

# **PROSEDUR PENGAJUAN KLAIM DAN PERHITUNGAN MANFAAT TABUNGAN HARI TUA SERTA DANA PENSIUN SEBAGAI HAK PESERTA PT TASPEN (PERSERO) CABANG LAMPUNG**

**Oleh**

**Elsiana Yunita**

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penulisan tugas akhir ini adalah mengetahui prosedur pengajuan klaim tabungan hari tua dan dana pensiun serta perhitungan manfaat THT dan Pensiun yang akan diterima oleh peserta sebagai hak dan kewajibannya. Asuransi sosial dibutuhkan oleh pegawai negeri sipil untuk menutup risiko-risiko sosial seperti kehilangan pekerjaan karena telah mencapai usia pensiun. Bagan alur prosedur pengajuan klaim serta perkiraan perhitungan manfaat THT dan Pensiun yang akan diterima dibutuhkan untuk mempermudah calon pensiun dalam mengajukan klaim dan mengetahui perkiraan dana yang akan diterima pada saat pensiun.

Metode penelitian yang digunakan pada Tugas Akhir ini adalah metode kuantitatif dan metode kualitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk menghitung perkiraan hak manfaat tabungan hari tua dan pensiun yang akan diterima oleh calon pensiun sedangkan metode kualitatif digunakan untuk mengolah data prosedur pengajuan klaim tabungan hari tua dan pensiun.

Hasil pengamatan yang dilakukan terhadap prosedur pengajuan klaim manfaat tabungan hari tua dan dana pensiun adalah bagan alur layanan klaim otomatis dan non LKO yang dibuat oleh PT TASPEN telah tersedia tetapi ditampilkan terpisah, penulis menyajikan kembali bagan alur pengajuan klaim THT dan manfaat pensiun dalam satu kesatuan untuk lebih mempermudah calon pensiun dalam mengajukan klaim. Hasil perhitungan hak THT dan Pensiun dilakukan berdasarkan acuan Peraturan Pemerintah, Undang-undang dan Keputusan Menteri Keuangan yang di terapkan oleh PT TASPEN untuk membantu pensiunan mengetahui perkiraan dana pensiun yang akan diterima pada saat pensiun.

**Kata Kunci : Manfaat Tabungan Hari Tua (THT), Pensiun, Pegawai Negeri Sipil (PNS)**

# I. PENDAHULUAN

## 1.1 LatarBelakang

Perekonomian dunia saat ini berkembang dengan sangat pesat dan mengglobal serta dipenuhi dengan semakin banyaknya persaingan kerja yang ketat. Memasukiusia produktif setiap orang berlomba-lomba untuk mencari peluang kerja sebaik mungkin agar memiliki penghasilan, sehingga dapat menjalankan roda kehidupan dengan normal tanpa kekurangan biaya serta dapat menjamin kehidupannya hingga hari tua. Sebagian besar masyarakat bercita-cita untuk menjadi pegawai negeri untuk dapat mengabdikan dirinya kepada bangsa dan negara.

Pegawai negeri berdasarkan Situmorang (1996) adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diangkat, digaji menurut Peraturan Pemerintah yang berlaku dan dipekerjakan dalam suatu jabatan oleh pejabat negara atau badan negara yang berwenang. Pasal 2 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 menyebutkan ruang lingkup pengertian pegawai negeri yaitu pegawai negeri sipil dan Anggota Angkatan Bersenjata Republik Indonesia. Pegawai negeri sipil sendiri terdiri dari pegawai negeri sipil pusat dan daerah.

Bagi pegawai negeri, asuransi sosial sangat dibutuhkan untuk diri sendiri maupun keluarga agar dapat menjamin kehidupan yang akan datang. Asuransi Sosial berdasarkan Situmorang (1996) merupakan asuransi wajib untuk menutup risiko-risiko sosial, yaitu semua jenis risiko yang terdapat dalam masyarakat, misalnya kehilangan penghasilan disebabkan usia tua, pengangguran, kematian atau karena

kehilangan kemampuan untuk bekerja. Dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat, di Indonesia diselenggarakan beberapa jenis asuransi sosial seperti: a) asuransi sosial pegawai negeri sipil, b) dana pertanggungjawaban kecelakaan penumpang, c) dana kecelakaan lalu lintas jalan, d) pemeliharaan kesehatan pegawai negeri sipil dan penerima pensiun beserta anggota keluarganya, e) asuransi sosial angkatan bersenjata republik indonesia, f) jaminan sosial tenaga kerja.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai abdi negara yang telah mengabdikan dirinya kepada nusa dan bangsa, berhak mendapatkan penghargaan atas kinerjanya setiap bulan yang diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bekal untuk memulai kehidupan baru sesudah pensiun. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1981 tentang asuransi sosial Pegawai Negeri Sipil, menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil sebagai alat negara dan abdi masyarakat mempunyai potensi yang dapat menentukan kelancaran pelaksanaan pembangunan nasional sehingga dianggap perlu untuk selalu dibina kesejahteraannya agar dapat dipelihara dan dikembangkan daya cipta, daya guna, dan hasil gunanya. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara pasal 91 bahwa Pegawai Negeri Sipil yang berhenti bekerja sesuai syarat-syarat tertentu berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua.

Badan penyelenggara yang mengelola dana pensiun PNS saat ini adalah Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Perseroan, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 1981 tentang pengalihan bentuk perusahaan umum dana pensiun dan asuransi pegawai negeri menjadi perusahaan perseroan. Perusahaan persero yang dimaksud adalah PT TASPEN (persero). Tujuan

berdirinya dan lapangan usaha PT TASPEN (Persero) adalah menyelenggarakan asuransi sosial termasuk asuransi dana pensiun dan tabungan hari tua PNS. Adapun peserta asuransi sosial adalah semua Pegawai Negeri Sipil, kecuali Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Departemen Pertahanan-Kemampuan dan pejabat negara. Peserta dapat mengetahui prosedur pengajuan klaim dana Pensiun dan Tabungan Hari Tua (THT) serta perkiraan jumlah dana pensiun dan tabungan hari tua yang akan diterima berdasarkan ketetapan perhitungan pada PT TASPEN (Persero).Prosedur pengajuan klaim dapat dilakukan dengan dua alternatif yaitu layanan klaim otomatis (LKO) dan Non LKO.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk menulis tentang prosedur pengajuan klaim dan perhitungan manfaat Tabungan Hari Tua serta Dana Pensiun sebagai hak peserta PT TASPEN (Persero)mengingat masih banyak pegawai negeri sipil dan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang belum mengetahui perhitungan tabungan hari tua dan Pensiun yang diberikan oleh PT TASPEN (Persero) sebagai pengelola asuransi sosial kepada peserta pensiun. Selain itu prosedur pengajuan klaim yang terdapat di PT TASPEN (Persero) disajikan terpisah.Sehingga penulis tertarik untuk menyajikan kembali bagan alur prosedur pengajuan klaim tabungan hari tua dan pensiundalam satu kesatuan untuk mempermudah peserta mengajukan klaim tabungan hari tua dan pensiun.

## **1.2 Tujuan**

Tujuanlaporantugasakhiriniadalah:

- a. Mengetahui bagaimanakah prosedur pengajuan klaim tabungan hari tua dan pensiun.

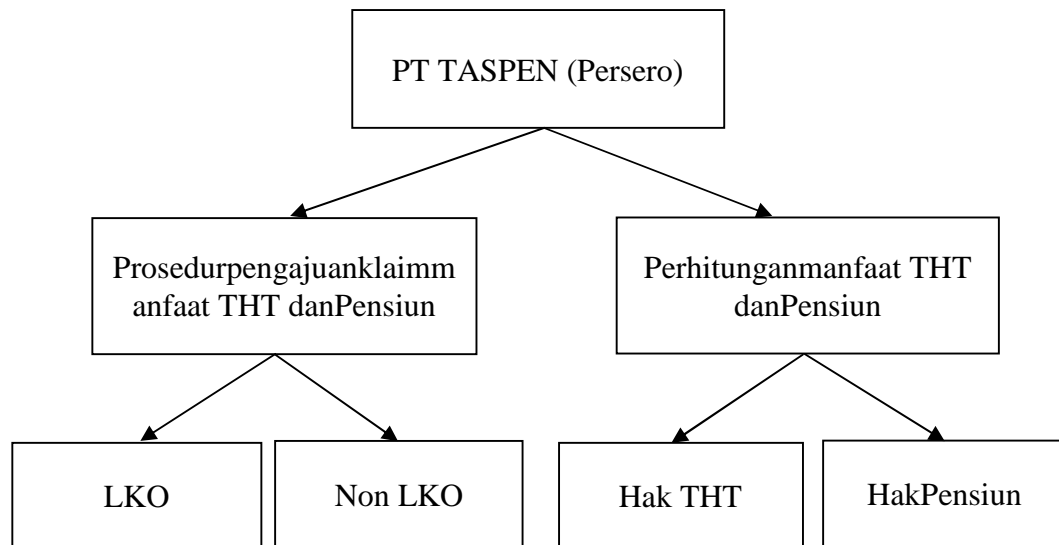
- b. Mengetahui hasil perhitungan manfaat THT dan Pensiun yang akan diterima oleh peserta sebagai hak dan kewajibannya.

### **1.3 Kerangka Pemikiran**

Tabungan Hari Tua dan program Pensiun merupakan produk jasa keuangan PT TASPEN (Persero). Langkah awal yang akan dilakukan yaitu memahami dokumen-dokumen yang menjadisyarat pengajuan klaim manfaat THT dan Pensiunmulai dari formulir permintaan pembayaran, Surat Keputusan (SK) pensiun, Surat Keterangan Pemberitahuan Pemberhentian gaji (SKPP), kartu pegawai, kartu Taspen dan dokumen lainnyauntuk mempermudah dalam pembuatan bagan alur.

Langkah selanjutnya dilakukan proses perhitungan untuk mengetahui hasil perkiraanbesarnya hak yang akan diperoleh dari manfaat THTdan pensiun dengan menggunakan rumus serta ketentuan besarnya iuran wajib pensiun,yaitu sebesar 4,75% dari penghasilan setiap bulan dan iuran wajib Tabungan Hari Tua sebesar 3,25% dari penghasilan pegawai setiap bulan.Metode yang digunakan dalam proses perhitungan manfaat THT dan Pensiun adalah metode kuantitatif. Dari iuran tersebut dapat dihitung hasil perkiraan yang dapat diterima oleh peserta Pensiun setiap bulannya.

Hasil akhir yang diharapkan dalam laporan tugas akhir ini adalah pegawai negeri dapat menghitung sendiri perkiraan dana pensiun dan tabungan hari tua yang akan diperoleh.



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

#### 1.4 Kontribusi

Tugas akhir ini diharapkan mampu memberikan kegunaan atau manfaat baik perusahaan, penulis maupun pembaca. Adapun kegunaan atau manfaat tersebut antara lain:

a. Bagi perusahaan

Sebagai masukan kepada perusahaan dalam menyampaikan hak dan kewajiban peserta dengan cara yang lebih mudah dalam proses pembayaran manfaat pensiun dan Tabungan Hari Tua.

b. Bagi penulis

Memberikan pengetahuan tentang sistem perhitungan manfaat pensiun dan Tabungan Hari Tua untuk Pegawai Negeri Sipil.

c. Bagi pembaca

Mempermudah dalam mengetahui prosedur maupun cara menghitung sendiri program pensiun dan Tabungan Hari Tua.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Pegawai Negeri**

Pegawai Negeri berdasarkan Situmorang (1996) adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diangkat, digaji menurut Peraturan Pemerintah yang berlaku dan dipekerjakan dalam suatu jabatan negeri oleh pejabat Negara atau badan Negara yang berwenang. Dalam pasal 2 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 disebutkan ruang lingkup pengertian pegawai negeri yaitu pegawai negeri sipil dan anggota Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ABRI). pegawai negeri sipil sendiri terdiri dari pegawai negeri sipil pusat dan daerah. pegawai negeri sipil pusat adalah yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Instansi vertikal daerah-daerah dan Kepaniteraan Pengadilan sedangkan pegawai negeri sipil daerah adalah pegawai negeri sipil daerah otonom.

### **2.2 Asuransi**

Asuransi berdasarkan Salim (2007) ialah suatu kemampuan untuk menetapkan kerugian-kerugian kecil (sedikit) yang sudah pasti sebagai pengganti (substitusi) kerugian-kerugian besar yang belum pasti. Menurut John H Magee dalam Salim mengklarifikasikan asuransi sebagai berikut:

- a. Asuransi Sosial (*Social Insurance*)
- b. Asuransi Sukarela (*Voluntary Insurance*)



### **2.2.1 Asuransi sosial**

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor PP/No.25/SN/1981 tentang asuransi sosial pegawai negeri sipil menyatakan bahwa pegawai negeri sipil sebagai alat negara dan abdi masyarakat mempunyai potensi dapat menentukan kelancaran pembangunan nasional sehingga dianggap perlu untuk selalu dibina kesejahteraannya. Dalam pelaksanaan pemberian kesejahteraan kepada pegawai negeri sipil yang telah ada sekarang ini dipandang perlu untuk lebih ditingkatkan lagi baik dalam keragaman atau besarnya kesejahteraan maupun dalam tata cara penyelenggaraannya. Sistem yang akan diterapkan dalam penyelenggaraan pemberian kesejahteraan ini adalah sistem asuransi. Sistem ini dapat melindungi pegawai negeri sipil akan kesejahteraannya, disamping negara dapat turut menanggung pembiayaan dalam penyelenggaraan tersebut.

Penyelenggaraan pensiun dilakukan juga dengan sistem asuransi sehingga pegawai negeri sipil sebagai peserta turut memikul pembiayaan untuk penyelenggaraannya. Penerapan sistem ini berdasarkan pertimbangan bahwa pensiun yang selama ini menjadi beban negara sebagai balas jasa kepadanya, juga merupakan jaminan hari tua yang merupakan kepentingan langsung dari pegawai negeri sipil yang bersangkutan. Adapun jenis-jenis asuransi sosial adalah sebagai berikut:

- a. Asuransi sosial pegawai negeri sipil adalah asuransi yang ditujukan untuk semua pegawai negeri sipil, kecuali pegawai negeri sipil dilingkungan departemen pertahanan keamanan.
- b. Dana pertanggung jawaban wajib kecelakaan penumpang adalah asuransi yang ditujukan bagi setiap penumpang kendaraan umum di darat, laut,

udaradiwajibkan membayar iuran wajib kepada PT AK Jasa Raharja (persero) disatukan dengan harga tiket.

- c. Dana kecelakaan lalu lintas jalan adalah asuransi yang ditujukan untuk memberikan santunan bagi korban lalu lintas jalan.
- d. Pemeliharaan kesehatan pegawai negeri sipil dan penerima pensiun beserta anggota keluarga asuransi sosial ini disebut juga dengan ASKES untuk memperoleh jaminan kesehatan dengan sistem asuransi ini setiap pegawai negeri sipil wajib membayar iuran sebesar 2% dari penghasilan setiap bulan.
- e. Asuransi sosial angkatan bersenjata Republik Indonesia atau ASABRI adapun program asabri yaitu 1) santunan asuransi, 2) Santunan Risiko kematian, 3) Santunan nilai tunai asuransi, 4) Biaya pemakaman.
- f. Jaminan sosial tenaga kerja meliputi 1) Jaminan kecelakaan kerja, 2) Jaminan kematian, 3) Jaminan Hari Tua, 4) Jaminan pemeliharaan kesehatan.

### **2.2.2 Asuransi Dwiguna**

Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor PP/No.25/SN/1981 Asuransi dwiguna adalah salah satu jenis asuransi yang memberikan jaminan keuangan bagi peserta pada waktu mencapai usia pensiun ataupun bagi ahli warisnya pada waktu peserta meninggal dunia sebelum mencapai usia pensiun. Asuransi dwiguna terdiri dari:

#### **a. Pensiun**

Pensiun berdasarkan Kasmir (2014) adalah hak seseorang untuk memperoleh penghasilan setelah bekerja sekian tahun dan sudah memasuki usia pensiun atau ada sebab-sebab lain sesuai dengan perjanjian yang telah ditetapkan. Penghasilan dalam hal ini biasanya diberikan dalam bentuk uang dan besarnya tergantung dari

peraturan yang ditetapkan. Sedangkan Undang-Undang Nomor UU/No.11/SN/1969 menjelaskan bahwa pensiun adalah suatu penghargaan dari pemerintah kepada pegawai negeri yang telah berjasa atau mengabdikan dirinya kepada negara dengan syarat-syarat yang telah dipenuhi.

b. Tabungan Hari tua

Peraturan Pemerintah Nomor PP/No.25/SN/1981 Tabungan Hari Tua adalah suatu program asuransi, terdiri dari asuransi dwiguna yang dikaitkan dengan usia pensiun ditambah dengan asuransi kematian. Tabungan Hari Tua merupakan program jangka panjang dimana peserta berhak mendapatkan manfaat program sebelum mencapai usia pensiun, dan apabila pekerja meninggal dunia maka janda/duda beserta anak-anaknya akan berhak menerima manfaat tersebut.

### **2.2.3 Tujuan pensiun**

Tujuan pensiun berdasarkan Anoraga (1995) tujuan penyelenggaraan dan penerima pensiun dapat dilihat dari dua atau tiga pihak yang terlibat. Jika hanya dua pihak berarti antara pemberi kerja dengan karyawannya sendiri. Sedangkan jika tiga pihak, yaitu pemberi kerja, karyawan dan lembaga pengelola dana pensiun. Dimana kemudian masing-masing pihak memiliki tujuan tersendiri

Bagi pemberi kerja tujuan untuk menyelenggarakan dana pensiun bagi karyawannya adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan penghargaan kepada para karyawannya yang telah mengabdikan di perusahaan tersebut.
- b. Agar di masa usia pensiun karyawan tersebut tetap dapat menikmati hasil yang diperoleh setelah bekerja di perusahaannya.

- c. Memberikan rasa aman dari segi batiniah sehingga dapat menurunkan *turn over* karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- e. Meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat dan pemerintah.

Sedangkan bagi karyawan yang menerima pensiun, manfaat yang diperoleh dengan adanya pensiun adalah:

- a. Kepastian memperoleh penghasilan di masa yang akan datang sesudah pensiun;
- b. Memberikan rasa aman dan dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja.

Selanjutnya bagi lembaga pengelola dana pensiun tujuan penyelenggaraan dana pensiun adalah:

- a. Mengelola dana pensiun untuk memperoleh keuntungan dengan melakukan berbagai kegiatan investasi;
- b. Turut membantu dan mendukung program pemerintah.

#### **2.2.4 Jenis-jenis pensiun**

Jenis pensiun berdasarkan Anoraga (1995) secara umum yang akan dipilih oleh karyawan yang akan menghadapi pensiun antara lain:

- a. Pensiun Normal

Yaitu pensiun yang diberikan untuk karyawan yang usianya telah mencapai masa pensiun seperti yang ditetapkan perusahaan. Sebagai contoh rata-rata usia pensiun di Indonesia adalah telah berusia 55 tahun dan 60 tahun untuk profesi tertentu.

b. Pensiun dipercepat

Jenis pensiun ini diberikan untuk kondisi tertentu, misalnya karena adanya pengurangan pegawai di perusahaan tersebut.

c. Pensiun ditunda

Merupakan pensiun yang diberikan kepada para karyawan yang meminta pensiun sendiri, namun usia pensiun belum memenuhi untuk pensiun. Dalam hal tersebut karyawan yang mengajukan tetap keluar dan pensiunnya baru dibayar pada saat pensiun tercapai.

d. Pensiun Cacat

Pensiun yang diberikan bukan karena usia, tetapi lebih disebabkan peserta mengalami kecelakaan sehingga dianggap tidak mampu lagi untuk dipekerjakan. Pembayaran pensiun biasanya dihitung berdasarkan formula manfaat pensiun normal dimana masa kerja diakui seolah-olah sampai usia pensiun normal.

### **2.2.5 Jenis-jenis dana pensiun**

Dana Pensiun berdasarkan Anoraga (1995) dapat digolongkan ke dalam beberapa jenis yaitu:

- a. Dana Pensiun Pemberi Kerja
- b. Dana Pensiun Lembaga Keuangan

Menurut ketentuan di atas program pensiun yang dapat dijalankan adalah sebagai berikut:

a. Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP)

Merupakan program pensiun yang besarnya manfaat pensiun ditetapkan dalam Peraturan Dana Pensiun. Seluruh iuran merupakan beban karyawan yang dipotong dari gajinya.

b. Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP)

Besarnya manfaat pensiun tergantung dari hasil pengembangan kekayaan dana pensiun. Iuran ditanggung bersama oleh karyawan dan perusahaan pemberi kerja.

### **2.3 Prosedur**

Prosedur berdasarkan Ladjamudin (2013) yaitu suatu urutan kegiatan yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Prosedur adalah rangkaian operasi, yang melibatkan beberapa benda yang digunakan untuk menjamin penanganan yang seragam dari aktivitas-aktivitas pengolahan yang terjadi serta untuk menyelesaikan suatu kegiatan pengolahan data tertentu.

### **III. METODE PELAKSANAAN**

#### **3.1 Tempat dan Waktu Pelaksanaan**

Pengambilan data untuk Laporan Tugas Akhir ini bertempat di Kantor TASPEN (Persero), yang beralamat di Jl. Dr Warsito no 03, Teluk betung, Bandar Lampung. Pengambilan data dilaksanakan pada bulan Febuari sampai dengan April. Tempat pelaksanaan Tugas Akhir ini yaitu Politeknik Negeri Lampung serta penyelesaian Tugas Akhir (TA) ini dilaksanakan selama tiga bulan, sejak bulan Mei 2017 sampai dengan bulan Agustus 2017.

#### **3.2 Bahan dan Alat**

Alat yang digunakan dalam pelaksanaan tugas akhir ini adalah seperangkat komputer, kalkulator dengan bantuan *microsoft office*, sedangkan bahan yang digunakan adalah Surat Keputusan Pensiun, *voucher*THT dan pensiun dari PT TASPEN (Persero), peraturan pemerintah tentang asuransi sosial dan pensiun, web *e-klim*, dan rumus perhitungan perkiraan dana pensiun yang akan diterima PNS.

#### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam menyusun tugas akhir ini dilakukan dengan cara:

- a. Kepustakaan (*Library Research*)

Penulis mencari informasi melalui internet, dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar, buku-buku maupun brosur yang berhubungan dengan asuransi sosial Pegawai Negeri Sipil.

b. Observasi

Penelitian yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Variabel-variabel yang diamati adalah pedoman umumprosedur pengajuan klaim dari PT TASPEN (Persero).

c. Dokumentasi

Ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian meliputi dokumen-dokumen yang relevan dan laporan kegiatan. Dokumen-dokumen yang diperoleh yaitu data penghasilan, surat keputusan pensiun, voucher klaim pensiun, undang-undang serta peraturan pemerintah terkait pensiun dan THT.

### **3.4 Metode Analisis Data**

Penulisan tugas akhir inipenulis menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Metode kualitatif berdasarkan Sujarweni (2014) adalah salah satu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati, sedangkan metode kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Penulis menggunakan metode kualitatif untuk mengolah prosedur pengajuan klaim manfaat Tabungan Hari Tua (THT) dan pensiun. Metode kuantitatif untuk menghitung besaran hak THT dan Pensiun dengan rumus yang telah ditetapkan



oleh Menteri Keuangan Nomor KMK.500/2004 dan di terbitkan oleh PT TASPEN (Persero) sebagai berikut:

a. Besarnya Hak THT

$$(0,60 \times MI1 \times P1) + (0,60 \times MI2 \times (P2 - P1))$$

Keterangan:

MI1 : Masa kepesertaan sejak diangkat Calon Pegawai sampai dengan berhenti

MI2 : Masa kepesertaan sejak 1 Januari 2001 sampai dengan berhenti

P1 : Penghasilan lama

P2 : Penghasilan baru

b. Besarnya pensiun pokok

$$2.5\% \times \text{Masa kerja} \times \text{Gaji pokok terakhir atau Maksimal } 75\% \times \text{Gaji pokok}$$