BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara hukum (*rechstaat*) sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD RI 1945).[1] Hal ini berarti bahwa dalam setiap kehidupan berbangsa dan bernegara baik pemerintah maupun masyarakat harus dilandaskan pada peraturan perundang-undangan. Ketentuan tersebut juga menjadi dasar keberlakuan asas kepastian hukum dalam setiap sendi kehidupan berbangsa dan bernegara.

Salah satu tujuan pembangunan nasional seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD Ri 1945) adalah memajukan kesejahteraan umum bagi seluruh rakyat Indonesia yang adil dan makmur, baik secara materiil maupun non materiil. Pembangunan nasional pada hakikatnya adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, baik dalam bidang jasmaniah maupun rohaniah dalam lingkup suatu masyarakat Indonesia yang beradab dan berkeadilan sosial. Keadilan sosial itu sendiri mempunyai pengertian yang relatif, tidak dapat diberikan batasan secara terperinci dan menyeluruh. Pada dasarnya, keadilan sosial harus

cerminkan.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Masalah gaji memang dianggap penting dan dampaknya juga cukup luas. Tidak diterimanya gaji yang cocok dan layak bagi pekerja bukan saja berdampak pada kemampuan untuk membeli serta taraf hidup pekerja dan keluarganya, tetapi juga menghabiskan uang dalam jumlah besar yang berdampak langsung pada seluruh anggota masyarakat.[2]

Sistem pembiayaan perumahan di Indonesia pada dasarnya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Perumahan dan Kawasan Permukiman. Umumnya sistem pembiayaan perumahan melibatkan banyak pihak termaksud penjual/pengembang rumah (*developer*) sebagai penyedia pasokan rumah, pihak pembeli sebagai pihak yang membutuhkan rumah, lembaga keuaagan yang menyediakan pembiayaan dan pemerintah sebagai regulator dan pendukung.

Pihak pengembang akan memulai suatu pembangunan perumahan apabila hasil observasi menunjukan potensi adanya pembeli rumah yang akan datang.[3] Pengembang akan segera mencari dana untuk memulai konstruksi awal pembangunan perumahan setelah lahan dibebaskan dan infrastruktur pemukiman di sekitarnya tersedia.[4]

---

[2] Sri Kasnelly1 dan Muh. Khairil , Sucitra *Analisis Upah Kerja Di Indonesia,* Al-lume 5. Edisi 1, 2022, hlm.64

[3] UN-HABITAT dan UN-ESCAP, *Quick Guides for Policy Makers: housing the ian cities. Low Income Housing: approaches to help the urban poor find adequate tion,* Kenya and Thailand : United Nations Human Sttlements Programme dan tions Economic and Social Comission for Asia and The Pasific, 2008. Hlm.22.

[4] *Ibid.* Hlm. 22.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Beberapa pengembang baru akan membangun unit-unit rumah apabila calon pembeli telah melakukan pembayaran atau telah mendapatkan persetujuan pembiayaan dari lembaga keuangan.[5] Pendanaan pengembang dapat berasal dari berbagai sumber, termaksud pinjaman dari bank, pendanaan internal perusahaan pengembang, nasabah, dan pinjaman dari lembaga keuangan non-bank.[6]

Sebagai pihak yang membutuhkan rumah, pembeli seringkali menghadapi kendala finansial dan kesulitan untuk membeli rumah. Pendanaan untuk mendapatkan rumah biassanya bervariasi, tergantung pada kemampuan pembeli dan kondisi pasar ekonomi nasional.

Lembaga keuangan pada dasarnya berfungsi menyediakan pembiayaan dalam bidang perumahan baik untuk pengembang maupun pembeli rumah. Lembaga keuangan dapat berupa bank sebagai lembaga simpan pinjam khusus komunitas perumahan dengan dana yang bersumber dari tabungan masyarakat. Bank khusus hipotek yang mendanai pinjaman perumahan akan menerbitkan surat berharga pada para investor dan *Securittization* yang mengumpulkan modal dari investor melalui penerbitan *mortagage-backed securitiez* (pasar sekunder hipotek).[7]

Optimized using
trial version
www.balesio.com

[5] *Ibid.* Hlm. 22.
[6] Bank Indonesia, *Harga Properti Residensial Triwulan I-2015.* Jakarta, Bank , 2015. Hlm. 6. www.bi.go.id. Diakses pada 15 Maret 2018.
[7] *Ibid., hlm.6*

Gaji merupakan salah satu sumber semangat karyawan karena jika gaji dipotong secara otomatis akan mempengaruhi kinerja karyawan, semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya gaji yang diterima. Berdasarkan hasil penelitian, dampakl dari pemotongan gaji diantaranya yaitu motivasi kerja menurun dijawab oleh empat orang, rasa disiplin yang menurun oleh dua orang, acuh tak acuh terhadap pekerjaan oleh dua orang, dan hasil kerja tidak maksimal oleh dua orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dampak pemotongan gaji pada karyawan yaitu penurunan pendapatan, sulit dalam mengelola keuangan, kredit-kredit yang menunggak, kebutuhan karyawan tidak sepenuhnya terpenuhi, beban ekonomi yang semakin meningkat sementara gaji dipotong, motivasi kerja menurun, rasa disiplin yang menurun, dan hasil kerja yang tidak maksimal. [8]

Memberikan gaji menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi karyawan, merangsang karyawan baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan karyawan yang ada, dan meningkatkan kinerja karyawan serta produktivitas perusahaan. Sejalan dengan itu Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja, prestasi dan loyalitas karyawan, sebab gaji adalah alat untuk

Optimized using
trial version
www.balesio.com

[8] Putri Diana Sampe, Johnson Dongoran. *Dampak Pemotongan Gaji pada ...an dan pada Karyawan Selama Masa Pandemic Covid 19.* Jurnal Penelitian dan ...angan Sains dan Humaniora. Volume 5, Number 3. 2021. H.378.

memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. [9]

Sistem pemotongan gaji karyawan merupakan sistem modern yang sudah diterapkan oleh berbagai instansi untuk mempermudah dalam perhitungan kebutuhan dengan gaji yang akan diterima. Sistem potong gaji memiliki banyak keunggulan yang berhubungan dengan pengelolaan keuangan pegawai. Contoh ketika pegawai memiliki kewajiban untuk melunasi keperluan, secara tidak langsung pegawai dipermudah dalam pelunasan keperluan tersebut. [10]

Beberapa sistem pemotongan gaji telah diterapkan di Indonesia diantaranya adalah Iuran Wajib Pajak (IWP) dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). IWP merupakan iuran yang diterima oleh PT.Taspen (Persero) yang berasal dari potongan atas penghasilan sebulan dari gaji pokok dan tunjangan keluarga Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dilakukan intuk iuran dana pensiun dan iuran tabungan hari tua (THT) dilakukan paling lambat tanggal 5 (lima) pada bulan penyetoran tersebut. Besaran IWP adalah sebesar 8 persen, yang terdiri dari 3,25 persen untuk Tabungan Hari Tua dan 4,75 persen untuk premi pensiun yang secara yuridis diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 20 Tahun 2013 tentang Asuransi Sosial PNS.[11]

---

bid. 380

Shelna Azima Azam. Ridho Rokamah. *Persepsi Aparatur Sipil Negara IAIN terhadap Mekanisme Pemotongan Gaji untuk Zakat Penghasilan*. Research Islamic Philanthropy and Disaster, Vol.1, No.1. 2022. H.44

Imam Nurudin , dkk. "*Analisis Penerapan Perhitungan, Pemotongan, n Dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pajak Pasal 21 Atas Uang Pensiun Yang*

Optimized using trial version www.balesio.com

Selain potongan IWP, gaji ASN juga setiap bulannya dipotong oeh BPJS kesehatan. Undang-Undang No. 111 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan pada Pasal 16B ayat (1) menyatakan bahwa Iuran Jaminan Kesehatan bagi peserta Pekerja Penerima Upah yang terdiri atas PNS, anggota TNI, anggota POLRI, dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri sebesar 5% dari gaji atau upah per bulan, sedangkan pada Pasal 16B ayat (2) juga mengatur bahwa Iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayar dengan ketentuan 3% dibayar oleh pemberi kerja dan 2% dibayar oleh peserta.[12]

Selain itu, merujuk pada Pasal 17 ayat (6) Peraturan Menteri Keuangan Nomor 168 Tahun 2023 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemotongan Pajak Atas Penghasilan Sehubungan Dengan Pekerjaan, Jasa Atau Kegiatan Orang Pribadi antara lain dikatakan bahwa penghasilan neto bagi pejabat negara, PNS, anggota TNI, atau anggota Polri ditentukan berdasarkan jumlah seluruh penghasilan bruto dalam satu tahun pajak dikurangi dengan:

1. Biaya jabatan;
2. Iuran terkait program pensiun dan hari tua, yang terkait dengan gaji, yang dibayar oleh pejabat negara, PNS, anggota TNI, atau anggota

Optimized using
trial version
www.balesio.com

ecara Berkala Pada Pt. Taspen Persero, Tbk". Jurnal Ilmiah Hospitality. Vol.11 2. h. 813

Undang-Undang No. 111 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehata

Polri melalui pemberi kerja kepada dana pensiun, BPJS ketenagakerjaan, dan badan penyelenggara tunjangan hari tua.

3. Zakat atau sumbangan keagamaan yang sifatnya wajib bagi pemeluk agama yang diakui di Indonesia, yang dibayarkan melalui pemberi kerja kepada badan amil zakat, lembaga amil zakat, dan lembaga keagamaan yang dibentuk atau disahkan oleh pemerintah.

Kemudian, setelah adanya beberapa potongan gaji tersebut diatas, gaji ASN kembali dilakukan pemotongan untuk tabungan perumahan rakyat (Tapera) melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Tabungan Perumahan Rakyat. Tabungan perumahan rakyat atau tapera adalah penyimpanan yang dilakukan oleh peserta secara periodik dalam jangka waktu tertentu, yang hanya dapat dimanfaatkan untuk pembiayaan perumahan dan/atau dikembalikan berikut hasil pemupukannya setelah kepesertaan berakhir.[13] Berdasarkan defenisi tersebut terlihat bahwa tapera sekarang mengalami perluasan kebijakan yang bersifat wajib dan diberlakukan terhadap keseluruhan karyawan pns/swasta dengan cara pemotongan gaji.

Berdasarkan Pasal 15 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21 Tahun 2024, besaran simpanan telah ditetapkan sebagai berikut:

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Pemerintah Nomor 25 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Tabungan ın Rakyat

Optimized using
trial version
www.balesio.com

1. Bagi peserta pekerja yang menerima gaji atau upah, besaran simpanan yang ditetapkan oleh pemerintah adalah sebesar 3 persen dari gaji atau upah.
2. Bagi peserta pekerja mandiri, besaran simpanan ditentukan berdasarkan penghasilan yang dilaporkan.
3. Pemberi kerja dan pekerja juga memiliki tanggung jawab dalam pembayaran simpanan. Ayat 2 Pasal 15 mengatur bahwa pemberi kerja menanggung 0,5 persen dari gaji atau upah, sedangkan pekerja menanggung 2,5 persen.
4. Untuk peserta pekerja mandiri atau freelancer, mereka harus menanggung simpanan sendiri sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam ayat 3.

Peraturan tersebut menjadi penegasan terhadap pemotongan gaji karyawan terhadap penyelenggaraan tabungan perumahan rakyat.

Selain TAPERA, Saat ini sudah ada fasilitas perumahan bagi pekerja formal swasta dan BUMN/D di BPJS Ketenagakerjaan yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 17 Tahun 2021 (junto Permenaker no. 35 Tahun 2016) tentang Manfaat Layanan Tambahan (MLT) Perumahan program JHT, yang memberikan manfaat yang sama dengan UU Tapera yaitu KPR, Pembangunan .rumah, atau Renovasi rumah. Di Permenaker No/ 17 Tahun 2021, nilai besaran

ram Uang Muka Perumahan yang diberikan kepada Peserta paling

ak sebesar Rp150 juta, untuk KPR paling banyak Rp. 500 juta, dan

Optimized using
trial version
www.balesio.com

untuk renovasi paling banyak Rp. 200 juta. Selain MLT Perumahan, pekerja formal swasta/BUMN/D pun bisa menggunakan Pasal 37 ayat (3) UU SJSN untuk menggunakan paling banyak 30% dari saldo JHT-nya untuk perumahan, setelah menjadi peserta minimal 10 tahun.

Berdasarkan uraian sistem pemotongan gaji karyawan diatas, maka dapat dipahami bahwa terjadi suatu kesenjangan terhadap pengaturan pemotongan gaji karyawan terhadap tabungan perumahan rakyat, dimana terdapat overlapping antara MLT Perumahan dengan UU Tapera. Sehingga memberikan beban ganda terhadap karyawan. Untuk itulah, peneliti tertarik untuk mengulas isu hukum tersebut dengan judul "Tinjauan Hukum Kepesertaan Dalam Program Tabungan Perumahan Rakyat Terhadap Pengajuan Pembiayaan Perumahan"

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana aturan hukum Sinkronisasi Program BPJS Ketenagakerjaan dengan Program Tabungan Perumahan Rakyat (Tapera) ?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum hak terhadap gaji karyawan yang dipotong dalam penyelenggaraan tabungan perumahan rakyat yang sudah memiliki rumah ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mencapai tujuan sebagai berikut :

Optimized using
trial version
www.balesio.com

1. Untuk menemukan Sinkronisasi Program BPJS Ketenagakerjaan dengan Program Tabungan Perumahan Rakyat (Tapera)\
2. Untuk menganalisis perlindungan hukum hak terhadap gaji karyawan yang dipotong dalam penyelenggaraan tabungan perumahan rakyat yang sudah memiliki rumah.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini yang hendak di capai dibagi menjadi 2 (dua) aspek,yakni :

1. Manfaat Teoritis
   a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dibidang ilmu hukum khususnya hukum keperdataan yang termasuk salah satu dari rumpun hukum yang menjadi bagian dari jurusan ilmu hukum
   b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi/rujukan bagi penelitian-penelitian sejenis berikut:
2. Manfaat praktis
   a. Manfaat bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat digunkan untuk mengembangkan wawasan,ilmu,serta penerapannya dibidang ilmu keperdataan secara umum dan pada ilmu kenotariatan secara khusus.
   b. Manfaat bagi masyarakat, penelitian ini dapat memberikan pengetahuan,informasoi dan pemahaman masyarakat sehingga dapat membantu pemerintah mewujudkan cita-cita kenegaraan

Optimized using
trial version
www.balesio.com

yang seharusnya sehingga bisa menjadi solusi untuk permasalahan terkait dengan sistem pemotongan gaji karyawan pada penyelenggaraan tabungan perumahan rakyat.

E. Orisinalitas Penelitian

Untuk mengetahui orisinalitas penelitian ini, maka penulis terlebih dahulu melakukan penelusuran terhadap penelitian yang pernah diteliti oleh penulis lainnya melaui media internet dan situs penelitian lainnya. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa penelitian yang penulis kerjakan berbeda dengan penulisan yang sudah ada, diantaranya sebagai berikut :

1. **Optimalisasi penggunaan dana masyarakat untuk pembiayaan perumahan: studi kasus: tabungan perumahan rakyat,** Tesis yang disusun oleh Barbara Agavesia Putri pada tahun 2020, Universitas Indonesia.

   Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran mengenai optimalisasi pengelolaan dana Tapera dengan mempertimbangkan aspek keberlanjutan dan pemenuhan tujuannya untuk memberi manfaat bagi masyarakat. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang dilakukan dengan menggunakan data dasar ketenagakerjaan dari Badan Pusat Statistik yang dianalisis secara deskriptif.

   Berdasarkan hal tersebut, terlihat dengan sangat jelas perbedaan dengan substansi penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Dimana penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan penelitian hukum normatif dan objek kajian penulis ada pada kebijakan pelaksanaan tabungan perumahan rakyat.

2. **Pemenuhan Hak Konstitusionalitas Warga Indonesia Dalam Keikutsertaan Tabungan Perumahan Rakyat Berdasarkan Uu Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Tabungan Perumahan Rakyat,** Tesis ini ditulis oleh Abia Nathanael pada tahun 2022, Universitas Diponegoro.

   Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaturan tentang tabungan perumahan rakyat bagi Warga Negara Indonesia dan untuk mengetahui mengenai pemenuhan hak konstitusionalitas pada Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang nomor 4 tahun 2016 tentang Tabungan Perumahan Rakyat bagi pekerja Warga Negara Indonesia saat ini. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian hukum normatif.

   Secara subtansial, perbedaannya dengan penelitian yang penukis lakukan telah tampak pada masalah pokok yang akan dikaji. Pada penelitian yang penulis lakukan berfokus pada asas dan prinsip kehati-hatian kebijakan Tabungan perumahan rakyat serta pemenuhan kepastian hukum terhadap kebijakan penyelenggaraan Tabungan Perumahan rakyat dengan berfokus pada kebijakan terbaru yakni Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2024 tentang

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Tabungan Perumahan Rakyat.

3. **Optimalisasi penyerapan dana alokasi khusus perumahan dan kawasan permukiman terhadap komponen infrastruktur perumahan,** Tesis ini ditulis oleh Ringgy Masuin pada tahun 2014, Universitas Indonesia.

   Secara Substantif penelitian ini membahas tentang Kinerja pembangunan perumahan mengatasi backlog di Indonesia belum memuaskan. Pendelegasian penanganan backlog oleh Kemenpera. Salah satu programnya melalui Dana Alokasi Khusus (DAK) perumahan dan kawasan permukiman. Dalam pelaksanaannya masih terdapat deviasi anggaran sebesar 33%–39% pada Tahun 2011–2013. Deviasi anggaran disebabkan antara lain rendahnya realisasi komponen infrastruktur perumahan terutama terhadap Permenpera 01/2014. Perlu diperhatikan komponen infrastruktur apa yang meningkatkan penyerapan DAK melalui analisis deskriptif, Relative Importance Index, one-sample t-test serta seberapa besar mengoptimalisakan penyerapan anggaran DAK melalui simulasi monte carlo. Sehingga diperoleh komponen infrastruktur (x) mengoptimalkan penyerapan DAK sebesar z % dan proporsi per unit rumah sebesar y %.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian tersebut sangat berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dimana penulis membahas tentang program tabungan perumahan rakyat.

4. **Analisis stakeholder engagement plan sebagai upaya meningkatkan penyediaan perumahan dan aksesibilitas pembiayaan perumahan bagi masyarakat berpenghasilan rendah,** Tesis ini ditulis oleh Neysa Dianesdhika Jasrul pada tahun 2022, Universitas Indonesia.

   Penelitian ini bertujuan unutuk menganalisis faktor-faktor utama penyelenggaraan perumahan guna merancang Rencana Keterlibatan Pemangku Kepentingan Program Perumahan Terjangkau sebagai upaya untuk meningkatkan penyediaan perumahan dan aksesibilitas pembiayaan perumahan bagi MBR. Pada tesis ini, faktor-faktor utama penyelenggaraan perumahan dianalisis menggunakan Interpretive Structural Modeling (ISM) untuk menentukan hubungan timbal balik antara faktor-faktor tersebut. Hasil analisis tersebut pun menjadi masukan terhadap Rencana Keterlibatan Pemangku Kepentingan Program Perumahan Terjangkau untuk meningkatkan penyediaan perumahan dan aksesibilitas pembiayaan perumahan bagi MBR yang dirancang menggunakan pendekatan Manajemen Pemangku Kepentingan.

   ecara subtansial penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ang dilakukan oleh penulis karena pokok permasalahan yang dikaji

Optimized using
trial version
www.balesio.com

oleh penulis adalah sinkronisasi program tabungan perumahan rakyat dan bpjs ketenagakerjaan pada pembiayaan perumahan.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Program Tabungan Perumahan Rakyat

Rumah merupakan salah satu kebutuhan pokok pada setiap individu manusia, dalam kata lain rumah adalah suatu bangunan tempat berpulang setelah bepergian, beraktivitas, tempat yang nyaman untuk beristirahat, untuk memulihkan kondisi fisik dan mental yang lelah setelah beraktifitas. Bagi MBR, program subsidi pemerintah untuk mendukung akses terhadap aset perumahan secara finansial sangat dinantikan.

Pembiayaan terdiri dari dana perimbangan atau tagihan, yang pada gilirannya didasarkan pada kesepakatan atau pengaturan antara bank (kreditur) dengan pihak lain (debitur), yang mewajibkan pihak yang dibiayai untuk mengembalikan uang atau tagihan tersebut setelah jangka waktu tertentu dengan imbalan atau bunga sesuai kesepakatan. perjanjian. Pembiayaan perumahan dikaitkan dengan upaya masyarakat untuk membangun atau memiliki rumah.[14] Caranya dengan membagi/membagi anggaran biaya pembelian/pembangunan rumah dalam jangka waktu yang lebih lama sehingga pembeli dapat

[14] Budi Prayitno dkk, *Kesejahteraan Rakyat atas Papan: Akselerasi Pemenuhan n Papan bagi Peningkatan Kesejahteraan Rakya,* Jakarta, Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat, 2012. Hlm. 76.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

menyesuaikan beban yang harus ditanggungnya sesuai dengan kemampuan finansialnya.[15]

Pada dasarnya banyak orang yang ingin memiliki rumah namun tidak mampu membayarnya secara tunai. Oleh karena itu, mekanisme pembelian atau kepemilikan rumah adalah dengan cara mencicil atau lebih dikenal dengan kredit dalam jangka waktu tertentu. Melalui pembayaran kredit atau cicilan, lebih terjangkau bagi masyarakat umum. Produk perbankan yang lebih dikenal dengan KPR ini merupakan salah satu sumber pembiayaan bagi masyarakat yang ingin memiliki rumah.

Hal ini sejalan dengan definisi pembiayaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, yaitu penyediaan uang atau tagihan yang yang dapat dipersamakan dengan itu, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antara bank dengan pihak lain yang mewajibkan pihak yang dibiayai untuk mengembalikan uang atau tagihan tersebut setelah jangka waktu tertentu dengan imbalan atau bagi hasil.

Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Tabungan Perumahan Rakyat mendefinisikan bahwa tabungan perumahan rakyat yang selanjutnya disebut Tapera adalah penyimpanan yang dilakukan oleh peserta ra periodik dalam jangka waktu tertentu yang hanya dapat

[15] *Ibid*. Hlm. 54.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

dimanfaatkan untuk pembiayaan perumahan dan/atau dikembalikan berikut hasil pemupukannya setelah kepesertaan berakhir.[16]

Program Tapera tersebut merupakan bagian dari inisiatif pemerintah yang dicanangkan dengan tujuan untuk meningkatkan akses perumahan bagi masyarakat yang dikelola oleh Badan Pengelola Tabungan Perumahan Rakyat (BP Tapera) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2016. Jika mengacu pada definisi Tapera diatas, maka penyelenggaraan tapera hanya memiliki satu tujuan yaitu dimanfaatkan untuk pembiayaan perumahan dan/atau dikembalikan berikut hasil pemupukannya setelah kepesertaan berakhir.

Subjek dari Tapera disebut dengan istilah peserta Tapera yang terdiri atas pekerja dan pekerja mandiri sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Tabungan Perumahan Rakyat Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Tabungan Perumahan Rakyat.[17] Adapun yang dimaksud pekerja dalam ketentuan tersebut adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sedangkan pekerja

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Pemerintah Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Tabungan ın Rakyat

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2020 Tentang ggaraan Tabungan Perumahan Rakyat

mandiri adalah setiap warga negara Indonesia yang bekerja dengan tidak bergantung pada pemberi kerja untuk mendapatkan penghasilan.

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Tabungan Perumahan Rakyat menetapkan beberapa ketentuan yang menjadi point penting dalam konsepsi Tapera yakni besaran simpanan peserta. Pasal 15 ayat (1) mengatur bahwa besaran simpanan peserta tapera ditetapkan sebesar 3% (tiga persen) dari gaji atau upah untuk peserta pekerja dan penghasilan untuk peserta pekerja mandiri. Adapun Ayat (2) menegaskan bahwa besaran simpanan tersebut untuk pekerja ditanggung bersama oleh pemberi kerja sebesar 0,5% (nol koma lima persen) dan pekerja sebesar 2,5% (dua koma lima persen).[18]

Dasar dari penghitungan besarat tersebut dalam Pasal 15 Ayat (4) adalah :

1. Pekerja yang menerima Gaji atau Upah yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan anggaran pendapatan dan belanja daerah diatur oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan dengan berkoordinasi dengan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara

[18] Ibid.

2. Pekerja/buruh badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, badan usaha milik desa, dan badan usaha milik swasta diatur oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.[19]

Yang bisa menjadi Peserta Tapera adalah setiap warga negara Indonesia dan warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan yang telah membayar simpanan. Peruntukan dana tapera antara lain sebagai berikut :

1. Memberikan pemenuhan kepada setiap orang atas hak hidup sejahtera lahir dan batin, betempat tinggal dan mendapatkan lingkungan hidup yang sehat
2. Memberikan pemenuhan ketersediaan rumah bagi masyarakat dengan penghasilan rendah yang sampai saat ini masih mengalami kesenjangan yang cukup tinggi, baik dilihat dari sisi kesenjangan rumah terbangun dan rumah dibutuhkan maupun angka kebutuhan setiap tahunnya
3. Memberikan solusi atas permasalahan pembiayaan perumahan, antara lain daya beli masyarakat berpenghasilan rendah (*affordabilityl*), ketersediaan dana (*auailabilitg*), akses ke sumber pembiayaan (*accessibility*), dan keberlanjutan pembiayaan (*ustainabilitg*)

Optimized using
trial version
www.balesio.com

4. Menyediakan dana efektif jangka panjang untuk pembiayaan perumahan yang murah bagi masyarakat berpenghasilan rendah, yaitu dana dengan suku bunga terjangkau yang sekaligus.

Sedangkan untuk pekerja Mandiri dihitung dari penghasilan yang dilaporkan. Mengenai dana Tapera ini bersumber dari :

1. Hasil penghimpunan Simpanan Peserta
2. hasil pemupukan Simpanan Peserta.
3. hasil pengembalian kredit/pembiayaan dari Peserta
4. hasil pengatihan aset Tabungan Perumahan Pegawai Negeri Sipil yang dikelola oleh Badan Pertimbangan Tabungan Perumahan Pegawai Negeri Sipil
5. Dana wakaf
6. dana lainnya yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Mereka yang termasuk dalam kategori pekerja adalah adalah mereka yang bekerja di sektor negeri maupun swasta. Secara lengkap yakni: [20]

1. Calon Pegawai Negeri Sipil
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara
3. Prajurit Tentara Nasional Indonesia
4. Prajurit siswa Tentara Nasional Indonesia

Optimized using
trial version
www.balesio.com

ttps://indonesiabaik.id/infografis/tapera-program-tabungan-untuk-wujudkan-pian. Diakses pada tanggal 6 oktober 2024

5. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia
6. Pejabat negara Pekerja/buruh badan usaha milik negara/daerah
7. Pekerja/buruh badan usaha milik desa
8. Pekerja/buruh badan usaha milik swasta
9. Pekerja yang tidak termasuk pekerja sebagaimana dimaksud pada angka 1 sampai dengan 9 yang menerima Gaji atau Upah.

Pengelolaan Tapera dilakukan oleh Badan Pengelola Tabungan Perumahan Rakyat (BP Tapera), yang bertanggung jawab untuk mengatur dan mengawasi jalannya program Tapera. BP Tapera berperan dalam menghimpun iuran dari peserta, mengelola dana yang terkumpul, dan memastikan dana tersebut diinvestasikan secara efektif untuk memberikan hasil yang optimal bagi peserta. BP Tapera juga bertugas untuk mengatur distribusi dana bagi peserta yang memenuhi syarat untuk pembiayaan perumahan, serta mengembalikan dana simpanan berikut hasil investasinya ketika masa kepesertaan berakhir. Untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas, BP Tapera bekerja sama dengan berbagai pihak, termasuk lembaga keuangan dan perbankan, untuk mengelola dan menyalurkan dana Tapera. Dana yang terkumpul diinvestasikan dalam instrumen keuangan yang aman dan menguntungkan, seperti obligasi pemerintah dan deposito berjangka, guna memaksimalkan pertumbuhan nilai simpanan peserta. Selain itu, Tapera juga menyediakan layanan informasi dan edukasi kepada

Optimized using
trial version
www.balesio.com

peserta mengenai manfaat Tapera dan cara mengakses pembiayaan perumahan yang tersedia.[21]

Menurut Ekharisti Kawulusan menyatakan bahwa tugas dan wewenang Badan Pengelola Tapera adalah mengatur, mengawasi, dan melakukan tindak turun tangan terhadap pengelolaan Tapera, untuk melindungi kepentingan peserta. Selanjutnya Kevin C.I. Gagundali mendapatkan temuan penelitian terkait sanksi administratif berupa: peringatan tertulis, denda administratif, mempublikasikan ketidakpatuhan pemberi kerja, pengenaan bunga simpanan akibat keterlambatan pengembalian, pembekuan izin usaha, dan/atau pencabutan izin usaha. Dalam penelitiannya, Tazkiya Amalia Nasution juga menyimpulkan, pertama, pengelolaan dana UU Tapera diawali dengan tiga tahapan yaitu pengerahan dana, pemupukan dana, serta pemanfaatan dana. Kedua, belum tercapainya beberapa asas dalam perwujudan pelaksanaan *Good Governance* dalam UU Tapera.[22]

B. Program Bpjs Ketenagakerjaan

Dalam Undang -Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, jaminan sosial bagi tenaga kerja dijelaskan dalam Pasal 28H ayat (3) UUD RI 1945 disebutkan bahwa "Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara

---

ıttps://www.bankneocommerce.co.id/id/news/apa-itu-tapera-pengertian-
e-dan-reaksi-masyarakat diakses pada tanggal 6 oktober 2024

Nabila Haviazzahra dan Muhamad Hasan Sebyar, *Analisis Hukum Kepesertaan Mandiri Dalam Pelaksanaan Program Penyelenggaraan Tabungan Perumahan* Aliansi - Volume 1, NO. 5, 2024, hlm. 103

Optimized using
trial version
www.balesio.com

utuh sebagai manusia yang bermartabat." Hal ini juga dijelaskan dalam Pasal 34 ayat (2) UUD RI 1945:

"Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan."

Jaminan sosial bagi pekerja tertuang dalam peraturan perundang-undangan yang disahkan oleh pemerintah . Pemerintah sangat menghargai tenaga kerja Indonesia dengan menyediakan jaminan sosial khususnya dalam bentuk BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan BPJS diperoleh pada saat diterima menjadi pekerja (buruh) pada suatu instansi atau perusahaan , serta kesempatan kerja lainnya tanpa kecuali .

Jaminan sosial merupakan perlindungan yang diberikan oleh negara kepada warga negaranya dan/atau perlindungan yang diberikan oleh kepala keluarga kepada anggota keluarganya terhadap risiko atau kejadian tertentu dalam rangka memberikan rasa aman dalam menghadapi kemungkinan terburuk bagi pekerja yang berpengaruh pada menurunnya atau hilangnya penghasilan bagi pekerja, dan memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap akibat ekonomi dari kejadian yang tidak diharapkan, serta jaminan bagi keluarga dan pemeliharaan anak.[23]

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Zaeni Asyhadie, Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di , Rajawali Pers, Mataram, 2007, hlm. 33

Pada dasarnya , jaminan sosial diartikan sebagai suatu bentuk perlindungan sosial yang menjamin setiap orang memperoleh kesempatan untuk memenuhi kebutuhan dasarnya secara memadai.[24] Dalam studi umum yang didasarkan pada Deklarasi Hak Asasi Manusia dalam forum Perserikatan Bangsa - Bangsa tahun 1948 , komitmen bersama dibuat terhadap hak untuk hidup , pendidikan dan kesejahteraan , serta kesehatan . Hal ini tertuang dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia tahun 1948 , pada pasal 25 ayat (1):[25]

> "...setiap orang berhak atas derajat hidup yang memadai untuk kesehatan dan kesejahteraan dirinya, dan keluarganya, termasuk hak atas pangan, pakaian, perumahan, dan perawatan kesehatan, serta pelayanan sosial yang diperlukan, dan berhak atas jaminan pada saat menganggur, menderita sakit, cacat, menjadi janda/duda, mencapai usia lanjut, atau keadaan lainnya yang mengakibatkan kekurangan nafkah, yang berada di luar kekuasaannya".

BPJS Kesehatan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) adalah badan usaha milik negara yang bertanggung jawab kepada presiden dan ditugaskan khusus oleh pemerintah untuk menyelenggarakan jaminan kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia , terutama pekerja rumah tangga , pensiunan pegawai negeri , dan TNI / veteran, para perintis kemerdekaan dan keluarga mereka serta badan usaha lain atau orang biasa.[26]

Sulastomo, Sistem Jaminan Sosial Nasional Sebuah Introduksi, (Jakarta: Pt. ıding Permai, 2008), hlm. 5

Deklarasi universal hak-hak asasi manusia diterima dan diumumkan oleh majelis B pada tanggal 10 desember 1948 melalui resolusi 217

Tim Pustaka Yustisia, Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Kesehatan Dari arta Selatan: Transmedia Pustaka, 2014), hlm. 10.

Optimized using trial version www.balesio.com

Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, menyebutkan bahwa BPJS memiliki tujuan untuk merealisasikan terselenggaranya pemberian jaminan, terpenuhinya keperluan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. Oleh karena itu, tujuan dari penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan pemberian jaminan sosial berdasarkan program utama BPJS Ketenagakerjaan yaitu jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), jaminan hari tua (JHT) dan jaminan pensiun (JP).[27]

BPJS Ketenagakerjaan merupakan program jaminan sosial yang menjadi kewajiban dan tanggung jawab pemerintah untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat . Jaminan sosial ini diselenggarakan melalui jaminan sosial berkapitalisasi , yaitu dibiayai oleh peserta dan tetap terbatas pada pekerja di sektor formal. Dalam menjalankan tugasnya, BPJS Ketenagakerjaan berpedoman pada satu visi, yaitu:[28]

> "Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kebanggaan Bangsa, yang Amanah, Bertatakelola Baik serta Unggul dalam Operasional dan Pelayanan."

Nurul Khofifah, Saiful Bakhri, Ilham Wahyudi, *Peran Jaminan Sosial* ‹erjaan Dalam *Kesejahteraan Pekerja Di Masa Mendatang Pada Program Bpjs ‹erjaan*. JIEB : JURNAL ILMIAH EKONOMI BISNIS, Jilid 9,Nomor 3, 2023,

ttps://www.kompas.com/skola/read/2020/01/15/160000469/bpjsketenagakerjaa -singkat-jenis-visi-dan-misi. (Diakses, 4 Oktober 2024)

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Lanjut dari itu, untuk mengaktualisasikan visi tersebut, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen pada beberapa misi untuk:[29]

1. Melindungi dan menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya
2. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja
3. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomormian nasional

Pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan memiliki Landasan hukum yaitu :

1. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
2. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang tersebut memiliki beberapa aturan turunan, seperti:

a. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian
b. Peraturan Pemerintah No 82 Tahun 2019 tentang Perubahan atas PP No 44 Tahun 2015.

Sedangkan peraturan yang secara spesifik mengatur tentang jaminan sosial tenaga kerja adalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan

Optimized using
trial version
www.balesio.com

bid,.

RI Nomor 7 Tahun 2017 tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia.

Pemberi kerja yang mempekerjakan paling sedikit 10 orang pekerja atau memberikan gaji sebesar Rp.1.000.000 (satu juta rupiah) pada setiap bulannya, wajib mengikutkan pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan . Sesuai dengan peraturan pemerintah , peserta diharuskan membayar kontribusi bulanan sebesar persentase tertentu dari gaji hasil kerja mereka. Perusahaan akan membayarkan sebagian iuran BPJS Ketenagakerjaan dan memungut sisa iurannya melalui pemotongan gaji karyawan, kemudian menyetorkan iuran tersebut kepada BP Jamsostek. Sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, terdapat hak dan kewajiban yang perlu dipenuhi dan dilaksanakan, antara lain:

1. Hak Peserta BPJS Ketenaga Kerjaan adalah:[30]

    a. Jaminan Sosial

        Peserta BPJS ketenagakerjaan berhak memperoleh jaminan sosial yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kesehatan. Hak ini memberikan perlindungan finansial bagi peserta dan keluarganya jika terjadi kecelakaan kerja, cacat, atau kematian. Pendaftaran karyawan perusahaan sebagai peserta

Optimized using
trial version
www.balesio.com

[30] https://pojoknulis.com/hak-dan-kewajiban-yang-perlu-diketahui-peserta-bpjs-ketenagakerjaan-724 (Diakses, 4 Oktober 2024)

keempat program jaminan sosial ketenagakerjaan dilakukan secara bertahap, sesuai dengan besaran perusahaan masing-masing.

b. Pelayanan Kesehatan

Setiap peserta BPJS Ketenagakerjaan berhak memperoleh pelayanan kesehatan meliputi perawatan medis, pengobatan, rawat inap, dan pemeriksaan kesehatan. Setiap peserta juga memiliki hak untuk memperoleh akses ke rumah sakit dan fasilitas kesehatan lainnya yang bekerja sama dengan pihak BPJS Ketenagakerjaan.

c. Pemberian Uang Jaminan

Apabila peserta mengalami kecelakaan kerja atau insiden yang mengakibatkan hilangnya penghasilan, maka peserta berhak memperoleh uang jaminan yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Uang jaminan ini dimaksudkan untuk membantu para peserta dalam pemulihan ekonomi dan memenuhi kebutuhan dasar.

d. Hak untuk mengajukan klaim

Peserta BPJS Ketenagakerjaan memiliki hak untuk mengajukan klaim terkait jaminan sosial yang dimiliki. Klaim dapat diajukan dalam situasi kecelakaan kerja, cacat, kematian, atau saat mencapai usia pensiun. Peserta memiliki hak untuk mendapatkan proses klaim yang cepat dan adil.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

e. Perlindungan Hukum

Peserta BPJS ketenagakerjaan berhak memperoleh perlindungan hukum terhadap pelanggaran hak-haknya. Apabila Peserta mengalami diskriminasi atau pelanggaran hak-haknya oleh pihak-pihak yang terkait dengan BPJS Ketenagakerjaan, Peserta berhak mengajukan gugatan hukum untuk mencari keadilan.

2. Kewajiban Peserta BPJS Ketenagakerjaan adalah:[31]

a. Membayar Iuran

Sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, kewajiban utama adalah membayar iuran secara rutin. Iuran ini merupakan iuran keuangan yang wajib dibayarkan oleh peserta sebagai bagian dari pendanaan jaminan sosial yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Besaran iuran BPJS bergantung pada jenis, golongan, dan pendapatan peserta serta ditetapkan berdasarkan ketentuan perundang - undangan yang berlaku.

b. Melaporkan perubahan data

Peserta BPJS Ketenagakerjaan memiliki kewajiban melaporkan perubahan data pribadi, seperti alamat, nomor telepon, dan informasi relevan lainnya. Hal ini penting agar BPJS Ketenagakerjaan dapat menghubungi peserta secara tepat dan memberikan informasi seputar jaminan sosial.

---

bid,.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

c. Mematuhi aturan dan ketentuan

Peserta BPJS Ketenagakerjaan wajib mematuhi peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Ini termasuk pengaturan yang terkait dengan penggunaan fasilitas kesehatan, pemrosesan aplikasi, dan pembayaran iuran. Pelanggaran terhadap peraturan dapat menyebabkan sanksi atau pencabutan hak peserta.

d. Mengikuti program Pendidikan dan sosialisasi

Peserta BPJS Ketenagakerjaan diharuskan untuk mengikuti beberapa program pendidikan dan sosialisasi yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Program ini dimaksudkan untuk memberi edukasi yang lebih baik tentang hak, kewajiban, dan manfaat dari jaminan sosial yang diberikan.

e. Menggunakan fasilitas dengan bijak

Peserta BPJS Ketenagakerjaan diwajibkan untuk menggunakan fasilitas Kesehatan yang diberikan dengan bijaksana. Hal ini mencakup menghindari penyalahgunaan fasilitas dan penggunaan yang tidak diperlukan. Peserta diharapkan untuk menggunakan fasilitas kesehatan sesuai dengan kebutuhan medis yang sebenarnya

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum yang enggarakan oleh Pemerintah Indonesia dengan tujuan memberikan ndungan sosial kepada seluruh tenaga kerja di Indonesia terhadap

Optimized using
trial version
www.balesio.com

risiko sosial ekonomi tertentu. Jaminan sosial ketenagakerjaan tidak hanya diperuntukkan bagi pekerja formal, tetapi juga bagi pekerja informal. Pekerja informal termasuk dalam kategori pekerja mandiri (BPU). Pekerjaan yang termasuk dalam ketenagakerjaan informal meliputi wirausahawan, pekerja lepas, pekerja harian, dan pedagang kaki lima.

Manfaat perlindungan program BPJS ketenagakerjaan dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga mereka dapat lebih fokus dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Karena risiko sosial ekonomi dapat terjadi pada siapa saja, dimana saja dan untuk siapa saja. Oleh karena itu, risiko sosial ekonomi seperti kecelakaan dan kematian memerlukan suatu sarana pengaman, sehingga jika risiko sosial ekonomi tersebut terjadi, tidak sampai mengganggu kesejahteraan secara mendasar. Tujuan dari program perlindungan ini adalah jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dana jaminan hari tua. Lanjut dari itu, untuk menunjang hal tersebut maka terdapat beberapa program untuk memenuhi manfaat dari BPJS Ketenagakerjaan yang dimaksud antara lain:[32]

1. Pelayanan kesehatan (perawatan dan pengobatan)
2. Santunan berbentuk uang

Optimized using
trial version
www.balesio.com

[32] Aria Mulyapradana, Jobs Test & Interview Undercover: Tip & Trik Sukses Diterima Jakarta Selatan: Visimedia, 2015), hlm. 119.

3. Program kembali bekerja (return to work) berupa pendampingan kepada peserta yang mengalami kecelakaan kerja dan penyakit akibat kera yang berpotensi mengalami kecacatan, mulai dari peserta masuk perawatan di rumah sakit, hingga peserta tersebut dapat kembali bekerja
4. Kegiatan promotif dan preventif untuk mendukung terciptanya keselamatan dan kesehatan kerja, agar dapat menekan angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
5. Rehabilitasi berupa alat bantu (orthese) dan alat ganti (prothese) bagi peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerjaa atau 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.
6. Beasiswa pendidikan anaka bagi setiap peserta yang meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja sebesar Rp. 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) untuk setiap peserta.

Mengenai pemungutan iuran BPJS Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 19 undang-undang republik indonesia nomor 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial diantaranya :

emberi Kerja wajib memungut Iuran yang menjadi beban Peserta ari Pekerjanya dan menyetorkannya kepada BPJS.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

2. Pemberi Kerja wajib membayar dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.
3. Peserta yang bukan Pekerja dan bukan penerima Bantuan Iuran wajib membayar dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.
4. Pemerintah membayar dan menyetor Iuran untuk penerima Bantuan Iuran kepada BPJS.
5. Ketentuan lebih lanjut mengenai:
    a. Besaran dan tata cara pembayaran Iuran program jaminan kesehatan diatur dalam Peraturan Presiden
    b. Besaran dan tata cara pembayaran Iuran selain program jaminan kesehatan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Konsepsi Bpjs Ketenagakerjaan dalam konteks pembiayaan perumahan diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2021 yang menjelaskan bahwa Manfaat Layanan Tambahan (MLT) adalah fasilitas pembiayaan perumahan dan/atau manfaat lain yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada Peserta program JHT.[33] Ketentuan tersebut mengandung arti bahwa MLT merupakan salah satu dari bagian program Jaminan Hari Tua.

Pasal 3 ketentuan tersebut menyebutkan bahwa jenis MLT berupa fasilitas pembiayaan perumahan adalah :

UMP

an Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2021, Pasal 1 angka 1

Optimized using
trial version
www.balesio.com

2. KPR

3. PRP

Ketiga program tersebut masing-masing memiliki besaran yang berbeda. Pada KPR Besaran yang diberikan kepada Peserta paling banyak sebesar Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah). Besaran yang diberikan untuk PUMP paling banyak sebesar Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah). Sedangkan pada PRP besaran yang diberikan adalah paling banyak sebesar Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

C. Konsep Gaji Karyawan

Organisasi yang baik akan selalu menarik calon karyawan untuk bekerja didalamnya, serta mempertahankan karyawannya untuk betah bekerja didalamnya. Disamping itu, organisasi yang baik akan memberikan motivasi kerja pada karyawanya. Kompensasi (upah/gaji) yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya akan dapat menarik dan mempertahankan serta memberikan motivasi kerja kepada mereka (karyawan) apabila diberikan secara tepat dan sesuai dengan jasa yang diberikan.[34]

Hasil dari bekerja akan memperoleh imbalan atau upah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Upah tersebut dibutuhkan untuk mempertahankan kelangsungan hidup

Optimized using
trial version
www.balesio.com

[34] Soekidjo. Notoadmojo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta : Rineka 9, h. 148

seseorang. Adapun kebijakan dan pengaturan pembagian upah, harus dilaksanakan dengan adil dan sesuai ketentuan yang berlaku. Ketentuan mengenai pengupahan telah diatur dalam UUD RI 1945 Pasal 27 yang berbunyi sebagai berikut :

1. Ayat (1) menyatakan bahwa Tiap-tiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan.
2. Ayat (2) menyatakan bahwa Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Ketentuan Pasal 27 Ayat (2) UUD RI 1945 tersebut, dapat dijadikan landasan dalam menentukan besarnya upah pekerja atas jasa yang telah dilakukannya. Upah diberikan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja, yang terikat dalam suatu hubungan kerja dan berdasar pada perjanjian kerja. Penentuan besarnya upah disesuaikan dengan standar upah minimum yang berlaku. Dalam hakikat hubungan kerja, meskipun secara yuridis formal hubungan antara tenaga kerja dan pemberi kerja adalah sama di hadapan hukum, namun secara sosiologis tidak demikian. Hal ini disebabkan karena pemberi kerja mempunyai kedudukan yang lebih berkuasa, jika dibandingkan dengan tenaga kerja. Hubungan antara pemberi kerja dan tenaga kerja bersifat subordinatif atau vertikal ke bawah, sehingga kedudukan antara mereka tidak sama derajatnya satu sama lain.[35]

Optimized using
trial version
www.balesio.com

[35] Arrista Trimaya, *Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja*, Aspirasi, Vol.5 No.1 , 2014,

Gaji merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja dan merupakan salah satu alasan yang paling penting bagaimana seorang karyawan dapat berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri dan aktualisasi diri. Gaji merupakan salah satu satu faktor pemicu masalah yang terjadi antara manajemen dan karyawan, terutama apabila tidak dapat mengakomodasi kepentingan keduanya dengan adil. Oleh karena itu, perencanaan atau penentuan gaji menjadi isu yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan harus ditentukan dengan hati-hati serta melalui langkah-langkah yang terencana.

Ada beberapa definisi tentang upah yang dikemukakan:[36]

1. Menurut Imam Soepomo menyatakan bahwa upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.
2. Menurut G. Reynold menyatakan bahwa upah adalah jumlah uang yang diterima tenaga kerja, pada waktu tertentu. Lebih penting lagi, upah adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat ia beli dari jumlah upah itu.
3. Menurut Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Pasal (1) Huruf (a) tentang Perlindungan Upah berbunyi sebagai berikut: upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

[36] *Ibid,* hlm 13-14

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang undangan dan dibayar atas suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

4. Menurut Dewan Penelitian Pengupahan (Kartasapoetra, et.al, 1986:94), upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja, untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan/atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan-peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.
5. Menurut Pasal 1 Angka 30 UU Ketenagakerjaan (Hakim, 2006:13), upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja. Upah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
6. Menurut Pasal 1 Angka 10 UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan enyelenggara Jaminan Sosial, upah adalah hak pekerja yang terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari

Optimized using
trial version
www.balesio.com

pemberi kerja. Upah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 88 Ayat (1) mengatur bahwa setiap pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan Untuk maksud tersebut, Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/ buruh kebijakan pengupahan ini meliputi:[37]

1. Upah Minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proposional
10. Upah untuk pembayaran pesangin dan

[37] Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Permata Putri Media, 2009), h.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten / kota
2. Upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota

Kebijakan pengupahan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dijelaskan bahwa :

1. Pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Kebijakan pengupahan merupakan program strategis nasional
3. Pemerintah daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan pemerintah pusat.

Adapun komponen kebijakan pengupahan dapat berupa :

1. Upah minimum
2. Struktur dan skala Upah
3. Upah kerja lembur
4. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena

asan tertentu

entuk dan cara pembayaran upah

Optimized using
trial version
www.balesio.com

6. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
7. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnnya

Sedangkan upah ini sendiri terdiri dari beberapa komponen diantaranya:

1. Upah tanpa tunjangan
2. Upah pokok dan tunjangan tetap
3. Upah pokok, tunjanhan tetap, dan tunjangan tidak tetap
4. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap

Konsepsi tersebut merupakan merupakan pendapatan Upah, sedangkan pendapatan non-upah berupa tunjangan hari raya keagamaan. Komponen pendapatan non-upah yang dapat diberikan pemberi kerja diantaranya :

1. Insentif
2. Bonus
3. Uang pengganti fasilitas kerja
4. Uang servis pada usaha tertentu

Upah minimum sebagaimana maksud diatas diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau at pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan upahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang

Optimized using
trial version
www.balesio.com

berlaku. Dalam hal kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut perundang-undangan yang berlaku.[38]

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menyatakan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagaui imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.[39]

Panjojo memberikan definisi bahwa gaji biasanya dibayar berdasarkan jabatan karyawan, pekerjaan yang dilakukan, dan pengalaman kerja. Reward dapat digunakan sebagai alat motivasi untuk memotovasi karyawan agar berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut dinyatakan bahwa gaji adalah penerimaan sebagai imbalan, kepada penerima pekerjaan atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan dan akan dilaksanakan, sebagai jaminan kelangsungan hidup manusia yang layak, yang dihasilkan dalam bentuk yang dinyatakan atau dinilai sesuai

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Ibid.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang
an

dengan kesepakatan, peraturan perundang-undangan dan ditentukan dan jumlah yang dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja.[40]

Menurut Mas'Ud, ada beberapa dimensi dan indikator Gaji adalah sebagai berikut:[41]

1. Keadilan internal
    a. Keadilan internal kenaikan gaji
    b. Keadilan internal tunjangan
    c. Keadilan internal insentif
    d. Keadilan internal gaji
2. Keadilan eksternal
    a. Keadilan eksternal kenaikan gaji
    b. Keadilan eksternal tunjangan
    c. Keadilan eksternal insentif
    d. Keadilan eksternal gaji

Johar arifin juga memberikan definisi terhadap gaji yang menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan berdasarkan tarif gaji dalam satu periode atau perbulan.[42]

Ada berapa prinsip gaji diantaranya :[43]

---

[40] Panjojo, H. (n.d.). Ranu dan Suad, Husnan, 2005, Manajemen Personalia. BPFE. Yogyakarta. H.25

[41] Nazwa Shyreen A, dkk. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: ɲ Dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen)*. JEMSI. Volume 3,)22.H.465

Johar. Arifin, Dasar-dasar Akuntansi Menggunakan Microsoft Office Exel ʳ, (Jakarta : PT. Elex Media Komputindo. 2009. h. 197

Anwar Prabu. Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. 2004. h. 85.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

1. Tingkat bayaran, merupakan tingkat yang biasa diberikan tinggi, rendah atau rata-rata tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa karyawannya.
2. Struktur pembayaran, merupakan prinsip yang berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
3. Penentuan bayaran individu, merupakan prinsip yang didasarkna pada tingkat bayaran, pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja karyawan.
4. Metode pembayaran, merupakan prinsip yang terdiri dari dua metode yaitu metode yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan) serta metode pembayaran yang didasarkan apda pembayaran hasil.
5. Kontrol Pembayaran, merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi gaji, tugas mengontrol pembayaran adalah pengembangan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap, dan meluruskan perubahan standar pembayaran gaji.

Sistem penggajian harus dirancang agar dapat membayar gaji
ıwan secara teratur, dan juga harus dirancang untuk menyediakan
yang digunakan untuk keperlukan pengambilan keputusan oleh

Optimized using
trial version
www.balesio.com

manajemen, misalnya, dalam menetapkan tunjangan duka cita karyawan, tunjangan dalam tawar menawar jumlah pensiun atau tunjangan lain dengan karyawan. Meskipun sistem pembayaran gaji setiap perusahaan berbeda-beda, elemen utama yamg umum untuk kebanyakan sistem tersebut adalah register gaji, catatan penghasilan karyawan, dan surat perintah pembayaran gaji.[44]

Beberapa jenis upah pokok minimum adalah sebagai berikut:

1. Upah minimum sub sektoral regional, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu.
2. Upah minimum sektoral regional, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan sektor tertentu dalam daerah tertentu
3. Upah minimum regional/upah minimum provinsi, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah minimum regioanal (UMR)/UMP ditiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. UMR/UMP didasarkan pada indek harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasioanl. Upah minimum ini wajib di taati oleh pengusaha, kecuali pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat di kecualikan dari kewajiban tersebut dengan cara

[44] Ibid. H. 86

Optimized using
trial version
www.balesio.com

mengajukan permohonan kepada menteri tenaga kerja disertai dengan rekomendasi dari kepala dinas tenaga kerja setempat. Berdasarkan permohonan tersebut menteri tenaga kerja dapat menangguhkan pelaksanaan upah minimum paling lama 12 bulan.[45]

Adapun tujuan pemberian upah dan gaji diantaranya :[46]

1. Sebagai ikatan kerja sama, hal ini berarti bahwa dengan adanya pemberian gaji maka terjanlinlah ikatan kerjsama formal amtara pemilik/pengusaha dan karyawannya, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati
2. Kepuasan kerja, bahwa dengan adanya upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepusasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, bahwa jika upah dan gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para karyawannya.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

H.R. Abdussalam, Hukum ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan), Jakarta: ıng , 2009), h. 66

Veithzal. Rivai. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta. Grafindo Persada. 2006. h. 762

5. Stabilitas karyawan, bahwa dengan adanya program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relativ kecil.
6. Disiplin, bahwa adanya pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, bahwa dengan membuat program upah dan gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan yang menjadikan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh asosiasi usaha sejenis/Kadin, bawwa dengan adanya program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karna turnover relative kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

Dalam pemberian upah dan gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan, terdapat dua asas utama yakni :[47]

1. Asas adil, merupakan asas yang menghendaki bahwa besarnya upah dan gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internasional konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima upah dan gaji sama besarnya. Dengan terpenuhinya asas

[47] Ibid.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

ini maka akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas,dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

2. Asas Layak dan wajar, merupakan asas yang menghendaki bahwa besarnya upah dan gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internasional konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima upah dan gaji sama besarnya. Untuk itulah, akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas,dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

D. Landasan Teori

Umumnya, teori diartikan sebagai pernyataan-pernyataan yang saling berhubungan untuk menjelaskan suatu kebenaran fakta tertentu. Selain itu, teori juga diartikan sebagai kumpulan pernyataan-pernyataan yang saling terkait untuk meprediksi hasil dari suatu aktivitas/kegiatan tertentu.[48] Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua teori sebagai landasan penulis dalam menganalisis yaitu teori keadilan dan teori kepastian hukum yang penulis uraikan sebagai berikut :

1. Teori Keadilan

Kajian filsafat tentang keadilan melahirkan banyak perspektif terhadap keadilan. Beberapa pakar mencoba mengulas, mengkritik

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Aan efendy, freddy poernomo, Indra S.Ranuh. *Teori Hukum*. Jakarta, Sinar 019, Hlm.88

bahkan melengkapi konsepsi tentang keadilan ini. Konsepsi yang menarik tentang keadilan datang dari seorang filsuf bernama Plato yang berpandangan bahwa keadilan bisa hadir jika aturan yang ditegakkan dibuat oleh orang-orang yang punya moralitas baik. Artinya, orang yang membuat undang-undang harus mengerti, dan memikirkan betul tentang keadilan bagi rakyat.[49]

Konsepsi lain juga ditawarkan oleh murid dari Plato yang bernama Aristoteles yang mengemukakan bahwa keadilan adalah kesamaan proporsional, dengan memberikan pada seseorang sesuai dengan haknya. Dimana seseorang diberikan sesuai dengan apa yang dia peroleleh.[50]

Peter Mahmud Marzuki berpandangan bahwa secara rinci, tugas teori hukum meliputi menjabarkan arti penting asas-asas hukum dalam pembuatan peraturan hukum dan pengambilan keputusan, memberi pedoman pembuatan undang-undang, membimbing pengambilan keputusan oleh pengadilan, dan memberi landasan bagi pelaksanaan tugas organ administratif. Sudah barang tentu untuk melakukan tugas seperti itu teori hukim menggunakan metode dan prosedur berpikir bukan hanya mengandalkan logika semata-mata melainkan juga melibatkan rasa keadilan yang

Optimized using
trial version
www.balesio.com

M.Khusnul Khuluq, Wahyu Iswantoro dan Samsul Zakaria, *Hukum Untuk Dengan Berbagai Upaya Implementasinya,* Malang, Literasi Nusantara Abadi, .5

Ibid.

merupakan gagasan dasar hukum karena keadilan merupakan perwujudan dari moral.[51]

Lebih lanjut Satjipto raharjo mengemukakan bahwa :[52]

> "sekalipun hukum itu langsung dihadapkan kepada pertanyaan-pertanyaan yang praktis, yaitu tentang bagaimana sumber-sumber daya itu hendak dibagi-bagikan dalam masyarakat, tetapi ia tidak bisa terlepas dari pemikiran yang lebih abstrak yang menjadi landasannya, yaitu pertanyaan tentang 'mana yang adil' dan 'apa keadilan itu'. Tatanan sosial, sistem sosial, dan hukum tidak bisa langsung menggarap hal tersebut tanpa diputuskan lebih dahulu tentang konsep keadilan oleh masyarakat yang bersangkutan"

Keadilan berasal dari kata adil, menurut Kamus Bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma objektif. Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya, ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum dimana suatu skala keadilan diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dari masyarakat tersebut.[53]

Peter Mahmud Marzuki, Teori Hukum. Jakarta, Kencana, 2020, Hlm.17

Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan udence),* Jakarta, Kencana, 2009, hlm.223

. Agus Santoso, *Hukum,Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Ctk. encana, Jakarta, 2014, hlm. 85

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Menurut John Rawls, keadilan adalah fairness (*justice* as fairness). Pendapat John Rawls ini berakar pada teori kontrak sosial Locke dan Rousseau serta ajaran deontologi dari Imanuel Kant. Beberapa pendapatnya mengenai keadilan adalah sebagai berikut:[54]

a. Keadilan ini juga merupakan suatu hasil dari pilihan yang adil. Ini berasal dari anggapan Rawls bahwa sebenarnya manusia dalam masyarakat itu tidak tahu posisinya yang asli, tidak tahu tujuan dan rencana hidup mereka, dan mereka juga tidak tahu mereka milik dari masyarakat apa dan dari generasi mana (veil of ignorance). Dengan kata lain, individu dalam masyarakat itu adalah entitas yang tidak jelas. Karena itu orang lalu memilih prinsip keadilan
b. Keadilan sebagai fairness menghasilkan keadilan prosedural murni. Dalam keadilan prosedural murni tidak ada standar untuk menentukan apa yang disebut “adil” terpisah dari prosedur itu sendiri. Keadilan tidak dilihat dari hasilnya, melainkan dari sistem (atau juga proses) itu sendiri
c. Dua prinsip keadilan. Pertama, adalah prinsip kebebasan yang sama sebesar-besarnya (*principle of greatest equal liberty*). Prinsip ini mencakup:

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke rnisme),* Ctk. Kelima, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2015, hlm. 242

1) Kebebasan untuk berperan serta dalam kehidupan politik (hak bersuara, hak mencalonkan diri dalam pemilihan)
2) Kebebasan berbicara (termasuk kebebasan pers)
3) Kebebasan berkeyakinan (termasuk keyakinan beragama)
4) Kebebasan menjadi diri sendiri (person)
5) Hak untuk mempertahankan milik pribadi. Kedua, prinsip keduanya ini terdiri dari dua bagian, yaitu prinsip perbedaan (the difference principle) dan prinsip persamaan yang adil atas kesempatan (the principle of fair equality of opportunity).

Inti prinsip pertama adalah bahwa perbedaan sosial dan ekonomis harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung. Istilah perbedaan sosio-ekonomis dalam prinsip perbedaan menuju pada ketidaksamaan dalam prospek seorang untuk mendapatkan unsur pokok kesejahteraan, pendapatan, dan otoritas. Sedang istilah yang paling kurang beruntung (paling kurang diuntungkan) menunjuk pada mereka yang paling kurang mempunyai peluang untuk mencapai prospek kesejahteraan, pendapatan dan otoritas. Dengan demikian prinsip perbedaan menurut diaturnya struktur dasar masyarakat adalah sedemikian rupa sehingga kesenjangan prospek mendapat hal-hal utama kesejahteraan, pendapatan, dan otoritas diperuntukkan bagi keuntungan orang-orang yang paling kurang diuntungkan.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Teori keadilan menurut aristoteles diantaranya adalah :[55]

a. Keadilan Komutatif Yaitu keadilan yang memberikan kepada masing-masing orang apa yang menjadi bagiannya, dimana yang diutamakan adalah obyek tertentu yang merupakan hak dari seseorang. Keadilan komutatif berkenaan dengan hubungan antar orang/antar individu.
b. Keadilan Distributif Yaitu keadilan yang memberikan kepada masing-masing orang apa yang menjadi haknya, dimana yang menjadi subyek hak adalah individu, sedangkan subyek kewajiban adalah masyarakat. Keadilan distributif berkenaan dengan hubungan antar individu dan masyarakat/negara. Disini yang ditekankan bukan asas kesamaan/kesetaraan (prestasi sama dengan kontra prestasi). Melainkan, yang ditetapkan adalah asas proporsionalitas atau kesebandingan berdasarkan kecakapan, jasa, atau kebutuhan. Keadilan jenis ini berkenaan benda kemasyarakatan seperti jabatan, barang, kehormatan, kebebasan dan hak-hak.
c. Keadilan Legal Yaitu keadilan berdasarkan undang-undang. Yang menjadi objek dari keadilan legal adalah tata masyarakat. Tata masyarakat itu dilindungi oleh undang-undang.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

.Khusnul Khuluq, Wahyu Iswantoro dan Samsul Zakaria, *Hukum Untuk Keadilan erbagai Upaya Implementasinya,* Malang, Literasi Nusantara Abadi, 2021, hlm.7

d. Keadilan Vindikatif Yaitu keadilan yang memberikan kepada masing-masing orang hukuman atau denda sebanding dengan pelanggaran atau kejahatan yang dilakukan.

e. Keadilan Reaktif Yaitu keadilan yang memberikan kepada masing-masing orang bagiannya yaitu berupa kebebasan untuk menciptakan sesuai dengan kreatifitas yang dimilikinya. Keadilan ini memberikan setiap orang untuk mengungkapkan kreatifitasnya di berbagai bidang kehidupan.

f. Keadilan Protektif Yaitu keadilan yang memberikan proteksi atau perlindungan kepada pribadi-pribadi. Dalam masyarakat, keamanan dan kehidupan pribadi pribadi warga masyarakat wajib dilindungi dari tindak sewenang-wenang pihak lain.

2. Teori Kepastian Hukum

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.[56]

Optimized using
trial version
www.balesio.com

[56] Riduan Syahrani, Rangkuman Intisari Ilmu Hukum, Penerbit Citra Aditya dung, 1999, hlm.23.

Ajaran kepastian hukum ini berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran positivistis di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan. Bagi penganut aliran ini, tujuan hukum tidak lain dari sekedar menjamin terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan. hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian.[57]

Kepastian merupakan sesuatu hal yang tidak dapat terpisahkan dari hukum terutama hubungannya dengan norma tertulis, karena hukum tanpa adanya kepastian tidak memiliki makna apapun serta pedomannya tidak berguna sebagai pedoman perilaku bagi masyarakat. Beberapa ahli mengemukakan pengertian dari kepastian hukum:[58]

Hukum sebagai suatu sistem norma sebagaimana dinyatakan oleh Hans Kelsen. Sebagai suatu norma maka hukum merupakan suatu pernyataan yang memberikan penekanan pada aspek yang terdiri dari aspek “seharusnya” atau biasanya dikenal dengan istilah

Optimized using
trial version
www.balesio.com

Ahmad Ali, *Op.Cit.* hlm 82-83

Apriani,Desi,Dkk,”*Kepastian Hukum Dalam Sistem Publikasi Pendaftaran Tanah sia”,*Jurnal Bina Mulia Hukum,Vo; 5 (2),h, 16

das sollen. Undang Undang yang mengandung aturan- aturan yang bersifat umum menjadi pedoman tingkah laku bagi personal dalam masyarakat, tidak hanya dengan sesama individu namun juga tingkah laku dalam hubungannya dengan masyarakat. Perangkat aturan tersebut menjadi acuan masyarakat untuk memberikan penilaian atau membenani indvidu terhadap tindakan yang telah dilakukannya sehingga aturan dan penegakan suatu aturan menimbulkan kepastian hukum.[59]

Kepastian hukum dan kemanfaatan hukum merupakan tujuan hukum yang paling mendekati realistis. Kaum positivism lebih menekankan tujuan hukum untuk memberikan kepastian hukum. Sedangkan kaum fungsional mengutamakan kemanfaatan hukum sebagai tujuan dan dikenal dengan ungkapan "*summum ius, summa injuria, summa lex, summa crux"* yang maknanya suatu hukum yang keras akan dapat dapat melukai individu atau masyarakat, namun tidak akan melukai jika terdapat keadilan dalam penegakan hukum, meskipun bukanlah satu-satunya tujuan, namun merupakan tujuan yang paling utama.[60]

Menurut Jan Michiel Otto mendefenisikan kepastian hukum sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu :[61]

Peter Mahmud Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta : Kencana, 2008, hlm.

Dominikus Rato, Filsafat Hukum Suatu Pengantar Mencari, Menemukan dan ıi Hukum, Yogyakarta : Laksbang Pressindo, 2010, hlm. 59.

Soeroso, 2011, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Sinar Grafika, Jakarta, h, 54.

Optimized using
trial version
www.balesio.com

a. Tersedia aturan-aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh, diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) nagara.
b. Instansi-instansi penguasa (pemerintah) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.
c. Warga secara prinsipil menyesuaikan prilaku mereka terhadap aturan- aturan tersebut.
d. Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpikir menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum.
e. Keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.

Menurut Sudikno Mertukusumo, kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.[62] Sehingga perlindungan hukum merupakan perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi

Optimized using
trial version
www.balesio.com

[62] Asikin Zainal, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, Rajawali Press, h, 84.

manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.

Lebih lanjut, sudikno mertokusumo juga mengartikan bahwa kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan yang sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.[63]

Gustav Radbruch menyatakan bahwa kepastian hukum merupakan salah satu nilai dasar hukum yang mengandung aspek konsistensi walaupun suatu peraturan perundang-undangan diimplementasikan dalam waktu dan ruang yang berbeda.[64] Lebih lanjut dinyatakan bahwa pengertian hukum dapat dibedakan menjadi tiga aspek yang ketiganya diperlukan untuk sampai melahirkan pengertian hukum yang komprehensif yakni kepastian hukum, keadilan, daya guna atau kemanfaatan.

Teori kepastian hukum mengandung 2 (dua) pengertian yaitu pertama adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perubahan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua verupa kemanan hukum bagi individu dari kesewenangan perintah karena dengan adanya aturan hukum yang bersifat umum itu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau

---

Soedikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Sebuah Pengantar*, Liberty, a, 2007, hal. 145

Sudarsono, Kamus Hukum Edisi Baru, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2007,

Optimized using
trial version
www.balesio.com

dilakukan oleh Negara terhadap individu. Kepastian hukum bukan berupa pasal-pasal dalam undang-undang melainkan juga adanya konsistensi dala putusan hakin antar putusan hakim yang satu dengan putusan hakim lainnya untuk kasus serupa yang telah diputuskan.[65]

E. Kerangka Pikir

Penelitian ini berfokus pada dua variabel yaitu pada variabel pertama menganalisis Aturan Hukum sinkronisasi Program BPJS Ketenagakerjaan dengan Program Tabungan Perumahan Rakyat (Tapera). Dalam menjawab variabel pertama, penulis harus menganalisis peraturan terkait kebijakan Tapera diantaranya Undang-undang (UU) Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tabungan Perumahan Rakyat, Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Tabungan Perumahan Rakyat, dan singronisasinya terhadap BPJS Ketenagakerjaan, sehingga pertanyaan pada variabel pertama dapat terjawab

Begitu pula pada variabel kedua Perlindungan hukum hak terhadap gaji karyawan yang dipotong dalam penyelenggaraan tabungan perumahan rakyat yang sudah memiliki rumah, dengan menganalisis aturan terkait dengan hak-hak karyawan dalam

Optimized using
trial version
www.balesio.com

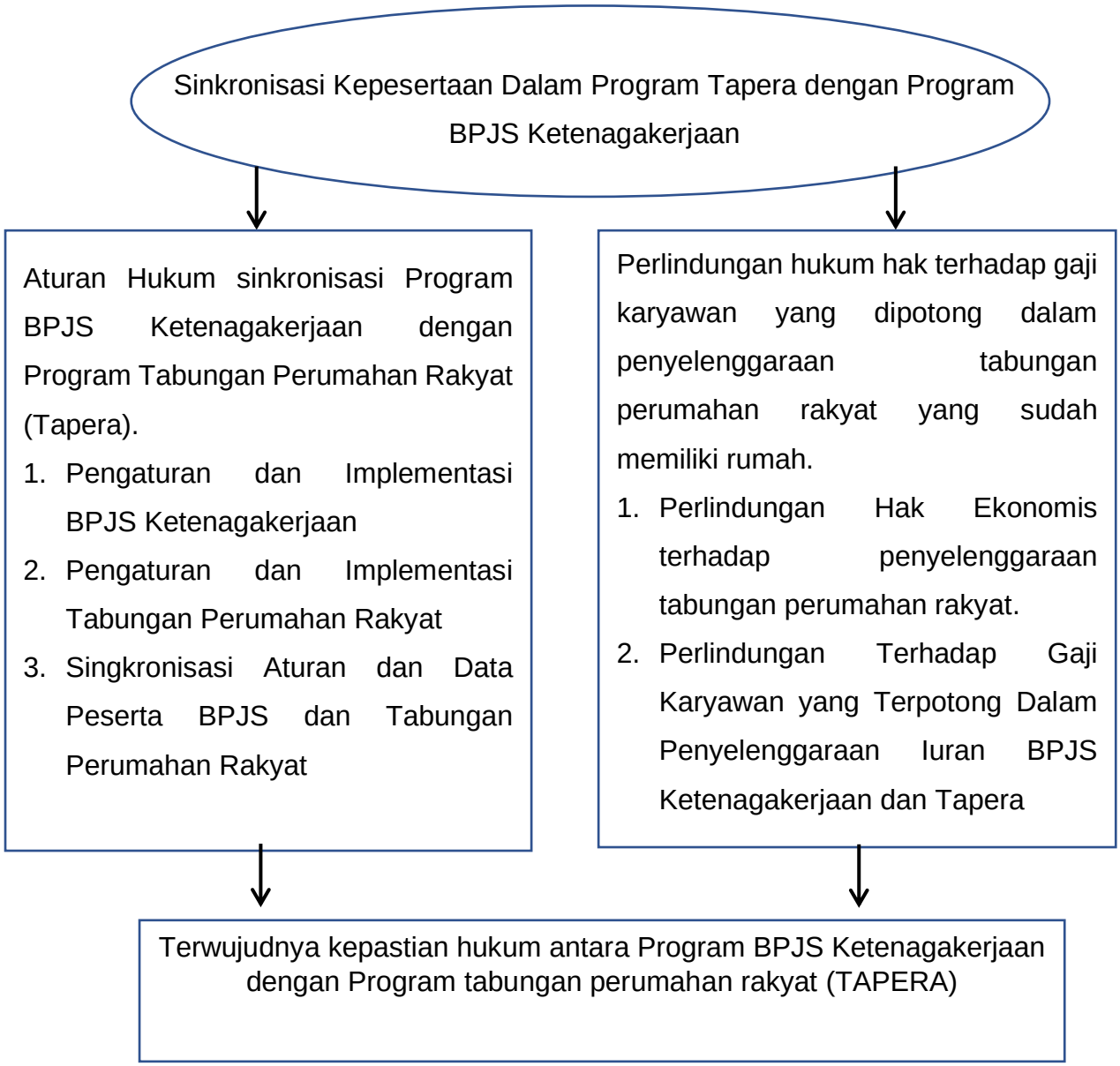
Sudikno Mertukusumo, *Penemuan Hukum sebuah pengantar*, Edisi ke-2 e-5, Liberty, Yogyakarta, 2007, hal. 27

pelaksanaan kebijakan Tapera terkait sistem pemotongan gaji, yakni diantaranya Undang-undang (UU) Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tabungan Perumahan Rakyat, Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Tabungan Perumahan Rakyat.

Berdasarkan analisis maka akan melahirkan *output* dari penelitian adalah Terwujudnya kepastian hukum antara Program BPJS Ketenagakerjaan dengan Program tabungan perumahan rakyat (TAPERA).

Optimized using
trial version
www.balesio.com

F. Bagan Kerangka Pikir



Optimized using
trial version
www.balesio.com

G. Definisi Operasional

Untuk menyamakan presepsi antara pembaca dan penulis dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan beberapa definisi terkait penelitian ini diantaranya :

1. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain.
2. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagaui imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.
3. Tabungan perumahan rakyat yang selanjutnya disebut Tapera adalah penyimpanan yang dilakukan oleh peserta secara periodik dalam jangka waktu tertentu yang hanya dapat dimanfaatkan untuk pembiayaan perumahan dan/atau dikembalikan berikut hasil pemupukannya setelah kepesertaan berakhir.
4. BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang didirikan dengan tujuan memberikan perlindungan jaminan sosial kepada tenaga kerja Indonesia

aminan sosial merupakan perlindungan yang diberikan oleh negara epada warga negaranya dan/atau perlindungan yang diberikan oleh

Optimized using
trial version
www.balesio.com

kepala keluarga kepada anggota keluarganya terhadap risiko atau kejadian tertentu dalam rangka memberikan rasa aman dalam menghadapi kemungkinan terburuk bagi pekerja yang berpengaruh pada menurunnya atau hilangnya penghasilan bagi pekerja, dan memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap akibat ekonomi dari kejadian yang tidak diharapkan, serta jaminan bagi keluarga dan pemeliharaan anak.

6. Sinkronisasi Program adalah proses berkelanjutan untuk menyinkronkan Program antara dua program atau lebih dan memperbarui perubahan secara otomatis di antara program tersebut untuk menjaga konsistensi dalam sistem.
7. Perlindungan upah adalah hal atau perbuatan yang melindungi upah buruh sebagai suatu hak yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagaui imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.
8. Kepastian penghasilan adalah kepastian hukum atas penghasilan yang merupakan komponen penting dalam kehidupan manusia karena dengan penghasilan dapat menjalani hidup dari memenuhi ebutuhan primer, sekunder hingga tersier.

epastian Hukum adalah asas yang menyatakan bahwa hukum arus jelas bagi subjek-subjeknya supaya mereka bisa

Optimized using
trial version
www.balesio.com

menyesuaikan perbuatan mereka dengan aturan yang ada serta agar negara tidak sewenang-wenang dalam menjalankan kekuasaan.

Optimized using
trial version
www.balesio.com