



SERIKAT PEKERJA JASA RAHARJA (SP JASA RAHARJA)

Jl. HR. Rasuna Said Kav C-2, Kuningan - Jakarta 12920
Telp. 021-5203454 Faksimili. 021-5220284
Email : spjr@jasaraharja.co.id
No. Pencatatan : 524/V/P/VIII/2007

Jakarta, 14 Februari 2024

Nomor : SPJR / P / 1 / 2024
Sifat : Penting
Lampiran : Satu set Kajian
Hal : Aspirasi Terhadap Kebijakan Pemberlakuan Usia Pensiun 48 Tahun di PT Jasa Raharja

Yth. Direktur Utama PT Jasa Raharja
Jl. HR. Rasuna Said, Kav. C-2, Kuningan, Jakarta

Segala puji dan syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala nikmat dan karunia yang telah diberikan kepada kita semua.

Sebagai wujud penyampaian aspirasi anggota dan memperhatikan pandangan para Ketua DPD (Dewan Pimpinan Daerah) Serikat Pekerja Jasa Raharja Seluruh Indonesia dalam Forum Rapat Kerja Nasional Tahun 2023, terdapat beberapa hal yang perlu menjadi perhatian bersama terkait dengan hak pekerja sebagaimana dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara PT Jasa Raharja dengan Serikat Pekerja Jasa Raharja Nomor P/59.1/SP/2022 dan Nomor P/SPJR/1/2022 pada tanggal 2 September 2022. Adapun Hak Pekerja yang perlu menjadi perhatian, yakni sebagai berikut:

1. Keputusan Direksi Nomor KEP/234/2015 Tentang Status dan Kedudukan Kepegawaian Dari Petugas Samsat, yang didalamnya terdapat penetapan usia pensiun 48 tahun bagi pegawai non karir tidak selaras dengan kesepakatan yang tertuang dalam PKB antara PT Jasa Raharja Dengan Serikat Pekerja Jasa Raharja. Sebagaimana tertuang dalam:
 - Pasal 56 ayat (2) huruf a PKB SPJR menyatakan :
“Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:
a. Pekerja telah mencapai usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun.”
 - Pasal 66 ayat (2) PKB SPJR menyatakan “*Semua Keputusan Direksi yang bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam PKB ini, harus disesuaikan selama-lamanya 1 (satu) tahun sejak ditandatanganinya PKB ini*”.
2. Ketentuan usia pensiun sebagaimana tertuang dalam Keputusan Direksi *a quo* masih merujuk pada Keputusan Direksi Nomor KEP/289/III/2014 tanggal 31 Desember 2014 tentang Sistem Pola Karir PT Jasa Raharja (Persero). Agar kiranya dapat disesuaikan dengan Keputusan Direksi terkait dengan sistem pola karir terkini;
3. Penentuan batasan usia pensiun di Jasa Raharja pada hakikatnya merupakan kebijakan hukum terbuka atau *open legal policy* yang didasarkan kesepakatan antara pemberi kerja dan penerima kerja. Hal tersebut sepenuhnya merupakan *kesepakatan antara kedua belah pihak antara PT Jasa Raharja dan Serikat Pekerja Jasa Raharja* sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
4. Selanjutnya, kami memohon pertimbangan Bapak Direktur Utama, agar kiranya pemberlakuan usia pensiun 48 tahun bagi beberapa pegawai Jasa Raharja dapat dilakukan *rejuvenasi*, berupa pemberlakuan usia pensiunnya menjadi 55 tahun.
5. Sebagai bahan pertimbangan, terlampir kami sampaikan Kajian SP Jasa Raharja tentang Kebijakan Pemberlakuan Usia Pensiun 48 Tahun di PT Jasa Raharja.

Demikian aspirasi dan dukungan yang kami sampaikan, kiranya Bapak Direktur Utama berkenan menerima dalam rangka *legacy* dan kesejahteraan seluruh insan Jasa Raharja.

Atas perhatian dan perkenan Bapak Direktur Utama, kami haturkan terima kasih.



SERIKAT PEKERJA JASA RAHARJA (SP JASA RAHARJA)

Jl. HR. Rasuna Said Kav C-2, Kuningan - Jakarta 12920
Telp. 021-5203454 Faksimili. 021-5220284
Email : spjr@jasaraharja.co.id
No. Pencatatan : 524/V/P/VIII/2007

Dewan Pimpinan Pusat
SP Jasa Raharja



Salih Ibrahim
Ketua Umum

Tembusan:

1. Yth. Bapak / Ibu Dewan Direksi PT Jasa Raharja
2. Para Kepala Unit Kerja Kantor Pusat PT Jasa Raharja
3. Para Kepala Cabang PT Jasa Raharja Seluruh Indonesia
4. Para Ketua DPD SP Jasa Raharja Seluruh Indonesia



JASA RAHARJA

Kajian Pemberlakuan Usia Pensiun 48 tahun di PT Jasa Raharja



KAJIAN PEMBERLAKUAN USIA PENSIUN PEGAWAI USIA 48 TAHUN DI PT JASA RAHARJA

A. Latar Belakang

1. Bahwa adanya pegawai Jasa Raharja yang awalnya diperuntukkan sebagai petugas di Kantor Bersama SAMSAT di seluruh Indonesia yang memiliki batas usia pensiun 48 tahun.
2. Bahwa ketentuan batas usia pensiun 48 tahun bagi Petugas Samsat diatur dalam Keputusan Direksi Nomor KEP/234/2015 Tentang Status dan Kedudukan Kepegawaian Dari Petugas Samsat.
3. Bahwa ketentuan usia pensiun pegawai Jasa Raharja telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama antara Manajemen PT Jasa Raharja dengan Serikat Pekerja Jasa Raharja.

B. Identifikasi Masalah

Apakah pemberlakuan usia pensiun 48 tahun beberapa pegawai Jasa Raharjadibenarkan menurut peraturan perundang-undangan ?

C. Dasar Hukum

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
2. Undang – Undang No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun;
3. Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Perpu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;
5. PP No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun;
6. PP. No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua;
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. PER-02/MEN/1995 Tentang Usia Pensiunan Normal dan Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun.
9. Keputusan Direksi Nomor KEP/234/2015 Tentang Status dan Kedudukan Kepegawaian Dari Petugas Samsat

D. Analisa Pembahasan

1. Perjanjian Kerja

Dalam suatu hubungan industrial, salah satu hal penting yang tidak dapatdikesampingkan adalah adanya perjanjian kerja antara perusahaan dan pegawai. Definisi perjanjian kerja menurut Pasal 1601a KUH Perdata adalah “*suatu persetujuan bahwa pihak kesatu,*

yaitu buruh mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan dengan upah selama waktu tertentu.” Sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *“perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.*

Pada dasarnya perjanjian kerja dapat dianggap sah apabila memperhatikan ketentuan dalam Pasal 1320 KUH Perdata dengan ketentuan sebagai berikut :

- ✓ Pasal 1320 KUH Perdata, menyatakan bahwa :
 - “Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;*
 - 1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;*
 - 2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;*
 - 3. Suatu pokok persoalan tertentu;*
 - 4. Suatu sebab yang tidak dilarang.”*
- ✓ Pasal 52 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa :
 - 1. “Perjanjian kerja dibuat atas dasar:*
 - 2. Kesepakatan kedua belah pihak;*
 - 3. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;*
 - 4. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;*
 - 5. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”*
- ✓ Pasal 54 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa :
 - “(1) Perjanjin kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :*
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;*
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;*
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;*
 - d. tempat pekerjaan;*
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;*
 - f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan*

- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;*
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan*
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.*
- (2) *Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, **tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.***

2. Batas Usia Pensiun dalam Peraturan Perundang - Undangan

Dalam KKBI, pensiun memiliki arti tidak bekerja lagi karena masa tugasnya sudah selesai. Pemahaman pensiun di tengah masyarakat sendiri adalah usia dimana Anda sudah lagi tidak produktif untuk bekerja atau memasuki usia pensiun berarti memasuki masa istirahat/berhenti dari bekerja secara aktif.

Batas usia pensiun ini diatur dalam UU Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Meskipun ada dalam ketentuan tersebut, nyatanya batas Usia pensiun tidak diatur secara jelas. Ketentuan tersebut hanya mengatur mengenai hak atas manfaat pensiun saja. Sesuai dengan Permenaker No. 02 tahun 1995 disebutkan usia pensiun normal bagi peserta atau penerima dana pensiun ditetapkan saat sudah memasuki usia 55 tahun.

Dasar hukum :

- a. Pasal 27 ayat (2) UU Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, menyatakan bahwa:

“ Usia pensiun normal wajib ditetapkan dalam peraturan Dana Pensiun dan tidak boleh melebihi usia yang ditetapkan oleh Menteri yang membidangi masalah ketenagakerjaan.”

Pasal 27 ayat (5) UU Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, menyatakan bahwa:

“ Dalam peraturan Dana Pensiun dapat ditetapkan batas usia maksimum peserta wajib pensiun dalam hal peserta tetap bekerja setelah dicapainya usia pensiun normal, dengan ketentuan bahwa batas usia maksimum

dimaksud sesuai dengan usia yang ditetapkan oleh Menteri yang membidangi masalah ketenagakerjaan.”

b. Pasal 15 PP Nomor 45 Tahun 2015 tentang PPJP (Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun), menyatakan bahwa:

(1) “Untuk pertama kali usia pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.”

(2) “Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun.”

(3) “Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun.”

(4) “Dalam hal peserta telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah usia pensiun.”

c. Pasal 29 PP Nomor 46 Tahun 2015 tentang PPJHT (Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua), menyatakan bahwa: *“Dalam hal Peserta masih bekerja pada usia pensiun dan memilih untuk menunda menerima pembayaran manfaat JHT pada usia 56 (lima puluh enam) tahun serta tetap menjadi Pesertadan membayar iuran, pembayaran manfaat JHT dapat dilakukan pada saat Peserta berhentibekerja.”*

d. Pasal 2 ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. PER-02/MEN/1995 Tentang Usia Pensiunan Normal dan Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun, menyatakan bahwa:

(1) “Usia pensiun normal bagi peserta ditetapkan 55 (lima puluh lima) tahun.”

(2) “Dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh Pengusaha setelah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka batas usia maksimum ditetapkan 60 (enam puluh) tahun.”

3. Perjanjian Kerja Bersama Antara PT Jasa Raharja Dengan Serikat Pekerja Jasa Raharja.

Menurut Pasal 1 angka 21 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *“Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja /serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.”* Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Antara PT Jasa Raharja Dengan Serikat Pekerja Jasa Raharja Nomor : P/59.1/SP/2022 Nomor : P/SPJR/1/2022, Perusahaan dan SP Jasa Raharja yang selanjutnya disebut sebagai para pihak sepakat untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama. Perjanjian Kerja Bersama ini berlaku untuk seluruh pegawai yang terikat dengan hubungan kerja.

Mengenai batas usia pensiun sebagaimana pembahasan diatas, Manajemen PT Jasa Raharja bersama Serikat Pekerja Jasa Raharja telah bersepakat bahwa usia pensiun pegawai adalah 55 tahun. Hal ini diatur dalam Pasal 56 ayat (2) huruf a Perjanjian Kerja Bersama.

Dasar hukum:

- a. Pasal 2 ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama antara PT Jasa Raharja dengan Serikat Pekerja Jasa Raharja, menyatakan bahwa :
“PKB ini berlaku untuk seluruh Pekerja yang terikat hubungan kerja dengan Perusahaan sepanjang syarat kerjanya tidak diatur secara khusus dalam perjanjian kerja.”
- b. Pasal 56 ayat (2) huruf a Perjanjian Kerja Bersama antara PT Jasa Raharja dengan Serikat Pekerja Jasa Raharja, menyatakan bahwa :
*“Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:
a. Pekerja telah mencapai usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun.”*

4. Keputusan Direksi Nomor: KEP/234/2015 Tentang Status dan Kedudukan Kepegawaian Dari Petugas Samsat¹

Dalam Keputusan Direksi *a quo* menyatakan :

Bab I Pengertian, Status, dan Kedudukan Petugas Samsat

Pasal 1

- (1) Petugas SAMSAT sebagaimana dimaksud dalam peraturan ini adalah Pegawai Organik, yaitu petugas SAMSAT yang diterima dan diangkat sebagai Pegawai dengan proyeksi Tingkat Jabatan dan Skala Gaji tertentu;

Pasal 3

- (1) Kedudukan petugas SAMSAT sebagaimana dimaksud dalam pasal 1, adalah sama dengan pegawai lainnya yaitu sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Perusahaan, Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah RI.

Bab IV Tingkat Jabatan dan Skala Gaji, Pasal 8 poin (2) dan (4)

- (2) Selama yang bersangkutan dengan status petugas SAMSAT, pendidikan yang diakui adalah minimal SLTA dan maksimal D-III dan **apabila yang bersangkutan mempunyai pendidikan yang lebih tinggi dari itu, tidak akan berakibat pada perubahan golongannya.**
- (4) Sebagai **Tenaga Pelaksana Administrasi/Non Karir**, Tingkat Jabatan tertinggi yang dapat dicapai oleh Petugas SAMSAT sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 adalah Tingkat Jabatan 8- Skala Gaji 21 (TJ. 8/SG.21).

Bab V Ketentuan Peralihan Pasal 9 menyatakan :

- (1) Bagi petugas Samsat sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 yang sudah diterima sebagai Pelaksana Administrasi SAMSAT sebelum terbitnya Keputusan Direksi ini, maka usia maksimal yang dapat dicapai oleh Pegawai yang bersangkutan adalah 55 (lima puluh lima) tahun.
- (2) Bagi petugas SAMSAT sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 yang diterima sebagai Pegawai setelah terbitnya Keputusan Direksi ini, maka usia maksimal yang dicapai oleh Pegawai yang bersangkutan adalah 48 (empat puluh delapan) tahun.

¹ Berdasarkan informasi dari Unit Kerja Divisi HC, Kepdir dimaksud masih berlaku sampai kajian ini dibuat.

5. Usia Produktif

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020, usia produktif di Indonesia yaitu 15-64 tahun. Berdasarkan data terbaru BPS, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia pada tahun 2022 mencapai 72,91. Angka ini meningkat sebesar 0,62 poin dibandingkan tahun 2021 yang berada di angka 70,29.

Di samping itu, Umur Harapan Hidup Saat Lahir (UHH) yang merepresentasikan dimensi usia panjang dan hidup sehat di Indonesia pada tahun 2022 mencapai 71,85, meningkat 0,28 dari tahun 2021 yang sebesar 71,57. Berdasarkan UHH tersebut mengindikasikan bahwa usia produktif manusia Indonesia menjadi semakin panjang. Apalagi telah menjadi fakta bahwa batas usia pensiun di berbagai negara dunia rata-rata adalah 60 tahun. Sedangkan di Indonesia masih di rata-rata usia 55 tahun bagi BUMN, disisi lain usia pensiun memiliki peran penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan BUMN.

E. Kesimpulan

Dari analisa yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Keputusan Direksi Nomor : KEP/234/2015 Tentang Status dan Kedudukan Kepegawaian Dari Petugas Samsat bertentangan dengan PKB antara PT Jasa Raharja Dengan Serikat Pekerja Jasa Raharja. Pasal 56 ayat (2) huruf a PKB SPJR menyatakan :

“Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

a. Pekerja telah mencapai usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun.”

Namun dalam KepDir No. KEP/234/2015 *a quo* pasal 9 poin 2 bertentangan dengan kesepakatan dalam PKB SPJR. Pada dasarnya penetapan usia pensiun 48 tahun bagi pegawai non karir tidak dijabarkan dan dibedakan dalam PKB SPJR, karenanya perlakuan usia pensiun disamakan dengan pegawai tetap/karir. Sehingga Kepdir *a quo* memiliki potensi kekhilafan yang bertentangan dengan prinsip pasal 1320 KUHPerdara yakni adanya “kesepakatan para pihak”.

Dengan masih berlakunya Kepdir *a quo* dan tidak selaras dengan kesepakatan yang tertuang dalam PKB SPJR, maka kami mohonkan manajemen agar dapat melakukan *rejuvenasi* (Pembauran) atas KepDir dimaksud dengan ketentuan kesepakatan dalam PKB SPJR, dengan memperhatikan PKB SPJR Pasal 66 Ketentuan Peralihan ayat (2) “*Semua Keputusan Direksi yang bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam PKB ini, harus disesuaikan selama-lamanya 1 (satu) tahun sejak ditandatanganinya PKB ini*”.

2. Dalam KepDir KEP/234/2015 Bab I pasal 3 poin (1) menyatakan :

“Kedudukan petugas SAMSAT sebagaimana dimaksud dalam pasal 1, adalah sama dengan pegawai lainnya, yaitu sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Perusahaan, Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah RI.

Bila petugas SAMSAT diperlakukan sebagaimana halnya aparatur negara yang tunduk pada peraturan perundangan, maka Kepdir KEP/234/2015 bertentangan dengan Asas *lex superior derogat legi inferiori* karena “Peraturan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi”.

3. KepDir Nomor KEP/234/2015 masih merujuk pada Keputusan Direksi Nomor KEP/289/III/2014 tanggal 31 Desember 2014 tentang Sistem Pola Karir PT Jasa Raharja (Persero). Agar kiranya dapat disesuaikan dengan Keputusan Direksi terkait dengan sistem pola karir terkini sehingga dapat dijadikan dasar apabila diperlukan addendum PKB SPJR dengan manajemen PT Jasa Raharja.
4. KepDir Nomor KEP/93/2018 tentang Peraturan Dana Pensiun Dari Dana Pensiun Jasa Raharja Pasal 20 Usia Pensiun Peserta ayat (1) menyatakan “Usia Pensiun Normal ditetapkan 55 (lima puluh lima) tahun”. Hal ini seharusnya menjadi rujukan juga dalam penetapan usia pensiun yang sama.
5. Perlu adanya keseragaman terhadap batas usia pensiun seluruh pegawai PT Jasa Raharja dengan menetapkan usia 55 tahun sebagai batas usia yang relevan, moderat dan sesuai dengan normatif internal perusahaan maupun peraturan perundangan. Terkecuali adanya risiko perkembangan teknologi sehingga perlu merampingkan struktur organisasi atau *man power* yang tergantikan dengan teknologi.

6. Penentuan batasan usia pensiun di Jasa Raharja pada hakikatnya merupakan kebijakan hukum terbuka atau *open legal policy* yang didasarkan berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja dan penerima kerja. Hal tersebut sepenuhnya merupakan kesepakatan antara kedua belah pihak antara PT Jasa Raharja dan Serikat Pekerja Jasa Raharja sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, berdasarkan pertimbangan tersebut, diharapkan terdapat ruang antara manajemen dan Serikat Pekerja untuk sama-sama dapat membahas hal ini bagi kesejahteraan seluruh insan Jasa Raharja.

Sekian dan Terima Kasih.
Salam *Together in Harmony*

Jakarta, 14 Februari 2024

Dewan Pimpinan Pusat
Serikat Pekerja Jasa Raharja