

**PENERAPAN PROGRAM JAMINAN HARI TUA MELALUI BADAN
PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh:

**Siti Rahma
2052011066**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PENERAPAN PROGRAM JAMINAN HARI TUA MELALUI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DI KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

Siti Rahma

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) memiliki Program Jaminan Hari Tua (JHT) yang bermanfaat untuk menjamin pekerja untuk menerima uang tunai ketika memasuki masa pensiun, mengalami cacat total dan meninggal dunia. Akan tetapi, pada penerapannya meskipun mengalami kondisi tersebut, pencairan JHT terdapat kendala ketika akan mencairkan uang tersebut. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui penerapan program JHT dan faktor penghambat dalam menerapkan program JHT tersebut.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian Yuridis Normatif dan Yuridis Empiris. Penelitian Yuridis Normatif dilakukan dengan berdasarkan bahan hukum seperti teori hukum, asas-asas hukum serta perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian. Sedangkan, Yuridis Empiris dilakukan dengan wawancara. Analisis yang digunakan adalah Kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Penerapan JHT telah dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua. Pada Pasal 22 JHT dinyatakan bahwa JHT dapat dicairkan ketika memenuhi persyaratan dengan masa kepesertaan minimal 10 tahun. Namun kenyataannya hal tersebut menuai pro kontra karena JHT baru dapat dicairkan ketika usia 56 tahun. Sehingga, hal ini dapat merugikan peserta JHT yang belum berusia 56 tahun, Tetapi perlu mencacirkan dana segera. (2) Faktor-faktor yang menghambat Penerapan JHT adalah Kendala administratif dalam proses pendaftaran dan kesadaran pengetahuan masyarakat mengenai JHT. Oleh karena itu, hendaknya BPJS memperbaiki sistem JHT dan melakukan sosialisasi untuk mengatasi minimnya informasi terkait pencairan JHT.

Kata Kunci: Program Jaminan Hari Tua, BPJS Ketenagakerjaan, Kota Bandar Lampung.

ABSTRACT

APPLICATION OF THE GARANTIE PROGRAM OF THE OLD DAY THROUGH THE PROVISION OF THE SOCIAL GARANTY OF WORK IN THE CITY OF BANDAR LAMPUNG

By

SITI RAHMA

The Social Security Organizing Agency (BPJS) has an Old Age Insurance Program (JHT) which is useful for guaranteeing workers to receive cash when entering retirement, experiencing total disability and death. However, in its application despite experiencing these conditions, JHT disbursement has obstacles when disbursing the money. The purpose of this study is to determine the application of the JHT program and the inhibiting factors in implementing the JHT program.

This research is a type of Normative Juridical and Empirical Juridical research. Normative Juridical research is carried out based on legal materials such as legal theory, legal principles and legislation related to research. Meanwhile, Empirical Juridical is conducted by interview. The analysis used is Qualitative.

The results of this research show: (1) The implementation of JHT has been implemented in accordance with Government Regulation Number 46 of 2015 concerning the Implementation of the Old Age Security Program. Article 22 states that JHT can be withdrawn when fulfilling the requirements with a minimum participation period of 10 years. However, in reality, this has generated pros and cons because JHT can only be cashed out at the age of 56. So, this can be detrimental to JHT participants who are not yet 56 years old, but need to withdraw funds immediately. (2) Factors that hinder the implementation of JHT are administrative constraints in the registration process and awareness of public knowledge about JHT. Therefore, BPJS should improve the JHT system and conduct socialisation to overcome the lack of information related to JHT disbursement.

Keywords: Old Age Security Program, BPJS Employment, Bandar Lampung City.

**PENERAPAN PROGRAM JAMINAN HARI TUA MELALUI BADAN
PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Oleh
Siti Rahma**

**Skripsi
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA HUKUM**

**Pada
Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG**

Judul Skripsi : **PENERAPAN PROGRAM JAMINAN HARI TUA MELALUI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

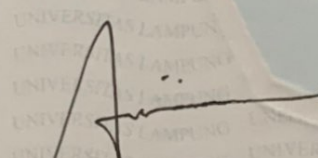
Nama Mahasiswa : **Siti Rahma**

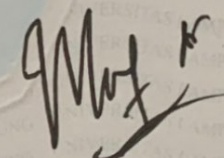
Nomor Pokok Mahasiswa : **2052011066**

Bagian : **Hukum Administrasi Negara**

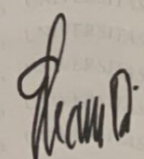
Fakultas : **Hukum**




Agus Triono, S.H., M.H., Ph.D.
NIP 198410102008121005


Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H.
NIP 198403212006042001

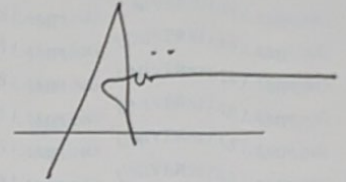
2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara


Eka Deviani, S.H., M.H.
NIP 197310202005012002

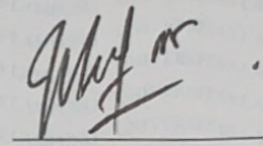
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

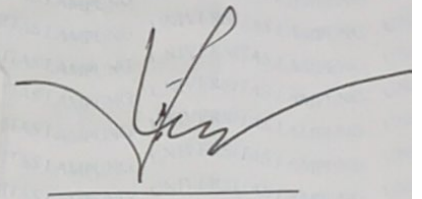
Ketua : Agus Triono, S.H., M.H., Ph.D.



Sekretaris/Anggota : Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H.



Penguji Utama : Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H.



2. Dekan Fakultas Hukum :



Dr. Muhammad Fakih, S.H., M.S.
NIP 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 19 Januari 2024

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SITI RAHMA
NPM : 2052011066
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Penerapan Program Jaminan Hari Tua Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Bandar Lampung”** adalah benar-benar hasil karya sendiri dan bukan hasil plagiat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Surat Keputusan Rektor Nomor 3178/H26/DT/2010.

Bandar Lampung, 19 Januari 2024



Siti Rahma
NPM 2052011066

RIWAYAT HIDUP



Bernama lengkap Siti Rahma, Penulis dilahirkan di Bandar Lampung 27 Juni 2002, merupakan anak ke lima dari lima bersaudara dari pasangan Bapak Tony Akhmat Jaya, S.H. dan Ibu Marlena Irianti, S.H.

Penulis mengawali Pendidikan di Taman Kanak-Kanak Kartika II-6 pada tahun 2007, kemudian melanjutkan ke Sekolah Dasar Kartika II-5 Bandar Lampung hingga tahun 2014 lalu melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi pada sekolah menengah pertama Tunas Mekar Indonesia (TMI) Bandar Lampung hingga tahun 2017, dilanjutkan dengan Sekolah Menengah Atas Yayasan Pembina Universitas Lampung (YP UNILA) hingga tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Kali awi Indah Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan, Di tempat KKN itulah penulis banyak mendapat pelajaran hidup yang sangat berharga.

MOTTO

“ Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya,”

(Q.S Al-Baqarah: 286)

“Jawaban dari sebuah keberhasilan adalah terus belajar dan tak kenal putus asa”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini aku persembahkan dengan segenap kerendahan hati kepada:

Kedua Orang Tuaku Tercinta

Papa Hi. Tony Akhmat Jaya, S.H. dan Mama Hj. Marlina Irianti, S.H.

Ketiga Kakak-Kakakku

Siti Nur Azizah, S.Ikom., Siti Nur Janah, S.T., dan Siti Humairoh, S.H.

Atas cinta dan kasih sayang, doa dan perjuangan yang diberikan kepadaku

demi keberhasilanku di masa mendatang

Terima kasih atas dukungan, doa dan semangat

yang diberikan demi keberhasilanku.

Almamaterku

Universitas Lampung

SANWACANA

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis hanya milik Allah SWT, sebab hanya dengan kehendak-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Penerapan Program Jaminan Hari Tua Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Bandar Lampung”**, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini banyak mendapatkan bimbingan dan arahan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karenanya dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Agus Triono, S.H., M.H., Ph.D., selaku Pembimbing I yang telah bersedia untuk meluangkan waktunya, mencurahkan segenap pemikirannya, memberikan bimbingan, saran, dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini;
2. Ibu Marlia Eka Putri AT S.H., M.H. selaku Pembimbing II dan Sekretaris Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung, yang telah membantu penulis dengan penuh kesabaran, kesedian meluangkan waktunya, mencurahkan segenap pemikirannya, memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Lampung;
3. Bapak Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H., selaku Pembahas I yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan yang sangat membangun terhadap skripsi ini;
4. Ibu Ati Yuniati, S.H., M.H., selaku Pembahas II yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan yang sangat membangun terhadap skripsi ini;

5. Bapak Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung;
6. Ibu Eka Deviani S.H., M.H. selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung;
7. Ibu Upik Hamidah, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu penulis menempuh Pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Lampung;
8. Bapak Mohammad Wendy Trijaya, S.H., M.Hum., selaku dosen yang membimbing sejak saya semester satu hingga sampai saat ini.
9. Seluruh dosen dan karyawan/i Fakultas Hukum Universitas Lampung yang penuh dedikasi dalam memberikan ilmu yang luar biasa selama ini kepada penulis dalam masa studi di Fakultas Hukum Universitas Lampung;
10. Ibu Dra. Zuraidah selaku Kepala Bidang Umum dan Sumber Daya Manusia (SDM) BPJS Ketenagakerjaan yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu Penulis memberikan data-data yang diperlukan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik;
11. Ibu Dwi Misgi Destika selaku Penata Madya Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu Penulis memberikan data-data yang diperlukan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik;
12. Seluruh Bapak dan Ibu guru semasa penulis masih duduk di SD Kartika II-5, SMP Tunas Mekar Indonesia dan SMA YP UNILA Bandar Lampung yang telah memberikan ilmu-ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
13. Kedua Orang tuaku Papa Hi. Tony Akhmat Jaya, S.H. dan Mama Hj. Marlina Irianti, S.H., yang tidak pernah berhenti memberiku kasih sayang, semangat, motivasi, selalu melindungiku dalam setiap doa dan selalu mendukung segala pilihan yang diambil selama dari kecil hingga dewasa ini;

14. Kakak-Kakaku tersayang, Siti Nur Azizah, S.Ikom., Siti Nur Janah, S.T., dan Siti Humairoh, S.H. yang telah memberikan semangat dan dukungan yang besar serta kasih sayang yang selalu diberikan.
15. Kepada Bella Riefyagitha K.F.S yang sudah berjuang Bersama untuk melangkah didunia perkuliahan dari semester satu sampai kini kita semester 7, terimakasih atas waktu dan kenangan yang selalu kita lewati bersama dan terimakasih sudah mendengarkan keluh kesah penulis dari awal perkuliahan hingga akhir.
16. Kepada Moh. Zephan Kartadilaga yang telah menemani, meluangkan waktu, tenaga, pikiran, maupun materi kepada saya, dan selalu memberi motivasi dan semangat untuk meraih apa yang menjadi impian saya, Terimakasih telah berkontribusi banyak dan telah menjadi warna yang indah untuk perjalanan hidup penulis selama perkuliahan berlangsung.
17. Kepada teman seperjuangan penulis HIMA TAMIT, Salma, Caca, Winanda, Ivo, Sakira, Farah, Dae, Agre, Aisyah, Karyn, Zalfa, Zatta yang sudah sabar mendengarkan keluh kesah penulis serta memberikan perhatian, dan masukan kepada penulis;
18. Untuk sahabat-sahabatku Wulandari Eka Putri, Reka Aryana Permata Suharto, Eflina Balqis Hadi, Winanda Aryandini, Alisia Intan Serlina, dan Geulis Maharani Andeas yang selalu membantu, mengerti dan memahami Penulis serta selalu menjadi tempat Penulis bercerita dan berkeluh kesah tentang segala macam hal tanpa rasa khawatir;
19. Rekan-rekan BEM FH UNILA, Ivo, Caca, Bang Cemong, Farah, Agre, Andika, Diva, Galih, Rekas, Fahrul, Aisyah, Karyn, Zalfa, Dita, Renka, Ito, Naldi, Takol, Bima, Hazfadel, Goji, Rekas, Antus, Guntur, Satrio, Zidan yang telah membantu penulis dalam melakukan proses pengembangan diri. Kenangan tersebut menjadi semangat untuk penulis dalam melakukan penulisan skripsi. Penulis berharap agar kita dapat sukses menggapai mimpi masing-masing;
20. Rekan-rekan HIMA HAN 2020 yang telah membantu penulis dalam menjalankan kepengurusan HIMA HAN dan membentuk selayaknya

keluarga kecil, serta saling menguatkan dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga mimpi kita tercapai sebagai buah dari perjuangan saat ini;

21. Rekan-rekan KKN Desa Kali Awi Indah, Kecamatan Negeri Besar, Kabupaten Way Kanan, Ferdi, Aldion, Wulandari, Lyani, Dina dan Rindi yang telah menjadi bagian dari penulis dalam menyelesaikan studi di universitas lampung, serta saling mengabarkan terkait kemajuan dari penulisan masing-masing. Semoga perjuangan kita dalam menuntut ilmu yang jauh dari daerah asal memberikan hasil yang baik kedepannya;
22. Untuk teman-temanku sejak SMA, Delvi Azia Rafa Nayla, Helen Agustina, Elsalia Harisma Putri, Novanka Ramadhani, dan Armudian MP. yang telah menjadi tempat berbagi cerita, pengalaman, dan tawa bagi Penulis sejak bangku SMA;
23. Almamater tercinta, Fakultas Hukum Universitas Lampung;
24. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata penulis meminta maaf yang sebesar-besarnya dalam proses penulisan skripsi ini, dan penulis sangat menyadari bahwasannya masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini bisa menjadi referensi positif bagi pembacanya, dan menjadi manfaat bagi penulis dalam mengembangkan ilmu pengetahuannya di bidang hukum.

Akhir kata, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Bandar Lampung, 24 September 2023

Penulis

Siti rahma

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Ruang Lingkup.....	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Ketenagakerjaan.....	7
2.1.1 Pengertian Ketenagakerjaan.....	7
2.1.2 Pengertian Tenaga Kerja dan Pekerja	8
2.2 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	11
2.2.1 Pengertian Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.....	11
2.2.2 Pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	14
2.2.3 Landasan Hukum Badan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	16
2.3 Jaminan Hari Tua	17
2.3.1 Pengertian Jaminan Hari Tua	17
2.3.2 Dasar Hukum Jaminan Hari Tua.....	18
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Jenis Penelitian.....	20
3.2 Sumber Data.....	20
3.2.1 Sumber Data Primer	20
3.2.2 Sumber Data Sekunder.....	21
3.3 Prosedur Pengumpulan Data dan Pengolahan Data	22
3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data	22
3.3.2 Prosedur Pengolahan Data	22
3.4 Analisis Data	23
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	24
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	24
4.1.1 Sejarah singkat BPJS Ketenagakerjaan.....	24
4.1.2 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	26
4.1.3 Jaminan Hari Tua (JHT).....	28
4.2 Penerapan Program Jaminan Hari Tua BPJS Ketenagakerjaan	33
4.2.1 Prosedur Pelayanan Bagi Peserta BPJS Ketenagakerjaan di Kota Bandar Lampung.....	35
4.3 Faktor Penghambat Dalam Penerapan Program Jaminan Hari Tua	43

BAB V Penutup	48
5.1 Kesimpulan	48
5.2 Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan negara adalah untuk mensejahterakan rakyat. Kesejahteraan yang diharapkan adalah kesejahteraan yang adil dan merata serta menjangkau semua orang dan dapat dinikmati oleh masyarakat. Kesejahteraan tersebut merupakan salah satu tujuan dalam bidang ketenagakerjaan karena berkaitan dengan kebutuhan seluruh kehidupan manusia. Pelaksanaan kesejahteraan pekerja juga tertuang dalam Pasal Pasal 28D Ayat 1 UUD 1945 menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”, serta Pasal 28D ayat 2 menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Perubahan era globalisasi dan perubahan dinamis dalam dunia kerja, penting bagi pekerja untuk memiliki perlindungan sosial yang memadai. Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi lima bidang hukum ketenagakerjaan, yaitu: bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja, bidang hubungan kerja, bidang kesehatan kerja, bidang keamanan kerja, bidang jaminan sosial.¹ Berdasarkan Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional terdapat 5 Jaminan Sosial, yaitu: Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Sosial.

¹ Iman Soepomo, 1985, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, hlm. 9.

Jaminan Sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak, hal tersebut berdasarkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN), Untuk memenuhi kebutuhan kehidupan dan menanggulangi setiap risiko kehidupan masyarakat tersebut pemerintah membantu masyarakat dengan mengeluarkan salah satu program yaitu jaminan sosial. Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh badan penyelenggara jaminan sosial.

Menurut Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (UU BPJS), jaminan sosial adalah program pemerintah yang bertujuan untuk menjamin perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat, dan untuk mencapai tujuan sistem jaminan sosial nasional. Penyelenggara adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

Jaminan Sosial ketenagakerjaan berhubungan erat dengan Sistem ketenagakerjaan. Sistem ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang mana dalam Pasal 99 menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan”. Berdasarkan Pasal 2 UU BPJS, 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 kegotong royongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, profitabilitas, kepesertaan bersifat wajib, dana amanah dan hasil pengelolaan. Dana Jaminan Sosial digunakan hanya untuk mengembangkan program dan memaksimalkan manfaat peserta. BPJS terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, sebagaimana tertuang dalam Pasal 16 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011.

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung merupakan kantor cabang untuk kantor wilayah BPJS Ketenagakerjaan Provinsi Lampung. BPJS Ketenagakerjaan merupakan bentuk perlindungan sosial ekonomi bagi para pekerja, BPJS Ketenagakerjaan memiliki manfaat untuk pesertanya seperti JHT. JHT adalah

manfaat bagi para pekerja dalam bentuk uang tunai, uang tersebut akan cair pada usia pekerja mencapai 56 tahun, terjadinya kematian, ataupun terjadinya cacat total yang bersifat permanen. Besarnya jumlah iuran Jaminan Hari Tua yang akan didapatkan yaitu sebesar 5,7 Persen dimana pembagian tersebut 2 persennya dari pekerja dan 3,7 persennya dari pihak pemberi kerja.²

Sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat JHT yang ditetapkan pada 2 Februari 2022 Hal ini menuai kontroversi dikarenakan dapat merugikan pihak buruh. Sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 3 Permenaker No. 2 Tahun 2022, “Manfaat JHT bagi Peserta yang mencapai usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Passal 2 huruf a diberikan kepada Peserta pada saat mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun.” Sebelumnya Pasal 2 disebutkan, manfaat JHT dapat diberikan kepada Peserta jika:

- a. Mencapai Usia Pensiun;
- b. Mengalami cacat total tetap, dan
- c. Meninggal dunia.

Pasal- Pasal tersebut menuai kontroversi karena para peserta BPJS Ketenagakerjaan menanggapi hal tersebut tidak adil karena para peserta berpendapat bahwa belum tentu seseorang akan menjadi pekerja sampai dengan usia 56 tahun, bisa jadi akan memutuskan pensiun dini dengan berbagai alasan dan dana JHT akan digunakan sebagai modal untuk kehidupan pascabekerja. Pada kenyataannya dalam Permenaker tersebut, JHT dapat diberikan pada usia 56 tahun bagi peserta yang berhenti bekerja yang meliputi mengundurkan diri, di PHK dan pekerja asing yang meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya, sebagaimana diatur secara rinci dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a sampai c. dan Peserta program JHT tetap berhak mendapat haknya Sebagian dengan syarat tertentu sebelum memasuki usia pensiun. Salah satunya, Peserta harus berstatus sudah menjadi

² Pangestu Pratama, W. (2022, Februari 14). Cara Menghitung Iuran. Diakses dari <https://finansial.bisnis.com/read/20220214/215/1500333/jangan-salah-ini-cara-menghitung-iuran-jht-sesuai-penghasilan>.

peserta jaminan sosial minimal 10 tahun. Kemudian nilai JHT yang dapat diberikan yaitu 30% untuk perumahan, atau 10% untuk keperluan lainnya.³

Sebagai salah satu kota besar di Indonesia, Provinsi Lampung memiliki jumlah pekerja yang signifikan. Berdasarkan data yang diperoleh pekerja di Lampung pada Tahun 2021 sebanyak 4,49 juta orang, hal tersebut naik sebanyak 5,3 ribu orang dari Agustus 2020. Kemudian Jumlah Pekerja di Provinsi Lampung pada Agustus 2022 sebanyak 4.595,9 ribu orang, naik 101,0 ribu orang dibanding Agustus 2021. Kemudian pada Februari 2023 jumlah Pekerja di Provinsi Lampung berjumlah 5.003,1 ribu orang, naik 32,1 orang dibanding tahun 2022.⁴ Para pekerja membutuhkan perlindungan jaminan sosial yang dapat memberikan keamanan finansial saat mereka memasuki masa pensiun. Menurut Kementerian Ketenagakerjaan, pencairan JHT dapat diklaim dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Dapat mencairkan maksimal 10 persen dari total saldo sebagai persiapan usia pensiun.
- b. Dapat mencairkan maksimal 30 persen dari total saldo untuk uang perumahan
- c. Pengambilan sebagian tersebut dapat dicairkan ketika masih bekerja dengan perusahaan.

Selain itu, Untuk pekerja yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat mengklaim Jaminan Hari Tua,⁵ Apabila pekerja tersebut meninggal dunia, Maka Ahli waris yang berhak atas JHT tersebut adalah : Janda atau Duda, Anak, Orang tua, Saudara Kandung, Mertua dan Pihak yang ditunjuk dalam Wasiat. Apabila tidak terdapat Ahli waris maka Jaminan Hari Tua dikembalikan ke Balai Harta Peninggalan.

Penerapan Program JHT di Kota Bandar Lampung melalui BPJS Ketenagakerjaan bertujuan memberikan akses yang mudah dan efektif untuk mendaftar dan

³ Lalu Rahadian, “ Bukan JHT, Ini Didapat Pekerja Bila Kena PHK Sebelum 56 Tahun” (<https://www.cnbcindonesia.com/news/20220212132231-4-314919/bukan-jht-ini-didapat-pekerja-bila-kena-phk-sebelum-56-tahun>) diakses pada 03 November 2023.

⁴ Badan Pusat Statistik (BPS) diakses dari <https://lampung.bps.go.id/>, diakses pada 29 Oktober 2023 pada jam 20.15 WIB.

⁵ Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi, <https://ppid.semarangkota.go.id/kb/perbedaan-jaminan-hari-tua-jht-dan-jaminan-pensiun-bpjs-ketenagakerjaan/> diakses pada tanggal 08 Juni 2023.

berpartisipasi dalam program tersebut. Namun, meskipun pentingnya program JHT dan keberadaan BPJSTK di Kota Bandar Lampung, masih terdapat permasalahan yang perlu diatasi. Oleh karena itu peneliti akan meneliti lebih dalam mengenai penerapan program JHT melalui BPJS Ketenagakerjaan di Kota Bandar Lampung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi dua pokok permasalahan yang akan dibahas oleh peneliti yaitu :

1. Bagaimanakah Penerapan Program Jaminan Hari tua melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Bandar Lampung?
2. Apa faktor penghambat Penerapan Program Jaminan Hari Tua melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup

Ruang Lingkup dari penelitian ini terdiri dari ruang lingkup keilmuan dan ruang lingkup objek kajian. Ruang lingkup bidang ilmu dalam penelitian ini adalah Hukum Administrasi Negara khususnya tentang Hukum Ketenagakerjaan mengenai Penerapan Program JHT sebagai perlindungan pekerja di bidang Jaminan Sosial pada tahun 2021-2023.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Penerapan Program Jaminan Hari Tua melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui hambatan Penerapan Program Jaminan Hari Tua melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Bandar Lampung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoritis dan praktis yaitu :

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama di bidang ilmu Hukum Administrasi Negara yang berkenaan dengan Hukum Ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis hasil dari penelitian ini diharapkan :

- a. Sebagai media bagi penulis untuk mengembangkan penalaran dan menyumbangkan gagasan pemikiran dan juga salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata pada Fakultas Hukum Universitas Lampung.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan/ sumbangan pemikiran bagi para pihak yang terlibat dalam Penerapan Program Jaminan Hari Tua melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Bandar Lampung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Ketenagakerjaan

2.1.1 Pengertian Ketenagakerjaan

Ditinjau dari arti istilah Hukum Ketenagakerjaan terdiri dari dua kata yaitu Hukum dan Ketenagakerjaan. Hukum dan Ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah Batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan Batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi. Dengan diundangkannya Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan istilah Hukum Perburuhan semakin mengurang. Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu disertai dengan istilah buruh.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 3 disebutkan bahwa Pekerja/Buruh, yaitu “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”, Hukum Ketenagakerjaan pada mulanya disebut dengan hukum perburuhan. Setelah kemerdekaan, ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Peraturan-Peraturan Pokok Ketenagakerjaan. Terdapat beberapa pendapat tentang pengertian Hukum Ketenagakerjaan menurut beberapa ahli :⁶

⁶ Endah Pujiastuti, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Semarang: Perpustakaan Universitas Semarang: 2008), hal. 1.

- 1) Molenaar, memberikan Batasan pengertian dari hukum ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.
- 2) Mr. MG Levenbach, hukum ketenagakerjaan sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.
- 3) Imam Soepomo, Hukum Ketenagakerjaan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Pengertian hukum perburuhan mengandung tiga unsur, yaitu :

- 1) Adanya peraturan
- 2) Bekerja pada orang lain, dan
- 3) Upah.

Pengertian hukum perburuhan menurut Molenaar, Mr. MG Levenbach, dan Imam Soepomo, ketiganya mengartikan hukum yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa hukum ketenagakerjaan mencakup bidang hukum kepegawaian (hukum yang mengatur tentang hubungan antara negara dengan pegawai/pegawai negeri) dan bidang hukum Per buruhan (mengatur hubungan antara buruh dan majikan).

2.1.2 Pengertian Tenaga Kerja dan Pekerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu menghasilkan barang dan/atau produk dan jasa untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri dan masyarakat.⁷ Kemudian, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang

⁷ Fandi, Pengertian Tenaga Kerja dan Unsur Penting di Dalamnya, diakses dari <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-tenaga-kerja>, pada tanggal 06 April 2023, pukul 11.40.

Ketenagakerjaan, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Secara garis besar, penduduk negara Indonesia terbagi menjadi dua kelompok, yaitu pekerja dan bukan pekerja. Penduduk dapat dikatakan sebagai tenaga kerja apabila penduduk tersebut telah memasuki batas usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun hingga 64 tahun. Oleh karena itu, setiap orang yang mampu bekerja dapat dikatakan sebagai tenaga kerja. Tetapi, terdapat beberapa pendapat mengenai usia dari para pekerja, ada yang mengatakan diatas 18 tahun dan ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan diatas 7 tahun karena anak-anak jalanan yang bekerja sudah termasuk tenaga kerja.

Pengertian lain tenaga kerja dalam Pasal 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan ayat (2) “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”, Tenaga Kerja merupakan faktor penting dalam proses produksi, karena manusialah (tenaga kerja) yang mampu menggerakkan faktor-faktor produksi yang lain untuk menghasilkan suatu barang. Dengan kata lain tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang harus ada dalam suatu proses produksi, Di Indonesia Tenaga kerja perlu dibenahi karena terdapat sikap mental yang tidak mendukung produktivitas, yaitu: kurang disiplin, kurang kreatif, kurang inovatif, kurang motivasi, kurang dinamis dalam bekerja.

Menurut Dr. Payaman yang dikutip oleh A. Hamzah mengemukakan bahwa tenaga kerja merupakan seseorang yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua, yaitu Angkatan kerja dan bukan Angkatan kerja: Angkatan kerja (*labour force*) terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja sedangkan Kelompok yang bukan Angkatan kerja terdiri atas golongan yang

bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan.⁸

Tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁹

Imam Supomo mengemukakan tenaga kerja adalah:

- 1) Tenaga Kerja bekerja kepada penyedia pekerja
- 2) Penyedia pekerjaan membayar upah
- 3) Dengan sah timbul perjanjian tenaga kerja dan penyedia kerja baik selama jangka waktu yang telah disepakati¹⁰

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja dengan menerima gaji atau imbalan lain. Pekerja dibagi menjadi dua kelompok yaitu Pekerja formal dan informal. Pekerja formal adalah pekerja yang bekerja di suatu perusahaan dengan cara yang melindunginya dari negara dan biasanya dikenakan pajak tertentu, sedangkan pekerja Informal adalah Pekerjaan yang tidak terkait dengan struktur organisasi perusahaan, terlepas dari apakah mereka berpenghasilan tetap atau tidak. Berdasarkan ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap pekerja memperoleh hak yang sama dalam perlakuan tanpa adanya diskriminasi.

Adapun hak-hak pekerja yang sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu :

1. hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak;
2. hak atas jaminan sosial;
3. hak untuk bebas memilih dan mengubah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuan;

⁸ Bitar, “ Tenaga Kerja” Tenaga Kerja : Pengertian, Definisi, Jenis, Kebijakan, Faktor (gurupendidikan.co.id)” (Diakses pada 17 Juni 2023)

⁹ Djumaldjo, FX, 2006 Perjanjian Kerja, Edisi Revisi, Sinar Grafika Jakarta, Hal.5

¹⁰ Eko Wahyudi dkk, 2016, Hukum ketenagakerjaan, Jakarta, Sinar Grafika, Hal.2

4. hak atas kebebasan dan pengembangan kompetensi profesional untuk memperoleh dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan;
5. hak atas keamanan, kesehatan dan pengobatan yang sesuai dengan martabat manusia dan moralitas agama;
6. hak untuk memiliki, membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja;
7. hak cuti tahunan;
8. hak atas gaji penuh untuk masa istirahat tahunan;
9. Hak atas pensiun tahunan

Selain hak, pekerja juga memiliki kewajiban apa yang harus dilakukan dengan perusahaan. Tugas pekerja yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

1. Harus melakukan presentasi;
2. Aturan perusahaan harus diikuti;
3. Wajib memenuhi kontrak kerja;
4. Harus mematuhi peraturan pemberi kerja;
5. Semua kewajiban harus dipenuhi sebelum memberikan persetujuan jika ada pengaduan yang belum terselesaikan.
6. Wajib menerapkan dan mematuhi peraturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang berlaku di tempat kerja masing-masing.

2.2 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

2.2.1 Pengertian Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Istilah JAMSOSTEK atau Jaminan Sosial Ketenagakerjaan berasal dari bahasa Inggris yaitu : “*Social Security*”. Istilah ini digunakan di Amerika Serikat dan International Organization (ILO). Menurut perumusan dari ILO, “*Social Security*” pada prinsipnya adalah “Sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat berkurangnya penghasilan”.¹¹ Jaminan sosial ketenagakerjaan adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang

¹¹ Agus Mulya Karsona, Pelaksanaan Jaminan Sosial dibidang Ketenagakerjaan Sebelum dan Sesudah berlakunya UU No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Tesis, Program Pasca Sarjana UNPAD, Bandung, 1995,hlm.65

atas berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Dalam pengertiannya Jaminan Sosial dapat diartikan secara luas maupun secara sempit, dalam pengertian luas jaminan sosial meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah. Oleh Sentanoe Kertonegoro kegiatan usaha tersebut dikelompokkan menjadi 4 macam usaha, yaitu :

- 1) Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan yaitu usaha-usaha di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam Pelayanan Sosial.
- 2) Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai Bantuan Sosial.
- 3) Usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai Sarana Sosial.
- 4) Usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi risiko-risiko sosial ekonomis, digolongkan dalam Asuransi Sosial.

Dengan mencakup usaha-usaha tersebut diatas, maka pengertian jaminan sosial secara luas dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial, Pasal 2 ayat (4) sebagai berikut :

“Jaminan sosial sebagai perwujudan sekuritas sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial.”

Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa jaminan sosial adalah:¹²

“suatu bentuk perlindungan sosial unyuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.”

Berhubungan dengan masalah hubungan kerja, jaminan sosial bagi pekerja/buruh dapat diartikan secara sempit yang ditemukan dalam berbagai kepustakaan Hukum Perburuhan/Hukum Ketenagakerjaan. Pengertian jaminan sosial yang ditemui dalam buku Iman Soepomo yang merumuskan bahwa “Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.”, Oleh karena itu, dalam Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP), dirumuskan pengertian jaminan sosial secara luas sebagai berikut “Jaminan sosial adalah jaminan kemungkinan hilangnya pendapatan pekerja sebagian atau seluruhnya atau bertambahnya pengeluaran risiko sakit, kecelakaan, meninggal dunia, atau risiko sosial lainnya.”

Selanjutnya pengertian jaminan sosial dalam Pasal 1 ke-1 UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dirumuskan sebagai berikut :

“Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.” Menurut Harun Al Rasyid, Jaminan sosial merupakan perlindungan kesejahteraan masyarakat yang diselenggarakan atau dibina oleh pemerintah untuk menjaga dan meingkatkan taraf hidup rakyat.¹³

¹² Lampiran Penjelasan UU Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

¹³ Harun Al-Rasyid, Program Jamsostek Sebagai Suatu Usaha Penanggulangan Kemiskinan di Indonesia, [PT Intermedia, Jakarta, 1980], hlm.12.

2.2.2 Pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan merupakan layanan berupa jaminan sosial serta perlindungan yang diberikan kepada semua tenaga kerja yang ada di Indonesia sampai pensiun. BPJS menyelenggarakan jaminan sosial nasional yang berdasarkan asas kemanusiaan, manfaat, dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Sebagai Lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial, BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama BPJS (Persero) merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja. BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama BPJS (jaminan sosial tenaga kerja) yang dikelola oleh BPJS (Persero), namun sesuai UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, BPJS berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014.

Sebagaimana disebutkan juga pada Pasal 6 Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial terdiri dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan Kesehatan, sedangkan BPJS ketenagakerjaan menyelenggarakan 4 program yaitu jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, dan jaminan hari tua. Dengan adanya Undang-Undang Cipta Kerja Ketenagakerjaan merubah ketentuan Pasal 18 Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional menambah jenis program jaminan sosial menjadi:

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja : Melindungi pekerja dari risiko kecelakaan kerja yang terjadi selama bekerja, Jika seorang pekerja mengalami kecelakaan yang mengakibatkan cedera atau kehilangan kemampuan bekerja, jaminan ini dapat memberikan kompensasi berupa biaya pengobatan, santunan cacat, atau santunan kematian kepada keluarga korban.
- 2) Jaminan Hari Tua : Program yang memberikan jaminan finansial kepada pekerja setelah mencapai usia pensiun,
- 3) Jaminan Pensiun : Jaminan ini memberikan tunjangan kepada pekerja setelah pensiun.

- 4) Jaminan Kematian : Memberikan perlindungan kepada ahli waris yang meninggal dunia.
- 5) Jaminan Kehilangan Pekerjaan : Memberikan perlindungan finansial kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan tanpa disengaja.

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara- Untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara.

Program BPJS ketenagakerjaan diperuntukan bagi pekerja formal yang disebut sebagai peserta Penerima Upah dan Informal (selain penyelenggara negara) yang disebut juga peserta Bukan Penerima Upah. Kepesertaan dalam jaminan hari tua bersifat wajib dan mewajibkan seluruh penduduk untuk mengikuti jaminan sosial yang berlangsung secara bertahap. Keanggotaan terdiri dari penerima gaji (formal) dan non penerima gaji (informal). Partisipasi juga diperlukan untuk karyawan outsourcing dan pekerja kontrak. Perusahaan yang mempekerjakan karyawannya sebagai tenaga lepas (*outsourcing*) tetap harus mendaftarkan karyawannya ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan sesuai ketentuan perundang-undangan (UU). Undang- Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan UU No. 24 Tahun 2011 tentang Kewenangan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Bagi perusahaan yang Tidak mendaftarkan pekerja akan dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda, dan penolakan pelayanan publik.

Cara daftar BPJS Ketenagakerjaan Pekerja Daftar melalui perusahaan. Jika pemberi kerja tidak mendaftarkan pekerjanya, ia dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis jika ia tidak ikut serta dalam jaminan sosial, Denda dan tidak ada pelayanan publik karena kepesertaan BPJS Ketenagakerjaa bersifat wajib. Jika perusahaan lalai, karyawan dapat melaporkan dengan menyusun: Kontrak kerja atau bukti lain sebagai pegawai, KTP dan KK. Nomor peserta akan diberikan 1 hari setelah menerima dokumen pendaftaran lengkap dan pembayaran penuh biaya partisipasi pertama. Kartu akan diterbitkan selambat-lambatnya 7 hari setelah menerima dokumen pendaftaran lengkap dan pembayaran penuh pembayaran pertama. Partisipasi dihitung dari indikasi nomor keanggotaan.

Jika seorang pekerja berganti perusahaan, mereka harus terus berpartisipasi dengan memberi tahu perusahaan baru tentang keanggotaan lama mereka. Jika ada perubahan informasi, perusahaan harus menyampaikannya kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lambat 7 hari setelah perubahan.¹⁴

2.2.3 Landasan Hukum Badan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Pada Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Nomor, untuk mewujudkan tujuan sistem jaminan nasional perlu dibentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS. Pada pasal 2 Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS menyelenggarakan jaminan sosial nasional yang berdasarkan asas kemanusiaan, manfaat, dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Berdasarkan Undang- Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional, “Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”.¹⁵

Kemudian, berdasarkan Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional juga menjelaskan sistem jaminan sosial nasional meliputi 3 poin yaitu :

1. Setiap orang berhak atas jaminan sosial agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan harkat dan martabatnya guna mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur.
2. Untuk memberikan jaminan sosial yang menyeluruh, negara telah membentuk sistem jaminan sosial nasional bagi seluruh rakyat Indonesia.
3. Berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu dibentuk peraturan perundang-undangan tentang sistem jaminan sosial nasional.

¹⁴ [http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Hari-Tua-\(JHT\).html](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Hari-Tua-(JHT).html) di akses tanggal 15 April 2016 pukul 19.45

¹⁵ UU No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Pasal 2 Ayat (1).

2.3 Jaminan Hari Tua

2.3.1 Pengertian Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua merupakan salah satu program dari jaminan sosial. Program tersebut diatur pada akhir Juni lalu, melalui Peraturan Pemerintah (PP) No. 46 Tahun 2015 tentang Jaminan Hari Tua (JHT). Peraturan pemerintah tersebut dibentuk dalam rangka melaksanakan ketentuan pasal 37 ayat (5) dan pasal 38 ayat (3) tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Jaminan Hari Tua yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip Asuransi Sosial atau Tabungan Wajib merupakan salah satu pendekatan dalam penyediaan jaminan hari tua di beberapa negara, terutama Indonesia. Program jaminan hari tua yang mencakup seluruh penduduk di seluruh wilayah negara tersebut bertujuan untuk memberikan perlindungan keuangan bagi pesertanya saat memasuki masa pensiun, mengalami cacat total, atau meninggal dunia.¹⁶ Program Jaminan Hari Tua yang diselenggarakan secara nasional didasarkan pada kontribusi wajib dari pekerja aktif dan/atau pemberi kerja. Kontribusi tersebut dapat dipotong dari pendapatan bulanan pekerja atau diberikan oleh pemberi pekerja sebagai tunjangan. Program Jaminan Hari Tua diselenggarakan dengan tujuan menyediakan perlindungan sosial yang luas dan merata kepada masyarakat. Dalam penerapan Jaminan Hari Tua terdapat kriteria orang tua yang digunakan untuk menentukan kelayakan seseorang sebagai peserta atau penerima manfaat dari program tersebut. Berikut adalah beberapa kriteria yang sering digunakan dalam Jaminan Hari Tua :

- a. Usia adalah salah satu faktor dalam Jaminan Hari Tua, Peserta program pensiun biasanya harus mencapai usia pensiun yang ditetapkan untuk memenuhi syarat. Misalnya 60 Tahun, 65 Tahun atau usia sesuai dengan aturan yang berlaku.
- b. Kontribusi Pekerjaan yang dimaksud adalah memiliki sejumlah tahun bekerja yang telah ditentukan atau mencapai ambang batas pendapatan selama masa kerja.
- c. Program pensiun sering kali memiliki persyaratan waktu keanggotaan di mana peserta harus menjadi anggota program untuk jangka waktu tertentu

¹⁶ Daniel Perwira,, *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial "Pengalaman Indonesia, Kertas Kerja"*, (Jakarta : Lembaga Penelitian SMERU, 2003)

sebelum mereka memenuhi syarat untuk menerima manfaat Jaminan Hari Tua.

Sehubungan dengan Pasal 35 ayat (2) Sistem Jaminan Sosial Nasional, Jaminan Hari Tua adalah program yang menjamin peserta menerima uang jika pensiun, cacat tetap total atau meninggal dunia. Jaminan hari tua diselenggarakan di tingkat nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau simpanan wajib. Mewujudkan Ketahanan Nasional Masa Tua termasuk seluruh penduduk di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Jaminan hari tua adalah program manfaat yang memberikan perlindungan kepada peserta terhadap risiko yang terkait dengan hari tua, di mana produktivitas peserta menurun. Jaminan hari tua adalah sistem tabungan hari tua jumlahnya merupakan akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya

Jaminan hari tua adalah jaminan yang melindungi pekerja terhadap resiko yang timbul di hari tua, ketika produktivitas tenaga kerja menurun. Asuransi hari tua adalah skema pensiun yang jumlahnya terdiri dari akumulasi pembayaran dan hasil pengembangannya. Jaminan hari tua adalah penghasilan yang langsung dibayarkan kepada ahli waris jaminan sosial tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu atau dalam keadaan tertentu lainnya. Setiap Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya dalam program Jaminan Hari Tua Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Setiap orang yang bekerja wajib mendaftarkan dirinya dalam program Jaminan Hari Tua kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.3.2 Dasar Hukum Jaminan Hari Tua

Dasar Hukum tentang Jaminan Hari Tua terdapat dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ketenagakerjaan tersebut mengatur terkait dengan perlindungan dan jaminan sosial bagi para pekerja. Beberapa pasal yang terkait dengan Jaminan Hari Tua dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

1. Pasal 1 angka 26 : Mendefinisikan jaminan hari tua merupakan hak pekerja/buruh yang diberikan oleh pemberi kerja sebagai bentuk perlindungan ekonomi ketika pensiun.
2. Pasal 14 : Menyatakan Pekerja/buruh yang telah bekerja minimal 10 tahun berhak mendapatkan Jaminan Hari Tua.
3. Pasal 19 : Jaminan Hari Tua dapat diberikan dalam bentuk program Tabungan atau Program Pensiun yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Aturan pokok mengenai Jaminan Hari Tua diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraa Program Jaminan Hari Tua, Berdasarkan Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2015, yang dimaksud dengan Jaminan Hari Tua adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.¹⁷ Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015.

¹⁷ Blog Resmi BPJS Ketenagakerjaan , Jaminan Hari Tua dalam <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id> , Di akses Tanggal 08 Juni 2023.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan penulis adalah Yuridis Normatif dan Yuridis Empiris. Jenis Penelitian Yuridis Normatif dilakukan dengan berdasarkan bahan hukum seperti teori hukum, asas-asas hukum serta perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian. Sedangkan Yuridis Empiris adalah jenis penelitian yang dilakukan dengan meneliti secara langsung ke lokasi penelitian dengan maksud memperoleh kejelasan dan pemahaman guna mengetahui apakah Penerapan Program Jaminan Hari Tua melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial berjalan dengan baik atau tidak. serta melakukan wawancara dengan kepada informan yang dianggap dapat memberikan informasi terkait permasalahan di atas.

3.2 Sumber Data

3.2.1 Sumber Data Primer

Sumber Data Primer adalah penelitian yang dapat dilakukan dengan metode wawancara, dan observasi. Dalam penelitian ini hasil studi lapangan yang dilakukan dengan melakukan wawancara kepada informan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman tentang pokok permasalahan yang dibahas. Dalam melakukan penelitian ini, untuk mendapatkan data primer peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Dwi Misgi Destika selaku Penata Madya Pelayanan di Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung.

3.2.2 Sumber Data Sekunder

1. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum primer merupakan bahan hukum yang memiliki sifat mengikat secara yuridis dan memiliki otoritas tinggi. Bahan-bahan primer terdiri dari perundang-undangan, dokumen hukum, perbuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Adapun yang peneliti gunakan adalah :

1. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
4. Undang- Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial
5. Undang- Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
6. Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua
7. Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua
8. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Program Jaminan Hari Tua

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang berasal dari pengetahuan yang bersumber dari bahan-bahan kepustakaan seperti buku-buku hukum, doktrin, teori yang dapat membantu memahami dan menganalisa permasalahan, berbagai buku atau literatur hukum yang berkaitan dengan pokok bahasan.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang berupa tulisan non hukum yang berkaitan dengan skripsi berupa kamus KBBI, artikel, majalah, surat kabar atau internet.

3.3 Prosedur Pengumpulan Data dan Pengolahan Data

3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu proses dalam penelitian dengan tujuan memperoleh gambaran maupun informasi dari hal-hal yang akan diteliti. Untuk memperoleh data dalam penelitian Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan:

1. Studi Dokumen

Studi Dokumen adalah mengkaji informasi tertulis mengenai hukum yang tidak dipublikasikan secara umum tetapi diperbolehkan diketahui pihak-pihak tertentu seperti peneliti hukum, pengajar hukum, praktisi hukum dalam rangka kajian hukum, pengembangan hukum.

2. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan adalah pengumpulan data dengan melakukan serangkaian kegiatan membaca, menelaah dan mengutip dari bahan kepustakaan serta melakukan pengkajian terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pokok bahasan.

3.3.2 Prosedur Pengolahan Data

Setelah data terkumpul maka tahap selanjutnya yang dapat dilakukan adalah pengolahan data, Adapun tahapan dalam pengolahan data yaitu :

1. Pemeriksaan Data, yaitu data yang terkumpul diperiksa kebenarannya apakah data yang terkumpul melalui studi Pustaka, dokumen, wawancara sudah dianggap lengkap, relevan, jelas, tidak berlebihan, tanpa kesalahan.
2. Klasifikasi Data, yaitu penempatan data menurut kelompok-kelompok yang telah ditetapkan dalam rangka memperoleh data yang benar-benar diperlukan dan akurat untuk kepentingan penelitian, dengan tujuan untuk menyajikan data secara sempurna, memudahkan rekonstruksi serta analisis data.
3. Penyusunan/sistemasi data, yaitu Penempatan data secara sistematis data yang sudah di edit agar menjadi satu kesatuan yang bulat dan terpadu pada

subpokok bahasan yang sesuai sistematika yang ditetapkan untuk mempermudah interpretasi data.

3.4 Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis secara kualitatif. Analisis data kualitatif dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan atau data sekunder yang akan ditentukan untuk menentukan fokus penelitian. Analisis data kualitatif juga menguraikan data dalam bentuk kalimat yang teratur, logis, dan tidak tumpang tindih, dan efektif sehingga memudahkan interpretasi data dan pemahaman hasil analisis. Setelah itu, ditarik kesimpulan sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai jawaban dari permasalahan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa:

Penerapan pelaksanaan Program JHT BPJS Ketenagakerjaan dapat dinilai dari beberapa aspek yang mencakup keberhasilan dalam mencapai tujuan program, partisipasi peserta, tingkat pelayanan, keberlanjutan program, dan manfaat yang diberikan kepada peserta. karena banyak pekerja yang terkena PHK oleh perusahaan sehingga mereka terancam kehilangan pekerjaan. Oleh karena itu, banyak peserta program JHT BPJS Ketenagakerjaan memilih untuk mencairkan dana jaminan hari tua peserta sebagai dana darurat untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan menjaga kelangsungan hidup peserta. Penerapan program pencairan JHT dapat dicairkan ketika memenuhi persyaratan dengan masa kepesertaan minimal 10 tahun. Namun, kenyataannya hal tersebut menuai pro kontra karena JHT baru dapat dicairkan ketika usia 56 tahun. Sehingga, hal ini dapat merugikan peserta JHT yang belum berusia 56 tahun. Adapun, Peserta yang tidak dapat dicairkan karena ketidaklengkapan dokumen atau data peserta yang tidak valid. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat tantangan administratif yang perlu diatasi untuk meningkatkan efektifitas program ini. Masalah ketidaklengkapan dokumen dan data yang tidak valid dapat menghambat proses pencairan dan mengakibatkan ketidaknyamanan bagi peserta yang membutuhkan dana tersebut.

2. Faktor penghambat dalam menerapkan program JHT adalah ketidakvalidan data yang dimiliki oleh peserta. Data yang tidak valid dan

ketidaklengkapan dokumen menjadi kendala utama dalam proses pencairan manfaat. Hal ini dapat mengakibatkan penundaan dalam pencairan dan bahkan penolakan permohonan pencairan. Selain ketidakvalidan data, minimnya informasi juga menjadi penghambat seperti informasi mengenai prosedur pencairan jaminan hari tua. Peserta sering kali tidak memiliki pemahaman yang memadai tentang bagaimana cara melakukan pencairan, persyaratan yang diperlukan, dan langkah-langkah yang harus diambil. Kekurangan informasi ini dapat mengarah pada ketidakpastian dan kebingungan.

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya program jaminan hari tua sebagai instrument yang berpotensi meningkatkan kesejahteraan finansial peserta di masa pensiun. Dalam menerapkan program ini perlu adanya perbaikan dan pemahaman yang lebih baik untuk memastikan bahwa peserta dapat dengan mudah mengakses mafaat mereka dan merasa aman di masa pensiun mereka. Dengan demikian, program jaminan hari tua dapat berperan dalam mendukung kesejahteraan masyarakat dan memastikan masa pensiun yang layak bagi pekerja di Kota Bandar Lampung.

5. 2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari data di lapangan, pada dasarnya penelitian ini berjalan dengan baik. Namun bukan suatu kekeliruan apabila penulis ingin mengemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat untuk penerapan program JHT. Adapun saran yang penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Penerapan Program JHT terdapat faktor penghambat yaitu ketidakvalidan data yang dimiliki oleh peserta. Oleh karena itu, BPJS Ketenagakerjaan dapat memperbarui sistem JHT sehingga data yang terdaftar di BPJS sama dengan yang dimiliki oleh peserta.
2. BPJS juga seharusnya melakukan Sosialisasi terhadap pencairan JHT tersebut untuk mengatasi permasalahan minimnya informasi terkait pencairan JHT.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdussalam, H.R dan Adri Desasfuryanto, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)* Jakarta:PTIK, 2015.
- _____, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rajawali, 2014.
- Aly, Bustoro, *Buku Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia*, Penerbit Ilmu, Jakarta, 2017.
- BPJS Ketenagakerjaan. *Panduan Pemberi Kerja BPJS Ketenagakerjaan*. Bandar Lampung: BPJS Ketenagakerjaan, 2013.
- BPJS Ketenagakerjaan. *Panduan Pendaftaran dan Pemeliharaan Pekerja BPJS Ketenagakerjaan*. Bandar Lampung: BPJS Ketenagakerjaan, 2017.
- Hanifah, Ida. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Medan: Pustaka Prima, 2020.
- Ismaya, Samun. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Suluh Media, 2018.
- Joni, R. Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pusaka Setia, 2013.
- Ratnasari, R., & Indiasuti, R. *Jaminan Sosial dan Ketenagakerjaan di Indonesia*. Pustaka Setia, 2017.
- Sadi, Muhammad, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Prenada Media Group, 2015.
- Triningsih, Anna. *Hukum Ketenagakerjaan: Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing*. Depok: Rajagrafindo Persada, 2020.
- Wahyudi, Eko, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama, Jakarta: Sinar Grafika, 2016.

Zaeni, H. dan Arief Rachman, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Rajagrafindo, 2016.

Sumber Online

Chakim, Lutfi. “Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)”.
<http://www.lutfichakim.com/2012/08/jaminan-sosial-tenaga-kerja-jamsostek.html>. www.lutfichakim.com. Diakses pada 13 Mei 2023.

Fandy. “Pengertian Tenaga Kerja dan Unsur Penting di Dalamnya”
<https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-tenaga-kerja/>. Diakses pada 09 Mei 2023.

<https://lampung.bpk.go.id/kota-bandar-lampung/>. Diakses pada 18 Oktober 2023.

<https://lampung.bps.go.id/searchengine/>. Diakses pada 3 Oktober 2023.

Kompas.com.(2022).<https://nasional.kompas.com/read/2022/02/12/15320791/menilik-permenaker-no-2-tahun-2022-yang-buat-jht-tidak-bisa-cair-sebelum-56>. Diakses pada 13 Mei 2023.

Pangestu Pratama, Wibi. “Jangan salah, Ini Cara Menghitung Iuran Sesuai Penghasilan.
<https://finansial.bisnis.com/read/20220214/215/1500333/jangan-salah-ini-cara-menghitung-iuran-jht-sesuai-penghasilan.> ”. Diakses pada 21 Oktober 2023.

Patrio Sorongan, Tomy. “Syarat & cara cairkan BPJS Ketenagakerjaan 2023.
<https://www.cnbcindonesia.com/news/20230322093212-4-423745/ini-syarat-cara-cairkan-bpjs-ketenagakerjaan-2023>. Diakses pada 16 Oktober 2023.

Rahadian,Lalu. “Bukan JHT, Ini Didapat Pekerja Bila Kena PHK Sebelum 56 Tahun”,<https://www.cnbcindonesia.com/news/20220212132231-4-314919/bukan-jht-ini-didapat-pekerja-bila-kena-phk-sebelum-56-tahun>. Diakses pada 03 November 2023.

Widya Utami, Novia. “UU NO 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Penjelasannya”.<https://www.talenta.co/blog/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelasannya/>. Diakses pada 10 Mei 2023.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

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

Undang- Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Program Jaminan Hari Tua