

Tanggung Jawab Hukum Perusahaan Terhadap Hak Karyawan Dalam Program Dana Pensiun

Mustari Efendi¹, Wiradhika Wicaksono², Diana Ria W. Napitupulu³.

^{1,2,3}Program Studi Hukum Program Magister Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia Jakarta
Email: mustari.efendi@gmail.com, teafitriyanti@gmail.com

Abstract: *The pension fund program or Pension Guarantee aims to maintain a decent standard of living for workers and their heirs by providing income after participants reach retirement age, experience permanent total disability or die. Pension Guarantee as a form of protection for workers in Indonesia that must be implemented by every employer or company. In principle, pension funds are one alternative to provide welfare guarantees to employees. This study aims to gain an understanding of employee rights in the pension guarantee program and the company's legal responsibility for employee rights in the pension fund program to improve worker welfare when they reach retirement age. The research uses a descriptive analytical research method that describes facts in the form of secondary data consisting of primary legal materials (legislation), secondary legal materials with a normative legal approach, namely a method that uses secondary data sources, namely laws and regulations, legal theories and opinions of scholars, which are then analyzed. Based on research, it was found that there are still workers or employees who are not registered for pension insurance by the Company. Pension insurance is an employee's right, so that not registering employees in a pension insurance program can cause legal protection problems for workers when they enter retirement age, experience permanent total disability or die. While on the other hand, companies that have intentionally or negligently not included employees in the pension insurance program can be held legally responsible either civilly or even criminally based on applicable laws and regulations.*

Keywords: *pension insurance program, employee rights, corporate responsibilities*

Abstrak: Program dana pensiun atau yang disebut 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 di laksanakan oleh setiap pemberi kerja atau perusahaan. Pada prinsipnya, dana pensiun merupakan salah satu alternative untuk memberikan jaminan kesejahteraan kepada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman tentang hak karyawan dalam program jaminan pensiun dan tanggung jawab hukum perusahaan terhadap hak karyawan dalam program jaminan pensiun untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja ketika memasuki usia pensiun. Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif analitis yang menggambarkan fakta-fakta berupa data sekunder yang terdiri dari bahan dasar hukum primer (perundang-undangan), bahan hukum sekunder dengan pendekatan yuridis normatif, yaitu metode yang menggunakan sumber-sumber data sekunder, yaitu peraturan perundang-undangan, teori-teori hukum dan pendapat-pendapat para sarjana, yang kemudian dianalisis. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa masih ada pekerja atau karyawan yang tidak didaftarkan jaminan pensiun oleh Perusahaan. Jaminan Pensiun merupakan hak karyawan, sehingga tidak didaftarkannya karyawan dalam program jaminan pensiun dapat menimbulkan permasalahan perlindungan hukum bagi tenaga kerja ketika memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia. Sementara di sisi lain perusahaan yang telah sengaja atau lalai tidak mengikutsertakan karyawan dalam program jaminan pensiun dapat dimintai pertanggungjawaban hukum baik secara perdata atau bahkan secara pidana berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kata kunci : program jaminan pensiun, hak karyawan, tanggungjawab perusahaan



Pendahuluan

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 masyarakat”.¹ Konstitusi Negara Republik Indonesia menyebutkan setiap warga negara berhak atas perlindungan dari negara. Perlindungan merupakan bentuk kewajiban negara yang diberikan kepada setiap warga negara berupa hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, hak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan termasuk jaminan pensiun. 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 pengupahan, campur tangan pemerintah juga masih terjadi di bidang pengupahan, artinya untuk standar upah ditetapkan oleh Pemerintah, pengusaha tidak dapat sewenang-wenang memberikan upah kepada pekerja karena menyangkut standar kebutuhan pokok hidup bagi pekerja sudah ditetapkan oleh pemerintah.² Penulisan ini akan membahas secara khusus terkait kewajiban pemberi kerja mendaftarkan pekerjanya pada program Jaminan Pensiun yang diterbitkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Jaminan Pensiun. Menurut pemberi kerja program jaminan pensiun masih dianggap mahal dan kurang tepat jika diberikan kepada pekerja kontrak, pemberi kerja di Indonesia masih belum banyak mengetahui perbedaan Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua sebab pengusaha/pemberi kerja menganggap bahwa Jaminan Hari Tua sudah cukup untuk kesejahteraan tenaga kerja.

Meskipun undang-undang telah mewajibkan setiap warga negara menjadi peserta jaminan pensiun BPJS, akan tetapi dalam pelaksanaannya masih belum merata. Hal ini berdasarkan Buku Statistik Dana Pensiun yang dikeluarkan oleh OJK disebutkan bahwa dalam kurun waktu 5 tahun terakhir, pertumbuhan jumlah Dana Pensiun swasta konvensional masih mengalami tren penurunan. Sejak tahun 2016 sampai dengan tahun 2020, jumlah Dana Pensiun yang bubar sebanyak 34 Dana Pensiun. Pembubaran tersebut disebabkan adanya efisiensi operasional dan keuangan di Pemberi Kerja atau Pendiri serta adanya program Jaminan Pensiun (JP) dari BPJS Ketenagakerjaan yang sifatnya wajib. Penurunan jumlah Dana Pensiun mulai berpengaruh terhadap jumlah kepesertaan Dana Pensiun.³ Pada tahun 2020 jumlah kepesertaan Dana Pensiun dibandingkan dengan tahun sebelumnya mengalami penurunan sebesar 0,96% atau sebanyak 41.935 orang. Hal ini tentu tidak sejalan dengan amanah UU yang menegaskan bahwa setiap tenaga kerja

¹ Soedarjadi, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Pustaka Yustisia, Yogyakarta: 2008, hlm. 5.

² Saprudin, “Sosialisering Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan”, *Mimbar Hukum*, Jurnal Vol. 24, No. 3, 2012.

³ Direktorat Statistik dan Informasi Industri Keuangan Non Bank, Otoritas Jasa Keuangan, Statistik Dana Pensiun, Tahun 2020, Hlm. 1

diharapkan mendapatkan program jaminan pensiun. Sebagian Pemberi Kerja di Jakarta menganggap bahwa manfaat Jaminan Pensiun sama dengan manfaat yang ada di Jaminan Hari Tua, bahkan hampir mirip dengan JHT dan menjadi beban bagi pengeluaran perusahaan yang masih menganggap jaminan pensiun belum terlalu di butuhkan untuk sekarang. Selain menjadi pengeluaran pemberi kerja, pemberi kerja masih menganggap bagi pekerja kontrak tidak sesuai dengan status pekerjaannya jika diberikan jaminan pensiun mengingat masa kerja yang cepat sehingga pemberi kerja/pengusaha merasa keberatan jika harus memberikan jaminan pensiun untuk pekerja kontraknya.

Ini menjadi catatan khusus bagi pemerintah dalam melaksanakan kepatuhan program jaminan sosial ketenagakerjaan khususnya program jaminan pensiun. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah tanggung jawab hukum perusahaan dan perlindungan hukum terhadap hak karyawan yang tidak terdaftar dalam program dana pensiun atau jaminan pensiun.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif adalah metode penelitian yang digunakan dalam bidang hukum untuk menganalisis norma-norma hukum yang berlaku. Metode ini lebih fokus pada studi terhadap bahan hukum yang ada seperti undang-undang, peraturan, keputusan pengadilan, dan doktrin hukum, daripada melakukan penelitian empiris di lapangan.

Pembahasan

Kunci pokok dalam Negara kesejahteraan adalah isu mengenai jaminan kesejahteraan rakyat oleh negara. Jaminan ini berupa program yang dibentuk dan dikembangkan oleh Negara untuk mengatasi resiko sosial seperti kemiskinan sehingga Dalam negara kesejahteraan Negara bertanggung jawab untuk memberikan kesejahteraan kepada rakyat melalui penyelenggaraan jaminan sosial yang bertujuan untuk menciptakan rasa aman dan tenang kepada rakyat, sebab jika Negara Kesejahteraan tidak membuat suatu sistem jaminan sosial maka akan angka kemiskinan akan meningkat pesat dan menyebabkan kondisi Negara sangat buruk serta perekonomian akan terganggu. Dengan demikian, dalam hakekatnya negara kesejahteraan dapat digambarkan keberadaannya sebagai pengaruh dari hasrat manusia yang mengharapkan terjaminnya rasa aman, ketentraman, dan kesejahteraan agar tidak jatuh ke dalam kesengsaraan dan kemiskinan. Alasan tersebut dapat digambarkan sebagai motor penggerak sekaligus tujuan bagi manusia untuk senantiasa mengupayakan berbagai cara demi mencapai kesejahteraan dalam kehidupannya. Sehingga ketika keinginan tersebut telah dijamin dalam konstitusi suatu negara, maka keinginan tersebut harus dijamin dan Negara wajib mewujudkan keinginan tersebut, melalui sistem jaminan sosial nasional Negara Indonesia membentuk program jaminan pensiun untuk memberikan rasa aman dan tentram kepada pekerja melalui Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015.⁴

⁴ Reza Rizky Farza ddk, Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak Dalam Rangka Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Kontrak, Jurnal Bina Mulia Hukum Volume 4, Nomor 1 September 2019, Hlm. 154.

A. Tanggungjawab Hukum Perusahaan Terhadap Hak Karyawan Dalam Program Jaminan Pensiun/Dana Pensiun

Tanggung jawab perusahaan lahir, pada saat perusahaan atau pemberi kerja telah melakukan hubungan hukum dengan tenaga kerjanya yaitu saat ditandatanganinya perjanjian kerja. Ruang lingkup perjanjian kerja meliputi klausula-klausula hak dan kewajiban kedua belah pihak. Jika itu merupakan hak maka di sisi lainnya adalah kewajiban. Apabila kewajiban tidak dijalankan maka salah satu pihak yang melakukan pelanggaran atau tidak melaksanakan prestasi disebut telah melakukan wanprestasi. Akibatnya pihak yang tidak melaksanakan kewajiban harus bertanggung jawab terhadap pihak yang merasa dirugikan atau hak haknya tidak terpenuhi. Terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan tidak membedakan status pekerja tersebut tetap ataupun kontrak, tidak ditemukan Pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Jaminan Pensiun yang mengatur bahwa Jaminan Pensiun diperuntukan hanya untuk pekerja tetap saja, melainkan semua pekerja yang ada Di Indonesia sebagaimana pengertian dalam Pasal 1 angka 5 yang menyatakan “ Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.”⁵

Berdasarkan pada pembahasan sebelumnya, terdapat beberapa undang-undang yang berkaitan dengan bentuk tanggung jawab hukum pemberi kerja (perusahaan) terhadap tenaga kerja (penerima kerja) yang belum terdaftar sebagai peserta jaminan sosial. Diatur secara spesifik dalam Pasal 99 Ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”⁶ Acuan dari jaminan sosial ini adalah dibentuknya Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang memuat Perlindungan Jaminan Sosial TenagaKerja. Jaminan sosial ini wajib bagi pekerja/ buruh, guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur. Jika perusahaan lalai dalam mendaftarkan tenaga kerja / karyawannya sebagai peserta program jaminan sosial, makaperusahaan dapat menghadapi konsekuensi hukum dan potensi kewajiban.

Berdasarkan Pasal 18 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, program jaminan sosial nasional meliputi 5 program yaitu (Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, dan Jaminan Pensiun).⁷ Untuk melaksanakan Sistem Jaminan Sosial Nasional dibentuklah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan melalui Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011, dimana BPJS Menyelenggarakan program Jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun per 1 Juli 2015. Khusus Jaminan Pensiun dibentuk dengan tata cara pelaksanaannya melalui PP 45 Tahun 2015 tentang Jaminan Pensiun dan sampai sekarang berlaku dan mewajibkan bagi seluruh pemberi kerja untuk dapat mendaftarkan seluruh pekerjanya ke program jaminan pensiun. Pemerintah membentuk sistem jaminan sosial dengan menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi

⁵ Pasal 1 angka 5 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁶ Pasal 99 aayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁷ Pasal 18 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja. Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Secara terminologi tanggung jawab berarti keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (jika terjadi apa-apa, boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya). Menurut Munir Fuady tanggung jawab atau aansprakelijkheid adalah teori untuk menentukan siapa yang harus menerima gugatan atau siapa yang harus digugat karena adanya perbuatan melawan hukum. Dengan demikian setiap kewenangan yang sah baik bersumber dari undang-undang maupun perjanjian, dapat menimbulkan tanggung jawab pada si pelaksana tugas atau kewajiban itu. Berdasarkan teori tersebut jika dikaitkan dengan kewajiban Perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya dalam kepesertaan Jaminan pensiun merupakan perintah dari undang-undang maupun bagian dari perjanjian kerja yang telah dibuat antara perusahaan dan tenaga kerja dan dalam hal tidak dipatuhi oleh perusahaan maka menimbulkan tanggung jawab secara hukum.⁸

Kepatuhan terhadap Undang-undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UUSJSN) dan peraturan terkait sangat penting untuk menghindari potensi konsekuensi hukum dan untuk memastikan kesejahteraan karyawan, dengan demikian perusahaan-perusahaan di Indonesia memiliki tanggung jawab hukum untuk mendaftarkan karyawannya sebagai peserta program jaminan sosial termasuk Jaminan Pensiun. Kegagalan dalam memenuhi persyaratan ini dapat menimbulkan sanksi administratif, kewajiban finansial, dan konsekuensi hukum lainnya, dengan memahami dan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, perusahaan dapat melindungi diri mereka dari risiko hukum dan memenuhi kewajiban mereka kepada karyawan dalam sistem jaminan sosial.

Pemenuhan hak-hak pekerja atau perlindungan hukum pekerja menjadi tanggung-jawab perusahaan penerima pekerjaan. Akan tetapi, dalam hal tertentu tidak menutup kemungkinan untuk menuntut perusahaan pemberi pekerjaan untuk bertanggungjawab terhadap pemenuhan hak-hak pekerja sebagai akibat dari kelalaian perusahaan pemberi pekerjaan telah merugikan hak-hak pekerja, maka perusahaan pemberi pekerjaan tersebut wajib mengambil alih tanggung-jawab tersebut. Apabila pekerja yang merasa dirugikan karena perusahaan tidak mendaftarkannya dalam program jaminan pensiun dapat

⁸ Munir Fuady, Perbuatan Melawan Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002, hlm.10

mengajukan gugatan ke pengadilan. Dalam hal ini, perusahaan akan dikenakan ganti rugi atas kerugian yang diderita oleh pekerjanya. Selain memenuhi kewajiban hukum untuk mendaftarkan pekerja dalam program jaminan pensiun, perusahaan juga harus memahami konsekuensi jangka panjang yang dapat terjadi jika kewajiban ini tidak dipenuhi. Sebagai pengusaha yang bertanggung jawab terhadap pekerja, perusahaan harus memastikan bahwa pekerja di dalamnya terlindungi dari risiko dan memperoleh hak-hak yang seharusnya diberikan oleh undang-undang.

Bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya dalam kepesertaan Program Jaminan Pensiun juga dapat dimintai pertanggungjawaban secara pidana. UUBPJS telah mencantumkan sanksi pidana bagi pemberi kerja yang tidak mendaftarkan kepesertaan BPJS bagi tenaga kerjanya. Secara teori tujuan pidana, ketentuan pidana sebagai suatu bentuk sanksi hukum merupakan ketentuan yang bertujuan untuk menjamin kepatuhan masyarakat kepada peraturan perundang-undangan di bidang jaminan sosial, di samping sanksi secara administratif. Ketentuan pidana yang tercantum dalam Undang-Undang BPJS adalah aturan hukum pidana khusus di luar KUHP yang merupakan bagian khusus (subsystem) dari keseluruhan sistem pemidanaan.

B. Perlindungan Karyawan yang Tidak Didaftarkan Program Jaminan Pensiun/Dana Pensiun

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan sebagaimana telah diatur dalam beberapa pasal dalam UU Ketenagakerjaan antara lain sebagai berikut : Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c).⁹ Berkaitan dengan jaminan sosial tenaga kerja, payung hukum atau landasan yuridis telah ditetapkan melalui Undang-undang No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UUSJSN). Sistem Jaminan Sosial Nasional pada dasarnya bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Kemudian berdasarkan Pasal 5 ayat (1) UUSJSN menyatakan bahwa Penyelenggara Jaminan Sosial harus dibentuk berdasarkan undang-undang. Berdasarkan hal tersebut pada tanggal 25 Nopember 2011 dibentuklah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial melalui Undang-undang No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UUBPJS). Implementasi dari UUSJSN dan UUBPJS adalah dengan membentuk BPJS Kesehatan yaitu untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Untuk menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian.¹⁰

Karena merupakan perintah dari undang-undang maka harus dipatuhi dan dilaksanakan karena setiap orang dianggap mengetahuinya dan segala konsekuensi hukum yang timbul seperti sanksi. Bentuk perlindungan hukum yang diberikan pemerintah berupa pemberian kewenangan kepada BPJS untuk menjatuhkan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja (perusahaan) yang tidak memenuhi kewajiban sebagaimana disebutkan dalam Pasal 17 UUBPJS bahwa pemberi kerja yang tidak melaksanakan ketentuan berupa pendaftaran pekerja akan dikenai sanksi

⁹ Pasal 4 huruf C Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁰ Pasal 5 ayat 1 Undang-undang No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UUSJSN)

administratif berupa teguran tertulis, denda dan atau tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.

Meskipun hubungan kerja adalah hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerja, namun pada kenyataannya hubungan yang terjadi adalah hubungan yang bersifat subordinat sehingga kedudukan para pihak tidak seimbang terutama dari sisi sosial ekonomi. Pada kondisi tersebut, pemerintah mempunyai fungsi yang sangat strategis dalam mengatur dan melayani kepentingan pengusaha (perusahaan) dan tenaga kerja agar tercipta hubungan yang harmonis setidaknya memperkecil kesenjangan kepentingan para pihak. Pemerintah wajib membuat aturan agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan begitu juga dalam aturan yang dibuat juga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja agar tidak ditekan oleh perusahaan sehingga tenaga kerja nyaman dalam bekerja.

Menurut Philipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Perlindungan hukum dibedakan menjadi dua bagian yaitu: Perlindungan hukum preventif, bentuk perlindungan hukum dimana kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapatkan bentuk yang definitif dan perlindungan hukum represif, bentuk perlindungan hukum dimana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa. Untuk mewujudkan perlindungan hukum terhadap pelaksanaan hak-hak tenagakerja diperlukan juga upaya pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum terhadap pelanggaran pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja.¹¹

Pengawasan ketenagakerjaan bertujuan untuk mengurangi jumlah pelanggaran sehingga hubungan industrial dapat berjalan dengan baik. Pengawasan menurut peneliti merupakan bentuk perlindungan hukum yang bersifat preventif yaitu mencegah jangan sampai terjadi konflik antara perusahaan dan tenaga kerja. Perlindungan hukum preventif dapat juga digunakan oleh tenaga kerja untuk mengajukan pengaduan atau keberatan terkait adanya dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan dan dari pengaduan tersebut dapat mencegah sedini mungkin timbulnya konflik. Sedangkan perlindungan hukum represif dilakukan untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi. Perlindungan hukum secara represif dilaksanakan berdasarkan prinsip penegakan hukum. Upaya hukum represif dilakukan sesuai dengan kaidah-kaidah penyelesaian sengketa di bidang ketenagakerjaan baik melalui mekanisme gugatan perdata, tuntutan pidana maupun administrasi.

Kesimpulan

Pelaksanaan jaminan pensiun di Indonesia dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia melalui pembentukan suatu badan khusus yang menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan), dan yang berpartisipasi dalam pelaksanaan program jaminan pensiun adalah pemberi kerja atau perusahaan dan pekerja seluruh Indonesia yang bekerja

¹¹ Trisna Wulaningsih dkk, Tanggungjawab Hukum Perusahaan Akibat Tidak Didaftarkan Tenaga Kerja Sebagai Peserta Jaminan Sosial, Jurnal Jatiswara, Vol. 39 No. 2 Juli 2024 Hlm. 249.

pada pemberi kerja selain penyelenggara negara seperti Pekerja di Badan Usaha Milik Negara, Pekerja di Badan Usaha Swasta Nasional atau Badan Usaha milik perorangan. Secara filosofi perlindungan hukum adalah terciptanya rasa adanya kenyamanan dan kepastian dalam mendapatkan segala sesuatu yang telah menjadi hak tenaga kerja manakala segala kewajiban dan prestasi yang dibebankan pada tenaga kerja sudah terpenuhi atau tertunaikan. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang tidak didaftarkan dalam program Jaminan pensiun dapat menuntut pada pemberi kerja (perusahaan) untuk memenuhi sebagaimana hak yang seharusnya didapatkan dan diterima Pertanggungjawaban hukum perusahaan terhadap tenaga kerja yang tidak didaftarkan dalam program pensiun, akan mendapatkan sanksi baik secara administratif, perdata, maupun pidana sebagaimana ketentuan undang -undang yang mewajibkan tenaga kerja mendapatkan program jaminan pensiun melalui BPJS Ketenagakerjaan.

Daftar Pustaka

- Direktorat Statistik dan Informasi Industri Keuangan Non-Bank, Otoritas Jasa Keuangan, (Statistik Dana Pensiun, Tahun 2020).
- Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Hukum dan Praktik Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munir Fuady, Perbuatan Melawan Hukum, Citra Aditya Bakti (Bandung, 2002).
- Reza Rizky Farza ddk, Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak Dalam Rangka Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Kontrak, (Jurnal Bina Mulia Hukum Volume 4, Nomor 1 September 2019).
- Saprudin, “Sosialisering Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan”, (Mimbar Hukum, Jurnal Vol. 24, No. 3, 2012).
- Soedarjadi, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Pustaka Yustisia, (Yogyakarta: 2008).
- Trisna Wulaningsih dkk, Tanggungjawab Hukum Perusahaan Akibat Tidak Didaftarkannya Tenaga Kerja Sebagai Peserta Jaminan Sosial, (Jurnal Jatiswara, Vol. 39 No. 2 Juli 2024).
- Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Undang-undang No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Naional (UUSJSN)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.