

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan)

1.1.1 Pengertian BPJS Ketenagakerjaan

Pengertian BPJS yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 pasal 1 ialah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Program yang dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah program jaminan sosial bagi tenaga kerja yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun. BPJS Ketenagakerjaan ini merupakan peralihan dari PT JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja).

1.1.2 Prinsip BPJS Ketenagakerjaan

Prinsip-prinsip BPJS Ketenagakerjaan dalam menyelenggarakan jaminan sosial tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah sebagai berikut:

- a. Prinsip kegotong royongan. Prinsip ini diwujudkan dalam mekanisme gotong royong dari peserta yang sedang tidak mendapat risiko membantu peserta yang mendapat risiko.
- b. Prinsip nirlaba. Pengelolaan dana amanat tidak dimaksudkan mencari laba atau keuntungan (nirlaba) bagi Badan Penyelenggara Jaminan sosial, akan tetapi tujuan utama penyelenggaraan jaminan sosial adalah untuk memenuhi sebesar-besarnya kepentingan peserta. Dana amanat, hasil pengembangannya, dan surplus anggaran akan dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk kepentingan peserta.
- c. Prinsip keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas. Prinsip-prinsip manajemen ini diterapkan dan mendasari seluruh kegiatan pengelolaan dana yang berasal dari iuran peserta dan hasil pengembangannya. Prinsip keterbukaan dalam ketentuan ini adalah prinsip dalam ketentuan ini adalah prinsip mempermudah

- akses informasi yang lengkap, benar, dan jelas bagi setiap peserta. Prinsip kehati-hatian dalam ketentuan ini adalah prinsip pengelolaan dana secara cermat, teliti, aman, dan tertib. Prinsip akuntabilitas dalam ketentuan ini adalah prinsip pelaksanaan program dan pengelolaan keuangan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.
- d. Prinsip portabilitas. Jaminan sosial dimaksudkan untuk memberikan jaminan yang berkelanjutan meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal.
 - e. Prinsip kepesertaan bersifat wajib. Kepesertaan wajib dimaksudkan agar seluruh pekerja menjadi peserta sehingga dapat terlindungi karena bagaimanapun setiap pekerjaan pasti mempunyai risiko masing-masing. Meskipun kepesertaan bersifat wajib bagi seluruh pekerja, penerapannya tetap disesuaikan dengan upah yang didapat oleh pekerja dan tingkat risiko pekerjaannya (untuk pekerja sektor formal).
 - f. Prinsip dana amanat. Dana yang terkumpul dari iuran peserta merupakan titipan kepada badan-badan penyelenggara untuk dikelola sebaik-baiknya dalam rangka mengoptimalkan dana tersebut untuk kesejahteraan peserta.
 - g. Prinsip hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial Nasional dalam Undang-Undang ini adalah hasil berupa dividen dari pemegang saham yang dikembalikan untuk kepentingan peserta jaminan sosial.

1.1.3 Program BPJS Ketenagakerjaan (BPJamsostek)

BPJS Ketenagakerjaan mempunyai lima program utama, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kehilangan pekerjaan (JKP). Semua memiliki banyak manfaat yang di butuhkan para pekerja jenis pelayanan yang diberikan berupa beberapa jaminan antara lain:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan perlindungan dari risiko kecelakaan kerja yang dapat dialami oleh pekerja pada saat

bekerja. Manfaat yang diberikan berupa uang tunai dana tau pelayanan kesehatan pada saat peserta mengalami Kecelakaan kerja dimulai saat perjalanan dari rumah menuju tempat kerja sampai kembali kerumahnya atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja rja (BPJS KETENAGAKERJAAN, 2017e).

2. Jamina Kematian

Jaminan Kematian (JKM) diperuntukkan bagi ahli waris peserta BPJS Ketengakerjaan bagi peserta yang mengalami meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja atau penyakit Akibat Kerja. JKM diberikan untuk membantu meringankan beban keluarga dalam bentuk biaya pemakaman, santunan kematian dan santunan berkala serta beasiswa untuk 2 orang anak peserta yang memenuhi persyaratan sesuai degan ketentuan dan iuran Peserta telah memenuhi masa iur minimal 3 tahun (BPJS KETENAGAKERJAAN, 2017e).

3. Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua (JHT) adalah manfaat uang tunai sekaligus yang diberikan peserta mencapai usia 56 tahun, cact total tetap, meninggal dunia, berhenti bekerja (PHK, mengundurkan diri dan meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya) dan pengambilan sebagian untuk tenaga kerja dengan miniml kepesertaan 10 Tahun (BPJS KETENAGAKERJAAN, 2017e).

4. Jaminan Pensiun

Jaminan Pensiun (JP) adalah sejumlah uang yang dibayarkan sebagai pengganti penghasilan apabila peserta memasuki usia pension, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia (BPJS KETENAGAKERJAAN, 2017e)

1.2 Kepesertaan

1.2.1 Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan (BPJamsostek)

1. BPU (Bukan Penerima Upah)

Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) adalah pekerja yang melakukan kegiatan usaha secara mandiri untuk memperoleh penghasilan sendiri dari kegiatan usahanya (BPJS KETENAGAKERJAAN, 2017a). Contoh pekerja

bukan penerima upah adalah pedagang, petani, sopir, tukang parkir, nelayan, *driver ojek online* dan lain sebagainya. Pekerja BPU wajib mendaftarkan dirinya kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan memilih program yang dapat diikuti BPU yaitu JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), JKM (Jaminan Kematian) dan JHT (Jaminan Hari Tua).

2. PU (Penerima Upah)

Pekerja Penerima Upah (PU) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja (BPJS KETENAGAKERJAAN, 2017d). Peserta PU didaftarkan oleh perusahaan atau pemberi kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan program yang sudah disepakati oleh perusahaan atau pemberi kerja.

3. Jakon (Jasa Kontruksi)

Jasa Kontruksi adalah layanan jasa konsultasi perencanaan pekerja kontruksi, layanan jasa pelaksanaan pekerja kontruksi dan layanan konsultasi pengawasan pekerjaan konstruksi (BPJS KETENAGAKERJAAN, 2017b). Kepesertaan jasa kontruksi diantaranya adalah pemberi kerja selain penyelenggara negara pada skala usaha besar, menengah, kecil dan mikro yang bergerak dibidang usaha jasa kontruksi yang mempekerjakan pekerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu. Program yang dapat diikuti untuk kepesertaan jasa kontruksi adalah JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja) dan JKM (Jaminan Kematian).

4. PMI (Pekerja Migran)

Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia (BPJS KETENAGAKERJAAN, 2017c). Program yang wajib diikuti oleh CPMI/PMI adalah JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja) dan JKM (Jaminan Kematian) sedangkan untuk program JHT (Jaminan Hari Tua) dapat diikuti dengan sukarela.

1.2.2 Besaran Iuran Jaminan BPJS Ketenagakerjaan (BPJamsostek)

a. Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

1. Pekerja Penerima Upah (PPU) sebesar 0,24% - 1,74% dari upah yang dilaporkan dan ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan besarnya ditetapkan sebagai berikut:
 - a) Tingkat resiko sangat rendah 0,24% dari upah yang dilaporkan.
 - b) Tingkat resiko rendah 0,54% dari upah yang dilaporkan.
 - c) Tingkat resiko sedang 0,89% dari upah yang dilaporkan.
 - d) Tingkat resiko tinggi 1,27% dari upah yang dilaporkan.
 - e) Tingkat resiko sangat tinggi 1,74% dari upah yang dilaporkan.
2. Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) sebesar 1% dari upah yang dilaporkan.
3. Jasa Kontribusi mulai dari 0,21% berdasarkan nilai proyek.
4. Pekerja Migran Indonesia (PMI) sebesar Rp. 370.000 (untuk program JKK dan JKM).

b. Iuran Jaminan Kemantian (JKM)

1. Pekerja Penerima Upah (PPU) sebesar 0,3% perusahaan dari upah yang dilaporkan.
2. Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) sebesar Rp. 6.800
3. Jasa Kontribusi mulai 0,21% berdasarkan nilai proyek.
4. Pekerja Migran Indonesia (PMI) sebesar Rp. 370.000 (untuk program JKK dan JKM).

- c. Iuran Jamninan Hari Tua (JHT)
 - 1. Pekerja Penerima Upah (PPU) sebesar 5,7% (2% dibayar oleh pekerja dan 3,7% dibayar oleh perusahaan)
 - 2. Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) di dasarkan pada jumlah nominal tertentu dari pehasilan peserta yang ditetapkan.
 - 3. Pekerja Migran Indonesia (PMI) sebesar Rp. 50.000 – Rp. 600.000 per bulan yang sifatnya opsional.
- d. Iuran Jaminan Pensiun (JP)

Pekerja Penerima Upah (PPU) sebesar 3% yakni: 1% di bayar oleh pekerja dan 2% dibayar oleh perusahaan.
- e. Iuran Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Tidak ada penambahan iuran untuk Pemberi Kerja atau Badan Usaha dan Tenaga Kerja dalam Program JKP.

1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku

Faktor – faktor yang berhubungan dengan keikutsertaan dalam BPJS Ketenagakerjaan dapat dianalisis dari teori perilaku Kesehatan. Berdasarkan Teori Lawrence Green (1980) dalam (Notoatmodjo, 2014 : 76) menjelaskan bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi perilaku manusia dari tingkat Kesehatan (Ngurah et al., n.d.), yaitu sebagai berikut :

- 1. Faktor predisposisi
Faktor predisposisi yaitu faktor-faktor yang mempermudah atau mempredisposisi terjadinya perilaku seseorang meliputi umur, pekerjaan, pendidikan, pengetahuan dan sikap.
- 2. Faktor pemungkin
Faktor pemungkin adalah faktor-faktor yang memungkinkan atau yang memfasilitasi perilaku atau tindakan. Yang di maksud dengan faktor pemungkin adalah sarana dan prasana atau fasilitas utuk terjadinya perilaku Kesehatan yaitu jarak ke fasilitas Kesehatan.
- 3. Faktor penguat
Faktor penguat adalah faktor-faktor yang mendorong atau memperkuat terjadinya perilaku. Faktor penguat ini terwujud dalam dukungan keluarga dan tokoh masyarakat.

1.3 Konsep Dasar Pengetahuan

1.3.1 Pengertian Pengetahuan

Menurut Notoatmodjo (2007) pengetahuan adalah hasil tahu dari manusia yang terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap objek tertentu. Pengindraan terjadi melalui panca indera manusia yaitu penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia berasal dari mata dan telinga kita. Karena pengetahuan itu sendiri sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari pendidikan formal maupun non formal, maka pengetahuan menjadi semakin luas karena erat hubungannya dengan pendidikan. Namun perlu ditekankan bahwa ini bukan tentang orang dengan latar belakang pendidikan rendah, tetapi juga pengetahuan absolut yang rendah. Hal ini karena pendidikan tidak serta merta diperoleh melalui pendidikan formal, tetapi melalui pendidikan non formal juga. Pengetahuan seseorang tentang sesuatu objek memiliki dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negatif. Kedua aspek inilah yang akhirnya akan menentukan sikap seseorang terhadap objek yang diketahui, maka menumbuhkan sikap yang makin positif terhadap objek tersebut. Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk membentuk perilaku seseorang karena perilaku berbasis pengetahuan lebih permanen daripada perilaku yang berbasis non pengetahuan.

1.3.2 Tingkat Pengetahuan

Tingkat pengetahuan menurut Notoatmodjo dalam (Eduan, 2019) yang tercakup dalam domain kognitif mempunyai 6 tingkatan, yaitu :

1) Tahu (*know*)

Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Termasuk ke dalam pengetahuan tingkat ini adalah mengingat kembali (*recall*) sesuatu yang spesifik dari seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima. Oleh sebab itu, tahu ini merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah. Kata kerja untuk mengukur bahwa orang tahu tentang apa yang dipelajari antara lain menyebutkan, menguraikan, mendefinisikan, menyatakan dan sebagainya.

2) Memahami (*comprehension*)

Memahami diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui, dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. Orang yang telah paham terhadap objek atau materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, meramalkan dan sebagainya terhadap objek yang dipelajari.

3) Aplikasi (*application*)

Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi *real* (sebenarnya). Aplikasi di sini dapat diartikan sebagai aplikasi atau penggunaan hukum-hukum, rumus, metode, prinsip dan sebagainya dalam konteks atau situasi yang lain.

4) Analisis (*analysis*)

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih di dalam struktur organisasi, dan masih ada kaitannya satu sama lain. Kemampuan analisis ini dapat dilihat dari penggunaan kata kerja, seperti dapat menggambarkan (membuat bagan), membedakan, memisahkan, mengelompokkan dan sebagainya.

5) Sintesis (synthesis)

Sintesis menunjuk kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain sintesis adalah suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang ada. Misalnya dapat menyusun, dapat merencanakan, dapat meringkaskan, dapat menyesuaikan, dan sebagainya terhadap suatu teori atau rumusan-rumusan yang telah ada.

6) Evaluasi (evaluation)

Evaluasi ini berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek. Penilaian-penilaian ini didasarkan pada suatu kriteria yang telah ditentukan sendiri, atau menggunakan kriteria-kriteria yang telah ada.

1.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengetahuan seseorang. Menurut Fitriani (2015: 12) dalam (Yuliana, 2017) berpendapat bahwa faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1) Pendidikan

Pendidikan adalah suatu usaha untuk mengembangkan keperibadian dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah yang berlangsung seumur hidup. Pendidikan mempengaruhi proses belajar, semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin mudah orang tersebut untuk menerima informasi. Pendidikan tinggi seseorang akan mendapatkan informasi baik dari orang lain maupun media massa. Semakin banyak informasi yang masuk, semakin banyak pula pengetahuan yang didapat tentang kesehatan.

Peningkatan pengetahuan tidak mutlak diperoleh di pendidikan formal, akan tetapi dapat diperoleh pada pendidikan non formal. Pengetahuan seseorang tentang suatu objek mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negatif. Kedua aspek ini akan menentukan sikap seseorang terhadap objek tertentu. Semakin banyak aspek positif

dari objek yang diketahui akan menumbuhkan sikap positif terhadap objek tersebut.

2) Media Massa/informasi

Informasi yang diperoleh baik dari pendidikan formal maupun non formal dapat memberikan pengetahuan jangka pendek (*immediate impact*), sehingga menghasilkan perubahan dan peningkatan pengetahuan. Kemajuan teknologi menyediakan bermacam-macam media massa yang dapat mempengaruhi pengetahuan masyarakat tentang informasi baru. Sarana komunikasi seperti televisi, radio, surat kabar, majalah, penyuluhan, dan lain-lain mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan opini dan kepercayaan orang.

3) Sosial Budaya dan Ekonomi

Kebiasaan dan tradisi yang dilakukan seseorang tanpa melalui penalaran apakah yang dilakukan itu baik atau tidak. Status ekonomi seseorang juga akan menentukan ketersediaan fasilitas yang diperlukan untuk kegiatan tertentu, sehingga status sosial ekonomi akan mempengaruhi pengetahuan seseorang.

4) Lingkungan

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu baik lingkungan fisik, biologis, maupun sosial. Lingkungan berpengaruh terhadap proses masuknya pengetahuan ke dalam individu yang berada pada lingkungan tersebut. Hal tersebut terjadi karena adanya interaksi timbal balik yang akan direspon sebagai pengetahuan.

5) Pengalaman

Pengetahuan dapat diperoleh dari pengalaman pribadi ataupun pengalaman orang lain. Pengalaman ini merupakan suatu cara untuk memperoleh kebenaran suatu pengetahuan.

6) Usia

Usia mempengaruhi daya tangkap dan pola pikir seseorang. Bertambahnya usia akan semakin berkembang pola pikir dan daya tangkap seseorang sehingga pengetahuan yang diperoleh akan semakin banyak.

1.4 Pekerja Sektor Informal

1.4.1 Pengertian Pekerja Sektor Informal

Berdasarkan UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, pekerja sektor informal adalah pekerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan. Pengertian usaha sektor informal sendiri adalah kegiatan yang dilakukan perseorangan atau keluarga, atau kelompok yang melakukan usaha Bersama yang tidak berbadan hukum dan melakukan kegiatan ekonomi atas dasar kepercayaan dan kesepakatan. Hubungan kerja antara usaha sektor informal dengan pekerjanya semata-mata didasarkan pada rasa saling percaya dan kesepakatan melalui penerimaan upah dan/atau imbalan atau pembagian keuntungan (Sari, 2016).

1.4.2 Peran Sektor Informal

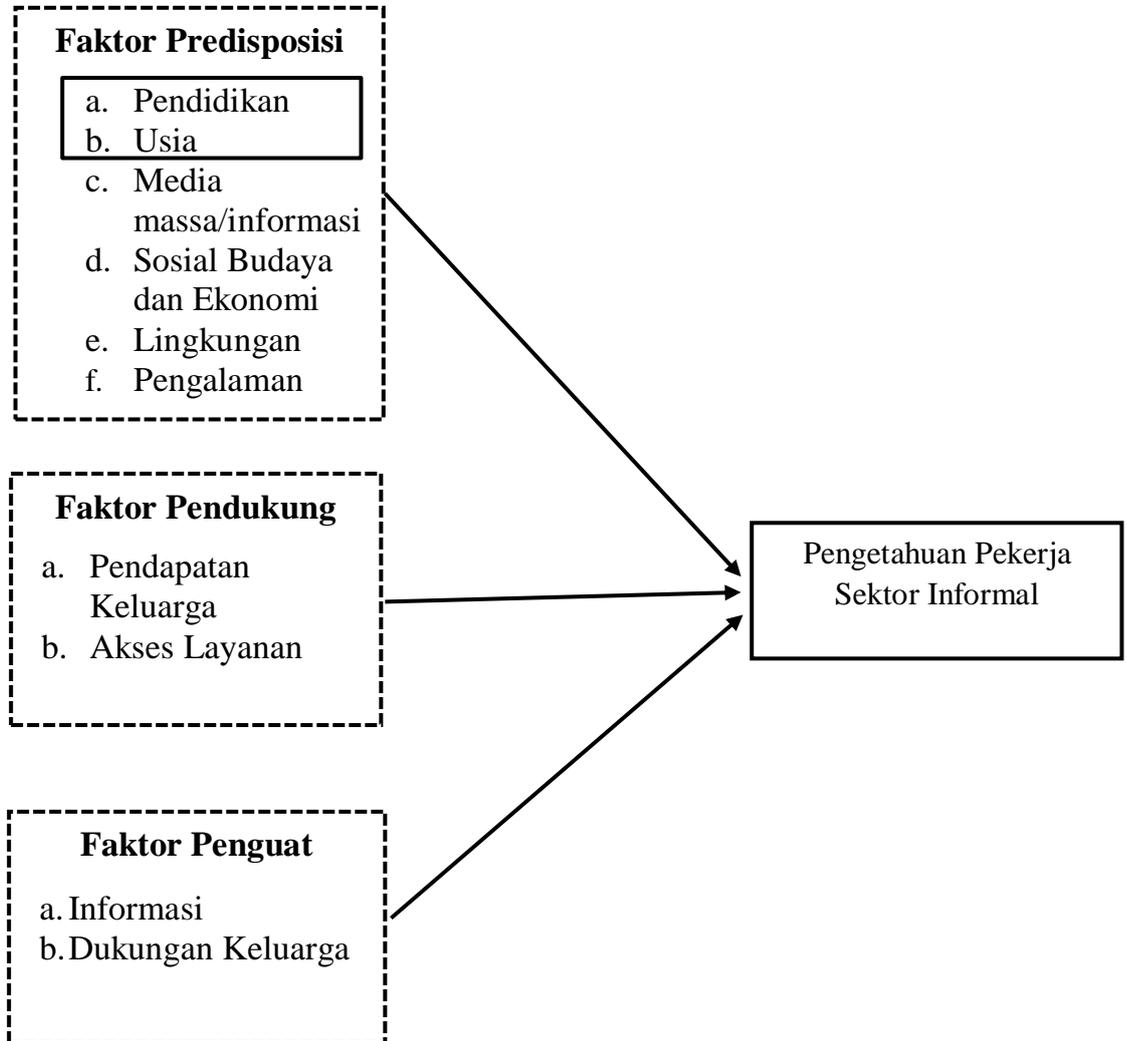
Sektor informal berperan besar di negara sedang berkembang (NSB) termasuk Indonesia. Sektor informal memiliki karakteristik seperti jumlah usaha kecil milik pribadi atau keluarga, tingkat pendidikan dan keterampilan yang rendah, produktivitas tenaga kerja yang rendah dan tingkat upah yang juga relatif lebih rendah daripada sektor formal. Sektor informal terkait dengan sektor pedesaan, dan sektor informal memberikan peluang kepada tenaga kerja di pedesaan untuk keluar dari kemiskinan dan pengangguran. Dengan menyediakan akses pelatihan dan ketrampilan, sektor informal dapat berperan penting dalam pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan akses terhadap pelatihan dan keterampilan (Humas UGM, 2006).

1.4.3 Ciri-ciri Pekerja Sektor Informal

Wirosarjono (dalam pengertian, batasan dan masalah sektor informal, 1985) dalam (Indrawan, 2005) mendefinisikan sektor informal sebagai sektor kegiatan ekonomi marginal (kecil-kecilan) yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Pola kegiatan tidak teratur, baik dalam arti waktu, permodalan, maupun penerimaannya.
- 2) Tidak tersentuh oleh ketentuan atau peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah.
- 3) Modal, peralatan, dan perlengkapan maupun omzetnya biasanya kecil dan diusahakan atas dasar hitungan harian.
- 4) Umumnya tidak mempunyai tempat usaha yang permanen dan terpisah dari tempat tinggalnya.
- 5) Tidak mempunyai keterikatan (inkeges) dengan usaha lain yang besar.
- 6) Umumnya dilakukan oleh dan melayani golongan masyarakat yang berpendapatan rendah.
- 7) Tidak membutuhkan keahlian dan keterampilan khusus, sehingga secara luwes dapat menyerap bermacam-macam tingkat pendidikan tenaga kerja.
- 8) Tidak mengenal sistem perbankan, pembukuan, dan lain sebagainya.
- 9) Umumnya tiap-tiap satuan usaha mempekerjakan tenaga yang sedikit dan dari lingkungan hubungan keluarga, kenalan, atau dari daerah yang sama.

1.5 Kerangka Konsep



Sumber : Teori Lawrence Green (1980) dalam (Ngurah et al., n.d.)

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep

Keterangan :

 : bagian yang diteliti

 : bagian yang tidak diteliti