

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil-hasil penelitian Terdahulu

Teori dan temuan dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya dapat dijadikan sebagai data pendukung serta kerangka acuan dalam melakukan penulisan dan penelitian ini. Salah satu hasil penelitian terdahulu yaitu tentang sistem Pengelolaan Dana Jaminan dan Pembayaran Klaim dapat dijadikan dasar acuan dan dokumen pendukung dalam penulisan makalah yang meneliti manfaat program tunjangan hari tua ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurrota A'yuun tentang “ Sistem Pengelolaan Dana Jaminan dan Pembayaran Klaim “ Pada PT. BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Mojokerto ditinjau dari Perspektif manajemen yang dipublikasikan dengan jurnal riset FEBI UINSA Surabaya, Yuun@gmail.com dengan jurnal jurnalfebi.uinsby.ac.id -104 EOCONOMICUS journal of economimics vol.2 no.1 Des 2017. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Sistem Pengelolaan Dana Jaminan dan Pembayaran Klaim pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Mojokerto dan Untuk mengetahui apakah pengelolaan Dana dan Pembayaran Klaim di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Mojokerto sudah sesuai regulasi yang ditetapkan pemerintah.

Bila dibandingkan dengan penelitian yang penulis lakukan, perbedaan penelitian sebelumnya ini ada pada fokus program, Penelitian sebelumnya lebih bersifat General, sedangkan penulis memfokuskan penelitian pada salah satu dari program Jaminan sosial yang ada, yaitu Program Tunjangan Hari tua.

Selain penelitian terdahulu diatas, penulis juga menggunakan dokumen penelitian dari Ika Deralina Perangin angin dari Universitas Sumatera Utara program study Ekonomi Bisnis dengan judul skripsi “ Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga kerja Terhadap Motivasi dan Loyalitas Karyawan pada PT. Trakindo Utama

Cabang Medan tahun 2017. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa Karyawan merupakan partner kerja perusahaan, aset penting perusahaan dan merupakan investasi perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Mengingat akan pentingnya karyawan maka jaminan sosial tenaga kerja wajib diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Penelitian terdahulu dari Maimun Pane, mahasiswa Universitas Negeri Sumatera utara tentang Analisis klaim jaminan hari tua dan perhitungannya pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Medan Utara tahun 2019, menyatakan bahwa : Pelaksanaan sistem klaim jaminan hari tua (JHT) dicabang BPJS Ketenagakerjaan cabang Medan Utara memiliki beberapa hambatan karena masih banyaknya peserta yang tidak memahami prosedur klaim dan kurangnya sosialisasi tentang prosedur klaim oleh BPJS Ketenagakerjaan secara umum pada masyarakat.

Penelitian terdahulu berikutnya yang penulis jadikan referensi adalah Tentang implementasi kebijakan manfaat Jaminan Hari Tua di Indonesia. Oleh Putri Wijayanti dan Miftahul Jannah dari Universitas Indonesia (JPSI-jurnal Of Public sector Inovations)

Penelitian ini membahas mengenai implementasi kebijakan manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) di Indonesia. JHT merupakan salah satu program jaminan sosial ketenagakerjaan dengan manfaat berupa uang tunai yang dapat diberikan kepada peserta ketika memasuki usia pensiun, cacat tetap atau meninggal dunia di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan studi literatur. Hasil dari penelitian ini yakni keberhasilan implementasi kebijakan manfaat JHT di Indonesia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya meliputi konten dan konteks dari kebijakan itu sendiri serta kepatuhan dan kondisi sosiologis masyarakat. Keberhasilan implementasi kebijakan manfaat JHT di Indonesia dalam mencapai tujuannya memerlukan adanya sinkronisasi pada aspek filosofis, sosiologi dan yuridis dari kebijakan tersebut.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pengawasan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut Siagian (2016 : 9) Pengawasan merupakan sebuah proses pengamatan pelaksanaan dari seluruh kegiatan organisasi untuk dapat menjamin supaya seluruh pekerjaan yang sedang dilakukan dapat sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi, Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Metode pengawasan di dalam manajemen yang paling dikenal adalah metode pengawasan dengan dua pendekatan, yaitu :

1. Pendekatan Pengawasan Non - Kuantitatif

Pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan tidak melibatkan angka dan dapat digunakan untuk mengawasi prestasi organisasi secara keseluruhan. Pendekatan pengawasan ini menggunakan beberapa teknik sebagai berikut :

- 1) Pengendalian dengan observasi untuk mengendalikan kegiatan atau produk yang dapat diobservasi seperti pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai.
- 2) Inspeksi teratur dan langsung, dimana inspeksi ini dilakukan rutin secara periodik dengan mengamati kegiatan yang bisa diobservasi langsung.
- 3) Laporan lisan dan tertulis, dimana laporan ini berisi informasi yang dibutuhkan secara cepat disertai dengan *feedback* dari bawahan dengan pelaksanaan yang lebih cepat.
- 4) Diskusi terbuka manajer dengan pegawainya tentang pelaksanaan suatu kegiatan, dimana cara ini dapat menjadi alat pengendalian karena masalah yang dihadapi pegawai di lapangan dapat dinegoisasikan untuk dipecahkan bersama.

2. Pendekatan Pengawasan Kuantitatif

Pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan melibatkan angka untuk menilai suatu prestasi organisasi, beberapa teknik pelaksanaan pendekatan ini adalah :

- 1) Anggaran operasi, anggaran pembelanjaan modal, anggaran penjualan, seperti planning programming, budgetting system, zero base budgetting, dan human resource accounting.

- 2) Audit yang bertujuan untuk membantu semua anggota manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara mengajukan analisis penilaian rekomendasi dan komentar mengenai kegiatan yg dilaksanakan.

Pemahaman jaminan sosial secara spesifik sebagai sistem perlindungan dalam bentuk dukungan pendapatan (*income support*) bagi setiap orang yang memerlukannya melalui seperangkat uji kebutuhan (*means test*) oleh lembaga yang berwenang (Purwoko,2011).

Jaminan Hari Tua (JHT) di Indonesia JHT merupakan salah satu program jaminan sosial ketenagakerjaan dengan jaminan sosial terdiri dari bantuan sosial, tabungan wajib, dan asuransi sosial. (Febi 2017:15).

Organ BPJS Ketenagakerjaan terdiri atas, dewan pengawas dan direksi sesuai pasal 20 Undang – Unadang no. 24 Tahun 2011. Kedua nya mempunyai fungsi, tugas dan wewenang yang berbeda. Meskipun demikian organ BPJS Ketenagakerjaan wajib bekerja secara integratif dalam mengelola program – program jaminan sosial nasional. Karena ditangan mereka baik buruknya kinerja BPJS Ketenagakerjaan ditentukan.

2.2.2. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut UU No.24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyatakan bahwa “Sistem Jaminan Sosial merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang penggunaanya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah Badan Hukum publik yang bertugas melindungi seluruh pekerja (Firda 2019:30).

Menurut Lucia (2016 : 23) Jaminan sosial tenaga kerja adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransisosial.

Sedangkan menurut ILO dalam Hafizah (2016:12) jaminan sosial digambarkan menjadi tiga tahap evolusi yaitu :

1. Sumbangan atau derma dari kaum kaya yang disediakan untuk para fakir miskin, tetapi kondisi dan stigma keras yang diterapkan sering tidak dapat diterima.
2. Skema asuransi sosial dikembangkan berdasarkan suatu kewajiban premi yang diberikan pada peserta berupa pensiun dan pembayaran masa sakit.
3. Konsep pencegahan dengan tujuan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas hidup.

2.2.3. Pengertian Dewan Pengawas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Pengawas Badan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah struktur internal yang dibentuk untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas Badan Penyelenggara Jaminan social menurut Undang-undang No.24 tahun 2011 (2011:24) tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Anggota Dewan Pengawas diangkat dan diberhentikan oleh presiden. Salah seorang dewan pengawas ditetapkan sebagai ketua dewan pengawas oleh presiden. Anggota Dewan Pengawas diangkat dalam jangka waktu 5 tahun dan dapat diusulkan kembali untuk satu kali masa jabatan berikutnya.

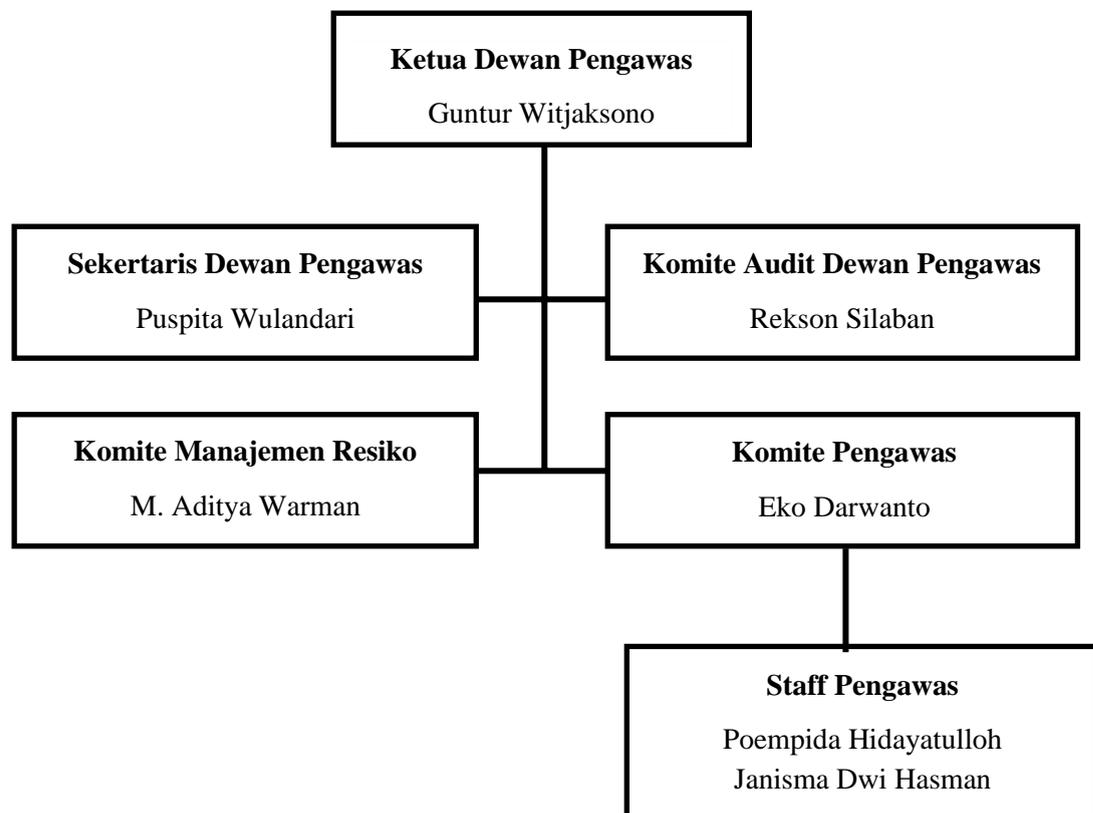
Dewan pengawas terdiri dari 7 orang profesional yang mencerminkan unsur- unsur pemangku kepentingan seperti :

1. 2 Orang unsur pemerintah bertugas memastikan tata kelola penyelenggaraan berjalan sesuai amanat undang-undang No.24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja
2. 2 orang unsur pemberi kerja bertugas sebagai pelaksana penyelenggaraan kegiatan operasional jaminan ketenaga kerjaan yang menjamin peserta mendapatkan manfaat yang sesuai dengan HAK
3. 2 orang unsur pekerja bertanggungjawab atas akurasi, kelengkapan dan ketetapan waktu atas penyampaian data dan informasi tenaga kerja.
4. 1 orang unsur tokoh masyarakat bertugas memberikan pemahaman tentang jaminan sosial tenaga kerja kepada pekerja mandiri sepanjang persyaratan yang disyaratkan terpenuhi.

2.2.3.1. Tata cara Pendaftaran Anggota Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan

Pendaftaran calon anggota Dewan Pengawas dilakukan secara online Kepada Panitia pelaksana seleksi (Pansel). Pansel di usulkan oleh presiden kepada Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) untuk dilakukan fit and proper test dan hasilnya diserahkan pada presiden untuk ditetapkan. Dalam rangka melaksanakan penjaringan dan seleksi peserta dewan pengawas dilakukan secara online kepada pansel, setelah melalui tahapan pengujian oleh pansel maka peserta akan mengikuti fit and proper test yang dilakukan oleh komisi IX DPR RI untuk kemudian diusulkan pada presiden untuk ditetapkan

Gambar 2.1. STRUKTUR ORGANISASI DEWAN PENGAWAS



2.2.3.1. Fungsi dan Tugas Dewan Pengawas :

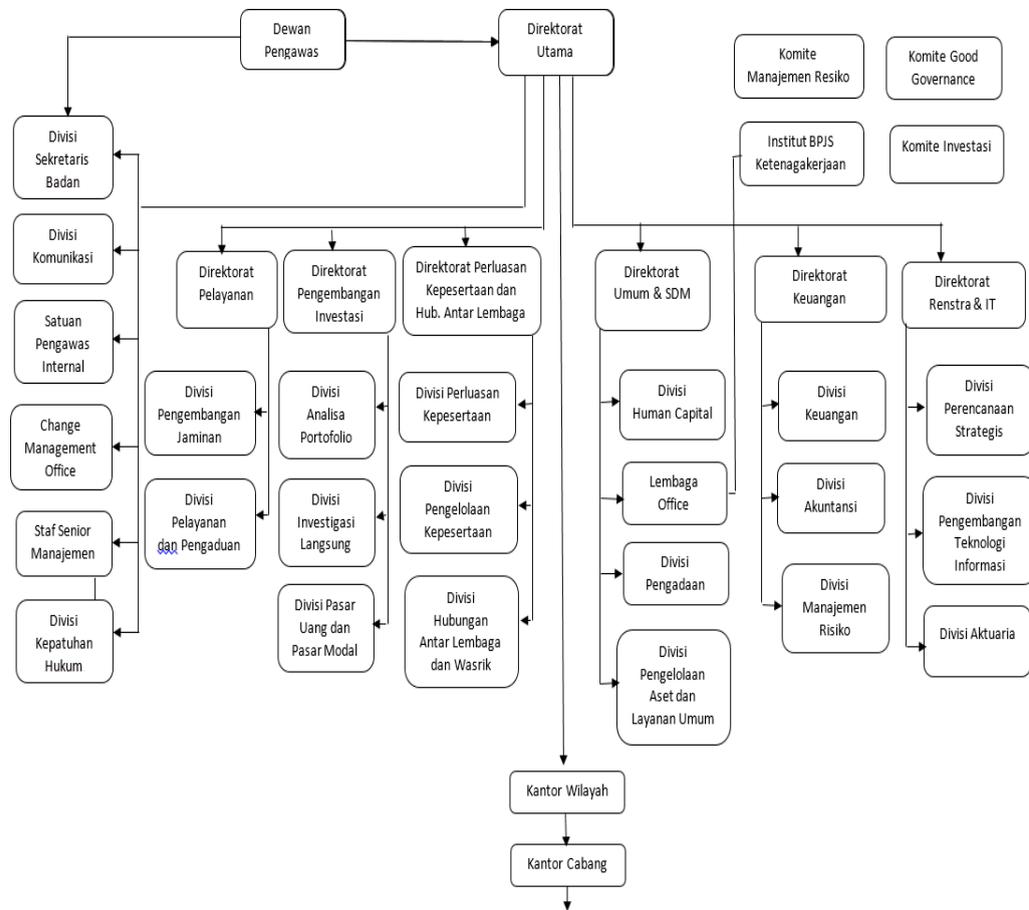
1. Dewan pengawas berfungsi melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas BPJS ketenagakerjaan
2. Dalam melaksanakan fungsi tersebut dewan pengawas bertugas untuk :
 - 1) Melakukan pengawasan atas kebijakan pengelolaan BPJS Ketenagakerjaan dan Direksi
 - 2) Melakukan pengawasan atas pelaksanaan pengelolaan pengembangan dana jaminan social oleh Direksi
 - 3) Memberikan saran, nasihat dan pertimbangan kepada Dewan Direksi mengenai kebijakan dan pelaksanaan pengelolaan BPJS ketenagakerjaan.
 - 4) Menyampaikan laporan pengawasan penyelenggaraan jaminan social sebagai bagian dari laporan BPJS Ketenagakerjaan kepada presiden dengan tembusan kepada DJSN atau Dewan Jaminan Sosial Negara

2.2.3.3. Wewenang Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan

Dewan pengawas BPJS Ketenagakerjaan berwenang :

1. Menetapkan rencana strategis program jaminan social Ketenagakerjaan
2. Menetapkan rencana kerja anggaran tahunan BPJS ketenagakerjaan
3. Menetapkan Auditor eksternal
4. Melakukan Riview perhitungan dan valuasi cadangan teknis atau atas sebagian dari cadangan teknis secara berkala
5. Mendapatkan dana tahunan dan meminta laporan dari Direksi
6. Mengakses data dan laporan mengenai penyelenggaraan BPJS ketenagakerjaan
7. Melakukan penelaahan terhadap data dan informasi mengenai kinerja Direksi
8. Memberikan persetujuan atas penunjukan aktuaris independen yang dilakukan oleh direksi
9. Meminta kepada Direksi melalui aktuaris untuk mengkaji ulang kecukupan cadangan teknis atau sebagian dari cadangan yang dianggap tidak wajar
10. Menetapkan piagam komite komite.

Gambar 2.2. Struktur Organisasi BPJS



2.2.4. Fungsi dan Tugas Badan Penyelenggara Jaminan sosial Tenagakerja adalah :

Tugas Badan Penyelenggara Jaminan sosial Tenagakerja:

1. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran Peserta;
2. Memungut dan mengumpulkan Iuran dari Peserta dan Pemberi Kerja;
3. Menerima Bantuan Iuran dari Pemerintah;
4. Mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan Peserta;
5. Mengumpulkan dan mengelola data Peserta program Jaminan Sosial;

6. Membayarkan Manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program Jaminan Sosial; dan
7. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial kepada Peserta dan masyarakat.

Fungsi Badan Penyelenggara Jaminan sosial TenagaKerja:

Fungsi BPJS Ketenagakerjaan adalah menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, Program Jaminan kematian, Program Jaminan Pensiun dan jaminan hari tua sebagaimana yang tercantum di dalam UU No. 24 Tahun 2011.

2.2.4.1. Fungsi dan Tugas Direksi BPJS TenagaKerja

Fungsi Direksi BPJS TenagaKerja adalah Melaksanakan penyelenggaraan operasional BPJS Ketenagakerjaan yang menjamin peserta mendapatkan haknya.

Tugas Direksi BPJS Tenaga Kerja adalah :

1. Melakukan pengelolaan BPJS TenagaKerja yang meliputi : perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi
2. Mewakili BPJS TenagaKerja didalam dan diluar pengadilan
3. Menjamin tersedianya fasilitas dan akses bagi dewan pengawas untuk melaksanakan fungsinya.

2.2.4.2. Wewenang Direksi BPJS Tenaga Kerja adalah :

Menurut pasal 20 Undang-Undang np. 24 Tahun 2011 tentang fungsi tugas dan wewenang direksi BPJS Ketenagakerjaan adalah :

1. Menetapkan kebijakan BPJS Ketenagakerjaan
2. Mengikat BPJS Ketenagakerjaan dengan pihak lain serta menjalankan tindakan yang tidak bertentangan dengan ketentuan perundang undangan.
3. Mengangkat dan memberhentikan karyawan berdasarkan peraturan ketenagakerjaan dan peraturan perundang undangan yang berlaku
4. Menetapkan kinerja kinerja Direksi BPJS Ketenagakerjaan

5. Menetapkan struktur organisasi
6. Menyelenggarakan manajemen kepegawaian
7. Mengusulkan kepada presiden penghasilan dewan pengawas dan direksi
8. Menetapkan ketentuan dan tatacara pengadaan barang dan jasa dengan memperhatikan prinsip transparansi, akuntabilitas, efisiensi dan efektifitas dalam menyusun pedoman peng setiapadaan barang dan jasa.

a. Pekerja

Menurut (<http://new.detik.com/read/2011/11/04/> mei 2016 pukul 23:52 Wib) berdasarkan Pasal 1 Butir 3 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja dibagi menjadi dua yaitu pekerja formal dan informal. Pekerja formal adalah pekerja yang bekerja disuatu perusahaan sehingga dilindungi oleh pemerintah dan umumnya dikenai pajak tertentu, misalnya pekerja formal seperti PNS, dokter, guru, pegawai BUMN dan lain sebagainya. Pekerja informal adalah pekerja yang bekerja tidak terikat dengan struktur organisasi perusahaan, baik mempunyai penghasilan tetap maupun tidak, contoh pekerja informal adalah pembantu, tukang becak, pedagang kaki lima dan lain sebagainya. Pekerja formal dan pekerja informal, keduanya mempunyai hak yang harus di 095238/1759883/103/1/jamsos-pekerja-informal. diakses Pada tanggal 29 lindungi oleh perusahaan dan pemerintah. Berbicara mengenai hak pekerja, berarti berbicara mengenai hak asasi maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada pekerja sejak lahir, sedangkan hak yang bukan asasi adalah hak yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. (Adrian sutedi,2011

: 15) 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, baik diskriminasi ras, agama, suku, warna kulit maupun golongan tertentu. Apabila perusahaan melanggar ketentuan dalam pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka

perusahaan diberikan sanksi administrasi berupa teguran peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pencabutan izin.

Adapun hak-hak pekerja yang sudah diatur di dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu:

- 1) hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak;
- 2) hak untuk mendapatkan jaminan sosial;
- 3) hak atas kebebasan dalam memilih dan pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuan;
- 4) hak atas kebebasan dan pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh, menambah keahlian serta ketrampilan;
- 5) hak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan, kesehatan, dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia serta moral agama;
- 6) hak untuk mendapatkan, mendirikan dan menjadi anggota perserikatan Tenaga Kerja;
- 7) hak untuk mendapatkan istirahat tahunan;
- 8) hak atas upah penuh selama istirahat tahunan.

- 1) wajib melakukan presentasi;

Wajib mematuhi Pekerja selain mempunyai hak, juga mempunyai kewajiban yang harus dilakukan terhadap perusahaan. Adapun kewajiban-kewajiban pekerja yang harus dilakukan sebagai berikut:

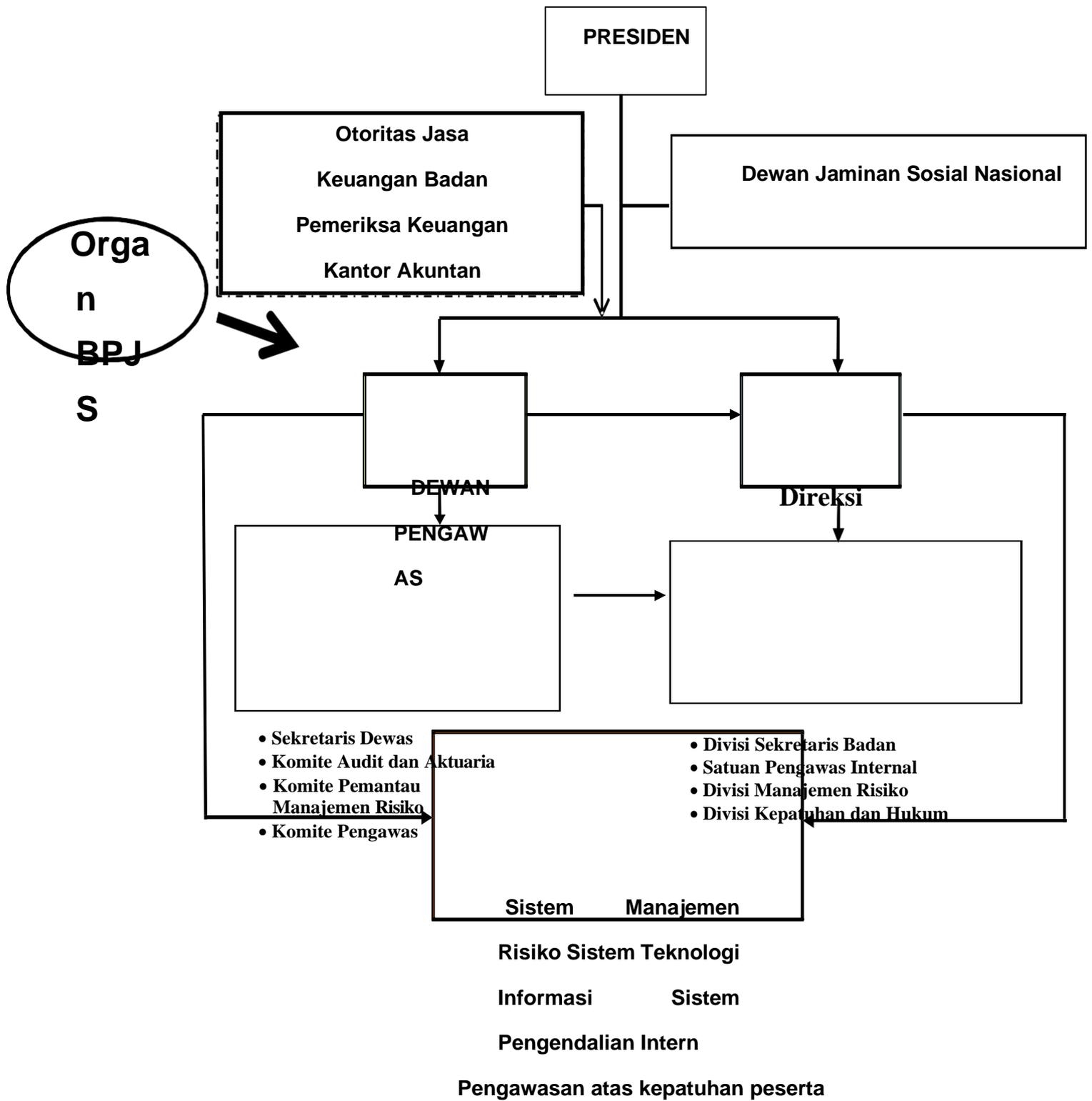
- 2) peraturan perusahaan
- 3) Wajib mematuhi perjanjian kerja
- 4) Wajib mematuhi perjanjian perburuhan
- 5) Wajib menjaga rahasia perusahaan
- 6) Wajib mematuhi peraturan majikan
- 7) Wajib memenuhi segala kewajiban sebelum izin sebelum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya (danang suntoto, 2013 :46)
- 8) Wajib melakukan pekerjaan (imam supomo,1990:82)

- 9) Wajib memberikan keterangan benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
- 10) Wajib memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan
- 11) Wajib memakai dan mentaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) yang berlaku ditempat kerja (eko wahyudi dkk, 2016 : 38)

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikaji bahwa jenis pekerja dibagi menjadi pekerja formal dan informal. Pekerja dalam menjalankan pekerjaannya mempunyai hak dan kewajiban. Setiap pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan jaminan sosial sesuai dengan ketentuan pasal 28 H ayat (3) Undang-undang Dasar 1945 amandemen ketentuan yang sudah diataur dalam pasal 28 H ayat (3) Undang- undang Dasar 1945 amandemen saat ini belum sepenuhnya berjalan dengan baik dan masih banyak pekerja yang belum mendapatkannya untuk mendapatkan jaminan sosial.

Gambar 2.3.

STRUKTUR GOOD GOVERNANCE BPJS KETENAGAKERJAAN



2.2.5. Pengertian Tunjangan Jaminan Hari Tua

Menurut pasal 35 ayat (1) dan penjelasannya, dan ayat (2), Pasal 37 ayat (1) UU no.40 Tahun 2004

Jaminan Hari Tua adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap. Dalam pelaksanaan program ini, bagi pekerja penerima upah, iuran sebesar 3,7% ditanggung oleh perusahaan dan 2% dibayar oleh pekerja.

Program Jaminan Hari tua bersifat wajib bagi pekerja penerima upah sesuai penahapan kepesertaan sebagaimana tertuang didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan hari tua.

Program Jaminan hari tua menggunakan sistem Tabungan Pensiun yang bersifat wajib, untuk itu pesertanya diwajibkan membayar iuran setiap bulan nya. Dan perusahaan wajib mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta BPJS Tenaga kerja. Hasil dari tabungan Jaminan hari tua itulah nanti yang akan diterima setelah pekerja berusia 56 Tahun atau telah memenuhi syarat – syarat tertentu. Dan hasil yang diterima oleh peserta adalah besaran tabungan beserta hasil pengembangannya.

2.2.5.1. Karakteristik Jaminan Hari Tua

Program Jaminan Hari Tua memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan :

Prinsip asuransi sosial didasarkan pada mekanisme asuransi dengan pembayaran iuran antara pekerja dan pemberi kerja.

Prinsip tabungan wajib didasarkan pada pertimbangan bahwa manfaat JHT berasal dari akumulasi iuran dan hasil pengembangan. Tujuan penyelenggaraan adalah untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai

apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

2. Kepesertaan perorangan.
3. Manfaat berupa uang tunai dibayarkan sekaligus saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap.

2.2.5.2. Kelembagaan

Menurut Pasal 6 ayat(2) UU no.24 Tahun 2011 Program JHT diselenggarakan oleh badan Penyelenggara Jaminan Sosial ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan).

2.2.5.3. Mekanisme Penyelenggaraan

Menurut Pasal 36 UU No.40 Tahun 2004, dan Pasal 1 angka 3 dan Pasal 4 PP No.46 Tahun 2015 Kepesertaan Peserta JHT adalah seorang yang telah membayar iuran, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia yang telah membayar iuran. Peserta program JHT terdiri atas:

- a. Peserta Penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara; dan
- b. Peserta bukan penerima upah.

2.2.5.4. Kriteria dan Syarat menjadi Peserta BPJS Tenaga Kerja

1. Peserta Penerima Upah

Adalah orang yang bekerja pada Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara, antara lain :

- a. Semua pekerja baik yang bekerja pada perusahaan dan perseorangan.
- b. Orang Asing yang bekerja di Indonesia lebih dari 6 bulan.

2. Peserta Bukan Penerima Upah

Yang dimaksud dengan peserta bukan penerima upah adalah :

- a. Pemberi kerja
- b. Pekerja diluar hubungan kerja / Mandiri
- c. Pekerja bukan penerima upah selain point 2
- d. Pekerja bukan penerima upah selain pekerja diluar hubungan kerja/
mandiri
Tua Syarat , Cara dan Keterangan Menjadi Peserta Jaminan Hari

Tabel 2.1

Iuran dan Tata Cara Pembayaran

Keterangan	Penerima Upah	Bukan Penerima Upah
	5,7% dari upah: 2% pekerja 3,7% pemberi kerja	Didasarkan pada nominal tertentu yang ditetapkan dalam daftar sesuai lampiran I PP Daftar iuran dipilih oleh peserta sesuai penghasilan peserta masing-masing
Besar Iuran	Upah sebulan, yaitu terdiri atas upah pokok & tunjangan tetap	-
Cara pembayaran	Dibayarkan oleh perusahaan Diblayarkan tepat waktu dan sampai bulan berjalan	Dibayarkan sendiri atau melalui wadah Dibayarkan tepat waktu dan sampai bulan berjalan
Denda	2% untuk tiap bulan keterlambatan dari iuran yang dibayarkan	

Tabel 2.2

Tata cara pendaftaran keanggotaan BPJS Tenaga Kerja

Keterangan	Penerima Upah	Bukan Penerima Upah
Cara Pendaftaran	<p>Didaftarkan melalui perusahaan</p> <p>Jika perusahaan lalai, pekerja dapat mendaftarkan dirinya sendiri dengan melampirkan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perjanjian kerja atau bukti lain sebagai pekerja 2. KTP 3. KK 	Dapat mendaftarkan dirinya kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai penahapan baik sendiri-sendiri maupun melalui wadah
Bukti peserta	<p>Nomor peserta diterbitkan 1 hari setelah dokumen pendaftaran diterima lengkap dan iuran pertama dibayar lunas</p> <p>Kartu diterbitkan paling lama 7 hari setelah dokumen pendaftaran diterima lengkap dan iuran pertama dibayar lunas</p> <p>Kepesertaan terhitung sejak nomor kepesertaan diterbitkan</p>	<p>Nomor peserta diterbitkan 1 hari setelah dokumen pendaftaran diterima lengkap dan iuran pertama dibayar lunas</p> <p>Kartu diterbitkan paling lama 7 hari setelah dokumen pendaftaran diterima lengkap dan iuran pertama dibayar lunas</p> <p>Kepesertaan terhitung sejak nomor kepesertaan diterbitkan</p>
Pindah perusahaan	Wajib meneruskan kepesertaan dengan menginformasikan kepesertaan JHTnya yang lama ke perusahaan yang baru	-
Perubahan data	Wajib disampaikan oleh perusahaan kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lama 7 hari sejak terjadinya perubahan	Wajib disampaikan oleh peserta atau wadah kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lama 7 hari sejak terjadinya perubahan

2.2.5.5. Penjelasan Tentang beberapa Manfaat Jaminan Hari Tua

1. Merujuk pasal 35 ayat (2) UU SJSN, Jaminan Hari Tua (JHT) diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki pensiun, Mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Jaminan Hari Tua diterimakan kepada peserta yang belum memasuki usia pensiun karena mengalami cacat total tetap sehingga tidak bisa lagi bekerja dan iuran nya terhenti.

2. **Pasal 39 (2) UU SJSN** menyatakan bahwa **jaminan pensiun** diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap. Derajat kehidupan yang layak yang dimaksud dalam ketentuan ini adalah besaran jaminan pensiun mampu memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarganya.

3. **Pasal 4 PP 46/2015**, peserta program JHT terdiri atas :

a. Peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, meliputi :

1. Pekerja pada perusahaan;
2. Pekerja pada orang perseorangan; dan
3. Orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 bulan.

b. Peserta bukan penerima upah, meliputi:

1. Pemberi kerja;
2. Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri; dan
3. Pekerja yang tidak termasuk di luar hubungan kerja atau pekerja Mandiri yang bukan menerima upah.

2.2.5.6. Cara dan Tahapan Mengajukan Klaim BPJS Ketenagakerjaan

1. Semi online (melalui aplikasi BPJSTKU di app store /play store)

- Scan seluruh dokumen yang dibutuhkan
- Buka website atau aplikasi
- Buka website atau aplikasi pilih menu E-klaim
- Isi lengkap data datanya
- Upload dokumen – dokumen yang diminta
- Tunggu email balasan

- Saat email sudah diterima isi tanggal dan tempat kantor BPJS Ketenagakerjaan untuk penyerahan dokumen
- Datang sesuai tanggal yang telah ditetapkan, bawa dokumen yang dipersyaratkan
- Dana akan dicairkan kerekening 7 – 14 hari kerja setelah dokumen phisik diserahkan.

2. Secara Offline

- Peserta datang ke kantor BPJS Ketenagakerjaan terdekat
- Bawa persyaratan yang dibutuhkan
- Isi formulir klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai program
- Serahkan formulir dan berkas persyaratan
- Ambil nomor antrian untuk mendapat
- Informasi tanggal pencairan

2.2.7. Pengertian tentang upah

Menurut pasal 1 ayat 30 Undang - undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah Hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja atau aturan per undang undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau dilakukan. Namun dalam menetapkan besarnya pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Setiap pekerja / buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1 No. 13/2003). Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

1. upah minimum
2. upah kerja lembur
3. upah tidak masuk kerja karena berhalangan

4. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
5. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
6. bentuk dan cara pembayaran upah
7. denda dan potongan upah;
8. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
10. upah untuk pembayaran pesangon; dan
11. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Komponen upah sendiri terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap pasal 94 UU nomor 13 Tahun 2003 **tentang Upah Minimum**

2.2.8. Pengertian Upah Menurut Para Ahli

Gito sudarmo (1995) memberikan devinisi atau pengertian gaji pokok sebagai imbalan yang diberikan oleh pemberikerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulannya walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima penuh.

Hasibuan (1999) memberikan definisi tau pengertian Gaji pokok sebagai balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

Handoko (1993) memberikan definisi atau gaji pokok sebagai pemberian pembayaran financial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan serta sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. Gaji pokok dikatakan sebagai imbalan balas jasa karena merupakan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan.

Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga kerja Republik Indonesia No. SE-7/MEN/1990 Kebijakan komponen gaji/upah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan. Yang jelas, gaji tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Propinsi (UMP) yang ditetapkan pemerintah. Apa saja yang termasuk dalam komponen upah

? yang termasuk dalam komponen upah berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah, yaitu:

Pokok Upah adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan

Tunjangan Tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Istri; Tunjangan Anak; Tunjangan Perumahan; Tunjangan Kematian; Tunjangan Daerah dan lain-lain. Tunjangan Makan dan Tunjangan Transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan.

Tunjangan Tidak Tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Transport yang didasarkan pada kehadiran, Tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan bisa dalam bentuk uang atau fasilitas makan

2.2.9. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama

Yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah suatu kesepakatan secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia yang dibuat secara bersama sama antara pengusaha atau beberapa pengusaha dengan organisasi Serikat Pekerja / Gabungan Serikat pekerja yang sudah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan. Dan Organisasi ini minimal Memiliki 50% lebih anggota dari seluruh karyawan yang ada.

2.2.10. Pengertian Tentang Bipartit Dan Tripartit

Perundingan Bipartit adalah perundingan yang dilakukan oleh dua belah pihak. Baik itu antara Pengusaha dan Serikat Pekerja, maupun Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang terdapat dalam satu perusahaan. Berdasarkan Undang - undang No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) perundingan ini pada intinya menekankan jalur perdamaian atau musyawarah kekeluargaan untuk mencapai mufakat dalam PPHI. Perundingan Bipartit juga disebut sebagai perundingan diluar pengadilan hubungan industrial.

Perundingan tripartit adalah perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha yang difasilitasi oleh mediator atau konsiliator atau arbiter sebagai tindak lanjut dari gagalnya perundingan bipartit. menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ada 3 bentuk tripartit, yaitu : Mediasi adalah hubungan industrial terkait dengan Hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja,dan perselisihan antar serikat. Konsoliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja. Arbitase adalah penyelesaian suatu perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari pihak yang berselisih untuk menyerahkannya ke arbiter yang putusannya mengikat.

2.3. Hubungan antara variabel penelitian

2.3.1. Pengaruh Pengawasan Dewan Pengawas Terhadap Jaminan Kesejahteraan Hari Tua Pekerja

Pengawasan adalah suatu tindakan yang menimbulkan semangat untuk bekerja lebih baik atau juga bisa disebut sebagai kontrol system yang efektif maupun evaluasi terhadap kinerja. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh dewan pengawas terhadap kinerja seluruh direksi dan manajemen BPJS Ketenagakerjaan maka target atau capaian yang telah ditetapkan setiap tahun terhadap peningkatan kepesertaan dapat dicapai. Penelitian mengenai pengaruh

pengawasan terhadap jaminan kesejahteraan hari tua pekerja pernah dilakukan oleh Riyani Fitri Lubis (2015), Roni Gunawan (2017) dan MH. Siregar (2017) menghasilkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh terhadap jaminan kesejahteraan hari tua pekerja

2.3.2. Pengaruh Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Terhadap Jaminan Kesejahteraan Hari Tua Pekerja

Semangat kerja, Motivasi yang tinggi serta Tanggungjawab moral Direksi dan seluruh Manajemen BPJS Ketenagakerjaan terhadap peningkatan jaminan kesejahteraan hari tua pekerja sangat dibutuhkan. Karena semakin banyak peserta yang ikut program ini, maka semakin besar hasil pengembangan usaha yang diperoleh BPJS Ketenagakerjaan. Semakin besar hasil pengembangan usaha dari iuran kepesertaan anggota, maka semakin besar pula klaim Jaminan Hari tua yang akan diperoleh anggota. Selain itu, semakin tinggi dan banyak peserta yang ikut program jaminan hari tua ini, maka target yang ingin dicapai oleh pemerintah umumnya dan BPJS Ketenagakerjaan khususnya dapat tercapai, karena dengan makin tingginya kepesertaan maka dapat dipastikan masyarakat makin memahami pentingnya hidup sejahtera di hari tua dan tentu kondisi tersebut akan mempengaruhi penurunan jumlah orang miskin di Indonesia.

2.4. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan hasil landasan teori dan permasalahan yang hendak diteliti serta diajukan, maka hipotesis penelitian ini antara lain sbb :

1. Pengawasan Program Jaminan Hari Tua Berpengaruh Terhadap Jaminan Kesejahteraan Hari Tua Pekerja
2. Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Berpengaruh Terhadap Jaminan Kesejahteraan Hari Tua Pekerja
3. Pengawasan Program Jaminan Hari Tua Berpengaruh dan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Terhadap Jaminan Kesejahteraan Hari Tua Pekerja

2.5. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka Konseptual penelitian, menjelaskan tentang keterkaitan dari teori – teori yang akan diangkat menjadi topik utama variabel pembahasan. Dimana variabel bebas penelitian ini yaitu terdiri dari Variabel Pengawasan Program Jaminan Hari Tua (X1), Variabel Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (X2) dan variabel terikat pada penelitian ini adalah Jaminan Kesejahteraan Hari Tua Pekerja (Y). Kaitan dari masing – masing variabel dapat dilihat dari kerangka konseptual dibawah ini .

Gambar 2.4.

**Kerangka Konseptual Pengaruh Pengawasan Program Jaminan Hari
Tua dan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Terhadap
Jaminan Kesejahteraan Hari Tua Pekerja**

