

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

5.5 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Taufiqurokhman (2009:3) Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia didalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisas

Menurut Hasibuan (2001 :10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

5.5 Efektifitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu efektif yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata efektif berarti dapat membuahkan hasil, mulai berlaku, ada pengaruh/akibat/efeknya. Efektifitas bisa juga diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan.

Menurut Pasolong (2007:4), Efektifitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan istilah ini digunakan sebagai hubungan sebab akibat. Efektifitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain. Efektifitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan.

Ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur efektifitas kerja dari organisasi yang memberikan pelayanan (Sondang P. Siagian, 1987:60) antara lain :

1. Faktor waktu

Faktor waktu di sini maksudnya adalah ketepatan waktu dan kecepatan waktu dari pelayanan yang diberikan oleh pemberi pelayanan. Hanya saja penggunaan ukuran tentang tepat tidaknya atau cepat tidaknya pelayanan yang 21 diberikan berbeda dari satu orang ke orang lain. Terlepas dari penilaian subjektif yang demikian, yang jelas ialah factor waktu dapat dijadikan sebagai salah satu ukuran efektifitas kerja.

2. Faktor kecermatan

Faktor kecermatan dapat dijadikan ukuran untuk menilai tingkat efektifitas kerja organisasi yang memberikan pelayanan. Faktor kecermatan disini adalah faktor ketelitian dari pemberi pelayanan kepada pelanggan. Pelanggan akan cenderung memberikan nilai yang tidak terlalu tinggi kepada pemberi pelayan, apabila terjadi banyak kesalahan dalam proses pelayanan, meskipun diberikan dalam waktu yang singkat.

3. Faktor gaya pemberian pelayanan

Gaya pemberian pelayanan merupakan salah satu ukuran lain yang dapat dan biasanya digunakan dalam mengukur efektifitas kerja. Yang dimaksud dengan gaya disini adalah cara dan kebiasaan pemberi pelayanan dalam memberikan jasa kepada pelanggan. Bisa saja si pelanggan merasa tidak sesuai dengan gaya pelanggan yang diberikan oleh pemberi pelayanan. Jika berbicara tentang sesuatu hal yang menyangkut kesesuaian, sesungguhnya apa yang dibicarakan termasuk hal yang tidak terlepas kaitannya dengan nilai-nilai sosial yang dianut oleh orang yang bersangkutan.

5.5 Sistem Onsite

Lapak Asik Onsite BPJamsostek merupakan inovasi berbasis digital yang khusus melayani peserta yang datang di kantor cabang

untuk mengurus klaim Jaminan Hari Tua (JHT)., dimana sistem pelayanan ini bertujuan untuk memberikan kemudahan terhadap peserta secara onsite. Layanan ini lebih menyempurnakan pengaturan antrian, sehingga lebih menghindari kontak fisik antara petugas dengan peserta. Layanan Lapak Asik Onsite ini pemanggilan peserta dilakukan secara virtual, sehingga peserta bisa antri dan tetap berjauhan dengan peserta lain namun masih tetap disekitar kantor cabang.

5.5 Sisten Manual

Sistem manual merupakan sistem yang telah umum digunakan pada berbagai macam kegiatan, dimana sistem ini adalah sistem yang dikerjakan menggunakan cara manual atau dilakukan dengan tangan.

5.5 Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan Hari Tua (JHT) adalah program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

5.5.1 Manfaat JHT

Manfaat JHT adalah berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya, yang dibayarkan secara sekaligus apabila :

1. peserta mencapai usia 56 tahun
2. meninggal dunia
3. cacat total tetap

Yang dimaksud usia pensiun termasuk peserta yang berhenti bekerja karena mengundurkan diri, terkena PHK dan sedang

tidak aktif bekerja dimanapun; atau peserta yang meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya.

5.5.2 Ketentuan Klaim JHT

- Jika setelah mencapai usia 56 tahun peserta masih bekerja dan memilih untuk menunda pembayaran JHT maka JHT dibayarkan saat yang bersangkutan berhenti bekerja.
- BPJS Ketenagakerjaan wajib memberikan informasi kepada peserta mengenai besarnya saldo JHT beserta hasil pengembangannya 1 (satu) kali dalam setahun.
- Apabila peserta meninggal dunia, urutan ahli waris yang berhak atas manfaat JHT sbb :
 1. Janda/duda
 2. Anak
 3. Orang tua, cucu
 4. Saudara Kandung
 5. Mertua
 6. Pihak yang ditunjuk dalam wasiat
 7. Apabila tidak ada ahli waris dan wasiat maka JHT dikembalikan ke Balai Harta Peninggala
- Jika terjadi JHT kurang bayar akibat pelaporan upah yang tidak sesuai, menjadi tanggungjawab perusahaan