

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Jaminan sosial merupakan sistem proteksi yang diberikan kepada setiap warga negara untuk mencegah hal-hal yang tidak dapat diprediksikan karena adanya risiko-risiko sosial ekonomi yang dapat menimbulkan hilangnya pekerjaan maupun mengancam kesehatan. Oleh karena itu, jaminan sosial hadir sebagai salah satu pilar kesejahteraan yang bersifat operasional. Dalam Amandemen Pasal 28H Undang-Undang Dasar 1945 ayat (3) mengatur bahwa setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh jaminan sosial untuk kelangsungan hidupnya termasuk pekerja.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004, Jaminan Sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Salah satu program yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhan kehidupannya dan menanggulangi setiap risiko kehidupan masyarakat adalah jaminan sosial. Sistem jaminan sosial nasional adalah tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh badan penyelenggara jaminan sosial.

Pemerintah mempunyai kewajiban untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dan pemberi kerja sebagai pemilik perusahaan juga mempunyai kewajiban dalam mewujudkan kesejahteraan sosial bagi pekerja, salah satu wujud pemberi kerja memberikan kesejahteraan untuk pekerja adalah dengan memberikan jaminan sosial. Berdasarkan Pasal 1 Butir 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional mengatur bahwa yang dimaksud dengan jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak. Jaminan sosial dimaksudkan untuk mencegah dan mengatasi keterbelakangan, ketergantungan, keterlantaran, dan kemiskinan pada umumnya. (Maria Sumardjono, 2006 : 19) Jaminan sosial bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi. Risiko tersebut bersifat universal, artinya dapat terjadi kepada siapapun juga, baik laki-laki maupun perempuan. (Agumidah, 2010 : 127).

Berdasarkan ketentuan Pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional bahwa ada beberapa jenis program jaminan sosial yaitu jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Berdasarkan amanat Pasal 5 ayat (4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, maka dapat dibentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial baru. Pasal 5 ayat (4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional mengatur

bahwa pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dimaksudkan untuk menyesuaikan dinamika perkembangan jaminan sosial dengan tetap memberi kesempatan kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang telah ada atau baru dalam mengembangkan cakupan kepersertaan dan program jaminan sosial, artinya bahwa Sistem Jaminan Sosial Nasional mempunyai upaya dalam hal pemenuhan jaminan sosial yang adil dan merata untuk seluruh rakyat Indonesia, sehingga dapat terus dilaksanakan sejalan dengan program Pembangunan Nasional sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (Hardijan Ruslin, 2011 : 1)

Indonesia adalah negara hukum, sebagai negara hukum segala aspek kehidupan bangsa Indonesia diatur oleh hukum termasuk dalam hubungan industrial yang menyangkut tenaga kerja. Pengaturan ini demi terpenuhinya hak para tenaga kerja agar tidak terjadi eksploitasi dan pelanggaran terhadap tenaga kerja. Hukum perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Di Indonesia pengaturan hukum Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan atau perburuhan merupakan bagian dari hukum pada umumnya. Sebagai bagian dari hukum pada umumnya atau memberikan batasan pengertian hukum ketenagakerjaan atau perburuhan tidak terlepas dari pengertian hukum pada umumnya. Berbicara tentang batasan hukum, para ahli saat ini belum

ada menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum. Hal ini dikarenakan hukum memiliki bentuk dan cakupan yang sangat luas. Bentuk dan cakupan yang luas ini menjadikan hukum dapat diartikan dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan keetenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendorong. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan sumber daya manusia merupakan hal yang tidak terpisahkan dari pembangunan nasional sebagai pelaksanaan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta ketenagakerjaan diarahkan pada peningkatan harkat, martabat, dan kemampuan manusia dalam rangka mewujudkan masyarakat kesejahteraan, adil dan makmur. (Asri Wijayanti, 2009 : 124).

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

Sebagai penyelenggara jaminan sosial dengan beberapa program, BPJS Ketenagakerjaan bertugas dan berkewajiban untuk memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja untuk selanjutnya dikelola dan dikembangkan, serta memberikan manfaat kepada seluruh peserta sesuai dengan Undang-Undang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Besaran iuran yang dibayarkan dan manfaat yang akan diterima oleh peserta sesuai dengan upah yang diterima oleh tenaga kerja dari instansi tempat ia bekerja. Sedangkan manfaat yang dapat diterima oleh peserta tergantung pada program yang diikuti oleh peserta. Salah satu program yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan yang saat ini dirasa paling besar manfaatnya oleh peserta BPJS Ketenagakerjaan adalah jaminan hari tua. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015

tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua, program JHT adalah manfaat uang tunai yang diberikan ketika peserta memasuki usia tertentu, tidak ingin bekerja lagi, cacat total tetap sehingga tidak mampu bekerja kembali atau meninggal dunia

BPJS Ketenagakerjaan didirikan sejak tanggal 1 Januari 2014, dan telah beroperasi penuh pada Juli 2015 telah diresmikan oleh Pemerintah. Jaminan Sosial bagi Pekerja masuk dalam BPJS Ketenagakerjaan, Jaminan sosial ini telah diwajibkan oleh Pemerintah bagi pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS Ketenagakerjaan agar hak dan kewajiban pekerja dapat terpenuhi. Dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 2 ayat (2) sebagaimana yang dimaksud menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian.

Berlakunya BPJS ketenagakerjaan hingga saat ini memang masih memiliki segudang persoalan. Dimulai dari pencapaian regulasi, penyelenggara, klaim, hingga penerapan sanksi administratifnya. Sosialisasi terhadap regulasi jaminan ketenagakerjaan yang seharusnya saat ini sudah dapat dipatuhi oleh setiap perusahaan di seluruh Indonesia ternyata masih belum optimal. Hal ini tentu menghambat proses penyelenggara program jaminan BPJS Ketenagakerjaan. Kurangnya struktur penyelenggara dalam melaksanakan setiap tugasnya juga salah satu hambatan dalam menerapkan pelaksanaan jaminan ketenagakerjaan,

seperti petugas pemeriksa bpjs ketenagakerjaan hanya ada satu orang yang menjalani tugas pemeriksaan di setiap kabupaten padahal jumlah perusahaan di setiap kabupaten cukup banyak. Posisi petugas pemeriksa merupakan posisi yang sangat penting sebenarnya, namun karena keterbatasan orang sehingga tugas yang dijalankan menjadi tidak optimal.

Jaminan Hari Tua merupakan suatu program yang dinilai memiliki manfaat yang sangat besar dalam menopang kehidupan tenaga kerja, baik saat ini maupun di masa tua nanti. Namun, Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 yang mengatur tentang tata cara penyelenggara jaminan hari tua justru dianggap tidak memberikan keadilan bagi setiap pekerja dikarenakan dalam peraturan PP 46 Tahun 2015 mengatur mengenai masa kepesertaan dimana setiap pekerja yang berhak mencairkan dana/ atau melakukan klaim jaminan hari tua minimal 5 tahun masa kepesertaan. Adanya masa kepesertaan tersebut membuat pekerja resah ketika mendapati pemutusan hubungan kerja (PHK), mengundurkan diri dan cacat total dimana belum mencukupi 5 tahun masa kepesertaannya sehingga tidak dapat melakukan klaim jaminan hari tua.

Jaminan Hari Tua ini dapat dijadikan sebagai tabungan masa depan untuk menghadapi risiko-risiko kehidupan yang kemungkinan akan terjadi kemudian hari, terlebih risiko-risiko sosial ekonomi. Dalam kondisi tertentu, dana Jaminan Hari Tua yang sebagian dihimpun dari tenaga kerja sangat diperlukan juga untuk menopang kehidupan walaupun masih dalam usia produktif. Untuk itu pemerintah melakukan perubahan terhadap

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015, dimana manfaat Jaminan Hari Tua dapat diterima ketika peserta berhenti bekerja dengan masa tunggu 1 (satu) bulan setelah berhenti bekerja, dan tidak lagi harus menunggu kepesertaan minimal 10 (sepuluh) tahun. Dengan adanya peraturan yang baru ini, tentunya jumlah tenaga kerja yang melakukan klaim dana JHT semakin banyak. Hal ini dikarenakan setiap tenaga kerja yang sudah tidak aktif dapat melakukan klaim dana JHT yang telah dibayarkan setiap bulan. Untuk melakukan klaim ini, BPJS Ketenagakerjaan melalui Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor PERDIR/155/122015 tentang Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua telah membuat prosedur yang berlaku mulai dari peserta mendaftar hingga melakukan klaim terhadap dana JHT yang telah dibayarkan. Sebagai bentuk wujud instansi yang telah memiliki manajemen yang baik, tentunya peraturan direksi ini menjadi salah satu acuan untuk membuat sistem dalam pencairan dana JHT. Dengan adanya prosedur ini tentunya akan meminimalisir kesalahan atau adanya proses pencairan yang terlewatkan. Prosedur ini juga diharapkan menjadi acuan yang paling benar, sehingga tidak akan ada lagi perbedaan persepsi dari setiap pihak yang terlibat dalam klaim jaminan hari tua.

Mengundurkan diri dari suatu pekerjaan merupakan pilihan seseorang yang mungkin dikarenakan berbagai alasan yang bersifat pribadi. Tenaga kerja yang mengundurkan diri dari sebuah instansi tempat

dimana dia bekerja pasti telah siap untuk menanggung risiko yang akan diterima, baik risiko sosial maupun ekonomi. Dengan adanya Jaminan Hari Tua yang telah dipersiapkan selama tenaga kerja tersebut bekerja, kesiapaannya untuk menanggung risiko sosial maupun ekonomi tersebut pasti akan bertambah besar. Jaminan Hari Tua menjadi salah satu tabungan masa depan tenaga kerja tersebut setelah keluar dari instansi tempat dimana dia bekerja. Semakin banyak tenaga kerja yang melakukan klaim, maka semakin besar pula tantangan yang dihadapi oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan pelayanan klaim yang efektif dan efisien bagi pesertanya.

Pelaksanaan klaim terhadap setiap program jaminan ketenagakerjaan juga menjadi pemicu banyaknya perusahaan yang enggan mendaftarkan diri dan pekerjanya kedalam program bpjs ketenagakerjaan. Proses klaim yang tidak mudah justru mempersulit peserta memperlihatkan betapa belum adanya kesiapan yang matang terhadap peraturan bpjs ketenagakerjaan. Kebijakan mengenai klaim pencairan banyak mengalami perubahan dan peraturan, salah satunya kebijakan mengenai klaim pencairan pada program jaminan hari tua yang saat ini menggunakan peraturan pemerintah (PP) nomor 60 tahun 2015 yang merupakan revisi atas peraturan sebelumnya.

Berubah-ubahnya kebijakan mengenai klaim pencairan semakin mempersulit peserta untuk memahami ketentuan kebijakan yang ada. Prosedur klaim jaminan hari tua menjadi sorotan utama saat ini.

Ketidaksiapan peraturan, menjadikan perusahaan dan pekerja enggan melanjutkan membayar iuran pada program jaminan hari tua. Dengan adanya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 Tahun 2015, dimana adanya pembaharuan pada pasal 26 yang sebelumnya diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, dalam Pembaharuan peraturan tersebut justru terlihat membebankan BPJS Ketenagakerjaan yang harus segera dapat mencairkan dana untuk peserta yang segera ingin mengeklaim sedangkan peraturan tersebut dirasa masih memiliki pro kontra dengan filosofi BPJS Ketenagakerjaa.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah ditulis, dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan klaim pencairan jaminan hari tua dalam program BPJS Ketenagakerjaan?
2. Faktor apa saja yang menjadi kendala pelaksanaan klaim jaminan hari tua pada program BPJS Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana pembaharuan hukum dalam kebijakan klaim jaminan hari tua pada program BPJS Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang sudah diuraikan, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji penerapan klaim jaminan hari tua bpjs ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta dengan berlakunya peraturan pemerintah nomor 60 tahun 2015 tentang perubahan atas peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan hari tua.
2. Untuk mengetahui dan mengusulkan pembaharuan hukum terhadap penerapan klaim jaminan hari tua bpjs ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta dengan berlakunya peraturan pemerintah nomor 60 tahun 2015 tentang perubahan atas peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan hari tua.
3. Untuk mengetahui pembaharuan hukum terhadap penerapan klaim jaminan hari tua bpjs ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta dengan berlakunya peraturan pemerintah nomor 60 tahun 2015 tentang perubahan atas peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan hari tua.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Manfaat penelitian ini untuk perkembangan ilmu hukum di Indonesia khususnya tentang “Penerapan klaim jaminan hari tua bpjs ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta dengan berlakunya peraturan pemerintah nomor 60 tahun 2015 tentang perubahan atas peraturan

pemerintah nomor 46 tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan hari tua”, dan menambah wawasan pengetahuan pada khususnya serta memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan hukum lebih lanjut terhadap ilmu hukum.

2. Praktis

a. Pemerintah

Adanya penelitian ini diharapkan pemerintah dapat memberikan kepastian hukum terhadap Masyarakat terhadap Pelaksanaan Klaim Terhadap Program Jaminan BPJS Ketenagakerjaan

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan bahan informasi bagi masyarakat mengenai jaminan sosial khususnya tentang Pelaksanaan Klaim Terhadap Program Jaminan BPJS Ketenagakerjaan

b. Perusahaan

Adanya penelitian ini diharapkan perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia khususnya di wilayah Kota Yogyakarta dapat mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan.

E. Keaslian Penelitian

Tesis dengan judul “penerapan klaim jaminan hari tua bpjs ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta dengan berlakunya peraturan pemerintah nomor 60 tahun 2015 tentang perubahan atas peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2015 tentang penyelenggaraan program

jaminan hari tua” bukan merupakan duplikasi dari tesis yang pernah ada. Sebelumnya pernah ada tesis yang temanya hampir sama, yaitu tesis yang ditulis oleh:

1. Nama: Ephraim Jeremia Katiandagho Caraen, NPM: 091321, Program Studi: Magister Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Tahun: 2010, Judul: Kepastian Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Yang Melakukan Pekerjaan Diluar Hubungan Kerja, Rumusan Masalah: Bagaimana kepastian hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja dan bagaimana sebaiknya pengaturan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja, Tujuan Penelitian: Kepastian hukum penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja dan pengaturan terhadap penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja.

Hasil Penelitian: Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER-24/MEN/VI/2006 tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja, hanya bersifat sebagai pedoman yang mengatur dan tidak memiliki kekuatan mengikat yang sempurna dalam arti bahwa peraturan menteri ini hanya mengikat kepada Badan Penyelenggara,

tetapi tidak mengikat kepada TK LHK sehingga penyelenggara Jamsostek bagi TK LHK belum mencapai hasil yang optimal karena peraturan yang diberlakukan saat ini hanya berbentuk peraturan menteri. Pengaturan yang sebaiknya adalah merubah sifat kepersetaan Jamsostek bagi TK LHK, pada awalnya bersifat sukarela menjadi bersifat wajib agar dapat memberi kepastian hukum. Adapun dua hal yang perlu dilakukan adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional perlu dibuat peraturan pelaksanaannya dalam bentuk peraturan pemerintah berkaitan dengan penyelenggaraan Jamsostek TK LHK dan pemerintah harus memberikan subsidi kepada masyarakat TK LHK, disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja serta ketersediaan anggaran.

Perbedaan dari penulisan tesis ini adalah penulis meneliti tentang “Problematikan Pelaksanaan Klaim Jaminan Hari Tua Terhadap Program yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan di Yogyakarta” sedangkan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya adalah mengenai “Kepastian Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Yang Melakukan Pekerjaan Diluar Hubungan Kerja. Persamaannya”. Persamaannya adalah mempunyai topik yang sama yaitu tentang jaminan sosial tetapi penulis lebih menitikfokuskan kepada bagaimana Pelaksanaan Klaim Jaminan

Hari Tua Terhadap Program yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan di Yogyakarta.

2. Nama: Tutut Indargo, NPM: 155202326, Program Studi: Magister Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Tahun: 2016, Judul: pelaksanaan penerapan sanksi bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta. Rumusan Masalah: Bagaimanakah pelaksanaan penerapan sanksi bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta dan bagaimanakah pembaharuan hukum terhadap sanksi bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta.

Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui dan mengusulkan pembaharuan hukum terhadap sanksi bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta dan untuk mengetahui dan mengkaji pelaksanaan penerapan sanksi bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta.

Hasil Penelitian: Pelaksanaan penerapan sanksi bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta tidak berjalan efektif

dikarenakan banyak menemukan kendala dalam proses pelaksanaannya. Adapun kendala-kendala tersebut adalah Nota Kesepahaman (MoU) yang tidak kuat antara dinas-dinas, kurangnya jumlah petugas di BPJS Ketenagakerjaan DIY dan perusahaan berbentuk yayasan yang bergerak dibidang pendidikan. Proses pelaksanaan penerapan sanksi tidak berjalan efektif bukan disebabkan oleh budaya hukum dan struktur hukumnya tetapi karena substansi hukumnya (*legal substance*).

Perbedaan dari penulisan tesis ini adalah penulis meneliti tentang “Pelaksanaan Klaim Jaminan Hari Tua Terhadap Program yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan di Yogyakarta” sedangkan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya adalah mengenai “Pelaksanaan Penerapan Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mengikutsertakan Pekerja Dalam Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Yogyakarta”. Persamaannya adalah mempunyai topik yang sama yaitu tentang jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Berbeda dengan penulis yang lebih menitikfokuskan bagaimana pelaksanaan penerapan klaim terhadap jaminan hari tua pada program yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan.

3. Nama: Andri Wahyuning, NPM: 12/342109/PHK/07636, Program Studi: Magister Ilmu Hukum Universitas Gajah Mada Yogyakarta, 2015, Judul: Tinjauan Atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi

Pekerja Dalam Hubungan Kerja Waktu Tertentu dari Prespektif Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaman Sosial. Rumusan Masalah: Sistem jaminan social yang seperti apakah yang dianut oleh Indonesia dilihat dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS dan apakah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS sudah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hubungan kerja waktu tertentu. Tujuan penelitian: untuk mengkaji dan menganalisis system jaminan social yang dianut oleh Indonesia serta untuk mengkaji dan menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hubungan kerja waktu tertentu dari perspektif Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

Hasil penelitian: system jaminan sosial Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS adalah system jaminan sosial yang berdasarkan konstitusi yaitu system jaminan sosial yang berbasis kepada hak konstitusional setiap orang dan sebagai wujud tanggung jawab Negara sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 H ayat (3). Perlindungan hukum terhadap pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS telah dijamin baik, hal ini dengan dikabulkannya permohonan pengujian Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS oleh Mahkamah Konstitusi, sehingga pekerja bias mendaftarkan dirinya

sendiri sebagai peserta program jaminan sosial tanpa harus menunggu pemberi kerja yang mendaftarkan.

Perbedaan dari penulisan tesis ini adalah penulis meneliti tentang “Pelaksanaan Klaim Jaminan Hari Tua Terhadap Program yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan di Yogyakarta” sedangkan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya adalah mengenai “Tinjauan Atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja Dalam Hubungan Kerja Waktu Tertentu Dari Perspektif Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”. Persamaannya adalah mempunyai topik yang sama yaitu tentang jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Berbeda dengan penulis yang lebih menitikfokuskan bagaimana pelaksanaan penerapan klaim terhadap jaminan hari tua pada program yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan.