Perlindungan Hukum Peserta Jaminan Hari Tua: Peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Dan Kewajiban Pemberi Kerja

Masayu Nilam Permata Sari[1], Listyowati Sumanto[2]
[1]Magister Hukum, Fakultas Hukum,Universitas Trisakti , Jakarta
[2] Magister Hukum, Fakultas Hukum,Universitas Trisakti , Jakarta
E-mail: masayunilam@gmail.com[1], listyowati_usakti@yahoo.co.id[2]

Article History:
Received: 30 November 2024
Revised: 08 Januari 2025
Accepted: 12 Januari 2025

Keywords: *Legal protection, old age security, BPJS Employment, employer obligations, social welfare*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi peserta jaminan hari tua melalui kajian peraturan perundang-undangan yang berlaku dan konsep hukum terkait. Pendekatan yang digunakan adalah Pendekatan Peraturan Perundang-Undangan yang menganalisis Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dan Pendekatan Konseptual yang mengkaji teori perlindungan hukum, kesejahteraan sosial, dan tanggung jawab pemberi kerja. Fokus penelitian ini adalah peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai pelaksana jaminan hari tua dan kewajiban pemberi kerja dalam melindungi hak-hak pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun peraturan yang ada telah memberikan landasan hukum yang kuat, namun implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya kepatuhan pemberi kerja dan kurang optimalnya pengawasan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Penelitian ini menyarankan adanya perbaikan dalam penegakan hukum dan pengawasan terhadap pelaksanaan kewajiban pemberi kerja sehingga hak-hak peserta jaminan hari tua dapat terlindungi secara efektif. Selain itu, sinergi antara pemerintah, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, dan pemberi kerja sangat diperlukan untuk memperkuat sistem jaminan sosial di Indonesia.*

PENDAHULUAN

Jaminan hari tua adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang sangat penting bagi pekerja sebagai jaminan keberlanjutan kesejahteraan mereka setelah pensiun atau ketika tidak

lagi produktif bekerja. Dalam sistem negara kesejahteraan, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menyediakan perlindungan sosial yang memadai bagi warganya, termasuk pekerja. Jaminan sosial ini tidak hanya memberikan rasa aman bagi pekerja selama masa produktif mereka, tetapi juga memberikan jaminan finansial di masa depan ketika mereka sudah tidak lagi dapat bekerja. Dengan demikian, perlindungan hukum bagi peserta jaminan hari tua menjadi sangat penting agar manfaat yang dijanjikan oleh undang-undang dapat terpenuhi tanpa adanya pelanggaran hak. Di Indonesia, meskipun sudah ada regulasi yang jelas dan kuat mengenai sistem jaminan sosial, pelaksanaannya di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan.

Secara khusus, kebutuhan jaminan hari tua sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja sangat mendesak. Program ini tidak hanya memastikan kesejahteraan pekerja di masa pensiun, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen penting untuk menjaga stabilitas ekonomi keluarga pekerja ketika mereka tidak lagi dapat bekerja. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam menyelenggarakan program ini, di mana BPJS bertanggung jawab untuk mengelola dan memberikan manfaat jaminan hari tua sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Namun, dalam praktiknya, banyak kendala yang muncul, seperti tingkat kepatuhan pemberi kerja dalam mendaftarkan pekerja ke dalam program ini yang masih rendah, serta lemahnya pengawasan dan penegakan hukum terhadap pelaksanaan program tersebut [1].

Dari sisi regulasi, Indonesia memiliki landasan hukum yang kuat yang mengatur tentang jaminan sosial, termasuk jaminan hari tua. Salah satu peraturan utama adalah Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), yang mengatur hak-hak pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial, termasuk jaminan hari tua. Selain itu, Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) juga menjadi landasan hukum bagi operasional BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan yang bertanggung jawab dalam mengelola jaminan sosial bagi pekerja. Kedua undang-undang ini memberikan dasar hukum yang kokoh untuk pelaksanaan jaminan sosial di Indonesia. Namun, dalam praktik, peraturan ini belum sepenuhnya efektif diterapkan, terutama dalam hal kepatuhan pemberi kerja dan penegakan sanksi bagi yang melanggar.

Dari segi pelaksanaan, banyak masalah yang muncul di lapangan. Salah satu masalah utama adalah rendahnya tingkat kepatuhan pemberi kerja dalam mendaftarkan pekerja mereka ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan, yang sering kali disebabkan oleh kurangnya pengawasan dan lemahnya sanksi bagi pemberi kerja yang melanggar. Selain itu, tidak jarang terjadi kasus pemberi kerja tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan secara tepat waktu atau membayar iuran dalam jumlah yang tidak sesuai dengan ketentuan. Pekerja, sebagai pihak yang harus dilindungi, sering kali tidak mengetahui hak-hak mereka atau prosedur untuk menuntut hak-hak tersebut, sehingga mereka menjadi korban dari kelalaian pemberi kerja maupun kelemahan dalam sistem jaminan sosial itu sendiri. Hal ini menimbulkan masalah yang berkelanjutan dalam pelaksanaan jaminan hari tua di Indonesia [2].

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi peserta jaminan hari tua diimplementasikan berdasarkan peraturan yang ada, serta untuk mengeksplorasi peran BPJS Ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji

[1] Wiwin Budi and Devi Andani, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia 1" 29, no. 3 (2022): 652–673.

[2] Muhammad Willdan, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontark Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *jurnal hukum khaira ummah* 15, no. 2 (2020): 68–76, https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.biteb.2021.100642.

kewajiban pemberi kerja dalam mendaftarkan pekerja ke dalam program jaminan hari tua dan tantangan yang mereka hadapi dalam melaksanakan kewajiban tersebut. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi upaya hukum yang dapat diambil oleh peserta jaminan hari tua jika hak-hak mereka tidak terpenuhi, baik oleh BPJS Ketenagakerjaan maupun oleh pemberi kerja yang melanggar kewajiban mereka.

Dalam penelitian ini, beberapa masalah utama yang akan diidentifikasi meliputi: bagaimana peran BPJS Ketenagakerjaan dalam melindungi hak-hak peserta jaminan hari tua sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, bagaimana kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja dan membayar iuran secara tepat dapat ditegakkan, serta upaya hukum apa yang dapat dilakukan oleh pekerja jika hak-hak mereka dalam jaminan hari tua dilanggar. Melalui kajian ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan kebijakan hukum terkait perlindungan peserta jaminan hari tua di Indonesia, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan implementasi program jaminan sosial yang lebih efektif dan berkeadilan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi peserta jaminan hari tua di Indonesia dengan fokus pada peran BPJS Ketenagakerjaan dan kewajiban pemberi kerja. Mengingat kompleksitas sistem jaminan sosial yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan, penelitian ini memerlukan pendekatan metodologis yang tepat agar dapat menggali permasalahan yang ada secara komprehensif [3].

Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif yang menekankan pada kajian peraturan perundang-undangan serta konsep-konsep hukum terkait perlindungan pekerja. Metode ini dipilih karena mampu memberikan analisis mendalam mengenai landasan hukum yang mengatur jaminan hari tua dan bagaimana implementasinya di lapangan. Dengan menggunakan dua pendekatan utama, yaitu Pendekatan Perundang-undangan dan Pendekatan Konseptual. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) berfokus pada kajian terhadap norma Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Kajian ini akan membantu memahami bagaimana hukum dan regulasi yang ada berfungsi dalam mengatur sistem jaminan sosial nasional.[4]. Penelitian ini juga akan mengkaji potensi kesenjangan atau kelemahan dalam penerapan hukum di lapangan, terutama dalam kasus-kasus di mana pemberi kerja gagal memenuhi kewajibannya. Dengan demikian, pendekatan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai efektivitas regulasi yang ada dalam mencapai tujuan sosial yang diharapkan.

Lebih lanjut, kajian terhadap mekanisme penegakan hukum yang ada untuk menangani pemberi kerja yang tidak patuh terhadap kewajiban mereka. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) digunakan untuk menggali konsep-konsep hukum yang relevan dalam konteks perlindungan pekerja, khususnya terkait dengan jaminan hari tua meliputi perlindungan hukum, kesejahteraan sosial, dan tanggung jawab pemberi kerja, yang saling berkaitan dalam menciptakan sistem jaminan sosial yang adil dan berkelanjutan. Perlindungan hukum mencakup

[3] Soejono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, vol. 1, 2019.
[4] Fawwaz Abyan and Handarini Rohana, "METODE PENELITIAN HUKUM (Normatif Dan Empiris)" (n.d.).

kewajiban negara untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja terhadap jaminan hari tua. Dalam konteks ini, negara harus memastikan bahwa pekerja dilindungi dari risiko finansial di masa tua melalui regulasi yang efektif dan pelaksanaan yang tepat di lapangan. [5]. Negara tidak hanya berfungsi sebagai pengawas, tetapi juga sebagai penyedia utama kesejahteraan melalui kebijakan yang mendukung keberlangsungan jaminan hari tua. Pemberi kerja memiliki kewajiban untuk mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan serta membayar iuran secara tepat waktu. Penelitian ini mengkaji sejauh mana pemberi kerja mematuhi kewajiban tersebut dan bagaimana sanksi hukum diterapkan bagi mereka yang tidak patuh.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder terdiri dari bahan hukum primer (UU No. 40 Tahun 2004, UU No. 24 Tahun 2011, serta peraturan pelaksanaan terkait jaminan hari tua) dan bahan hukum sekunder (artikel jurnal hukum, buku, dan literatur akademis yang membahas konsep perlindungan hukum, kesejahteraan sosial, serta tanggung jawab pemberi kerja dalam jaminan sosial).

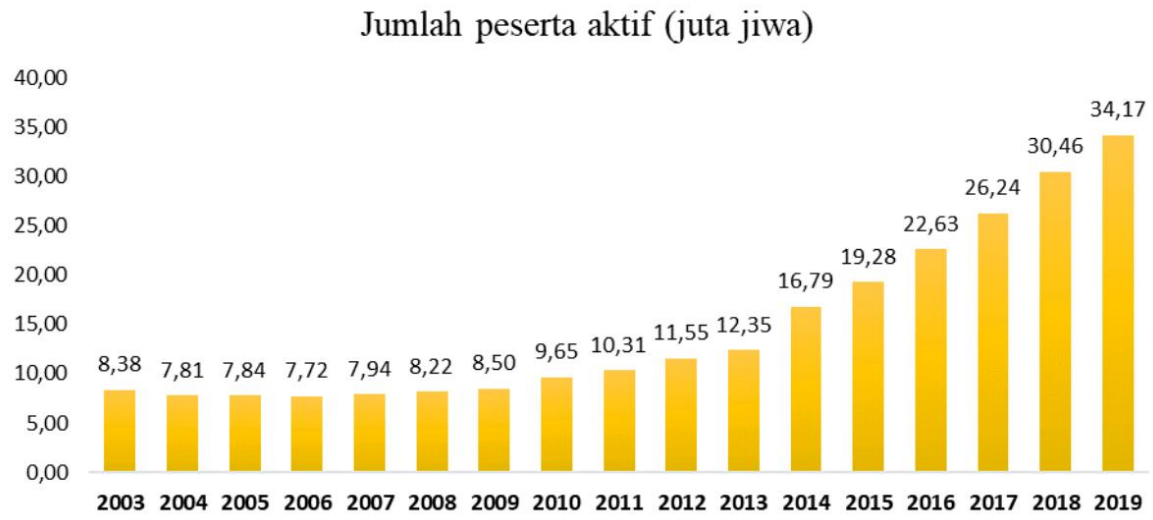
Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan perlindungan hukum peserta jaminan hari tua: peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ketenagakerjaan dan kewajiban pemberi kerja. Penarikan Kesimpulan menggunakan logika deduktif yaitu adalah sistem berpikir yang menarik Kesimpulan khusus dari pernyataan umum. Dengan menggunakan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan yang lebih efektif dan adil terkait jaminan sosial di Indonesia, serta memperkuat perlindungan hukum bagi peserta jaminan hari tua.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum pembahasan lebih lanjut mengenai peran BPJS Ketenagakerjaan dan kewajiban pemberi kerja dalam melaksanakan program jaminan hari tua, penting untuk memahami terlebih dahulu kerangka hukum dan teori yang mendasari sistem jaminan sosial di Indonesia. Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menjadi fondasi utama dalam pengaturan jaminan hari tua di Indonesia. Kedua regulasi ini menetapkan hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan sosial yang layak, serta kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

Namun, meskipun kerangka hukum yang ada memberikan landasan yang jelas, implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai kendala. Banyak perusahaan yang belum sepenuhnya mematuhi kewajiban hukum untuk mendaftarkan pekerja dan membayar iuran jaminan hari tua secara tepat. Selain itu, pekerja sering kali tidak menyadari hak-hak mereka atau kurangnya akses terhadap informasi yang tepat mengenai jaminan sosial yang berhak mereka dapatkan [6].

[5] Masjid Agung and Jawa Tengah, "PERLINDUNGAN HUKUM BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL TERHADAP HAK KETENAGAKERJAAN PEGAWAI MASJID AGUNG JAWA TENGAH" 4, no. 01 (2023): 63–81.
[6] Budi and Andani, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia 1."



Gambar 1. Jumlah peserta aktif BPKS

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pelaksanaan program ini, analisis akan difokuskan pada dua topik utama: pertama, analisis terhadap regulasi yang mengatur jaminan hari tua, termasuk peraturan pelaksanaan dan kelemahan dalam penegakan hukum; dan kedua, pembahasan tentang kewajiban pemberi kerja dalam menjalankan program ini serta tantangan yang dihadapi dalam memastikan kepatuhan mereka. Kedua topik ini akan dibahas secara komprehensif untuk mengidentifikasi masalah dan peluang perbaikan dalam sistem jaminan hari tua di Indonesia.

1. Regulasi yang Mengatur Jaminan Hari Tua

Regulasi yang mengatur jaminan hari tua di Indonesia disusun untuk memberikan perlindungan sosial bagi pekerja, terutama ketika mereka memasuki usia tidak produktif yaitu Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Kedua undang-undang ini menetapkan kerangka hukum untuk memastikan bahwa pekerja memiliki akses terhadap tunjangan di masa pensiun, sehingga dapat mengurangi risiko keuangan di usia tua. Dengan adanya regulasi ini, negara berupaya menyediakan sistem jaminan yang komprehensif dan berkelanjutan, di mana iuran yang dikumpulkan selama masa kerja dapat digunakan sebagai dana pensiun di masa tidak produktif.

Meskipun regulasi ini secara teori memberikan landasan hukum yang kuat, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan di lapangan. Beberapa kendala yang sering muncul meliputi kesenjangan dalam penegakan hukum, kurangnya pemahaman masyarakat tentang manfaat program, serta kepatuhan yang rendah dari beberapa perusahaan atau sektor informal. Selain itu, regulasi pelaksanaan yang mendukung kedua undang-undang tersebut terkadang dinilai kurang efektif, sehingga menghambat pencapaian tujuan program jaminan hari tua secara menyeluruh. Oleh karena itu, analisis lebih lanjut diperlukan untuk mengevaluasi kekuatan dan kelemahan dari kerangka hukum ini serta mengidentifikasi perbaikan yang dapat dilakukan guna meningkatkan efektivitas implementasinya di masa mendatang. [7].

[7] Fahrul Ramdan Suwandi, Dodi Jaya Wardana, and Universitas Muhammadiyah Gresik, "ASPEK HUKUM KEBERLAKUAN BPJS KETENAGAKERJAAN" 2, no. 1 (2022): 251–262.

a. Kekuatan Regulasi

Struktur Komprehensif dan Kewajiban yang Jelas Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 memperkenalkan sistem jaminan sosial yang mencakup seluruh warga negara, termasuk pekerja formal dan informal, sebagai bagian dari perlindungan sosial yang dijamin oleh negara. Prinsip kesetaraan dan keberlanjutan dalam undang-undang ini mengamanatkan bahwa setiap pekerja, tanpa memandang status pekerjaan, berhak atas manfaat jaminan hari tua. Hal ini diperkuat dengan pembentukan BPJS sebagai badan pengelola yang mengawasi pelaksanaan program jaminan sosial, termasuk jaminan hari tua, sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Kekuatan lainnya terletak pada kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya dan membayar iuran BPJS secara berkala. Kewajiban ini diatur secara rinci dalam UU No. 24 Tahun 2011, yang juga menetapkan mekanisme sanksi administratif maupun pidana bagi pemberi kerja yang tidak mematuhi kewajiban ini. Dengan adanya aturan ini, diharapkan seluruh pekerja dapat terlindungi secara adil dalam jaminan sosial, termasuk jaminan hari tua.

b. Kelemahan Regulasi

Rendahnya Kepatuhan dan Lemahnya Penegakan Hukum, mengindikasikan implementasi di lapangan sering kali tidak optimal. Rendahnya tingkat kepatuhan dari pemberi kerja merupakan salah satu tantangan terbesar dalam pelaksanaan jaminan hari tua. Banyak pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan, terutama di sektor informal dan usaha kecil. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk kurangnya pemahaman pemberi kerja terhadap kewajiban hukum mereka, serta lemahnya pengawasan dari pihak BPJS dan pemerintah.

Tabel 1: Kepatuhan Pemberi Kerja dalam Mendaftarkan Pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan

Tahun	Jumlah Perusahaan Patuh	Jumlah Perusahaan Tidak Patuh
2020	1,000	500
2021	1,200	450
2022	1,500	300

Selain itu, meskipun undang-undang mengatur sanksi bagi pemberi kerja yang tidak patuh, penerapan sanksi ini sering kali tidak konsisten. Pengawasan terhadap pelaksanaan jaminan sosial masih lemah, terutama dalam memastikan pemberi kerja membayar iuran dengan jumlah yang sesuai dan tepat waktu. Ketidakjelasan mekanisme pelaporan dan kurangnya transparansi juga memperburuk situasi, sehingga pekerja tidak mendapatkan hak-hak yang seharusnya mereka terima.

c. Peraturan Pelaksanaan

Dukungan dan Tantangan Peraturan pelaksanaan, seperti Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri, sebenarnya telah dirancang untuk mendukung pelaksanaan jaminan hari tua. Peraturan-peraturan ini memberikan pedoman teknis terkait pendaftaran peserta, penentuan besaran iuran, serta prosedur pemberian manfaat jaminan hari tua. Sebagai contoh, Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua memberikan arahan yang jelas mengenai mekanisme penyelenggaraan dan tata cara pengelolaan dana jaminan hari tua oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam implementasinya, peraturan pelaksanaan ini masih menghadapi berbagai hambatan. Salah satu masalah utamanya adalah kurangnya efektivitas pengawasan terhadap kepatuhan

pemberi kerja. Peraturan yang ada tidak disertai dengan mekanisme pengawasan yang ketat dan berkelanjutan, sehingga banyak pemberi kerja yang mengabaikan kewajibannya tanpa takut akan konsekuensi hukum. Hal ini diperparah dengan ketidakcukupan sanksi administratif yang diterapkan, sehingga tidak memberikan efek jera yang kuat bagi pelanggar [8].

d. Hambatan Implementasi

Hambatan lain yang signifikan yaitu minimnya kurangnya kesadaran dan akses informasi mengenai hak mereka atas jaminan hari tua. Banyak pekerja, terutama di sektor informal, tidak memahami pentingnya jaminan hari tua dan tidak mengetahui prosedur untuk memperoleh hak-hak tersebut. Hal ini mengakibatkan rendahnya partisipasi pekerja, meskipun mereka seharusnya berhak atas perlindungan jaminan sosial. Kurangnya akses informasi ini sering kali disebabkan oleh prosedur administrasi yang rumit, sehingga pekerja merasa kesulitan untuk terlibat dalam program BPJS.

Dalam hal ini, BPJS Ketenagakerjaan perlu berperan lebih proaktif dalam menyosialisasikan program jaminan hari tua kepada seluruh lapisan masyarakat, terutama di sektor informal. Program penyuluhan yang efektif dan sederhana dapat membantu meningkatkan partisipasi pekerja dalam program ini dan memastikan bahwa hak-hak mereka terlindungi.

e. Penegakan Hukum dan Upaya Peningkatan

Agar sistem jaminan hari tua dapat berjalan dengan efektif, penegakan hukum harus ditingkatkan. Penguatan mekanisme pengawasan dan penerapan sanksi yang lebih tegas terhadap pemberi kerja yang tidak mematuhi kewajibannya adalah langkah penting. Sanksi administratif, seperti denda dan pembatasan akses terhadap layanan publik, serta sanksi pidana bagi pelanggaran berat, harus diterapkan secara konsisten untuk memberikan efek jera dan memastikan kepatuhan yang lebih baik. Diperlukan reformasi administratif untuk menyederhanakan prosedur pendaftaran dan pembayaran iuran, sehingga program ini lebih mudah diakses oleh pemberi kerja dan pekerja. BPJS Ketenagakerjaan juga perlu meningkatkan transparansi dalam pengelolaan dana jaminan hari tua, sehingga pekerja dan pemberi kerja dapat memiliki kepercayaan lebih terhadap sistem yang ada.

2. Peran BPJS Ketenagakerjaan dalam Pelaksanaan Jaminan Hari Tua

BPJS Ketenagakerjaan memainkan peran penting dalam mengelola dan menjalankan program jaminan hari tua yang bertujuan memberikan perlindungan sosial kepada pekerja, terutama dalam menjamin kesejahteraan finansial mereka ketika memasuki usia tidak produktif. Sebagai badan hukum publik yang didirikan berdasarkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011, BPJS Ketenagakerjaan memiliki tanggung jawab untuk memastikan pelaksanaan program jaminan hari tua berjalan sesuai prinsip keadilan, keterjangkauan, dan keberlanjutan. Salah satu tugas utama BPJS Ketenagakerjaan adalah melakukan pendaftaran peserta program jaminan hari tua. Dalam hal ini, BPJS Ketenagakerjaan bekerja sama dengan pemberi kerja untuk memastikan pekerja, baik di sektor formal maupun informal, terdaftar dan mendapatkan akses jaminan. Meski begitu, tantangan utama dalam proses pendaftaran adalah rendahnya partisipasi dari sektor informal dan usaha kecil, serta minimnya kesadaran akan pentingnya jaminan hari tua, baik dari pekerja maupun pemberi kerja. Untuk meningkatkan kesadaran ini, BPJS Ketenagakerjaan telah meluncurkan kampanye sosialisasi dan program edukasi. Namun, efektivitasnya masih perlu

[8] Nurhalimah, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia."

ditingkatkan, terutama di sektor informal yang kurang terjangkau.

Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan bertanggung jawab atas pengelolaan dana jaminan hari tua yang dikumpulkan dari iuran pekerja dan pemberi kerja. Dana ini diinvestasikan dalam instrumen keuangan yang aman guna memastikan keberlanjutan manfaat bagi peserta. Kekuatan BPJS Ketenagakerjaan dalam pengelolaan dana ini terletak pada transparansi dan akuntabilitasnya, dengan laporan keuangan yang dipublikasikan secara rutin. Namun, tantangan muncul dari fluktuasi ekonomi yang dapat mempengaruhi hasil investasi. Oleh karena itu, BPJS Ketenagakerjaan perlu memperkuat strategi investasi untuk memastikan dana jaminan hari tua dikelola dengan optimal dan memberikan hasil maksimal bagi peserta.

Tabel 2: Jumlah Peserta BPJS Ketenagakerjaan yang Memperoleh Manfaat Jaminan Hari Tua

Tahun	Jumlah Peserta Formal	Jumlah Peserta Informal
2020	2,000	500
2021	2,500	600
2022	3,000	750

BPJS juga bertugas dalam pencairan manfaat jaminan hari tua, di mana peserta menerima uang tunai yang diakumulasi dari iuran selama masa kerja mereka. Meskipun proses pencairan manfaat ini telah diatur dengan jelas, peserta sering kali menghadapi kendala administratif, seperti lambatnya proses verifikasi dan kurangnya kejelasan prosedur. BPJS terus berupaya menyederhanakan prosedur klaim dan meningkatkan layanan digital agar peserta dapat mengakses manfaat dengan lebih mudah dan cepat [9].

Namun, BPJS Ketenagakerjaan menghadapi beberapa tantangan besar dalam pelaksanaan jaminan hari tua, seperti rendahnya tingkat kepatuhan pemberi kerja. Banyak pemberi kerja, terutama di sektor informal, yang tidak mendaftarkan pekerja atau tidak membayar iuran dengan benar, sehingga banyak pekerja tidak mendapatkan haknya. Pengawasan terhadap pemberi kerja juga masih belum optimal, terutama dalam hal pemantauan kepatuhan dan pengumpulan iuran yang tepat. BPJS Ketenagakerjaan perlu memperkuat sistem pengawasannya dengan meningkatkan kerja sama dengan pemerintah dan otoritas ketenagakerjaan, serta menerapkan sanksi yang lebih tegas terhadap pelanggar.

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, beberapa rekomendasi yang dapat diajukan adalah meningkatkan sistem digital BPJS, memperkuat kerja sama dengan pemerintah, menyederhanakan prosedur klaim, serta melakukan sosialisasi yang lebih intensif tentang pentingnya jaminan hari tua bagi pekerja. Diversifikasi strategi investasi juga penting untuk meminimalkan risiko dan memastikan hasil yang optimal bagi peserta. Secara keseluruhan, BPJS Ketenagakerjaan memegang peran krusial dalam memastikan perlindungan sosial bagi pekerja di Indonesia melalui jaminan hari tua. Namun, upaya untuk meningkatkan kepatuhan, pengelolaan, dan pengawasan masih diperlukan agar manfaat program ini dapat dinikmati secara adil dan merata oleh seluruh pekerja.

3. Kewajiban Pemberi Kerja dalam Menyediakan Jaminan Hari Tua

Pemberi kerja memiliki kewajiban hukum yang sangat penting dalam menyediakan jaminan hari tua bagi pekerjanya, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang

[9] Willdan, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontark Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."

Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Kewajiban utama pemberi kerja adalah mendaftarkan seluruh pekerja, baik yang bekerja di sektor formal maupun informal, ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, pemberi kerja juga wajib membayar iuran jaminan sosial secara rutin dan tepat waktu, yang besarannya sudah diatur oleh regulasi. Iuran ini merupakan bentuk kontribusi untuk dana jaminan hari tua yang akan digunakan untuk memberikan manfaat finansial kepada pekerja saat mereka mencapai usia pensiun atau tidak lagi produktif bekerja.

Pendaftaran pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan merupakan langkah awal yang sangat penting untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan hak-hak sosial yang dijamin oleh negara. Apabila pemberi kerja tidak memenuhi kewajiban ini, pekerja akan kehilangan akses terhadap jaminan hari tua, yang bisa berdampak pada kestabilan finansial mereka di masa tua. Sayangnya, banyak perusahaan yang belum sepenuhnya memahami atau memenuhi kewajiban ini, terutama di sektor informal dan usaha kecil. Ketidakpatuhan pemberi kerja sering kali disebabkan oleh kurangnya pemahaman atau kesadaran mengenai pentingnya jaminan sosial, serta anggapan bahwa pendaftaran dan pembayaran iuran merupakan beban administratif atau keuangan.

Kewajiban lain yang melekat pada pemberi kerja adalah membayar iuran secara tepat waktu sesuai dengan ketentuan. Iuran ini berasal dari gabungan kontribusi pemberi kerja dan pekerja, dan harus disetorkan secara rutin agar pekerja dapat menerima manfaat jaminan hari tua di kemudian hari. Ketidakpatuhan dalam pembayaran iuran, seperti keterlambatan atau pembayaran yang tidak sesuai dengan ketentuan, akan berdampak langsung pada jumlah manfaat yang akan diterima oleh pekerja. Dalam beberapa kasus, keterlambatan pembayaran iuran oleh pemberi kerja juga dapat menyebabkan hilangnya hak pekerja untuk menerima manfaat ketika mereka mencapai usia pensiun, yang tentunya merugikan mereka [10].

Untuk mendorong kepatuhan pemberi kerja, peraturan perundang-undangan telah mengatur sanksi bagi perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya. Sanksi administratif dapat berupa denda yang cukup besar, penangguhan atau penghentian layanan publik tertentu, hingga pencabutan izin usaha bagi pelanggaran berat atau berulang. Selain itu, jika terjadi pelanggaran serius seperti penggelapan dana iuran, pemberi kerja juga dapat dikenakan sanksi pidana. Penerapan sanksi ini bertujuan untuk menciptakan efek jera bagi pemberi kerja yang lalai, serta memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi.

Namun, penerapan sanksi ini sering kali tidak berjalan optimal. Lemahnya pengawasan dan penegakan hukum oleh pihak berwenang, termasuk BPJS Ketenagakerjaan, membuat banyak pemberi kerja tidak merasakan konsekuensi dari ketidakpatuhan mereka. Dalam banyak kasus, pekerja bahkan tidak mengetahui bahwa hak mereka atas jaminan hari tua terabaikan karena minimnya informasi dan akses terhadap mekanisme pengaduan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan dalam hal pengawasan dan penegakan hukum, serta peningkatan edukasi bagi pekerja mengenai hak-hak mereka dalam program jaminan hari tua.

Ketidakpatuhan pemberi kerja dalam mendaftarkan pekerja atau membayar iuran dengan benar memiliki dampak besar terhadap hak-hak pekerja. Tanpa keikutsertaan dalam program BPJS Ketenagakerjaan, pekerja tidak akan menerima manfaat jaminan hari tua yang layak ketika mereka pensiun. Hal ini dapat menyebabkan masalah sosial dan ekonomi yang serius, terutama bagi pekerja yang bergantung pada penghasilan pensiun untuk kehidupan di masa tua. Oleh karena itu, peran aktif pemerintah dan BPJS Ketenagakerjaan dalam memastikan kepatuhan pemberi kerja sangat penting untuk menjamin kesejahteraan pekerja secara berkelanjutan.

[10] Anggra, Seputra, and Suryani, "Perlindungan Hukum Karyawan PT. Arta Sedana Retailindo Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Atas Klaim BPJS Ketenagakerjaan."

Pemberi kerja memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan jaminan hari tua melalui pendaftaran pekerja dan pembayaran iuran tepat waktu. Ketidakpatuhan dalam melaksanakan kewajiban ini tidak hanya melanggar hukum, tetapi juga merugikan hak-hak pekerja. Oleh karena itu, penerapan sanksi yang lebih efektif, peningkatan pengawasan, serta edukasi yang lebih baik kepada pemberi kerja dan pekerja sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa sistem jaminan hari tua berfungsi dengan baik dan memberikan perlindungan sosial yang layak bagi seluruh pekerja di Indonesia.

4. Penegakan Hukum Jaminan Hari Tua

Penegakan hukum dalam pelaksanaan jaminan hari tua di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan yang signifikan, meskipun kerangka regulasi yang mendukung, seperti Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, sudah tersedia. Beberapa kendala utama dalam penegakan hukum jaminan hari tua meliputi lemahnya pengawasan terhadap kepatuhan pemberi kerja, kurangnya penegakan sanksi yang tegas, serta ketidakmampuan mekanisme hukum yang ada untuk memberikan perlindungan maksimal bagi pekerja.

a. Lemahnya Pengawasan

Salah satu tantangan utama dalam penegakan hukum jaminan hari tua adalah lemahnya pengawasan terhadap kepatuhan pemberi kerja. Pengawasan yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan instansi pemerintah terkait sering kali tidak cukup kuat untuk memantau seluruh pemberi kerja, terutama di sektor informal dan usaha kecil. Kurangnya sumber daya pengawasan dan keterbatasan teknologi informasi untuk memantau kepatuhan secara real-time menyebabkan banyak pemberi kerja yang tidak terdaftar atau tidak melaporkan jumlah pekerja mereka secara tepat. Hal ini mengakibatkan banyak pekerja yang tidak terdaftar dalam program jaminan hari tua dan kehilangan hak-hak mereka atas manfaat sosial yang seharusnya mereka dapatkan [11].

Tantangan pengawasan juga diperparah oleh minimnya koordinasi antar instansi, seperti Dinas Tenaga Kerja, BPJS, dan pemerintah daerah, dalam melakukan inspeksi dan memastikan bahwa seluruh perusahaan mematuhi kewajiban mereka. Koordinasi yang lemah ini membuat sistem pengawasan tidak efektif, dan banyak pelanggaran yang terjadi di lapangan tidak terdeteksi atau tidak segera ditindaklanjuti.

b. Kurangnya Penegakan Sanksi

Sanksi yang diatur dalam perundang-undangan sebenarnya cukup jelas dan tegas, baik berupa sanksi administratif (seperti denda, penangguhan layanan publik, atau pencabutan izin usaha) maupun sanksi pidana bagi pelanggaran berat. Namun, pada praktiknya, penegakan sanksi terhadap pemberi kerja yang tidak patuh masih lemah. Banyak perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya ke dalam BPJS Ketenagakerjaan atau yang tidak membayar iuran secara tepat waktu, namun tidak dikenakan sanksi yang memadai.

Salah satu penyebab utama lemahnya penegakan sanksi adalah kurangnya tindakan preventif dan reaktif dari pihak berwenang. Misalnya, dalam banyak kasus, BPJS Ketenagakerjaan tidak secara aktif memantau perusahaan-perusahaan yang belum mendaftar atau tidak membayar iuran dengan benar. Akibatnya, pemberi kerja tidak merasakan dampak

[11] Suhartoyo Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional," *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 2 (2019): 326–336.

dari ketidakpatuhan mereka, sehingga tidak ada dorongan yang kuat untuk mematuhi kewajiban mereka.

Proses hukum yang lambat dan birokratis juga menjadi penghambat dalam penegakan sanksi. Penerapan sanksi administratif sering kali memakan waktu lama, sementara proses untuk membawa pelanggaran serius ke ranah hukum pidana juga menghadapi hambatan, seperti kurangnya bukti atau keluhan yang diajukan oleh pekerja yang terdampak.

5. Perlindungan Hukum bagi Peserta Jaminan Hari Tua

Perlindungan hukum bagi peserta jaminan hari tua di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Regulasi ini bertujuan untuk menjamin hak-hak pekerja dalam memperoleh manfaat jaminan hari tua yang memberikan perlindungan finansial setelah mereka tidak lagi produktif bekerja. Hak-hak utama yang dijamin bagi peserta jaminan hari tua meliputi manfaat keuangan yang akan diterima saat pensiun atau dalam situasi tertentu seperti cacat permanen, serta akses transparan terhadap informasi mengenai jumlah iuran dan saldo mereka. Peserta juga dilindungi secara hukum jika hak-hak mereka dilanggar oleh pemberi kerja yang tidak mendaftarkan mereka atau tidak membayar iuran dengan benar. Meskipun demikian, terdapat berbagai masalah yang dihadapi pekerja dalam mengklaim hak mereka. Salah satu masalah utama adalah ketidakpatuhan pemberi kerja dalam mendaftarkan pekerja atau membayar iuran tepat waktu, yang sering kali tidak disadari oleh pekerja sampai mereka mencoba mengklaim manfaat di kemudian hari. Selain itu, prosedur klaim yang rumit dan lambat menyebabkan banyak pekerja harus menunggu lama sebelum menerima manfaat, atau bahkan kehilangan haknya karena kesalahan administrative [12].

Tabel 3: Perbandingan Peraturan Hukum yang Mengatur Jaminan Hari Tua

Aspek	UU No. 40 Tahun 2004	UU No. 24 Tahun 2011
Ruang Lingkup	Sistem Jaminan Sosial Nasional	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
Tanggung Jawab	Negara menyediakan jaminan sosial	BPJS menyelenggarakan program jaminan sosial
Sanksi	Denda administratif	Sanksi pidana untuk pelanggaran berat

Ketidakpatuhan pemberi kerja ini berdampak langsung pada hilangnya akses pekerja terhadap jaminan hari tua, yang pada akhirnya merugikan mereka secara finansial dan menimbulkan ketidakpastian sosial. Kurangnya pengawasan dan lemahnya penegakan sanksi terhadap pemberi kerja yang melanggar menjadi penyebab utama masalah ini, karena banyak pelanggaran yang tidak mendapatkan tindakan hukum yang tegas. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pengawasan dan penegakan hukum untuk memastikan seluruh pekerja mendapatkan hak mereka. Selain itu, penyederhanaan prosedur klaim dan peningkatan edukasi kepada pekerja tentang hak-hak mereka dalam program jaminan hari tua sangat diperlukan. Dengan melakukan reformasi dalam pengawasan, penegakan hukum, serta penyederhanaan prosedur, diharapkan perlindungan hukum bagi peserta jaminan hari tua dapat berjalan lebih efektif, sehingga hak-hak pekerja dapat terlindungi dengan baik dan merata.

[12] Nurfatimah Mani, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Perusahaan yang Tidak Membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan." Jurnal Media Iuris Fakultas Hukum-Universitas Airlangga" 02 (2019). https://e-journal.unair.ac.id/MI/article/view/14761

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi peserta jaminan hari tua di Indonesia telah didukung oleh kerangka regulasi yang kuat, terutama melalui Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Namun, implementasi di lapangan masih menghadapi sejumlah tantangan yang signifikan, termasuk rendahnya tingkat kepatuhan pemberi kerja dalam mendaftarkan pekerja serta lemahnya pengawasan dan penegakan hukum oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Meskipun regulasi yang ada memberikan landasan hukum yang kokoh bagi pelaksanaan jaminan hari tua, penelitian ini menemukan bahwa banyak pekerja, terutama di sektor informal, masih belum mendapatkan akses yang memadai terhadap program ini. Kurangnya sosialisasi dan edukasi mengenai hak pekerja atas jaminan hari tua juga menjadi salah satu kendala utama yang harus segera diatasi. Selain itu, keterlambatan pembayaran iuran oleh pemberi kerja dan kurangnya transparansi dalam proses pengelolaan dana juga turut menghambat optimalisasi manfaat bagi peserta.

Untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan jaminan hari tua, beberapa langkah penting yang perlu dilakukan adalah memperkuat pengawasan terhadap kepatuhan pemberi kerja melalui kolaborasi yang lebih erat antara BPJS Ketenagakerjaan, instansi pemerintah, dan penegak hukum. Selain itu, diperlukan peningkatan sosialisasi kepada pekerja, terutama di sektor informal, mengenai hak-hak mereka terkait jaminan hari tua.

Penting juga untuk memperbaiki mekanisme penegakan sanksi terhadap pemberi kerja yang lalai, baik melalui sanksi administratif maupun pidana, guna menciptakan efek jera yang lebih signifikan. Reformasi prosedur administrasi yang lebih sederhana dan ramah pengguna juga diperlukan agar pekerja dapat dengan mudah mengakses manfaat jaminan hari tua yang menjadi hak mereka.

Dengan adanya perbaikan di bidang pengawasan, penegakan hukum, dan peningkatan kesadaran pekerja, diharapkan bahwa sistem jaminan sosial, khususnya jaminan hari tua, dapat berfungsi lebih efektif dan adil, memberikan perlindungan yang lebih baik bagi seluruh pekerja di Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

Abyan, Fawwaz, and Handarini Rohana. “METODE PENELITIAN HUKUM (Normatif Dan Empiris)” (n.d.).

Agung, Masjid, and Jawa Tengah. “PERLINDUNGAN HUKUM BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL TERHADAP HAK KETENAGAKERJAAN PEGAWAI MASJID AGUNG JAWA TENGAH” 4, no. 01 (2023): 63–81.

Anggra, I Made, I Putu Gede Seputra, and Luh Putu Suryani. “Perlindungan Hukum Karyawan PT. Arta Sedana Retailindo Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Atas Klaim BPJS Ketenagakerjaan.” *Jurnal Konstruksi Hukum* 1, no. 2 (2020): 416–420.

Budi, Wiwin, and Devi Andani. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia 1” 29, no. 3 (2022): 652–673.

Nurfatimah Mani, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Perusahaan yang Tidak Membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan." *Jurnal Media Iuris* Fakultas Hukum-Universitas Airlangga” 02 (2019). https://e-journal.unair.ac.id/MI/article/view/14761.

Nurhalimah, Siti. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia.” *’ADALAH* 1, no. 1 (2018): 59–72.

Soekanto, Soejono. *Penelitian Hukum Normatif*. Vol. 1, 2019.

Suhartoyo, Suhartoyo. "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional." *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 2 (2019): 326–336.

Suwandi, Fahrul Ramdan, Dodi Jaya Wardana, and Universitas Muhammadiyah Gresik. "ASPEK HUKUM KEBERLAKUAN BPJS KETENAGAKERJAAN" 2, no. 1 (2022): 251–262.

Willdan, Muhammad. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontark Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *jurnal hukum khaira ummah* 15, no. 2 (2020): 68–76. https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.biteb.2021.100642.