**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Di Era tahun 70-an sampai tahun 80-an, masyarakat indonesia berlomba-lomba masuk menjadi pegawai negeri dengan tujuan untuk memperoleh pensiun di masa tuanya. Pensiun merupakan keinginan memperoleh penghasilan setelah berakhir masa kerja seseorang dan masyarakat masih berfikir bahwa pada usia menjelang pensiun adalah masa yang sudah tidak aktif lagi. Tidak mengherankan jika pilihan utama masyarakat masuk ke dunia kerja adalah sebagai pegawai negeri, sebab pegawai negeri memberikan kepastian adanya pensiun.

Jika pada era 70an sampai 80an belum banyak perusahaan yang

menyediakan dana pensiun bagi karyawanya,maka di era 90an menjadi

sebaliknya. Apalagi setelah di keluarkanya UU nomor 11 tahun 1992 yang

mengatur tentang dana pensiun. Hampir seluruh perusahaan dewasa ini telah

menyelengarakan dana pensiun bagi karyawannya, baik yang dikelola sendiri

atau lewat lembaga lain. Bahkan bagi perusahaan yang tidak

menyelenggarakan dana pensiun bagi karyawanya,banyak alternative pilihan

untuk memperoleh pensiun dari lembaga lainnya.

Sebagaimana kita

Jika pada era 70an sampai 80an belum banyak perusahaan yang

menyediakan dana pensiun bagi karyawanya,maka di era 90an menjadi

sebaliknya. Apalagi setelah di keluarkanya UU nomor 11 tahun 1992 yang

mengatur tentang dana pensiun. Hampir seluruh perusahaan dewasa ini telah

menyelengarakan dana pensiun bagi karyawannya, baik yang dikelola sendiri

atau lewat lembaga lain. Bahkan bagi perusahaan yang tidak

menyelenggarakan dana pensiun bagi karyawanya,banyak alternative pilihan

untuk memperoleh pensiun dari lembaga lainnya.

Sebagaimana kita

Jika pada era 70an sampai 80an belum banyak perusahaan yang

menyediakan dana pensiun bagi karyawanya,maka di era 90an menjadi

sebaliknya. Apalagi setelah di keluarkanya UU nomor 11 tahun 1992 yang

mengatur tentang dana pensiun. Hampir seluruh perusahaan dewasa ini telah

menyelengarakan dana pensiun bagi karyawannya, baik yang dikelola sendiri

atau lewat lembaga lain. Bahkan bagi perusahaan yang tidak

menyelenggarakan dana pensiun bagi karyawanya,banyak alternative pilihan

untuk memperoleh pensiun dari lembaga lainnya.

Sebagaimana kita

Jika pada era 70an sampai 80an belum banyak perusahaan yang

menyediakan dana pensiun bagi karyawanya,maka di era 90an menjadi

sebaliknya. Apalagi setelah di keluarkanya UU nomor 11 tahun 1992 yang

mengatur tentang dana pensiun. Hampir seluruh perusahaan dewasa ini telah

menyelengarakan dana pensiun bagi karyawannya, baik yang dikelola sendiri

atau lewat lembaga lain. Bahkan bagi perusahaan yang tidak

menyelenggarakan dana pensiun bagi karyawanya,banyak alternative pilihan

untuk memperoleh pensiun dari lembaga lainnya.

Jika pada era 70an sampai 80an belum banyak perusahaan yang

menyediakan dana pensiun bagi karyawanya,maka di era 90an menjadi

sebaliknya. Apalagi setelah di keluarkanya UU nomor 11 tahun 1992 yang

mengatur tentang dana pensiun. Hampir seluruh perusahaan dewasa ini telah

menyelengarakan dana pensiun bagi karyawannya, baik yang dikelola sendiri

atau lewat lembaga lain. Bahkan bagi perusahaan yang tidak

menyelenggarakan dana pensiun bagi karyawanya,banyak alternative pilihan

untuk memperoleh pensiun dari lembaga lainnya.

Jika pada era 70an sampai 80an belum banyak perusahaan yang menyediakan dana pensiun bagi karyawannya, maka di era 90an menjadi sebaliknya. Apalagi setelah dikeluarkannya UU Nomor 11 tahun 1992 yang mengatur tentang dana pensiun. Hampir seluruh perusahaan telah menyelenggarakan dana pensiun bagi karyawannya, baik yang dikelola sendiri atau lembaga lainnya. Bahkan bagi perusahaan yang tidak menyelenggarakan dana pensiun bagi karyawannya, banyak alternatif pilihan untuk memperoleh pensiun dari lembaga lainnya.

Sebagaimana kita ketahui untuk menjamin kesejahteraan karyawan, dana pensiun juga dalah faktor utama pada perusahaan baik instansi atau swasta dimana setiap aktivitas yang di laksanakan di dalam perusahaan selamanya diarahakan untuk mencapai tujuan akhir yaitu mempertahankan kelangsungan hidup dari suatu perusahaan tersebut.

Sejalan dengan meningkatnya masyarakat yang memiliki pekerjaan sebagai karyawan perusahaan, timbul suatu kesadaran bahwa hidup mereka ini sangat bergantung pada perusahaan dimana mereka bekerja. Pada saat-saat mereka masih aktif, penghasilan nampaknya bukanlah menjadi persoalan. Antara perushaan denngan karyawan sebenarnya merupakan bagian integral yang saling membutuhkan. Diantara keduanya bisa dikombinasikan suatu kerja sama yang saling mutualis. Di satu pihak karyawan membutuhkan ketenagakerjaan dan jaminan-jaminan mereka, dan di lain pihak perusahaan membutuhkan tenaga mereka untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Dengan itu pemerintah nampaknya menyadari bahwa upaya pemeliharaan kesinambungan penghasilan pada hari tua perlu mendapat perhatian dan penanganan serius . Dengan adanya dana pensiun ini memungkinkan terbentuknya suatu akumulasi dana yang dibutuhkan untuk memelihara kesinambungan penghasilan peserta program pensiun. Keyakinan akan adanya kesinambungan penghasilan menimbulkan ketentraman kerja. Selain itu loyalitas terhadap perusahaan juga akan meningkat, jika loyalitas meningkat maka pengembangan dan pembinaan karir bagi karyawan yang bersangkutan juga meningkat.

Jaminan soaial bagi para tenaga kerja dalam bentuk perlindungan yang diberikan keapada tenaga kerja berserta keluarganya merupakan hal yang dibutuhkan dan diinginkan oleh setiap pekerja.

Pemberian pensiun kepada para karyawan bukan hanya memberikan kepastian penghasilan dimasa depan, bahkan juga ikut memberikan motivasi bagi para karyawannya untuk lebih giat bekerja. Dengan memberikan program jasa pensiun para karyawan merasa aman, terutama bagi mereka yang menganggap pada usia pensiun sudah tidak aktif lagi. Bagi sebagian masyarakat yang merasa masih aktif juga akan memberikan motivasi bahwa jasa-jasa mereka masih dihargai oleh perusahaanya.

Adanya dana pensiun yang diselenggarakan dalam upaya memberikan jaminan kesejahteraan bagi karyawan. Jaminan tersebut diberikan dalam bentuk manfaat atau imbalan pensiun pasa saat karyawan tersebut memasuki masa pensiun. Berkembangnya jasa pensiun telah menarik beberapa lembaga untuk mendirikan dana pensiun. dapat dibayangkan keuntungan yang akan diperoleh dari iuran yang diperoleh tanpa bunga yang kemudian diinvestasikan kembali dalam bentuk berbagai bidang investasi.

Tujuan penyelenggaraan program dana pensiun di PT. Taspen (Persero) Cabang Bogor ini karyawan diharapkan nenpunyai loyalits dan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan, serta diharapkan perusahaan mempunyai daya saing dan nilai lebih dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas dan profesional di pasaran tenaga kerja dan perusahaan mempunyai tanggung jawab sosial tidak hanya pada karyawannya pada saat yang bersangkutan tidak mampu bekerja, tetapi juga pada keluarganya pada saat karyawan tersebut meninggal dunia.

Dana pensiun merupakan sebuah alternatif pilihan dalam memberikan jaminan kesejahteraan kepada karyawan. Jaminan tersebut dapat menyelesaikan masalah-masalah karyawan yang timbul seiring risiko dalam dunia pekerjaan.Risiko-risiko tersebut yaitu, risiko kehilangan pekerjaan, usia yang kurang produktif (lanjut usia), kecelakaan yang mengakibatkan kecacatan fisik atau bahkan meninggl dunia.

Risiko tersebut memberikan dampak *financial* bagi kehidupan karyawan dan keluarganya sehingga kesejahteraan orang yang bersangkutan secara otomatis akan terganggu dan mengganggu kelangsungan hidupnya.Untuk mengatasi permasalahan yang kemungkinan terjadi maka di ciptakan sebuah usaha pencegahan seperti penyelenggaraan program pensiun yang dikelola sendiri oleh perusahaan-perusahaan swasta maupun pemerintah sebagai pemberi kerja. Penyelenggaraan program pensiun bagi kesejahteraan karyawan dimaksudkan sebagai bentuk timbal balik pemberi kerja kepada karyawan bila sewaktu-waktu karyawan tersebut berhenti bekerja akibat ketidak mampuan bekerja atau meninggal dunia.

PT. TASPEN (PERSERO) merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ditugaskan oleh pemerintah untuk menyelenggarakan Asuransi sosial dan pembayaran pensiun PNS dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri atau peserta dan keluarganya, baik pada saat masih aktif maupun setelah pensiun.

Prosedur sangat penting dalam pelaksanaan suatu program atau kegiatan. Adanya prosedur, maka langkah-langkah yang harus dijalankan dalam suatu program dapat dilaksanakan dengan jelas dan teratur. Tanpa adanya prosedur, maka suatu program atau kegiatan tidak akan berjalan dengan teratur. Sebab, penyusunan prosedur harus dilaksanakan secara sistematis supaya dapat menghasilkan suatu prosedur yang baik. Prosedur yang baik merupakan prosedur yang mampu memberikan kejelasan bagi seseorang untuk melakukan kegiatan kegiatan tertentu, tahapan-tahapannya disusun secara sistematis, setiap tahapan di uraikan dengan jelas dan rinci.

Mengingat pentingnya prosedur, suatu program atau kegiatan harus memiliki prosedur yang baik supaya semua penyusunan kegiatan dapat berjalan dengan lancar. Pemahaman yang baik bagi para peserta dan pensiun suatau aktifitas yang tentunya memiliki prosedur. Disis lain masih banyak peserta dan pensiun yang belum memahami syarat-syarat dan prosedur untuk mengajukan dana pensiun pada PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Bogor.

Berdasarkan latar belakang diatas, dalam penyusunan Tugas Akhir ini penulis mengambil judul yaitu “PROSEDUR PENGAJUAN KLAIM DANA PENSIUN PADA PT. TASPEN (PERSERO) CABANG BOGOR”

**1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumya, dalam penyusunn Tugas Akhir ini penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana prosedur pengajuan klaim Dana Pensiun pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Bogor?
2. Persyaratan apa saja yang diperlukan dalam klaim Dana Pensiun pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Bogor?
3. Apakah pengajuan klaim dana pensiun sudah sesuai dengan prosedur?

**1.3 Maksud dan Tujuan**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka maksud dan tujuan penulisan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana prosedur pengajuan klaim Dana Pensiun pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Bogor
2. Untuk mengetahui persyaratan apa saja yang diperlukan dalampengajuan klaim Dana Pensiun pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Bogor
3. Untuk mengetahui apakah pengajuan klaim dana pensiun sudah sesuai dengan prosedur

**1.4 Waktu dan Tempat Praktek Kerja**

Tempat pelaksanaan magang yaitu pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Bogor yang beralamat di Jalan Raya Pajajaran No. 17 A Kotak Pos 1644, Bogor, Jawa Barat, Telpon (021) 8316177 Fax (0251) 8316433, Penyusun melakukan Praktek Kerja lapangan selama 2 bulan terhitung mulai tanggal 1 Maret 2019 s.d 30 April 2019.