

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

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

Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Jaminan Sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Salah satu program yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhan kehidupannya dan menanggulangi setiap risiko kehidupan masyarakat

adalah jaminan sosial. Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh badan penyelenggara jaminan sosial. Tujuan perusahaan memberikan Jaminan

Berkenaan dengan masalah pelaksanaan iuran jaminan hari tua pada PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Merlung Kecamatan Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat dimana manajemen PT. Inti Indo Sawit Subur yang di duga tidak paham undang-undang ketenagakerjaan, saudara Alvin Yuandhitra ini sudah bekerja di PT. Inti Indo Sawit Subur subur tahun tepatnya sejak 05 Januari 2020 dan langsung di angkat sebagai karyawan Bagian Tata Usaha lebih tepatnya lagi karyawan bagian administrasi, sebagaimana ditegaskan Manager bapak M. Luth, namun yang menjadi masalah bahwa akibat diduga kurang pemahannya pimpinan tertinggi di PT Inti Indo Sawit Subur (IISS) kebun Tungkal ulu Merlung sehingga nasib tragis dan miris menimpa saudara Alvin Yuandhitra sebagai karyawan PT. Inti Indo Sawit Subur (IISS), merupakan tanggungjawab perusahaan kepada para karyawam, serta memberikan kepastian yang dapat memberikan kesejahteraan sosial kepada para karyawan yang bekerja di PT. Inti Indo Sawit Subur diduga berlaku diskriminatif terhadap karyawan nya dan adanya dugaan kuat bahwa manajemen PT. Inti Indo Sawit Subur tidak paham ataupun tidak mengertiakan perintah Undang-Undang khususnya Undang-Undang ketenagakerjaan saat saudara Alvin Yuandhitra mengadu kepada redaksi media ini beliau di mutasi dari awal pegawai biasa, sementara saudara Alvin Yuandhitra diangkat dan ditetapkan sebagai pegawai tetap, hal ini memberikan suatu penegasan bahwa PT. Inti Indo Sawit subur telah memberikan jaminan hari tua kepada seluruh karyawan termasuk Alvin Yuandhitra tetap yang sudah mengabdikan di perusahaan dan akan

mendapat jaminan apabila nanti umur maksimal sudah mencapai 53 tahun, dengan jaminan sebesar Rp. 50.000.000 (Lima Puluh Juta Rupiah). St manager di PT. Inti Indo Sawit subur permasalahan yang harus diselesaikan sesuai Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan namun Bapak M. Luth selaku st manager mengatakan tidak ada dan tidak merasa ada melanggar Undang-Undang tersebut, dan kurang kejelasan karyawan dalam menetapkan poksi-poksi pemberian jaminan hari tua (masa pensiun).

Penetapan usia pensiun ini merupakan sebuah *best practice* dari suatu pelaksanaan UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. Dalam Ketentuan Pasal 151A yang tercantum dalam UU Cipta Kerja No 11 Tahun 2020, menyatakan bahwa segala pemberitahuan pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan kepada pekerja dalam hal : (1) Pekerja mengundurkan diri atas kemauannya sendiri, (2) Pekerja dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan PKWT yang disepakati, (3) Pekerja mencapai batas usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, atau, (4) Pekerja meninggal dunia.

Dari ketentuan peraturan tersebut, sudah cukup jelas bahwa Usia Pensiun Karyawan Swasta seorang karyawan diatur berdasarkan kesepakatan dalam sebuah perjanjian kerja atau ditetapkan melalui peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama antar kedua belah pihak.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, jaminan sosial merupakan program negara yang bertujuan untuk memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat, dan untuk mewujudkan tujuan sistem jaminan sosial nasional perlu

dibentuk badan penyelenggara yang berbentuk badan hukum. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022, BPJS menyelenggarakan jaminan sosial nasional yang berdasarkan asas kemanusiaan, manfaat, dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Sedangkan menurut Pasal 4, BPJS menyelenggarakan sistem jaminan sosial berdasarkan prinsip kegotongroyongan, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, profitabilitas, kepesertaan bersifat wajib, dana amanat, dan hasil pengelolaan. Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta. Sebagaimana yang telah disebutkan pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022, BPJS terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan 4 (empat) program yaitu jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, dan jaminan hari tua.¹

Menurut Undang-undang Nomor 40 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Jaminan Hari Tua (JHT) diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

Tenaga kerja juga diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan

¹Iqbal Muhammad. *Pelaksanaan Program Kinerja BPJS Ketenagakerjaan Dalam Jaminan Hari Tua*. Jurnal, No. 1741 Volume, 12 Universitas Airlangga, 2022, Hal. 32.

dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pasal 28D ayat 2 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Lebih rinci diatur dalam Pasal 34 ayat 2 yang berisi bahwa negara mengembangkan jaminan sosial bagi seluruh rakyat. Dalam Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 menyatakan jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak.²

Penyelenggaraan sistem jaminan sosial di Indonesia telah memasuki era baru. Sejak berlakunya 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), sistem jaminan sosial pun berlaku secara nasional. Studi ini bertujuan melakukan perbandingan terhadap penerapan sistem jaminan sosial Indonesia dan bagaimana perluasan kepesertaan dengan strategi marketing mix dan regulasi. Analisis dilakukan pada pekerja bukan penerima upah (BPU) dengan mempertimbangkan aspek-aspek program, promosi, distribusi, besaran iuran, proses, pelaku, dan bukti fisik, regulasi, dan ketentuan batas usia 56 tahun. Hasil studi menunjukkan bahwa penerapan sistem jaminan sosial dengan metode marketing mix dan regulasi akan berpengaruh pada perluasan kepesertaan.³

BPJS kesehatan adalah sebuah badan hukum publik yang dibentuk untuk menyelenggarakan sebuah program jaminan kesehatan bagi seluruh masyarakat

²Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Nomor 07, Volume 05, Penerbit, INSANI, Jakarta, 2014, Hal. 86.

³M. Miftah dan Andriani, *Aspek Dalam Pemberian Iuran Jaminan Hari Tua*, Jurnal, Intitut BPJS Ketenagakerjaan Nomor. 11 Volume, 3 Jakarta Tahun 2017, Hal. 4.

Indonesia, program jaminan kesehatan ini sudah ada dalam undang-undang nomor 24 Tahun 2011 yaitu tentang badan penyelenggara jaminan sosial. Adapun menurut undang-undang nomor 40 Tahun 2004 yaitu tentang sistem jaminan sosial nasional, jaminan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial serta prinsip ekuitas. Yang mana bertujuan untuk menjamin seluruh rakyat Indonesia memperoleh manfaat serta pemeliharaan kesehatan dan juga mendapatkan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan pada kesehatan.

Dengan hadirnya BPJS kesehatan ini tentu saja memiliki peran yang sentral untuk mewujudkan sistem jaminan sosial nasional terutama dalam bidang kesehatan, hal ini mengingat bahwa BPJS kesehatan secara mendasar dapat melakukan pembenahan terhadap sistem pembiayaan kesehatan yang saat ini masih didominasi oleh *out of pocket payment*.

Sedangkan Jaminan Pensiun, sebagaimana dikutip melalui laman BPJS Ketenagakerjaan, bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai dari akumulasi iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya. Manfaat ini akan dibayarkan sekaligus pada saat peserta mencapai usia 56 tahun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.⁴

⁴Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Rajawali, Jakarta, 2008, Hal. 30

Selanjutnya pPeserta yang belum mencapai usia 56 tahun menainggal atau kecelakaan dan cacat permanen memiliki satu kali kesempatan untuk melakukan pengambilan manfaat Jaminan Hari Tua (JHT), jika kepesertaannya sudah mencapai 10 tahun dengan ketentuan yaitu diambil max 10 % dari total saldo sebagai persiapan usia pension, dan diambil max 30% dari total saldo untuk uang perumahan, tetap mendapat iuran Jaminan Hari Tua (JHT), dihitung dengan masa kerjanya.

Jika peserta memilih untuk menunda pengambilan manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) saat mencapai usia 56 tahun, manfaat JHT dapat dibayarkan saat peserta berhenti bekerja. Sedangkan bagi peserta yang meninggal dunia, urutan ahli waris yang berhak atas manfaat JHT adalah istri/suami, anak, orang tua, cucu, saudara kandung, mertua, pihak yang ditunjuk dalam wasiat.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang menyelenggarakan program jaminan sosial untuk tenaga kerja. Jaminan ini secara khusus untuk menanggulangi risiko yang terjadi dalam dunia pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Program yang diselenggarakan bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk menjaga dan mengatasi masalah sosial ekonomi yang timbul, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Perlindungan yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan sebatas memberikan penanggulangan terhadap risiko sosial yang terjadi berupa kecelakaan kerja, sakit,

pensiun, dan risiko lain yang mengakibatkan berkurangnya kapasitas tenaga kerja dalam mencari penghasilan.⁵

Sebagai penyelenggara jaminan sosial dengan beberapa program, BPJS Ketenagakerjaan bertugas dan berkewajiban untuk memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja untuk selanjutnya dikelola dan dikembangkan, serta memberikan manfaat kepada seluruh peserta sesuai dengan Undang-Undang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Besaran iuran yang dibayarkan dan manfaat yang akan diterima oleh peserta sesuai dengan upah yang diterima oleh tenaga kerja dari instansi tempat ia bekerja. Sedangkan manfaat yang dapat diterima oleh peserta tergantung pada program yang diikuti oleh peserta. Setiap program memiliki manfaat dan pengembangan yang berbeda, sesuai dengan Peraturan Undang-Undang yang telah disusun.⁶

Salah satu program yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan yang saat ini dirasa paling besar manfaatnya oleh peserta BPJS Ketenagakerjaan adalah jaminan hari tua. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua program JHT adalah manfaat uang tunai yang diberikan ketika peserta memasuki usia tertentu, tidak ingin bekerja lagi, cacat total tetap sehingga tidak mampu bekerja kembali atau meninggal dunia dan akan diberikan sampai batas waktu tertentu setelah kepesertaan mencapai minimal 10 (sepuluh) tahun.

⁵Naerul Edwin Kiky Aprianto, *Kontruksi Sistem Jaminan Sosial*, Jurnal, Volume 8 Nomor 2, Purwokerto, 2017, hal. 240.

⁶Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2003, Hal. 53.

Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan suatu program yang dinilai memiliki manfaat yang sangat besar dalam menopang kehidupan tenaga kerja, baik saat ini maupun di masa tua nanti. JHT ini dapat dijadikan sebagai tabungan masa depan untuk menghadapi risiko-risiko kehidupan yang kemungkinan akan terjadi dikemudian hari, terlebih risiko-risiko sosial ekonomi. Dalam kondisi tertentu, dana JHT yang sebagian dihimpun dari tenaga kerja sangat diperlukan juga untuk menopang kehidupan walaupun masih dalam usia produktif. Untuk itu pemerintah melakukan perubahan terhadap Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015, dimana manfaat JHT dapat diterima ketika peserta berhenti bekerja dengan masa tunggu 1 (satu) bulan setelah berhenti bekerja, dan tidak lagi harus menunggu kepesertaan minimal 10 (sepuluh) tahun. Artinya pekerja tidak mendapat JHT, karena belum mencapai 1 (satu) tahun bekerja di perusahaan tersebut.⁷

Dengan adanya prosedur ini tentunya akan meminimalisir kesalahan atau adanya proses pencairan yang terlewatkan. Prosedur ini juga diharapkan menjadi acuan yang paling benar, sehingga tidak akan ada lagi perbedaan persepsi dari setiap pihak yang terlibat dalam klaim jaminan hari tua. Dengan adanya JHT yang telah dipersiapkan selama tenaga kerja tersebut bekerja, kesiapaannya untuk menanggung risiko sosial maupun ekonomi tersebut pasti akan bertambah besar. JHT menjadi salah satu tabungan masa depan tenaga kerja tersebut setelah keluar dari instansi tempat dimana dia bekerja. Semakin banyak tenaga kerja yang melakukan klaim, maka semakin besar pula tantangan yang dihadapi oleh BPJS

⁷*Ibid.*, Hal. 54

Ketenagakerjaan untuk memberikan pelayanan klaim yang efektif dan efisien bagi pesertanya.

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi merupakan kantor cabang untuk kantor wilayah BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi. Sebagai kantor cabang, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi menerima pengajuan klaim dari peserta program jaminan salah satunya Jaminan Hari Tua. Pelaksanaan pembayaran klaim Jaminan Hari Tua di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi Utara ini tentunya berdasarkan dengan prosedur yang sudah ada, namun tidak dipungkiri dalam pelaksanaannya masih saja terdapat beberapa hal yang kurang sesuai sehingga memerlukan penyesuaian dengan keadaan di lapangan.⁸

PT. Indo Sawit Subur Desa Merlung Kecamatan Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat, merupakan perusahaan yang bergerak bidang perkebunan sawit dengan jumlah karyawan sebanyak 90 orang, dengan karyawan tetap 40 orang dan karyawan kontrak sebanyak 50 orang. Sedangkan dijadikan untuk pemberian jaminan hari tua (JHT) oleh pihak perusahaan adalah karyawan tetap, namun dalam pemberian JHT dimaksud tidak sama sesuai dengan tingkat jabatan di perusahaan tersebut. Namun dalam kenyataannya bahwa pemberian tunjangan bagi karyawan yang sudah bekerja hampir 10 tahun, pemberian tunjangan oleh pihak perusahaan belum maksimal, artinya tidak sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati, sehingga para karyawan merasa kecewa dan tidak puas dalam masalah pemberian tunjangan ini, ada yang terlewat waktu terlalu lama dan nilai (jumlah) tunjangan dikurangi tidak sesuai dengan jumlah yang tertera di surat perjanjian, sedangkan perjanjian tunjangan hari tua dilakukan sesuai dengan aturan

⁸Naerul Edwin Kiky Aprianto, *Op., Cit*, Hal. 241

yang diterapkan pada BPJS Ketenagakerjaan mempunyai program jaminan hari tua yang di atur. Dari 90 orang karyawan diberikan JHT adalah karyawan tetap sebanyak 4 orang, sehingga 40 orang sebagai tenaga kerja mendapat JHT karena karyawan tetap, sedangkan yang 50 orang karyawan tidak mendapat JHT, karena sifatnya karyawan kontrak.

Berdasarkan Permenaker Nomor 2 Tahun 2022, peraturan yang menyatakan dana JHT baru bisa diambil setelah usia 56 tahun akan berlaku mulai bulan Mei 2022. Karyawan yang terdaftar akan menerima hasil pengembangan dan juga iuran yang dibayarkan selama menjadi peserta. Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan tabungan dari pendapatan selama karyawan masih aktif bekerja. Setelah karyawan memasuki usia pensiun, JHT baru bisa diambil sekaligus. Namun, jika karyawan meninggal dunia atau cacat permanen sehingga tidak dapat bekerja lagi, JHT juga dapat dicairkan oleh ahli warisnya. Peserta JHT adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat selama 6 bulan di Indonesia dan telah membayar iuran setiap bulannya. Perusahaan akan mendaftarkan karyawannya untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Nantinya, setiap peserta akan mendapatkan kartu peserta beserta nomor identitas sebagai bukti bahwa ia telah mengikuti semua program BPJS Ketenagakerjaan termasuk Jaminan Hari Tua.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin mengetahui apakah pelaksanaan penetapan dan pembayaran klaim jaminan hari tua bagi karyawan yang bekerja di PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Merlung Kecamatan Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat, masih ada permasalahan yang harus dijelaskan dan diluruskan jangan sampai mengecewakan dan ketidakpuasan para karyawan itu sendiri. Sehingga penulis, merasa tertarik untuk mengadakan suatu kajian dan

penelitian yang diangkat kedalam penulisan skripsi yang berjudul “*Tinjauan Terhadap Pemberian Iuran Tunjangan Hari Tua (THJ) Bagi Karyawan di PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Merlung Kecamatan Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.*”

B. Permasalahan

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

4. Bagaimana pelaksanaan pemberian iuran Jaminan Hari Tua yang dilaksanakan oleh PT. Indo Sawit Subur Desa Merlung Kecamatan Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat?
5. Apa kendala dalam pelaksanaan pemberian iuran Jaminan Hari Tua (JHT) yang dilaksanakan oleh PT. Indo Sawit Subur Desa Merlung Kecamatan Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat?
6. Bagaimana cara mengatasi kendala dalam pelaksanaan pemberian iuran Jaminan Hari Tua (JHT) yang dilaksanakan oleh PT. Indo Sawit Subur Desa Merlung Kecamatan Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat?

C. Tujuan Penelitian dan Penulisan

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah permasalahan di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian iuran Jaminan Hari Tua (JHT) yang dilaksanakan oleh PT. Indo Sawit Subur Desa Merlung Kecamatan Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

- b. Untuk mengetahui kendala dalam pelaksanaan pemberian iuran Jaminan Hari Tua yang dilaksanakan oleh PT. Indo Sawit Subur Desa Merlung Kecamatan Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
- c. Untuk mengetahui cara mengatasi kendala dalam pelaksanaan pemberian iuran Jaminan Hari Tua yang dilaksanakan oleh PT. Indo Sawit Subur Desa Merlung Kecamatan Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

2. Tujuan Penulisan

Berdasarkan dari tujuan penelitian di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penulisan skripsi ini adalah :

- a. Penelitian skripsi ini adalah sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana hukum, pada Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.
- b. Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman terhadap permasalahan yang menyangkut dengan ketenagakerjaan, keperdataan, perjanjian dan masalah-masalah hukum lainnya.
- c. Sebagai kontribusi pemikiran penulis kepada pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian dan kajian dengan judul yang sama serta permasalahan yang berbeda.
- d. Hasil penelitian dan penulisan ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat kepada semua pihak bagi penulis itu sendiri.

D. Kerangka Konseptual

1. Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu badan atau wadah secara berencana, teratur dan terarah guna mencapai tujuan yang

diharapkan. Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang dibutuhkan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.⁹

2. Pemberian Iuran

Pemberian iuran adalah pungutan yang dilakukan sehubungan dengan sesuatu jasa atau fasilitas yang diberikan pemerintah secara langsung dan nyata kepada kelompok atau golongan pembayar. Contoh: iuran televisi, iuran keamanan, iuran sampah. Iuran tidak termasuk pajak. Istilah pajak berasal dari bahasa Jawa yaitu “ajeg” yang berarti pungutan teratur pada waktu tertentu. “pa-ajeg” berarti pungutan teratur terhadap hasil bumi sebesar empat puluh persen dari yang dihasilkan petani untuk diserahkan tersebut adalah berdasarkan adat kebiasaan semata yang berkembang pada saat itu.¹⁰

3. Hari Tua

Jaminan Hari Tua (JHT) adalah program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau

⁹Abdullah Syukur, *Kumpulan Makalah Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan Dan Relevansinya Dalam Pembangunan*, Persadi, Ujung Pandang, 2017, Hal. 40.

¹⁰Sony Devano, Siti Kurnia Rahayu, *Perpajakan Konsep Teori dan Isu*, Penerbit Kencana Prenada Media Grup, Jakarta, 2006, Hal. 21.

tabungan wajib dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.¹¹

4. Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.

5. Pensiun

Pengertian pensiun menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tidak bekerja lagi karena masa tugasnya sudah selesai, pensiun sebagai penghargaan tertinggi yang diberikan kepada setiap PNS yang telah loyal dan mengabdikan diri pada instansinya. Pensiun merupakan putusnya hubungan kerja antara karyawan dengan organisasi tempat bekerja pada saat karyawan sudah mencapai usia tertentu. pensiun tidak hanya sekedar berhenti bekerja karena usia. Sebagai sebuah istilah, pensiun kurang lebih bermakna purnabakti, tugas selesai, atau berhenti.¹²

¹¹*Ibid*, hal. 14

¹²Rosanti dan Krisnansari, *Pengaturan Ketenagakerjaan*, Penerbit, Pustaka Karya, Jakarta, 2010, Hal. 23.

6. Perusahaan Terbatas (PT)

Salah satu jenis badan usaha yang dilindungi oleh hukum dengan modal yang terdiri dari saham. Seseorang dikatakan sebagai pemilik PT apabila memiliki bagian saham sebesar dari jumlah yang ditanamkannya. Sesuai dengan Pasal 11 pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 yang membahas mengenai Perseroan Terbatas (PT), dikatakan bahwa perusahaan berjenis Perseroan Terbatas adalah suatu badan usaha yang berbentuk badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian dan melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham atau disebut juga dengan persekutuan modal.

7. Inti Indo Sawit Subur

Indo Sawit adalah perusahaan yang melakukan pengelolaan perkebunan sawit, sesuai dengan kapasitasnya perusahaan yang membidangi pembelian dan pengiriman buah sawit kepihak agen dan proses pengangkutan dari perkebunan tertentu, yang beralamat di Desa Merlung Kecamatan Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Perusahaan PT. Indo Sawit ini berdiri pada Tahun 2007 di Desa Desa Merlung Kecamatan Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat, perusahaan ini bergerak dalam bidang pengelolaan kelapa sawit.

E. Landasar Teoritis

1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada

orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut buruh atau pekerja.¹³ Namun pada kenyataannya terdapat pekerja yang belum mendapatkan hak-haknya sebagaimana mestinya. Perlindungan hukum menurut Philipus, selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap sikuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.¹⁴

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa : “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa : “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang Dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk Masyarakat”. Secara sosiologis kedudukan pekerja adalah tidak bebas, sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain, majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.

¹³Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia*, PT. Bina Aksara, Jakarta, 2003, Hal. 132.

¹⁴Philipus. M Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Penerbit, Armico, Bandung 2003, Hal. 42.

Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin yaitu : Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.

Dari uraian di atas maka dapat ditarik permasalahan yaitu bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh majikan karena melakukan kesalahan berat. Selain itu juga bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja apabila pekerja tidak mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. 2. Tujuan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Pasal 4 UU No.13 Tahun 2003 adalah :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan;

d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.¹⁵

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluasluasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaannya. Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah negara kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai bakat, minat, dan kemampuannya.

Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah. Penekanan pembangunan ketenagakerjaan pada pekerja mengingat bahwa pekerja adalah pelaku pembangunan, berhasil tidaknya pembangunan terletak pada kemampuan dan kualitas pekerja.¹⁶ Apabila kemampuan pekerja (tenaga kerja) tinggi maka produktifitas akan tinggi pula, yang dapat mengakibatkan kesejahteraan meningkat, Tenaga kerja menduduki posisi yang strategis untuk meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat.

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya

¹⁵Asri Wijayanti, *Op.,Cit*, Hal. 134.

¹⁶Philipus M Hadjon., *Op.Cit*, Hal. 45.

disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja dengan bekerja mereka mendapatkan upah untuk biaya hidup. Karena bagaimanapun juga upah merupakan sarana untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja atau pegawai.¹⁷ Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (bias perseroan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya. Keadaan ini menimbulkan kecenderungan majikan memiliki wewenang penuh kepada pekerja/buruhnya baik dari upah ataupun jam kerja. Jadi disini sudah sepantasnya majikan bertindak sebagai majikan yang baik dengan memperlakukan pekerja dengan baik serta memberi pesangon disaat pekerja yang mengabdikan lama dan berkelakuan baik meminta keluar dari pekerjaan walaupun itu tak tercantum dalam perjanjian.¹⁸

Selain majikan, pemerintah memberikan wujud perhatian dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Menurut Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dikatakan, bahwa : “Setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : moral dan kesusilaan;

¹⁷Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hal. 107.

¹⁸Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, 2007, Hal. 6.

dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai Agama“.³ Dan bentuk perlindungan hukum yang diberikan pemerintah lainnya adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat buruh/pekerja.

Pengertian Perlindungan hukum secara yuridis menurut pasal 5 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik Undang- Undang tersebut juga tidak dijelaskan bagaimana perlindungan secara rinci tentang perlindungan pekerja pria. Melainkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur pasal 26 ayat (1) : Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 wita sampai dengan pukul 07.00 wita. disebutkan pula pada ayat (3) bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja wanita antara pukul 23.00 wita sampai dengan pukul wajib memberikan makanan dan minuman bergizi, dan menjaga kesusilaan serta keamanan selama ditempat kerja.

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pemberi kerja dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hokum dari kekuasaan pemberi

kerja/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundangundangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis (Asikin, 2002).

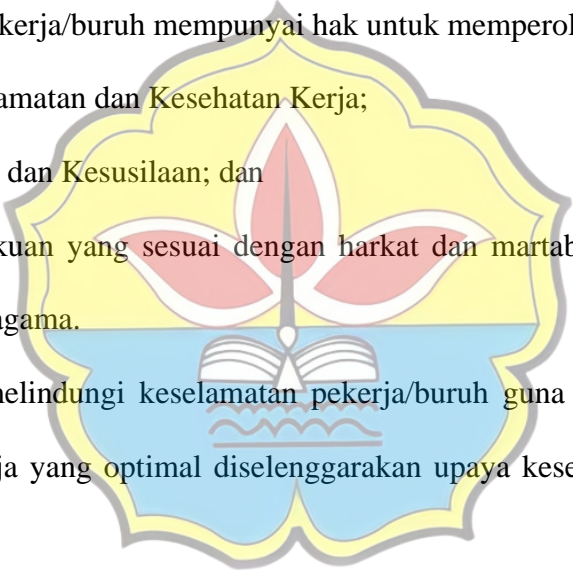
Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Selanjutnya Pasal 6 mewajibkan kepada pemberi kerja untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Berdasarkan muatan pasal-pasal UU Ketenagakerjaan, maka lingkup perlindungan terhadap pekerja mencakup (Wahyudi, 2016): hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pemberi kerja; keselamatan dan kesehatan kerja; Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

2. Bentuk Perlindungan Hukum

Bagi Pekerja Salah satu hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia adalah hak atas jaminan sosial. Oleh karena itu, sering kali

dikemukakan bahwa jaminan sosial merupakan program yang bersifat universal/umum yang harus diselenggarakan oleh semua Negara. Menurut Imam Soepomo, yang dimaksud dengan Jaminan Sosial adalah pembayaran yang diterima oleh pihak buruh, dalam hal buruh diluar 27 kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (Income Security) dalam hak buruh kehilangan upah karena alasan diluar kehendaknya.¹¹ Berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :

- 
- a. Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
- 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
 - 2) Moral dan Kesusilaan; dan
 - 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam undangundang ini meliputi :
- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja Kecelakaan Kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau

seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik ataupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja, kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha, sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% - 1,74% sesuai kelompok jenis usaha. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat kerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.

- 2) Jaminan Kematian Pekerja/buruh yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan Jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun dalam bentuk santunan berupa uang. Jaminan Kematian diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja yang menjadi Peserta Jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan Kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Pengusaha wajib menanggung iuran program Jaminan Kematian sebesar 0,3% dengan jaminan kematian yang diberikan adalah Rp. 6 Juta terdiri dari Rp.5 Juta santunan kematian dan Rp.1 Juta uang pemakaman.

3) Jaminan Hari Tua Hari Tua dapat mengakibatkan terputusnya upah pekerja/buruh karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi pekerja/buruh dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat pekerja/buruh mencapai usia lima puluh lima tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Pemeliharaan Kesehatan adalah Hak Tenaga Kerja (JPK) adalah salah satu program Jamsostek yang membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah kesehatan. Mulai dari pencegahan, pelayanan di klinik kesehatan, rumah sakit dan kebutuhan alat bantu peningkatan fungsi organ tubuh dan pengobatan secara efektif dan efisien. Pemeliharaan Kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas pekerja/buruh sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan.¹⁹

Perlindungan terhadap tenaga kerja dapat dikupas tuntang dalam Undang-Undang No.13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dengan segala klasifikasi dan detail terhadap pengusaha maupun tenaga kerja.

Dengan demikian bahwa alasan diperlukannya perlindungan hukum bagi pekerja adalah dimana masalah ketenagakerjaan dapat timbul karena beberapa faktor seperti pendidikan, kesempatan kerja maupun pertumbuhan ekonomi yang relatif rendah. Hal ini dialami oleh banyak negara yang

¹⁹*Ibid.*, Hal. 45.

termasuk Indonesia, karena hingga saat ini masih banyak pengangguran atau lebih tepatnya lagi orang yang tidak dapat bekerja karena minimnya lapangan pekerjaan. Sedangkan dalam menghadapi masalah-masalah tersebut tenaga kerja yang sejatinya adalah salah satu *engine* utama dalam berputarnya roda perekonomian sering berada pada Pihak yang tidak terlindungi hak dan kepentingannya.

3. Pengaturan Jaminan Hari Tua (JHT)

Menaker menjelaskan, beberapa ketentuan yang diatur dalam Permenaker Nomor 4 Tahun 2022 di antaranya : **Pertama**, Permenaker Nomor 4 Tahun 2022 mengembalikan ketentuan yang ada di Permenaker Nomor 19 Tahun 2015, terutama terkait klaim manfaat JHT bagi peserta yang mengundurkan diri dan peserta terkena PHK, di mana manfaat JHT dapat diambil secara tunai dan sekaligus setelah melewati masa tunggu 1 (satu) bulan. Jadi yang ditekankan kalau ada yang mengundurkan diri atau terkena PHK tidak perlu menunggu sampai usia 56 tahun untuk mengklaim JHT. **Kedua**, dalam Permenaker Nomor 4 Tahun 2022, persyaratan klaim manfaat JHT lebih sederhana. Sebagai contoh, bagi peserta yang mencapai usia pensiun yang semula disyaratkan 4 (empat) dokumen yaitu Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan, KTP, Kartu Keluarga, dan Surat Keterangan Berhenti Bekerja karena Usia Pensiun, saat ini menjadi 2 (dua) dokumen saja yaitu Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan dan KTP. **Ketiga**, Permenaker ini juga memberikan kemudahan dalam pengajuan klaim manfaat JHT yaitu dokumen yang dilampirkan dapat berupa dokumen elektronik atau fotokopi; klaim dapat dilakukan secara daring/online; serta kemudahan dalam penyampaian bukti PHK. Namun perlu diingatkan bukan

berarti Pengusaha dapat dengan leluasa untuk melakukan PHK.²⁰ Proses PHK tetap harus sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Menaker menambahkan, selain kemudahan-kemudahan tersebut, Permenaker Nomor 4 Tahun 2022 juga mengatur sejumlah ketentuan baru, yaitu klaim manfaat JHT bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak; klaim manfaat JHT bagi peserta Bukan Penerima Upah (BPU); pembayaran manfaat JHT paling lama 5 (lima) hari kerja sejak pengajuan dan persyaratan diterima secara lengkap dan benar oleh BPJS Ketenagakerjaan; dan pekerja tetap dapat mengajukan klaim manfaat JHT meskipun terdapat tunggakan pembayaran iuran JHT oleh pengusaha, di mana tunggakan iuran tersebut wajib ditagih oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada pengusaha.

F. Metodologi Penelitian

Setiap penelitian ilmiah sudah seharusnya berlandaskan pada metode yang dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Menurut Soerjono Soekanto penelitian hukum adalah suatu bentuk kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika, tertentu yang bertujuan untuk mempelajari suatu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.²¹ Disamping itu, juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap suatu faktor tersebut, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul didalam gejala yang bersangkutan.

²⁰Edwards, S. *Why are Latin America's savings rates so low? An international comparative analysis*. *Journal of Development Economics*, 51(1), 5–44. 2019, Hal. 12.

²¹Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit UI Press, Cetakan Ke-III, Jakarta, 2015, Hal. 43.

1. Tipe Penelitian

Metode penelitian merupakan penelitian hukum “*Empiris*” adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Dikarenakan dalam penelitian ini meneliti orang dalam hubungan hidup di masyarakat maka metode penelitian hukum empiris dapat dikatakan sebagai penelitian hukum sosiologis. Dapat dikatakan bahwa penelitian hukum yang diambil dari fakta-fakta yang ada di dalam suatu masyarakat, badan hukum atau badan pemerintah.²²

Berdasarkan permasalahan yang penulis diteliti, maka metode penelitian hukum Empiris dari definisi umum tadi tidak lain adalah bersumber dari empirisme, suatu istilah dalam filsafat untuk menjelaskan teori epistemologi yang menganggap bahwa pengalaman sebagai sumber pengetahuan. Pengalaman disini maksudnya adalah sesuatu yang diterima melalui indera atau yang dapat diamati. Sehingga suatu hal biasa disebut ‘*empiris*’ tidak lain adalah berdasar pengalaman langsung atau pengamatan (*observasi*) di alam nyata. Untuk lebih fokus dalam pembahasan di blog ini, konteks penelitian empiris yang dimaksud adalah dalam ilmu pengetahuan sosial. Sedangkan digunakannya pendekatan sosiologis, karena masalah yang diteliti juga terdapat keterkaitan antara hukum dengan faktor-faktor non yuridis, yaitu untuk mengetahui permasalahan yang berkaitan dengan pemberian bonus terhadap

²²Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*,
Grafindo Persada, Jakarta, 2013, Hal. 99.

karyawan yang dimutasi di PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Merlung Kecamatan Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

2. Metode Pendekatan

Pendekatan dalam penelitian ini melalui pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan adalah desain prosedur dan rencana yang dimulai dari tahap hipotesis yang berlanjut pada penghimpunan data, analisis dan kesimpulan. Sejatinnya pendekatan penelitian telah diklasifikasikan menjadi dua yakni pendekatan analisis dan penghimpunan data.

Pendekatan data dapat diklasifikasikan menjadi dua yakni pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang menciptakan gambaran kejadian yang diteliti secara deskriptif dan naratif. Sementara pendekatan kuantitatif merupakan pengukuran secara numerik berdasarkan kejadian yang sedang diteliti.²³

Berdasarkan metode pendekatan dalam penelitian ini, maka masalah yang penulis teliti adalah dengan mempelajari berbagai ketentuan-ketentuan peraturan perundang-uhndangan Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang BPJS Nomor 24 Tahun 2011, Undang-Undang menurut Hukum Perdata serta peraturan lainnya, serta pelaksanaan pemberian iuran Jamninan hari tua di PT. Indo Sawit Subur Desa Merlung Kecamatan Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

3. Sumber Data

Data yang digunakan dan dikumpulkan untuk penelitian dibagi menjadi 2 bagian yaitu :

²³Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Penerbit, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, Hal. 134.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumbernya secara langsung dilapangan yang dilakukan dalam hal ini adalah wawancara dan observasi, dengan bertanya langsung kepada pihak yang berwenang, mengetahui yang terkait pelaksanaan pemberian iuran jaminan hari tua bagi karyawan yang dimutasi di PT. Indo Sawit Subur Desa Merlung Kecamatan Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah yang diperoleh dari sumber yang sudah ada. Yang digunakan penulis adalah studi kepustakaan, seperti situs internet, artikel, literature, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Jenis data ini terdiri dari :

1) Bahan Hukum Primer Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang mengikat antara lain :

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan
- c) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- d) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Jaminan Sosial
- e) Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua, program JHT
- f) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder merupakan bahan-bahan yang erat dengan hukum primer untuk menganalisis serta dapat menjelaskan

hukum primer, seperti literature-literature yang berkaitan dengan perjanjian fidusia, hukum kredit, dan dokumen-dokumen lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

- 3) Bahan Hukum Tersier Bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap hukum primer dan hukum sekunder, seperti kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Ensiklopedia.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara untuk mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada seorang informan atau seseorang yang ahli dan berwenang dalam suatu masalah. Wawancara yang dilakukan dengan permasalahan permasalahan yang berkaitan dengan pemberian bonus bagi karyawan yang dimutasi oleh PT. Indo Sawit Subur Desa Merlung Kecamatan Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

- b. Studi Pustaka Studi Pustaka adalah segala usaha yang dilakukan peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang sedang diteliti. Pada penelitian ini menggunakan beberapa buku sebagai referensi.

5. Teknik Penarikan Sampel

Sampel yang penulis tetapkan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sistem purposive sampling artinya teknik sampling. *Purposive Sampling* dalam satu aspek, yaitu memilih responden dengan karakteristik yang dibutuhkan, namun dengan perbedaan bahwa pada *Purposive Sampling*

peneliti telah mengetahui posisi responden yang diperlukan. Pada penelitian ini sampel yang penulis ambil adalah 3 orang karyawan.

6. Metode Analisis

Data Data-data setelah terkumpul yang digunakan metode analisis kualitatif, yaitu suatu cara penelitian yang menghasilkan deskriptif analisis. Kemudian akan diinventarisasikan dan diseleksi guna menjawab pokok-pokok permasalahan penelitian ini.²⁴ Dari hasil penelitian yang diperoleh maka dilakukan tahap pengolahan data atau editing yaitu meneliti, mencocokkan serta merapikan data tersebut. Teknik coding juga digunakan untuk meringkas hasil wawancara dengan pihak terkait dalam pengelompokan yang sudah ditentukan.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan Hasil penulisan ini akan diuraikan menjadi sebuah skripsi yang membahas dan menguraikan masalah dan terdiri dari lima bab, secara ringkas disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan penulisan, kerangka konseptual, landasan teoritis, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG BPJS KETENAGAKERJAAN

Pada pembahasan ini dengan sub bahasan pengertian pekerja, pembagian pekerja, Dasar-dasar untuk pengaturan pekerja.

²⁴Lexy J Moeleong, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Penerbit Renika Cipta, Jakarta, 2010, Hal. 120

BAB III : TINJAUAN UMUM TENTANG JAMINAN HARI TUA

Dalam bab ini diuraikan mengenai pengertian jaminan hari tua, tujuan pemberian tunjangan hari tua, manfaat jaminan hari tua.

BAB IV : TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMBERIAN TUNJANGAN HARI TUA (THJ) BAGI KARYAWAN DI PT. INDOSAWIT SUBUR DESA MERLUNG KECAMATAN MERLUNG KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

Dalam bab ini berisi tentang pokok permasalahan yang akan dibahas berdasarkan rumusan masalah, pelaksanaan pemberian iuran Jaminan Hari Tua yang dilaksanakan oleh PT. Indo Sawit Subur Desa Merlung Kecamatan Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat, kendala dalam pelaksanaan pemberian iuran Jaminan Hari Tua (JHT) yang dilaksanakan oleh PT. Indo Sawit Subur Desa Merlung Kecamatan Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat, cara mengatasi kendala dalam pelaksanaan pemberian iuran Jaminan Hari Tua (JHT) yang dilaksanakan oleh PT. Indo Sawit Subur Desa Merlung Kecamatan Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini merupakan akhir dari seluruh uraian dan pembahasan, yang berisi kesimpulan dan saran.