

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap tenaga kerja memiliki hak untuk mendapatkan jaminan sosial yang memadai untuk hidupnya, sebagaimana tertuang dalam Pasal 28 H ayat (3) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat”. Melalui terbentuknya Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), Pemerintah telah berupaya dalam memberikan jaminan sosial bagi tenaga kerja, yaitu dengan membentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang khusus menaungi bidang ketenagakerjaan yang dikenal dengan sebutan BPJS Ketenagakerjaan. Sistem Jaminan Sosial Nasional merupakan program negara yang diselenggarakan dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup setiap penduduk apabila terjadi hal – hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun (DJSN, 2021).

BPJS Ketenagakerjaan menurut Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 merupakan badan hukum publik yang menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan, yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kehilangan pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja di Indonesia, termasuk orang asing yang bekerja di negara Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan. Dalam Undang - Undang Nomor 24 Tahun 2011 pasal 15 pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dengan membayar iuran sesuai dengan besaran yang telah ditetapkan dalam perundang – undangan.

Seluruh tenaga kerja akan mendapatkan manfaat dari lima program BPJS Ketenagakerjaan, apabila perusahaan terdaftar telah memenuhi kewajibannya dalam pembayaran iuran. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 pasal 19 ayat 2, pembayaran iuran dilakukan setiap tanggal 15 bulan berikutnya. Apabila perusahaan tidak melakukan pembayaran iuran setelah tanggal 15 bulan berikutnya, maka akan timbul piutang iuran badan usaha.

Piutang iuran merupakan pembayaran yang tidak dilakukan oleh perusahaan mengenai hak – hak untuk tenaga kerja. Apabila perusahaan tidak rutin melakukan pembayaran iuran maka akan berdampak buruk bagi tenaga kerja dalam mencairkan dana dan tidak bisa mendapatkan manfaat program BPJS Ketenagakerjaan (Meilinda, 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Regita Ameylia (2020) tentang Analisis Sistem Informasi Akuntansi Piutang Untuk Meminimalisir Tagihan Iuran Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lodaya Bandung, yang menyatakan bahwa terdapat indikator umur piutang dalam BPJS Ketenagakerjaan yaitu lancar (1 – 3 bulan), kurang lancar (4 – 6 bulan), diragukan (7 – 12 bulan), dan macet (lebih dari 12 bulan).

Adanya beberapa indikator piutang dari BPJS Ketenagakerjaan tersebut, maka terdapat banyak badan usaha yang tidak patuh melakukan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan pada pekerjanya (Ameylia, 2020). Badan usaha dalam hal ini meliputi badan usaha di bawah pemerintahan desa seperti BPD, pengurus RT, dan kantor desa, serta badan usaha swasta seperti CV. BPJS Ketenagakerjaan memiliki kewajiban dalam hal menagih piutang iuran badan usaha sebagaimana tercantum dalam Undang - Undang Nomor 24 Tahun 2011 pasal 11. Oleh sebab itu, BPJS Ketenagakerjaan memerlukan sebuah sistem penagihan piutang iuran badan usaha untuk memaksimalkan kelancaran pembayaran iuran oleh badan usaha kepada BPJS Ketenagakerjaan (Hamiki, 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Syifa Hudiana Hamiki (2021) tentang Analisis Pengaruh Sistem Penagihan Piutang Terhadap Kelancaran Pembayaran Iuran BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padang, yang menyatakan

bahwa agar pembayaran piutang iuran berjalan lancar, maka diperlukan sistem penagihan piutang untuk meningkatkan kolektabilitas iuran guna menjamin terpenuhinya perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan. Di dalam menganalisisnya, Hamiki (2021) menggunakan teknik analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunities, Threat*). Analisis SWOT menurut Kottler P. Armstrong G (2008) dalam (Marginingsih, 2019) merupakan penilaian menyeluruh terhadap kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman suatu perusahaan. Dengan menganalisis faktor – faktor dalam Analisis SWOT dapat berguna sebagai strategi perusahaan untuk memaksimalkan keuntungan yang akan didapat dan mengurangi kemungkinan gagal karena adanya kelemahan dan ancaman yang mungkin tidak disadari sebelumnya (Handayani, 2021).

Di Indonesia pada tahun 2022 terdapat 23.113 perusahaan yang belum patuh untuk membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan milik pekerjanya (Hikam, 2022). Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Ponorogo, diketahui bahwa pada bulan September 2022 terdapat 376 badan usaha yang memiliki piutang iuran badan usaha, yang meliputi piutang tidak lancar sebanyak 24,47% badan usaha, piutang diragukan sebanyak 20,21% badan usaha, dan piutang macet sebanyak 6,65% badan usaha.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang diambil sebagai berikut :

Bagaimanakah analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunities, Threat*) dari sistem penagihan piutang iuran di BPJS Ketenagakerjaan Ponorogo ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan umum

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk mengevaluasi sistem penagihan piutang iuran yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Ponorogo.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengevaluasi *Strength* (S) sistem penagihan piutang iuran pada BPJS Ketenagakerjaan Ponorogo
2. Mengevaluasi *Weakness* (W) sistem penagihan piutang iuran pada BPJS Ketenagakerjaan Ponorogo
3. Mengevaluasi *Opportunities* (O) sistem penagihan piutang iuran pada BPJS Ketenagakerjaan Ponorogo.
4. Mengevaluasi *Threat* (T) sistem penagihan piutang iuran pada BPJS Ketenagakerjaan Ponorogo

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengalaman serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang sistem penagihan piutang iuran dalam meningkatkan kelancaran pembayaran iuran badan usaha selama penelitian.

2. Manfaat Bagi BPJS Ketenagakerjaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi pihak BPJS Ketenagakerjaan dalam upaya meningkatkan kelancaran pembayaran iuran badan usaha.

3. Manfaat Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian lanjutan bagi mahasiswa D3 Asuransi Kesehatan yang akan melakukan penelitian terkait sistem penagihan piutang iuran di BPJS Ketenagakerjaan.