

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Jaminan Sosial Ketenagakerjaan**

Berdasarkan Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang, dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Adapun program dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diselenggarakan untuk tenaga kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan jaminan yang memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (BPJS Ketenagakerjaan, 2017).

2. Jaminan Hari Tua

Program Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan program yang memberikan manfaat berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya, yang kemudian akan dibayarkan sekaligus apabila peserta telah mencapai usia 56 tahun, mengalami cacat total tetap, dan meninggal dunia (BPJS Ketenagakerjaan, 2017).

3. Jaminan Pensiun

Program Jaminan Pensiun (JP) adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Manfaat yang diterima oleh peserta yaitu sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulan kepada peserta yang

memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia (BPJS Ketenagakerjaan, 2017).

#### 4. Jaminan Kematian

Program Jaminan Kematian (JKM) merupakan jaminan yang diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja peserta BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal dunia saat kepesertaan aktif bukan karena kecelakaan kerja. Manfaat dari program JKM yaitu berupa uang santunan sekaligus, uang santunan berkala, biaya pemakaman, dan santunan beasiswa (BPJS Ketenagakerjaan, 2017).

#### 5. Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) adalah jaminan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja. Program JKP bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat Pekerja kehilangan pekerjaan. Pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak saat terjadi risiko akibat pemutusan hubungan kerja seraya berusaha mendapatkan pekerjaan kembali (BPJS Ketenagakerjaan, 2021). Adapun 3 manfaat yang diperoleh peserta dari program JKP menurut BPJS Ketenagakerjaan (2021) yaitu sebagai berikut

##### a. Bantuan Uang Tunai

Manfaat ini yaitu berupa uang yang diterima oleh peserta setiap bulan selama paling banyak 6 bulan, setelah pekerja yang mengalami PHK diverifikasi oleh BPJS Ketenagakerjaan dan memenuhi syarat sebagai penerima manfaat JKP. Manfaat uang tunai diberikan sebesar  $(45\% \times \text{upah} \times 3 \text{ bulan}) + (25\% \times \text{upah} \times 3 \text{ bulan})$ .

##### b. Informasi lowongan pekerjaan

Manfaat yang diperoleh yaitu berupa diberikannya layanan informasi pasar kerja dan bimbingan jabatan dalam bentuk asesmen / penialain diri serta konseling karir.

c. Pelatihan

Manfaat yang diperoleh yaitu berupa pelatihan kerja berbasis kompetensi kerja yang dilakukan melalui lembaga Pelatihan Kerja milik pemerintah, swasta, atau perusahaan secara daring ataupun luring.

## **2.2 Iuran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan**

Menurut Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2004 Iuran adalah sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh peserta, pemberi kerja, dan/atau Pemerintah. Pembayaran iuran dalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dibedakan berdasarkan jenis programnya, yaitu sebagai berikut :

1. Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja

Besarnya iuran jaminan kecelakaan kerja berdasarkan Undang - Undang Nomor 40 Tahun 2004 pasal 34 adalah sebesar persentase tertentu dari upah atau penghasilan yang ditanggung seluruhnya oleh pemberi kerja. Besarnya iuran jaminan kecelakaan kerja untuk peserta yang tidak menerima upah adalah jumlah nominal yang ditetapkan secara berkala oleh Pemerintah.

2. Iuran Jaminan Hari Tua

Besarnya iuran jaminan hari tua berdasarkan Undang - Undang Nomor 40 Tahun 2004 pasal 38 untuk peserta penerima upah ditetapkan berdasarkan persentase tertentu dari upah atau penghasilan tertentu yang ditanggung bersama oleh pemberi kerja dan pekerja. Besarnya iuran jaminan hari tua untuk peserta yang tidak menerima upah ditetapkan berdasarkan jumlah nominal yang ditetapkan secara berkala oleh Pemerintah.

3. Iuran Jaminan Pensiun

Besarnya iuran jaminan pensiun berdasarkan Undang - Undang Nomor 40 Tahun 2004 pasal 42 untuk peserta penerima upah ditentukan berdasarkan persentase tertentu dari upah atau penghasilan atau suatu jumlah nominal tertentu yang ditanggung bersama antara pemberi kerja dan pekerja.

#### 4. Iuran Jaminan Kematian

Besarnya iuran jaminan kematian berdasarkan Undang - Undang Nomor 40 Tahun 2004 pasal 46 bagi peserta penerima upah ditentukan berdasarkan persentase tertentu dari upah atau penghasilan. Besarnya iuran jaminan kematian bagi peserta bukan penerima upah ditentukan berdasarkan jumlah nominal tertentu dibayar oleh peserta.

#### 5. Iuran Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Adapun iuran JKP yang wajib dibayarkan setiap bulan sebesar 0,46% dari upah sebulan para pekerja/buruh. Dengan rincian sebesar 0,22% dibayarkan oleh pemerintah pusat dan sisanya dari sumber pendanaan JKP (Sembiring, 2022).

### 2.3 Teori Analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*)

Analisis SWOT menurut Kottler P. Amstrong G (2008) dalam (Marginingsih, 2019) merupakan penilaian menyeluruh terhadap kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman suatu perusahaan. Analisis SWOT dapat digunakan sebagai bahan untuk membuat perencanaan strategis dan mencapai tujuan perusahaan yang lebih sistematis (Marginingsih, 2019). Analisis SWOT memiliki peran untuk mengevaluasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman bagi perusahaan tersebut. Berikut ini penjelasan mengenai *strengths, weaknesses, opportunities, dan threats* menurut Albert Humphrey (1960-1970) dalam (Fristasya *et al.*, 2021) yaitu sebagai berikut:

1. *Strengths* (kekuatan), yaitu suatu kelebihan yang dimiliki oleh suatu organisasi yang berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan atau organisasi.
2. *Weaknesses* (kelemahan), yaitu kekurangan yang dimiliki oleh suatu organisasi yang mana ketika kekurangan ini dapat diatasi maka akan berdampak pada upaya pengembangan dalam mencapai suatu tujuan organisasi/perusahaan.
3. *Opportunities* (peluang), adalah kesempatan yang ada di hadapan perusahaan untuk mencapai tujuan. Peluang bisa berdampak positif apabila cepat diambil dan dilaksanakan. Perusahaan harus meyakini bahwa

kesempatan yang datang harus segera di eksekusi, karena peluang tidak akan datang dua kali.

4. *Threats* (ancaman), merupakan kendala yang dihadapi perusahaan yang akan berdampak negatif apabila tidak adanya kerja sama antar karyawan dalam mencari solusi.

Menurut Purwanto (2013) dalam (Dj. Rusmawati, 2017) untuk menganalisis secara lebih dalam tentang SWOT, maka perlu dilihat faktor - faktor eksternal dan internal sebagai bagian penting dalam analisis SWOT, yaitu :

- a. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi terbentuknya *Opportunities* dan *Threat* (O dan T). Faktor ini menyangkut dengan kondisi - kondisi yang terjadi diluar perusahaan yang mempengaruhi dalam pembuatan keputusan perusahaan. Faktor ini mencakup lingkungan industri dan lingkungan bisnis makro, ekonomi, politik, hukum, teknologi, kependudukan, dan sosial budaya.

- b. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang mempengaruhi terbentuknya *Strengths* dan *Weaknesses* (S dan W). Faktor ini menyangkut dengan kondisi - kondisi yang terjadi di dalam perusahaan yang mempengaruhi dalam pembuatan keputusan (*decinion making*) perusahaan. Faktor Internal ini meliputi semua macam manajemen fungsional, seperti pemasaran, keuangan, operasi, sumber daya manusia, penelitian dan pengembangan, sistem informasi manajemen dan budaya perusahaan (*colporate culture*).

## 2.4 Teori Matriks SWOT

Menurut (Rangkuti, 2017) dalam (Anggreani, 2021) matriks SWOT merupakan alat yang dapat digunakan untuk menyusun faktor - faktor strategis perusahaan. Matriks SWOT dapat memberikan gambaran secara jelas terkait bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan dapat

disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Matriks SWOT dapat menghasilkan empat alternatif strategi yaitu sebagai berikut :

a. Strategi SO (*Strength - Opportunities*)

Strategi ini dibuat berdasarkan jalan pikiran perusahaan, yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang yang sebesar - besarnya.

b. Strategi ST (*Strenghts -Threats*)

Ini adalah strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi ancaman.

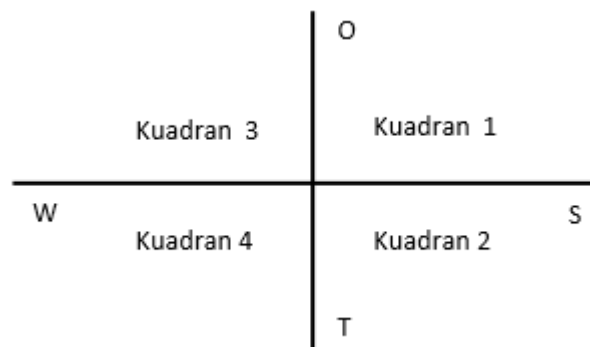
c. Strategi WO (*Weknesses - Opportunities*)

Strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada.

d. Strategi WT (*Weaknesses - Threats*)

Strategi ini diterapkan berdasarkan pada kegiatan yang bersifat defensive dan berusaha meminimalkankelemahan yang ada serta menghindari ancaman.

## 2.5 Diagram SWOT



*Gambar 2.1 Diagram SWOT*

*Sumber : Rangkuti (2014) dalam (Hernawan et al., 2019)*

Menurut Rangkuti (2014) dalam (Hernawan et al., 2019) ketentuan posisi perusahaan dalam diagram SWOT terbagi menjadi empat kuadran, yaitu sebagai berikut :

- a. Kuadran 1 SO (*Strenght – Opportunity*), merupakan situasi yang sangat menguntungkan. Perusahaan yang ada dikuadran ini memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Pada kuadran

pertama strategi yang dapat diambil adalah strategi agresif. Strategi agresif adalah strategi yang mendukung perusahaan untuk terus memaksimalkan kekuatan serta peluang yang ada untuk terus maju dan meraih kesuksesan yang lebih besar.

- b. Kuadran 2 ST (*Strenghtt – Threat*), perusahaan yang berada di kuadran ini menghadapi banyak ancaman namun masih mempunyai kekuatan dari segi internal. Pada kuadran kedua strategi yang dapat diambil adalah strategi diversifikasi. Strategi diversifikasi adalah strategi yang mendukung perusahaan untuk memaksimalkan kekuatan yang ada untuk mengubah arah usaha dikarenakan saat ini sudah banyak sekali ancaman yang dapat menghancurkan perusahaan.
- c. Kuadran 3 WO (*Weakness – Opportunity*), di posisi ini sebenarnya perusahaan mempunyai peluang yang sangat besar. Tetapi dilain pihak mempunyai banyak kendala internal. Pada kuadran ketiga strategi yang dapat diambil adalah strategi *turn around*, yaitu strategi yang menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan guna menutup kelemahannya dan mengejar peluang yang tersedia.
- d. Kuadran 4 WT (*Weakness – Threat*), perusahaan berada di posisi yang sangat tidak menguntungkan. Perusahaan ini menghadapi banyak ancaman dan kelemahan internal. Sedangkan pada kuadran keempat strategi yang dapat diambil adalah strategi *defensive*, yaitu strategi yang mendukung perusahaan untuk terus mempertahankan posisi perusahaan dengan segala kemampuan yang ada.

## 2.6 Pengertian Piutang

Piutang menurut Nofalia (2018) merupakan salah satu jenis dari transaksi akuntansi yang memiliki pengertian penagihan kepada konsumen yang telah berutang. Piutang iuran berdasarkan Peraturan BPJS Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2020 adalah iuran program jaminan sosial ketenagakerjaan yang telah jatuh tempo tetapi belum dibayar lunas oleh pemberi kerja. Adapun kategori piutang berdasarkan Peraturan BPJS Ketenagakerjaan No. 2 Tahun 2020 pasal 3 yaitu sebagai berikut :

1. Piutang Lancar, yaitu iuran BPJS Ketenagakerjaan yang belum dibayar selama 1 – 3 bulan oleh perusahaan.
2. Piutang Kurang Lancar, yaitu iuran BPJS Ketenagakerjaan yang belum dibayar selama 4 – 6 bulan oleh perusahaan.
3. Piutang Diragukan, yaitu iuran BPJS Ketenagakerjaan yang belum dibayar selama 7 – 12 bulan oleh perusahaan.
4. Piutang Macet, yaitu iuran BPJS Ketenagakerjaan yang belum dibayar selama lebih dari 12 bulan oleh perusahaan.

## **2.7 Sistem Penagihan Piutang**

Penagihan piutang menurut Widowati, Estiana dan Syaputra, 2021 adalah suatu hal yang sangat penting dalam prosedur perusahaan, beberapa cara yang digunakan perusahaan untuk melakukan penagihan kepada pelanggan antara lain:

1. Penagihan melalui surat atau *e-mail*, adalah penagihan yang dilakukan jika waktu pembayaran hutang dari *customer* sudah lewat beberapa hari tetapi belum juga dilakukan pembayaran. Maka perusahaan akan mengirim surat atau *e-mail* dengan nada mengingatkan atau menegur *customer* untuk segera melakukan proses pembayaran.
2. Penagihan melalui telepon, adalah penagihan yang dilakukan jika *customer* sudah dikirimkan surat teguran, dan *customer* tersebut belum melakukan proses pembayaran. Penagihan melalui telepon secara pribadi akan meminta *customer* untuk segera melakukan proses pembayaran.
3. Penagihan melalui kunjungan personal, adalah penagihan yang dilakukan jika *customer* tidak juga melakukan proses pembayaran sesudah dihubungi melalui telepon dan melakukan kunjungan personal jika *customer* ingin membayar hutang tersebut.
4. Tindakan yuridis, adalah tindakan yang dilakukan jika *customer* tidak mau membayar hutangnya dan maka dari itu perusahaan dapat menggunakan tindakan - tindakan hukum dengan mengajukan gugatan perdata melalui pengadilan. Hal itu dilakukan karena tidak adanya itikad yang baik dari *customer* untuk memenuhi tanggung jawabnya melakukan pembayaran hutangnya.



## 2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah bentuk usaha peneliti untuk membandingkan penelitian yang akan dilaksanakan dengan hasil penelitian lampau. Penelitian terdahulu memiliki fungsi dalam memperluas dan memperdalam teori yang akan digunakan dalam kajian penelitian yang akan dilakukan (Ramdani, 2020). Maka dalam tinjauan pustaka ini peneliti mencantumkan hasil – hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

1. Hasil Penelitian Syifa Hudiana Hamiki (2021)

Penelitian oleh Syifa Hudiana Hamiki (2021) yang berjudul “Analisis Pengaruh Sistem Penagihan Piutang terhadap Kelancaran Pembayaran Iuran BPJS Ketenagakerjaan (Studi Kasus Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Padang)”. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode deskriptif. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui sistem penagihan piutang yang dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan cabang Padang dan untuk mengetahui pengaruh sistem penagihan piutang terhadap kelancaran pembayaran iuran BPJS ketenagakerjaan cabang Padang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa, Pengaruh Sistem Penagihan Piutang Pekerja PU terhadap Kelancaran Pembayaran Iuran BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padang dapat dianalisa dari *strength* (kekuatan), *weakness* (kelemahan), *opportunities* (peluang), dan *threat* (ancaman). *Strength* (kekuatan) sistem penagihan piutang pekerja PU BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Padang adalah menjalin komunikasi dan hubungan baik dengan peserta, serta dengan mengingatkan tagihan iuran dan piutang iuran PK/BU/peserta sebelum atau sesudah waktu jatuh tempo. *Weakness* (kelemahan) sistem penagihan piutang pekerja PU pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Padang adalah Data PK/BU/peserta kurang update. *Opportunities* (peluang) sistem penagihan piutang pekerja Penerima Upah (PU) pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Padang adalah menerapkan

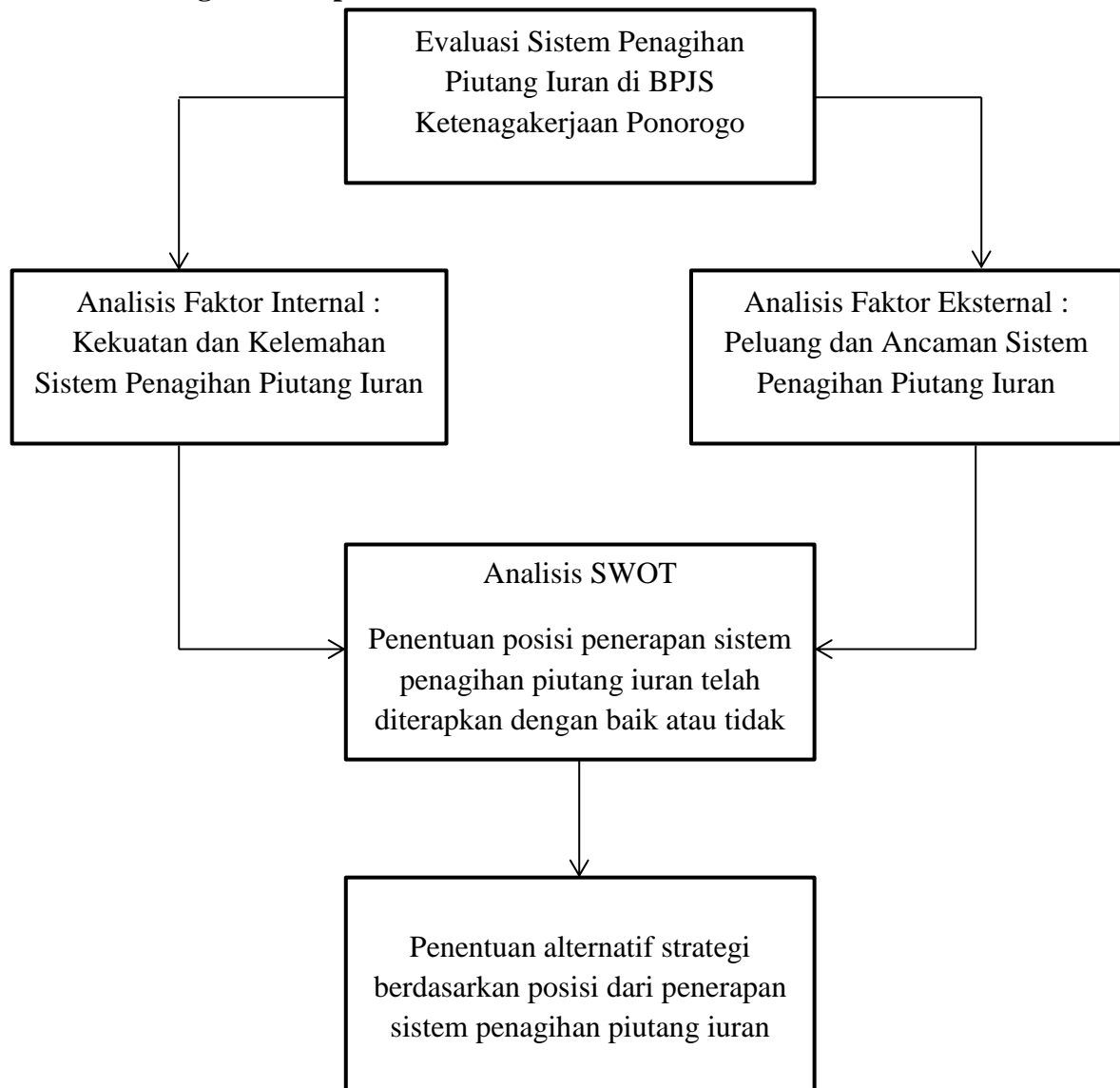
pembayaran iuran bulanan BPJS Ketenagakerjaan dengan sistem autodebit. *Threat* (ancaman) sistem penagihan piutang pekerja PU pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Padang adalah rendahnya kesadaran peserta dalam melakukan pembayaran iuran, peserta salah menginput atau mengupdate data perusahaan, dan peserta dalam kondisi kesulitan finansial.

## 2. Hasil Penelitian Regita Ameylia (2020)

Penelitian oleh Regita Ameylia (2020) yang berjudul “Analisis Sistem Informasi Akuntansi Piutang Untuk Meminimalisir Tagihan Iuran Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lodaya Bandung”. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kualitatif - deskriptif yaitu metode dengan mengumpulkan semua data-data dan di uraikan secara keseluruhan. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan Sistem Informasi Akuntansi Piutang dan Sistem pengendalian internal yang dilaksanakan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Lodaya Bandung, serta untuk mengetahui upaya yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Lodaya untuk meminimalisir piutang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa, Sistem informasi akuntansi, pengendalian intern, dan penagihan tagihan iuran (piutang) pada BPJS Ketenagakerjaan semua telah dilakukan dengan baik. Hanya perlu adanya pengoptimalan yang lebih untuk meminimalisir tagihan iuran (piutang) tersebut.

## 2.9 Kerangka Konsep



*Gambar 2.1 Kerangka Konsep*

Evaluasi sistem penagihan piutang iuran di BPJS Ketenagakerjaan Ponorogo dilakukan untuk mengetahui sistem penagihan piutang yang diterapkan telah berjalan dengan baik atau tidak, seperti pada faktor internal yaitu kekuatan dan kelemahan, serta pada faktor eksternalnya yaitu peluang dan ancaman. Dalam menentukan posisi dari sistem penagihan piutang iuran, dianalisis menggunakan analisis SWOT, yang kemudian akan diketahui bagaimana kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dari sistem penagihan piutang iuran yang diterapkan. Setelah diketahui posisi dari sistem yang diterapkan, kemudian ditarik sebuah kesimpulan untuk menetapkan alternatif strategi berdasarkan posisi dari sistem penagihan piutang iuran yang diterapkan di BPJS Ketenagakerjaan Ponorogo.