

Jurist-Diction

Volume 3 No. 3, Mei 2020

Perlindungan Hukum Pekerja untuk Mengambil Jaminan Hari Tua yang Kepesertaannya Sebelum 10 Tahun Karena Terkena Pemutusan Hubungan Kerja

Ilham Haqiqie

ilhamhaqiqie@gmail.com

Universitas Airlangga

How to cite:

Ilham Haqiqie, 'Perlindungan Hukum Pekerja Untuk Mengambil Jaminan Hari Tua Yang Kepesertaannya Sebelum 10 Tahun Karena Terkena Pemutusan Hubungan Kerja' (2020) Vol. 3 No. 3 Jurist-Diction.

Histori artikel:

Submit 1 April 2020; Diterima 22 April 2020; Diterbitkan 1 Mei 2020.

DOI:

10.20473/jd.v3i3.18637

**Abstrak**

Pengaturan mengenai perlindungan bagi pekerja dalam hal jaminan sosial sangatlah komperhensif, salah satunya perlindungan mengenai jaminan hari tua yang merupakan jaminan yang dapat dinikmati oleh para pekerja saat sudah tidak produktif bekerja kembali. Namun permasalahan muncul ketika kepesertaan dari pekerja belum mencapai 10 tahun dan terkena PHK ditambah juga dengan adanya dissinkronisasi mengenai pengaturan usia pensiun yang dijadikan landasan perusahaan dapat membayarkan jaminan hari tuanya yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Jaminan Pensiun dengan Peraturan Pemerintah Jamina Hari Tua . Selain itu juga permasalahan mengenai power otonom dalam Peraturan Pemerintah tentang Jaminan Hari tua yang mengatur usia pensiun, sehingga perusahaan dituntut untuk tunduk pada aturan tersebut dan tidak mempunyai kewenangan untuk mengaturnya. Di sisi lain, tidak semua perusahaan bisa tunduk pada aturan tersebut, contohnya perusahaan pelayanan publik yang mengedepankan kualitas secara fisik. Sehingga peneliti mengangkat tema ini dengan menggunakan metode penelitian yuidis normatif, dimana peneliti menjawab isu permasalahan agar aturan mengenai jaminan hari tua dengan implementasinya dapat berjalan secara harmonis. Dan mengenai hal apabila peserta kepesertaannya belum mencapai 10 tahun dan terkena pemutusan hubungan kerja, maka perusahaan yang harus menggantikan sesuai besar nominal dalam Pasal 176 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 111 UU No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Pekerja; Jaminan Hari tua; Pemutusan Hubungan Kerja.**Pendahuluan**

Indonesia adalah salah satu negara yang sedang berproses untuk mensejahterahkan seluruh rakyatnya. Dimana hal tersebut adalah hak bagi setiap warga negara untuk memperoleh jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat, dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD

NRI 1945) sebagaimana tercantum dalam Pasal 28H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2).¹ Dalam rangka memenuhi hak warga negara akan jaminan sosial serta amanat UUD NRI 1945, pemerintah telah mengembangkan berbagai program jaminan sosial, baik yang diselenggarakan dengan skema asuransi maupun skema bantuan. Namun dalam hal ini, berbagai program jaminan sosial tersebut diselenggarakan secara parsial oleh badan penyelenggara yang berbeda-beda serta belum terintegrasi menjadi satu kesatuan yang menjadi sistem jaminan sosial secara nasional dan berkepanjangan.

Berbicara mengenai jaminan yang disediakan oleh pemerintah, maka salah satu produknya adalah jaminan hari tua. Yang mana jaminan ini diperuntukan ketika pekerja formal telah memasuki usia yang tidak produktif saat sekarang masih dalam waktu bekerja. Pekerja formal yang dimaksud adalah pekerja yang memang mempunyai keterikatan khusus dengan suatu perusahaan atau lainnya yang mengadakan perjanjian.² Gagasan kesejahteraan pasca-kerja adalah suatu hal yang krusial, mengingat kesejahteraan yang bisa dibidang penting adalah kesejahteraan yang terjamin ketika yang bersangkutan tidak mampu bekerja. Bukan saja bagi pekerja di sektor usaha yang memberikan laba, atau perusahaan, namun juga bagi pegawai negeri, baik sipil maupun militer.

Dalam hal ini jaminan sosial hari tua menjadi pilar utama untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja pasca tidak produktif. Karena setiap manusia memiliki hak untuk mendapatkan jaminan sosial sebagaimana yang diatur dalam Pasal 22 jo. Pasal 25 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia. Perserikatan Bangsa-Bangsa Tahun 1948, disebutkan bahwa: "Setiap orang, sebagai anggota masyarakat, mempunyai hak atas jaminan setiap orang, sebagai anggota masyarakat mempunyai hak atas jaminan sosial: dalam hal menganggur, sakit, cacat tidak mampu bekerja, menajanda, hari tua.

¹ Sulastomo, *Sistem jaminan Sosial Nasional: Sebuah Introduksi* (Raja Grafindo Persada 2009).[10].

² Anggi Chrisye Piteradja, 'Implementasi Program Jaminan Hari Tua Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kota Manado' (2018) 49 Administrasi Publik.[2].

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

Selanjutnya, pada tahun 2004 pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang selanjutnya disebut UU SJSN. UU tersebut berkaitan dengan Amandemen UUD 1945 yang ke-4 tentang perubahan Pasal 34 ayat (2), yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.” Maka dengan klausula pasal tersebut bahwa UU SJSN telah mengadopsi dan mengimplementasikan kepentingan para rakyat terkhusus bagi para pekerja berstatus tidak aktif yang dinyatakan pensiun akibat telah mencapai usia 57 (lima puluh tujuh) tahun berdasarkan Pasal 15 ayat (2) PP No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Program Jaminan Pensiun. Dalam hal ini pemerintah membuat aturan mengenai jaminan ini melalui UU SJSN untuk menyelenggarakan asas perlindungan kepada masyarakat yang secara legal.³ Dimana UU SJSN diselenggarakan atas dasar 3 (tiga) asas yakni; kemanusiaan, manfaat dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat.

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

1. Manfaat jaminan hari tua Berupa uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.
2. Besarnya manfaat jaminan hari tua ditentukan berdasarkan keseluruhan akumulasi iuran para peserta yang telah disetorkan ditambah dengan hasil

³ Zaelani, ‘Komitmen Pemerintah dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial Nasional’ (2012) 9 *Legislasi Indonesia*. [192-193].

pengembangannya.

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

Dalam hal ini perlu dicermati, bahwasanya adanya pertentangan aturan di UU SJSN dengan implementasi pembayaran jaminan hari tua kepada pekerja yang tertera dalam Pasal 37 ayat (3) UU SJSN dengan peraturan pelaksana dalam hal ini PP No. 60 Tahun 2015 tentang Jaminan Hari Tua. Meskipun PP tersebut mempunyai asas preferensi yakni *Lex Specialis Derogat Legi Generalis* yang mana PP tersebut mempunyai sifat yang khusus daripada UU SJSN yang hanya mengatur mengenai hal-hal umum saja, namun perlu diketahui sejatinya PP hanyalah peraturan pelaksana dari UU, sehingga berlaku asas preferensi *Lex Superior Derogat Legi Inferiori* yang mana peraturan perundang-undangan bertingkat lebih tinggi mengesampingkan peraturan perundang-undangan tingkat lebih rendah, kecuali apabila substansi peraturan perundang-undangan lebih tinggi mengatur hal-hal yang oleh undang-undang ditetapkan menjadi wewenang peraturan perundang-undangan tingkat lebih rendah.⁴ Yang mana dapat diartikan lebih spesifik bahwasanya dalam penjelasan Pasal 26 ayat (1) Huruf a PP JHT seharusnya sejalan dengan Pasal 37 ayat (3) UU SJSN mengatur sama mengenai batas minimal kepesertaan JHT untuk bisa dibayarkan pada pekerja.

Sehingga dalam hal ini peneliti menemukan adanya perbedaan implementasi dalam pembayaran JHT kepada peserta, dimana dalam UU SJSN mengharuskan minimal kepesertaan selama 10 tahun, dan di PP No. 60 Tahun 2015 juga menyinkronkan batasan minimal lamanya kepesertaan, namun yang menjadi permasalahan adalah jika membaca penjelasan pada Pasal 26 ayat (1) huruf a pekerja diperbolehkan mengambil JHT pada saat berhenti bekerja tanpa adanya

⁴ Bagir Manan, *Hukum Positif Indonesia* (UII Press 2004).[56].

pengaturan waktu minimal kepesertaan. Oleh karena itu berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut terkait implementasi waktu pembayaran jaminan hari tua pada saat pekerja berstatus aktif ataupun pada saat pekerja hendak memasuki usia pensiun atau dalam kondisi terjadi pemutusan hubungan kerja. Yang mana dalam hal tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian berupa skripsi. Dengan harapan dapat terciptanya kejelasan untuk para pihak, yakni untuk perusahaan yang mempunyai tanggung jawab untuk membayarkan jaminan hari tua kepada pekerja. Dan begitupun bagi para pekerja mengetahui legalitasnya dalam peristiwa apa saja jaminan hari tua dapat diambil.

Dalam hal ini juga jaminan sosial merupakan program negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Selain itu juga bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun. Karena sesuai dengan filosofi jaminan sosial sebagaimana dimaksud dalam UU SJSN berakar pada sistem kapitalisme karena jaminan sosial diterjemahkan sebagai strategi penyediaan cadangan dana mengatasi risiko ekonomi yang timbul secara sistemik dalam siklus ekonomi kapitalisme (krisis).

Pembayaran Jaminan Hari Tua Sebelum 10 (Sepuluh) Tahun Kepesertaan atau Pada Saat Memasuki Usia Pensiun Dalam Ketentuan UU Sistem Jaminan Sosial Nasional

Ditinjau secara yuridis, UU SJSN telah diundangkan pada tanggal 19 Oktober 2004, sebagai pelaksana amanat konstitusi tentang hak konstitusional setiap orang atas jaminan sosial dengan penyelenggaraan program-program jaminan sosial yang menyeluruh bagi seluruh warga negara Indonesia. UU ini juga sebagai dasar hukum untuk menyingkronkan penyelenggaraan berbagai bentuk jaminan

sosial yang telah dilaksanakan oleh beberapa badan penyelenggara agar dapat menjangkau kepesertaan yang lebih luas serta memberikan manfaat yang lebih besar bagi setiap peserta.

Sistem jaminan sosial nasional seperti yang tertuang dalam UU SJSN diselenggarakan berdasarkan pada prinsip-prinsip yang sangat berbeda dengan prinsip dalam undang – undang lainnya. Prinsip - prinsip tersebut dirumuskan dalam UU SJSN berdasarkan kajian akademik yang mendalam dengan mengambil pelajaran dari praktik (*best practices*) di negara lain.⁵ Prinsip – prinsip yang dirumsukan dalam UU SJSN sebagaimana yang telah tertulis dalam Pasal 4 adalah prinsip kegotong royongan, prinsip nirlaba, prinsip keterbukaan, kehati- hatian, akuntabilitas, efisiensi dan efektifitas, prinsip probilitas, prinsip kepesertaan yang bersifat wajib, prinsip dana amanat.

Program jaminan sosial ini diselenggarakan melalui 3 (tiga) komponen pokok, yaitu:⁶

1. komponen jaminan sosial melalui mekanisme asuransi atau sering disebut asuransi sosial. Contohnya adalah program asuransi kesehatan (ASKES) dan program jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) yang sekarang telah ditransformasikan menjadi Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang terbagi menjadi 2 (dua) ketenagakerjaan dan kesehatan sesuai dengan amanat Pasal 5 ayat (1) UU SJSN. Program asuransi sosial semacam ini memiliki ciri adanya kewajiban iuran dan disertai dengan kepastian diterimanya sejumlah manfaat. Premi atau iuran bisa dibayarkan oleh pihak lain atau poleh pemerintah bagi mereka yang miskin.
2. Komponen bantuan sosial. Sistem ini didanai dari sumber pajak oleh negara atau sumbangan dari pihak yang mempunyai status ekonomi yang kuat. Pada program bantuan sosial tidak dikenal adanya kewajiban membayar premi atau iuran tertentu.

⁵ Sayidin Suhur Soeparto, 'Implikasi Ketentuan Jaminan Sosial Dalam UU No. 24 Tahun 2011 Terkait Dengan UU No. 40 Tahun 2004', Skripsi Program Sarjana Universitas Airlangga (Airlangga Press 2003).[43].

⁶ Emir Soendoro, *Jaminan Soaial Solusi bangsaIndonesia Berdikari* (Dinov ProGRES 2015).[52].

3. Tabungan sosial. Program tabungan sosial merupakan suatu program dengan akumulasi dana masyarakat yang pada akhir suatu periode akumulasi (penumpukan) dana tersebut dikembalikan kepada pesertanya.

Terkait dengan hal tersebut, salah satu program sosial yang pelyanananya penting untuk dikaji adalah mengenai JHT yang merupakan suatu program penghimpunan dana yang ditujukan sebagai simpanan bagi peserta di kemudian hari. Karena setiap manusia pasti mengalami masa tua yang dapat mengakibatkan terputusnya pendapatan karena tidak lagi mampu produktif dalam beekrja. Akibat terputusnya pendapatan tersebut dapat menimbulkan ketidakpastian bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja. Dimana program ini memegang peran penting dalam kelangsungan kesejahteraan tenaga kerja dalam suatu perusahaan, sebab setiap pekerja akan menghadapi berbagai risiko, terutama risiko kehilangan penghasilan (*loss of income*) karena adanya proses pemutusan hubungan kerja yang dikategorikan menjadi 2 (dua) jenis⁷ yakni yang pertama karena kelalaian (tidak memenuhi kewajiban) sebagai karyawan dalam menjalankan tugas dan kedua terdapat hal lain di luar kondisi pekerja seperti sakit, meninggal dunia, cacat toatal, reorganisasi perusahaan, maupun karena memasuki masa hari tua atau pensiun.

Selain itu peneliti akan memaparkan fungsi SJSN sendiri sebagai instrumen negara, yakni:⁸

1. Instrumen negara untuk pencegahan kemiskinan sert pemberdayaan masyarakat miskin dan tidak mampu;
2. Instrumen negara untuk penciptaan pendapatan hari tua begi pesera, iuran JHT pada dasarnya merupakan penanguhan sebagaian pendapatan diusia produktif untuk dibayarkan pada hari tua;
3. Instrumen negara untuk redistribis pendapatan dari peserta berpendapatan tinggi lkepada peserta berpendapatan rendah melalui ketentuan besaran iuran ditetapkan sesuai tingkayt pendapatan untuk manfaat yabg sama, serta adanya banytuan iuran bagi masyarakat miskin;
4. Instrumen negara untuk meminimalisasi peredaran uanag dimasyarakat (uang primer) untuk tujuan investasi jangka panjang melalui penguncian dana publik oleh program JHT dan jaminan pensiun; dan

⁷ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*[12].

⁸ Asih Eka Putri, *Paham SJSN Sistem Jaminan Sosial Nasional* (Friedrich-ebert-Stiftung kantor perwakilan Indonesia 2014).[41].

5. Instrumen negara sebagai pengikat berdirinya Negara Republik Indonesia karena adanya kepastian pemenuhan kebutuhan hidup dasar yang layak untuk mewujudkan persatuan bangsa dan kesejahteraan sosial.

Dalam menjalankan UU SJSN ini, pertanyaan yang muncul pertama adalah mengenai pembayaran JHT yang dapatkah dibayarkan sebelum minimal kepesertaan. Pengaturan soal pencairan JHT sebelumnya diatur pada UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek dan lebih lanjut dijabarkan dalam PP Nomor 1 Tahun 2009. Di dalam aturan tersebut, JHT dapat dicairkan setelah usia mencapai 55 tahun atau meninggal dunia atau terkena pemutusan hubungan kerja yang selanjutnya disebut dengan PHK dengan ketentuan masa kepesertaannya 5 (lima tahun) dan waktu tunggu satu bulan untuk mencairkannya. Dengan demikian jika ada peserta yang sudah membayar selama lima tahun dan kemudian terkena pemutusan hubungan kerja yang selanjutnya disebut PHK, peserta JHT dapat mencairkan dana yang dimiliki setelah ada tunggu masa 1 (satu) bulan. Pertanyaan pun muncul ketika ada aturan baru yang berlaku dikarenakan UU SJSN yang menegaskan klaim JHT setelah kepesertaan minimal 10 (sepuluh) tahun, yang kedua dalam UU SJSN tidak adanya toleransi mengenai PHK yang mana berbeda dengan UU Jamsostek sendiri, karena dalam Pasal 35 ayat (2) UU SJSN dijelaskan bahwa: “Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia”. Dalam hal ini jelas bahwa UU SJSN tidak memberikan toleransi terhadap pekerja yang terkena PHK dan terakhir secara substansi UU SJSN adalah sebagai turunan untuk mengembalikan semangat JHT sebagai skema perlindungan hari tua pada saat pekerja sudah tidak produktif kembali.⁹ Sehingga aturan minimal kepesertaan 10 (sepuluh) tahun adalah keharusan karena mandat dari UU SJSN sendiri, namun ada pengecualian terhadap suatu peristiwa yang tidak bisa dikehendaki oleh pekerja sebagaimana yang dituliskan dalam Penjelasan Pasal 35 ayat (2) jo. Pasal 37 ayat (3) UU SJSN.

⁹ Sabrina Asril, “Tiga Alasan pencairan JHT Diubah Menjadi 10 Tahun”, Kompas (online), 3 Juli 2015, h.1, <nasional.kompas.com/read/2015/07/03/12355521/Tiga.Alasan.Pencairan.JHT.Diubah.Menjadi.10.Tahun>, dikunjungi pada tanggal 3 November 2019.

Berkaitan dengan pengaturan JHT dalam UU SJSN yang mengatur memperbolehkan mengambil sebagian sampai dengan batas tertentu apabila telah memasuki usia pensiun. Namun dalam UU SJSN sendiri tidak dijelaskan minimal usia pensiun dari pekerja. Hanya saja dijelaskan dalam UU SJSN pada penjelasan Pasal 37 ayat (3) “Sebagian jaminan hari tua dapat dibayarkan untuk membantu peserta mempersiapkan diri memasuki masa pensiun.” Sehingga dalam hal ini menimbulkan keaburan mengenai batasan umur pensiun dalam UU SJSN sendiri terutama dalam hal JHT. Namun ada baiknya karena UU SJSN tidak memberikan limitasi kepada perusahaan untuk mengatur usia pensiun dari pekerja yang ada, karena usia pensiun sudah sepatutnya diatur oleh otonom perusahaan dikarenakan kebutuhan setiap perusahaan berbeda-beda yang mana telah sesuai yang diamantakan oleh Pasal 154 huruf c dan d UU Ketenagakerjaan “Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan, atau pekerja/buruh meninggal dunia.” Dalam hal ini walaupun dalam peraturan perundang-undangan telah diatur batasan usia pensiun sebagaimana yang diatur dalam PP Penyelenggara Program Jaminan Pensiun dapat dimungkinkan bagi pegawai negeri sipil namun tidak diperuntukan untuk pegawai swasta. Seperti contoh, apabila ketentuan dalam Pasal 15 ayat (2) PP Penyelenggara Program Jaminan Pensiun diterapkan dalam lini usaha bidang pelayanan publik seperti pramugari/a, *teller* bank, atau *customer service* yang mana dituntut untuk selalu prima dan bisa dikatakan berpenampilan menarik dengan usia diantara 20 tahun sampai dengan 40 tahun, maka jika mengacu pada peraturan perundang-undangan yang diharuskan berusia 57 (lima puluh tujuh) tahun baru dipensiunkan oleh perusahaan karena mencapai batas usia tentu saja bisa merugikan pihak swasta. Selain itu juga usia pensiun yang diberlakukan oleh perusahaan merujuk pada suatu kondisi tertentu seperti kemampuan fisik dan mental para pekerja, kebutuhan perusahaan akan produktivitas pekerja, situasi industri dan lapangan kerja, atau bahkan risiko pekerjaan itu sendiri.

Pembayaran Jaminan Hari Tua Sebelum 10 (sepuluh) Tahun Kebersertaan atau Pada Saat Memasuki Usia Pensiun Dalam Ketentuan PP Jaminan Hari Tua

JHT diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan berfungsi sebagai mensejahterkan bago para pekerja ketika memasuki usia pensiun. Dimana ddana JHT mempunyai filosofi sebagai tabungan oleh para pekerja ketika telah melampaui usia produktif .Filosofi JHT dalam perkembanganya, telah mengalami pergeseran akibat berubahnya PP No. 46 Tahun 2015 menjadi PP No. 60 Tahun 2015 melalui Permenaker No. 19 Tahun 2015. Perubahan regulasi memicu bertambahnya jumlah permintaan klaim JHT di hampir seluruh kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan.¹⁰ Dimana E.Ilyas selaku Direktur Perluasaan Kepsertaan BPJS Ketenagakerjaan mengatakan bahwa pembayaran dana JHT yang diajukan oleh pekerja pasca perubahan regulasi dikarenakan didukung oleh tren PHK yang meningkat tajam.

Filosofi JHT dalam perkembanganya, telah mengalami pergeseran akibat berubahnya PP No. 46 Tahun 2015 menjadi PP No. 60 Tahun 2015 melalui Permenaker No. 19 Tahun 2015. Perubahan regulasi memicu bertambahnya jumlah permintaan klaim JHT di hampir seluruh kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan.¹¹ Dimana E.Ilyas selaku Direktur Perluasaan Kepsertaan BPJS Ketenagakerjaan mengatakan bahwa pembayaran dana JHT yang diajukan oleh pekerja pasca perubahan regulasi dikarenakan didukung oleh tren PHK yang meningkat tajam.¹²

Untuk menjaga agar filosofi program JHT sesuai amanat konstitusi dan UU SJSN maka diperlukan syarat-syarat tertentu untuk mendapat manfaat JHT. Selain sebagaimana yang telah diatur dalam UU SJSN, menurut Timboel perlu adanya adopsi pada Pasal 15 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek. Karena ketentuan itu menyebut peserta yang mengalami PHK dan masa kepesertaan minimal 5 tahun berhak memperoleh manfaat JHT, sehingga filosofi JHT dikembalikan agar pekerja bisa terjamin dan mandiri saat dihari tuanya nanti sebagaimana yang diamanatkan

¹⁰ Adi Hastomo, 'Mengembalikan Fungsi Jaminan Hari Tua BPJS Ketenagakerjaan Sesuai Filosofinya', (BPJS Ketenagakerjaan, 2016)<www.bpjsketenagakerjaan.go.id> accessed 30 November 2019.

¹¹ *ibid.*

¹² *ibid.*

oleh UU SJSN dan diatur lebih jelasnya melalui PP No. 60 Tahun 2015 dan Permenaker No. 19 Tahun 2015.¹³

Maka berdasarkan PP JHT yang mulai berlaku sejak 1 September 2015 menyatakan bahasanya saldo JHT bisa diambil sebesar 10% (sepuluh), 30% (tiga puluh), hingga 100% (seratus) tanpa adanya persyaratan yang mengharuskan mencapai usia pensiun. Dimana persyaratan untuk peserta yang ingin melakukan *claim* sebesar 10% (sepuluh) dan 30% (tiga puluh) bisa dilakukan dengan cara peserta yang masih bekerja dengan syarat usia kepesertaan sudah mencapai 10 (sepuluh) tahun. Berdasarkan Pasal 22 ayat (6) PP JHT dimana pecairannya hanya boleh dipilih salah satu saja, yakni pecairan paling banyak sebesar 30 % (tiga puluh) diperuntukan untuk kepemilikan rumah atau paling banyak sebesar 10% (sepuluh) yang mana diperuntukan sebagai persiapan memasuki periode pensiun sesuai dengan Pasal 22 ayat (5) PP JHT . sementara untuk ketentuan pencairan saldo JHT sampai dengan jumlah 100% (seratus) hanya diperbolehkan bagi peserta yang sudah tidak lagi bekerja sesuai dengan Pasal 26 Ayat (1) PP JHT dikarenakan:

1. Peserta mencapai usia pensiun;
2. Peserta telah mengalami cacat total tetap; atau
3. Peserta telah dinyatakan meninggal dunia. Dimana jika peserta mengalami meninggal dunia maka yang berhak menerima adalah ahli warisnya.

Dalam penjelasan Pasal 26 ayat (1) PP JHT juga dijelaskan yang dimaksud dengan mencapai usia pensiun adalah peserta yang berhenti bekerja. Sehingga dalam PP JHT lebih memberi spesifik ketentuan mengenai persyaratan untuk peserta dapat mengambil dana JHT dan sekaligus jumlah prosentase yang dapat dibayarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada peserta untuk minimal kepesertaan mencapai 10 (sepuluh) tahun. Berbeda dengan UU SJSN yang hanya mengatur memperbolehkan peserta untuk dapat menikmati dana JHT jika telah mencapai ketentuan, namun tidak diketahui kata “sebagian” atas jumlah dari 100% (seratus) berapa jumlah prosentase yang dapat dinikmati. Dalam hal ini antara UU SJSN

¹³ Sulastri, ‘Kembalikan JHT Sesuai Filosofinya, Menjamin Hari Tua Pekerja’, (BPJS Ketenagakerjaan, 2016)<www.bpjsketenagakerjaan.go.id>accessed 30 November 2019.

dan PP JHT tetap ada sinkronisasi mengenai pengaturan minimal lamanya kepesertaan JHT ini.

Berhubungan dengan ketentuan mengenai tenaga kerja pada waktu sebelum masa kerja misalnya adalah kesempatan kerja, perencanaan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja, sedangkan hal sesudah masa kerja seperti contohnya adalah mengenai masalah pensiun.¹⁴ Dimana batasan usia pensiun pada hakikatnya merupakan kegiatan perusahaan untuk berupaya bersama, antara pengusaha dengan pekerja untuk meningkatkan pertumbuhan perusahaan sekaligus membangun kesejahteraan pekerja dan masyarakat luas. Hal tersebut sejalan dengan kewajiban perusahaan yang mana memperhatikan peningkatan kesejahteraan pekerjaan sesuai dengan peningkatan kemampuan dan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, untuk menumbuhkan produktivitas pekerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan masyarakat luas sehingga mendapatkan penghidupan yang layak, maka para perusahaan perlu menetapkan suatu kebijakan yang memadai sehingga memberi kenyamanan bagi para pekerja. Salah satunya kebijakan tersebut adalah mengatur hal-hal yang berkaitan mengenai masalah pensiun yang dimana dalam mengatur mengenai masalah pensiun tidak dapat terlepas dari penetapan kapan batas usia pensiun dari tiap pekerja oleh suatu perusahaan.

Dalam PP JHT sendiri seperti yang diketahui dalam Pasal 22 ayat (1) menyebutkan “manfaat JHT adalah berupa uang tunai yang dibayarkan apabila peserta berusia 56 (lima puluh enam) tahun....”. dapat disimpulkan bahwasanya ketentuan yang ada dalam pasal ini mempunyai *power* otonom untuk mengatur mengenai batasan usia yang dijadikan acuan usia pensiun yakni 56 (lima puluh enam tahun) pada kala itu. Sehingga otonom perusahaan untuk mengatur mengenai usia pensiun terkendala dengan batasan minimal pembayaran dana JHT padahal seperti yang diketahui kebutuhan perusahaan terhadap pekerja adalah berbeda-beda. Tidak seperti profesi yang memang menjadi aparatur sipil negara seperti contohnya dosen, guru, pejabat negara, hakim, tentara/polisi. 47 dalam hal ini walaupun adanya

¹⁴ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Ghalia Indonesia 2004).[2].

beberapa regulasi yang mengatur mengenai usia pensiun dan terjadi dissinkronisasi, yang mana PP Jaminan Pensiun Mengatur usia pensiun adalah 57 tahun sedangkan dalam PP JHT adalah 56 tahun. Namun dalam hal ini peneliti berpendapat tetap mengacu pada perjanjian kerja yang telah disepakati antara pekerja yang dibuat oleh para pemberi kerja, karena pemberi kerja juga mempunyai otonom untuk mengatur mengenai persyaratan apa saja yang harus dipenuhi termasuk pengaturan usia pensiun. Dalam hal ini dapat dilihat pada Pasal 111 UU Ketenagakerjaan. Sedangkan pengaturan dalam PP Jaminan Pensiun dan PP JHT sendiri adalah sebagai imitasi batasan usia pekerja dapat melakukan aktivitasnya secara produktif, sehingga undang-undang mengatur usia tersebut, sehingga pengaturan tersebut dimaksudkan agar tidak adanya kekosongan hukum.

Kesimpulan

Dalam hal ini peneliti membahas mengenai jaminan hari tua, yang mana jaminan sosial ini diperuntukan untuk persiapan dimasa ketika pekerja sudah tidak lagi produktif saat semasa kerja. Dalam prinsipnya JHT sendiri dapat dicairkan apabila kepesertaan telah mencapai 10 (sepuluh) tahun. Sehingga apabila pekerja yang terkena PHK dan kepesertaannya belum mencapai 10 (sepuluh) tahun maka tidak dapat dicairkan. Namun dengan demikian, dapat pula ditafsirkan bahwa JHT dapat dibayarkan apabila pekerja telah memasuki usia pensiun, yang mana secara luas dapat ditafsirkan berhenti bekerja termasuk juga bagi pekerja yang terkena PHK sebagaimana yang tertera dalam penjelasan Pasal 26 ayat (1) huruf a PP JHT. Sehingga apabila pekerja terkena PHK dan belum mencapai minimal kepesertaan haruslah melalui perusahaan dengan penggantinya uang pensiun yang setara dengan dana JHT yang telah pekerja bayarkan semasa kerja.

Daftar Bacaan

Buku

Asih Eka Putri, *Paham SJSN Sistem Jaminan Sosial Nasional*, (Friedrich-ebert-Stiftung kantor perwakilan Indonesia 2014).

Emir Soendoro, *Jaminan Soaial Solusi bangsa Indonesia Berdikari* (Dinov ProGRES 2015).

Bagir Manan, *Hukum Positif Indonesia* (UII Press 2004).

Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Ghalia Indonesia 2004).

Sulastomo, *Sistem jaminan Sosial Nasional: Sebuah Introduksi* (Raja Grafindo Persada 2009).

Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia* (Raja Grafindo 2008).

Jurnal

Zaelani, 'Komitmen Pemerintah dalam Penyenggaran Jaminan Sosial Nasional' (2012) 9 Legislasi Indonesia.

Anggi Chrisye Piteradja, 'Implementasi Program Jaminan Hari Tua Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kota Manado' (2018), 49 Administrasi Publik.

Laman

Adi Hastomo, 'Mengembalikan Fungsi Jaminan Hari Tua BPJS Ketenagakerjaan Sesuai Filosofinya', (BPJS Ketenegakerjaan, 2016) <www.bpjsketenagakerjaan.go.id> accessed 30 November 2019.

Sulastri, 'Kembalikan JHT Sesuai Filosofinya, Menjamin Hari Tua Pekerja', (BPJS Ketenagakerjaan, 2016) <www.bpjsketenagakerjaan.go.id> accessed 30 Novemebr 2019.

Makalah

Sayidin Suhur Soeparto, 'Implikasi Ketentuan Jaminan Sosial Dalam UU No. 24 Tahun 2011 Terkait Dengan UU No. 40 Tahun 2004', Skripsi Program Sarjana Universitas Airlangga (Airlangga Press 2003).