



**TINJAUAN YURIDIS PERUBAHAN KEBIJAKAN  
JAMINAN HARI TUA**

**SKRIPSI**

**disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum**

**Oleh**

**Dimas Lingsang Nugroho**

**18.0201.0029**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

**2022**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pembukaan UUD 1945 menyebutkan bahwa Negara bertanggung jawab atas kesejahteraan umum rakyatnya. Hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Tiap – tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Menurut hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan pekerja adalah merupakan tanggung jawab dari pemerintah. Oleh sebab itu pemerintah diharapkan membuat aturan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Masalah – masalah ketenagakerjaan di Indonesia meliputi banyak aspek yaitu, dimulai dari kurangnya penyerapan tenaga kerja hingga masalah – masalah terkait kesejahteraan pekerja. Masalah ketenagakerjaan yang sering kali terjadi di Indonesia adalah sebagai berikut, banyaknya pengangguran, lapangan kerja yang rendah, dan kualitas tenaga kerja yang rendah. Minimnya perhatian pemerintah terhadap sumber daya manusia dan juga rendahnya kesadaran masyarakat terhadap peningkatan kualitas diri menjadi alasan utama masalah – masalah ketenagakerjaan di Indonesia.

Masalah – masalah isu ketenagakerjaan baru - baru ini terjadi ada beberapa macam yaitu mengenai perubahan peraturan menteri tenaga kerja tentang jaminan hari tua, yang dimana dalam kurun waktu 2 bulan timbul perubahan peraturan menteri tentang tata cara dan persyaratan pembayaran manfaat jaminan hari tua. Masalah tersebut menjadi perhatian khusus dalam

hukum ketenagakerjaan yang mana asas dasar hubungan industrial adalah keseimbangan dalam menjalankan tugasnya baik pengusaha, pemerintah, dan pekerja itu sendiri. Masalah – masalah ketenagakerjaan yang timbul jika tidak diselesaikan akan berimbas pada tingkat kesejahteraan tenaga kerja, yang apabila tingkat kesejahteraan menurun pastinya akan menurunkan tingkat produktifitas tenaga kerja yang akan berakibat kepada tidak efisienya biaya produksi dengan produk yang di hasilkan.

Masalah ketenagakerjaan yang sangat santer di soroti yaitu masalah perubahan Permenaker No 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Pembayaran Manfaat Hari Tua yang merupakan perubahan dari Permenaker No 19 Tahun 2015 Tentang Tata Cara dan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua. Kemudian di ubah kembali menjadi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 4 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua. Seperti yang kita ketahui Jaminan hari tua merupakan sebuah jaminan kesejahteraan yang di selenggarakan pemerintah melalui BPJS Ketenagakerjaan sebagai pengelolanya. Terbitnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua yang terbit pada 2 february 2022 sempat menimbulkan penolakan. Hal tersebut menuai penolakan dari sejumlah kaum buruh yang mendesak untuk pengembalian ke aturan lama terkait aturan mengenai jaminan hari tua. Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia Iqbal Said enjelaskan partai buruh dan KSPI menolak keras perubahan permenaker kata – kata bersayap dari Menaker Ida Fauziyah yang JHT kembali menggunakan aturan lama. Secara bersamaan

Menaker mengatakan akan dilakukan revisi pada Permenaker No. 2 Tahun 2022 penjelasannya sebaga berikut “dengan demikian bisa saja perubahan Permenaker No. 2 Tahun 2022 tentang pencairan JHT kembali pada aturan lama berlaku sampai Mei 2022 selanjutnya setelah bulan mei akan di adakan revisi” namun belum tentu sesuai dengan harapan buruh. Draft revisi dari Permenaker No 2 Tahun 2022 masih belum di perlihatkan ke public hal ini menjebabkan banyak spekulasi dari kalangan buruh dan pekerja. (financial.bisnis.com, 2022) Padahal sejatinya aturan – aturan terkait kesejahteraan pekerja sudah di atur secara terperinci. Atas dasar penolakan dan aspirasi terhadap Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.2 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua, kemudian terbitlah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 4 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua sebagai wujud perubahan dari aturan sebelumnya. Perubahan cepat terhadap aturan tersebut juga dilatar belakangi oleh tuntutan buruh dan serikat pekerja dengan memperhatikan fakta di lapangan yang di alami pekerja dan buruh.

Peraturan – peraturan mengenai jaminan kesejahteraan pekerja telah di susun secara terstruktur dan sistematis yang diatur dalam peraturan – peraturan sebelumnya dimulai sejak tahun 1992 yang dibuktikan dengan terbitnya Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Undang – Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengatur empat program jaminan social tenaga kerja yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan

Hari Tua. Pengelolaan jamina – jaminan tersebut diserahkan pada PT. JAMSOSTEK untuk mengelolanya.

Peraturan selanjutnya diatur pada Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimana didalamnya menjamin berbagai macam aspek jaminan kepada pekerja. Jaminan – jaminan tersebut antara lain, Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai nilai norma keagamaan. Bahkan dalam Pasal 99 Ayat (1) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur secara tegas bahwa pekerja dan keluarganya berhak untuk mendapat jaminan sosial tenaga kerja. Pada tahun 2004 terjadi reformasi jaminan sosial tenaga kerja. Terbitnya Undang – Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menjadi awal reformasi jaminan sosial tenaga kerja. Perubahan mendasar peraturan jaminan sosial tenaga kerja dapat di lihat dari perubahan kepesertaanya yang mencakup pekerja formal dan informal serta kewajiban pendaftaran bertahap kepesertaan dalam jaminan sosial tenaga kerja dan peralihan badan pengelola jaminan sosial ketenagakerjaan yang sebelumnya dikelola oleh PT. JAMSOSTEK kemudian di alihkan ke Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Badan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai badan pengelola jaminan sosial tenaga kerja setelah adanya perubahan aturan tersebut. Program jaminan sosial tenaga kerja yang dikelola BPJS Ketenagakerjaan meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Pensiun (JP). Jaminan Kesehatan bagi pekerja kelola

oleh BPJS Kesehatan. Jaminan – jaminan tersebut adalah hak pekerja agar terhindar dari ancaman kemiskinan.

Saat diterbitkan Undang – Undang Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional program Jaminan Hari Tua hendak diluruskan agar capaiannya sesuai dengan yang diharapkan yaitu untuk kesejahteraan pekerja yang memasuki usia pension. Sehingga pada tahun 2015 diterbitkan peraturan pelaksana Undang – Undang No. 40 Tentang SJSN yaitu Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua pada aturan ini uang Jaminan Hari Tua dibayarkan pada usia Pensiun. Jaminan Hari Tua adalah suatu program yang memberikan santunan kepada pekerja ketika memasuki masa pension, cacat tetap dan meninggal dunia.

Mengacu pada keadaan sosial yang ada dimasyarakat dan disesuaikan dengan keadaan buruh dan pekerja, kemudian pemerintah merevisi aturan pelaksana tersebut menjadi Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua yang menjelaskan lebih lanjut tentang peserta memasuki usia pensiun termasuk peserta tidak bekerja yaitu peserta yang mengundurkan diri, terkena PHK dan meninggalkan Indonesia untuk selama – lamanya diatur dalam peraturan di bawahnya. Berarti peraturan tersebut memberikan penjelasan dimana peserta penerima manfaat Jaminan Hari Tua meliputi Pekerja yang memasuki usia pensiun maupun peserta yang berherhenti bekerja. Peserta

yang dimaksud berhenti bekerja adalah mengundurkan diri, terkena PHK, meninggalkan Indonesia untuk selama – lamanya. (Putri Wijayanti, 2018)

Penerapan hal tersebut diikuti dengan terbitnya Permenaker No. 19 Tahun 2015 Tentang Tata Cara dan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua. Dalam hal tersebut dijelaskan bahwa peserta penerima manfaat JHT meliputi peserta memasuki usia pension, cacat tetap, meninggal dunia dan tidak bekerja (mengundurkan diri, terkena PHK, dan meninggalkan Indonesia untuk selama- lamanya). Permenaker No. 19 Tahun 2015 menjelaskan syarat pengambilan Jaminan Hari Tua untuk peserta tidak bekerja, dengan demikian, hak pekerja untuk mendapat jaminan kesejahteraan ketika terjadi hal – hal diluar dugaan mafaat JHT dapat diklaim dengan mudah sesuai dengan prinsip Jaminan hari tua.

Pada akhir 2019 terjadi pandemic Covid 19 yang berimbas pada goyahnya sector perekonomian yang berimbas pada para pelaku ekonomi. Hal tersebut membuat kalangan pengusaha menjadi kurang maksimal dalam mendapatkan keuntungan, sehingga berdampak pada banyaknya pekerja yang mengundurkan diri dan juga terkena Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan. Hal tersebut menyebabkan peningkatan klaim pembayaran Jaminan Hari Tua mencapai 2,52 kasus pada tahun 2020 berdasarkan keterangan Direktur Utama PT. BPJS Ketenagakerjaan. Adapun dari sisi nominal klaim JHT per Desember 2020 mencapai 32,56 triliun rupiah. Hal tersebut wajar terjadi karena JHT merupakan jaminan sosial tenaga kerja yang dimana ketika pekerja tidak bekerja dapat tetap mempertahankan hidupnya sesuai dengan tujuan Hubungan Industrial. Bahkan BPJS

Ketenagakerjaan menyiapkan anggaran likuiditas untuk pembayaran brogram baik JHT, JKK, JK, dan JP ditengah kemungkinan casflow yangakan terjadi akibat penurunan penerimaan iuran akibat covid 19 maupun implementasi PP terkait. Jika dilihat dari Permenaker No 19 Tahun 2015 ini sangat efisien untuk menjamin kesejahteraan pekerja. Namun pada tahun 2022 pemerintah mengeluarkan Perubahan mengenai peraturan pelaksana tersebut dengan menerbitkan Permenaker No. 2 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Pembayaran Jaminan Hari Tua sebagai perubahan dari Permenaker No. 19 Tahun 2015 Tentang Tata Cara dan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua.

Perubahan peraturan menteri tersebut menuai pertanyaan mengapa demikian ? ditengah pandemic covid 19 yang tengah melanda yang berimbas pada perekonomian rakyat, malah muncul peraturan baru yang isinya dinilai buruh sangat merugikan. Terbitnya aturan baru tersebut menimbulkan banyak spekulasi dari masyarakat utamanya pada kalangan pekerja yang menilai peraturan tersebut sangat merugikan. Pada Permenaker No. 2 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua dijelaskan pada Pasal (5) bahwa pembayaran Jaminan Hari Tua kepada peserta diberikan pada usia 56 tahun untuk peserta tidak bekerja (mengundurkan diri dan terkena PHK). Hal tersebut dinilai merugikan pihak buruh karena buruh tidak dapat mendapatkan haknya untuk menjamin kesejahteraan dan kelangsungan hidupnya sesuai dengan tujuan Hubungan Industrial. Pada dasarnya hubungan industrial adalah hubungan yang dimana mengatur agar terjadi keselarasan dalam proses

produksi dan tujuannya salah satunya menjelaskan mengenai memberikan kesejahteraan dan kenyamanan pekerja. Polemic yang timbul pasca terbitnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 2 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua menyebabkan banyaknya aksi demonstrasi yang dilakukan baik dari pekerja sebagai wujud menyampaikan aspirasi karena timbulnya peraturan tersebut berdampak merugikan terhadap kesejahteraan buruh dan pekerja. bahkan dalam keterangannya Bapak Suparno selaku Ketua Serikat Pekerja Indonesia Kabupaten Magelang “SPI sempat melakukan walk out dalam jejak pendapat terkait Permenaker No.2 Tahun 2022” Aksi – aksi penolakan yang dilakukan oleh buruh berimbas pada tidak maksimalnya produksi dalam suatu perusahaan.

Menanggapi aspirasi yang timbul dalam penolakan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua, selanjutnya Menteri Ketenagakerjaan melakukan perumusan dan revisi terkait peraturan menteri tersebut sehingga pada bulan april dapat menerbitkan aturan revisinya. Ditengah spekulasi yang masih berjalan di masyarakat dan maraknya interpretasi atas aturan tersebut terbitlah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 4 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua yang mengacu pada Peraturan Menteri No. 19 Tahun 2015 Tentang Tata Cara dan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua.

Adanya dinamika perubahan kebijakan hukum mengenai Jaminan Hari Tua menyebabkan timbul interpretasi dari masyarakat yang berprofesi

sebagai pekerja. dalam hal ini sejatinya JHT merupakan program pemerintah yang diharapkan memberikan jaminan sosial bagi para pekerja sebagai reward berupa Hak atas pemenuhan kewajiban pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Jaminan sosial yang di buat berasaskan kemanusiaan, asas kemanfaatan dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sejatinya bermaksud agar dalam pemberian hak pekerja berupa jaminan sosial dapat di sesuaikan dengan asas – asasnya. Mengerucut pada asas kemanusiaan jika di tarik kepada Pasal 27 UUD 1945 yang menjelaskan bahwa setiap rakyat berhak mendapat pekerjaan dalam upaya memenuhi kehidupan yang layak. Sehingga diharapkan dalam pemberian sebuah jaminan sosial dapat memberikan manfaat yang tepat sasaran sesuai dengan kemanusiaan yang tercantum pada UU SJSN.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah pada skripsi ini, antara lain

1. Banyaknya masalah terkait ketenagakerjaan terutama pada jaminan sosial ketenagakerjaan khususnya program Jaminan Hari Tua.
2. Banyak penolakan terhadap perubahan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua.
3. Penerapan penerimaan Jaminan Hari Tua pada usia 56 tahun yang tercantum pada Permenaker No 2 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Pembayaran Manfaat jainan Hari Tua di nilai Merugikan pekerja terutama kepada pekerja yang hendak mengundurkan diri dari perusahaan dan pekerja yang terkena PHK.

4. Terbitnya Permenaker No. 4 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua yang dalam kurun waktu 2 bulan pasca penolakan Permenaker No. 2 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua yang menimbulkan multi interpretasi di kalangan pekerja dan buruh.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah agar peneitian ini lebih efektif, efisien, terarah, dan dapat dikaji lebih mendalam maka diperlukan pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah yang dikaji dalam penelitian ini masalah yang diteliti terbatas pada Tinjauan Yuridis Perubahan Kebijakan Jaminan Hari Tua

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Bagaimana Tinjauan Yuridis Perubahan Kebijakan Pembayaran Jaminan Hari Tua ?
- 2) Bagaimana Perlindungan Hukum Jaminan Hari Tua kepada Pekerja ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Mengetahui Tinjauan Yuridis Perubahan Kebijakan Pembayaran Jaminan Hari Tua.
- 2) Menganalisis Perlindungan hukum Jaminan Hari Tua kepada Pekerja.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian tentunya sangat diharapkan adanya manfaat dan kegunaan yang dapat diambil dalam penelitian tersebut. Adapun manfaat yang didapat dalam penelitian ini adalah:

### **A. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran dalam pengembangan ilmu hukum di Indonesia khususnya dalam hukum ketenagakerjaan.

### **B. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada para pihak yang berwenang yang terkait Tinjauan Yuridis Perubahan Kebijakan Jaminan HariTua.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Skripsi ini tidak lepas dari hasil penelitian – penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Penelitian ini membahas mengenai kebijakan tentang program Jaminan Hari Tua. Perubahan kebijakan terkait aturan pemberian manfaat jaminan hari tua menjadi pokok bahasan dasar pada penelitian ini. Setiap penelitian diharapkan adanya perbedaan dengan penelitian sebelumnya sehingga dapat melengkapi sebuah simpulan terkait referensi sebuah masalah. Adapun penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan-perbedaan tersebut tertuang pada tabel penelitian terdahulu.

**Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Judul	Hasil dan Pembahasan	Perbedaan
1	Putri Wijayanti, Lina Miftahul Jannah (2019)	Implementasi Kebijakan Manfaat Jaminan Hari Tua di Gorontalo	Kinerja implementasi kebijakan dapat di ukur tingkat keberhasilannya dengan memperhatikan sosio kultur yang terjadi pasca penerapan kebijakan. Di Indonesia sendiri kebijakan manfaat dapat dikatakan telah berjalan dengan baik namun tetap memiliki banyak kendala baik dari segi regulasi maupun kepatuhan dari berbagai actor didalamnya. PP No. 60 Tahun 2015 memberikan celah bagi pekerja yang mengundurkan diri untuk dapat mrncairkan jaminan hari tua yang semestinya diterima pada usia pension. Kemenaker menenkankan bahwa harus ada perbedaan antara peserta mengundurkan diri dan terPHK. JHT sendiri merupakan hasil dari tindakan pemerintah dengan menyelenggarakan prinsip tabungan wajib yang ditujukan untuk pekerja. Dalam UU No. 3 Tahun 1992 mengenai jamsostek mengatur penyelenggaraan JHT.	Berdasarkan penelitian ini, peneliti menemukan kesimpulan bahwa. Perubahan Permenaker 19 Tahun 2015 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua menjadi Permenaker No 2 Tahun 2022 menuai banyak polemic. Pekerja dan buruh menilai adanya ketidaksesuaian dari Permenaker No. 2 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua dengan dinamika keadaan sosial ekonomi yang di alami pekerja. dengan menitik beratkan penolakan pada pasal 5 Permenaker No 2 Tahun 2022 yang mengatur penerimaan manfaat jaminan

No	Penulis	Judul	Hasil dan Pembahasan	Perbedaan
			<p>Pada era SJSN diterbitkan Undang – Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Undang – Undang Jaminan sosial maka Jamsostek menjadi wajib bagi pekerja di sector formal maupun informal. Kebijakan manfaat JHT di atur dalam UU SJSN yang menegaskan bahwa JHT diterima oleh peserta pada usia pensiun. UU SJSN dilaksanakan melalui PP No 46 Tahun 2015 menegaskan manfaat JHT dapat diberikan kepada peserta yang memasuki usia pensiun, cacat tetap, dan meninggal dunia serta diberikan kelonggaran mengambil setelah kepesertaan 10 Tahun sebesar 10 % untuk persiapan pensiun dan 30 % untuk kepemilikan perumahan. Timboel siregar selaku coordinator BPJS menyatakan bahwa adanya tuntutan dari serikat pekerja berupa pengembalian syarat JHT ke UU No.3 tahun 1992 tentang jamsostek dimana syarat pengambilan manfaat JHT setelah kepesertaan 5 Tahun 1 Bulan. Tuntutan serikat pekerja kemudian di</p>	<p>hari tua untuk peserta yang mengundurkan diri dan terkena pemutusan hubungan kerja di berikan pada saat peserta telah mencapai usia 56 tahun. Atas dasar hal tersebut Permenaker No 2 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua dinilai sangat kontradiktif dengan prinsip asuransi sosial yang di gunakan dalam penyelenggaraannya sesuai yang di atur dalam UU No. 40 Tahun 2004 Tentang SJSN.</p>

No	Penulis	Judul	Hasil dan Pembahasan	Perbedaan
			<p>respon pemerintah dengan di terbitkannya Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2015 dan peraturan turunan dibawahnya yaitu Permenaker No.19 Tahun 2015. Timboel juga menjelaskan respon pemerintah melebihi tuntutan dari serikat pekerja dimana pekerja dapat mengambil manfaat JHT kapanpun saat mereka terkena PHK maupun mengundurkan diri. Dampak dari hal tersebut adalah sulitnya pengembangan dana JHT dalam waktu jangka panjang.pada kenyataannya BPJS harus berinovasi dalam pengembangan dana yang baik sesuai dengan prinsip SJSN.</p>	
2	Ilham Haqiqie (jourist – diction 2020	Perlindungan Hukum Pekerja Untuk Mengambil Jaminan Hari Tua yang Kepesertaanya Sebelum 10	JHT diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan yang berfungsi mensejahterakan para pekerja di usia pensiun. Dimana dana JHT secara filosofis di peruntukan untuk para pekerja yang memasuki usia pensiun atau melampaui usia produktif. Pada perkembangannya JHT mengalami pergeseran filosofis akibat perubahan PP No. 46 Tahun 2015 menjadi PP	Berdasarkan penelitian ini, peneliti menemukan kesimpulan bahwa. Dalam rangka mewujudkan perlindungan hukum terhdap pekerja, pemerintah dalam hal ini menteri ketenagakerjaan mengeluarkan peraturan revisi untuk mengubah Permenaker No 2 Tahun

No	Penulis	Judul	Hasil dan Pembahasan	Perbedaan
		Tahun Karena Terkena Pemutusan Hubungan Kerja	No 60 Tahun 2015 melalui Permenaker No. 19 Tahun 2015. Perubahan regulasi ini memicu permintaan klaim JHT di hampir seluruh kantor BPJS Ketenagakerjaan mengalami peningkatan. Menurut E.ilyas selaku Direktur Perluasan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa peningkatan klaim JHT yang di ajukan oleh pekerja pasca perubahan regulasi mengalami peningkatan yang tajam karena di dukung oleh tren PHK. Untuk menjaga agar filosofi JHT sesuai amanat konstitusi perlu diberlakukan syarat – syarat tertentu untuk mendapatkan manfaat jaminan hari tua, selain daripada yang di atur dalam UU SJSN. Menurut Timboel perlu diadakan adopsi Pasal 15 UU No. 3 Tahun 1992 tentang jamsostek karena ketentuan itu menyebutkan bahwa peserta yang mengalami PHK dan masa kepesertaannya minimal 5 tahun berhak memperoleh manfaat JHT sehingga filosofi JHT dikembalikan agar	2022 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua. Revisi peraturan tersebut kemudian di tuangkan dalam peraturan baru yaitu Permenaker No 4 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua. Perubahan tersebut dilatarbelakangi atas penolakan terhadap Permenaker No 2 Tahun 2022 yang dianggap tidak sesuai dengan dinamika kehidupan sosial ekonomi pekerja. Pada Permenaker No 4 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua sudah mengaktualisasikan amanah peraturan perundang – undangan di atasnya dalam

No	Penulis	Judul	Hasil dan Pembahasan	Perbedaan
			<p>pekerja bisa terjamin dan mandiri saat di harituannya sebagaimana yang diamanatkan undang – undang. Sejak 1 september 2015 menyatakan bahwasanya saldo JHT dapat diambil sebesar 10 %, 30%, dan 100% tanpa adanya persyaratan memasuki usia pensiun. Dimana besaran saldo 10 % dan 30 % dapat diambil pada saat pekerja masih bekerja dengan ketentuan telah mengikuti kepesertaan 10 Tahun dan untuk saldo 100 % saldo dapat di ambil ketika peserta yang suda tidak bekerja ( mencapai usia pensiun, peserta mengalami cacat total tetap, dan peserta telah dinyatakan meninggal dunia.). Hal tersebut diharapkan menjamin pekerja dalam mendapatkan jamsostek.</p>	<p>substansi penyelenggaraan program jaminan hari tua.</p>
3	Yusuf Randi (2020)	Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja	<p>ubungan kerja padan dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu mengikatkan dirinya pada pihak lain si manjikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan</p>	<p>Berdasarkan penelitian ini, peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa. Dalam setiap perubahan kebijakan perlu memperhatikan dinamika keadaan</p>

No	Penulis	Judul	Hasil dan Pembahasan	Perbedaan
		oleh perusahaan dikaitkan dengan Undang – Undang Ketenagakerjaan.	majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan dan memberi upah. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Imam Soepomo yang menyebutkan Bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh/pkerja dan majikan. Pada pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menjelaskan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja / buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hal ini ditegaskan dalam UU ketenagakerjaan Pasal 50 yang menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Meluasnya pandemic covid 19 menyebabkan kompleksitas dalam masalah ketenagakerjaan baik dari sector produksi, sector kesehatan dan lain lain, yang berimbas pada menueunya pendapatan pengusaha. Hal tersebut menyebabkan pengusaha sulit mengelola	sosial ekonomi yang terjadi di masyarakat. Khususnya pada kalangan pekerja yang seharusnya urgensi setiap perubahan kebijakan hsrus dilatarbelakangi pada dinamikakeadaan sosial yang di alami pekerja. dapat dilihat dari penolakan atas Permenaker No 2 Tahun 2022 yang di nilai tidak sesuai dengan dinamika keadaan sosial di masyarakat. Urgensi perubahan Peermenaker No 19 Tahun 2015 menjadi kontradiktif ketika hasil yang keluar tidak sesuai dengan keadaan ataupun dinamika keadaan sosial masyarakat. Yang menyebabkan tidak dapat dilaksanakannya peraturan tersebut secara komprehensif.

No	Penulis	Judul	Hasil dan Pembahasan	Perbedaan
			<p>keuangannya. Pengaruh tersebut selanjutnya memicu adanya tindakan efisiensi dari pengusaha berupa perumahan pekerja hingga Pemutusan Hubungan Kerja. Force majeure menjadi alasan pengusaha dalam melakukan PHK karena mengalami kerugian akibat pandemi. Hal tersebut didukung dengan adanya Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dimana didalamnya menjelaskan mengenai pengusaha dapat melakukan PHK jika perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun atau dalam keadaan memaksa.</p>	

## **2.2 Landasan Teori**

### **A. Teori Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan**

Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak – hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Di Indonesia perlindungan hukum yang dimaksud adalah perlindungan yang senantiasa di dasari oleh pancasila sebagai landasan idiil. Walaupun dalam perumusannya menggunakan pemikiran – pemikiran dari dunia barat tapi secara konsep menitik beratkan kepada hak asasi manusia. Secara sederhana konsep perlindungan hukum pekerja bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak – hak kemanusiaannya baik secara individual maupun secara pekerja. Aspek perlindungan hukum pekerja secara mendasar meliputi perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah (Kahfi, 2016).

#### **Prinsip Perlindungan Tenaga Kerja**

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian khusus dalam Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam aturan tersebut menjelaskan aspek – perlindungan terhadap pekerja. Macam – macam perlindungan tersebut adalah :

- a) Tujuan ketenagakerjaan adalah mewujudkan dan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan Pekerja ( Pasal 4 huruf C)

- b) Setiap Tenaga Kerja memperoleh kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan ( Pasal 5 ).
- c) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha ( Pasal 6 ).
- d) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja ( Pasal 11).
- e) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya ( Pasal 12 ayat 3 ).
- f) Pelatihan bagi tenaga kerja yang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan ( Pasal 19 ).
- g) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, dan/atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam dan/atau diluar negeri ( Pasal 31 ).
- h) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan sesuai dengan harkat dan martabat manusia sesuai dengan nilai – nilai agama ( Pasal 86 Ayat 1 ).

- i) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ( Pasal 88 Ayat 1 ).
- j) Setiap pekerja berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja ( Pasal 99 Ayat 1 ).
- k) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh ( Pasal 104 Ayat 1 ) (Dr. Arifin Muda Harahap M.Hum, 2020)

Setelah di jelaskan dalam pasal – pasal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pekerja dijamin perlindungannya oleh Undang – Undang. Jika didasarkan pada prinsipnya perlindungan tenaga kerja merupakan salah satu pokok tujuan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia sesuai dengan amanah Undang – undang. Selain itu, terjaminnya perlindungan terhadap pekerja secara tidak langsung menimbulkan semangat para pekerja dalam bekerja sehingga dalam proses produksi baik barang dan/atau jasa pasti meningkat.

### **Jenis Perlindungan Kerja**

Menurut Bakers, secara keseluruhan perlindungan pekerja/buruh merupakan norma – norma hukum public yang bertujuan untuk mengatur keadaan perburuhan di perusahaan. Juga termasuk seluruh norma public yang mempengaruhi dan mengancam, keamanan keshatan kerja dan kesejahteraan buruh/pekerja dalam menjalankan pekerjaan. Lingkup pengaturan yang di maksud meliputi dua aspek yaitu;

1. Aspek Matriil

Aspek ini secara umum meliputi keamanan kerja dan perawatan fisik

2. Aspek Immateriil

Aspek ini meliputi waktu kerja dan perkembangan fisik jasmani dan psikis pekerja.

Adapun pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo, meliputi

1. Pengerahan/penempatan tenaga kerja
2. Hubungan kerja
3. Kesehatan kerja
4. Keamanan kerja
5. Jaminan sosial buruh

Sementara dalam kesempatan ini Imam Soepomo mengelompokkan perlindungan tenaga kerja kedalam 3 jenis perlindungan, meliputi

- a. Jenis Perlindungan Ekonomis

Perlindungan ekonomis terkadang di sebut sebagai jaminan sosial, yang merupakan perlindungan terhadap pekerja/buruh terkait penghasilanya. Perlindungan ini meliputi usaha – usaha yang dilakukan untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya, termasuk jika terjadi keadaan yang di luar kehendaknya. Adapun jaminan sosial yang tercantum pada Pasal 64 UU BPJS program jaminan terkait bidang ketenagakerjaan meliputi.

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja
  - 2) Jaminan Hari Tua
  - 3) Jaminan Pensiun
  - 4) Jaminan Kematian
- b. Jenis Perlindungan Sosial

Perlindungan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja di muat dalam Pasal 86 Ayat (1) Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kesehatan kerja di definisikan sebagai setiap usaha dan upaya maupun aturan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari tindakan – tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis, dan (melanggar norma) kesusilaan, dalam suatu hubungan kerja. keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan di setiap tempat kerja. Unsur tempat kerja meliputi 3 yaitu.

- 1) Adanya suatu usaha, baik bersifat ekonomis maupun sosial
  - 2) Ada sumber bahaya
  - 3) Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya baik terus menerus maupun sewaktu waktu.
- c. Jenis Perlindungan Teknis

Keselamatan kerja di definisikan sebagai segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis dari resiko pekerjaan. Kecelakaan kerja menurut UU No 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja termasuk penyakit yang timbul karena

hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang melalui jalan yang biasa/wajar dilalui. (Kahfi, 2016)

## **B. Ketentuan Hukum Implementasi Pembayaran Jaminan Hari Tua**

### **a) Ketentuan Hukum Peserta JHT**

Jaminan Hari Tua selanjutnya di sebut (JHT) merupakan manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat Peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Peserta program JHT terdiri dari Peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara Negara bisa dari perusahaan, pekerja pada orang perseorangan serta orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.

Aktualisasi program JHT di berikan kepada Peserta yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan dan yang telah membayar iuran. Pembayaran JHT di kelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang dibentuk berdasarkan Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Ketentuan pencairan JHT adalah bagi peserta yang memiliki Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan. Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan merupakan identitas kepesertaan yang Memiliki nomor identitas tunggal berlaku untuk semua program jaminan

sosial ketenagakerjaan yang di terbitkan BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan penahapan kepesertaan

Prosedur pendaftaran pembayaran JHT dilakukan paling lama 5 (lima) hari kerja, Sedangkan pembayaran berupa uang tunai di berikan setelah satu bulan pengajuan permohonan persyaratan diterima secara lengkap dan benar oleh BPJS Ketenagakerjaan.

JHT di berikan bagi pekerja yang telah mencapai usia pensiun, Mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia. Ketentuan JHT bagi peserta pensiun tidak hanya bagi pekerja yang telah Mencapai usia 56 (lima puuh enam) tahun saja. Akan tetapi kebijakan peraturan pemerintah peserta yang masuk dalam usia pensiun juga terdiri dari Peserta yang mengundurkan diri, Peserta yang terkena pemutusan hubungan kerja dan Peserta yang meninggalkan Indonesia untuk selama – lamanya sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Adapun ketentuan pengajuan JHT sebagai mana ketentuan perundang-undangan adalah sebagai berikut :

1. **Peserta yang mencapai usia pensiun** dapat mengajukan pencairan kepada BPJS Ketenagakerjaan, dengan melampirkan Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan dan Kartu tanda penduduk atau bukti identitas lainnya.
2. **Peserta yang mengundurkan diri** dapat dibayarkan secara tunai setelah melewati masa tunggu 1 (satu) bulan terhitung

sejak diterbitkan keterangan pengunduran diri dari pemberi kerja dengan melampirkan Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan, Kartu tanda penduduk atau bukti identitas lain dan Keterangan pengunduran diri dari pemberi kerja tempat Peserta bekerja.

3. **Peserta yang terkena pemutusan hubungan** kerja dapat dibayarkan secara tunai dan sekaligus setelah melewati masa tunggu 1 (satu) bulan terhitung sejak tanggal pemutusan hubungan kerja dengan melampirkan Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan, Kartu tanda penduduk atau bukti identitas lain dan Tanda terima laporan pemutusan hubungan kerja dari instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, atau surat laporan pemutusan hubungan kerja dari pemberi kerja kepada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, atau pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dari pemberi kerja dan pernyataan tidak menolak PHK dari pekerja atau perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau petikan putusan pengadilan internasional.
4. **Peserta yang meninggalkan Indonesia** untuk selama lamanya itu di kuskan kepada warga negara asing dengan melampirkan Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan, Paspor, Surat keterangan tidak bekerja lagi di Indonesia.

5. **Peserta yang mengalami cacat total tetap** dibayarkan sebelum mencapai usia pensiun dengan melampirkan Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan, Kartu tanda penduduk atau bukti identitas lainnya dan Surat keterangan dokter pemeriksa dan/atau dokter penasihat.
6. **peserta yang meninggal dunia** dibayarkan kepada ahli waris meliputi Janda, Duda atau Anak dengan melampirkan Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan, Surat keterangan kematian dari dokter atau pejabat yang berwenang, Surat keterangan ahli waris dari pejabat yang berwenang atau surat penetapan ahli waris dari pengadilan; dan Kartu tanda penduduk atau bukti identitas lainnya dari ahli waris.
7. **Peserta yang meninggal dunia warga Negara asing**, pengajuan manfaat JHT disampaikan oleh ahli waris peserta dengan melampirkan Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan, Surat keterangan kematian dari pejabat yang berwenang, Dokumen ketenagakerjaan sebagai ahli waris yang diterbitkan oleh Instansi atau pejabat yang berwenang sesuai ketentuan peraturan perundangan – undangan, Paspor atau bukti identitas lainnya dari ahli waris.

**b) Tata Cara Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua**

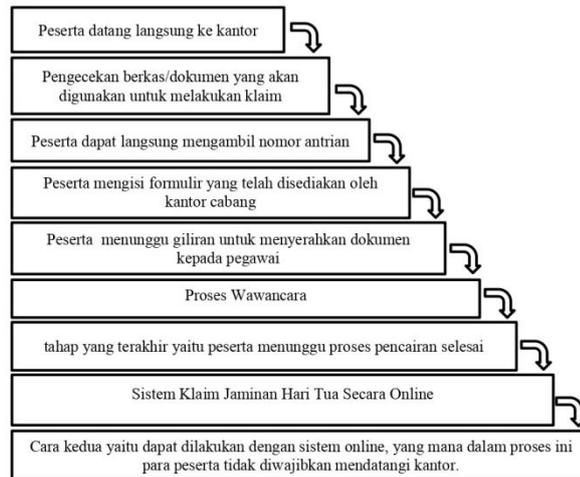
Pembayaran manfaat JHT dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan permohonan yang diajukan oleh Peserta atau ahli warisnya. Penyampaian permohonan dan

dokumen dilakukan secara daring dan / atau luring. Proses klaim JHT dapat dilakukan menggunakan 3 cara, yaitu:

1. *Sistem Klaim Jaminan Hari Tua Secara Offline (Manual)*

Proses ini dilakukan sebelum adanya wabah Covid-19.

**Bagan Sistem Klaim Jaminan Hari Tua Secara Offline**

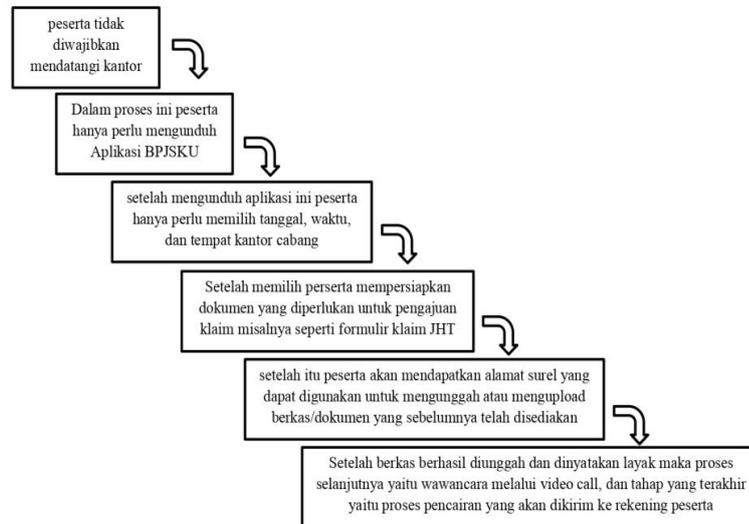


Dalam proses ini peserta hanya perlu mengunduh Aplikasi BPJSKU setelah mengunduh aplikasi ini peserta hanya perlu memilih tanggal, waktu, dan tempat kantor cabang. Setelah memilih peserta mempersiapkan dokumen yang diperlukan untuk pengajuan klaim misalnya seperti formulir klaim JHT, setelah itu peserta akan mendapatkan alamat surel yang dapat digunakan untuk mengunggah atau mengupload berkas/dokumen yang sebelumnya telah disediakan. Setelah berkas berhasil diunggah dan dinyatakan layak maka proses selanjutnya yaitu wawancara melalui video call, dan tahap yang terakhir yaitu proses pencairan yang akan dikirim ke rekening peserta.

## 2. Sistem Klaim Jaminan Hari Tua Secara Online

Cara kedua yaitu dapat dilakukan dengan sistem online,

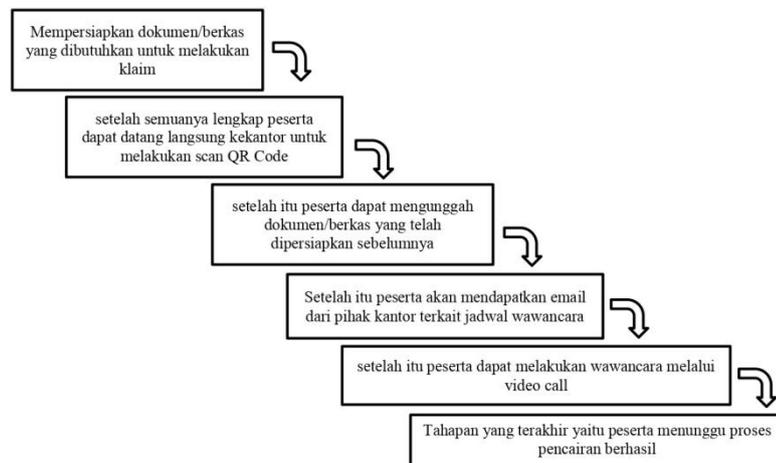
### Bagan Sistem Klaim Jaminan Hari Tua Secara Online



## 3. Sistem Klaim Jaminan Hari Tua Secara Onsite

Sistem ini hampir sama dengan sistem online, hanya saja yang membedakan untuk proses ini peserta masih tetap harus datang ke kantor cabang untuk melakukan scan Kode QR.

### Bagan Sistem Klaim Jaminan Hari Tua secara Onsite



Peserta yang mengajukan permohonan pembayaran manfaat JHT dan telah memenuhi persyaratan dokumen, tetapi masih terdapat tunggakan iuran maka BPJS Ketenagakerjaan dapat membayar manfaat JHT sesuai masa kerja.

## **2.3 Landasan Konseptual**

### **Asuransi Sosial**

Asuransi (*Verzekering* atau *Insurance*) memiliki arti pertanggungan. Menurut Prof. R. Sukardono menerjemahkan asuransi yang berasal dari *Verzekeraar* dengan Penanggung, yaitu pihak yang menanggung resiko. Sementara *Verzekerde* diterjemahkan sebagai tertanggung, yaitu pihak yang mengalihkan resiko atas kekayaannya atau jiwannya kepada tertanggung. (Dwi Tatak Subagio SH., 2016). Pasal 1 Ayat 1 Undang – Undang No. 40 Tahun 2014 menyatakan bahwa “Asuransi adalah Perjanjian antara kedua belah pihak yaitu perusahaan asuransi dan pemegang polis, yang menjadi dasar penerimaan premi oleh perusahaan sebagai imbalan untuk :

- a) Memberikan Penggantian kepada tertanggung atau pemegang polis karena kerugian, kerusakan, biaya yang timbul, kehilangan keuntungan, atau tanggung jawab hukum, kepada pihak ketiga yang mungkin di derita tertanggung atau pemegang polis karena terjadinya suatu peristiwa yang tidak pasti atau
- b) Memberikan persyaratan yang didasarkan pada meninggalnya tertanggung atau pembayaran yang didasarkan pada hidupnya tertanggung dengan manfaat yang besarnya telah ditetapkan dan / atau

didasarkan pada hasil pengelolaan dana. (Dwi Tatak Subagio SH., 2016)

Berdasarkan Pasal 1 Ayat (3) Undang – Undang No.40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional memberikan pengertian “Asuransi Sosial adalah suatu mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib yang berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas resiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan / atau anggota keluarganya”. Adapun prinsip – prinsip dasar tentang asuransi adalah sebagai berikut :

1. ***Insurable Interest***

*Insurable Interest* adalah hak guna mengadakan asuransi antara tertanggung dan yang di asuransikan yang diakui oleh Hukum. Prinsip ini sering di artikan sebagai hak atau kewajiban yang tertanggung pada benda pertanggungan yang di pertanggungkan. (Dwi Tatak Subagio SH., 2016)

2. ***Utmost Goodfaith***

*Utmost Goodfaith* yang sering di katakan sebagai prinsip itikad baik merupakan kejujuran oleh si penanggung mengenai syarat dan kondisi asuransi dan si tertanggung sendiri haaarus memberikan keterangan secara lengkap tentang obyek yang dipertanggungan. (Dwi Tatak Subagio SH., 2016)

3. ***Indemnity***

*Indemnity* biasanya disebut juga prinsip ganti rugi, dimana maksud dari prinsip indemnitas adalah keseimbangan yang menitik beratkan keseimbangan antara ganti rugi dan jumlah kerugian. Berdasarkan

KUHD pasal 252,253,dan 278, Pihak penanggung akan menyediakan dana kompensasi agar si tertanggung dapat berada dalam posisi keuangan sebelum terjadi peristiwa tertentu yang mengakibatkan kerugian. (Dwi Tatak Subagio SH., 2016)

4. ***Proximate Cause***

*Proximate Cause* adalah penyebab yang menimbulkan kejadian yang menyebabkan suatu akibat tanpa ada intervensi dari sesuatu. (Dwi Tatak Subagio SH., 2016)

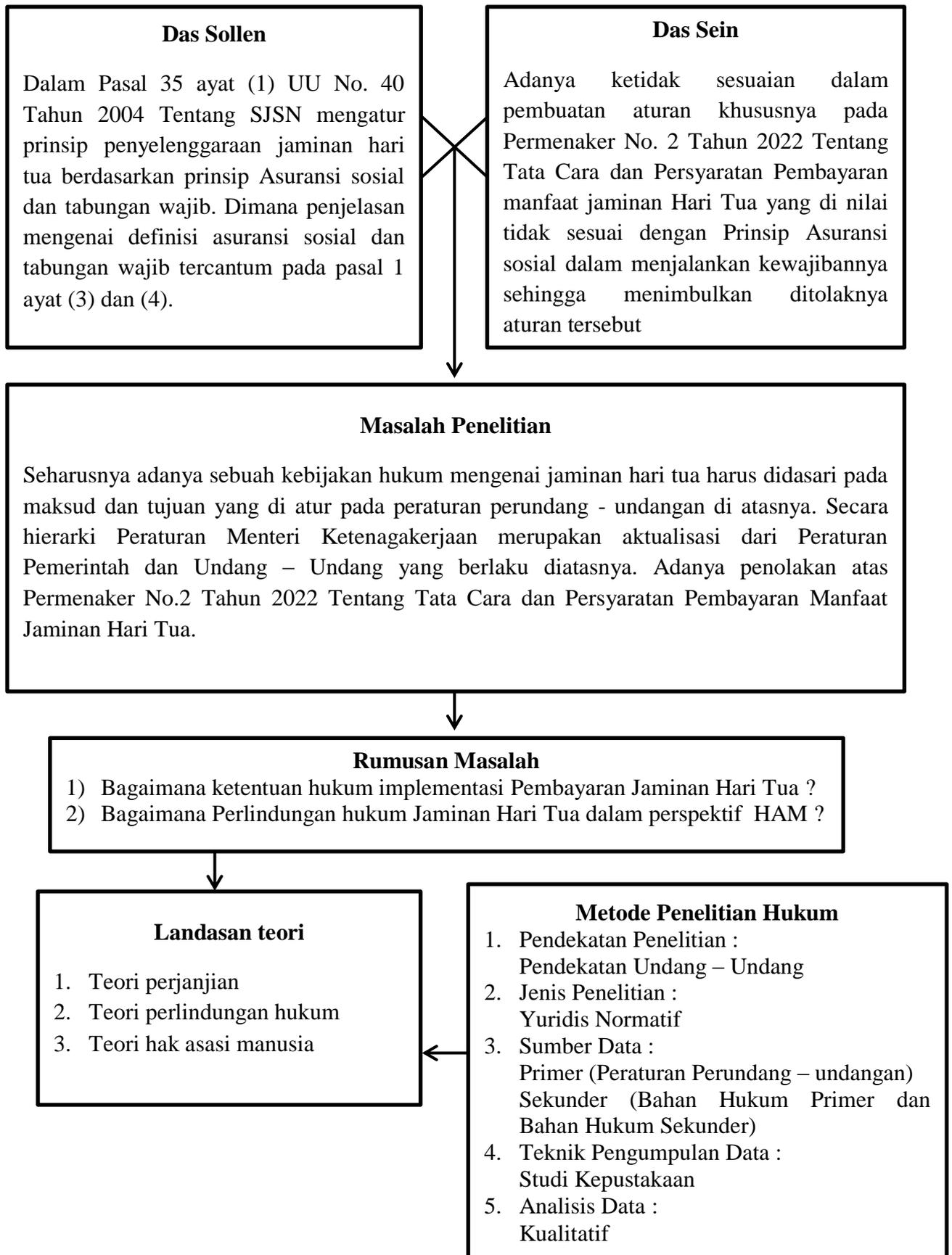
5. ***Subrogation***

Prinsip ini dapat diartikan sebagai penyerahan hak menuntut / menggugat dari tertanggung kepada penanggung oleh karena itu jumlah ganti kerugian sepenuhnya sudah diganti oleh penanggung.

6. ***Contribution***

Penanggung Memiliki Hak mengajak penanggung lain untuk menanggung bersama-sama, namun kewajiban memberikan *indemnity* terhadap tertanggung tidak harus sama.

**Tabel 2.4. Kerangka Berfikir**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini metode pendekatan yang digunakan adalah Pendekatan Undang – undang. Pendekatan perundang - undangan adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang – undangan dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang di tangani (Peter Machmud. 2011 : 93). Pendekatan - pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ada berbagai macam aspek seperti pendekatan perundang – undangan, kasus, historis, konseptual dan perbandingan seperti yang dijelaskan Peter Marzuki dalam bukunya. Metode pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan undang – undang. Pendekatan undang – undang adalah pendekatan penelitian yang mengacu pada undang – undang dan regulasi dalam menelaah kasus hukum yang ditangani.

Metode pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Yuridis Normatif. Pendekatan normative adalah pendekatan yang mengacu pada teori – teori, norma – norma, kaidah – kaidah hukum yang terdapat pada peraturan perundang – undangan, dengan menggunakan data kualitatif dan pendekatan deskriptif analitis. Semua data terkait di olah dan di susun secara sistematis untuk kemudian dianalisis secara kualitatif untuk menghasilkan kesimpulan yang bersifat deskriptif.

### **3.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Yuridis Normatif. Pada penelitian yuridis normative berdasar pada cara menelaah kaidah – kaidah, norma – norma, atau aturan yang berhubungan dengan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan. Pendekatan tersebut dilakukan untuk mengumpulkan macam – macam peraturan perundang – undangan, teori teori, dan literature yang berhubungan dengan kasus yang di angkat.

### **3.3 Fokus Penelitian**

Dalam sebuah penelitian pasti memiliki fokus penelitian yang di gunakan sebagai acuan dalam meneliti sebuah masalah. Oleh sebab itu Penelitian ini difokuskan pada “Tinjauan Yuridis Perubahan Kebijakan Jaminan Hari Tua”

### **3.4 Sumber Data**

Pengumpulan data merupakan tindakan awal yang dilakakukan dalam penelitian sebelum melakukan analisis lebih jauh. Adapun bahan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **A. Bahan Data Primer.**

Bahan Primer diperoleh melalui penelitian lapangan yaitu dengan wawancara dengan para responden yang terdiri dari Ketua Serikat Pekerja Indonesia DPC Kab. Magelang, Ketua Serikat Pekerja Kota Magelang, Kepala Toko Gardena Departement dan Supermarket, dan Pemilik C,V Hatar.

## **B. Bahan Data Sekunder**

Bahan Sekunder merupakan Bahan hukum yang memberikan pemahaman – pemahaman dan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Adapun bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### **Bahan Hukum Primer**

- a) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- b) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 2 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua.
- c) Undang – Undang No 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- d) Undang – Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- e) Peraturan Pemerintah No 60 Tahun 2015 Tentang Perubahan Terhadap Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Manfaat Jaminan Hari Tua
- f) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 19 Tahun 2015 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Jaminan Hari Tua
- g) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 2 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Jaminan Hari Tua
- h) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 4 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Jaminan Hari Tua

### **Bahan Hukum Sekunder**

- a) Jurnal ilmiah
- b) Artikel Ilmiah
- c) Skripsi
- d) Literatur Buku
- e) Internet

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan cara, yaitu sebagai berikut.

#### **Study Kepustakaan**

Peneliti mengumpulkan data menggunakan metode study kepustakaan. Study pustaka (*Bibliography Study*) adalah pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber dan dipublikasikan secara luas serta dibutuhkan dalam proses penelitian hukum normative. (Dr. Muhaimin, 2020)

### **3.6 Analisis Data**

Setelah berhasil mengumpulkan data baik data primer maupun data sekunder sudah lengkap selanjutnya peneliti melakukan tahap selanjutnya yaitu menganalisis data. Dalam penulisan skripsi ini peneliti menggunakan jenis analisis kualitatif, karena tanpa rumusan data statistic, diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang di teliti

Analisis data adalah proses penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih sederhana mudah dibaca, selanjutnya data yang di kumpulkan di analisis dengan metode kualitatif. Penganalisaan dat menggunakan dua

tahap yaitu tahap deskriptif (penggambaran) dan tahap analisa (kritis). Setelah data terkumpul dilakukan analisa menggunakan peraturan – peraturan yang berlaku, teori – teori hukum, dan konsep – konsep hukum yang selanjutnya diuraikan dalam bentuk laporan yang penyusunannya secara induksi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini merupakan penelitian analitis yang bertujuan untuk menganalisa Tinjauan Yuridis Perubahan Kebijakan Jaminan Hari Tua. Menurut data yang di peroleh dengan melakukan study kepustakaan yang mengacu pada sumber data primer dan sumber sekunder.

Bedasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa aturan perundang undangan yang mengatur mengenai jaminan hari tua sudah tersusun secara terstruktur dan sistematis pada hierarkhi perundang – undangannya. Diawali Undang – Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang di dalamnya menjelaskan mengenai jaminan sosial yang diberikan untuk pekerja. Jaminan sosial yang di atur dalam UU SJSN meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kesehatan (JK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Pensiun (JP). Dalam UU SJSN, Jaminan Hari Tua di selenggarakan berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib. Penyelenggaraan program jaminan hari tua di atur dalam Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraa program jaminan Hari Tua dan Peraturan Pemerintah No 60 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua yang menjelaskan mengenai ketentuan – ketentuan terkait mekanisme penyelenggaraan jaminan hari tua.

Mengenai tata cara dan persyaratan pembayaran manfaat jaminan hari tua diatur pada Permenaker No. 19 Tahun 2015 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua. Kemudian pada tahun 2022 mengalami perubahan menjadi Permenaker No 2 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua. Perubahan permenaker tersebut memicu banyak penolakan dari kalangan buruh dan pekerja. Point utama penolakan adalah pada pasal 5 Permenaker No 2 Tahun 2022 yang menjelaskan mengenai penerimaan manfaat jaminan hari tua bagi peserta yang mengundurkan diri dan/atau terkena pemutusan hubungan kerja diberikan pada saat peserta memasuki usia 56 tahun. Dalam perubahan kebijakan jaminan hari tua secara substansi mengenai aturan yang mengatur tentang tata cara dan persyaratan pembayaran manfaat jaminan hari tua sejatinya diharapkan menitikberatkan urgensi perubahan dengan dinamika keadaan sosial ekonomi yang di alami pekerja. Sehingga dalam penerapan suatu kebijakan dapat tepat sasaran

Pada kasus tersebut, dalam rangka memberikan perlindungan hukum kepada pekerja atas ketidaksesuaian Peraturan Menteri No 2 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua. Untuk itu pemerintah dalam hal ini Menteri Ketenagakerjaan menetapkan aturan baru dalam rangka memperbaharui aturan yang lama dan disesuaikan dengan dinamika keadaan sosial ekonomi pekerja. Peraturan pengganti Permenaker No 2 Tahun 2022 adalah Permenaker No 4 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua.

## 5.2 Saran

Dalam uraian kesimpulan diatas penulis memberikan saran – saran yang di berikan kepada pemerintah yang menentukan kebijakan hukum mengenai Jaminan Hari Tua terkhusus pada Kementerian Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya membuat peraturan pelaksana agar dapat membuat aturan sesuai target dan tujuan yang diharapkan. Adapun saran - saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Pemerintah khususnya Kementerian Ketenagakerjaan agar lebih memperhatikan dinamika keadaan sosial ekonomi pekerja sebagai pertimbangan dalam menyusun sebuah peraturan, utamanya peraturan – peraturan yang dapat berdampak langsung pada keadaan sosial tenaga kerja, serta melibatkan partisipasi public dari pusat hingga kebawah untuk menanggapi rancangan peraturan tersebut guna tercapai kesesuaian antara tujuan dan target dibuatnya peraturan tersebut.
2. Terhadap penelitian lain disarankan untuk mengkaji lebih dalam terkait kebijakan hukum jaminan hari tua tidak hanya berhenti pada fakta temuan di lapangan namun juga di dalam dari segi perlindungan hak asasi manusia dalam melakukan penelitian, sehingga dapat memberikan dampak langsung terhadap para pekerja dalam memahami sebuah aturan dengan dinamika yang terjadi dimasyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Anta Ibnul Fallah, R. F. (2022). Polemik Penetapan kebijakan Baru mengenai Jaminan Hari Tua (JHT) di Indonesia. *Jurnal administrasi Publik Vol XVXX (1) 2022: 69 - 96, 69-96.*
- Asri Wijayanti S.H., M. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Christ Jeral Prilly Samau, A. S. (2022). JAMINAN SOSIAL TENAGAKERJA OUTSOURCHING BERDASARKAN UNDANG - UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. *Lex Crimen Vol. IX/ No. 2/Jan/2022/EK.*
- Dr. Arifin Muda Harahap M.Hum. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Batu: Literasi Nusantara.
- DR. IR. MARTONO ANGGUSTI, S. M. (2019). *PENGELOLAAN PERUSAHAAN & KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Dr. Muhaimin, S. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press.
- Dwi Tatak Subagio SH., M. &. (2016). *Hukum Asuransi*. Surabaya: PT REVKA PETRA MEDIA.
- Ferly, B. (n.d.). TINJAUAN PERMENAKER NOMOR 2 ATAHUN 2022 TENTANG TATA CARA DAN PERSYARATAN PEMBAYARAN MANFAAT JAMINAN HARI TUA DALAM PERSPEKTIF SILA KELIMA PANCASILA.
- Kahfi, A. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *E-Jurnal UIN*, 64-70.
- Miru, A. (2004). In *Hukum Perlindungan Konsumen* (p. 127). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Prof. DR. Abdulah Sulaiman S.H., M., & Andi Walli. S.H., M. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan / Perburuhan*. Jakarta Timur: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Jakarta.
- Putri Wijayanti, L. M. (2018). Implementasi Kebijakan Jaminan Hari Tua di Indonesia. *Journal Of Public Sector Innovation*.
- Sagala, E. J. (2009). In *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Prektek* (p. 47). Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada .
- Simanjuntak, P. (2009). In *Manajemen Hubungan Industrial* (p. 41). Jakarta: Permata Aksara.

- Soedarji. (2009). In *Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha* (p. 24). Jakarta: Yustisia.
- Widagdokusumo, B. S. (2006). In *Mengurai Benang Kusut Hukum Perburuhan dan Himpunan Peraturan Perundang - Undangan Ketenagakerjaan* (p. 57). Sidoharjo: CV. Anandia.
- Widaglos, B. K. (2007). In *Dinamika Hak Mogok dan Reformasi Hubungan Industrial di Indonesia* (p. 27). Sidoharjo: Laras Press.