

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994 pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan.

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Untuk mendukung program penyelenggaraan program jaminan sosial, pemerintah membentuk sebuah badan usaha yang menanggulangi masalah jaminan sosial tersebut. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang jaminan sosial. BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dalam pelaksanaan BPJS, memiliki beberapa program yaitu Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Program Jaminan Kematian (JK), Program Jaminan Pensiun (JP) dan Program Jaminan Hari Tua (JHT).

Dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan tersebut terdapat program jaminan kecelakaan kerja yang sebelumnya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial (UU SJSN) pasal 29 ayat (2) yang menyebutkan bahwa : Jaminan Kecelakaan Kerja diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat suatu pekerjaan.

Dengan program BPJS Ketenagakerjaan dapat memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan asuransi sosial. Karena Dana yang dikelola BPJS Ketenagakerjaan berasal dari iuran peserta. Iuran itu paling tidak mengalir ke kas perseroan setiap bulan. Dana yang terkumpul itu kemudian di investasikan guna membantu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan mendapatkan nilai tambah bagi para pekerja.

Iuran dibayarkan oleh pemberi kerja yang dibayarkan (bagi peserta penerima upah), tergantung pada tingkat risiko lingkungan kerja, yang besarnya dievaluasi paling lama 2 (tahun) sekali, dan dikelompokkan menjadi 5 (lima) terdiri dari kelompok I (tingkat risiko sangat rendah) : 0,24% dari upah sebulan, kelompok II (tingkat risiko rendah) : 0,54% dari upah sebulan, kelompok III (tingkat risiko sedang) : 0,89% dari upah sebulan, kelompok IV (tingkat risiko tinggi) : 1,27% dari upah sebulan, kelompok V (tingkat risiko sangat tinggi) : 1,74% dari upah sebulan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tampak pentingnya prosedur iuran atau upah tenaga kerja terhadap keikutsertaannya dalam program BPJS Ketenagakerjaan agar dirasa dapat lebih bermanfaat baik bagi tenaga kerja. Maka dalam penyusunan laporan ini penulis mengambil judul **“PROSEDUR IURAN UPAH TENAGA KERJA PADA PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA (JKK) DI CABANG KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN SEMARANG PEMUDA”**.

### **1.2. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah prosedur pelaporan iuran upah tenaga kerja pada program jaminan sosial tenaga kerja pada jaminan kecelakaan kerja (JKK) di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Semarang Pemuda.
2. Bagaimanakah Unsur Pengendalian Intern yang diterapkan dalam pelaporan iuran upah tenaga kerja pada program jaminan sosial tenaga kerja pada jaminan kecelakaan kerja (JKK) di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Semarang Pemuda.

### **1.3. Tujuan**

1. Untuk mengetahui prosedur pelaporan iuran upah tenaga kerja pada program jaminan sosial tenaga kerja pada jaminan kecelakaan kerja (JKK) di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Semarang Pemuda.
2. Untuk mengetahui Unsur Pengendalian Intern yang diterapkan dalam pelaporan iuran upah tenaga kerja pada program jaminan sosial tenaga

kerja pada jaminan kecelakaan kerja (JKK) di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Semarang Pemuda.

#### **1.4. Manfaat**

##### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, laporan tugas akhir ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang prosedur iuran upah tenaga kerja di BPJS Ketenagakerjaan, serta sebagai acuan dan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Pihak Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperluas pengetahuan mengenai prosedur iuran upah tenaga kerja di BPJS Ketenagakerjaan.

###### b. Bagi Pihak BPJS

Sebagai bahan referensi dan pertimbangan, khususnya mengenai prosedur pelaporan iuran upah tenaga kerja yang merupakan penerimaan kas dari piutang.

###### c. Bagi Pihak Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan gambaran mengenai Prosedur pelaporan iuran upah tenaga kerja.