

**IMPLEMENTASI PROGRAM JAMINAN PENSIUN BAGI PEKERJA
KONTRAK**

(Pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan)

SKRIPSI

OLEH :

SHELLA SILVIA

NPM : 188.400.051

BIDANG HUKUM KEPERDATAAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 13/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)13/12/22

**IMPLEMENTASI PROGRAM JAMINAN PENSIUN BAGI PEKERJA
KONTRAK**

(Pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan)

SKRIPSI

Oleh :

SHELLA SILVIA

NPM : 188.400.051



*Diajukan sebagai salah satu syarat
memperoleh
Gelar Sarjana (Strata-1) Hukum Pada Fakultas Hukum
Universitas Medan Area*

BIDANG HUKUM KEPERDATAAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 13/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)13/12/22

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

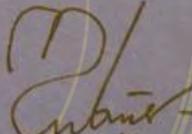
Judul skripsi : Implementasi Program Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak
(Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan)

Nama : Shella Silvia

Npm : 188400051

Bidang : Keperdataan

Disetujui oleh:

Pembimbing I	Pembimbing II
 (Dr. Muhammad Citra Ramadhan, S.H.,M.H)	 (Anggreni Atmei Lubis, S.H.,M.Hum)

Diketahui oleh:
Dekan Fakultas Hukum


(Dr. Muhammad Citra Ramadhan, S.H.,M.H)

Tanggal lulus : 22 September 2022

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Shella Silvia

Npm : 188400051

Judul Skripsi : Implementasi Program Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak
(Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan)

Dengan ini menyatakan:

1. Bahwa skripsi yang saya tulis ini tidak merupakan jiplakan dari skripsi atau karya ilmiah orang lain
2. Apabila terbukti dikemudian hari skripsi yang saya buat ialah jiplakan maka segala

Akibat hukum yang timbul akan menjadi tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenar – benarnya tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun.

Medan, 22 Oktober 2022



SHELLA SILVIA
NPM : 188400051

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMISI**

Sebagai civitas akademisi di Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SHELLA SILVIA

Npm : 188400051

Fakultas : Ilmu Hukum

Bidang : Hukum Perdata

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan untuk memberikan kepada Universitas Medan Area hak bebas royalti (Non-Exclusive Royalti Free Right) atas Skripsi yang berjudul Implementasi Program Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak (Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan) beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), Dengan hak bebas royalti non -eklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media / format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (Database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta.

Medan, 22 Oktober 2022

Yang menyatakan



SHELLA SILVIA

ABSTRAK

IMPLEMENTASI PROGRAM JAMINAN PENSIUN BAGI PEKERJA KONTRAK (Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan)

Oleh :

SHELLA SILVIA

NPM : 188.400.051

BIDANG HUKUM KEPERDATAAN

Jaminan pensiun sebagai bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib dilaksanakan oleh setiap pemberi kerja atau pengusaha terhadap jaminan pensiun bagi pekerja kontrak untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja kontrak ketika memasuki usia pensiun. Sehingga Penelitian ini bertujuan mengetahui mengenai implementasi program jaminan pensiun bagi pekerja kontrak. Dalam pemberian jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja kontrak belum mengacu pada aturan hal tersebut, maka rumusan masalahnya yaitu bagaimana aturan hukum mengenai penerapan program jaminan sosial ketenagakerjaan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan dan bagaimana pelaksanaan jaminan pensiun bagi pekerja kontrak pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Adapun metode penelitian yang digunakan yaitu yuridis normatif dengan teknik pengumpulan data dan wawancara, dengan analisis data menggunakan deskriptif analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aturannya mengacu pada Undang-undang No 13 tentang ketenagakerjaan, Undang-undang No 24 tentang jaminan sosial dan Undang-undang No 11 tentang cipta kerja dan mengacu pada Peraturan Pemerintah nomor 45 tahun 2015 sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja. Saran penelitian yaitu PT. Perkebunan Nusantara III dalam pelaksanaannya Harus mengikuti dengan Peraturan Pemerintah No 45 Tahun 2015 yang berlaku.

Kata Kunci : implementasi ; jaminan sosial

ABSTRACT
THE IMPLEMENTATION OF THE PENSION GUARANTEED PLAN FOR
CONTRACT WORKERS
(Study at PT. Perkebunan Nusantara III Medan)

BY:

SHELLA SILVIA

REG. NUMBER: 188400051

CIVIL LAW DEPARTMENT

A pension guarantee is a form of protection for workers in Indonesia that has to be implemented by every employer or entrepreneur against the pension guarantee for contract workers to improve their welfare when they are of retirement age. So this study aimed to find out the implementation of the pension guaranteed plan for contract workers. In providing employment social security for contract workers, it had not referred yet to the regulation, so the formulations of the problems were what the legal rules regarding the application of the employment social security program at PT Perkebunan Nusantara III Medan were and what implementation of pension guarantee for contract workers at PT Perkebunan Nusantara III Medan was. The research method used was normative juridical through data collection techniques and interviews, then data analysis using descriptive analysis. The results of this study indicated that the rules referred to Law No. 13 on employment, Law No. 24 on social security, and Law No. 11 on job creation and referred to Government Regulation No. 45 of 2015 as a form of protection for workers. Thus, the research suggestion was PT. Perkebunan Nusantara III had to comply with Government Regulation No. 45 of 2015 in force.

Keywords: implementation; social security

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berkah dan karunianya berupa kesehatan dan kelapangan befikir kepada penulis, sehingga tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan dengan baik. Skripsi ini berjudul “ **Implementasi Program Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak (Studi PT.Perkebunan Nusantara III Medan)** ”

Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan, akan tetapi semoga segala usaha yang telah dilakukan dapat bermanfaat bagi semua, sebagai ilmu yang bermanfaat dan barokah. Penulis juga menyadari bahwa selama berlangsungnya penelitian, penyusunan sampai pada tahap penyelesaian skripsi ini tak lepas dari dukungan serta bantuan berbagai pihak.

Teristimewa, penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada kedua orangtua yang saya banggakan dan saya sayangi teruntuk ayah Meswan dan Ibu Nani atas kasih sayang yang tidak terhingga kepada saya dari saya kecil hingga saat ini yang telah berkorban moril dan materil yang senantiasa tulus tanpa henti memberikan segala yang terbaik, selalu memberikan doa, dukungan serta kasih sayang dan mendidik saya secara sabar sehingga tetap diberi kekuatan hingga sampai sekarang ini dan menjadikan semangat kepada saya untuk menyusun skripsi ini hingga terselesaikan tepat waktu.

Selanjutnya, teriring doa dan ucapan terimakasih sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada;

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Se. Selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr.Muhammad Citra Ramadhan SH.MH. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area sekaligus ketua skripsi dan selaku pembimbing 1 penulis dalam penulisan skripsi ini.
3. Ibu Anggreni Atmei Lubis, SH.M.Hum. Selaku Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada masyarakat merangkap Gugus Jaminan Mutu Fakultas Hukum Universitas Medan Area sekaligus selaku pembimbing 2 dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Nanang Tomi Sitorus, SH.MH. Selaku Wakil Dekan Bidang Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
5. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, SH.MH. Selaku Ketua Jurusan Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang senantiasa memberikan arahnya pada penentuan judul skripsi penulis.
6. Bapak Dr.Rizkan Zulyadi, SH.MH. Selaku Wakil Rektor Bidang Inovasi, Kemahasiswaan Universitas Medan Area.
7. Ibu Beby Suryani Fitri, SH.MH. Selaku Sekretaris penulis yang senantiasa memberikan bimbingan dan masukan serta pengarahannya dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh dosen pengajar Fakultas Hukum niversitas Medan Area yang telah memberikan pelayanan yang sangat baik atas kemudahan dalam admistrasi selama melangkahkan perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

9. Seluruh Staf Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan pelayanan yang sangat baik, kemudahan dalam administrasi selama melangsungkan perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
10. Terimakasih Kepada Bapak Rido selaku bagian SDM dan Bapak Iqwanul selaku Ketua Bagian Umum di PT.Perkebunan Nusantara III Medan yang telah memberikan kesediaannya menjadi narasumber penelitian penulis dan dengan baik hati memenuhi kebutuhan data-data penulis dalam menulis skripsi.
11. Terimakasih untuk abang saya Ahmad Syarief Silalahi, adik saya Sinta Nuriah, Zidan Alfarizi serta sepupu saya Suryani Erna Wati yang telah mendoakan, memberikan dukungan dan semangat untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Ainun Fadilah, Lisbeth Sinaga, dan Ade Irma Suryani Munthe, Asri Melinda Siagian, Selaku para sahabat penulis yang telah menemani penulis dari awal hingga saat ini, saling berbagi kebahagiaan maupun kesedihan serta memberikan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, atas segala budi baik semua pihak kiranya mendapat lindungan Allah SWT dan semoga ilmu yang telah dipelajari selama perkuliahan dan dapat berguna bagi kemajuan agama, bangsa. Dan Negara. Demikian . semoga tulisan ilmiah ini dapat bermanfaat bagi kita semua, aamiin.

Medan, 09 Juni 2022

Penulis

SHELLA SILVIA

DAFTAR ISI

Halaman	Halaman Judul
ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	14
C. Tujuan Penelitian	15
D. Manfaat Penelitian	15
E. Hipotesis.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
A. Tinjauan Umum Tentang BPJS	18
1 Pengertian BPJS	18
B. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Pensiun	23
1. Pengertian Jaminan Pensiun	23
2. Iuran Program Jaminan Pensiun	24
3. Manfaat Program Jaminan Pensiun	25
C. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kontrak	30
1. Pengertian Tenaga Kontrak	30
2. Faktor Pendorong Tenaga Kerja Kontrak.....	32
3. Ketentuan Tenaga Kerja Kontrak dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Waktu dan Tempat Penulisan	36

1 Waktu Penelitian.....	36
2 Tempat Penelitian.....	37
B. Metodologi Penelitian.....	37
1 Jenis Penelitian.....	37
2. Sifat Penelitian.....	38
3. Teknik Pengumpulan Data.....	38
4. Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Hasil Penelitian.....	40
1. Profil PT. Perkebunan Nusantara III Medan.....	40
2. Aturan Hukum Penerapan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	41
3. Aturan Hukum UU No 24 Tahun 2011 tentang Jaminan Sosial.....	42
4. Aturan Hukum UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.....	43
5. Aturan Hukum PP No 35, No 36, No 37 Tahun 2021 tentang Alihdaya.....	46
6. Aturan Hukum Terhadap Jaminan Pensiun Berdasarkan PP No 45 Tahun 2015.....	48
7. Kedudukan Pekerja Kontrak dalam Penyelenggaraan Jaminan Pensiun.....	51
B. Pembahasan.....	54
1. Hak dan Kewajiban PT.PN Terhadap Pekerja Kontrak.....	54
2. Pelaksanaan Jaminan Pensiun bagi Pekerja Kontrak pada PT.PN.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 masyarakat¹”. 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 pengupahan², campur tangan pemerintah juga masih terjadi dibidang pengupahan, artinya untuk 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 kerja³. Secara sosiologis pada satu kondisi tertentu kedudukan antara pekerja atau bias dikatakan juga sebagai buruh dengan

¹Soedarji, *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.

pengusaha tidak sama seimbang. Karena penyelesaiannya, pembinaan dan pengawasan serta permasalahan peraturan yang mengatur bidang ketenagakerjaan. Secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara pekerja atau biasa dikatakan juga sebagai buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang. Karena seringkali pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah⁴. Maka dari itu di dalam dunia ketegakerjaan pekerja/buruh adalah kaum yang harus diberikan perlindungan terhadap hak-haknya salah satunya memberikan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Jaminan sosial ketenagakerjaan adalah program yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib dilaksanakan 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 wajib umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar yang diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar 1945 selanjutnya disebut UUD 1945⁵. Selanjutnya dibentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional di Indonesia melalui undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Jaminan pensiun sebagai program yang bertujuan untuk mensejahterakan pekerja diseluruh Indonesia ketika memasuki usia pensiun, kesejahteraan pekerja dapat

⁴ Fenny Natalie 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

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

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 mental, seperti fasilitas pendidikan, lingkungan budaya, dan sebagainya, dengan melihat kualitas hidup dari segi spiritual, seperti 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 spiritual, seperti moral, etika, keserasian penyesuaian, dan sebagainya. Bagi pemerintah program pensiun juga memiliki tujuan redistribusi pendapatan dan pengurangan tingkat. 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 1945⁶.

Peserta jaminan pensiun adalah pekerja yang terdaftar dan telah membayar iuran, sedangkan yang dimaksud pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya, dan yang dimaksud pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara Negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya. Berbeda

⁶ Muhammad Ridhwan Galela, " Analisis Penyelenggara Jaminan pensiun" Harapan dan Tantangan Implementasi PP No. 45 Tahun 2015 dalam jurnal *pknston* Vol 5, Tahun 2016 hlm. 18

dengan tenaga kerja adalah mereka yang melakukan kegiatan ekonomi dengan melakukan pekerjaan bersama-sama dengan orang lain atau secara mandiri⁷.

Jaminan pensiun diberikan dalam bentuk manfaat pasti apabila memenuhi persyaratan minimal masa iuran 15 tahun dibayarkan secara berkala⁸. Dan apabila masa iuran kurang dari 15 tahun maka dibayarkan sekaligus⁹. Besaran iuran program jaminan pensiun ditetapkan 3% yang berasal dari pemberi kerja 2% dan dari pekerja 1%. Jenis manfaat pensin ini terdiri dari manfaat pensiun hari tua, manfaat pensiun cacat, manfaat pensin janda/duda, manfaat pensiun anak, dan manfaat pensiun orang tua.

Penyelenggaraan program jaminan pensiun yang diatur oleh peraturan pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tersebut merupakan wujud pelaksanaan ketentuan pasal 41 ayat 8 yang menyatakan “ ketentuan mengenai manfaat pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat 3, diatur lebih lanjut dalam peraturan presiden” dan pasal 42 ayat 2 yang menyatakan “ ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah “ Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) dan diwujudkan atas dasar pasal 5 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan “ presiden menetapkan peraturan pemerintah untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya”. Terkait jaminan pensiun, hal tersebut juga diatur di dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 dimana BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) menyelenggarakan beberapa jaminan sosial yang diantaranya adalah jaminan pensiun¹⁰. Dimana nantinya peserta yang mendapatkan

⁷H.P.Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan*, (Jakarta :Yayasan Obor Indonesia, 2002), hal.11-12

⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 pasal 24 ayat (1)

⁹ *Ibid*, Pasal 24 ayat (2)

¹⁰ Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Pasal 1 angka (6) bab 1 Ketentuan Umum

manfaat pensiun adalah pekerja/karyawan yang terdaftar dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Dalam kaitannya dengan jaminan pensiun (JP), perlu harmonisasi dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan uang pesangon terhadap PHK, yang dapat dikompensasikan dengan dana pensiun sukarela bagi perusahaan yang telah menyelenggarakan. Uang pesangon PHK tersebut juga dapat dikompensasikan menjadi jaminan pengangguran akibat PHK (bila program ini dalam system Jamsosnas)¹¹.

Di era globalisasi ini, Negara-negara diberbagai belahan dunia berlomba-lomba untuk memajukan seluruh sektor yang terdapat di Negara tersebut untuk memajukan nama Negara tersebut, tidak terkecuali dalam sektor industri¹². Saat ini sektor perindustrian diseluruh dunia sangat berkembang pesat. Hal ini dapat dilihat dari perkembangan teknologi dalam bidang perindustrian yang semakin lama semakin canggih. Dengan pesatnya sektor industri tersebut maka tidak dipungkiri dukungan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat dibutuhkan, termasuk kualitas keterampilan dalam bekerja.

Tidak dipungkiri program jaminan pensiun yang diatur oleh pemerintah tersebut menimbulkan masalah khususnya bagi BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang sudah mengikuti program dana pensiun menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, dengan itu penerima dana pensiun tetap dalam usulan dan perjuangan kepada pemerintah melalui Tripartit Nasional dan Induk Perusahaan PTPN I s.d XIV (Holding

¹¹ Hadi Setia Tunggal, *Op.Cit*, hal 7.

¹²<https://khairunnisafathin.wordpress.com/2011/03/31/sektor-industri/>, diakses pada tanggal 4 januari 2022 pukul 15:05 WIB

BUMN Perkebunan) sehingga tidak termasuk didalam rancangan Peraturan Pemerintah tentang Program Jaminan Pensiun yang akan diterbitkan pemerintah dengan kata lain tidak wajib ikut dan mendaftarkan ke BPJS.¹³

Masalah yang lain muncul, dimana diketahui dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional bahwa untuk memperoleh manfaat pensiun, pekerja harus telah mengikuti program Jaminan Pensiun atau membayar iuran kepada BPJS Ketenagakerjaan sekurang-kurangnya 15 tahun. Artinya, sebelum 15 tahun tidak ada manfaat dana pensiun didapat peserta, dan jika seseorang telah pensiun sementara belum menjadi peserta selama 15 tahun, maka uang akan dikembalikan beserta uang pengembangan saja¹⁴. Penerapan Sistem jaminan sosial nasional yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III Medan tidak mengacu kepada Undang- Undang melainkan mengacu pada kebijakan yang berlaku di PT.Perkebunan Nusantara III Medan.

Sitem Jaminan Sosial Nasional Sebagai wujud tanggung jawab sosial perusahaan (corporate social responsibility) yang juga merupakan salah satu bentuk implementasi prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG), PT Perkebunan Nusantara III juga mengembangkan program yang bersifat sosial guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat dilingkungan sekitar Kebun. Program ini mencakup :

Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) bertujuan memberdayakan dan mengembangkan potensi ekonomi, kondisi sosial masyarakat dan lingkungan

¹³ <http://www.fsbun.org/2015/06/26/program-jaminan-pensiun-bpjs-kesehatan-holding-bumn-perkebunan-oleh-tuhu-bangun-ketum-fspbun/>, diakses tanggal 1 januari 2022 pukul 13:32 WIB

¹⁴ <http://m.metrotvnews.com/read/2015/02/20/360919/jaminan-pensiun-bpjsketenagakerjaan-yang-bakal-jadi-masalah/>, diakses pada tanggal 2 januari 2022 pukul 19:46

sekitarnya dengan memanfaatkan Program Kemitraan dan Bina Lingkungan. Total dana yang disalurkan untuk kemitraan selama tahun 2014 adalah Rp. 20.085.000.000 dan Rp. 13.056.125.390 untuk bina lingkungan. Dana yang telah disalurkan untuk bina lingkungan adalah berupa : Korban Bencana Alam, Pendidikan dan/atau Pelatihan, Pengembangan Prasarana dan/atau sarana Umum, Sarana Ibadah serta Bantuan Sosial Kemasyarakatan dalam rangka Pengentasan Kemiskina

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 dilaksanakan oleh setiap pemberi kerja atau pengusaha terhadap jaminan pensiun bagi pekerja kontrak ntuk meningkatkan kesejahteraan pekerja kontrak ketika memasuki usia pensiun.¹⁵

Kemudian sesuai dengan PP No.45 tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan pensiun, program jaminan pensiun merupakan pembayaran berkala jangka panjang sebagai substitusi dari penurunan/hilangnya penghasilan karena peserta mencapai usia tua (pensiun), mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

Sebagai *lex specialis* nya pekerjaan kerja waktu tertentu diatur dalam keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Indonesia Nomor Kep.100/Men/2004 yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian antara pekerja atau pekerjaan tertentu. Ini hanya dapat dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang

menurut sifat atau jenisnya adalah sementara waktu dan sesudahnya akan berakhir. Oleh karena itu dalam pasal 3 angka (1) Kep.100/Men/VI/2004 yaitu pekerjaan waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Akan tetapi dalam praktek perusahaan-perusahaan yang menurut sifatnya adalah tetap, tetapi merekrut pekerja secara kontrak untuk setahun sekali dan setiap tahun kontrak kerja ini diperpanjang bagi pekerja yang dibutuhkan atau yang disukai.

Upaya tersebut dilakukan pengusaha untuk menghindari dari tuntutan pembayaran pesangon apabila terhadap tenaga kerja tersebut dilaklkan pemutusan hubungan kerja, sedangkan bagi tenaga kerja yang tidak disukai, perjanjian kerjanya tidak diperpanjang lagi atau diberhentikan tanpa harus memberinya pesangon. Banyaknya perusahaan yang memilih mengikat pekerja dengan ikatan kontrak dan bukan dengan memasukkannya ke pekerja tetap disebabkan pengusaha melihat ketimpangan tingkat produktivitas pekerja dengan upah yang dibayarkan tidak sesuai.

Dengan demikian sistem kontrak tersebut pengusaha berharap dapat memperoleh keseimbangan antara produktivitas dan upah. Pekerja atau buruh yang dii PHK akan dilindungi hak-haknya oleh perjanjian kerja yang dibuat sebelumnya oleh pegusaha dan pekerja. Meski kedudukan pekerjaan itu demikian strategis, namun dalam kenyataannya, hak kerja atau perlindungan atas hak kerja dan implikasinya sering kali kurang mendapat perhatian atau perlindungan memadai. Perlindungan mengenai hak-hak pekerja dapat dilihat dalam kesepakatan kerja bersama atau dikenal juga dengan perjanjian perburuhan, sebab yang dimaksud dengan perburuhan adalah perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan yang diselenggarakan oleh serikat buruh(pekerja) yang

telah terdaftar pada departemen tenaga kerja dengan pengusaha, perkumpulan pengusaha, yang berbadan hukum, yang pada umumnya.

Istilah perjanjian atau kontrak merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *contract law*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut *overeenscomsrecht*. Bentuk perjanjian berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Kontrak atau persetujuan (*contract or agreement*) yang diatur dalam buku III bab kedua KUHPerdata (BW) Indonesia. Perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana seseorang atau lebih meningkatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Setiap perusahaan wajib memberikan kontrak kerja di hari pertama anda bekerja. Dalam kontrak kerja biasanya terdapat dengan jelas pekerja memiliki hak mendapat kebijakan perusahaan yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.¹⁶

Perjanjian, terdiri atas kontrak kerja/perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan perjanjian perusahaan. Sifat hukum ketenagakerjaan sendiri dapat privat maupun public. Privat dalam arti bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara orang dengan orang atau badan hukum, yang dimaksud disini ialah antara pekerja dengan pengusaha. Namun, hukum ketenagakerjaan juga bersifat public, yaitu Negara campur tangan dalam hubungan kerja dengan membuat peraturan perundang-undangan

¹⁶Salim.HS, "Perkembangan hukum Jaminan di Indonesia", 2007, Jakarta, Raja Grafindo Persada, Hal 62

yang bersifat memaksa bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dengan membatasi kebebasan berkontrak.

Hubungan kerja adalah hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban buruh/pekerja terhadap majikan/pengusaha serta hak-hak dan kewajiban majikan/pengusaha terhadap buruh/pekerja¹⁷.

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu pengusaha dan pihak pekerja mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan dibawah pimpinan pengusaha. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa “ perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antar orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagaimana pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah¹⁸”. Sedangkan Lau Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk

¹⁷ Iman Soepono, 2007. “*Pengantar Hukum Perburuhan*”, Jakarta, Djambatan Hal. 55

¹⁸ Wiwoho Soedjono, 2003, “*Hukum Perjanjian Kerja*”, Jakarta. Bina Aksara, Hal.9.

bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan su buruh dengan membayar upah”¹⁹

Pengertian kontrak/perjanjian kerja diatas melahirkan ciri-ciri perjanjian kerja sebagai berikut :

1. Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.
2. Perjanjian dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan).
3. Perjanjian dilakukan untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.
4. Peranjan memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.²⁰

Didalamnya memuat mengenai prosedur kerja dan kode disiplin yang ditetapkan perusahaan. Unsur- unsur yang sama dalam perjanjian dan kontrak megikat kedua belah pihak, ada hak dan kewajiban untuk memenuhi prestasi, ada akibat hukum (wanprestasi).

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berkaitan dengan outsourcing antara lain mengatur tentang

- a. perjanjian kerja dibedakan ke dalam dua jenis yaitu kontrak untuk waktu tertentu dan kontrak untuk waktu tidak tertentu perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas : jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu (pasal 56 ayat 2).
- b. perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. (pasal 58 ayat 1)

¹⁹ Lalu Husni,2000, ” Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia”, Jakarta : Raja Grafindo Persada Hal. 51

²⁰ Ibid , Hal.46-47.

c. perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, dan pekerjaan yang bersifat musiman, kemudian pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjelasan (pasal 59 ayat 1).²¹

Manfaat tenaga kerja kontrak bagi perusahaan pengguna tenaga kerja dapat lebih fleksibel dan mudah menyesuaikan diri dalam setiap perubahan lingkungan yang terjadi karena fluktuasi kebutuhan tenaga kerja dapat secara mudah diatasi. Perubahan tuntutan kompetensi yang harus dimiliki tenaga kerja juga dapat dengan mudah didapatkan perusahaan tanpa harus melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang memerlukan biaya tinggi tetapi cukup dengan mencari tenaga kerja baru yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian perusahaan dapat mempertahankan daya saingnya karena memiliki tenaga kerja yang senantiasa kompetitif namun tidak mengganggu kinerja keuangannya.

Manfaat bagi tenaga kerja khususnya bagi lulusan baru baik dari sekolah menengah maupun dari perguruan tinggi, mendapatkan pekerjaan disuatu perusahaan meskipun hanya dalam kontrak mungkin hanya satu hingga dua tahun tentu saja akan memberikan bekal yang cukup bagi mereka untuk mendapatkan pekerjaan dimasa yang akan datang. Selain menjalani pekerjaan sebagai pekerja kontrak mereka tentunya mendapatkan pendidikan dan latihan secara nyata dalam dunia kerja sehingga apabila

²¹ Maryono, “ *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*” (Vol 16 No 1 Maret 2009) hlm 28-29..

mereka mampu mengembangkan dirinya secara maksimal dan didorong perilaku yang positif tentu mereka akan menjadi petarung-petarung yang tangguh untuk dapat mendapat pekerjaan dan bersaing dengan sesama pencari kerja yang lainnya.²²

Masalah yang timbul akibat penggunaan tenaga kerja kontrak ini adalah adanya persepsi bahwa tenaga kerja kontrak harus dibayar lebih murah daripada tenaga kerja tetap. Persepsi ini adalah keliru karena menempatkan tenaga kerja kontrak sebagai tenaga kerja kelas dua jelas tidak dapat mendukung kinerja perusahaan. Karena dengan persepsi tenaga kerja kontrak harus murah berarti perusahaan tidak berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja berkualitas yang mampu memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Selain itu biasanya tenaga kerja kontrak akan menerima upah yang lebih rendah dari upah minimal kabupaten / kota karena harus dipotong oleh agen sebagai jasa penyedia tenaga kerja.

Selain itu masalah dalam penggunaan tenaga kerja kontrak adalah lemahnya pembinaan dalam bentuk pendidikan dan latihan yang diberikan kepada mereka. Untuk itu mereka dari sejak awal harus dibina untuk mampu membangun daya saing, baik *knowledge, skill*, maupun *attitude* (KSA) sehingga nantinya mereka akan menjadi tenaga kerja yang unggul dan mampu bersaing dalam bursa tenaga kerja²³.

Secara nasional masalah ketenagakerjaan masih merupakan masalah yang sangat krusial sehingga perlu penanganan secara menyeluruh dan bijaksana. Praktek penggunaan tenaga kerja kontrak bukan suatu yang dilarang berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun dalam praktek perlu dilakukan pengawasan dan

²² *Ibid*, Hlm 29.

²³ *Ibid*, Hlm 30.

pembinaan sehingga tidak terjadi praktek menyimpang yang dapat merugikan tenaga kerja. Selain itu, permasalahan tenaga kerja juga harus menjadi perhatian perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Pemahaman saling membutuhkan dan saling memberikan keuntungan satu sama lainnya harus dibangun antara manajemen perusahaan akan berusaha memberikan kesejahteraan yang tinggi pula harus didukung dengan komitmen yang tinggi pula oleh tenaga kerja untuk memberikan kontribusi yang optimal bagi kelangsungan hidup perusahaan.²⁴

Berdasarkan kondisi sebagaimana telah diuraikan dalam latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian tentang

“(IMPLEMENTASI PROGRAM JAMINAN PENSIUN BAGI PEKERJA KONTRAK (Pada PT. Perkebunan Nusantara III)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian tersebut diatas, maka permasalahan yang timbul dalam Implementasi Program Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara III) dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah aturan hukum mengenai penerapan program jaminan sosial ketenagakerjaan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan?
2. Bagaimanakah pelaksanaan peraturan pemerintah No 45 Tahun 2015 pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan?

²⁴ *Ibid*, hlm 31

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dan penulisan skripsi yang penulis lakukan adalah :

1. Untuk mengetahui aturan hukum mengenai penerapan program jaminan sosial ketenagakerjaan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan peraturan pemerintah No 45 Tahun 2015 pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

D. Manfaat Penelitian

Selain ada tujuan penulisan skripsi ini, penulis juga mengambil manfaat dalam penulisan skripsi ini. Ada beberapa manfaat dari penulisan skripsi ini ialah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang hukum perdata mengenai pelaksanaan program jaminan pensiun bagi pekerja kontrak yang sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 45 tahun 2015 tentang jaminan pensiun.

2. Secara Praktis

Bagi penulis, diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dengan lebih mendalam mengenai pelaksanaan program jaminan pensiun bagi pekerja kontrak. Diharapkan bagi pihak lain dapat menjadi sumber informasi bermanfaat khususnya para praktisi hukum. Dan sebagai bahan kajian informasi bagi semua pihak untuk

menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang hukum keperdataan, dalam hal ini dikaitkan dengan implementasi program jaminan pensiun bagi pekerja kontrak.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara yang berupa duga-dugaan atau perkiraan-perkiraan yang masih harus dibuktikan kebenaran atau kesalahannya, atau pemecahan masalah untuk sementara waktu²⁵. Dikarenakan sumber utama dari hipotesis adalah pemikiran dari peneliti mengenai gejala-gejala yang ingin di teliti, maka peneliti akan mencoba untuk menjawab perumusan masalah diatas, sebagai berikut :

1. Peraturan Pemerintah ini menegaskan, bahwa iuran jaminan pensiun wajib dibayarkan setiap bulan sebesar 3% dari upah per bulan. Iuran sebesar 3% ini, wajib ditanggung bersama oleh pemberi kerja selain penyelenggara Negara sebesar 2% dari upah; dan 1% dari upah ditanggung oleh peserta.
2. Pelaksanaan jaminan pensiun pekerja kontrak di PT. Perkebunan Nusantara III belum cukup efektif, karena menurut peneliti masih banyak pekerja kontrak yang belum mendapatkan jaminan apa-apa setelah masa bekerjanya habis. Dan seharusnya pekerja mendapatkan jaminan yang sesuai dengan aturan yang berlaku sesuai dengan jenis pekerja dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan adalah perkerja penerima upah, pekerja penerima upah (PU) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan bentuk lain dari pemberi kerja, kepesertaan penerima upah dapat mengikuti 4 program BPJS Ketenagakerjaan secara bertahap yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

²⁵ Syamsul Arifin , “ *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*” (Medan Area University Press : 2012), hal.38

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

1. Pengertian BPJS

BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) sendiri adalah badan atau perusahaan asuransi yang sebelumnya bernama PT Askes yang menyelenggarakan perlindungan kesehatan bagi para pesertanya. BPJS adalah singkatan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yakni lembaga khusus yang bertugas untuk menyelenggarakan jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan bagi masyarakat, PNS, serta pegawai swasta. Program ini mulai diselenggarakan pada tahun 2014 melalui dasar hukum Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011.

Salah satu program yang diadakan oleh BPJS adalah Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). JKN diselenggarakan melalui sistem asuransi, dimana masyarakat wajib membayar iuran dalam jumlah ringan sebagai tabungan untuk biaya perawatannya ketika sakit di masa depan. Pada dasarnya, semua WNI wajib mengikuti program milik BPJS. Termasuk di dalamnya adalah orang asing dan pekerja yang berdomisili di Indonesia minimal 6 bulan serta membayar iuran.

A. Jenis-Jenis BPJS

Lembaga ini mengadakan dua jenis jaminan kesehatan. Agar lebih memahaminya, penjabaran atas kedua program BPJS adalah sebagai berikut.²⁶

1. BPJS Kesehatan

Seperti telah disinggung di atas tentang salah satu program BPJS adalah asuransi di bidang kesehatan, atau biasa disebut Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Dasar hukum penyelenggaraannya yakni Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 dan keanggotaan peserta ditandai dengan Kartu Indonesia Sehat (KIS), termasuk bagi mereka penerima bantuan iuran dari pemerintah (PBI). JKN memberikan pelayanan kesehatan secara komprehensif melalui rujukan berjenjang tergantung pada indikasi medis pasien. Adapun manfaat yang diberikan oleh keanggotaan BPJS adalah sebagai berikut.

Mendapatkan penyuluhan kesehatan mengenai perilaku hidup sehat maupun pengelolaan lingkungan hidup. Hak tiap anak peserta BPJS adalah mendapatkan imunisasi dasar yang meliputi BCG, DPT-HB, campak, dan polio. Memperoleh layanan KB seperti kontrasepsi, konseling kandungan, hingga tubektomi dan vasektomi. Pemeriksaan untuk gagal ginjal, kanker, hingga bedah jantung. Skrining kesehatan menurut risiko penyakit atau dampak lanjutan.

Umumnya, peserta BPJS mendapatkan pelayanan kesehatan tingkat pertama baik berupa rawat inap intensif atau non-intensif, maupun rujukan lanjutan berupa rawat jalan atau inap. Namun, perbedaannya terletak pada kelas-kelas yang diambil masyarakat.

²⁶ <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/> diakses pada tanggal 23 September 2022, pukul 18:22 Wib

2. BPJS Ketenagakerjaan

Program BPJS di bidang ketenagakerjaan adalah Jaminan Hari Tua (JHT) yang pembayarannya ditanggung oleh pengusaha dan pekerja. Tujuan JHT yakni memberikan penghargaan ketika karyawan telah pensiun, mengalami cacat tetap, atau meninggal dunia. Keanggotaannya ditandai dengan Kartu Peserta Jamsostek (KPJ).

KPJ BPJS adalah tanda pengenal kepesertaan KPJ seseorang. Pada pekerja perusahaan, biasanya keanggotaan mereka ditunjukkan dengan 11 digit angka di atasnya. Sedangkan KPJ bagi mereka yang bekerja di sektor non formal tanpa upah dari perusahaan (pedagang, petani, nelayan, dan sebagainya) biasanya tidak disertai nomor. Namun tenang saja, keduanya tetap terdaftar dalam sistem BPJS.

1. Jaminan Hari Tua (JHT)

Program perlindungan ini diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan:

2. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Peserta mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja akan mendapat manfaat program ini berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan. Manfaat yang diterima oleh peserta adalah pelayanan kesehatan (perawatan dan pengobatan) sesuai kebutuhan medis, santunan berupa uang dan Program Kembali Bekerja (Return to work). Iuran JKK tidak dibagi antara karyawan dan perusahaan, melainkan menjadi tanggungjawab perusahaan sepenuhnya. Selain

untuk kecelakaan di tempat kerja, program JKK juga bisa diklaim untuk kecelakaan saat berangkat atau pulang kerja, meski persentase klaimnya tidak sama.

3. Jaminan Kematian (JK)

Jaminan Kematian merupakan manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Diberikan dalam bentuk uang tunai berupa santunan kematian, santunan berkala, biaya pemakaman dan beasiswa pendidikan anak. Total manfaat santunan yang didapat adalah sebesar Rp42 juta dengan rincian santunan sekaligus sebesar Rp20 juta, santunan berkala selama 24 Bulan sebesar Rp12 juta dan biaya pemakaman sebesar Rp10 juta. Untuk beasiswa, maksimal yang diberikan sebesar Rp 174 juta untuk dua orang anak.

4. Jaminan Pensiun (JP)

Ini adalah program perlindungan yang diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap. Bentuk manfaatnya, berupa uang tunai yang dibayarkan setiap bulan dan atau sekaligus apabila peserta memasuki usia pensiun, cacat total tetap atau meninggal dunia.

Manfaat tersebut berwujud uang tunai yang diterima setiap bulan sebagai: Pensiun hari tua, diterima peserta setelah pensiun s.d meninggal dunia Pensiun cacat, diterima peserta yang cacat total tetap akibat kecelakaan atau akibat penyakit s.d meninggal dunia Pensiun janda/duda, diterima janda/duda ahli waris peserta s.d meninggal dunia atau menikah lagi Pensiun anak, diterima anak ahli waris peserta s.d

mencapai usia 23 tahun, bekerja, atau menikah. Pensiun anak maksimal diberikan kepada 2 orang anak peserta terdaftar. Pensiun orang tua, diterima salah satu orang tua ahli waris peserta s.d. meninggal dunia, bagi peserta yang tidak memiliki suami/isteri/anak.

5. Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Jaminan ini diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan program ini diharapkan pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak saat terjadi risiko akibat pemutusan hubungan kerja seraya berusaha mendapatkan pekerjaan kembali. Manfaat didapatkan apabila peserta memenuhi masa iur program JKP paling sedikit 12 bulan dalam 24 bulan dan telah membayar iuran paling singkat 6 bulan berturut-turut.

Manfaat JKP berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Peserta akan mendapat akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan. Untuk manfaat uang tunai, diberikan setiap bulan, paling banyak 6 bulan upah dengan besaran manfaat: 45 persen dari upah sebulan untuk 3 bulan pertama 25 persen dari upah sebulan untuk 3 bulan berikutnya. Dasar pembayaran upah yang digunakan yaitu upah terakhir yang dilaporkan kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan maksimal batas atas upah yang diperhitungkan sebesar Rp.5.000.000,00.

Dasar hukum untuk BPJS Ketenagakerjaan yaitu Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan UU RI No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sedangkan peraturan

perundang-undangan yang secara spesifik mengatur tentang jaminan sosial tenaga kerja adalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 7 Tahun 2017 tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia.

BPJS Ketenagakerjaan mempunyai visi dan misi Ketenagakerjaan adalah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial kebanggaan bangsa yang amanah, bertata kelola baik serta unggul dalam operasional dan pelayanan. Misi Melalui program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk: Melindungi dan menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional.

B. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Pensiun

1. Pengertian Jaminan Pensiun

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.45 tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan pensiun, Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang 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 Sesuai dengan.

Manfaat pensiun adalah sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulan kepada peserta yang memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia.

Kepesertaan program jaminan pensiun adalah pekerja yang terdaftar dan telah membayar iuran. Peserta merupakan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara Negara, yaitu peserta penerima upah yang terdiri dari :

1. Pekerja pada perusahaan
2. Pekerja pada orang perseorangan

Selain itu, pemberi kerja juga dapat mengikuti program jaminan pensiun sesuai dengan penahapan kepesertaan. Pekerja yang didaftarkan oleh pemberi kerja mempunyai usia paling banyak 1 (satu) bulan sebelum memasuki usia pensiun. Usia pensiun untuk pertama kali ditetapkan 56 tahun dan mulai 1 Januari 2019, usia pensiun menjadi 57 tahun dan selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 tahun.

Dalam hal pemberi kerja nyata lalai tidak mendaftarkan pekerjanya, pekerja dapat langsung mendaftarkan dirinya kepada BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal peserta pindah tempat kerja, peserta wajib memberitahukan kepesertaannya kepada pemberi kerja tempat kerja baru dengan menunjukkan kartu peserta BPJS ketenagakerjaan. Selanjutnya pemberi kerja tempat kerja baru meneruskan kepesertaan pekerja.

2. Iuran Program Jaminan Pensiun

1. Iuran program jaminan pensiun dihitung sebesar 3% yang terdiri atas 2% iuran pemberi kerja dan 1% iuran pekerja.
2. Upah setiap bulan yang dijadikan dasar perhitungan iuran terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap. Untuk tahun 2015 batas paling tinggi upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan ditetapkan sebesar Rp. 7 Juta (tujuh juta

rupiah). BPJS Ketenagakerjaan menyesuaikan besaran upah dengan menggunakan faktor pengalih sebesar 1 (satu) ditambah tingkat pertumbuhan tahunan produk domestik bruto tahun sebelumnya. Selanjutnya BPJS ketenagakerjaan menetapkan serta mengumumkan penyesuaian batas upah tertinggi paling lama 1 (satu) bulan setelah lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang statistik (BPS) mengumumkan data produk domestik bruto.

3. Mekanisme pembayaran iuran mengikuti program paket.

4. Pemberi kerja wajib membayar iuran paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya.

5. Pemberi kerja yang tidak memenuhi ketentuan pembayaran iuran dikenakan denda sebesar 2% setiap bulan keterlambatan.²⁷

3. Manfaat Program Jaminan Pensiun

1. 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.

2. Manfaat Pensiun Cacat (MPC)

Berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada peserta (kejadian yang menyebabkan cacat total tetap terjadi paling sedikit 1 bulan menjadi peserta dan *density rate* minimal 80%) yang mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan tidak dapat

²⁷ <http://scholar.google.co.id> diakses pada tanggal 10 Maret 2022, pukul 15:15 wib

bekerja kembali atau akibat penyakit sampai meninggal dunia. Manfaat pensiun cacat ini diberikan sampai dengan meninggal dunia atau peserta bekerja kembali.

3. 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, dengan kondisi peserta;

- a. Meninggal dunia bila masa iuran kurang dari 15 tahun, dimana iuran yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan
- b. Memenuhi minimal 1 tahun kepesertaan dan density rate 80% atau Meninggal dunia pada saat memperoleh manfaat pensiun MPHT

4. Manfaat Pensiun Anak (MPA)

Berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada anak yang menjadi ahli waris peserta (maksimal 2 orang anak yang didaftarkan pada program pensiun) sampai dengan usia anak mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun, atau bekerja, atau menikah dengan kondisi peserta ;

- a. Meninggal dunia sebelum masa usia pensiun bila masa iuran yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan minimal kepesertaan 1 tahun dan memenuhi density rate 80% dan tidak memiliki ahli waris janda/duda atau
- b. Meninggal dunia pada saat memperoleh manfaat pensiun MPHT dan tidak memiliki ahli waris janda/duda atau

c. Janda/duda yang memperoleh manfaat pensiun MPHT meninggal dunia.

5. Manfaat Pensiun Orang Tua (MPOT)

Manfaat yang diberikan kepada orang tua (bapak/ibu) yang menjadi ahli waris peserta lajang, bila masa iuran peserta lajang kurang dari 15 tahun, masa iuran yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan memenuhi minimal kepesertaan 1 tahun dan memenuhi density rate 80%.

6. Manfaat Lumpsum

Peserta tidak berhak atas manfaat pensiun bulanan, akan tetapi berhak mendapatkan manfaat berupa akumulasi iurannya ditambah hasil pengembangannya apabila;

- a. Peserta memasuki usia pensiun dan tidak memenuhi masa iuran minimum 15 tahun
- b. Mengalami cacat total tetap dan tidak memenuhi kejadian cacat setelah 1 tahun menjadi peserta dan minimal density rate 80%

7. Manfaat pensiun diberikan berupa manfaat pasti yang ditetapkan sebagai berikut;

- a. Untuk 1 (satu) tahun pertama, manfaat pensiun dihitung berdasarkan formula manfaat pensiun, dan
- b. Untuk setiap 1 (satu) tahun selanjutnya, manfaat pensiun dihitung sebesar manfaat pensiun tahun sebelumnya dikali faktor indeksasi.

8. Formula manfaat pensiun adalah 1% (satu persen) dikali masa iuran dibagi 12 (dua belas) bulan dikali rata-rata upah tahunan tertimbang selama masa iuran dibagi 12 (dua belas).

9. Pembayaran manfaat pensiun dibayarkan untuk pertama kali setelah dokumen pendukung secara lengkap dan pembayaran manfaat pensiun bulan berikutnya setiap tanggal 1 bulan berjalan dan apabila tanggal 1 jatuh pada hari libur, pembayaran dilaksanakan pada hari kerja berikutnya.

10. Dalam hal peserta telah memasuki usia pensiun tetapi yang bersangkutan diperkerjakan, peserta dapat memilih untuk menerima manfaat pensiun pada saat mencapai usia pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah usia pensiun.

11. Penerima manfaat pensiun adalah peserta atau ahli waris peserta yang berhak menerima manfaat pensiun.²⁸

Penerima Manfaat Jaminan Pensiun Peraturan Pemerintah nomor 45 tahun 2015 mengatur secara jelas siap siapa saja yang berhak atas manfaat pensiun. Tentu saja yang berhak atas manfaat pensiun adalah peserta/ahli warisnya (bagi peserta yang telah meninggal dunia) yang telah terdaftar dalam program jaminan pensiun.

Manfaat Pensiun adalah sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulan kepada peserta yang memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia.²⁹

²⁸ <http://www.bjpsketenagakerjaan.go.id/program-jaminan-pensiun.html>. Diakses pada tanggal 14 Maret 2022, pukul 19:12 Wib

Penerima manfaat pensiun:

1. Peserta
2. 1 (satu) orang istri atau suami yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan.
3. Paling banyak 2 (dua) orang anak
4. 1 (satu) orang Orang Tua

Maksud dari point point tersebut adalah :

- a. Peserta: pekerja yang terdaftar dan telah membayar iuran¹¹¹
- b. 1 (satu) orang atau suami yang sah : Janda atau Duda adalah istri atau suami yang sah menurut peraturan Perundang-undangan dari peserta yang meninggal dunia yang terdaftar sebagai ahli waris di BPJS Ketenagakerjaan.
- c. Anak adalah anak kandung, anak tiri, atau anak angkat yang sah menurut peraturan Perundang-undangan dari peserta yang meninggal dunia yang terdaftar sebagai ahli waris di BPJS Ketenagakerjaan.³⁰
- d. Orang Tua adalah ayah kandung, ibu kandung, ayah tiri, ibu tiri, ayah angkat atau ibu angkat, yang sah sesuai peraturan Perundang-undangan dan terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan.³¹

Pasal 10 ayat 2 Peraturan Pemerintah nomor 45 tahun 2015 menegaskan bahwa anak peserta yang lahir paling lama 300 (tiga ratus) hari setelah terputusnya hubungan pernikahan istri atau suami yang telah terdaftar dinyatakan sah atau setelah peserta meninggal dunia dapat didaftarkan sebagai penerima

²⁹ Peraturan Pemerintah nomor 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun pasal 1 ayat (3)

³⁰ *Ibid*, Pasal 1 ayat (8)

³¹ *Ibid*, Pasal 1 ayat (9)

manfaat pensiun. Dalam hal terjadi perubahan susunan penerima manfaat pensiun, peserta harus menyampaikan perubahan daftar penerima manfaat pensiun paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal perubahan susunan penerima manfaat pensiun kepada pemberi kerja selain penyelenggara Negara.³²

. Perubahan daftar penerima Manfaat Pensiun tidak dapat dilakukan setelah Peserta:

- a. Menerima manfaat pensiun pertama; atau
- b. Meninggal dunia kecuali untuk anak sebagaimana dimaksud pada pasal 10 ayat (2)

C. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kontrak

1. Pengertian Tenaga Kontrak

Globalisasi saat ini ditandai dengan semakin sengitnya persaingan antar perusahaan baik dalam bentuk persaingan domestic maupun persaingan global dimana terdapat berbagai perusahaan multinasional yang beroperasi secara langsung disuatu Negara, atau produk-produk perusahaan multinasional yang dipasarkan secara global pula. Untuk dapat memenangkan persaingan tersebut manajemen perusahaan dituntut mampu merumuskan suatu strategi yang tepat yang didasarkan pada penilaian lingkungan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal perusahaan.

Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, sehingga manajemen dituntut dapat mengoptimalkan peranan tenaga kerja yang dimiliki sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga perusahaan dapat memenangi persaingan. Salah satu strategi generic perusahaan yang

³² *Ibid*, Pasal 10 ayat (3)

mudah diterapkan setiap perusahaan adalah dengan menekan biaya sehingga perusahaan dapat dalam operasinya untuk dapat meningkatkan atau memaksimalkan keuntungan perusahaan. Biaya tenaga kerja pada berbagai perusahaan sering menempati urutan tertinggi dalam pengeluaran perusahaan, khususnya pada perusahaan yang berbasis tenaga kerja atau padat karya seperti pada perusahaan tekstil dan produk tekstil atau pada perusahaan jenis lain dimana tenaga kerja mempunyai peranan dominan dalam kegiatan utama perusahaan.

Penggunaan tenaga kerja kontrak dapat dilaksanakan dengan dua cara : pertama, perusahaan langsung melakukan kontrak dengan tenaga kerja yang bersangkutan (secara langsung) atau yang kedua adalah perusahaan menggunakan tenaga kerja kontrak yang berasal dari penyalur tenaga kerja kontrak (*Outsourcing agency*). Outsourcing dapat diartikan sebagai bentuk kontrak kerjasama antara perusahaan dengan perusahaan mitra yang menyediakan tenaga kerja untuk dipekerjakan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan kontrak yang telah disepakati kedua belah pihak. Jadi dalam hal ini perusahaan pemakai tenaga kerja tidak memiliki hubungan dengan tenaga kerja yang dipekerjakan secara langsung tetapi melalui perusahaan *outsourcing agency*.³³

2. Faktor Pendorong Tenaga Kerja Kontrak

a. Pekerjaan bersifat sementara

Untuk pekerjaan yang bersifat sementara akan mendorong manajemen juga mempekerjakan tenaga kerja kontrak. Hal ini tentu saja merupakan alasan yang sangat proporsional karena apabila menggunakan tenaga kerja tetap akan dapat menjadi beban perusahaan selanjutnya apabila pekerjaan yang bersifat sementara tersebut telah habis/

³³ Maryono, "Jurnal Bisnis dan Ekonomi" (Vol.16.No.1, Maret 2009) hlm 26-31

selesai dikerjakan. Beberapa jenis pekerjaan yang biasanya bersifat sementara banyak dijumpai pada perusahaan kontraktor yaitu suatu perusahaan yang memiliki pekerjaan karena menerima kontrak kerja dengan perusahaan atau lembaga pemberi kerja. Dengan demikian mereka akan memilih menggunakan tenaga kerja kontrak setiap mereka mendapatkan tender dalam proyek.

b. Pekerjaan bersifat fluktuatif

Adanya pekerjaan yang bersifat fluktuatif yang dihadapi suatu perusahaan mendorong penggunaan tenaga kerja kontrak. Pada saat terdapat volume pekerjaan yang melonjak mereka akan mencari dan memerlukan tenaga kontrak dan pada saat pekerjaan tersebut telah selesai atau telah mengalami penurunan maka mereka akan memutuskan tenaga kontrak tersebut. Perusahaan yang memiliki pekerjaan bersifat fluktuatif ini biasanya bergerak dibidang pertanian atau agro industry dimana volume pekerjaan mereka tergantung pada musim. Pada musim panen mereka mengalami banyak pekerjaan sehingga membutuhkan tenaga kerja lebih banyak dan pada saat tidak musim panen volume pekerjaan sehingga dapat memutuskan tenaga kerja kontraknya.

c. Tingkat upah rendah

Selain faktor volume pekerjaan, manajemen juga sering dalam menggunakan tenaga kerja kontrak didasari suatu alasan bahwa dengan menggunakan tenaga kerja kontrak akan dapat menekan pengeluaran dari sektor upah tenaga kerja. Hal ini dapat disebabkan karena tenaga kontrak tidak memiliki hak seperti halnya tenaga tetap sehingga biasanya mereka hanya akan menerima upah sebesar nilai kontrak yang telah disepakati sebelumnya antara perusahaan dengan tenaga kontrak yang bersangkutan.

Berbeda dengan tenaga kerja kontrak, maka tenaga kerja tetap biasanya mendapatkan upah yang lebih tinggi dari tenaga kerja kontrak yang disebabkan mereka selain menerima upah atau gaji pokok, mereka juga menerima berbagai tunjangan sehingga pada akhirnya upah mereka lebih tinggi dibandingkan dengan upah tenaga kerja kontrak.³⁴

d. Mudah dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja

Berbeda dengan kasus pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kerja tetap yang memiliki berbagai konsekuensi khususnya keuangan bagi perusahaan, maka pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kerja kontrak akan lebih sederhana dan tidak membebani keuangan perusahaan. Untuk memutuskan hubungan kerja dengan tenaga kerja kontrak sangat mudah bagi perusahaan karena apabila batas masa kontrak kerja yang telah disepakati dengan tenaga kerja telah habis masa berlakunya dapat secara otomatis hubungan kerja tersebut telah berakhir. Dengan demikian apabila perusahaan tidak menghendaki lagi tenaga kerja yang bersangkutan bekerja di perusahaan otomatis hubungan kerja dengan tenaga kerja kontraknya telah berakhir dan tidak menimbulkan masalah.

e. Terdapat banyak pengangguran

Selain berbagai alasan yang telah dikemukakan di atas yang mendorong manajemen perusahaan menggunakan tenaga kerja kontrak yang lebih penting dari semua itu adalah adanya kenyataan di Indonesia bahwa tingkat pengangguran tinggi. Dengan demikian posisi tawar tenaga kerja di Indonesia relatif rendah dibanding

³⁴ *Ibid*, hlm 27

dengan posisi tawar perusahaan yang menggunakan tenaga kerja sehingga bagi tenaga kerja mendapatkan pekerjaan sementara dalam kontrak kerja sudah dianggap masih lebih baik daripada menganggur sama sekali. Dalam praktek juga sering terjadi bahwa tenaga kerja kurang memahami atau kurang peduli dengan berbagai persyaratan yang tercantum dalam kesepakatan kerja dengan perusahaan meskipun sering dianggap dapat merugikan pihak tenaga kerja.

3. Ketentuan Tenaga Kerja Kontrak Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

- a. Perjanjian kerja dibedakan ke dalam dua jenis yaitu kontrak untuk waktu tertentu dan kontrak tidak untuk waktu tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas : jangka waktu tertentu; selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- c. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu : pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- d. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui.
- e. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui.

f. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

g. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut. Paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/ buruh yang bersangkutan.

h. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

i. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud ketentuan ini menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

j. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan

k. Dalam masa percobaan kerja pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu yang penulis gunakan dalam penulisan skripsi ini mulai dari pengajuan judul hingga penyusunan proposal adalah dimulai dari bulan November 2021 sampai dengan bulan September 2022.

No	Kegiatan	Bulan																Ket.						
		Oktober 2021				Maret 2022				Mei 2022				Juni 2022					Juli 2022				Agustus 2022	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4	1	2
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■																			
2	Seminar Proposal					■	■	■	■															
3	Penelitian									■	■	■	■											
4	Penulisan & Bimbingan Skripsi													■	■	■	■							
5	Seminar Hasil																	■	■					
6	Sidang Meja Hijau																					■	■	

2. Tempat Penelitian

Di Jl. Sei Batanghari No.2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Simpang Tj,
Kec. Medan Sunggal. Kota Medan, Sumatera Utara 20122.

B. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam proposal ini dengan menggunakan yuridis normatif, yaitu metode penelitian terhadap asas-asas hukum positif yang tertulis dalam perundang-undangan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tertier.

- a. Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang berupa paraturan perundang-undangan yang berlaku yang dibuat dan ditetapkan oleh pihak-pihak yang berwenang yaitu, data primer ini juga diperoleh dari penelitian di lapangan yang berupa hasil wawancara dengan responden dari perusahaan di PT.Perkebunan Nusantara III.
- b. Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang berupa informasi yang diperoleh dari buku, jurnal, karya ilmiah, pendapat para ahli yang berhubungan dan terkait dengan permasalahan yang diangkat dalam penulisan skripsi ini. Sehingga tujuan dari bahan hukum sekunder ini ialah untuk memberikan penjelasan dari bahan hukum primer.

c. Bahan hukum Tersier

adalah bahan hukum yang berfungsi untuk mendukung penjelasan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

2. Sifat Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini deskriptif analisis yang mengarah kepada penelitian hukum normatif, yaitu suatu bentuk penulisan hukum yang mendasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang normatif.³⁵

Penelitian hukum normatif ini mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum, penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum, penelitian sejarah hukum, dan penelitian perbandingan hukum³⁶.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pada skripsi ini digunakan alat pengumpulan data, yakni :

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan sumber bacaan, yakni undang-undang, buku-buku, penelitian ilmiah, artikel ilmiah, media massa, dan jurnal hukum yang berhubungan dengan materi yang dibahas dalam proposal skripsi ini. Dalam penelitian ini mengandung data primer dan data sekunder.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu dengan melakukan penelitian langsung kelapangan. Dalam hal ini peneliti langsung melakukan penelitian ke PT. Perkebunan Nusantara III Medan dengan cara wawancara.

³⁵ Astri Wijayanti, “*Strategi Penulisan Hukum*” (Bandung: Lubuk Agung, 2011), hlm,163

³⁶ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, “*Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*” (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2015) hlm 153

4. Analisis Data

Bahan hukum yang diperoleh penulis, dianalisis dengan analisis kualitatif kemudian disajikan secara deskriptif, yaitu dengan menjelaskan, menguraikan, dan menggambarkan permasalahan serta penyelesaiannya yang berkaitan dengan rumusan masalah yang dibuat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai Implementasi Program Jaminan Pensiun bagi Pekerja Kontrak (Studi di PT. Perkebunan Nusantara III Medan) Diatas, maka dapat disimpulkan beberapa hal penting. Yakni sebagai berikut :

1. Aturan- aturan hukum yg berlaku yaitu Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang- Undang No 24 Tahun 2011 tentang Jaminan Sosial, Undang- Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja, kemudian Peraturan Pemerintah No 35, No 36, No 37 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu.
2. Pada dasarnya pelaksanaan dalam program jaminan pensiun di PTPN III Medan masih mengacu pada peraturan yang berlaku, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan pensiun.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan terkait dari penelitian ini sebagai berikut :

1. PT. Perkebunan Nusantara III Medan dalam pemberian jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja kontrak (PKWT), harus tegas mengikuti Undang-Undang yang sudah ada. Karena jaminan pensiun sebagai salah satu upaya pengendalian resiko dan perlindungan terhadap pekerja semasa hidupnya setelah mencapai usia pensiunnya. Pemerintah harus memberikan sanksi yang tegas terhadap perusahaan-perusahaan yang lalai dan tidak mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS Ketenagakerjaan.
2. PT.Perkebunan Nusantara III Medan dalam pelaksanaan jaminan pensiun bagi pekerja kontrak harus lebih efektif lagi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dan pemerintah harus melakukan pengawasan dan saling berkoordinasi dengan BPJS Ketenagakerjaan terkait jaminan pensiun khususnya terhadap pekerja kontrak.Perusahaan/ pihak pemberi kerja harus bijak dalam langkahnya agar beban terhadap iuran jaminan pensiun tidak terlalu banyak membebankan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

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

Andika wijaya, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia* (Jakarta : Sinar Grafika,2018) hlm 47

Dumairy. *Perekonomian Indonesia*(Cetakan ke 5. Jakarta : Erlangga. 1996), hlm 73

H.P.Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan*, (Jakarta :Yayasan Obor Indonesia, 2002), hlm.11-12

Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta : Jambatan Cetakan ke VIII, 1994) hlm 1-2.

Iman Soepono,2007.” *Pengantar Hukum Perburuhan*”, (Jakarta, Djambatan) hlm. 55

Lalu Husni,2000,” *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*”, (Jakarta : Raja Grafindo Persada) hlm. 51

Malau Parningotan , *Perlindungan Hukum Pekerja/ Buruh*. (Medan : P.T.Sofimedia.2013).hlm 25

Maryono, “ *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*” (Vol 16 No 1 Maret 2009) hlm 28-29.

R. Suyoto Bakir dan Sigit Suryanto. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Edisi Terbaru, (Ciputat, Tangerang: Karisma Publishing Group. 2009)

Salim.HS, ” *Perkembangan hukum Jaminan di Indonesia*”,2007, (Jakarta, Raja Grafindo Persada), hlm 62

Sendjum H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Jakarta : Rhineka Cipta, 2001), hlm 13

Sentanoe Kertonegoro, 1987, *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, (cetakan kedua, PT.Mutiara Sumber Widya), hlm 44

Soedarji,*Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia,Yogyakarta:2008,hlm.5. Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta : 2009,hlm.142.

Syamsul Arifin , “ *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*” (Medan Area University Press : 2012), hlm.38

Tim Visi Yustisia, 2014, *panduan Resmi Memperoleh Jaminan Sosial dari BPJS ketenagakerjaan : Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pensiun*, (Transmedia Pustaka, Jakarta,) hlm 6

Wiwoho Soedjono, 2003, “ *Hukum Perjanjian Kerja*”, (Jakarta. Bina Aksara), hlm.9.

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

B. Jurnal

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

Fenny Natalie 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

Muhammad Ridhwan Galela, “ Analisis Penyelenggara Jaminan pensiun” Harapan dan Tantangan Implementasi PP No. 45 Tahun 2015 dalam *jurnal pknston* Vol 5, Tahun 2016 hlm. 18

Maryono, “ *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*” (Vol 16 No 1 Maret 2009) hlm 28-29.

Reza Rizky Farza, Agus Mulia Karsona, Betty Rubiati” Jaminan Pensiun bagi Pekerja Kontrak dalam Rangka Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Kontrak” Vol 4. No 1, Hal 158

C. Peraturan Perundang-Undangan

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

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 pasal 24 ayat (1)

Peraturan Perundang- Undangan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Perundang-Undangan Nomor 24 Tahun 2011 tentang Jaminan Sosial

Peraturan Perundang-Undangan Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 35, Nomor 36, Nomor 37 Tahun 2021 tentang Alidaya

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Pasal 1 angka (6) bab 1 Ketentuan Umum

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

Pasal 18 Undang Undang Nomor 40 Tahun 20014 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Jaminan Sosial

Peraturan Pemerintah nomor 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun pasal 1 ayat (3)

D.Website

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

<https://khairunnisafathin.wordpress.com/2011/03/31/sektor-industri/>, diakses pada tanggal 4 janari 2022 pukul 15:05 WIB

<http://www.fsbn.org/2015/06/26/program-jaminan-pensiun-bpjs-kesehatan-holding-bumn-perkebunan-oleh-tuhu-bangun-ketum-fspbun/>, diakses tanggal 1 januari 2022 pukul 13:32 WIB

<http://m.metrotvnews.com/read/2015/02/20/360919/jaminan-pensiun-bpjsketenagakerjaan-yang-bakal-jadi-masalah/>, diakses pada tanggal 2 januari 2022 pukul 19:46

<http://www.jamsosindonesia.com/cetak/printout/268> diakses 09 Januari 2022 pukul 09:13 Wib

Lampiran

Hasil Wawancara Dengan Bapak Ridho Selaku bagian SDM di PT.Perkebunan Nusantara III Medan.

1. Berapa jumlah pekerja kontrak yang ada di PT.Perkebunan Nusantara III Medan pak?
Jawaban : Total ada 2.460 Pekerja Kontrak
2. Berapa tahun maksimal pekerja kontrak bekerja pak?
Jawaban : Maksimal 5 Tahun
3. Apakah memungkinkan pak pekerja kontrak ini menjadi pekerja tetap?
Jawaban : Memungkinkan selama sesuai dengan kebutuhan tenaga perusahaan dan tenaga tersebut memang memiliki sikap kerja yang bagus.
4. apakah ada jaminan pensiun yang diberikan kepada pekerja kontrak ini pak?
Jawaban : Ada, yaitu pensiun normal, pensiun dipercepat, pensiun meninggal dunia/tewas, pensiun cacat, dan pensiun ditunda.
5. ada berapa jenis jaminan pensiun di PT. Perkebunan Nusantara III ini pak?
Jawaban : ada tiga, yang pertama melalui dapenbun jika karyawan yang masuk kerja dibawah tahun 2009, yang kedua DPLK BNI jika karyawab yang masuk diatas tahun 2009, yang ketiga jaminan pensiun BPJS tenaga kerja yaitu untuk semua karyawan diikutkan dalam jaminan pensiun BPJS tenaga kerja.
6. Bagaimana Mekanisme dalam pemberian jaminan pensiun BPJS pak?
Jawaban : Yaitu mengikuti kebijakan pemerintah sesuai dengan aturan BPJS Tenaga kerja.
7. Apakah ada SOP Jaminan Pensiun di PT. Perkebunan Nusantara III Medan ini pak?
Jawaban : Ada, Cuma tidak bisa kita tunjukkan, karena termasuk dokumen yang tidak bisa dipublikasikan.

SURAT PENELITIAN/RISET



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7350168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seiabadi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8225331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 712 /FH/01.10/VI/2022 17 Juni 2022
Lampiran : —
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara

Kepada Yth :
Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III Medan
di-
Medan

Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini :

Nama : Shella Silvia
N I M : 188400051
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan
No HP : 0822-7491-6876

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rantau Parapat, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "Implementasi Program Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara III)".

Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset Dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

A.n Dekan
Wakil Dekan Bidang Pendidikan



Anshaban Amel Lubis, SH, M.Hum

Scanned with CamScanner

SURAT SELESAI PENELITIAN/RISET


Perkebunan Nusantara
Medan, /2 Juli 2022

Nomor : BUMU/X/ 534 / 2022
Lamp. : -
Hal : **Selesai Riset & Wawancara**

Kepada Yth :
**Dekan
Fakultas Hukum
Universitas Medan Area
Jl. Kolam No.1 Medan Estate
di -
Medan**

Menghunjuk Surat Saudara Nomor : 712/FH/01.10/VI/2022 tanggal 17 Maret 2022 perihal Permohonan Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara, dengan ini kami sampaikan bahwa:

No	Nama	NPM	Prodi	Judul
1	Sheila Silvia	188400051	Hukum Keperdataan	Implementasi Program Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak (PT. Perkebunan Nusantara III)

telah selesai melaksanakan Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) **Bagian Operasional SDM (BSDM)** mulai tanggal 27 Juni s/d 08 Juli 2022 .

Demikian disampaikan agar maklum.

BAGIAN UMUM

Christian Orchard Tharanon
Kepala Bagian

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Jakarta Gedung Agro Plaza Lantai 15
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 – 1, Jakarta 12950
telp : +62 21 29183300, fax : +62 21 5203030
email : sekretariat@holding-perkebunan.com

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Medan
Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122
telp : +62 61 8452244, fax : +62 61 8455177
email : cs@email.ptpn3.co.id