

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1. Sejarah Instansi

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara - untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga 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 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.

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011.

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, JKJ, 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.

2.2. Logo dan Makna Logo

Gambar 2.1

Logo BPJS Ketenagakerjaan



Sumber : BPJS Ketenagakerjaan

Hijau

Warna hijau melambangkan kesejahteraan. Warna hijau diharapkan dapat merepresentasikan nilai-nilai pertumbuhan, harmoni, kesegaran, stabilitas dan keamanan.

Putih

Warna putih melambangkan integritas. Warna putih diharapkan dapat merepresentasikan kemurnian, kebersihan dan kesempurnaan sebagai simbol kebaikan.

Kuning

Warna kuning melambangkan optimisme. Warna kuning diharapkan dapat merepresentasikan optimisme, pencerahan dan kebahagiaan serta memberi harapan akan masa depan yang lebih baik.

Biru

Warna biru melambangkan keberlanjutan. Warna biru diharapkan dapat merepresentasikan kepercayaan, kesetiaan, kebijaksanaan, kepercayaan diri, keahlian dan ketahanan jangka panjang.

2.3. Visi dan Misi

Visi

Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam Operasional dan Pelayanan.

Misi

Sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang memenuhi perlindungan dasar bagi tenaga kerja serta menjadi mitra terpercaya bagi:

- Tenaga Kerja: Memberikan perlindungan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarga
- Pengusaha: Menjadi mitra terpercaya untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas
- Negara: Berperan serta dalam pembangunan

2.4. Filosofi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan dilandasi filosofi kemandirian dan harga diri untuk mengatasi risiko sosial ekonomi. Kemandirian berarti tidak tergantung orang lain dalam membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan di hari tua maupun keluarganya bila meninggal dunia. Harga diri berarti jaminan tersebut diperoleh sebagai hak dan bukan dari belas kasihan orang lain. Agar pembiayaan dan manfaatnya optimal, pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan dilakukan secara gotong royong, dimana yang muda membantu yang tua, yang sehat membantu yang sakit dan yang berpenghasilan tinggi membantu yang berpenghasilan rendah.

2.5. Moto Perusahaan

Menjadi Jembatan Menuju Kesejahteraan Pekerja

2.6. Tata Nilai Budaya BPJS Ketenagakerjaan (IPTIK)

Tabel 2.1

Tata Nilai Budaya BPJS Ketenagakerjaan

NO	TATA NILAI	PERILAKU
1.	IMAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa 2. Selalu berpikiran positif 3. Memberikan pelayanan tulus ikhlas 4. Senantiasa mensyukuri anugerah dan karunia Tuhan 5. Bersikap amanah 6. Bekerja bagian dari ibadah kepada Tuhan Yang Maha Esa

		7. Memiliki kesabaran dalam bekerja dan berkarir
2.	PROFESSIONAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu mengupayakan hal yang terbaik dalam bekerja 2. Kompeten dan bertanggung jawab 3. Proaktif, tangguh, dan pantang menyerah 4. Selalu mengasah diri agar siap menghadapi perubahan
3.	TELADAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Harus menjaga perilaku dan menjadi panutan yang baik 2. Menghormati sesama serta saling memberikan bantuan, dukungan, dan bimbingan 3. Satunya kata dan perbuatan
4.	INTEGRITAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Harus dapat dipercaya 2. Memiliki komitmen dan menjunjung tinggi kode etik profesi 3. Berani mengemukakan pendapat untuk kebaikan institusi 4. Tidak mudah tergoda atau melakukan hal-hal yang melanggar moralitas dan integritas
5.	KERJA SAMA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengutamakan keberhasilan organisasi 2. Selalu menjaga kebersamaan dan kekompakan

		<p>3. Mampu membangun komunikasi dan kolaborasi untuk tercapainya sinergi</p> <p>4. Menghargai perbedaan pendapat dan selalu berupaya membangun consensus</p>
--	--	---

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan

2.7. Etika Kerja Perusahaan (*TOPAS*)

- **Teamwork (Kerjasama)** : Memiliki kemampuan dalam membangun kerjasama dengan orang lain atau dengan kelompok untuk mencapai tujuan Lembaga BPJS.
- **Open Mind (Pikiran Terbuka)** : Memiliki kemampuan untuk membuka pikiran dan menerima gagasan-gagasan baru yang lebih baik.
- **Passion (Bersemangat)** : Bersemangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan.
- **Action (Bertindak Cepat)** : Segera melaksanakan rencana/pekerjaan/tugas yang telah disepakati dan ditetapkan bersama
- **Sense (Rasa Memiliki)** : Rasa memiliki, kepedulian, ikut bertanggung jawab dan memiliki inisiatif yang tinggi untuk memecahkan masalah perusahaan.

2.8. Struktur Organisasi Kantor Wilayah BPJS Ketenagakerjaan

Kantor Wilayah berada dibawah koordinasi Direktur Utama, dipimpin oleh seorang Kepala Kantor Wilayah. Kantor Wilayah terdiri dari Pemasaran Wilayah, Pelayanan Wilayah, Keuangan dan Teknologi Informasi Wilayah, Manajemen Mutu dan Risiko Wilayah, Umum dan SDM Wilayah, Senior Analis Wilayah.

Kantor Wilayah mempunyai fungsi dan bertanggungjawab terhadap perencanaan, pengarahan, pengoordinasian, dan pengendalian kegiatan operasional Kantor Wilayah dan Kantor Cabang yang berada dibawahnya sesuai dengan arah dan kebijakan kantor pusat. Untuk melaksanakan fungsi tersebut, Kantor Wilayah mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Merencanakan, menetapkan kebijakan operasional Kantor Wilayah dan Kantor Cabang yang dibawahnya.
- b. Mengarahkan, mengoordinasikan dan mengendalikan pencapaian target kepesertaan dan iuran serta peningkatan pelayanan kepada peserta Kantor Cabang yang dibawahnya.
- c. Mengarahkan dan mendukung terselenggaranya sistem teknologi informasi untuk Kantor Wilayah dan Kantor Cabang yang dibawahnya.
- d. Mengarahkan dan mengendalikan fungsi keuangan dan akuntansi Kantor Wilayah dan Kantor Cabang yang dibawahnya.
- e. Mengarahkan dan mengendalikan pelaksanaan sistem pengelolaan Umum dan SDM Kantor Wilayah dan Kantor Cabang yang dibawahnya.
- f. Mengarahkan dan mengendalikan fungsi manajemen mutu dan manajemen risiko Kantor Wilayah dan Kantor Cabang yang dibawahnya.
- g. Mengarahkan, mengoordinasikan, dan mengendalikan aktivitas pengawasan dan pemeriksaan kepada perusahaan, institusi, tenaga kerja, dan orang pada tingkat kantor wilayah dan jika diperlukan memberikan bantuan kepada kantor cabang terkait dengan kepatuhan terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan.
- h. Mengoordinasikan dan mengendalikan pembinaan hubungan kemitraan dengan instansi terkait pada tingkat Kantor Wilayah dan Kantor Cabang yang dibawahnya.

- i. Mengimplementasikan kebijakan kearsipan dan ketatausahaan Kantor Wilayah dan Kantor Cabang yang dibawahnya.
- j. Menerapkan dan memonitor sistem pengendalian internal untuk memastikan pelaksanaan kegiatan operasional berjalan dengan baik pada tingkat Kantor Wilayah dan Kantor Cabang yang dibawahnya.

Kantor Wilayah Jateng dan DIY memiliki 12 (dua belas) kantor cabang yang berada dibawahnya, antara lain sebagai berikut : Cilacap, Klaten, Kudus, Magelang, Pekalongan, Purwokerto, Semarang Kaligawe, Semarang Pemuda, Surakarta, Tegal, Ungaran, Yogyakarta.

Tabel 2.2.

Alamat Kantor Cabang se-Kanwil Jateng & DIY

No	Kantor Cabang	Alamat
1	Cilacap	Jl. M.T Haryono No 18, Cilacap 53213
2	Klaten	Jl Koprak Sayom No. 11 Klaten Utara, Klaten 57438, Telp: 326602, Faks: 326016
3	Kudus	Jl Pramuka No 368, Po Box 172, Kudus 59319, Telp: 437874, Faks: 431151
4	Magelang	Jl Jend. Gatot Subroto No 8 Pakelan Magelang, Kota Magelang 56163, Telp: 310430, Faks: 3410431
5	Pekalongan	Jl. Majapahit Komplek Perkantoran Podosugih, Kota Pekalongan 51111, Telp: 425857, Faks: 425859
6	Purwokerto	Jl S Parman No 80, Purwokerto 53141
7	Semarang Kaligawe	Jl Soekarno-Hatta No 78 A, Kota Semarang 50196, Telp: 76747997
8	Semarang Pemuda	Jl. Pemuda No.130 Semarang, Kota Semarang 50132
9	Surakarta	Jl. Bhayangkara No 42 Surakarta, Surakarta 57141
10	Tegal	Jl Veteran No : 7, Kota Tegal 52121
11	Ungaran	Jl. Soekarno-Hatta No. 10 Ungaran, Ungaran 50514, Telp: 6926928, Faks: 76913460
12	Yogyakarta	Jl Urip Sumohardjo No 106, Po Box 6402, Yogyakarta 55222

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan

Kemudian, dalam rangka meningkatkan perluasan dan pembinaan kepesertaan serta lebih meningkatkan pelayanan kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan dalam wilayah kerja Kantor Wilayah BPJS Ketenagakerjaan, maka dipandang perlu membentuk Kantor Cabang Perintis sesuai Surat Keputusan Direksi Nomor : KEP/118/042013 tanggal 01 April 2013 tentang membentuk Kantor Cabang Perintis dalam wilayah kerja Kantor Wilayah BPJS Ketenagakerjaan.

Gambar 2.2.
Struktur Organisasi Kantor Wilayah



Sumber : BPJS Ketenagakerjaan

Adapun deskripsi tugas dan fungsi dari masing-masing struktur organisasi diatas, antara lain :

1. **Pemasaran Wilayah**, mempunyai fungsi perencanaan, pengoordinasian, pengendalian dan evaluasi kegiatan pemasaran, pembinaan kepesertaan, dan manajemen akun untuk program penerima upah dan bukan penerima upah serta pengelolaan manfaat layanan tambahan berdasarkan strategi, target, sistem, dan prosedur yang telah ditetapkan diseluruh Kantor Cabang di wilayahnya dengan mengacu kepada arah dan kebijakan Kantor Pusat.
2. **Pelayanan Wilayah**, mempunyai fungsi perencanaan, pengoordinasian, pengendalian, dan evaluasi kegiatan pelayanan berdasarkan strategi dan target yang telah ditetapkan di seluruh

Kantor Cabang di wilayahnya dengan mengacu kepada arah dan kebijakan Kantor Pusat.

3. **Keuangan dan Teknologi Informasi Wilayah**, mempunyai fungsi perencanaan, pengoordinasian pengendalian, dan evaluasi kegiatan keuangan dan teknologi informasi dengan mengacu arah dan kebijakan Kantor Pusat.
4. **Manajemen Mutu dan Risiko Wilayah**, mempunyai fungsi perencanaan, pengoordinasian, pengendalian dan evaluasi fungsi manajemen mutu, manajemen risiko, pengawasan, dan pemeriksaan di Kantor Wilayah dan Kantor Cabang binaanya sesuai dengan arah dan kebijakan Kantor Pusat.
5. **Umum dan SDM Wilayah**, mempunyai fungsi perencanaan, pengoordinasian pengendalian, dan evaluasi kegiatan SDM dan Umum Kantor Wilayah dan Kantor Cabang binaanya sesuai dengan arah dan kebijakan Kantor Pusat.
6. **Senior Analisis Wilayah**, mempunyai fungsi membuat kajian, analisa dan menciptakan inovasi / perbaikan berkesinambungan untuk mendukung pelaksanaan fungsi wilayah dalam mencapai tujuan Badan sesuai dengan arah dan kebijakan Kantor Pusat.

2.9. Program BPJS Ketenagakerjaan

2.9.1. Jaminan Hari Tua

Program jaminan hari tua ditujukan sebagai pengganti terputusnya tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua ditambah dengan hasil pengembangannya. Program jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan pada saat tenaga kerja :

- a. Mencapai umur 55 tahun atau meninggal atau cacat total tetap
- b. Berhenti bekerja yang telah memenuhi masa kepesertaan 5 tahun dan masa tunggu 1 bulan

- c. Pergi keluar negeri dan tidak kembali lagi atau menjadi TNI / POLRI / ABRI

Berikut ini Tabel 2.3 yang menjelaskan tentang bagaimana cara pendaftaran, besaran iuran, manfaat yang didapat dari jaminan hari tua ini.

Tabel 2.3
Cara Pendaftaran, Iuran, dan Manfaat JHT

Keterangan	Penerima Upah	Bukan Penerima Upah
Cara Pendaftaran	<p>Didaftarkan melalui perusahaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Menghubungi kantor BPJS Ketenagakerjaan terdekat atau secara online (<i>www.bpjsketenagakerjaan.go.id</i>) atau dapat juga melalui BPJS Ketenagakerjaan <i>Service Point Office</i> bank kerjasama b. Mengisi formulir untuk pendaftaran perusahaan (F1) c. Mengisi formulir untuk pendaftaran pekerja (F1a) d. Membayar iuran pertama sesuai jumlah yang telah dihitung dan ditetapkan BPJS Ketenagakerjaan. <p>Jika perusahaan lalai, pekerja dapat mendaftarkan dirinya sendiri dengan melampirkan :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Perjanjian kerja atau bukti lain sebagai pekerja b. KTP 	<ol style="list-style-type: none"> a. Mempunyai NIK (Nomor Induk Kependudukan) b. Mengisi formulir F1 BPU untuk pendaftaran wadah/keompok/mitra baru. c. Menghubungi : <ul style="list-style-type: none"> ○ Kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan terdekat ○ Wadah ○ Mitra / <i>payment point</i> (Agregator/Perbankan) yang telah kerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan.

	c. KK	
Bukti peserta	<p>a. Nomor peserta diterbitkan satu hari setelah dokumen pendaftaran diterima lengkap dan iuran pertama dibayar lunas.</p> <p>b. Kartu diterbitkan paling lama tujuh hari setelah dokumen pendaftaran diterima lengkap dan iuran pertama dibayar lunas.</p> <p>c. Kepesertaan terhitung sejak nomor kepesertaan diterbitkan</p>	
Pindah perusahaan	Wajib meneruskan kepesertaan dengan menginformasikan kepesertaan JHT nya yang lama ke perusahaan yang baru.	-
Perubahan data	Wajib disampaikan oleh perusahaan kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lama tujuh hari sejak terjadinya perubahan.	Wajib disampaikan peserta / wadah kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lama tujuh hari sejak terjadinya perubahan.
Besar iuran	<p>5,7 % dari upah sebulan (upah pokok + tunjangan tetap):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 % pekerja • 3,7 % pemberi upah 	<ul style="list-style-type: none"> • Didasarkan pada nominal tertentu yang ditetapkan dalam daftar sesuai lampiran I PP • Daftar iuran dipilih oleh peserta sesuai penghasilan peserta masing-masing.
Cara pembayaran	<ul style="list-style-type: none"> • Dibayarkan perusahaan • Paling lama tanggal 15 bulan berikutnya 	<ul style="list-style-type: none"> • Dibayarkan sendiri / melalui wadah • Paling lama tanggal 15 bulan berikutnya
Denda	2% untuk tiap bulan keterlambatan dari iuran yang dibayarkan	-

Manfaat	<p>a. Pembayaran JHT dapat diambil sekaligus apabila peserta telah memasuki masa pensiun, cacat total tetap, berhenti bekerja, ataupun meninggal dunia dengan masa tunggu satu bulan.</p> <p>b. Besarnya manfaat JHT adalah sebesar nilai akumulasi seluruh iuran yang telah disetor ditambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan peserta dan dibayarkan sekaligus.</p> <p>c. Manfaat JHT sebelum mencapai usia 56 tahun dapat diambil sebagian, jika mencapai masa kepesertaan minimal 10 (sepuluh) tahun dengan ketentuan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diambil max 10% dari total saldo untuk persiapan masa pensiun • Diambil max 30% dari total saldo untuk perumahan
Lainnya	<ul style="list-style-type: none"> • Apabila peserta meninggal dunia, urutan ahli waris yang berhak atas manfaat JHT adalah: <ol style="list-style-type: none"> 1. Janda / duda 2. Anak 3. Orangtua, cucu 4. Saudara kandung 5. Mertua 6. Pihak yang ditunjuk wasiat 7. Apabila tidak ada ahli waris dan wasiat, JHT dikembalikan ke Balai Harta Peninggalan • Pengambilan sebagian hanya dapat dilakukan sekali selama menjadi peserta

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan

2.9.2 Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan jaminan yang memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami kecelakaan dalam hubungan kerja termasuk termasuk kecelakaan yang

terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha, sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% sampai dengan 1,74% tergantung tingkat risiko lingkungan kerja, yang besarnya dievaluasi paling lama 2 (dua) tahun sekali.

Tabel 2.4.
Persentase Tingkat Risiko Lingkungan Kerja JKK

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

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan

Untuk kecelakaan kerja yang terjadi sejak 1 Juli 2015, harus diperhatikan adanya masa kadaluarsa klaim untuk mendapatkan manfaat. Masa kadaluarsa klaim selama 2 (dua) tahun dihitung dari tanggal kejadian kecelakaan. Perusahaan harus tertib melaporkan baik secara lisan (manual) ataupun elektronik atas kejadian kecelakaan kepada BPJS Ketenagakerjaan selambatnya 2x24 jam setelah kejadian kecelakaan, dan perusahaan segera menindaklanjuti laporan yang telah dibuat tersebut dengan mengirimkan formulir kecelakaan kerja tahap I yang telah dilengkapi dokumen pendukung.

Manfaat JKK yang diberikan antara lain :

Tabel 2.5
Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja

No	Manfaat	Keterangan
1.	<p>Pelayanan Kesehatan (perawatan dan pengobatan) antara lain:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pemeriksaan dasar dan penunjang • Perawatan tingkat pertama dan lanjutan • Rawat inap dengan kelas ruang perawatan yang setara dengan kelas I rumah sakit pemerintah • Perawatan intensif (HCU, ICCU, ICU) • Penunjang diagnostik • Pengobatan dengan obat generik (diutamakan) dan atau obat bermerk (paten) • Pelayanan khusus • Alat kesehatan dan implant • Jasa dokter atau medis • Operasi • Transfusi darah (pelayanan darah) • Rehabilitasi medik 	<ul style="list-style-type: none"> • Pelayanan kesehatan diberikan tanpa batasan plafon sepanjang sesuai kebutuhan medis • Pelayanan kesehatan diberikan melalui fasilitas kesehatan yang telah bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan (trauma center BPJS Ketenagakerjaan) • Penggantian biaya (reimbursement) atas perawatan dan pengobatan hanya berlaku di remote area atau tidak terdapat trauma center di daerah tersebut.

2.	Santunan berbentuk uang , antara lain:	
	<p>a. Biaya pengangkutan (maksimum)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Darat/sungai/danau : Rp 1.000.000 • Laut : Rp 1.500.000 • Udara : Rp 2.500.000 	Jika menggunakan lebih dari satu jenis angkutan, berhak atas biaya maksimal dari masing-masing jenis angkutan.
	<p>b. Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 (Enam) bulan pertama = 100% x upah sebulan • 6 (Enam) bulan kedua = 75 % x upah sebulan • 6 (Enam) bulan ketiga dan seterusnya = 50% x upah sebulan 	Diberikan kepada pemberi kerja sebagai pengganti upah yang diberikan kepada tenaga kerja sampai dinyatakan sembuh atau cacat sebagian anatomis atau cacat sebagian fungsi atau cacat total tetap atau meninggal dunia berdasarkan surat keterangan dokter yang merawat / dokter penasehat.
	<p>c. Penggantian gigi tiruan Rp 3.000.000,- (maksimum)</p>	
	<p>d. Santunan cacat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cacat sebagian anatomis : % tabel x 80 x upah sebulan • Cacat total tetap : 70 % x 80 x upah sebulan • Cacat sebagian fungsi : % kurang fungsi x % tabel x 80 x upah sebulan 	<ul style="list-style-type: none"> • Jenis dan besar persentase cacat ditentukan oleh dokter yang merawat atau dokter penasehat yang ditunjuk oleh

		<p>BPJS Ketenagakerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tabel kecacatan diatur dalam Lampiran III Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian
	<p>e. Santunan Kematian</p> <ul style="list-style-type: none"> • Santunan kematian : 60% x 80x upah sebulan (paling sedikit sebesar JKM) • Berkala dibayar sekaligus : 24 bulan x Rp 200.000 = Rp 4.800.000 • Biaya pemakaman : Rp 3.000.000 	
3.	<p>Biaya Rehabilitasi</p> <p>Berupa alat bantu (<i>orthese</i>) dan/atau alat ganti (<i>prothese</i>) bagi peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut serta biaya rehabilitasi medik.</p>	

4.	<p>Program Kembali Bekerja (<i>Return to Work</i>)</p> <p>Berupa pendampingan kepada peserta yang mengalami kecelakaan kerja dan penyakit yang berpotensi mengakibatkan kecacatan, mulai dari peserta mendapat perawatan di rumah sakit sampai peserta dapat kembali bekerja.</p>	
5.	<p>Kegiatan Promotif dan Preventif</p> <p>Untuk mendukung terwujudnya keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dapat menurunkan angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.</p>	
6.	<p>Bantuan Beasiswa</p> <p>Bantuan beasiswa kepada 1 (satu) anak Peserta yang masih sekolah sebesar Rp 12.000.000 (dua belas juta rupiah) untuk setiap Peserta, apabila Peserta meninggal dunia atau cacat total tetap akibat bekerja.</p>	

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan

2.9.3. Jaminan Kematian

Jaminan kematian (JKM) diperuntukkan bagi ahli waris Peserta BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. JKJ diperlukan untuk membantu meringankan beban keluarga dalam bentuk biaya pemakaman dan uang santunan.

Tabel 2.6
Besar Iuran dan Manfaat Jaminan Kematian

Keterangan	Penerima Upah	Bukan Penerima Upah
Besar Iuran	0,30 % x upah sebulan	Rp 6.800 per bulan
Manfaat JKM	a. Santunan kematian : Rp 16.200.000,00 b. Santunan berkala : Rp 200.000 x 24 bulan = Rp 4.800.000,00 c. Biaya pemakaman : Rp 3.000.000,00 d. Beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap peserta yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerjadan telah memiliki masa iuran paling singkat 5 (lima) tahun sebesar Rp 12.000.000,00	

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan

2.9.4. Jaminan Pensiun

Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

Peserta Program Jaminan Pensiun adalah pekerja yang terdaftar dan telah membayar iuran. Peserta merupakan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, yaitu peserta penerima upah yang terdiri dari : pekerja pada perusahaan dan pekerja pada orang perseorangan.

Iuran Program Jaminan Pensiun diatur sebagai berikut :

- a. Iuran program jaminan pensiun dihitung sebesar 3 %, yang terdiri atas 2% iuran pemberi kerja dan 1% iuran pekerja

- b. Upah setiap bulan yang dijadikan dasar perhitungan iuran terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap. Untuk tahun 2015 batas paling tinggi upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan ditetapkan sebesar Rp 7.000.000,00 (tujuh juta rupiah). BPJS Ketenagakerjaan menyesuaikan upah dengan menggunakan faktor pengali sebesar 1 (satu) ditambah tingkat pertumbuhan tahunan produk domestik bruto tahun sebelumnya. Selanjutnya BPJS Ketenagakerjaan menetapkan serta mengumumkan penyesuaian batas upah tertinggi paling lama 1 (satu) bulan setelah lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang statistik (BPS) mengumumkan data produk domestik bruto.
- c. Mekanisme pembayaran iuran mengikuti program paket.
- d. Pemberi kerja wajib membayarkan iurannya paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya.
- e. Pemberi kerja yang tidak memenuhi ketentuan pembayaran dikenakan denda 2 % setiap bulan keterlambatan.

Tabel 2.7

Manfaat Jaminan Pensiun

No	Manfaat Jaminan Pensiun	Penjelasan
1.	Manfaat Pensiun Hari Tua (MPHT)	Uang tunai bulanan yang diberikan kepada peserta (masa iuran minimum 15 tahun / 180 bulan) saat memasuki usia pensiun sampai meninggal dunia
2.	Manfaat Pensiun Cacat (MPC)	Uang tunai bulanan yang diberikan kepada peserta (kejadian yang menyebabkan cacat total tetap terjadi paling sedikit 1 (satu) bulan menjadi

		peserta atau <i>density rate</i> minimal 80%) yang mengalami cacat total tetap tidak dapat bekerja kembali atau akibat penyakit sampai meninggal dunia. Dan diberikan sampai peserta meninggal dunia atau peserta dapat bekerja kembali.
3.	Manfaat Pensiun Janda/Duda (MPJD)	<p>Uang tunai bulanan yang diberikan kepada janda / duda yang menjadi ahli waris (terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan) sampai dengan meninggal dunia atau menikah lagi, dengan kondisi peserta :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meninggal dunia bila masa iuran kurang dari 15 tahun, dimana masa iuran yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan memenuhi minimal 1 (satu) tahun kepesertaan dan <i>density rate</i> 80% atau • Meninggal dunia pada saat memperoleh masa manfaat pensiun MPHT
4.	Masa Pensiun Anak (MPA)	Uang tunai bulanan yang diberikan kepada anak ahli waris

		<p>(maksimal 2 orang anak yang didaftarkan pada pada program pensiun) sampai dengan anak berusia 23 tahun atau bekerja atau menikah, dengan kondisi peserta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meninggal dunia dan tidak memiliki ahli waris janda/duda • Meninggal dunia sebelum masa iuran kepesertaan 15 tahun, masa iuran yang digunakan untuk menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan memenuhi minimal kepesertaan 1 (satu) tahun dan memenuhi <i>density rate</i> 80%
5.	Manfaat Pensiun Orang Tua (MPOT)	Uang tunai bulanan yang diberikan kepada orang tua (bapak/ibu) ahli waris peserta lajang
6.	Manfaat Lumpsum	<p>Peserta tidak berhak atas manfaat pensiun bulanan, akan tetapi berhak manfaat berupa akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya, apabila :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peserta memasuki usia pensiun dan tidak

		<p>memenuhi masa iuran minimum 15 tahun.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mengalami cacat total tetap dan tidak memenuhi kejadian cacat setelah minimal 1 bulan menjadi peserta dan minimal <i>density rate</i> 80% • Peserta meninggal dunia dan tidak memenuhi masa kepesertaan minimal 1 tahun dan minimal <i>density rate</i> 80%
--	--	---

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan

Manfaat pensiun diberikan berupa manfaat pasti yang diterapkan sebagai berikut:

- a. Untuk 1 (satu) tahun pertama, manfaat pensiun dihitung berdasarkan formula manfaat pensiun (1% dikali masa iuran dibagi 12 (dua belas) bulan dikali rata-rata upah tahunan tertimbang selama masa iuran dibagi 12 (dua belas))
- b. Untuk setiap 1 (satu) tahun selanjutnya, manfaat pensiun dihitung sebesar manfaat pensiun tahun sebelumnya dikali faktor indeksasi.

Pembayaran manfaat pensiun dibayarkan untuk pertama kali setelah dokumen pendukung lengkap dan pembayaran manfaat pensiun bulan berikutnya setiap tanggal 1 bulan berjalan dan apabila tanggal 1 jatuh pada hari libur, pembayaran dilakukan pada hari kerja berikutnya.

Kemudian, dalam hal peserta telah memasuki usia pensiun, tetapi yang bersangkutan dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima manfaat pensiun pada saat mencapai usia pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga tahun) setelah usia pensiun.

2.9.5. Jasa Konstruksi

Selain empat program utama BPJS Ketenagakerjaan diatas, terdapat satu program lagi yang dapat memberikan rasa aman kepada pekerja, yaitu Program Jasa Konstruksi. Jasa konstruksi adalah layanan jasa konsultasi perencanaan pekerjaan konstruksi, layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi, dan layanan jasa pengawasan pekerjaan konstruksi.

Kepesertaan dari jasa konstruksi diantaranya adalah pemberi kerja selain penyelenggara negara pada skala usaha besar, menengah, kecil, dan mikro yang bergerak dibidang usaha jasa konstruksi yang mempekerjakan pekerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu, wajib mendaftarkan pekerjaanya dalam program Jaminan Kematian dan Jaminan Kecelakaan Kerja.

Adapun cara menjadi peserta adalah sebagai berikut :

- a. Pemborong bangunan (kontraktor) mengisi formulir kepesertaan jasa konstruksi yang bisa diambil pada kantor BPJS Ketenagakerjaan setempat paling lambat 1 (satu) minggu sebelum pekerjaan dimulai.
- b. Formulir-formulir tersebut harus dilampirkan Surat Perintah Kerja (SPK) atau Surat Perjanjian Pemborong (SPP).

Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian ditanggung sepenuhnya oleh kontraktor dan besarnya ditetapkan sebagai berikut :

Tabel 2.8

Iuran JKK dan JKM pada Program Jasa Konstruksi

Nilai Proyek	Program	Iuran per Program	
0 > Nilai Proyek ≥ 100 jt	JKK	0,21% x Nilai Proyek	(a)
	JKM	0,03% x Nilai proyek	(b)
100 jt > Nilai Proyek ≥ 500 jt	JKK	(a) + 0,17 % x Nilai Proyek	(c)
	JKM	(b) + 0,02 % x Nilai Proyek	(d)

500 jt > Nilai Proyek \geq 1 M	JKK	(c) + 0,13 % x Nilai Proyek	(e)
	JKM	(d) + 0,02 % x Nilai Proyek	(f)
1 M > Nilai Proyek \geq 5 M	JKK	(e) + 0,11 % x Nilai Proyek	(g)
	JKM	(f) + 0,01 % x Nilai Proyek	(h)
>5 M	JKK	(g) + 0,09 % x Nilai Proyek	
	JKM	(h) + 0,01 % x Nilai Proyek	

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan

Nilai kontrak kerja konstruksi yang dipergunakan sebagai dasar perhitungan iuran tidak termasuk Pajak Pertambahan Nilai (PPN) 10%.

Sebelumnya diatas telah disebutkan tentang Bukan Penerima Upah (BPU). Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) adalah pekerja yang melakukan kegiatan atau usaha ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari kegiatan atau usaha tersebut, seperti : pemberi kerja, pekerja di luar hubungan kerja, atau pekerja mandiri dan pekerja yang tidak termasuk pekerja di luar hubungan kerja yang bukan menerima upah, contoh : tukang ojek, sopir angkot, pedagang keliling, dokter, pengacara / advokat, artis, dan lain-lain.