28JHT%29.html>, diakses 4 Januari 2015.

Ridwan Max Sijabat, *Askes, Jamsostek asked to prepare transformation*, 2012, *The Jakarta Post* (*online*), <http://www.thejakartapost.com>, diakses 4 September 2015.

