

JAMINAN PENSIUN BAGI PEKERJA KONTRAK DALAM RANGKA MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA KONTRAK

Reza Rizky Farza^a, Agus Mulya Karsona^b, Betty Rubiati^c

ABSTRAK

Jaminan Pensiun bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi pekerja dan ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Jaminan Pensiun sebagai Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pemberi kerja atau pengusaha. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman tentang Pelaksanaan Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak dan memperoleh pemahaman tentang Tanggung Jawab Pengusaha terhadap Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak untuk Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Kontrak Ketika Memasuki Usia Pensiun. Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif analitis yang menggambarkan fakta-fakta berupa data sekunder yang terdiri dari bahan dasar hukum primer (perundang-undangan), bahan hukum sekunder dengan pendekatan yuridis normatif, yaitu metode yang menggunakan sumber-sumber data sekunder, yaitu peraturan perundang-undangan, teori-teori hukum dan pendapat-pendapat para sarjana, yang kemudian dianalisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan jaminan pensiun belum terlaksana sepenuhnya, pemberi kerja merasa sanksi hukum jaminan sosial tidak mengikat, aturan hukum yang lemah, dan kurangnya peran dari Pemerintah. Indonesia menganut paham Negara kesejahteraan belum mencerminkan sebagai Negara Kesejahteraan sehingga perlu ada perbaikan dan penegakan Hukum Sistem Jaminan Sosial Nasional di Indonesia.

Kata kunci: negara kesejahteraan; pekerja kontrak; pelaksanaan jaminan pensiun.

ABSTRACT

Pension insurance to maintain a decent degree of life for workers and their heirs by giving participants after participation, increasing the total, permanent or world number. Pension insurance as a form of labor in Indonesia that must be carried out by every employer or employer. This study gained an understanding of the implementation of Pension Contracts for Contract Workers and gained an understanding of the Responsibilities of Employers to Workers 'Contract Pension Insurance to Improve Contract Workers' Welfare Entering Retirement Age. This research uses descriptive analytical research method that discusses facts consisting of secondary data consisting of legal basis material (legislation), secondary legal material and this research uses a normative juridical approach, namely a method that uses secondary data sources, namely legislation, legal theories and opinions of scholars, which are then analyzed. The results of this study indicate that the implementation of the Guarantee is not fully protected, the employer who is guaranteed the law Providing social security, weak legal ties, and reducing the role of the Government. Indonesia adheres to the notion of a welfare state that does not reflect the State of Welfare there must be improvement and enforcement of the Law on National Social Security Systems in Indonesia.

Keywords: contract workers; implementation of pension insurance; welfare state.

^a Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Jalan Raya Bandung - Sumedang KM. 21 Jatinangor 45363, email: lastuti.abubakar@unpad.ac.id

^b Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Jalan Raya Bandung - Sumedang KM. 21 Jatinangor 45363, email: agus.mulya@unpad.ac.id

^c Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Jalan Raya Bandung - Sumedang KM. 21 Jatinangor 45363, email: betty.rubiati@unpad.ac.id

PENDAHULUAN

Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 menyatakan bahwa, pekerjaan merupakan hak azasi manusia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUTK) Pasal 1 angka 2 UUTK yang dimaksud dari tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.¹ Dengan demikian pekerja menjadi bagian dari penggerak perekonomian Indonesia yang harus dilindungi oleh Pemerintah melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Secara yuridis dalam hukum ketenagakerjaan kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat tetapi untuk pengupahan, Campur tangan pemerintah juga masih terjadi di bidang pengupahan², artinya untuk standar upah ditetapkan oleh Pemerintah, pengusaha tidak dapat sewenang-wenang memberikan upah kepada pekerja karena menyangkut standar kebutuhan pokok hidup bagi pekerja sudah ditetapkan oleh pemerintah.

Permasalahan ketenagakerjaan sepanjang sejarahnya seakan tak pernah selesai, dan senantiasa terkait dengan masalah perlindungan, upah, kesejahteraan, keadilan, perselisihan dan penyelesaiannya, pembinaan dan pengawasan serta permasalahan peraturan yang mengatur bidang tenaga kerja.³ Secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara pekerja atau bisa dikatakan juga sebagai buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang. Karena seringkali pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah.⁴ Maka dari itu di dalam dunia ketenagakerjaan pekerja/buruh adalah kaum yang harus diberikan perlindungan terhadap hak-haknya salah satunya memberikan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggarannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pemberi kerja/pengusaha yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat wajib umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar yang diamanatkan oleh Undang-

¹ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta: 2008, hlm. 5.

² Saprudin, “Sosialisering Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan”, *Mimbar Hukum*, Vol. 24, No. 3, 2012.

³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta: 2009, hlm. 142.

⁴ Fenny Natalia Khoe, “Hak Pekerja yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol 2 No 1, 2013, hlm. 3.

Undang Dasar 1945 selanjutnya disebut UUD 1945.⁵ Selanjutnya dibentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional di Indonesia melalui Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Melalui Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011,⁶ dibentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan selanjutnya disebut (BPJS Ketenagakerjaan) adalah badan hukum publik yang dibentuk oleh Pemerintah Indonesia untuk menjalankan program Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun.⁷ Penulisan ini akan membahas mengenai Jaminan Pensiun mengingat program ini baru dibentuk sejak tahun 2015 dan masih banyak pekerja yang belum mengetahui manfaat dari program Jaminan Pensiun khususnya pekerja kontrak yang masa kerjanya ada batasan waktu yang singkat sehingga menimbulkan ketidakpastian ketika pekerja kontrak memasuki usia pensiun dan tidak sanggup lagi untuk bekerja.

Jaminan Pensiun sebagai program yang bertujuan untuk mensejahterakan pekerja di seluruh Indonesia ketika memasuki usia pensiun, kesejahteraan pekerja dapat diukur dari beberapa aspek kehidupan Dengan melihat kualitas hidup dari segi materi, seperti kualitas rumah, bahan pangan dan sebagainya, Dengan melihat kualitas hidup dari segi fisik, seperti kesehatan tubuh, lingkungan alam, dan sebagainya, Dengan melihat kualitas hidup dari segi mental, seperti fasilitas pendidikan, lingkungan budaya, dan sebagainya, Dengan melihat kualitas hidup dari segi spiritual, seperti moral, etika, keserasian penyesuaian, dan sebagainya. Bagi pemerintah program pensiun juga memiliki tujuan redistribusi pendapatan dan pengurangan tingkat kemiskinan. Karakteristik asuransi dari pensiun akan melindungi masyarakat dari ketidakpastian di masa yang akan datang. Sebagai bagian dari jaminan sosial nasional yang diamanatkan Undang-Undang Dasar 1945.⁸

Pegawai Negeri Sipil (PNS), TNI/Polri telah lama menikmati tunjangan pensiun dan tunjangan hari tua (THT) sejak Tahun 1966 untuk TNI/POLRI dan dan sejak Tahun 1969 untuk PNS.⁹ Penulisan ini akan membahas secara khusus terkait kewajiban pemberi kerja mendaftarkan pekerjanya pada program Jaminan Pensiun yang diterbitkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Jaminan Pensiun.¹⁰

⁵ Rika Arba, "Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Sistem Pengupahan, dan Kesejahteraan Pekerja", <https://rikaarba.wordpress.com/2014/12/27/jaminan-sosial-tenaga-kerja-sistem-pengupahan-dan-kesejahteraan-pekerja/>, hlm 1 Diunduh Pada 2 Oktober 2018 Pukul 20:03 Wib.

⁶ Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

⁷ Wikipedia, "BPJS Ketenagakerjaan" https://id.wikipedia.org/wiki/BPJS_Ketenagakerjaan, hlm 2 Diunduh Pada 2 Oktober 2018 Pukul 19:03 Wib.

⁸ Undang Undang Dasar 1945 Amandemen Ke-4 (empat).

⁹ Muhammad Ridhwan Galela, "Analisis Penyelenggaraan Jaminan Pensiun" Harapan dan Tantangan Implementasi PP No. 45 Tahun 2015 dalam jurnal *pknnstan* Vol 5, Tahun 2016 hlm. 18.

¹⁰ Pasal 4 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Jaminan Pensiun.

Menurut pemberi kerja program jaminan pensiun masih dianggap mahal dan kurang tepat jika diberikan kepada pekerja kontrak, pemberi kerja di Indonesia masih belum banyak mengetahui perbedaan Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua sebab pengusaha/pemberi kerja menganggap bahwa Jaminan Hari Tua sudah cukup untuk kesejahteraan tenaga kerja, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kabupaten Bandung, Serikat Pekerja, dan Sebagian tenaga kerja khususnya di Kabupaten Bandung sangat keberatan untuk melaksanakan jaminan pensiun karena mereka berpendapat sudah di potong BPJS Kesehatan 5% dari (Pemberi Kerja 4% dan 1% Pekerja), Jaminan Kematian (0,30% dari pemberi kerja), Jaminan Kecelakaan Kerja (0,24% dari pemberi kerja), Jaminan Hari Tua 5,7% (3,7% pemberi kerja dan 2% dari pekerja) dan Jaminan Pensiun 3% (2% Pemberi Kerja dan 1% pekerja).¹¹ Sebagian Pemberi Kerja di Kabupaten Bandung menganggap bahwa manfaat Jaminan Pensiun sama dengan manfaat yang ada di Jaminan Hari Tua, bahkan hampir mirip dengan JHT dan menjadi beban bagi pengeluaran perusahaan yang masih menganggap jaminan pensiun belum terlalu di butuhkan untuk sekarang, di Indonesia sendiri masih banyak tenaga kerja yang belum tetap atau berstatus PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), selain menjadi pengeluaran pemberi kerja, pemberi kerja masih menganggap pekerja kontrak tidak sesuai dengan status pekerjaannya jika diberikan jaminan pensiun mengingat masa kerja yang cepat sehingga pemberi kerja/pengusaha merasa keberatan jika harus memberikan jaminan pensiun untuk pekerja kontraknya. Ini menjadi catatan khusus bagi pemerintah daerah dalam melaksanakan kepatuhan program jaminan sosial ketenagakerjaan khususnya di Wilayah Kabupaten Bandung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *yuridis normatif*. Penggunaan metode dan pendekatan ini sesuai dengan tujuan pokok penelitian, yaitu untuk mengkaji, mendeskripsikan, menganalisis data, dan informasi sesuai kebutuhannya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan.

PEMBAHASAN

Kunci pokok dalam Negara kesejahteraan adalah isu mengenai jaminan kesejahteraan rakyat oleh negara. Jaminan ini berupa program yang dibentuk dan dikembangkan oleh Negara untuk mengatasi resiko sosial seperti kemiskinan sehingga Dalam negara kesejahteraan Negara bertanggung jawab untuk memberikan kesejahteraan kepada rakyat melalui penyelenggaraan

¹¹ www.bpjsketenagakerjaan.go.id

jaminan sosial yang bertujuan untuk menciptakan rasa aman dan tenang kepada rakyat, sebab jika Negara Kesejahteraan tidak membuat suatu sistem jaminan sosial maka akan angka kemiskinan akan meningkat pesat dan menyebabkan kondisi Negara sangat buruk serta perekonomian akan terganggu.

Dengan demikian, dalam hakekatnya negara kesejahteraan dapat digambarkan keberadaannya sebagai pengaruh dari hasrat manusia yang mengharapkan terjaminnya rasa aman, ketentraman, dan kesejahteraan agar tidak jatuh ke dalam kesengsaraan dan kemiskinan. Alasan tersebut dapat digambarkan sebagai motor penggerak sekaligus tujuan bagi manusia untuk senantiasa mengupayakan berbagai cara demi mencapai kesejahteraan dalam kehidupannya. Sehingga ketika keinginan tersebut telah dijamin dalam konstitusi suatu negara, maka keinginan tersebut harus dijamin dan Negara wajib mewujudkan keinginan tersebut, melalui sistem jaminan sosial nasional Negara Indonesia membentuk program jaminan pensiun untuk memberikan rasa aman dan tentram kepada pekerja melalui Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015.

Pelaksanaan Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Jaminan Pensiun

Setelah Indonesia merdeka dan memiliki Undang-Undang Dasar 1945, dalam Pasal II Aturan Peralihan Undang Undang Dasar 1945 (sebelum amandemen) disebutkan bahwa badan negara dan peraturan yang ada masih berlangsung berlaku, selama belum diadakan yang baru menurut undang-undang dasar ini. Dengan demikian semua badan negara dan peraturan perundang-undangan yang ada pada saat itu masih diberlakukan.¹² Pemberlakuan ini termasuk Kitab Undang Undang Hukum Perdata yang dipakai Indonesia sampai sekarang, secara umum, kitab undang undang hukum acara perdata (KUH Perdata) yang dikenal dengan istilah *Burgerlijk wetboek* (BW) adalah kodifikasi hukum perdata yang disusun di negeri Belanda. Yang menarik sampai sekarang hukum perjanjian di Di Indonesia masih mengacu kepada KUH Perdata mengenai syarat sah nya suatu perjanjian yang dilakukan di Indonesia.

Salah satu bentuk perjanjian adalah perjanjian kerja yang dibuat oleh Pemberi kerja dan Pekerja, Pada dasarnya untuk menyatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menyatakan bahwa “supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat” yaitu:¹³ Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, Kecakapan untuk membuat suatu perikatan, Suatu pokok persoalan tertentu, Suatu sebab yang tidak terlarang.

¹² H. Zainal Asikin, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2013, hlm. 25.

¹³ Kitab Undang Undang Hukum Perdata.

Status pekerja dibedakan menjadi pekeraja tetap dan pekerja tidak tetap, yaitu:

1. Pekerja/Buruh Tetap

Pekerja/Buruh Tetap adalah pekerja yang mempunyai perjanjian kerja dengan pengusaha/majikan untuk jangka waktu tidak tertentu. Dan biasanya mendapatkan upah teratur setiap bulannya.

2. Pekerja/Buruh Tidak Tetap

Pekerja/Buruh Tidak Tetap ini akan mendapatkan hak-hak mereka sebagai Pekerja/Buruh setelah mereka selesai bekerja karena Pekerjaan mereka ini bersifat sementara atau kontrak.

Menurut Payaman dikutip A. Hamzah menyatakan bahwa tenaga kerja ialah (man power) yaitu produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja:¹⁴

1. angkatan kerja (*labour force*) terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja;
2. kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain-lain atau menerima penghasilan dari pihak Olain, seperti pensiunan dan lain-lain sebagainya.

Terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan tidak membedakan status pekerja tersebut tetap ataupun kontrak, tidak ditemukan Pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Jaminan Pensiun yang mengatur bahwa Jaminan Pensiun diperuntukan hanya untuk pekerja tetap saja, melainkan semua pekerja yang ada Di Indonesia sebagaimana pengertian dalam Pasal 1 angka 5 yang menyatakan “ Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya”,¹⁵ dan ada pendapat di salah satu perusahaan di wilayah Kabupaten Bandung menyatakan bahwa “Jika Pekerja Kontrak diberikan jaminan pensiun rasanya kurang tepat mengingat masa kerja nya yang tidak tentu dan tidak tetap” dalam PP 45 Tahun 2015 masa kepesertaan dapat dilanjutkan walau hanya bekerja sebentar misalnya selama 2 tahun dan dapat di akumulasikan ketika bekerja kembali sampai dengan minimal kepesertaan 15 Tahun maka ketika memasuki usia pensiun akan mendapatkan pensiun bulanan secara berkala setiap bulan.

Tidak dibedakan status pekerja dalam penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan sehingga jaminan pensiun wajib diberikan kepada pekerja tanpa melihat status pekerja tersebut. Ketika ada kontrak kerja maka pemberi kerja wajib memberikan perlindungan kesejahteraan

¹⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2014, hlm. 28.

¹⁵ Pasal 1 angka 5 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 99 Ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.” Acuan dari jaminan sosial ini adalah dibentuknya Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang memuat Perlindungan Jaminan Sosial TenagaKerja. Jaminan sosial ini wajib bagi pekerja/ buruh, guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur.

Berdasarkan Pasal 18 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, program jaminan sosial nasional meliputi 5 program yaitu (Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, dan Jaminan Pensiun). Untuk melaksanakan Sistem Jaminan Sosial Nasional dibentuklah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan melalui Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011, dimana BPJS Menyelenggarakan program Jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun per 1 Juli 2015. Khusus Jaminan Pensiun dibentuk dengan tata cara pelaksanaannya melalui PP 45 Tahun 2015 tentang Jaminan Pensiun dan sampai sekarang berlaku dan mewajibkan bagi seluruh pemberi kerja untuk dapat mendaftarkan seluruh pekerjanya ke program jaminan pensiun.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta yang terdiri dari Pemberi Kerja/Pengusaha dan Pekerja masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Pemerintah membentuk sistem jaminan sosial dengan menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 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”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah

menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan **Jaminan Pensiun** mulai 1 Juli 2015.

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.¹⁶

Kedudukan Pekerja Kontrak dalam Penyelenggaraan Jaminan Pensiun

Seperti layaknya pekerja pada umumnya, pekerja kontrak juga memiliki kedudukan yang sama dalam penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan yang membedakan pekerja kontrak dan pekerja tetap adalah jika pekerja tetap memiliki usia pensiun sampai dengan 56 Tahun ditetapkan 1 Januari 2019 dan akan bertambah 1 tahun setiap 3 tahun sekali sampai dengan usia 65 Tahun berdasarkan PP 45 Tahun 2015 yang diatur dalam Pasal 15. Jenis Pekerja dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan adalah Pekerja Penerima Upah, Pekerja Penerima Upah (PU) adalah Setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja, Kepesertaan Penerima Upah Dapat mengikuti 4 program BPJS Ketenagakerjaan secara bertahap yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Penahapan ini diatur dalam Perpres 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial. Dapat dilihat untuk kriteria perusahaan yang wajib jaminan pensiun, sebagai berikut:¹⁷

1. Usaha Menengah, yang memiliki Asset Rp.500 Juta sampai dengan Rp. 10 Milyar, memiliki Omset Rp.2,5 Milyar sampai dengan Rp.50 Milyar, dan Jumlah Tenaga Kerja Minimal 20 Tenaga Kerja
2. Usaha Besar memiliki Asset lebih dari Rp.10 Milyar yang memiliki Omset lebih dari Rp.50 Milyar dan Memiliki minimal 99 Tenaga Kerja

Untuk kategori perusahaan yang berskala kecil dan mikro maka dikembalikan lagi kepada perusahaan mengingat usaha kecil sangat rentan untuk gulung tikar sehingga untuk usaha kecil dan

¹⁶ <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/sejarah.html> Diunduh Pada 11 Mei 2019 Pkl. 23.01 WIB.

¹⁷ Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Jaminan Sosial.

mikro kepesertaan jaminan pensiunnya dikembalikan lagi ke pemberi kerja untuk mendaftarkan atau tidak sesuai dengan skala usahanya.

Jaminan Pensiun (JP), merupakan program yang disiapkan berdasarkan sistem asuransi untuk menjamin kebutuhan hidup layak ketika menjalani pensiun dan diberikan kepada pekerja, janda/duda dan anak sesuai dengan ketentuan ini yang telah memasuki masa pensiun. Jaminan Pensiun diselenggarakan melalui mekanisme asuransi sosial dan tabungan. Premi menjadi beban pekerja dan pemberi kerja. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tidak membedakan status pekerja tetap dan pekerja kontrak untuk diberikan perlindungan jaminan pensiun, pekerja kontrak dan pekerja tetap memiliki status yang sama dalam penyelenggaraan program jaminan sosial khususnya jaminan pensiun yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak untuk Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Kontrak Ketika Memasuki Usia Pensiun

Perusahaan yang sama sekali tidak mendaftarkan pekerjanya ke program jaminan pensiun dapat dikategorikan pelanggaran terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan, karena jaminan pensiun wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja ketika ada kesepakatan yang dibuat oleh pemberi kerja dan pekerja, sehingga pengusaha seharusnya memberikan hak bagi pekerja dan pekerja melaksanakan kewajibannya, jaminan pensiun wajib diberikan ketika ada hubungan kerja sejak diberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang jaminan pensiun.

1) Kewajiban Bagi Pengusaha yang belum Melaksanakan Program Jaminan Pensiun

Pemberi kerja berpendapat jika jaminan pensiun tetap dilaksanakan maka akan timbul kendala-kendala yang akan dihadapi pihak pengusaha dalam pelaksanaan program jaminan pensiun BPJS Ketenagakerjaan antara lain:¹⁸

- a. Pekerja kontrak belum tentu masa kerjanya akan diperpanjang oleh perusahaan.
- b. Belum tentu menguntungkan bagi pengusaha jika memberikan perlindungan jaminan pensiun kepada pekerja kontrak, sebab pengusaha beranggapan bahwa adalah hak pengusaha sebagai atasan yang bebas menentukan kebijakan di perusahaan termasuk kebijakan untuk memberikan perlindungan jaminan pensiun kepada pekerja walaupun jaminan pensiun adalah perintah dari Undang Undang, Selanjutnya unsur perintah, Undang-undang Ketenagakerjaan tidak pernah secara eksplisit menentukan bentuk perintah yang dimaksud. Perintah merupakan manifestasi dari hubungan yang tidak seimbang. Hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan

¹⁸ Hasil dari Pemeriksaan Petugas Pemeriksa BPJS Ketenagakerjaan Bandung Soekarno Hatta Kepada Perusahaan yang ada di Wilayah Kabupaten Bandung pada Tanggal 16-19 Juli 2019 Pukul 09:00 s.d 16:00 di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Bandung Soekarno Hatta.

- bawahan sehingga bersifat subordinasi (hubungan yang bersifat vertical yaitu atas dan bawah).¹⁹
- c. Belum ada anggaran dana dari perusahaan karena tambahan untuk pemenuhan program jaminan sosial yakni jaminan pensiun bagi pekerja kontrak sehingga pekerja kontrak tidak mendapat jaminan pensiun yang seharusnya didapat.
 - d. Menurut pengusaha dengan adanya jaminan hari tua telah cukup diberikan kepada pekerja kontrak.

Pertama, Aloysius Uwiyono dalam bukunya menyatakan bahwa berdasarkan sudut pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan, maka Kaidah Hukum Ketenagakerjaan terdiri atas Kaidah Otonom dan Kaidah Heteronom. Kaidah Hukum Otonom adalah ketentuan-ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan yang dibuat oleh para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja, baik itu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan hubungan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh. Kaidah Hukum Heteronom adalah ketentuan-ketentuan Hukum Ketenagakerjaan yang dibuat oleh pihak ke tiga yang berada di luar para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja.²⁰ Hak yang didapat pekerja yang terikat dengan pihak ketiga ini atau disebut sebagai pekerja kontrak sama dengan pekerja lainnya untuk perlindungan jaminan sosial dan wajib diberikan perlindungan yang sama seperti diberikannya perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Sebenarnya Pekerja kontrak yang didaftarkan ke program jaminan pensiun tidak ada kendala apapun sebab jika pekerja hanya bekerja satu tahun di perusahaan dan pindah ke perusahaan lainnya maka kepesertaan jaminan pensiunnya dapat dilanjutkan sampai masa usia pensiun, walaupun pekerja tersebut tidak bekerja terikat dengan pemberi kerja, uang pensiunannya bisa diambil secara lumpsum atau sekaligus ketika memasuki usia pensiun, manfaat jaminan pensiun akan tetap dapat dinikmati pekerja ketika memasuki usia pensiun, hal ini tidak senada dengan apa yang menjadi kendala pemberi kerja dalam mendaftarkan pekerjajanya ke program jaminan pensiun.

Kedua, filosofis jaminan sosial ketenagakerjaan tidak melihat untung atau rugi bagi pelaksanaannya dimana yang sehat membantu yang sakit dan yang mampu membantu yang tidak mampu, ini adalah prinsip saling menolong dan gotong royong selaras dengan harapan bung Hatta bahwa prinsip kebersamaan dan gotong royong diterapkan dalam penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan untuk menurunkan angka kemiskinan di Indonesia sehingga tidak tepat jika pemberi kerja melihat untung atau rugi jika pekerjajanya di daftarkan ke program jaminan

¹⁹ Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Bandung: 2011, hlm. 56.

²⁰ Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta: 2014 hlm. 7-8.

pensiun, bahkan sebenarnya pemberi kerja diringankan dengan adanya program jaminan pensiun sebab ketika pekerjaanya meninggal dunia baik itu meninggal dunia biasa maupun meninggal dunia karena kecelakaan kerja tanggung jawab pemberi kerja yang sudah mendaftarkan pekerjaanya ke jaminan pensiun BPJS Ketenagakerjaan maka di limpahkan semuanya ke BPJS Ketenagakerjaan hal ini dapat meringankan beban pemberi kerja jika ada pekernya yang meninggal dunia atau memasuki usia pensiun.

Ketiga, perihal tidak memiliki anggaran bagi pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjaanya ke program jaminan pensiun adalah kendala yang belum dapat dibuktikan dengan data-data pendukung mengingat BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Soekarno Hatta melakukan pengawasan dan pemeriksaan khususnya di Wilayah Kabupaten Bandung, dalam pemeriksaan tidak ada data pendukung pemberi kerja yang membuktikan bahwa tidak sanggup mengikuti program jaminan pensiun artinya secara keuangan sebagian besar pemberi kerja sanggup untuk mendaftarkan pekerjaanya ke program jaminan pensiun tetapi bagi pemberi kerja ini adalah suatu beban yang tidak penting berdasarkan hasil pemeriksaan dilapangan.²¹

Keempat, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun adalah suatu kondisi yang sangat berbeda sebab jaminan hari tua adalah manfaat pasti atau tabungan hari tua yang dapat diambil ketika tidak lagi bekerja atau berhenti bekerja tanpa melihat usia pensiun sedangkan jaminan pensiun adalah manfaat berkala yang dapat diambil berkala ketika memasuki usia pensiun seperti ASN/POLRI/TNI.²²

Jaminan Pensiun sebagai bagian dari pilar kedua, dimana ini adalah program wajib yang harus dilaksanakan untuk pekerja di Indonesia, tanpa melihat status pekerja itu kontrak atau tetap berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Jaminan Pensiun. Keterbatasan pemerintah dalam mengelola keuangan belum sanggup untuk memberikan subsidi kepada seluruh pekerja Indonesia, berdasarkan sistem jaminan sosial nasional ada 5 program nasional untuk memberikan jaminan sosial yang bertujuan untuk memberikan kesejahteraan kepada seluruh rakyat Indonesia, yaitu:²³ Jaminan Kesehatan Nasional, Jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun.

Kesanggupan pemerintah Indonesia hanya sampai dengan memberikan subsidi kepada rakyat Indonesia melalui jaminan kesehatan nasional, sekarang seluruh rakyat Indonesia diberikan subsidi jaminan kesehatan nasional yang diambil dari APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja

²¹ Pemeriksaan yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan Kementrian Ketenagakerjaan Pada saat melakukan pemeriksaan terpadu di PT. Alenatex Kabupaten Bandung Pada Pukul 13:00-15:00 tanggal 9 April 2019.

²² hasil wawancara dengan Bpk. Aang Supono selaku Kepala Cabang BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Soekarno Hatta Pada Pukul 17.21 Tanggal 06 Agustus 2018. di Ruang Kepala BPJS Ketenagakerjaan Bandung Soekarno Hatta.

²³ Pasal 18 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Negara) sebesar Rp. 59,1 Triliun,²⁴ tentu saja angka tersebut sangat besar untuk memberikan jaminan kesehatan kepada seluruh rakyat Indonesia, sedangkan untuk jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun belum diberikan subsidi untuk penyelenggaraannya karena pemerintah belum sanggup untuk memberikan subsidi atau bantuan dalam bentuk lainnya.

Empat program jaminan sosial ketenagakerjaan diselenggarakan oleh Pemerintah dalam pengelolaannya melalui undang undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dalam Pasal 9 Ayat (2) menyebutkan: **BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua.**

BPJS Ketenagakerjaan yang mengelola program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun. Tetapi yang diberikan kewajiban untuk membayar iurannya adalah pengusaha dimana dalam Undang Undang BPJS Menyebutkan dalam Pasal 14 **“Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial.”**

Untuk mengentaskan kemiskinan melalui Peraturan Pelaksana dari Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011, dibentuk Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 atau disingkat dengan PP 45 Tahun 2015 tentang jaminan pensiun yang mengatur tentang teknis penyelenggaraan jaminan pensiun dan usia pensiun di Indonesia, dalam Pasal 4 PP 45 Tahun 2015 disebutkan kewajiban hukum pemberi kerja untuk mendaftarkan seluruh pekerja ke program jaminan sosial ketenagakerjaan, Pasal 4 yang isinya:

- a. Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan seluruh Pekerjaannya kepada BPJS Ketenagakerjaan sebagai Peserta sesuai penahapan kepesertaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan Pekerja yang baru paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal Pekerja tersebut mulai bekerja.

Dalam pasal 4 tidak ada pembeda bahwa jaminan pensiun apakah hanya untuk pekerja tetap saja atau pekerja yang bekerja berdasarkan jangka waktu atau pekerja kontrak, artinya apa yang telah ditetapkan oleh PP 45 Tahun 2015 bahwa jaminan pensiun diberlakukan untuk seluruh pekerja di Indonesia tanpa melihat status pekerjaannya tetap atau kontrak karena dalam PP 45 Tahun 2015 tidak membedakan status pekerja, selama ada kegiatan pekerjaan dan ada hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja maka wajib diberikan perlindungan jaminan pensiun agar

²⁴ Sumber dari <http://www.depkes.go.id> yang diakses pada 12 Mei 2019 pkl. 16.53.

ketika memasuki usia pensiun maka ada pensiunan berkala yang akan diterima pekerja yang sudah memasuki usia pensiun, atau pekerja yang meninggal dapat diteruskan manfaat bulannya kepada ahli waris yang ditinggalkan janda/duda bagi yang sudah berkeluarga atau anaknya yang belum berusia 23 tahun.

Pemberi kerja yang tidak melaksanakan program jaminan pensiun sesuai penahapan kepesertaan maka sanksi yang dijatuhkan telah diatur dalam Pasal 34 PP 45 Tahun 2015 mengatur tentang sanksi, yaitu:

“Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan ketentuan Pasal 4, Pasal 10 ayat (2), Pasal 11 ayat (2), Pasal 14 ayat (5) dikenakan sanksi administratif berupa Teguran tertulis, Denda, dan Tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Sanksi ini akan dikenakan bagi pemberi kerja yang tidak patuh terhadap program jaminan sosial ketenagakerjaan, dan diatur secara khusus mekanisme pemberian sanksi administrasi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata cara pengenaan sanksi administratif kepada pemberi kerja selain penyelenggara Negara dan setiap orang, selain pemberi kerja, dan penerima bantuan iuran dalam penyelenggaraan jaminan sosial, adapun jenis sanksi administratif tersebut diatur dalam Pasal 9 Ayat (1) “Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenai kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara meliputi:²⁵ perizinan terkait usaha, izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek, izin memperkerjakan tenaga kerja asing, izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau Izin Mendirikan Bangunan (IMB).”

Sanksi tersebut dapat diberlakukan atas dasar hasil pemeriksaan dan permintaan BPJS Ketenagakerjaan kepada Pemerintah Daerah ditempat lokasi kegiatan pemberi kerja berusaha, aturannya sudah sangat jelas untuk pemberi kerja yang tidak patuh terhadap penyelenggaraan program jaminan pensiun, dalam prakteknya di Wilayah Kabupaten Bandung tidak ada satupun perusahaan yang dikenakan sanksi terkait tidak didaftarkannya pekerja ke program jaminan pensiun padahal sudah sangat jelas pelanggaran yang dilakukan terhadap sistem jaminan sosial nasional yang pelaksanaannya diatur khusus dalam PP 45 Tahun 2015, Pemerintah daerah Kabupaten Bandung dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan dan Dinas Pelayanan Terpadu Satu Pintu menganggap jika sanksi ini diterapkan akan berdampak kepada iklim investasi di wilayah kabupaten Bandung sehingga belum dapat dijatuhkan sanksi tersebut, hal ini tidak sejalan dengan Undang Undang Dasar 1945 Pasal 28H Ayat (3) “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.”

²⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata cara pengenaan sanksi administratif kepada pemberi kerja selain penyelenggara Negara dan setiap orang, selain pemberi kerja, dan penerima bantuan iuran dalam penyelenggaraan jaminan sosial.

Negara sangat serius dalam pengembangan jaminan sosial khususnya jaminan sosial ketenagakerjaan, dalam Pasal 34 Ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 menyebutkan “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.” Seharusnya sanksi administrasi dapat diterapkan ketika BPJS sudah mensosialisasikan, menginformasikan, berkomunikasi, dan melakukan pemeriksaan secara langsung dengan pemberi kerja tentang betapa pentingnya jaminan pensiun bagi pekerja kontrak ketika mereka memasuki usia pensiun ataupun kecelakaan kerja pada saat sedang bekerja sehingga keluarga yang ditinggalkan mempunyai kesiapan secara finansial saat kepala keluarganya telah tidak sanggup bekerja dan tidak dapat menghidupi keluarganya atau meninggalnya kepala keluarganya yang diakibatkan kecelakaan kerja ataupun meninggal dunia biasa.

2) Perusahaan yang Telah Melaksanakan dan Menerima Manfaat dari Program Jaminan Pensiun Secara Menyeluruh Tanpa Melihat Status Pekerja

Peserta Program Jaminan Pensiun terdiri atas:

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

Kepesertaan bersifat wajib sebagaimana diatur dalam Pasal 4 tentang kewajiban pemberi kerja yang mewajibkan untuk mendaftarkan seluruh pekerjanya ke program jaminan pensiun, tanpa melihat status pekerja tersebut kontrak atau tetap.

“Kepesertaan pada program Jaminan Pensiun mulai berlaku sejak Pekerja terdaftar dan luran pertama telah dibayarkan dan disetor oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara kepada BPJS Ketenagakerjaan, yang dibuktikan dengan adanya tanda bukti pembayaran dari BPJS Ketenagakerjaan,” bunyi Pasal 3 Ayat (1 dan 2) PP 45 Tahun 2015. Kepesertaan Jaminan Pensiun berakhir pada saat Peserta Meninggal dunia; atau Mencapai Usia Pensiun dan menerima akumulasi luran beserta hasil pengembangannya secara sekaligus. PP ini menegaskan, Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan seluruh Pekerja kepada BPJS Ketenagakerjaan sebagai Peserta, paling lama 30 hari terhitung sejak tanggal Pekerja tersebut mulai bekerja. Sementara Usia Pensiun, menurut PP ini, untuk pertama kali ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun. Namun mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun. “Usia Pensiun sebagaimana dimaksud, selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun,” bunyi Pasal 15 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015. Manfaat Pensiun yang akan dirasakan pekerja ketika memasuki usia pensiun atau ahli waris dari pekerja yang sudah meninggal dunia adalah:

a. Manfaat Pensiun Hari Tua (MPHT)

Berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada peserta (yang memenuhi masa iuran minimum 15 tahun yang setara dengan 180 bulan) saat memasuki usia pensiun sampai dengan meninggal dunia;

b. Manfaat Pensiun Cacat (MPC)

Berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada peserta (kejadian yang menyebabkan cacat total tetap terjadi paling sedikit 1 bulan

c. Manfaat Pensiun Janda/Duda (MPJD)

Berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada janda/duda yang menjadi ahli waris (terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan) sampai dengan meninggal dunia atau menikah lagi.

d. Manfaat Pensiun Anak (MPA)

Uang tunai bulanan untuk 2 orang anak sampai mencapai usia 23 tahun, menikah, atau bekerja.

e. Manfaat Pensiun Orang Tua (MPOT)

Manfaat yang diberikan kepada orang tua (bapak/ibu) yang menjadi ahli waris peserta lajang.

f. Manfaat Lumpsum

Peserta tidak berhak atas manfaat pensiun bulanan, akan tetapi berhak mendapatkan manfaat berupa akumulasi iurannya ditambah hasil pengembangannya apabila Peserta memasuki Usia Pensiun dan tidak memenuhi masa iur minimum 15 tahun dan tidak terjadi kecelakaan kerja.

Kepatuhan Pemberi Kerja dalam program Jaminan Sosial ketenagakerjaan dapat mensukseskan program jaminan sosial nasional dan mengurangi angka kemiskinan ketika pekerja memasuki usia pensiun atau pekerja yang meninggal karena kecelakaan kerja dan meninggal dunia, dengan di daftarkan pekerja ke program jaminan pensiun maka status pekerja diseluruh Indonesia untuk jaminan pensiunnya akan sama, ketika memasuki usia pensiun akan ada uang pensiun bulanan layaknya ASN, TNI/POLRI. Sehingga diharapkan dapat memberikan kesejahteraan kepada pekerja dan anggota keluarganya jika program jaminan pensiun diselenggarakan dengan tertib oleh Pemerintah, Pemberi Kerja, dan Pekerja. Serta pelaksanaan pemberian sanksi harus betul-betul dilaksanakan oleh Pemerintah kepada Pemberi Kerja agar tidak ada lagi pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjanya ke program jaminan pensiun yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

PENUTUP

Jaminan Pensiun adalah program nasional yang bersifat wajib dilaksanakan bagi pemberi kerja atau perusahaan ketika terjadi hubungan kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha tanpa melihat status pekerja, baik itu pekerja kontrak maupun pekerja tetap. Prinsip dari jaminan sosial bertujuan untuk mensejahterakan kehidupan sosial masyarakat, artinya tidak melihat status sosial baik itu pekerja kontrak maupun pekerja tetap, namun masih banyak pekerja kontrak belum sepenuhnya dapat terlindungi program jaminan pensiun sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan karena pandangan pengusaha jika memang wajib seharusnya yang wajib diberikan jaminan pensiun hanya pekerja tetap yang didaftarkan dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial jaminan pensiun sedangkan pekerja kontrak belum tepat untuk didaftarkan dalam program BPJS jaminan pensiun. Mengingat jaminan pensiun adalah amanat dari Undang Undang Dasar dan Sistem Jaminan Sosial Nasional yang wajib diselenggarakan tanpa melihat status sosial pekerja, maka baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak wajib diberikan perlindungan dari negara berupa jaminan sosial.

Pelaksanaan jaminan pensiun di Indonesia dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia melalui pembentukan suatu badan khusus yang menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan), dan yang berpartisipasi dalam pelaksanaan program jaminan pensiun adalah pemberi kerja atau perusahaan dan pekerja seluruh Indonesia yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara seperti Pekerja di Badan Usaha Milik Negara, Pekerja di Badan Usaha Swasta Nasional atau Badan Usaha milik perorangan.

Indonesia belum mampu membiayai atau memberikan jaminan sosial secara nasional sehingga mengamanatkan kepada pemberi kerja atau perusahaan ketika mempekerjakan seseorang wajib memberikan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan dalam hal ini memberikan perlindungan jaminan pensiun. Jaminan pensiun berguna untuk mensejahterakan pekerja di Indonesia ketika pekerja meninggal dunia, kecelakaan kerja, dan memasuki usia pensiun yang mengakibatkan tidak mampunya pekerja untuk bekerja kembali secara produktif dan harus pensiun atau stop bekerja dan hilangnya penghasilan bulanan pekerja tersebut, jaminan pensiun sebagai program pemerintah yang mengatasi resiko-resiko masalah sosial tersebut dengan cara membayarkan manfaat pensiunan hari tua, manfaat pensiunan cacat, manfaat pensiunan janda/duda, manfaat pensiun anak, manfaat pensiun orang tua,

DAFTAR PUSTAKA**Buku**

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta: 2009.
- Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta:2014.
- Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Bandung: 2011.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2014.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta: 2008.
- Zainal Asikin, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2013.

Jurnal

- Fenny Natalia Khoe, "Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan" *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Volume 2 Nomor 1, 2013.
- Muhammad Ridhwan Galela, "Analisis Penyelenggaraan Jaminan Pensiun" Harapan dan Tantangan Implementasi PP No. 45 Tahun 2015 *Jurnal pkn stan* Volume 5 Tahun 2016.
- Saprudin, "Sosialisering Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan", *Mimbar Hukum*, Vol. 24, No. 3, 2012.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang Undang Dasar 1945.
- Kitab Undang Undang Hukum Perdata (Kuhperdata).
- Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif. Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.
- Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial.

Sumber Lain

Rika Arba, *"Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Sistem Pengupahan, dan Kesejahteraan Pekerja"*,

<https://rikaarba.wordpress.com/2014/12/27/jaminan-sosial-tenaga-kerja-sistem-pengupahan-dan-kesejahteraan-pekerja>.

Wikipedia, "BPJS Ketenagakerjaan" https://id.wikipedia.org/wiki/BPJS_Ketenagakerjaan

<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/sejarah.html>.

Sumber dari <http://www.depkes.go.id>.

.