

# KAJIAN PELAKSANAAN BPJS KETENAGAKERJAAN DI CV WAGATAMA MAHAKARYA YOGYAKARTA

Yasmine Citra Dhyanti

E-mail: yasminectrd@gmail.com

Mahasiswa S2 Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada

Arief Suryono

E-mail: ariefsuryono@staff.uns.ac.id

(Penulis Korespondensi)

Dosen Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret

---

## Article Information

**Keywords:** insurance; BPJS Ketenagakerjaan; workers; benefit claims

**Kata kunci:** asuransi; BPJS Ketenagakerjaan; pekerja; klaim manfaat

---

## Abstract

*This article aims to understand, describe, and analyze the implementation of the programs of BPJS Ketenagakerjaan at CV Wagatama Mahakarya Yogyakarta. This research was made by using the empirical method. The research form is descriptive. The author uses qualitative approach in the research. The author uses primary and secondary legal research materials. The author uses data collecting techniques that includes document or literature studies, observations, and interviews. The analyzing techniques used in the legal research materials is descriptive qualitative. The implementation of the programs of BPJS Ketenagakerjaan at CV Wagatama Mahakarya Yogyakarta is carried out based on the government's mandatory instructions which requires every workers in Indonesia to be provided a protection in form of social insurance to relieve certain socio-economic risks. The BPJS Ketenagakerjaan programs involves workers and employers to pay contributions that later can be claimed as benefits when the workers reached a certain period of time or condition. The results carried out by implementing the programs of BPJS Ketenagakerjaan in CV Wagatama Mahakarya Yogyakarta has fulfilled Act Number 24 of 2011 of the Social Security Organizing Agency.*

## Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisa proses pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan di CV Wagatama Mahakarya Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan penelitian hukum jenis empiris. Penelitian ini bersifat deskriptif. Pendekatan penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian hukum ini adalah pendekatan kualitatif. Bahan hukum yang digunakan penulis adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Teknik pengumpulan bahan hukum penulis menggunakan teknik studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi, dan wawancara atau interview. Teknik analisis bahan hukum menggunakan metode deskriptif kualitatif. Pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan di CV Wagatama Mahakarya Yogyakarta

dijalankan atas instruksi pemerintah yang mewajibkan seluruh pekerja di Indonesia diberikan suatu perlindungan dalam bentuk asuransi sosial untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu. Program BPJS Ketenagakerjaan melibatkan pekerja dan pemberi kerja untuk membayarkan sejumlah iuran yang dapat diambil klaim manfaatnya ketika pekerja telah mencapai masa atau keadaan tertentu. Pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan di CV Wagatama Mahakarya Yogyakarta telah memenuhi Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

---

## A. Pendahuluan

Di dalam proses pemenuhan kebutuhan melalui kerja, manusia tidak lepas dari suatu keadaan yang tidak pasti. Keadaan tidak pasti tersebut dapat berupa suatu kejadian yang menimbulkan kerugian atau peristiwa tidak diinginkan yang umumnya berusaha dihindari. Keadaan tidak pasti terhadap setiap kemungkinan yang dapat terjadi baik dalam bentuk atau peristiwa yang belum tertentu menimbulkan rasa tidak aman yang lazim disebut sebagai risiko (Sri Redjeki Hartono, 2001: 2).

Risiko adalah suatu kondisi yang mengandung kemungkinan terjadinya penyimpangan yang lebih buruk dari hasil yang diharapkan (Emmet J. Vaughan, Therese Vaughan, 2003: 3). Untuk menghadapi risiko ini tentunya diperlukan suatu instrumen atau alat yang setidaknya-tidaknnya akan dapat mencegah atau mengurangi timbulnya risiko itu (Zainal Asikin, H. Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 2008: 98). Instrumen yang dimaksud dapat berupa jaminan sosial.

Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak dengan tujuan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan.

Program jaminan sosial tenaga kerja yang menanggulangi risiko-risiko sekaligus akan menciptakan ketenangan kerja yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan produktivitas kerja, jaminan sosial tenaga kerja mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi risiko sosial ekonomi. Program jaminan sosial tenaga kerja merupakan perlindungan dasar bagi tenaga kerja dan keluarganya yang memberikan ganti rugi dalam hal ini jika terjadi kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua.

Dengan demikian pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian hukum berlangsungnya penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.

Penyelenggaraan jaminan sosial saat ini merupakan sebuah kebijakan yang umum dilaksanakan oleh setiap negara tanpa memandang ideologi yang dianutnya. Hal itu menunjukkan bahwa keberadaan program jaminan sosial pada suatu negara adalah hal yang fundamental, baik bagi warga negaranya maupun keberlangsungan negara itu sendiri. Sistem ini juga dapat menjadi instrumen negara dalam pembangunan dan perekonomian nasional. Dari sisi masyarakat, jaminan sosial merupakan hak esensial yang harus dipenuhi oleh negara sebagai tanggung jawab konstitusionalnya.

Sesuai ketentuan Pasal 34 yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang merupakan landasan yuridis pembentukan peraturan di Indonesia dapat dimaknai bahwa negara memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan sistem jaminan sosial yang diperlukan demi pemberdayaan kesejahteraan masyarakat serta meningkatkan kualitas pelayanan umum melalui penyediaan perlindungan dan kesejahteraan sosial. Melalui amanat inilah pemerintah Indonesia sejak tanggal 1 Januari 2014 melaksanakan Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) adalah suatu cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial. Melalui program ini setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.

Pemerintah bersama DPR mengundang peraturan pelaksanaan Undang-Undang SJSN setingkat Undang-Undang, yaitu Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Nasional. Dalam penyelenggaraannya dibentuk 2 (dua) organ SJSN yang masing-masing memiliki fungsi, tugas serta tujuan yang berbeda, yaitu Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Program jaminan sosial tenaga kerja yang menanggulangi risiko-risiko sekaligus akan menciptakan ketenangan kerja yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan produktivitas kerja, jaminan sosial tenaga kerja mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi risiko sosial ekonomi. Program jaminan sosial tenaga kerja merupakan perlindungan dasar bagi tenaga kerja dan keluarganya yang memberikan ganti rugi dalam hal ini jika terjadi kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua. Dengan demikian pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian hukum berlangsungnya penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.

BPJS dibagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu BPJS Kesehatan, yaitu jaminan sosial yang bergerak dalam jaminan kesehatan masyarakat, dan BPJS Ketenagakerjaan, yaitu jaminan sosial yang meliputi jaminan perlindungan keselamatan dan

kesejahteraan tenaga kerja. Sesuai Pasal 14 Undang-undang BPJS, seluruh warga negara Indonesia dan warga asing yang sudah berdiam di Indonesia selama minimal enam bulan wajib menjadi anggota BPJS. Setiap perusahaan wajib mendaftarkan pekerjanya sebagai anggota BPJS. Sedangkan orang atau keluarga yang tidak bekerja pada perusahaan wajib mendaftarkan diri dan anggota keluarganya pada BPJS. Setiap peserta BPJS akan ditarik iuran yang besarnya ditentukan kemudian. Sedangkan bagi warga miskin, iuran BPJS ditanggung pemerintah melalui program bantuan iuran. Menjadi peserta BPJS tidak hanya wajib bagi pekerja di sektor formal, namun juga pekerja informal.

Ada empat jenis program BPJS Ketenagakerjaan, yaitu:

1) Jaminan Kecelakaan Kerja;

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja;

2) Jaminan Hari Tua;

Jaminan Hari Tua (JHT) adalah program jangka panjang yang diberikan secara berkala sekaligus sebelum peserta memasuki masa pensiun, bisa diterimakan kepada janda/duda, anak atau ahli waris peserta yang sah apabila peserta meninggal dunia;

3) Jaminan Pensiun;

Jaminan Pensiun (JP) adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan berupa sejumlah uang setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia;

4) Jaminan Kematian;

Jaminan Kematian (JK) adalah program yang memberikan manfaat berupa uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia saat kepesertaan aktif bukan akibat kecelakaan kerja.

Undang-Undang nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial pada Pasal 2 ayat (4) menggariskan bahwa jaminan sosial sebagai perwujudan dari sekuritas sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat demi memelihara taraf kesejahteraan sosial. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial tenaga kerja.

Berdasarkan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa pemberi kerja yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan

akan dikenai sanksi administratif, dimulai dari sanksi berupa teguran, pemberian denda sampai dengan pencabutan layanan publik tertentu.

Prinsip kepesertaan pada BPJS Ketenagakerjaan bersifat wajib. Kepesertaan wajib dimaksudkan agar seluruh rakyat menjadi peserta sehingga dapat terlindungi. Dalam hal ini, CV Wagatama Mahakarya Yogyakarta yang bergerak dibidang konveksi berbentuk CV (*commanditaire vennootschap*) memiliki tanggung jawab atas kesejahteraan mereka sehingga wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya kedalam empat program jaminan sosial BPJS, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun.

Tulisan ini dibuat untuk mengkaji pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan dalam hal pencairan manfaat program Jaminan Hari Tua sebelum mencapai usia pensiun serta program Jaminan Kecelakaan Kerja ketika pekerja mengalami kecelakaan, atau ada ketentuan lain yang memungkinkan adanya pencairan saldo atau pengambilan manfaat diluar waktu yang telah ditentukan di CV Wagatama Mahakarya Yogyakarta.

## **B. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah jenis penelitian hukum sosiologis atau empiris. Penelitian ini bersifat deskriptif yang memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya. Pendekatan penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian hukum ini adalah pendekatan kualitatif. Bahan hukum yang digunakan penulis adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Teknik pengumpulan bahan hukum penulis menggunakan teknik studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi, serta wawancara atau interview. Teknik analisis bahan hukum menggunakan metode deskriptif kualitatif.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pekerja memiliki hak untuk didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan pada saat mereka diterima bekerja di perusahaan tersebut. Sebaliknya, perusahaan selaku pemberi kerja wajib memberikan fasilitas tersebut kepada pekerjanya. Dalam PP nomor 84 tahun 2013 antara lain disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp1.000.000 (satu juta rupiah) dalam satu bulan, wajib mengikutsertakan pekerjanya dalam program jaminan sosial pekerja, yang terdiri atas Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JK), dan Jaminan Pensiun (JP).

Program Jaminan Hari Tua (JHT) adalah program jangka panjang yang diberikan secara berkala sekaligus sebelum peserta memasuki masa pensiun, bisa diterimakan kepada janda/duda, anak atau ahli waris peserta yang sah apabila peserta meninggal dunia. Program ini diadakan untuk mengakomodir kondisi ketenagakerjaan nasional dan aspirasi yang berkembang di masyarakat,

khususnya terkait pengaturan manfaat bagi pekerja dan buruh. Besar iurannya sebanyak 5,7% dari keseluruhan upah, 2% ditanggung oleh pekerja dan 3,7% ditanggung oleh pemberi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian penulis di CV Wagatama Mahakarya Yogyakarta, diperoleh data mengenai jumlah pekerja sebanyak 60 (enam puluh) orang yang terdiri dari 60% (enam puluh persen) pekerja dibawah usia 25 (dua puluh lima) tahun, 20% (dua puluh persen) berusia dibawah 30 (tiga puluh) tahun, 15% (lima belas persen) berusia dibawah 50 (lima puluh) tahun, dan sisanya 5% (lima persen) berusia lebih dari 50 (lima puluh). Masa kepesertaan BPJS juga belum ada yang mencapai 10 (sepuluh) tahun.

Apabila pekerja memutuskan untuk resign atau pensiun dari perusahaan, maka perusahaan akan memberikan semua hak-hak pekerja termasuk surat keterangan pengunduran diri (*paklaring*) yang merupakan persyaratan pengajuan klaim pencairan saldo JHT. Perusahaan diharuskan melakukan pembayaran iuran terakhir di bulan saat pekerja mengajukan *resign* lalu memberikan keterangan ke pihak BPJS Ketenagakerjaan bahwa pekerja terkait telah berhenti bekerja di perusahaan tersebut. Penonaktifan kartu ini dilakukan setelah divisi HR (*human resources*) membayarkan iuran terakhir dan sudah melakukan pelaporan ke pihak kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan yang terdaftar bahwa pekerja tersebut sudah resmi berhenti.

Setelah semua persyaratan terpenuhi, manfaat JHT baru dapat dicairkan setelah memenuhi masa tunggu 1 (satu) bulan peserta tidak bekerja dan kepesertaan kartu BPJS Ketenagakerjaan sudah non-aktif.

Meskipun namanya program Jaminan Hari Tua dan ditujukan untuk membantu kesejahteraan hidup masyarakat di hari tua, pada kenyataannya dana manfaatnya dapat dicairkan sebelum waktunya. Menurut ketentuan Pasal 37 ayat (3) Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004, pencairan manfaat Jaminan Hari Tua dapat diberikan sebagian sebelum mencapai masa kepesertaan 10 (sepuluh) tahun, asal memenuhi syarat:

- a. Mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun;
- b. Cacat tetap;
- c. Meninggal dunia;
- d. Pindah ke luar negeri tidak kembali lagi, atau menjadi PNS/POLRI/ABRI;
- e. Terkena pemutusan hubungan kerja (PHK);
- f. Berhenti bekerja/*resign*

Manfaat JHT BPJS Ketenagakerjaan juga bisa dicairkan sebesar 30% (tiga puluh persen) untuk dipergunakan sebagai cicilan rumah dan 10% (sepuluh persen) untuk keperluan persiapan pensiun, dengan catatan pencairan hanya boleh dipilih salah satu saja atau peserta tersebut telah berhenti bekerja atau dikenakan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

Dari poin-poin diatas maka dapat dikatakan program JHT bisa dicairkan sebelum hari tua. Dana JHT yang cair juga bisa digunakan untuk pemenuhan

kebutuhan diluar masa hari tua karena manfaat tersebut dicairkan 100% (seratus persen).

Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) juga diselenggarakan guna memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Program ini wajib diikuti dan besaran iurannya didasarkan pada tingkat risiko lingkungan kerja yang diatur dalam PP nomor 44 tahun 2015 yang memiliki ketentuan:

No.	Tingkat Risiko Lingkungan Kerja	Besaran Persentase
1	tingkat risiko sangat rendah	0,24%
2	tingkat risiko rendah	0,54%
3	tingkat risiko sedang	0,89%
4	tingkat risiko tinggi	1,27%
5	tingkat risiko sangat tinggi	1,74%

(sumber: Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015)

CV Wagatama Mahakarya berada dalam kriteria *Tingkat Risiko Sangat Rendah* yang ditentukan berdasarkan acuan dalam Lampiran PP nomor 44 Tahun 2015.

Seluruh pekerja di CV Wagatama Mahakarya diikutsertakan dalam Program JKK sesuai dengan instruksi dari Pemerintah Yogyakarta. Meskipun intensitas dan risiko kecelakaan kerja di perusahaan diketahui sangat rendah, perusahaan tetap wajib mendaftarkan dan bertanggung jawab dalam pemberian hak-hak pekerja yang merupakan bentuk perhatian atas kesejahteraan dan keselamatan pekerja supaya menimbulkan rasa aman dalam bekerja.

Untuk kecelakaan kerja yang terjadi sejak 1 Juli 2015, sesuai dengan ketentuan Pasal 26 PP Nomor 44 Tahun 2015, hak untuk menuntut manfaat JKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) menjadi gugur apabila telah lewat waktu 2 (dua) tahun sejak kecelakaan kerja terjadi. PP No. 44 Tahun 2015 tersebut diberlakukan sejak 1 Juli 2015. Batas klaim 2 (dua) tahun dihitung dari tanggal kejadian kecelakaan. Sebagai contoh, apabila peserta mengalami kecelakaan pada tanggal 14 Agustus 2018, maka batas klaim manfaat masih bisa diajukan hingga tanggal 14 Agustus 2020.

Dalam Pasal 30 ayat (3), Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib melaporkan Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja yang menimpa Pekerja kepada BPJS Ketenagakerjaan dan instansi setempat yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Selanjutnya dalam Pasal 30 ayat (5) dijelaskan, laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sekaligus merupakan pengajuan manfaat JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan melampirkan persyaratan yang meliputi:

- a. Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan;
- b. Kartu Tanda Penduduk;

- c. surat keterangan dokter yang memeriksa/merawat dan/atau dokter penasehat;
- d. kuitansi biaya pengangkutan;
- e. kuitansi biaya pengobatan dan/atau perawatan;
- f. dokumen pendukung lainnya apabila diperlukan.

Perusahaan dalam hal ini harus melaporkan baik secara lisan (manual) ataupun elektronik atas kejadian kecelakaan kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan selambatnya 2x24 jam setelah kejadian kecelakaan, dan perusahaan segera menindaklanjuti laporan yang telah dibuat tersebut dengan mengirimkan formulir kecelakaan kerja tahap I (satu) yang telah dilengkapi dengan dokumen pendukung.

Setelah diisi, formulir tersebut dikirim ke kantor BPJS Ketenagakerjaan. Pengiriman paling lambat 2x24 jam sejak kecelakaan terjadi. BPJS Ketenagakerjaan akan menghitung dan membayar santunan serta ganti rugi kecelakaan kerja yang telah menjadi hak pekerja atau ahli waris pekerja apabila terjadi kematian.

Adanya masa daluwarsa klaim Jaminan Kecelakaan Kerja didasarkan atas kemungkinan risiko peserta tidak langsung merasakan dampak dari kecelakaan yang terjadi pada dirinya. Misalnya terjadi penyumbatan pembuluh akibat benturan yang menyebabkan cedera intrakranial atau Traumatic Brain Injury (TBI) yang merupakan cedera otak traumatis yang dapat menyebabkan penyakit jangka panjang dan dikaitkan dengan peningkatan kejang, gangguan tidur, penyakit neurodegeneratif, disregulasi neuroendokrin, penyakit kejiwaan, serta gangguan non-neurologis seperti disfungsi seksual, inkontinensia kandung kemih dan usus, dan disregulasi metabolik sistemik yang kemungkinan baru akan timbul dan/atau cederanya bertahan selama berbulan-bulan sampai bertahun-tahun pasca terjadinya cedera.

Hal ini membuktikan bahwa ada kemungkinan terjadinya risiko cacat atau penyakit yang tidak seketika langsung dirasakan oleh penderita ketika terjadi kecelakaan. Dari poin-poin diatas maka dapat dikatakan program JKK dapat dan seharusnya boleh dicairkan setelah kecelakaan terjadi karena risiko di atas.

#### **D. Simpulan**

Pengajuan klaim atas Program Jaminan Hari Tua dapat dilakukan diluar waktu yang ditentukan namun harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua yang merupakan revisi dari Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (JHT), bahwa manfaat tidak hanya diberikan kepada peserta yang telah mencapai usia pensiun atau meninggal dunia, namun juga diberikan kepada peserta yang cacat tetap; meninggal dunia; pindah ke luar negeri tidak kembali lagi, menjadi PNS/POLRI/ABRI; terkena pemutusan hubungan kerja



(PHK); atau selamanya berhenti bekerja/resign. Sebanyak 10 (sepuluh) persen dari manfaat JHT juga dapat diambil untuk membayar cicilan rumah sebagai bentuk persiapan memasuki usia pensiun.

Pengajuan klaim atas Program Jaminan Kecelakaan Kerja tetap dapat dilakukan selama tidak melebihi jangka waktu (daluwarsa) pelaporan yaitu selama 2 (dua) tahun sejak kecelakaan terjadi disertai dengan bukti-bukti pendukung seperti Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan; Kartu Tanda Penduduk; surat keterangan dokter yang memeriksa/merawat dan/atau dokter penasehat; kuitansi biaya pengangkutan; kuitansi biaya pengobatan dan/atau perawatan bila fasilitas pelayanan kesehatan yang digunakan belum bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan; dan dokumen pendukung lainnya apabila diperlukan.

## E. Saran

1. Sebaiknya BPJS Ketenagakerjaan membuat ketentuan yang lebih terstruktur tentang persyaratan pencairan Jaminan Hari Tua, karena apabila manfaat nyatanya dapat dicairkan setelah peserta mencapai usia pensiun 56 (lima puluh enam) tahun dan tidak harus memenuhi minimal kepesertaan 10 (sepuluh) tahun maka ada kemungkinan manfaat tersebut tidak digunakan secara efektif oleh peserta program sehingga melenceng dari tujuan awal pelaksanaan program, yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat ketika sudah tidak berada di usia produktif lagi. Dana JHT yang cair juga bisa digunakan untuk pemenuhan kebutuhan diluar kepentingan persiapan masa tua karena penggunaannya tidak diatur atau diawasi kapan dana tersebut bisa dan harus digunakan untuk hal apa saja. Misalkan peserta menghabiskan dana JHT-nya untuk hal lain sebelum dirinya mencapai usia tua maka ia akan tetap menjadi tidak sejahtera di masa tuanya sehingga tidak merealisasikan tujuan utama diadakannya program JHT. Tujuan awal diselenggarakannya program JHT adalah untuk membantu warga masyarakat agar tidak mengalami kekurangan dana ketika dirinya sudah tua atau pensiun dan tidak berpenghasilan lagi. Apabila nyatanya dana bisa dipakai sebelum mencapai usia pensiun, maka tujuan awal tersebut tidak dapat terpenuhi. Jadi penulis merasa seharusnya syarat „dapat dicairkan setelah peserta mencapai usia pensiun“ benar-benar dilaksanakan secara literal.
2. BPJS Ketenagakerjaan agar seharusnya juga memfokuskan programnya ke sektor-sektor informal dan usaha tradisional karena jaminan sosial merupakan hak dasar seluruh warga negara tanpa terkecuali.

## F. Daftar Pustaka

- Sri Redjeki Hartono. 2001. *Hukum Asuransi dan Perusahaan Asuransi*. Jakarta: Sinar Grafika
- H. Zainal Asikin, H. Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie. 2008. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Emmet J. Vaughan, Therese Vaughan. 2003. *Fundamentals of Risk and Insurance*. ebook edisi ke 11. Amerika Serikat: John Wiley & Sons
- Bimo Arianto. 2017. "Menakar Keberhasilan Penyelenggaraan Jaminan Sosial". *Jurnal Institut BPJS Ketenagakerjaan Volume 2*. Jakarta: Learning Office BPJS Ketenagakerjaan
- Brent E. Masel & Douglas S. DeWitt. 2010. "Traumatic Brain Injury: A Disease Process, Not an Event". *Journal of Neurotrauma Volume 27 Number 8*. Amerika Serikat: Mary Ann Liebert Inc
- Ratih Yasnuarni Gultom. 2016. "Pengaruh Perkembangan Makro Ekonomi Indonesia terhadap Pertumbuhan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan". *Jurnal Institut BPJS Ketenagakerjaan Volume 1*. Jakarta: Learning Office BPJS Ketenagakerjaan
- Siti Ummu Adillaha & Sri Anik. 2015. "Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial untuk Meningkatkan Kesejahteraan". *Jurnal Yustisia Vol. 4 No. 3*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang
- Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua
- <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>, diakses pada 25 April 2020