

**ANALISIS PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN  
HARI TUA DALAM MENINGKATKAN  
KESEJAHTERAAN MASYARAKAT  
DI KECAMATAN KRIAN  
PADA MASA PANDEMI**

**(Studi pada Kantor BPJamsostek Ketenagakerjaan Cabang Perintis Krian,  
Kab. Sidoarjo)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana  
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**JANUARTI MUTIARA KARIN  
NIM. 135030100111087**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK  
MINAT ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
MALANG  
2021**

**MOTTO**

**The one who falls and gets up is stronger than the one who never tried. Do not fear failure but rather fear not trying.**

**(Roy T. Bennett, The Light in the Heart)**

“Banyak kegagalan dalam hidup ini karena orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan, saat mereka menyerah. Kegagalan adalah kemenangan yang tertunda, jangan menyerah karena dengan menyerah berarti tidak ada kemenangan.”





**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Judul** : Analisis Pelaksanaan Program Jaminan Hari Tua dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat di Kecamatan Krian pada masa Pandemi (Studi pada Kantor BPJamsostek Ketenagakerjaan Cabang Perintis Krian, Kabupaten Sidoarjo)

**Disusun oleh** : Januarti Mutiara Karin

**NiM** : 135030100111087

**Fakultas** : Ilmu Administrasi

**Program Studi** : Administrasi Publik

**Konsentrasi/Minat** : -

Ketua Komisi Pembimbing



**Mochamad Rozikin, Dr., Drs., MAP.**  
**NIP. 196305031988021001**

Malang, 7 Juni 2021

Anggota Komisi Pembimbing



**Imam Hanafi, Dr., M.Si., MS.**  
**NIP. 196910021998021001**

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsure-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70.

Malang, 7 Juni 2021  
Mahasiswa



Januarti Mutiara Karin  
NIM. 135030100111087



### TANDA PENGESAHAN MAJELIS PENGUJI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas

Brawijaya, Pada : Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Hari : Senin Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Tanggal : 12 Juli 2021 Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Jam : 08.00 Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Skripsi Atas Nama : Januarti Mutiara Karin Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Judul : Analisis Pelaksanaan Program Jaminan Hari Tua dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat di Kecamatan Krian padamasa Pandemi (Studi pada Kantor BPJamsostek Ketenagakerjaan Cabang Perintis Krian, Kabupaten Sidoarjo)


Dan dinyatakan

**LULUS**

Majelis Penguji

**Ketua**

**Anggota**



**Mochamad Rozikin, Dr., Drs., MAP, NIP.**  
196305031988021001

**Imam Hanafi, Dr., M.Si., MS.**  
NIP. 196910021998021001

**Anggota**

**Anggota**



**Dr. Siti Rochmah, M.Si**  
NIP. 195703131986012001

**Dr. Drs. Tiahjanulin Domai, MS.**  
NIP.20190453122211001





## RINGKASAN

Januarti Mutiara Karin. 2021. Analisis Pelaksanaan Program Jaminan Hari Tua Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Di Kecamatan Krian Pada Masa Pandemi (Studi pada Kantor BPJamsostek Ketenagakerjaan Cabang Perintis Krian, Kab. Sidoarjo), Ketua Komisi Pembimbing Mochamad Rozikin, Dr. Drs., M.AP dan Anggota Komisi Pembimbing Imam Hanafi, Dr., M.Si., Ms.

Program JHT adalah suatu program yang dinilai memiliki manfaat yang sangat besar dalam menopang kehidupan tenaga kerja, baik saat ini maupun di masa tua nanti. Di masa pandemi banyaknya peserta yang membutuhkan JHT, merupakan momentum masyarakat untuk memahami perlunya jaminan sosial, terutama dalam menghadapi berbagai risiko kejadian.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Mengetahui pelaksanaan program Jaminan Hari Tua dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Krian pada masa pandemi. (2) Mengetahui keefektifan program Jaminan Hari Tua dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Krian pada masa pandemi.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor BPJamsostek Ketenagakerjaan Cabang Krian, Kabupaten Sidoarjo yang beralamat di Ruko La Diva Junction Blok A, Jalan Gubernur Sunandar, Sidomulyo, Krian, Sidotemo, Sidomulyo, Kec Krian, Kabupaten Sidoarjo. Adapun informan penelitian ini adalah pihak BPJamsostek Ketenagakerjaan KCP Krian khususnya yang terkait dengan program Jaminan Hari Tua (JHT) dan Pekerja yang menerima manfaat. Informan penelitian ditentukan secara *purposive sampling* berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif. Data primer dikumpulkan melalui observasi dan wawancara dan data sekunder dikumpulkan melalui hasil studi pustaka yang terkait dengan penelitian. Data yang berhasil dikumpulkan selanjutnya disajikan didalam hasil penelitian dan pembahasannya dianalisis secara kualitatif deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi pelaksanaan program JHT dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Krian pada masa pandemi pada umumnya sudah sesuai dengan sistem yang dilakukan. Faktor Komunikasi, Sumber daya, Struktur birokrasi, dan Disposisi Perusahaan telah diimplementasikan dengan baik dan sebagai mana mestinya. Namun meskipun telah dilaksanakan dengan baik masih terdapat hambatan dalam pelaksanaannya seperti di karenakan sistem *Work From Home* (WFH) di saat pandemi COVID-19. Selanjutnya Keefektifan program JHT dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Krian pada masa pandemi yaitu kurang efektif pemanfaatannya. Banyaknya peserta yang tidak melampirkan Surat Keterangan Berhenti Bekerja atau Surat Keterangan Tidak Bekerja Lagi saat melakukan klaim Jaminan Hari Tua menyebabkan BPJamsostek tidak dapat melaksanakan klaim sesuai dengan persyaratan klaim JHT. Banyaknya peserta yang melakukan klaim hanya di kantor cabang juga mengurangi efektifitas pelaksanaan klaim. Saran yang di berikan adalah agar BPJamsostek Ketenagakerjaan KCP Krian untuk lebih tegas dalam menjelaskan persyaratan klaim JHT serta melakukan sosialisasi bahwa klaim bisa juga melalui *service point* atau melalui *online*, tidak hanya bisa di kantor cabang saja.

**Kata Kunci :** Pelaksanaan, Program Jaminan Hari Tua, BPJamsostek Ketenagakerjaan



## SUMMARY

Januarti Mutiara Karin, 2021. Analysis of the Implementation of the Jaminan Hari Tua Program in Improving Community Welfare in Krian Subdistrict During the Pandemic Period (Study at BPJamsostek Ketenagakerjaan Office of the Krian Pioneer Branch, Sidoarjo Regency), Chairman of the Advisory Commission Mochamad Rozikin, Dr. Drs., M.AP and Member of the Advisory Commission Imam Hanafi, Dr., M.Si., Ms.

The JHT program is a program that is considered to have enormous benefits in supporting the life of the workforce, both now and in old age. During the pandemic many participants need JHT, it is a momentum for the community to understand the need for social security, especially in dealing with various risk events.

The aims of this study were: (1) To find out the implementation of the Jaminan Hari Tua program in improving the welfare of the people in Krian District during the pandemic. (2) Knowing the effectiveness of the Jaminan Hari Tua program in improving the welfare of the people in Krian District during the pandemic.

This research was conducted at the Office of the Employment BPJamsostek Krian Branch, Sidoarjo Regency, having its address at Ruko La Diva Junction Blok A, Jalan Gubernur Sunandar, Sidomulyo, Krian, Sidotemo, Sidomulyo, Kec Krian, Sidoarjo Regency. The informants of this research are the Employee of BPJamsostek Ketenagakerjaan KCP Krian, especially those related to the Jaminan Hari Tua (JHT) program and the workers who receive the benefits. Research informants were determined by purposive sampling based on certain criteria. The type of research used is field research with a qualitative approach. Primary data was collected through observation and interviews and secondary data was collected through the results of literature studies related to the research. The data that has been collected is then presented in the results of research and discussion and analyzed descriptively qualitatively.

The results showed that the implementation of the JHT program in improving the welfare of the community in Krian District during the pandemic was generally in accordance with the system carried out. The factors of Communication, Resources, Employee Structure, and Company Disposition have been implemented properly and as the best. However, even though it has been implemented properly, there are still obstacles in its implementation, such as the Work From Home (WFH) system during the COVID-19 pandemic. Furthermore, the effectiveness of the JHT program in improving the welfare of the community in Krian District during the pandemic is the lack of effective use of it. The large number of participants who do not have Certificate of Stop Working or Certificate of Not Working Again when claiming Jaminan Hari Tua causes BPJamsostek cannot work in accordance on JHT claim requirements. The large number of participants who only claim at branch offices also reduces the implementation effectiveness. The advice given is so that KCP Krian of BPJamsostek Ketenagakerjaan to be more assertive in explaining the requirements for JHT claims and socializing that the claims could be through a service point or via online, not only in the branch office only.

**Keywords:** Implementation, Jaminan Hari Tua Program, BPJamsostek Ketenagakerjaan.



**DAFTAR ISI**

Motto..... ix

Tanda Persetujuan Skripsi..... ii

Pernyataan Orisinalitas Skripsi..... iii

Tanda Pengesahan Majelis Penguji..... iv

Ringkasan..... v

Kata Pengantar..... vii

Daftar Isi..... ix

Daftar Gambar..... xi

Daftar Tabel..... xii

**BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang..... 1

B. Rumusan Masalah..... 10

C. Tujuan Penelitian..... 10

D. Kontribusi Penelitian..... 11

E. Sistematika Penulisan..... 11

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

A. Penelitian Terdahulu..... 13

B. Implementasi Program ..... 15

    1. Pengertian Kebijakan Publik..... 15

    2. Pengertian Implementasi..... 20

    3. Pengertian Program ..... 20

    4. Pengertian Implementasi Program ..... 21

    5. Dimensi Implementasi Program atau Publik ..... 23

C. Jaminan Hari Tua ..... 31

    1. Pengertian Jaminan Hari Tua ..... 31

    2. Karakteristik Jaminan Hari Tua ..... 32

    3. Manfaat Jaminan Hari Tua..... 33

D. BPJSostek Ketenagakerjaan ..... 34

    1. Pengertian BPJSostek Ketenagakerjaan ..... 34

    2. Program BPJSostek Ketenagakerjaan ..... 35

E. Kesejahteraan Sosial ..... 36

F. Kerangka Pemikiran..... 37

**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian ..... 38

B. Fokus Penelitian ..... 38

C. Lokasi dan Situs Penelitian ..... 40

D. Jenis dan Sumber Data..... 41

E. Teknik Pengumpulan Data ..... 42

F. Instrumen Penelitian ..... 44





G. Analisis Data.....	45
H. Teknik Keabsahan Data.....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
<b>A. Gambaran Umum BPJamsostek Ketenagakerjaan</b>	
<b>Cabang Krian.....</b>	<b>50</b>
1. Sejarah BPJamsostek Ketenagakerjaan.....	50
2. Visi dan Misi.....	53
3. Program BPJamsostek Ketenagakerjaan .....	53
4. Segmentasi.....	59
5. Struktur Organisasi.....	60
<b>B. Mekanisme dan Kelembagaan Penyelenggaraan</b>	
<b>Program JHT .....</b>	<b>62</b>
1. Iuran Jaminan Hari Tua .....	62
2. Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua.....	63
3. Tata Cara Pembayaran Iuran.....	70
4. Syarat Pencairan JHT BPJamsostek Ketenagakerjaan.....	71
5. Flowchart Pencairan/Klaim Jaminan Hari Tua.....	72
6. Pemberian Sanksi.....	72
<b>C. Hasil Penelitian dan Pembahasan .....</b>	
<b>75</b>	
1. Implementasi Pelaksanaan Program JHT dalam	
Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat di	
Kecamatan Krian Pada Masa Pandemi.....	75
2. Keefektifan Program Jaminan Hari Tua dalam	
Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat di	
Kecamatan Krian Pada Masa Pandemi.....	93
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	101
B. Saran.....	102
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>104</b>

### DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Faktor Penentu Keberhasilan Implementasi menurut Edward III..... 23  
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran ..... 37  
Gambar 3.1 Analisis Data Model Interactive ..... 45  
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi BPJamsostek Ketenagakerjaan ..... 61  
Gambar 4.2 Prosedur Klaim Jaminan Hari Tua BPJamsostek Ketenagakerjaan ..... 72  
Gambar 4.3 Flowchart Sumber Daya Anggaran BPJamsostek Ketenagakerjaan .... 85  
Gambar 4.4 Nama dan Logo Partner Kerjasama dengan BPJamsostek Ketenagakerjaan ..... 90





**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Jumlah Peserta Program Jaminan Hari Tua ..... 6

Tabel 1.2 Statistik Kasus Klaim Program JHT ..... 7

Tabel 4.1 Simulasi perhitungan peserta selama 3 tahun kepesertaan..... 87

Tabel 4.2 Simulasi perhitungan peserta selama 10 tahun kepesertaan..... 87



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pendirian Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) salah satu tujuannya tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 adalah berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Kesejahteraan yang dimaksud dan ingin dicapai adalah kesejahteraan yang adil, merata dan menjangkau seluruh rakyat serta dapat dinikmati secara berkelanjutan oleh seluruh masyarakat. Wujud dari peningkatan kesejahteraan tersebut adalah dengan dibuatnya suatu jaminan sosial untuk meningkatkan perlindungan sosial bagi mereka yang bekerja. Jaminan sosial merupakan salah satu bentuk pelayanan publik yang menjadi misi negara untuk melaksanakannya, dan mewujudkan kesejahteraan dalam bidang ketenagakerjaan menjadi perhatian pemerintah karena berkaitan dengan hajat hidup manusia seutuhnya.

Jaminan sosial sebagai program yang bersifat *universal*/umum yang harus diselenggarakan oleh semua negara, dan dalam deklarasi *universal* Hak Asasi Manusia (HAM) Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tahun 1948 dikemukakan dalam pasal 22 dan pasal 25 bahwa “setiap orang sebagai anggota masyarakat mempunyai hak atas jaminan sosial: dalam hal menganggur, sakit, cacat tidak mampu bekerja, menajanda, dan hari tua” (Asyhadie, 2013:30). Pengakuan jaminan sosial sebagai salah satu bagian HAM telah ditegakan oleh negara Republik Indonesia, didalam pembukaan UUD Negara Republik Undonesia 1945 pasal 28 H ayat 3 disebutkan “setiap orang berhak atas jaminan sosial agar dapat



memenuhi kebutuhan dasar hidup layak dan meningkatkan martabatnya menuju masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur”.

Keseriusan pemerintah Indonesia terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat diwujudkan dengan dibuatnya suatu program jaminan sosial untuk meningkatkan perlindungan sosial bagi tenaga kerja Indonesia. BPJamsostek Ketenagakerjaan sebagai badan publik dibentuk berdasarkan UU No,24 Tahun 2011, yang dipercaya untuk menyelenggarakan setiap program jaminan sosial tenaga kerja dalam mewujudkan peningkatan kesejahteraan ketenagakerjaan. UU No 24 Tahun 2011 pasal 4 disebutkan “BPJamsostek menyelenggarakan sistem jaminan sosial berdasarkan prinsip kegotong-royongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, profitabilitas, kepesertaan bersifat wajib, dana amanat, dan hasil pengelolaan dana jaminan sosial dipergunakan seuruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta”

BPJamsostek Ketenagakerjaan sebagai badan hukum publik yang menyelenggarakan program jaminan sosial untuk tenaga kerja. Jaminan ini secara khusus untuk menanggulangi resiko yang terjadi dalam dunia perkerjaan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja, dan program yang diselenggarakan bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk menjaga dan mengatasi masalah sosial ekonomi yang timbul, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. BPJamsostek Ketenagakerjaan mencakup seluruh pekerja formal maupun informal dan memberikan perlindungan kepada para pekerja melalui empat program jaminan sosial, salah satunya adalah program Jaminan Hari Tua.

Program Jaminan Hari Tua (JHT) berfungsi untuk memberikan kesejahteraan bagi



masyarakat, khususnya para pekerja ketika mereka akan memauki usia pensiun (Piteradja *et al.*, 2017:2).

Masyarakat yang digolongkan sebagai pekerja sektor informal adalah mereka yang umumnya bekerja dalam usaha perorangan atau badan-badan yang dengan standar hukum tidak memiliki izin resmi dari pemerintah dan ikatan kerja tidak secara resmi diikat oleh suatu kontrak tertulis atau peraturan tertulis dengan resiko yang harus ditanggung sendiri. Sedangkan yang digolongkan sebagai pekerja sektor formal adalah mereka yang bekerja di perusahaan atau badan-badan lain yang secara formal memiliki usaha, koperasi dan sebagainya dengan ikatan atau kontak kerja yang dibuat secara formal.

Penyelenggaraan program jaminan sosial sebagai salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat dan pada umumnya negara berkembang membangun program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan hal itu terlihat masih terbatas pada masyarakat yang bekerja dalam sektor formal ataupun informal. Pentingnya jaminan sosial untuk sektor informal mengingat risiko kecelakaan kerja yang harus ditanggung oleh tenaga kerja sektor informal-pun sama dan bahkan lebih besar dari pekerjaan sektor formal, dengan meningkatnya risiko serta tantangan yang dihadapi sehingga perlu diberikan peningkatan kesejahteraan kepada tenaga kerja.

Kesejahteraan kepada masyarakat khususnya para pekerja dapat diwujudkan dengan jaminan sosial melalui mekanisme asuransi sosial dan tabungan sosial, dan dengan adanya perlindungan terhadap risiko sosial ekonomi melalui



asuransisosal dapat mengurangi beban negara dalam penyediaan dana bantuan sosial yang memang sangat terbatas. Program Jaminan Hari Tua (JHT) menjadi salah satu kebijakan dalam pemecahan masalah tersebut yang diterapkan berdasarkan PP No 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua yang kemudian direvisi dalam PP No 60 Tahun 2015. Program JHT ini memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dan dilakukannya program ini diharapkan dapat memberikan keringanan bahkan jaminan bagi setiap pekerja dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang akibat resiko sosial. Program ini juga memiliki peran penting dalam pembangunan sosial ekonomi.

Program JHT bertujuan untuk menjamin dan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang sudah berhenti bekerja karena memasuki masa tua atau sakit/cacat yang menyebabkan ia tidak mampu bekerja lagi. JHT sebagai suatu program yang dinilai memiliki manfaat yang sangat besar dalam menopang kehidupan tenaga kerja, baik saat ini maupun di masa tua nanti. JHT dapat dijadikan sebagai tabungan masa depan untuk menghadapi risiko-risiko kehidupan yang kemungkinan akan terjadi dikemudian hari, terlebih risiko-risiko sosial ekonomi, dan dalam kondisi tertentu dana JHT yang sebagian dihimpun dari tenaga kerja sangat diperlukan juga untuk menopang kehidupan walaupun masih dalam usia produktif, dimana manfaat JHT dapat diterima ketika peserta berhenti bekerja dengan masa tunggu 1 (satu) bulan setelah berhenti bekerja, dan tidak lagi harus menunggu kepesertaan minimal 10 (sepuluh) tahun.



Program Jaminan Hari Tua diberikan kepada Penerima Upah (PU) selain penyelenggara negara dan Bukan Penerima Upah (BPU). Penerima Upah (PU) yang dimaksud selain penyelenggara negara adalah semua orang yang bekerja pada perusahaan dan perseorangan serta orang asing yang bekerja di Indonesia lebih dari enam bulan yang mana sifatnya wajib, sedangkan Bukan Penerima Upah (BPU) adalah pemberi kerja dan juga pekerja diluar hubungan kerja/mandiri yang mana sifatnya hanya sukarela dan tidak wajib. BPU hanya dapat mengikuti program BPJSostekKetenagakerjaan secara bertahap dengan memilih program sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan peserta, dan jenis program yang bisa diikuti BPU adalah program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua.

BPJamsostek Ketenagakerjaan Cabang Perintis Krian merupakan sub kantor cabang untuk kantor wilayah BPJSostek Ketenagakerjaan Sidoarjo dan sebagai kantor cabang perintis (KCP), BPJSostek Ketenagakerjaan Cabang Perintis Krian menerima peserta program jaminan salah satunya Jaminan Hari Tua.

Pelaksanaan program JHT di BPJSostek Ketenagakerjaan Cabang Perintis

Krian berdasarkan dengan prosedur yang sudah ada, namun tidak dipungkiri dalam pelaksanaannya masih saja terdapat beberapa hal yang kurang sesuai sehingga memerlukan penyesuaian dengan keadaan di lapangan. Berdasarkan

wawancara dengan Ibu Meinarselaku *Account Representative* BPJSostek Ketenagakerjaan Cabang Perintis Krian, menjelaskan bahwa:

“manfaat jaminan hari tua tidaklah sesuai dengan peraturan yang ada, karena sudah jelas bahwa manfaat dari program jaminan hari tua adalah untuk mensejahterakan masa tua. Tetapi dengan adanya perubahan peraturan maka setiap



tenaga kerja yang sudah tidak bekerja lagi dapat melakukan pencairan dana jaminan hari tua, tidak memandang usia lagi”.

Dari hasil pemantauan BPJamsostek Ketenagakerjaan Cabang Krian, tenaga kerja yang menjadi peserta Program JHT yang terdaftar di Kantor BPJamsostek Ketenagakerjaan Cabang Krian sejak tahun 2018 sampai sekarang adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Jumlah Peserta Program Jaminan Hari Tua**

Tahun	PU		BPU		Jumlah
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	
2018	158.685	163.075	13.052	9.670	172.745
2019	172.821	192.964	35.764	30.288	223.252
2020	198.018	214.289	40.559	35.660	249.949

*Sumber: Kantor BPJamsostek Ketenagakerjaan Cabang Krian*

Dari tabel diatas, jumlah peserta program JHT tersebut didapatkan jumlah tenaga kerja aktif yang mengikuti program JHT setiap tahunnya mengalami peningkatan, namun jumlah peserta tersebut belum mencapai target yang telah ditentukan terutama pada target peserta BPU atau yang lebih akrab dikenal dengan tenaga kerja sektor informal. BPJamsostek Ketenagakerjaan menargetkan jumlah peserta PU dan BPU tiap tahunnya, namun tidak terealisasi pada tenaga kerja sektor informal atau BPU, dan sehubungan dengan program lanjutan JHT dimana program ini merupakan suatu program penting dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dihari tuanya kelak, sehingga sangat perlu melakukan sosialisasi untuk meningkatkan permintaan tenaga kerja sebagai peserta program JHT di BPJamsostek Ketenagakerjaan kedepannya dapat memenuhi target yang telah ditentukan.

Kendala utama dalam pelaksanaan program jaminan sosial oleh BPJamsostek Ketenagakerjaan adalah bahwa pemikiran masyarakat yang hanya menganggap BPJamsostek hanya berkaitan dengan BPJamsostek kesehatan. Terbukti dari hasil wawancara dengan Ibu Meinar selaku *Account Representative*, mengungkapkan bahwa:

“*image* BPJamsostek Ketenagakerjaan masih samar dikalangan masyarakat, sehingga sulit bagi masyarakat untuk mengerti tentang BPJamsostek Ketenagakerjaan dan berakibat pada sikap acuh tak acuh oleh masyarakat, khususnya tenaga kerja sektor informal, dan hal tersebut menyebabkan kurangnya pemahaman masyarakat mengenai setiap program BPJamsostek Ketenagakerjaan khususnya program JHT dan kebanyakan masyarakat berpikir bahwa program JHT adalah sama seperti program pensiun pada umumnya”.

Sistem Program Hari Tua ini, dimana peserta aktif yang tercatat dalam BPJamsostek Ketenagakerjaan dapat mengklaim dana jaminan hari tuanya lebih awal apabila karena sebab-sebab tertentu seperti yang sudah menjadi ketentuan ataupun aturan perundang-undangan tentang program tersebut. Berkaitan dengan tenaga kerja sebagai peserta aktif yang dapat mengklaim dana jaminan hari tuanya karena sebab-sebab tertentu, berdasarkan hasil pemantauan BPJamsostek Ketenagakerjaan, khusus untuk JHT terdapat kasus klaim pengambilan JHT yang meliputi:

**Tabel 1.2 Statistik Kasus Klaim Program JHT**

No	Sebab Kasus Klaim	Jumlah Kasus Tahun		
		2018	2019	2020
		1	Mencapai usia pensiun	51
2	Kepesertaan 10 tahun, pengambilan maksimal 10%	92	140	98
3	Mengundurkan diri	2,203	3,480	4,034
4	Pemutusan hubungan kerja	135	43	613
5	Meninggalkan wilayah Indonesia		1	0



6	Cacat tetap total	1	0	0
7	Meninggal dunia pada saat kepesertaan tidak aktif	4	7	11
8	Meninggal dunia pada saat kepesertaan aktif	0	0	11
	<b>Total</b>	<b>2486</b>	<b>3704</b>	<b>4792</b>

Sumber: Kantor BPJamsostek Ketenagakerjaan Cabang Krian

Dari tabel diatas, jumlah kasus klaim yang dimaksud adalah total dari jumlah peserta yang mengklaim JHT dikarenakan peserta mengalami sebab-sebab kasus seperti hal diatas setiap tahunnya, dan terdapat perbedaan yang terjadi dalam hal klaim pencairan dana program JHT tiap tahunnya, seperti pada table diatas bahwa pada tahun 2019 jumlah kasus klaim dan jumlah dana klaim yang dibayarkan mengalami peningkatan daripada tahun sebelumnya, dan mengalami peningkatan yang tajam pada tahun 2020 dikarenakan dampak pandemi COVID19. Jumlah kasus klaim terbanyak program JHT tiap tahunnya berada pada sebab kasus yang sama yaitu peserta yang mengundurkan diri dari pekerjaannya. Tenaga kerja yang mengikuti program JHT kebanyakan mencairkan dana program JHT pada saat mereka masih tergolong dalam usia produktif, sehingga belum dapat dikatakan setuju dengan program Jaminan Hari Tua yang bertujuan untuk menjamin pekerja dalam menikmati masa tua.

BPJAMSOSTEK mencatat tren peningkatan klaim Jaminan Hari Tua (JHT) seiring dengan maraknya pemutusan hubungan kerja (PHK), terutama sejak pandemi COVID-19. Diketahui, klaim JHT didominasi anak muda atau milenial dengan rentang usia 25-30 tahun dan memiliki kepesertaan rentang satu hingga tiga tahun.

Mereka yang datang ke BPJamsostek untuk klaim JHT adalah yang rata-rata kepesertaannya 1-3 tahun (33,87%) dan mereka adalah anak-anak muda 25-30



tahun (46%) yang diperkirakan adalah usia produktif karena di bawah 40 tahun.

Lebih rinci, tren klaim JHT berdasarkan usia di antaranya 46% berusia 20-30 tahun, 29% berusia 30-40 tahun, 15% berusia 40-50 tahun, 7% berusia 50-57 tahun, 2% di atas usia 57 tahun, dan 1% usia 15-20 tahun. Adapun tren kasus

klaim JHT berdasarkan kepesertaan di antaranya 33,87% 1-3 tahun, 22,28% 3-5 tahun, 27,17% 5-10 tahun, dan 11,62% 10-20 tahun. Pada bulan Juni 2020 saja,

sekitar 1.400 peserta telah melakukan klaim JHT. Angka ini paling tinggi jika

dibanding bulan-bulan sebelumnya. BPJamsostek juga menemukan peserta klaim

JHT lebih banyak tercatat mengundurkan diri (78%) dibanding ter-PHK (20%).

Lalu dari skala usaha, kebanyakan mereka berasal dari sektor menengah (46%).

Sampai saat ini BPJAMSOSTEK masih mencatat lonjakan pengajuan klaim

JHT. Ia mencontohkan di bulan Juli sudah terjadi dua kali lipat peningkatan

pelayanan. BPJamsostek sudah mengantisipasi adanya lonjakan atau ledakan klaim

JHT di masa pandemi. Selain itu, dengan adanya layanan online, offline, hingga

kolektif, peserta bisa lebih mudah mengajukan klaim JHT, terutama di masa

pandemi saat ini yang menerapkan protokol kesehatan.

Di masa pandemi dan banyaknya peserta yang membutuhkan JHT,

merupakan jadi momentum masyarakat untuk memahami perlunya jaminan sosial,

terutama dalam menghadapi berbagai risiko kejadian. Pemahaman masyarakat

yang kurang akan pentingnya jaminan sosial, dan minimnya keikutsertaan pekerja

sektor informal atau pekerja BPU menjadi kendala BPJamsostek Ketenagakerjaan

Cabang Krian, padahal kesejahteraan para pekerja pada dasarnya tergantung dari

kesadaran mereka untuk ingin bekerjasama dengan BPJamsostek



Ketenagakerjaan. Dari hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian di kantor BPJamsostek Ketenagakerjaan Cabang Krian yang memiliki program untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Analisis Pelaksanaan Program Jaminan Hari Tua Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat di Kecamatan Krian pada Masa Pandemi (Studi pada Kantor BPJamsostek Ketenagakerjaan Cabang Krian, Kabupaten Sidoarjo)”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan program Jaminan Hari Tua dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Krian pada masa pandemi?
2. Bagaimana keefektifan program Jaminan Hari Tua dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Krian pada masa pandemi?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pelaksanaan program Jaminan Hari Tua dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Krian pada masa pandemi.
2. Mengetahui keefektifan program Jaminan Hari Tua dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Krian pada masa pandemi.

#### **D. Kontribusi Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pihak yang terkait, yaitu:

##### **1. Kontribusi Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau masukan akademis dan pengembangan ilmu administrasi tentang program Jaminan

Hari Tua dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat beserta cara pelaksanaannya yang terdapat di Indonesia sekaligus dapat mengetahui fungsi atau manfaat dari program Jaminan Hari Tua.

##### **2. Kontribusi Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa acuan bagi pemerintah dalam membuat regulasi tentang program Jaminan Hari Tua.

Selain kontribusi terhadap pemerintah, penelitian ini juga diharapkan mampu meningkatkan kesadaran para pekerja yang ada di Indonesia akan pentingnya mempersiapkan diri untuk menghadapi masa tua yang lebih baik nantinya.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan garis besar penyusunan penelitian ini yang bertujuan untuk mempermudah dalam memahami secara keseluruhan isi dari penyusunan penelitian ini. Sistematika penulisan yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:



## **BAB I : PENDAHULUAN**

Mengemukakan secara garis besar isi skripsi, meliputi: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Menjelaskan dan menguraikan teori-teori yang digunakan serta berkaitan dengan materi penulisan skripsi dan dalam hal ini menyangkut tentang implementasi program, Jaminan Hari Tua, BPJS Kesehatan Ketenagakerjaan, kesejahteraan sosial, dan kerangka pemikiran.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Membahas tentang jenis penelitian, fokus penelitian, lokasi dan situs penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, analisis data, dan teknik keabsahan data.

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Menguraikan analisis hasil penelitian dikaitkan dengan teori-teori yang telah dijabarkan pada tinjauan pustaka. Memuat tentang gambaran umum obyek penelitian, hasil dan pembahasan penelitian dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif.

## **BAB V : PENUTUP**

Memuat penjelasan mengenai kesimpulan yang dibuat secara singkat, jelas dan mudah dipahami oleh pembaca. Selanjutnya, peneliti memberikan saran yang memiliki isi berupa tindak lanjut dari sumbangan penelitian terhadap bidang yang diteliti baik secara teoritis maupun secara praktis.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian dengan obyek kajian BPJamsostek telah dilakukan oleh beberapa peneliti, agar tidak terjadi kesamaan dengan skripsi-skripsi yang terdahulu, maka penulis meninjau beberapa skripsi yang hampir mirip dengan skripsi penulis bahas, diantaranya:

1. Pada tahun 2016 telah ditulis skripsi atas nama Pradyati Mutya Feby Andryani dengan judul *“Analisis Pelayanan BPJS Kesehatan Di Puskesmas Larangan Kabupaten Brebes Dalam Perspektif Pelayanan Syariah”*. Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa pelayanan BPJS Kesehatan di puskesmas Larangan sudah sesuai dengan standar pelayanan dalam pelayanan syariah yaitu jujur, bertanggung-jawab, tidak menipu, menepati janji, melayani dengan rendah hati, dan tidak melupakan akhirat.
2. Pada tahun 2016 telah ditulis skripsi atas nama Fitri Komariah dengan judul *“Analisis Persepsi Konsumen Terhadap Kualitas Pelayanan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) BPJS Kesehatan Dalam Persepektif Islam (Studi Kasus Pada Konsumen BPJS Kesehatan Di Tanjung Karang Pusat Bandar Lampung)”*, hasil dari penelitian skripsi dapat disimpulkan bahwa pelayanan yang diberikan oleh pegawai BPJS Kesehatan belum cukup baik dan kurang sesuai dengan kualitas pelayanan.



3. Penelitian yang dilakukan oleh Imam Aziz S. (2013) yang meneliti tentang “Evaluasi Sistem Akuntansi Pembayaran Klaim Asuransi Jaminan Hari Tua Pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Yogyakarta Tahun 2013”. Pada penelitian Imam menggunakan teknik analisis data deskriptif. Dan hasil dari penelitian ini bahwa sistem akuntansi pembayaran klaim asuransi jaminan hari tua yang terdapat di PT. Jamsostek (Persero) Cabang Yogyakarta sudah memadai dan berjalan dengan baik sesuai dengan kajian teori yang telah dijabarkan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Fransher Dady dkk (2017) yang meneliti tentang “Analisis Sistem Akuntansi Dan Prosedur Pembayaran Klaim Jaminan Kematian Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado” yang menghasilkan adanya keefektifan antara Sistem Akuntansi dan Prosedur Pembayaran Klaim Jaminan Kematian yang diterapkan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Manado dengan teori yang telah ada dan penulis telah membandingkan teori sistem akuntansi pengeluaran kas (Mulyadi, 2014:513) dengan Sistem Akuntansi dan Prosedur Pembayaran Klaim Jaminan Kematian yang membentuk Pengeluaran Kas yang sudah diterapkan pada PT. Taspen Kantor Cabang Manado.

## B. Landasan Teori

### 1. Pengertian Kebijakan Publik.

Kebijakan publik adalah keputusan-keputusan yang mengikat bagi orang banyak pada tatanan strategis atau bersifat garis besar yang dibuat oleh pemegang otoritas publik. Sebagai keputusan yang mengikat publik maka kebijakan publik haruslah dibuat oleh otoritas politik, yakni mereka yang menerima mandat dari publik atau orang banyak dan umunya melalui suatu proses pemilihan untuk bertindak atas nama rakyat banyak.

Selanjutnya kebijakan publik akan dilaksanakan oleh administrasi negara yang dijalankan oleh pemerintah. Fokus utama kebijakan publik dalam negara modern adalah pelayanan publik. Selain itu, kebijakan publik dapat dikatakan serangkaian tindakan yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh pemerintah yang mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu demi kepentingan seluruh rakyat.

Dalam masyarakat yang berada di wilayah hukum suatu negara sering terjadi berbagai masalah. Disini Negara yang memegang tanggung jawab untuk kehidupan rakyatnya yang dimana negara harus mampu menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang menyangkut tentang warga negaranya. Dibuatnya kebijakan publik disini adalah sebagai solusi dari semua permasalahan tersebut. Berikut adalah beberapa definisi kebijakan publik menurut para ahli, antara lain :

a. Menurut Thomas R. Dye

*“Public policy is whatever to choose to do, or not to do”.*

Maksudnya kebijakan publik adalah apa saja yang dipilih oleh



pemerintah untuk dilakukan atau untuk tidak dilakukan. Dalam pengertian ini, pusat perhatian dari kebijakan publik tidak hanya dilakukan oleh pemerintah. Namun apa yang tidak dilakukan oleh pemerintah juga memberikan dampak yang cukup besar terhadap masyarakat sama seperti halnya dengan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pemerintah. Selain itu, kajiannya hanya terfokus pada negara sebagai pokok kajian.

b. Chandler dan Plano (1988)

Kebijakan publik adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumber daya yang ada untuk memecahkan masalah-masalah publik atau pemerintah. Selanjutnya dikatakan bahwa kebijakan publik merupakan suatu bentuk intervensi yang dilakukan secara terus-menerus oleh pemerintah demi kepentingan kelompok kurang beruntung dalam masyarakat agar mereka dapat hidup dan ikut berpartisipasi dalam pembangunan secara luas.

c. Harold Laswell dan abraham Kaplan

Mendefinisikan Kebijakan Publik sebagai suatu program yang diproyeksikan dengan tujuan-tujuan tertentu, nilai-nilai tertentu dan praktik-praktik tertentu.

d. James E. Anderson

Mendefinisikan kebijakan publik adalah kebijakan-kebijakan yang dikembangkan oleh badan-badan dan pejabat-pejabat pemerintah. Hal ini cenderung mengacu pada persoalan teknis dan

administratif saja. Anderson mengartikan kebijakan publik sebagai serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan masalah tertentu. Menurut Anderson ada elemen-elemen penting yang terkandung dalam kebijakan publik yang mencakup tentang kebijakan selalu mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu, kebijakan berisi tindakan atau pola tindakan pejabat-pejabat pemerintah, kebijakan adalah apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah dan bukan apa yang bermaksud akan dilakukan, kebijakan publik bersifat positif (merupakan tindakan pemerintah mengenai suatu masalah tertentu) dan bersifat negatif (keputusan pejabat pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu), kebijakan publik selalu berdasarkan pada peraturan perundangan tertentu yang bersifat memaksa (otoritatif).

Kebijakan publik dapat dikatakan mempunyai sifat paksaan secara potensial sah dilakukan. Sifat memaksa ini tidak dimiliki oleh kebijakan yang diambil oleh organisasi-organisasi swasta. Hal ini berarti bahwa kebijakan publik menuntut ketaatan yang luas dari masyarakat. Sifat inilah yang membedakan kebijakan publik dengan kebijakan lainnya. Pemahaman ini, pada sebuah kebijakan umumnya harus dilegalisasikan dalam bentuk hukum, dalam bentuk peraturan Daerah misalnya. Dikarenakan proses kebijakan tanpa adanya legalisasi dari hukum akan sangat lemah operasionalisasi kebijakan publiknya. Disini kebijakan publik dilihat



sebagai sebuah proses kegiatan atau sebagai satu kesatuan sistem yang bergerak dari satu bagian ke bagian lain secara sinambung, saling menentukan dan saling membentuk. Proses pembuatan kebijakan publik merupakan proses yang kompleks karena melibatkan banyak proses maupun variabel yang harus dikaji. Menurut Budi Winarno (2012:35-37) tahap-tahap kebijakan publik adalah sebagai berikut :

a. Tahap Penyusunan Agenda

Pejabat yang dipilih dan diangkat menempatkan masalah pada agenda publik. Sebelumnya masalah-masalah ini berkompetisi terlebih dahulu untuk dapat masuk kedalam agenda kebijakan. Pada akhirnya, beberapa masalah masuk ke agenda kebijakan para perumus kebijakan. Pada tahap ini suatu masalah mungkin tidak disentuh sama sekali, sementara masalah yang lain ditetapkan menjadi fokus pembahasan atau ada pula masalah karena alasan-alasan tertentu ditunda untuk waktu yang lama.

b. Tahap Formulasi Kebijakan

Pada tahap ini masalah yang telah masuk ke agenda kebijakan kemudian dibahas oleh para pembuat kebijakan. Masalah-masalah tadi didefinisikan untuk kemudian dicari pemecahan masalah terbaik. Pemecah masalah tersebut berasal dari berbagai alternatif atau pilihan kebijakan yang ada. Pada tahap ini masing-masing aktor akan bermain untuk mengusulkan pemecahan masalah terbaik.

c. Tahap adopsi kebijakan

Dari sekian banyak alternatif kebijakan yang ditawarkan oleh para perumus kebijakan, pada akhirnya salah satu dari alternatif kebijakan tersebut diadopsi dengan dukungan dari mayoritas legislatif.

d. Tahap Implementasi Kebijakan

Suatu program kebijakan hanya akan menjadi catatan-catatan elit, jika program tersebut tidak diimplementasikan. Oleh karena itu, keputusan program kebijakan yang telah diambil sebagai alternatif pemecah masalah harus diimplementasikan, yakni dilaksanakan oleh badan-badan administrasi maupun agen-agen pemerintah ditingkat bawah. Kebijakan yang telah diambil dilaksanakan oleh unit-unit administrasi yang memobilisasikan sumberdaya finansial dan manusia. Pada tahap implemmentasi ini berbagai kepentingan saling bersaing.

e. Tahap Evaluasi Kebijakan

Pada tahap ini kebijakan publik yang telah dijalankan akan dinilai atau dievaluasi untuk melihat sejauh mana kebijakan yang dibuat telah mampu memecahkan masalah. Kebijakan publik pada dasarnya dibuat untuk meraih dampak yang diinginkan. Dalam hal ini, memecahkan masalah yang dihadapi oleh masyarakat. Oleh karena itu ditentukanlah ukuran-ukuran atau kriteria-kriteria yang menjadi dasar untuk menilai apakah kebijakan publik telah meraih dampak yang diinginkan.



## 2. Pengertian Implementasi

Implementasi sebagai *to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu); *to give practical effect* (menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu). Agustino (2017:124) mendefinisikan “implementasi sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat –pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan”. Wahab (2014:68) mengemukakan “implementasi adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan”.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan implementasi merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan berdasarkan UU atau aturan dari pemerintah untuk mencapai tujuan tertentu. Implementasi merupakan bagian terpenting dari proses kebijakan karena tanpa implementasi maka pembuat keputusan kebijakan tidak akan berhasil. Implementasi pada hakikatnya juga sebagai upaya pemahaman apa yang seharusnya terjadi setelah sebuah program dilaksanakan.

## 3. Pengertian Program

Arikunto dan Jabar (2010:3-4) berpendapat bahwa terdapat dua istilah untuk pengertian program, yaitu pengertian secara umum dan khusus. Pengertian secara umum “program” dapat diartikan sebagai “rencana”,

sedangkan secara khususnya, apabila “program” ini langsung dikaitkan dengan evaluasi program maka program didefinisikan sebagai suatu unit atau kesatuankegiatan yang merupakan realisasi atau implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam proses yang berkesinambungan, dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang.

Program adalah rencana dan sebuah kegiatan yang direncanakan dengan seksama. Rohman (2010:101-102) mendefinisikan “program adalah salah satu komponen dalam suatu kebijakan, karena sebuah program bukan hanya kegiatan tunggal yang dapat diselesaikan dalam waktu singkat, tetapi merupakan kegiatan yang berkesinambungan karena melaksanakan suatu kebijakan”. Tayibnapi (2010:9) mengartikan “program diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang direncanakan dengan seksama dan dalam pelaksanaannya berlangsung dalam proses yang berkesinambungan, dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan banyak orang”.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan program adalah penjabaran dari suatu rencana, dalam hal ini program merupakan bagian dari perencanaan dan sering pula diartikan bahwa program adalah kerangka dasar dari pelaksanaan suatu kegiatan.

#### **4. Pengertian Implementasi Program**

Implementasi Program adalah langkah-langkah pelaksanaan kegiatan dalam upaya mencapai tujuan dari program itu sendiri. Rohman (2010:135) menyebutkan “implementasi program merupakan salah satu komponen dalam suatu kebijakan”. Implementasi program merupakan upaya yang



berwenang untuk mencapai tujuan. Menurut Rohman (2010:135) ada tiga pilar aktivitas dalam mengoprasikan program yaitu:

- a. Pengorganisasian, pembentukan atau penataan kembali sumber daya, unit-unit serta metode untuk menjalankan program agar bisa berjalan.
- b. Interpretasi, yaitu aktivitas menafsirkan agar program menjadi rencana dan pengarahannya yang tepat dan dapat diterima serta dilaksanakan.
- c. Aplikasi, yaitu berhubungan dengan perlengkapan rutin bagi pelayanan, pembayaran, atau lainnya yang disesuaikan dengan tujuan atau perlengkapan program.

Program merupakan unsur pertama yang harus ada demi tercapainya kegiatan implementasi. Unsur kedua yang harus di penuhi dalam proses implementasi program yaitu adanya kelompok masyarakat yang menjadi sasaran program, sehingga masyarakat dilibatkan dan membawa hasil dari program yang dijalankan dan adanya perubahan dan peningkatan dalam kehidupannya. Berhasil atau tidaknya suatu program di implementasikan tergantung dari unsur pelaksanaannya (eksekutif) Unsur pelaksanaan ini merupakan unsur ketiga. Pelaksanaan penting artinya karena pelaksanaan baik itu organisasi maupun perorangan bertanggung jawab dalam pengelolaan maupun pengawasan dalam proses implementasi (Riggs, 2005:54).

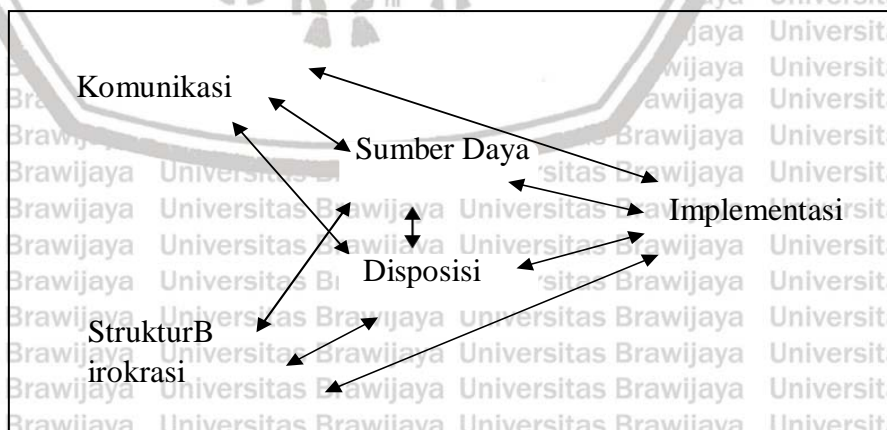
Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa implementasi program adalah tindakan-tindakan yang dilaksanakan oleh individu-individu atau pejabat-pejabat terhadap suatu objek atau sasaran yang diarahkan untuk

mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui adanya organisasi, interpretasi dan penerapan.

Guna mencapai tujuan implementasi program secara efektif, pemerintah harus melakukan aksi atau tindakan yang berupa pengumpulan sumber dana, pengelolaan sumber daya alam dan manusia. Hasil yang diperoleh dari aksi pertama dapat disebut input kebijakan, sementara aksi yang kedua disebut sebagai proses implementasi kebijakan (Ratminto dan Winarsih, 2010:4), dan untuk mengoperasionalkan implementasi program agar tercapainya suatu tujuan serta terpenuhinya misi program diperlukan kemampuan yang tinggi pada organisasi pelaksanaannya.

### 5. Dimensi Implementasi Program atau Publik

Menurut George Edward III dalam Widodo (2010:96) terdapat 4 faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan antara lain itu faktor Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Birokrasi.



**Gambar 2.1 Faktor Penentu Keberhasilan Implementasi menurut Edward III**



a. Komunikasi

Menurut Edward III dalam Widodo (2010:97), komunikasi diartikan sebagai “proses penyampaian informasi komunikator kepada komunikan”. Informasi mengenai kebijakan publik menurut Edward III dalam Widodo (2010:97) perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar para pelaku kebijakan dapat mengetahui apa yang harus mereka persiapkan dan lakukan untuk menjalankan kebijakan tersebut sehingga tujuan dan sasaran kebijakan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Edward III dalam Widodo (2010:97), komunikasi kebijakan memiliki beberapa dimensi, antara lain dimensi transmisi (*transmission*), kejelasan (*clarity*) dan konsistensi (*consistency*).

1) Dimensi transmisi menghendaki agar kebijakan publik disampaikan tidak hanya disampaikan kepada pelaksana (*implementors*) kebijakan tetapi juga disampaikan kepada kelompok sasaran kebijakan dan pihak lain yang berkepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Dimensi kejelasan (*clarity*) menghendaki agar kebijakan yang ditransmisikan kepada pelaksana, target grup dan pihak lain yang berkepentingan secara jelas sehingga diantara mereka mengetahui apa yang menjadi maksud, tujuan, sasaran, serta substansi dari kebijakan publik tersebut sehingga masing-masing akan mengetahui apa yang harus dipersiapkan serta dilaksanakan untuk

mensukseskan kebijakan tersebut secara efektif dan efisien.

- 3) Dimensi konsistensi (*consistency*) diperlukan agar kebijakan yang diambil tidak simpang siur sehingga membingungkan pelaksana kebijakan, target grup dan pihak-pihak yang berkepentingan.

#### b. Sumber Daya

Edward III dalam Widodo (2010:98) mengemukakan bahwa faktor sumber daya mempunyai peranan penting dalam implementasi kebijakan.

Menurut Edward III dalam Widodo (2010:98) bahwa sumber daya tersebut meliputi sumber daya manusia, sumber daya anggaran, sumber daya peralatan dan sumber daya kewenangan.

##### 1) Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Edward III dalam Widodo (2010:98) menyatakan bahwa "*probably the most essential resources in implementing policy is staff*". "*no matter how clear and consistent implementation order are and no matter accurately they are transmitted, if personnel responsible for carrying out policies lack the resources to do an effective job, implementing will not effective*"

##### 2) Sumber Daya Anggaran

Edward III dalam Widodo (2010:100) menyatakan dalam kesimpulan studinya "*budgetary limitation, and citizen opposition limit the acquisition of adequate facilities. This is turn limit the*



*quality of service that implementor can be provide to public”.*

Menurut Edward III, terbatasnya anggaran yang tersedia menyebabkan kualitas pelayanan yang seharusnya diberikan kepada masyarakat juga terbatas.

Edward III dalam Widodo (2010:100) menyatakan bahwa *“new towns studies suggest that the limited supply of federal incentives was a major contributor to the failure of the program”.* Menurut

Edward III, terbatasnya insentif yang diberikan kepada implementor merupakan penyebab utama gagalnya pelaksanaan program.

Edward III dalam Widodo (2010:101) menyimpulkan bahwa terbatasnya sumber daya anggaran akan mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Disamping program tidak bisa dilaksanakan dengan optimal, keterbatasan anggaran menyebabkan disposisi para pelaku kebijakan rendah.

### 3) Sumber Daya Peralatan

Edward III dalam Widodo (2010:102) menyatakan bahwa sumber daya peralatan merupakan sarana yang digunakan untuk operasionalisasi implementasi suatu kebijakan yang meliputi gedung, tanah, dan sarana yang semuanya akan memudahkan dalam memberikan pelayanan dalam implementasi kebijakan. Edward III dalam Widodo (2010:102) menyatakan:

*“Physical facilities may also be critical resources in implementation. An implementor may have sufficient staff,*

*may understand what he is supposed to do, may have authority to exercise his task, but without the necessary building, equipment, supplies and even green space implementation will not succeed”*

### c. Disposisi

Pengertian disposisi menurut Edward III dalam Widodo (2010:104)

dikatakan sebagai “kemauan, keinginan dan kecenderungan para pelaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan tadi secara sungguh-sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan”. Edward III dalam Widodo (2010:104-105) mengatakan bahwa:

“Jika implementasi kebijakan ingin berhasil secara efektif dan efisien, para pelaksana (*implementors*) tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan dan mempunyai kemampuan untuk melakukan kebijakan tersebut, tetapi mereka juga harus mempunyai kemauan untuk melaksanakan kebijakan tersebut.”

Faktor-faktor yang menjadi perhatian Edward III dalam Agustinus (2006:159-160) mengenai disposisi dalam implementasi kebijakan terdiri dari:

- 1) Pengangkatan birokrasi. Disposisi atau sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personel yang ada tidak melaksanakan kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat yang lebih atas.



Karena itu, pengangkatan dan pemilihan personel pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan, lebih khusus lagi pada kepentingan warga masyarakat.

- 2) Insentif merupakan salah-satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah sikap para pelaksana kebijakan dengan memanipulasi insentif. Pada dasarnya orang bergerak berdasarkan kepentingan dirinya sendiri, maka memanipulasi insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu memungkinkan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana menjalankan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kepentingan pribadi atau organisasi.

#### d. Struktur Birokrasi

Ripley dan Franklin dalam Winarno (2005:149-160) mengidentifikasi enam karakteristik birokrasi sebagai hasil pengamatan terhadap birokrasi di Amerika Serikat, yaitu:

- 1) Birokrasi diciptakan sebagai instrumen dalam menangani keperluan-keperluan publik (*public affair*).
- 2) Birokrasi merupakan institusi yang dominan dalam implementasi kebijakan publik yang mempunyai kepentingan yang berbeda-beda dalam setiap hierarkinya.
- 3) Birokrasi mempunyai sejumlah tujuan yang berbeda.

- 4) Fungsi birokrasi berada dalam lingkungan yang kompleks dan luas.
- 5) Birokrasi mempunyai naluri bertahan hidup yang tinggi dengan begitu jarang ditemukan birokrasi yang mati.
- 6) Birokrasi bukan kekuatan yang netral dan tidak dalam kendali penuh dari pihak luar.

Meskipun sumber-sumber untuk mengimplementasikan suatu kebijakan cukup dan para pelaksana (*implementors*) mengetahui apa dan bagaimana cara melakukannya, serta mempunyai keinginan untuk melakukannya, namun Edward III dalam Widodo (2010:106) menyatakan bahwa “implementasi kebijakan bisa jadi masih belum efektif karena ketidakefisienan struktur birokrasi”. Struktur birokrasi ini menurut Edward III dalam Widodo (2010:106) mencakup aspek-aspek seperti struktur birokrasi, pembagian kewenangan, hubungan antara unit-unit organisasi dan sebagainya.

Menurut Edwards III dalam Winarno (2005:150) terdapat dua karakteristik utama dari birokrasi yakni: “*Standard Operational Procedure* (SOP) dan fragmentasi”. Menurut Winarno (2005:150), *Standard operationa lprocedure* (SOP) merupakan perkembangan dari tuntutan internal akan kepastian waktu, sumber daya serta kebutuhan penyeragaman dalam organisasi kerja yang kompleks dan luas”. Edward III dalam Widodo (2010:107) menyatakan bahwa:

“Demikian pula dengan jelas tidaknya standar operasi, baik menyangkut mekanisme, system dan prosedur pelaksanaan



kebijakan, pembagian tugas pokok, fungsi dan kewenangan, dan tanggung jawab diantara pelaku, dan tidak harmonisnya hubungan diantara organisasi pelaksana satu dengan yang lainnya ikut pula menentukan keberhasilan implementasi kebijakan.”

Namun, berdasarkan hasil penelitian Edward III dalam Winarno (2005:152) menjelaskan bahwa:

“SOP sangat mungkin dapat menjadi kendala bagi implementasi kebijakan baru yang membutuhkan cara-cara kerja baru atau tipe-tipe personil baru untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan. Dengan begitu, semakin besar kebijakan membutuhkan perubahan dalam cara-cara yang lazim dalam suatu organisasi, semakin besar pula probabilitas SOP menghambat implementasi.”

Edward III dalam Winarno (2005:155) menjelaskan bahwa fragmentasi merupakan penyebaran tanggung jawab suatu kebijakan kepada beberapa badan yang berbeda sehingga memerlukan koordinasi. Edward III dalam Widodo (2010:106), mengatakan bahwa: ”struktur birokrasi yang terfragmentasi (terpecah-pecah atau tersebar) dapat meningkatkan gagalnya komunikasi, karena kesempatan untuk instruksinya terdistorsi sangat besar. Semakin terdistorsi dalam pelaksanaan kebijakan, semakin membutuhkan koordinasi yang intensif”.

## C. Jaminan Hari Tua

### 1. Pengertian Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua (JHT) sebagai salah satu dari program jaminan sosial. Asyhadie (2013:160) mendefinisikan Jaminan Hari Tua adalah “program tabungan wajib yang berjangka panjang dimana iurannya ditanggung oleh pekerja/buruh dan pengusaha, namun pembayarannya kembali hanya dapat dilakukan apabila telah memenuhi syarat-syarat tertentu”, dan “program Jaminan Haari Tua ditunjukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua” (Agusmidah, 2010:146). Peraturan Pemerintah No 60 Tahun 2015, pasal 26 ayat 1 menjelaskan bahwa “Jaminan Hari Tua adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap”.

Agus (2014:64) berpendapat bahwa Jaminan Hari Tua adalah “program jaminan yang memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang diberikan sekaligus atau secara berkala pada saat tenaga kerja sudah mencapai hari tua (usia 55 tahun) atau telah memenuhi persyaratan tertentu”. Sementara itu, Agus (2016:46) mengemukakan Jaminan Hari Tua adalah:

“kegiatan memberikan santunan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun, mengalami cacat tetap dan total, meninggal dunia, meninggalkan Indonesia untuk tidak kembali lagi, dan mengalami PHK dengan masa kepesertaan sekurang-kurangnya 5 tahun”.



Program Jaminan Hari Tua dalam UU No 3 Tahun 1992 merupakan pembaruan dari program tabungan hari tua sebagaimana diatur dalam PP No 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja. Tujuan tabungan hari tua adalah: membentuk tenaga kerja dalam memenuhi kebutuhan minimum di hari tua beserta keluarganya serta memberikan ketenangan kerja bagi tenaga kerja pada usia tidak produktif (Asyhadie, 2013:161).

Jaminan Hari Tua berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan adalah hari tua mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja dan akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketentraman kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

## 2. Karakteristik Jaminan Hari Tua

UU No. 40 Tahun 2004 pasal 35,36 dan 37 menjelaskan program Jaminan Hari Tua memiliki karakteristik sebagai berikut:

a. Diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib:

- 1) Prinsip asuransi sosial didasarkan pada mekanisme asuransi dengan pembayaran iuran antara pekerja dan pemberi kerja.
- 2) Prinsip tabungan wajib didasarkan pada pertimbangan bahwa manfaat JHT berasal dari akumulasi iuran dan hasil pengembangan.

- b. Tujuan penyelenggaraan adalah untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.
- c. Kepesertaan perorangan.
- d. Manfaat berupa uang tunai dibayarkan sekaligus saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap.

### 3. Manfaat Jaminan Hari Tua

PP No 60 Tahun 2015 pasal 26 menjelaskan bahwa manfaat dari program JHT adalah berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya, yang dibayarkan secara sekaligus apabila:

- a. Peserta mencapai usia pensiun.
- b. Peserta mengalami cacat total tetap.
- c. Peserta meninggal dunia.

Peserta memiliki masa kepesertaan paling singkat 10 tahun, dan setelah masa kepesertaan ini manfaat JHT dapat diambil paling banyak 30% (tiga puluh persen) dari jumlah JHT, untuk kepemilikan rumah atau paling banyak 10% (sepuluh persen) untuk keperluan lain sesuai persiapan memasuki masapensiun. Manfaat JHT berupa uang tunai yang dibayarkan kepada Peserta apabila Peserta berusia 56 (lima puluh enam) tahun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. PP No. 60 Tahun 2015 menjelaskan manfaat JHT bagi Peserta mencapai usia pensiun tersebut, termasuk juga Peserta yang berhenti bekerja, meliputi:



- a. Peserta mengundurkan diri.
- b. Peserta terkena pemutusan hubungan kerja (PHK).
- c. Peserta yang meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya.

#### **D. BPJamsostek Ketenagakerjaan**

##### **1. Pengertian BPJamsostek Ketenagakerjaan**

BPJamsostek Ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Pengertian asuransi sosial itu sendiri adalah suatu mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib yang berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/ atau anggota keluarganya. Menurut UU No. 24 Tahun 2011 pasal 6 ayat 2, BPJamsostek Ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian. Sedangkan menurut Peraturan BPJamsostek Ketenagakerjaan No 01 Tahun 2014 Pasal 1 ayat 6 menjelaskan bahwa BPJamsostek Ketenagakerjaan adalah “badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian”.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa BPJamsostek Ketenagakerjaan bisa dibidang asuransi hari tua bagi pekerja dan dengan beroprasinya BPJamsostek Ketenagakerjaan diharapkan memberikan manfaat yang lebih baik kepada peserta dan anggota keluarganya dapat

diwujudkan dalam rangka memenuhi hak konstitusional penduduk atas jaminan sosial.

## 2. Program BPJamsostek Ketenagakerjaan

BPJamsostek Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan, dan dalam sistem ini pemerintah tidak hanya berperan sebagai regulator tetapi juga sebagai penyelenggara, pemberi kerja yang harus ikut membayar iuran, dan bahkan sebagai penanggung jawab kelangsungan hidup program jaminan tersebut, termasuk memberikan subsidi bagi masyarakat miskin (Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia, 2009:21).

UU No, 24 Tahun 2011 menjelaskan bahwa jenis program jaminan sosial ketenagakerjaan yang diselenggarakan meliputi:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja, yaitu memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (PP No 44 Tahun 2015 pasal 1 ayat 1).
- b. Jaminan Kematian, yaitu memberikan manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja (PP No 44 Tun 015 pasal 1 ayat 2).
- c. Jaminan Hari Tua, yaitu manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap (PP No 60 Tahun 2015 pasal 26 ayat1).



d. Jaminan Pensiun, yaitu jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia (PP No 45 Tahun 2015 pasal 1 ayat 1).

### **E. Kesejahteraan Sosial**

Kesejahteraan berasal dari kata “sejahtera” dan dalam bahasa sansekerta “catera”, artinya payung. Kesejahteraan didefinisikan adalah orang yang sejahtera, yaitu orang yang dalam hidupnya bebas dari kemiskinan, kebodohan, ketakutan, atau kekhawatiran sehingga hidupnya aman tentram, baik lahir maupun batin. Sosial berasal dari kata “socius”, artinya kawan, teman, dan kerja sama (Fahrudin, 2012:8). Menurut UU No 11 Tahun 2009 pasal 1 ayat 1 mendefinisikan kesejahteraan sosial adalah “kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya”.

Kesejahteraan sosial mempunyai beberapa makna yang relatif berbeda, meskipun substansinya tetap sama. Suharto (2014:2) mengemukakan bahwa kesejahteraan sosial pada ininya mencakup tiga konsepsi, yaitu:

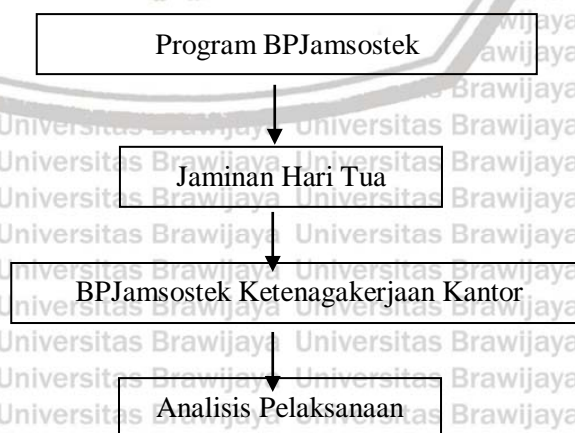
1. Terpenuhinya kebutuhan jasmani, rohan dan sosial.
2. Institusi, arena atau bidang kegiatan yang melibatkan lembaga kesejahteraan sosial dan berbagai profesi kemanusiaan yang menyelenggarakan usaha kesejahteraan sosial dan pelayanan sosial.

3. Aktifitas suatu kegiatan akan terorganisir jika mencapai kondisi yang sejahtera.

## F. Kerangka Pemikiran

Pemerintah Indonesia pada tahun 2011 menetapkan UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dan sesuai amanat UU tersebut maka pada 1 Januari 2014 PT Jamsostek (Persero) betransformasi menjadi BPJamsostek Ketenagakerjaan dan tetap menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja. BPJamsostek Ketenagakerjaan menyelenggarakan empat program, salah satunya adalah Jaminan Hari Tua (JHT). Jaminan Hari Tua adalah salah satu program pemerintah yang diselenggarakan oleh BPJamsostek Ketenagakerjaan yang memberikan jaminan kepada tenaga kerja berupa manfaat uang tunai yang dibayar sekaligus kepada tenaga kerja yang menjadi peserta JHT sesuai dengan aturan yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kerangka berpikir yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran



### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif. Moleong (2017:4) menjelaskan bahwa pendekatan kualitatif adalah “penelitian yang berupaya menggambarkan suatu fenomena sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan, dimana data yang dihasilkan berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati”. Penggunaan metode kualitatif dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa metode kualitatif lebih *sensitive* (aktif-reaktif dan dapat diadaptasi).

Penelitian kualitatif pada hakikatnya adalah penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsika dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktifitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, emikiran orang secara individu maupun kelompok (Sukmadinata, 2017:60), di samping itu data yang didapat lebih mendalam dan lebih dapat dipercaya. Dengan demikian, studi pelaksanaan program Jaminan Hari Tua dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Krian pada masa pandemi dapat terungkap secara mendalam.

### B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah batasan masalah yang ada dalam penelitian kualitatif, dimana fokus penelitian berisikan tentang pokok masalah yang bersifat umum. Moleong (2017:97) menjelaskan bahwa “perumusan masalah yang bertumpu pada fokus dalam penelitian kualitatif bersifat tentatif, artinya penyempurnaan rumusan fokus atau masalah itu masih tetap dilakukan sewaktu penelitian sudah berada di

atar penelitian”, dan apabila penelitian dilakukan tanpa adanya fokus penelitian maka peneliti akan terjebak dengan banyaknya data yang melimpah dilapangan dan oleh karena itu fokus penelitian sangat penting dalam peranannya dalam memandang dan mengarahkan penelitian. Fokus penelitian ini adalah:

**1. Mengetahui pelaksanaan program Jaminan Hari Tua dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Krian pada masa pandemi.**

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui langkah dan upaya BPJamsostek Ketenagakerjaan KCP Krian dalam melaksanakan program Jaminan Hari Tua di masa pandemi berdasarkan landasan teori yang telah di paparkan diatas yaitu 4 faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan antara lainya itu faktor Komunikasi, Sumber Daya, Struktur Birokrasi dan Disposisi bedasarkan teori George Edward III dalam Widodo (2010:96).

**2. Mengetahui keefektifan program Jaminan Hari Tua dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Krian pada masa pandemi.**

Fokus penelitian adalah untuk mengetahui terdapat hambatan atau permasalahan apa yang terjadi dalam proses pelaksanaan program Jaminan Hari Tua dalam masa pandemi serta mengetahui faktor-faktor apa yang berhasil mendukung pelaksanaan program JHT sehingga dapat diketahui keefektifan pelaksanaan program tersebut.



### C. Lokasi dan Situs Penelitian

Iskandar (2010:219) mendefinisikan lokasi penelitian adalah “situasi dan kondisi lingkungan tempat yang berkaitan dengan masalah penelitian”. Moleong (2017:127) menjelaskan bahwa penentuan lokasi penelitian adalah “menentukan cara terbaik untuk ditempuh dengan jalan mempertimbangkan teori substatif dan menjajaki lapangan dan mencari kesesuaian dengan kenyataan yang ada di lapangan”, sementara itu keterbatasan geografi dan praktis seperti waktu, biaya, tenaga perlu juga dijadikan pertimbangan dalam penentuan lokasi penelitian.

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor BPJamsostek Ketenagakerjaan Cabang Krian, Kabupaten Sidoarjo yang beralamat di Ruko La Diva Junction Blok A, Jalan Gubernur Sunandar, Sidomulyo, Krian, Sidotemo, Sidomulyo, Kec Krian, Kabupaten Sidoarjo. Alasan memilih lokasi penelitian tersebut karena Kantor atau instansi tersebut memiliki program untuk meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat pekerja mulai dari Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua. Program Jaminan Hari Tua menjadi fokus penelitian oleh peneliti untuk mengetahui keefektifan program tersebut terhadap kesejahteraan masyarakat di Krian.

Situs penelitian menunjukkan dimana sebenarnya peneliti dapat menangkap keadaan dari objek yang diteliti, sehingga keakuratan data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan sesuai dengan fokus penelitian dapat diperoleh.

Sugiyono (2017:20) menjelaskan bahwa situs penelitian adalah “suatu atribut atau sifat ataupun nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya”. Situs dalam penelitian ini adalah Kantor BPJamsostek Ketenagakerjaan Cabang Krian, Kabupaten Sidoarjo, yang didasarkan pertimbangan bahwa tempat tersebut memungkinkan untuk diperoleh data atau informasi yang akurat dan relevan dengan permasalahan penelitian.

#### D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data merupakan objek darimana data diperoleh dan dijadikan sumber penelitian. Moleong (2017:157) mengemukakan bahwa sumber data yang utama dalam penelitian kualitatif adalah “kata-kata dan tindakan yang didapat dari informan melalui wawancara, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen”.

Sumber data dari hasil wawancara kemudian diolah dalam tabel triangulasi, sedangkan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer, adalah sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Sumber data primer dapat diperoleh dari observasi dan hasil wawancara langsung dengan informan. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah:
  - a. Informan kunci adalah *Account Representative* (AR) Kantor BPJamsostek Ketenagakerjaan Cabang Krian, Kabupaten Sidoarjo.
  - b. Informan utama adalah *Relationship Officer* (RO) Kantor BPJamsostek Ketenagakerjaan Kantor Krian, Kabupaten Sidoarjo
2. Data Sekunder, adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara, diperoleh dan dicatat oleh pihak lain dengan kata lain data yang diterbitkan atau digunakan organisasi yang bukan pengolahnnya. Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari



dokumen-dokumen yang ada dalam kantor BPJamsostek Ktenagakerjaan Cabang Krian, Kabupaten Sidoarjo.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan meliputi:

1. **Wawancara** : yaitu suatu cara untuk mendapatkan dan mengumpulkan data melalui Tanya jawab dan dialog atau diskusi dengan informan yang dianggap mengetahui banyak tentang masalah penelitian. Moleong (2017:186) menjelaskan bahwa wawancara adalah “percakapan dengan maksud tertentu, dan percakapan tersebut dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut”.

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara sebagai acuan dalam melakukan wawancara dengan informan. Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung, dimana peneliti menggunakan teknik mengikat dan disesuaikan dengan keadaan saat itu guna mendapatkan data yang sebanyak mungkin dari informan sebagai sumber data dengan cara mencatat atau merekam hasil wawancara tersebut. Penentuan informan didasarkan pada prediksi kemampuan informan dalam memberikan data-data yang diperlukan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.

Wawancara dalam penelitian ini akan dilakukan dengan:

- a. *Account Representative* (AR) Kantor BPJamsostek Ketenagakerjaan Cabang Krian, Kabupaten Sidoarjo.

b. *Relationship Officer* (RO) Kantor Ketenagakerjaan Kantor Krian, Kabupaten Sidoarjo

2. **Observasi** : yaitu merupakan metode pengumpulan data di mana peneliti mencatat informasi selama penelitian (Gulo, W, 2003: 116). Data observasi berupa deskripsi yang faktual, cermat, dan terperinci mengenai lapangan, kegiatan kemanusiaan, dan situasi sosial serta di mana kegiatan-kegiatan itu terjadi. Observasi dilakukan untuk mengetahui kegiatan pelaku BPJamsostek Ketenagakerjaan. Selama penelitian berlangsung, peneliti berada di luar subyek (non partisipan), peneliti hanya sekedar mengamati tanpa ikut terjun ke aktivitas atau kegiatan yang dikerjakan oleh BPJamsostek Ketenagakerjaan sebagai objek penelitian yang diamati. Peneliti melakukan pengamatan secara terbuka, sehingga diketahui oleh BPJamsostek Ketenagakerjaan dan masyarakat yang menjadi pesertanya sehingga mereka secara sukarela memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengamati peristiwa yang terjadi. Selama observasi ini peneliti mencoba memperkenalkan dirinya pada subyek penelitiannya yaitu BPJamsostek Ketenagakerjaan dan masyarakat yang menjadi pesertanya, sebab posisi sebagai seorang peneliti merupakan orang luar di dalam lingkungan objek penelitian, oleh karena itu pengalaman memperlihatkan bahwa sebaiknya peneliti memperkenalkan dirinya sebagai peneliti kepada kelompok objek. Hal tersebut sangat bermanfaat karena dengan memperkenalkan diri kepada BPJamsostek Ketenagakerjaan dan masyarakat yang menjadi pesertanya akan memperoleh data sesuai yang diharapkan.



Observasi yang dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk menambah dimensi-dimensi baru guna memahami konteks maupun fenomena yang diteliti.

### 3. Studi pustaka

Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan tinjauan pustaka ke perpustakaan dan pengumpulan buku-buku, bahan-bahan tertulis serta referensi-referensi yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Studi kepustakaan juga menjadi bagian penting dalam kegiatan penelitian karena dapat memberikan informasi tentang program

Jaminan Hari Tua di BPJSastek Ketenagakerjaan secara lebih mendalam.

## F. Instrumen Penelitian

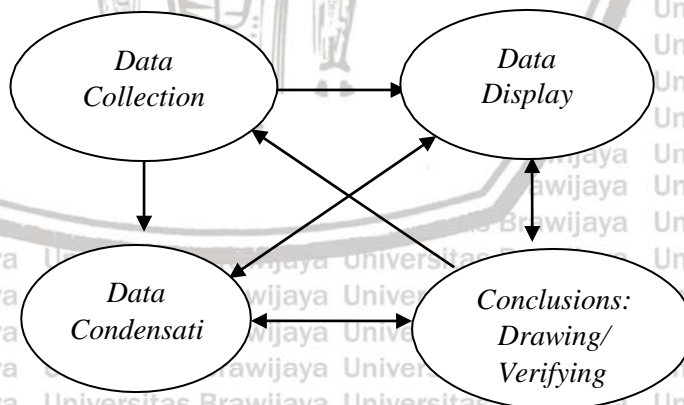
Instrumen penelitian memiliki peran sangat penting dalam suatu penelitian, khususnya sebagai alat atau teknik yang dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Peneliti sendiri, karena penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif maka peneliti merupakan subjek dalam upaya pencarian dan pengumpulan data.
2. Pedoman wawancara, yaitu pedoman yang digunakan oleh peneliti untuk mengadakan wawancara langsung dengan informan.
3. Pedoman observasi, yang digunakan peneliti untuk mengamati perilaku atau situasi individu

## G. Analisis Data

Analisis Data dalam penelitian ini adalah kualitatif. Sugiyono (2017:244) menjelaskan analisis data adalah “proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain”. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan dapat diceritakan kepada orang lain.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model yang dikembangkan oleh Miles *et al.*, yaitu selama proses pengumpulan data dilakukan tiga kegiatan penting, diantaranya kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), dan verifikasi (*verification*). Apabila digambarkan proses tersebut maka akan tampak seperti gambar berikut:



Sumber: Miles *et al.*, (2014:14)

**Gambar 3.1 Analisis Data Model Interactive**



Dari gambar diatas terlihat bahwa pada prosesnya peneliti akan melakukan kegiatan berulang-ulang secara terus-menerus. Ketiga hal tersebut merupakan sesuatu yang saling berkaitan dan mendukung pada saat sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data. Ketiga kegiatan analisis data menurut Miles *et al.*, (dalam Sugiyono, 2017:253) diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kondensasi Data (*data condensation*) diartikan sebagai proses merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya yang kemudian dimasukan dalam kategori tema yang mana, focus atau permasalahan yang mana sesuai dengan focus penelitian. Data yang telah dikondensasi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, serta mencarinya bisa diperlukan. Peneliti pada tahap ini berusaha untuk mendapatkan data sebanyak-banyaknya berdasarkan tujuan penelitian yang sudah ditetapkan.
2. Penyajian Data (*Data display*) yaitu sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan yang terus berkembang menjadi sebuah siklus dan penyajian data bisa dilakukan dalam sebuah matrik dan proses penyajian dalam bentuk kata-kata atau uraian singkat. Peneliti pada tahap ini telah mampu menyajikan data berkaitan dengan pelaksanaan program Jaminan Hari Tua dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Krian pada masa pandemi.

3. Verifikasi (*verifying/ conclusion drawing*) merupakan sebagian dari suatu kegiatan dari suatu kegiatan dan konfigurasi yang utuh, dimana kesimpulan-kesimpulan diverifikasi selama penelitian berlangsung dan diharapkan dapat menjawab rumusan masalah serta juga temuan baru yang belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi ataupun gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi lebih jelas. Verifikasi dalam penelitian ini sekaligus menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu berkaitan dengan pertanyaan seputar pelaksanaan program Jaminan Hari Tua dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Krian pada masa pandemi.

#### H. Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data adalah salah satu usaha untuk meningkatkan kepercayaan data yang telah disusun. Kriteria keabsahan data penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan (*credibility*) *Credibility* berfungsi “untuk melaksanakan inkuiri sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai dan menunjukkan derajat kepercayaan dari hasil-hasil yang telah ditemukan dengan cara pembuktian yang dilakukan oleh peneliti (Moleong, 2017:324-325).

Tingkat kepercayaan (*credibility*) dalam penelitian ini meliputi:

##### 1. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang didapat peneliti di Kantor BPJamsostek Ketenagakerjaan Cabang Krian, Kabupaten Sidoarjo yang memanfaatkan sesuatu dari luar data tersebut untuk keperluan



pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data yang tersedia. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi dengan sumber. Moleong (2017:330) mengemukakan bahwa triangulasi dengan sumber adalah “membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif”. Triangulasi dengan sumber yang dilaksanakan pada penelitian ini yaitu membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

## 2. Kecukupan referensial

Kecukupan referensial yaitu dengan memanfaatkan bahan-bahan tercatat atau terekam sebagai patokan untuk menguji sewaktu diadakan analisis dan penafsiran data. Peneliti pada tahap ini mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan penelitian pelaksanaan program Jaminan Hari Tua dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di kecamatan Krian pada masa pandemi, baik melalui literatur buku, arsip, catatan lapangan, foto, rekaman yang digunakan peneliti selama melakukan penelitian untuk mendukung analisis sata.

## 3. Ketekunan/ Keajegan Pengamatan

Keajegan pengamatan berarti mencari secara konsisten interpretasi dengan berbagai cara dalam kaitannya terhadap proses analisis yang konstan dan tentatif. Ketekunan pengamat bermaksud menemukan cirri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara

rinci dan dalam penelitian ini, setelah keseluruhan data telah dikumpulkan maka peneliti mengamati secara seksama kemudian diidentifikasi sesuai dengan permasalahan terkait dengan pelaksanaan program Jaminan Hari Tua dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Krian pada masa pandemi.





## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum BPJamsostek Ketenagakerjaan

##### 1. Sejarah BPJamsostek Ketenagakerjaan

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat, dan sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No. 33/1947 jo UU No. 2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No. 48/1952 jo PMP No. 8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No. 5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No. 14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya

Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No. 34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), dan melalui PP No. 36/1995 ditetapkannya PT JAMSOSTEK sebagai BPJS Ketenagakerjaan. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang tersebut berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perusahaan PT JAMSOSTEK (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan



memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJSostek, sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT JAMSOSTEK berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT JAMSOSTEK (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan lalu mengalami perubahan nama menjadi BPJSostek pada bulan November tahun 2019, tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Menyadari besarnya tanggung jawab tersebut, BPJSostek Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya, dan kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJSostek Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

## 2. Visi dan Misi

a. Visi : Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kebanggaan Bangsa, yang Amanah, Bertata kelola Baik serta Unggul dalam Operasional dan Pelayanan.

b. Misi : Melalui Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, BPJamsostek Ketenagakerjaan berkomitmen Untuk:

- Melindungi dan menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya
- Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja
- Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional

## 3. Program BPJamsostek Ketenagakerjaan

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

1) Memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja.

2) Besar manfaat:

a) Perlindungan atas risiko kecelakaan kerja mulai dari perjalanan pergi, pulang, dan ditempat bekerja, serta perjalanan dinas

b) Santunan upah selama tidak bekerja: 6 bulan pertama 100%, 6 bulan kedua 75%, seterusnya hingga sembuh 50%.

c) Santunan kematian akibat kecelakaan kerja sebesar 48x upah yang dilaporkan oleh perusahaan atau pekerja.



d) Bantuan beasiswa untuk 1 orang anak: beasiswa pendidikan bagi 1 orang anak dari peserta yang meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja sebesar Rp12 juta.

e) Bantuan untuk kesiapan kembali bekerja: pendampingan kepada peserta yang mengalami kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, mulai dari peserta masuk perawatan di rumah sakit sampai peserta tersebut dapat kembali bekerja.

3) Manfaat khusus pekerja migran Indonesia :

a) Pelayanan kesehatan karena kecelakaan kerja sampai sembuh tanpa batasan biaya.

b) Pekerja migran Indonesia terbukti mengalami resiko kecelakaan, tindak kekerasan dan pemerkosaan diberikan perawatan pengobatan sampai sembuh tanpa batasan biaya.

c) Gagal berangkat bukan karena kesalahan calon pekerja migran Indonesia sebesar Rp 7,5juta.

d) Penggantian biaya pengangkutan:

- Angkatan darat, sungai, atau danau paling banyak Rp 1 juta.

- Angkatan laut paling banyak Rp 1,5 juta.

- Angkatan udara paling banyak Rp 2,5 juta.

- Apabila menggunakan lebih dari 1 jenis transportasi maka berlaku penggantian biaya sebesar penjumlahan biaya dari masing-masing angkutan yang digunakan dengan maksimal tiap jenis angkutan sebagaimana pernyataan diatas.

e) Santunan cacat

- Jika mengalami cacat total tetap: Rp 100 juta.
- Santunan berkala cacat total sebesar Rp 4,8 juta (dibayar sekaligus)
- Jika mengalami cacat sebagian anatomis: %tabel kecacatan x Rp 142 juta.
- Santunan cacat sebagian fungsi: %kurang fungsi x % tabel kecacatan x Rp 142juta.

f) Rehabilitasi berupa alat bantu (*orthese*) dan atau alat ganti (*porthese*).

g) Penggantian biaya gigi tiruan sebesar Rp 3 juta.

h) Kerugian tas tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke daerah sebesar Rp 10 juta.

i) Beasiswa untuk 2 anak dibayarkan pertahun:

- TK/SD/ sederajat Rp 1,2 juta.

- SLTP/ sederajat Rp 1,8 juta.

- SLTA/ sederajat Rp 2,4 juta.

Perguruan tinggi/pelatihan Rp 3 juta.



j) Pendampingan dan pelatihan vokasional diberikan kepada PMI yang mengalami kecacatan akibat kecelakaan kerja.

k) PMI berhak diberikan perawatan dan pengobatan di fasilitas kesehatan kerjasama akibat kecelakaan kerja dan tidak dipulangkan ke Indonesia oleh pemberi kerja.

l) PMI yang terbukti mengalami resiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan yang dipulangkan ke Indonesia oleh pemberi kerja berhak diberikan perawatan dan pengobatan di fasilitas kesehatan kerjasama.

m) Bantuan bagi PMI yang mengalami PHK akibat kecelakaan kerja, masakerja dalam hitungan bulan:

- 3 bulan < 6 bulan sebesar Rp 2 juta.
- 6 bulan < 12 bulan sebesar Rp 3 juta.
- 12 bulan < 18 bulan sebesar Rp 4 juta.
- 18 bulan < 3 bulan sebelum perjanjian kerja berakhir sebesar Rp 5 juta.

n) Penggantian tiket pesawat udara kelas ekonomi biaya pengangkutan pemulangan PMI yang bermasalah dan mengalami kecelakaan kerja dengan kondisi tidak meninggal dunia maksimal sebesar Rp 10 juta.

#### b. Jaminan Kematian

1) Memberikan manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

## 2) Besar manfaat :

a) Santunan berkala 24 bulan x Rp 200 ribu = Rp 4,8 juta yang dibayar sekaligus.

b) Biaya pemakaman sebesar Rp 3 juta.

c) Bantuan beasiswa 1 orang anak : diberikan kepada setiap peserta yang telah memasuki masa iuran paling singkat 5 tahun yang diberikan sebanyak Rp 12 juta.

d) Total manfaat : keseluruhan manfaat jaminan kematian yang diterima sebesar Rp 36 juta.

## 3) Manfaat khusus pekerja migran Indonesia :

a) Manfaat kematian sebesar Rp 85 juta.

b) Santunan berkala sebesar Rp 4,8 juta dibayar sekaligus.

c) Biaya pemakaman sebesar Rp 3 juta.

d) Santunan sekaligus sebesar Rp 16,2 juta.

e) Beasiswa untuk 2 anak dibayarkan pertahun:

- TK/SD/ sederajat Rp 1,2 juta

- SLTP/ sederajat Rp 1,8 juta

- SLTA/ sederajat Rp 2,4 juta.

- Perguruan tinggi/pelatihan Rp 3 juta

## c. Jaminan Hari Tua

1) Manfaat JHT adalah berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangan.



2) Besar manfaat: akumulasi iuran + hasil pengembangan di atas bunga deposito

d. Jaminan Pensiun

1) Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat.

2) Besar manfaat:

a) Manfaat pensiun hari tua: berupa uang tunai bulanan

yang diberikan kepada peserta saat memasuki usia pensiun sampai dengan meninggal dunia.

b) Manfaat pensiun janda/duda: berupa uang tunai

bulanan yang diberikan kepada janda/duda yang menjadi ahli waris sampai dengan meninggal dunia atau menikah lagi.

c) Manfaat pensiun cacat: berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada peserta.

d) Manfaat pensiun anak: berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada anak yang menjadi ahli waris peserta.

e) Manfaat pensiun orang tua: manfaat yang diberikan kepada orang tua yang menjadi ahli waris peserta lajang.

#### 4. Segmentasi

a. Pekerja Penerima Upah (PU) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja. Dapat mengikuti 4 program BPJamsostek Ketenagakerjaan secara bertahap yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) adalah pekerja yang melakukan kegiatan atau usaha ekonomi secara mandiri untuk memperoleh pengasilan dari kegiatan atau usahanya. Dapat mengikuti program BPJamsostek Ketenagakerjaan secara bertahap dengan memilih program sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan peserta.

c. Jasa Kontruksi (JAKON) adalah layanan jasa konsultasi perencanaan pekerjaan kronstruksi, layanan jasa pelaksanaan pekerja konstruksi dan layanan konsultasi pengawasan pekerja konstruksi. Kepesertaan dan jasa konstruksi diantaranya adalah pemberi kerja selain penyelenggara Negara pada skala usaha besar, menengah, kecil dan mikro yang bergerak dibidang usaha jasa konstruksi yang mempekerjan pekerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu.

d. Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah setiap warga Negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Program

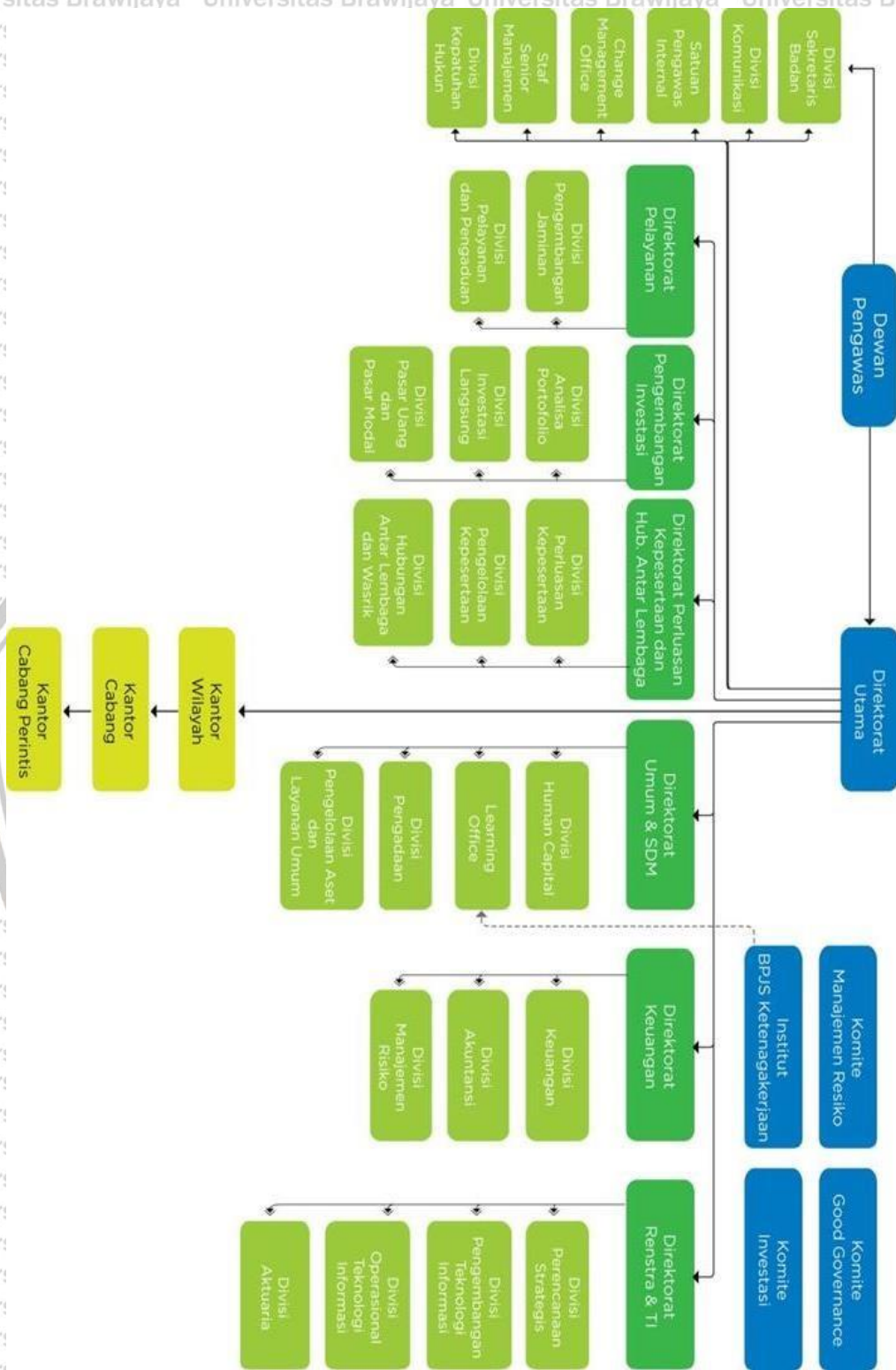


jaminan sosial bagi PMI terdiri dari program yang wajib diikuti yaitu jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan jaminan kematian (JKM) sedangkan program yang dianjurkan untuk diikuti yaitu Jaminan Hari Tua (JHT).

## 5. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah serangkaian bagian dan tugas semua karyawan yang berada dalam suatu organisasi. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJamsostek) Ketenagakerjaan, Kabupaten Sidoarjo memiliki satu kantor wilayah dan dua kantor KCP, dimana susunan Organisasi BPJamsostek Ketenagakerjaan secara menyeluruh yang terdapat pada Bagan 5.1 dibawah ini.





Sumber: BPJamsostek Ketenagakerjaan, 2020

Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi BPJamsostek Ketenagakerjaan



## B. Mekanisme dan Kelembagaan Penyelenggaraan Program JHT

Program Jaminan Hari Tua diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJamsostek Ketenagakerjaan) (UU No 24 Tahun 2011), dan peserta JHT adalah seorang yang telah membayar iuran, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia yang telah membayar iuran. Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 pasal 4 menjelaskan bahwa peserta program JHT terdiri atas:

- a. Peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara.
- b. Peserta bukan peneriman Upah.

### 1. Iuran Jaminan Hari Tua

Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2015 pasal 16 ayat 1 menjelaskan bahwa iuran JHT bagi peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara Negara sebesar 5,7% (lima koma tujuh persen) dari Upah, dengan ketentuan:

- a. 2% (dua persen) ditanggung oleh Pekerja; dan
- b. 3,7% (tiga koma tujuh persen) ditanggung oleh Pemberi Kerja.

Upah yang dimaksud adalah upah pokok dan tunjangan tetap sebulan, apabila upah dibayarkan harian, maka dasar perhitungan pembayaran iuran JHT dihitung dari Upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima). Pekerja borongan atau satuan hasil, Upah sebulan sebagai dasar pembayaran Iuran JHT dihitung dari Upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir. Pekerja yang pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca yang Upahnya didasarkan pada

Upah borongan, Upah sebulan sebagai dasar pembayaran iuran JHT dihitung dari Upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir, dan bagi peserta bukan penerima upah didasarkan pada jumlah nominal tertentu dari penghasilan peserta yang ditetapkan dalam daftar Lampiran PP No. 46 Tahun 2015. Peserta memilih jumlah nominal tertentu tersebut sebagai dasar perhitungan iuran sesuai penghasilan masing-masing. Dasar perhitungan dalam lampiran tersebut akan dievaluasi secara berkala paling lama 3 (tiga) tahun yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah (PP No. 46 Tahun 2015, pasal 17 dan pasal 18).

## **2. Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua**

Peserta mencapai usia pensiun (56 tahun) maka persyaratan yang harus dipenuhi menurut Peraturan BPJamsostek Ketenagakerjaan No.7 Tahun 2015 adalah:

- a. Peserta mengajukan pembayaran manfaat JHT dengan mengisi formulir pengajuan klaim yang dilengkapi dokumen sebagai berikut:

- 1) Kartu asli peserta BPJamsostek Ketenagakerjaan.
- 2) Surat Keterangan berhenti bekerja karena usia pensiun dari perusahaan bagi yang sudah tidak bekerja lagi.
- 3) Fotokopi Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga yang masih berlaku.
- 4) Fotokopi rekening tabungan jika pembayaran dilakukan melalui transfer.



- b. Bagi peserta usia 56 tahun yang masih aktif bekerja, dapat memilih untuk mengambil saldo JHT atau menunda pembayaran manfaat JHT, dan meneruskan kepesertaannya serta mengambil JHT setelah berhenti bekerja.

Peserta mengundurkan diri sebelum usia pensiun (56 tahun):

- a. Pemberian manfaat JHT bagi peserta yang mengundurkan diri dari tempat bekerjanya dan tidak sedang bekerja kembali, dapat mengajukan pembayaran manfaat JHT dengan masa tunggu satu bulan dihitung sejak surat pengunduran diri dari perusahaan diterbitkan.
- b. Masa tunggu satu bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung sejak non aktif kepesertaan di BPJSostek Ketenagakerjaan.
- c. Peserta mengajukan pembayaran manfaat JHT dengan mengisi formulir pengajuan klaim yang dilengkapi dokumen sebagai berikut:
  - 1) Kartu asli peserta BPJSostek Ketenagakerjaan.
  - 2) Surat Keterangan pengunduran diri dari perusahaan tempat bekerja yang ditunjukkan kepada dan diketahui Dinas Ketenagakerjaan setempat dengan tembusan kepada BPJSostek Ketenagakerjaan setempat.
  - 3) Fotokopi Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga yang masih berlaku.

4) Fotokopi rekening tabungan jika pembayaran dilakukan melalui transfer.

d. Persyaratan surat keterangan pengunduran diri waji bagi peserta yang mengundurkan diri terhitung mulai tanggal 1 September 2015 dan seterusnya.

e. Dalam hal peserta yang mengajukan pembayaran manfaat JHT kepada BPJamsostek Ketenagakerjaan terbukti masih bekerja, Peserta dan/atau Pemberi Kerja dapat dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peserta terkena pemutusan hubungan kerja melalui penetapan pengadilan hubungan industrial:

a. Pemberian manfaat JHT bagi peserta yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat mengajukan pembayaran manfaat JHT dengan masa tunggu satu bulan terhitung sejak tanggal penetapan pengadilan hubungan industrial.

b. Peserta mengajukan pembayaran manfaat JHT dengan mengisi formulir pengajuan klaim yang dilengkapi dokumen sebagai berikut:

1) Kartu asli BPJamsostek Ketenagakerjaan.

2) Bukti penetapan pemutusan hubungan kerja dari pengadilan hubungan industrial tempat peserta bekerja.

3) Fotokopi Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga yang masih berlaku.



4) Fotokopi rekening tabungan jika pembayaran dilakukan melalui transfer.

- c. Dalam hal peserta yang mengajukan pembayaran manfaat JHT kepada BPJSostek Ketenagakerjaan terbukti masih bekerja, Peserta dan/atau Pemberi Kerja dapat dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peserta terkena Pemutusan Hubungan Kerja melalui Bipartit (Pengusaha dan Pekerja):

- a. Pemberian manfaat JHT bagi peserta yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui Bipartit dapat mengajukan pembayaran manfaat JHT dengan masa tunggu satu bulan terhitung sejak tanggal perjanjian bersama didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial tempat peserta bekerja.
- b. Peserta mengajukan pembayaran manfaat JHT dengan mengisi formulir pengajuan klaim yang dilengkapi dokumen sebagai berikut:

- 1) Kartu asli peserta BPJSostek Ketenagakerjaan
- 2) Fotokopi Perjanjian Bersama.
- 3) Bukti pendaftaran Perjanjian Bersama pengadilan hubungan industrial tempat peserta bekerja.
- 4) Fotokopi Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga yang masih berlaku.

5) Fotokopi rekening tabungan jika pembayaran dilakukan melalui transfer.

- c. Dalam hal peserta yang mengajukan pembayaran manfaat JHT kepada BPJS Kesehatan Ketenagakerjaan terbukti masih bekerja, Peserta dan/atau Pemberi Kerja dapat dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peserta meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya:

- a. Pemberian manfaat JHT bagi peserta Warga Negara Indonesia (WNI) yang meninggalkan wilayah Indonesia untuk selama-lamanya dapat mengajukan pembayaran manfaat JHT.
- b. Peserta mengajukan pembayaran manfaat JHT dengan mengisi formulir pengajuan klaim yang dilengkapi dokumen sebagai berikut:
  - 1) Kartu asli peserta BPJS Kesehatan Ketenagakerjaan.
  - 2) Fotokopi Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga yang masih berlaku.
  - 3) Fotokopi keterangan berhenti bekerja.
  - 4) Fotokopi paspor.
  - 5) Fotokopi visa.
  - 6) Fotokopi rekening tabungan jika pembayaran dilakukan melalui transfer.



c. Pemberian manfaat JHT bagi peserta Warga Negara Asing (WNA) yang meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamalamanya dapat mengajukan pembayaran manfaat JHT.

d. Peserta mengajukan pembayaran manfaat JHT dengan mengisi formulir pengajuan klaim yang dilengkapi dokumen sebagai berikut:

- 1) Kartu asli peserta BPJSostek Ketenagakerjaan.
- 2) Fotokopi paspor
- 3) Fotokopi keterangan habis kontrak kerja/berakhirnya masa tugas di Indonesia.
- 4) Surat pernyataan tidak bekerja lagi di Indonesia.
- 5) Fotokopi rekening tabungan jika pembayaran dilakukan melalui transfer.

Peserta mengalami cacat total tetap:

a. Pemberian manfaat JHT bagi peserta mengalami cacat total tetap dapat mengajukan pembayaran manfaat JHT.

b. Peserta mengajukan pembayaran manfaat JHT dengan mengisi formulir pengajuan klaim yang dilengkapi dokumen sebagai berikut:

- 1) Kartu asli peserta BPJSostek Ketenagakerjaan.
- 2) Surat keterangan dari dokter yang merawat atau dokter penasehat yang menyatakan cacat total tetap.

3) Surat keterangan tidak mampu bekerja karena cacat atau berhenti bekerja dari pemberi kerja.

4) Fotokopi Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga yang masih berlaku.

5) Fotokopi rekening tabungan jika pembayaran dilakukan melalui transfer.

c. Pembayaran hak atas manfaat JHT diperhitungkan mulai satu bulan berikutnya setelah peserta ditetapkan mengalami cacat tetap.

Peserta meninggal dunia:

a. Pemberian manfaat JHT bagi peserta yang meninggal dunia dapat diajukan pembayaran manfaat JHT oleh ahli waris peserta.

b. Ahli waris mengajukan pembayaran manfaat JHT dengan mengisi formulir pengajuan klaim yang dilengkapi dokumen sebagai berikut:

1) Kartu asli peserta BPJS Ketenagakerjaan.

2) Surat keterangan kematian dari rumah sakit/kepolisian/kelurahan atau fotokopi legalisir dengan menunjukkan yang aslinya.

3) Surat keterangan ahli waris dari instansi yang berwenang.



4) Fotokopi Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga yang masih berlaku.

5) Fotokopi rekening tabungan jika pembayaran dilakukan melalui transfer.

c. Dalam hal ahli waris masih berusia dibawah umur 17 tahun maka menggunakan surat keterangan wali anak/asuh.

### 3. Tata Cara Pembayaran Iuran

Pemerintah telah merumuskan secara khusus peraturan yang lebih detail membahas mengenai prosedur tata cara pembayaran iuran, peraturan tersebut tertuang dalam PP No. 46 Tahun 2015, pasal 19 dan 20, yaitu:

a. Bagi pemberi kerja selain penyelenggara Negara

Iuran dibayarkan setiap bulan paling lambat tanggal 15 pada bulan berikutnya dari bulan iuran yang bersangkutan dengan melampirkan data pendukung seluruh pekerja dan dirinya. Apabila tanggal 15 tersebut jatuh pada hari libur, maka iuran dibayarkan pada hari kerja berikutnya. Keterlambatan pembayaran iuran dikenakan denda sebesar 2% (dua persen) untuk setiap bulan keterlambatan yang dihitung dari iuran yang seharusnya dibayarkan. Denda tersebut ditanggung oleh pemberi kerja. Denda keterlambatan tersebut merupakan pendapatan lain dari dana jaminan sosial.

- b. Bagi peserta bukan penerima upah

Iuran dibayarkan secara sendiri-sendiri setiap bulan, melalui wadah, atau melalui kelompok tertentu yang dibentuk paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya dari bulan iuran yang bersangkutan. Apabila tanggal 15 tersebut jatuh pada hari libur, iuran dibayarkan pada hari kerja berikutnya.

#### **4. Syarat Pencairan JHT BPJamsostek Ketenagakerjaan**

Di dalam praktiknya, manfaat JHT bisa saja diambil sebelum pekerja menerima 56 Tahun dengan alasan harus menjadi peserta JHT minimal 10 Tahun. Untuk memudahkan proses pencairan dana JHT, pihak BPJamsostek Ketenagakerjaan telah mengeluarkan surat edaran terbaru di awal tahun ini. Berdasarkan surat tersebut peserta harus menyetujui beberapa ketentuan berikut ini:

- a. Fotokopi buku tabungan dan buku tabungan asli
- b. Surat keterangan dari pihak perusahaan tempat bekerja, yang menerangkan tentang nilai pengajuan klaim yang dilakukan peserta
- c. Fotokopi kartu keluarga
- d. Formulir pengajuan klaim JHT
- e. Fotokopi KTP
- f. Fotokopi kartu peserta BPJamsostek Ketenagakerjaan
- g. Wajib mengisi NPWP asli dan fotokopi
- h. Tidak memiliki tunggakan iuran JHT

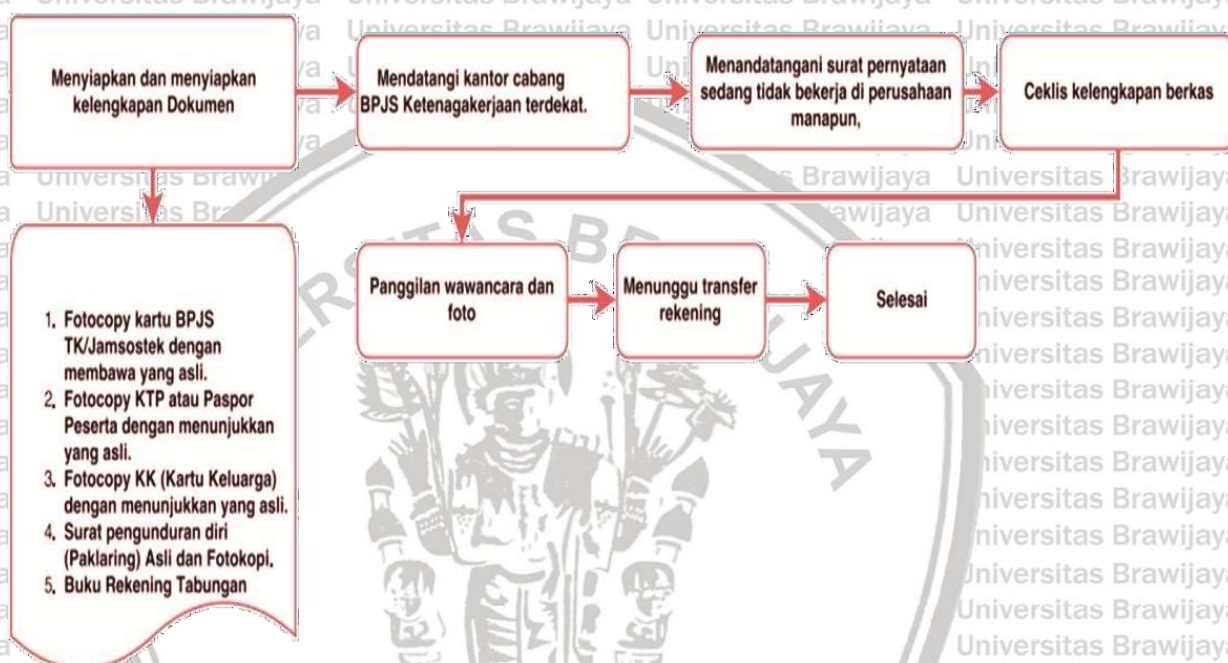


## 6. Flowchart Pencairan/Klaim Jaminan Hari Tua

Adapun tahapan-tahapan yang dilakukan untuk mencairkan dana

Jaminan Hari Tua antara lain:

### PROSEDUR KLAIM JHT BPJS KETENAGAKERJAAN



Sumber: BPJamsostek Ketenagakerjaan, 2020

**Gambar 4.2** Prosedur Klaim Jaminan Hari Tua BPJamsostek Ketenagakerjaan

## 7. Pemberian Sanksi

Pemerintah berupaya untuk melindungi para pekerja dan juga mengawasi perusahaan agar dapat secara rutin melaksanakan kewajibannya melalui Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggara

Jaminan Sosial dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 23 tahun 2016 tentang Prosedur Pengenaan dan Pencabutan Sanksi Administratif Tidak Mendapatkan Layanan Publik Tertentu untuk Pengusaha Selain Administrator Negara. Selain itu melalui Undang – Undang Ri No. 24 Tahun 2011 tentang BPJamsostek juga telah disebutkan mengenai sanksi bagi perusahaan yang melalaikan tanggung jawabnya membayar iuran.

Tata cara pengenaan sanksi kepada pemberi kerja atau perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Pengenaan sanksi teguran tertulis diberikan paling banyak 2 (dua) kali masing masing untuk jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja oleh BPJamsostek. Teguran tertulis pertama untuk jangka waktu 10 hari, apabila sampai dengan berakhirnya jangka waktu 10 hari sanksi teguran tertulis pertama Pemberi kerja selain penyelenggara Negara tidak melaksanakan kewajibannya, BPJamsostek mengenakan sanksi teguran tertulis kedua untuk jangka waktu 10 hari.

2. Apabila pada masa teguran tertulis pemberi kerja tidak juga mendaftarkan pekerjajanya dalam keanggotaan BPJamsostek Ketenagakerjaan maka pemberi kerja akan dikenakan sanksi denda oleh BPJamsostek, yang diberikan untuk jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya pengenaan sanksi teguran kedua berakhir. Besarnya denda yang dikenakan



adalah 0,1% (nol koma satu persen) setiap bulan dari iuran yang seharusnya dibayar yang dihitung sejak teguran tertulis kedua berakhir yang disetorkan kepada BPJamsostek bersamaan dengan pembayaran iuran berikutnya. Denda sebagaimana dimaksud menjadi pendapatan lain dari dana jaminan sosial.

3. Apabila sanksi berupa denda tidak disetor lunas, pemberi kerja selain Penyelenggara Negara dikenai sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dilakukan oleh Pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota atas permintaan BPJamsostek yang meliputi:

- a. perizinan terkait usaha;
- b. izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
- c. izin memperkerjakan tenaga asing;
- d. izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau
- e. izin Mendirikan Bangunan (IMB).

Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu dicabut apabila:

- a. Denda telah disetor secara lunas kepada BPJamsostek dan telah mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya bagi pemberi kerjaselain Penyelenggara Negara yang melanggar kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat

(1) huruf a Undang-undang No 24 Tahun 2011; atau

b. Telah memberikan data dirinya dan pekerjaannya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar bagi pemberi kerja Selain Penyelenggara Negara yang melanggar kewajiban sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (1) huruf b. Sehubungan dengan itu, dengan bukti lunas pembayaran denda, pendaftaran kepesertaan, dan bukti pemberian data kepesertaan yang lengkap dan benar dijadikan sebagai dasar pencabutan sanksi tersebut. Sanksi yang diberikan secara bertahap tidak selalu diberikan sesuai dengan tahapannya.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **1. Implementasi Pelaksanaan Program Jaminan Hari Tua dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat di Kecamatan Krian pada Masa Pandemi**

Implementasi Program yang dilakukan oleh BPJamsostek Ketenagakerjaan KCP Krian berdasarkan paparan teori George Edward III dalam Widodo (2010:96) adalah peneliti menemukan bahwa BPJamsostek telah melakukan berbagai bentuk upaya yang meliputi :

##### **1) Komunikasi**

Menurut hasil wawancara dengan para pejabat yang berwenang di wilayah penelitian, proses komunikasi biasanya dilakukan melalui berbagai media seperti media cetak, baik pers lokal maupun media elektronik yakni radio daerah maupun



radio swasta, hingga langsung terjun kemasyarakat melalui kerjasama dengan institusi lain seperti instansi pemerintah Kecamatan, Kelurahan/Desa, hingga RT dan RW. Namun demikian diakui bahwa intensitasnya masih kurang optimal.

Dari hasil wawancara dengan informan maka didapatkan data-data mengenai Strategi Komunikasi BPJamsostek Ketenagakerjaan dalam sosialisasi Program jaminan Hari Tua.

Hasil wawancara dengan Ibu Mei selaku Relationship Officer:

“untuk sasaran yang harus menggunakan program Jaminan Hari Tua itu semuanya yakni yang berstatus pekerja, untuk pekerja sendiri mempunyai 2 macam yakni pekerja formal dan pekerja informal.”

Berdasarkan penjelasan diatas, yang menjadi sasaran strategi komunikasi BPJamsostek Ketenagakerjaan dalam menyosialisasikan program Jaminan Hari Tua adalah perusahaan (pengusaha dan pekerja penerimaupah) dan (Pekerja Bukan Penerima Upah) yang berada dikawasan BPJamsostek Ketenagakerjaan KCP Krian. Pekerja yang akan mendaftarkan dirinya ke BPJamsostek Ketenagakerjaan sebenarnya tidak memiliki batasan umur karena BPJamsostek Ketenagakerjaan mengcover semua pekerja. Hal ini diperkuat oleh pernyataan dari informan :

“ya fokus kepada semualah mbak, yang terpenting BPJamsostek Ketenagakerjaan ini mempunyai peranan penting terhadap perlindungan dan kesejahteraan pekerja”.

Berdasarkan penjelasan diatas, yang menjadi fokus utama dan sasaran dalam mensosialisasikan program Jaminan Hari Tua adalah memberikan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Hal ini diperkuat lagi oleh Informan :

“untuk mudahnya ya yang pekerja formal mbak, karena setiap Perusahaan wajib mendaftar program Jaminan Hari Tua perusahaan yang skala besar dan menengah. Sedangkan skal kecil dan mikro tidak wajib tapi boleh mengikuti program Jaminan Hari Tua dengan syarat bahwa mereka harus mempertimbangkan bisa membayar kontinuitas pembayaran yang bisa bertahan selama 15 tahun”

Informan kemudian menambahkan :

“Khusus untuk program Jaminan Hari Tua, saat ini yang wajib dirinya di BPJSostek Ketenagakerjaan adalah perusahaan skalabesar dan menengah, yang omset pertahunnya kurang lebih lima ratus juta rupiah, akan tetapi untuk pekerja informal dihimbaukan untuk ikut program tersebut, dikarenakan jaminan masa tua yang akan datang.”

Informan juga berpendapat :

“dalam melakukan sosialisasi program Jaminan Hari Tua BPJSostek merangkul berbagai komunitas seperti gojek, pedagang mikro sentral kecil, persatuan tani dan ketua RT/RW setempat agar lebih mudah untuk menjangkaunya”

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti amati, ketika melakukan sosialisasi program Jaminan Hari Tua BPJSostek Ketenagakerjaan bekerja sama dengan komunitas, pedagang mikro, Gojek Online, RT/RW, petani, agar lebih mudah untuk mengatur waktu dalam mensosialisasikan program Jaminan Hari Tua.



BPJamsostek Ketenagakerjaan memengaruhi Khalayaknya dengan cara mensosialisasikan program Jaminan Hari Tua ke pekerja secara langsung, rutin dan berulang-ulang

Ibu Nabila selaku Karyawan BPJamsostek Ketenagakerjaan juga berpendapat:

“BPJamsostek Ketenagakerjaan menyosialisasikan program Jaminan Hari Tuasecara rutin, sejak diterbitkannya Peraturan Pemerintah tentang Program Jaminan Hari Tua. Dalam sebulan sekitar 3 hingga 4 kali”

Selain mensosialisasikan secara rutin dan berulang-ulang kepekerja, agar pekerja lebih memahami dan mengerti tentang program jaminan hari tua BPJamsostek Ketenagakerjaan KCP Krian dalam mensosialisasikan program Jaminan Hari Tua kepada pekerja yakni dengan berkoordinasi dengan dinas-dinas terkait. Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Mei selaku Relationship Officer :

“BPJamsostek Ketenagakerjaan berkoordinasi dengan dinas terkait yakni Dinas Sosial dan Tenaga Kerja. Dalam mensosialisasikan program ini kita juga bekerjasama dengan pemerintah setempat. Karena tujuan utama dibentuknya BPJamsostek Ketenagakerjaan agar bisa lebih dekat dengan pemerintah setempat, sehingga lebih mudah menyampaikan program-program BPJamsostek Ketenagakerjaan kepada masyarakat pekerja”

Jadi dapat disimpulkan BPJamsostek ketenagakerjaan KCP Krian dalam Mensosialisasikan program-programnya khususnya Jaminan Hari Tua selain mensosialisasikan secara rutin , juga berkordinasi dengan dinas terkait dan pemerintah setempat agar

lebih mudah dalam menyampaikan program BPJamsostek ketenagakerjaan ke masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara secara keseluruhan, peneliti mendapatkan beberapa temuan mengenai Strategi komunikasi BPJamsostek ketenagakerjaan dalam sosialisasi Program jaminan Hari Tua. Diantaranya adalah :

#### **a. Pemberian Pelayanan Prima**

Langkah awal bagi komunikator dalam berkomunikasi adalah mengetahui karakteristik dari komunikannya agar mudah untuk proses selanjutnya, untuk pendekatan secara mendalam terhadap komunikan BPJamsostek Ketenagakerjaan mempunyai cara sendiri yaitu memberikan pelayanan Prima.

Memahami khalayak atau masyarakat, terutama yang akan menjadi target sasaran program Jaminan Hari Tua merupakan hal yang sangat penting, sebab semua aktivitas komunikasi diarahkan kepada mereka, merekalah yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu program, sebab sebesar apapun biaya, waktu, dan tenaga yang dikeluarkan untuk mempengaruhi mereka namun jika mereka tidak tertarik pada pelayanan yang diberikan maka kegiatan komunikasi yang dilakukan akan sia-sia. Berdasarkan penjelasan diatas strategi komunikasi BPJamsostek



ketenagakerjaan KCP Krian adalah memberikan pelayanan prima terhadap pekerja formal dan informal baik perusahaan menengah keatas maupun perusahaan menengah kebawah intinya semua sama.

#### **b. Pemberian perlindungan kerja jangka panjang**

Setelah memberikan pelayanan prima, makan selanjutnya adalah pemberian stimuli terhadap komunikan yaitu setiap pekerja yang terdaftar di BPJamsostek Ketenagakerjaan khususnya program Jaminan Hari Tua akan memperoleh jaminan perlindungan kerja dalam jangka panjang, maka dari itu dalam mensosialisasikan program Jaminan Hari Tua kepada pekerja akan diberikan pemahaman secara ringkas dan jelas agar komunikan dapat mengerti maksud dari apa yang telah disampaikan.

#### **c. Bekerjasama dengan Komunitas**

Setelah pemberian stimuli langkah selanjutnya yang dilakukan BPJamsostek Ketenagakerjaan KCP Krian adalah Bekerjasama dengan komunitas-komunitas seperti halnya gojek, persatuan tani, RT/ RW yang sudah direncanakan sebelumnya. kerja sama sebagai alat untuk melakukan aktivitas bersama yang dilakukan secara terpadu yang diarahkan kepada suatu target atau tujuan tertentu, artinya kerja sama akan ada kalau ada minimal dua orang atau pihak

yang melakukan kesepakatan. Oleh karena itu, sukses tidaknya kerjasama tersebut ditentukan oleh peran dari kedua orang atau kedua pihak yang bekerjasama tersebut. Aktivitas, menunjukkan bahwa kerja sama tersebut terjadi karena adanya aktivitas yang dikehendaki bersama, sebagai alat untuk mencapai tujuan dan membutuhkan strategi merupakan aspek yang menjadi sasaran dari kerjasama usaha tersebut.

Jangka waktu tertentu, menunjukkan bahwa kerja sama tersebut dibatasi oleh waktu, artinya ada kesepakatan kedua pihak kapan kerjasama itu berakhir. Dalam hal ini, tentu saja setelah tujuan atau target yang dikehendaki telah tercapai.

Berdasarkan penjelasan diatas strategi komunikasi BPJamsostek ketenagakerjaan KCP Krian adalah memberikan perlindungan kerja jangka panjang yang nantinya akan nikmati oleh peserta.

#### **d. Promosi**

Tahap selanjutnya BPJamsostek Ketenagakerjaan KCP Krian adalah melakukan Promosi, agar program Jaminan Hari Tua bisa merebut khalayak, dalam melakukan promosi di tempat tempat strategis yang akan ditentukanya seperti: Mall dan Car Free Day, serta dalam menyosialisasikan program Jaminan Hari Tua menggunakan media. Sebab media dapat menjangkau khalayak yang cukup



besar, serta memudahkan promosi dalam masa pandemi COVID-19 karena media yang digunakan BPJamsostek Ketenagakerjaan KCP Krian adalah media elektronik dan media cetak. Dari beberapa jenis media yang ada, pihak pengelola BPJamsostek Ketenagakerjaan KCP Krian menggunakan beberapa media dalam meningkatkan jumlah pengguna program Jaminan Hari Tua seperti televisi, YouTube, media sosial seperti Instagram, Twitter, serta spanduk, pamflet, banner dan brosur. Penggunaan media tersebut mendukung pencegahan tersebarnya virus COVID-19 namun tetap efektif dalam tujuan promosi. Berdasarkan penjelasan diatas strategi komunikasi BPJamsostek ketenagakerjaan KCP Krian adalah melakukan promosi terhadap khalayak dan melakukan promosi ketempat-tempat yang sudah ditetapkan, dan menggunakan media elektronik serta menggunakan media cetak agar nantinya khalayak lebih mengetahui dan mengerti tentang program Jaminan Hari Tua.

## 2) Sumber Daya

Sumber daya sangat penting dalam mendukung kelancaran implementasi program BPJamsostek Ketenagakerjaan. Sumber daya yang tidak memadai (jumlah dan kemampuan) berakibat tidak dapat dilaksanakannya program secara sempurna karena mereka tidak bisa melakukan pekerjaan dengan baik. Jika jumlah staf

pelaksana kebijakan terbatas maka hal yang harus dilakukan adalah meningkatkan kemampuan para pelaksana untuk melakukan program.

Sumber lain yang tidak kalah penting adalah kewenangan untuk menentukan bagaimana program dilakukan, kewenangan untuk mengatur keuangan sendiri, pengadaan staf, maupun fasilitas lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan program tersebut.

a. Sumber Daya Manusia

1) Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang ada di BPJamsostek Ketenagakerjaan KCP Krian tidak mengalami masalah, karena segala nilai budaya yang dijunjung tidak terdapat nilai yang negatif. Nilai budaya yang dijunjung BPJamsostek Ketenagakerjaan KCP Krian dapat disimpulkan tidak menjadi penghambat bagi kinerja organisasi, tetapi justru menjadi pendukung bagi kinerja organisasi.

2) Kepemimpinan dan Kewenangan

Kepemimpinan dalam organisasi BPJamsostek Ketenagakerjaan KCP Krian telah dijalankan dengan baik. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor untuk mendukung kinerja organisasi agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya



dengan baik dan sesuai dengan standar operasional pelaksanaan program.

### 3) Politik

Politik dalam hal ini secara regulasi sudah mendukung pelaksanaan kinerja BPJamsostek Ketenagakerjaan KCP Krian, namun pada implementasinya pemerintah belum hadir secara massif untuk menyukseskan program jaminan sosial ini.

### 4) Sosial

Sosial ini muncul dari dampak adanya faktor politik yang ada. Dalam hal ini, faktor sosial yang dimaksud adalah persepsi masyarakat pekerja informal yang masih menanggapi bahwa Jaminan Hari Tua itu kurang penting. Terlebih lagi, menurut pekerja sektor informal, Jaminan Hari Tua itu sama saja dengan menabung di Bank. Padahal, justru antisipasi itu yang seharusnya dipikirkan. Karena jika sampai terjadi risiko-risiko sosial, manfaat BPJamsostek Ketenagakerjaan tidak hanya untuk pekerjanya saja, tetapi juga keluarganya.

### 5) Kerjasama

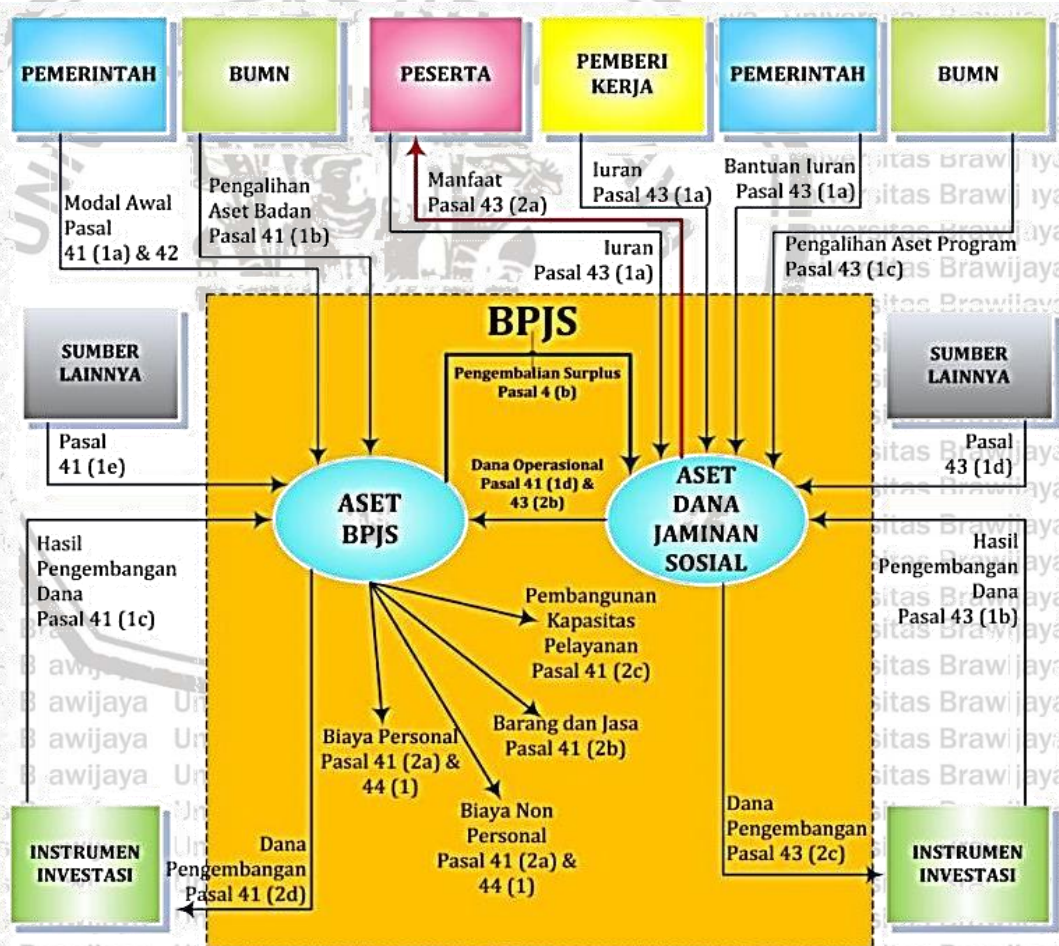
Pada pelaksanaannya, BPJamsostek Ketenagakerjaan KCP Krian telah melaksanakan kerjasama dengan berbagai pihak ketiga atau *stake holders* dalam rangka memenuhi kehendak masyarakat atau peserta BPJamsostek Ketenagakerjaan. Kerjasama tersebut dilakukan dengan pihak lain seperti Bank,



Rumah Sakitar atau lembaga sosial lain selain juga dengan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo Kecamatan Krian. Kerjasama dengan Bank Mandiri dibentuk sebagai sarana untuk memecah antrian ketika melaksanakan klaim Jaminan Hari Tua (JHT) yang disebut SPO (*ServicePoint Office*).

b. Sumber Daya Anggaran

Sumber Daya Anggaran BPJamsostek telah di atur dalam Peraturan OJK No.1/POJK.05/2016.



Sumber: BPJamsostek Ketenagakerjaan, 2020

**Gambar 4.3 Flowchart Sumber Daya Anggaran BPJamsostek Ketenagakerjaan**



Sumber Daya Anggaran BPJSostek Ketenagakerjaan

KCP Krian sudah di jalankan sesuai sistem dan peraturan.

Anggaran sudah tepat sasaran, Pegawai serta peserta program

dapat merasakan manfaat dari JHT.

Manfaat JHT adalah sama dengan saldo rekening

berdasarkan hasil investasi yang sebenarnya, yang konsisten

dengan praktek di sebagian besar negara diseluruh dunia.

Didasarkan pada Pasal 37 ayat 2 Undang-Undang Nomor 40 Tahun

2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang menyatakan

bahwa jumlah manfaat dari program JHT merupakan jumlah

akumulasi iuran yang telah dibayarkan ditambah hasil investasi.

BPJamsostek juga ikut berpartisipasi dalam mengerahkan

semua sumber dayanya untuk mendukung *stake holder*-nya dalam

menghadapi dampak pandemi Covid-19. Salah satu upaya tersebut

adalah realisasi donasi perlindungan relawan medis dan non medis

BNPB yang berada di garda terdepan dalam penanggulangan

Covid-19.

Tak hanya itu, sejak Covid-19 dinyatakan sebagai pandemi,

BPJAMSOSTEK juga memberikan bantuan 7.000 masker kepada

masyarakat dan para pekerja yang terdampak.

Kontribusi lainnya berupa pemberlakuan relaksasi iuran

yang dilakukan untuk membantu pemberi kerja agar tidak

melakukan PHK dan dapat membayarkan THR kepada peserta.

Berikut ini adalah simulasi perhitungan kepesertaan program Jaminan Hari Tua di BPJamsostek Ketenagakerjaan KCP Krian

### 1) Cara Menghitung Saldo Jaminan Hari Tua pada BPJamsostek Ketenagakerjaan KCP Krian

#### a) Simulasi perhitungan peserta selama 3 tahun kepesertaan:

Tenaga kerja telah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan selama 3 tahun kemudian melakukan klaim jaminan hari tua:

**Tabel 4.1 Simulasi perhitungan peserta selama 3 tahun kepesertaan**

Tahun	Gaji	Persentase Iuran	Total Bulan Iuran	Saldo Awal Tahun	Iuran Perbulan	Iuran Pertahun	Persentase Pengembangan Bunga	Pengembangan Bunga Pertahun	Saldo Akhir
1	Rp 9.074.536,00	5,70%	12	Rp -	Rp 517.248,55	Rp 6.206.982,62	11,48%	Rp 712.561,61	Rp 6.919.544,23
2	Rp 9.074.536,00	5,70%	12	Rp 6.919.544,23	Rp 517.248,55	Rp 6.206.982,62	11,48%	Rp 1.506.925,28	Rp 14.633.452,14
3	Rp 9.074.536,00	5,70%	12	Rp 14.633.452,14	Rp 517.248,55	Rp 6.206.982,62	11,48%	Rp 2.392.481,91	Rp 23.232.916,67

Perhitungan saldo akhir jaminan hari tua beserta pengembangannya:

#### Perhitungan Saldo Jaminan Hari Tua (JHT) Tahun 2018 (Tanpa Klaim Sebagian)

No. Referensi: 97J50091855 NAUFAL  
 Tahun: 2019  
 Persentase Pengembangan (X): 11,48%  
 Jumlah Hari dlm Setahun (Y): 365  
 Tanggal Klaim/Tanggal Lihat (Z): 05/03/2019  
 01/01/2019

#### b) Simulasi perhitungan peserta selama 10 tahun kepesertaan:

Tenaga kerja telah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan selama 10 tahun kemudian melakukan klaim jaminan hari tua:

**Tabel 4.2 Simulasi perhitungan peserta selama 10 tahun kepesertaan**

Tahun	Gaji	Persentase Iuran	Total Bulan Iuran	Saldo Awal Tahun	Iuran Perbulan	Iuran Pertahun	Persentase Pengembangan Bunga	Pengembangan Bunga Pertahun	Saldo Akhir
1	Rp 9.074.536,00	5,70%	12	Rp -	Rp 517.248,55	Rp 6.206.982,62	11,48%	Rp 712.561,61	Rp 6.919.544,23
2	Rp 9.074.536,00	5,70%	12	Rp 6.919.544,23	Rp 517.248,55	Rp 6.206.982,62	11,48%	Rp 1.506.925,28	Rp 14.633.452,14



3	Rp 9.074.536,00	5,70%	12	Rp 14.633.452,14	Rp 517.248,55	Rp 6.206.982,62	11,48%	Rp 2.392.481,91	Rp 23.232.916,67
4	Rp 9.074.536,00	5,70%	12	Rp 23.232.916,67	Rp 517.248,55	Rp 6.206.982,62	11,48%	Rp 3.379.700,44	Rp 32.819.599,73
5	Rp 9.074.536,00	5,70%	12	Rp 32.819.599,73	Rp 517.248,55	Rp 6.206.982,62	11,48%	Rp 4.480.251,65	Rp 43.506.834,01
6	Rp 9.074.536,00	5,70%	12	Rp 43.506.834,01	Rp 517.248,55	Rp 6.206.982,62	11,48%	Rp 5.707.146,15	Rp 55.420.962,79
7	Rp 9.074.536,00	5,70%	12	Rp 55.420.962,79	Rp 517.248,55	Rp 6.206.982,62	11,48%	Rp 7.074.888,13	Rp 68.702.833,54
8	Rp 9.074.536,00	5,70%	12	Rp 68.702.833,54	Rp 517.248,55	Rp 6.206.982,62	11,48%	Rp 8.599.646,90	Rp 83.509.463,06
9	Rp 9.074.536,00	5,70%	12	Rp 83.509.463,06	Rp 517.248,55	Rp 6.206.982,62	11,48%	Rp 10.299.447,96	Rp 100.015.893,65
10	Rp 9.074.536,00	5,70%	12	Rp 100.015.893,65	Rp 517.248,55	Rp 6.206.982,62	11,48%	Rp 12.194.386,20	Rp 118.417.262,47

Perhitungan saldo akhir jaminan hari tua beserta pengembangannya:

Perhitungan Saldo Jaminan Hari Tua (JHT) Tahun 2018 (Tanpa Klaim Sebagian)						
No. Referensi		97J50091855	NAUFAL			
Tahun		2019				
Persentase Pengembangan (X)		11,48%				
Jumlah Hari dlm Setahun (Y)		365				
Tanggal Klaim/Tanggal Lihat (Z)		05/03/2019				
		01/01/2019				
UPAH	IURAN	PEMBAYARAN	PENGEMBANGAN	IURAN BULAN	IURAN TAHUN	
		TANGGAL BAYAR	JUMLAH HARI s/d KLAIM			
A	B	C	D	$E = B \times X \times D / Y$		
9.074.536,00	517.248,55	12/01/2019	53	8.622,32	Desember	2018
<b>SALDO AWAL</b>		118.417.262,47	<<< asumsi saldo awal tahun 2018			
<b>PENGEMBANGAN SALDO AWAL</b>		2.383.658,39				
<b>IURAN</b>		517.248,55				
<b>PENGEMBANGAN IURAN</b>		8.622,32	525.870,87			
<b>SALDO AKHIR 2017</b>		121.326.791,73	<<< Saldo akhir 2018			
		2.392.280,71	<<< Total Pengembangan Saldo Awal & Iuran			

Jadi perhitungan total akhir saldo Jaminan Hari Tua dari kedua contoh diatas terlihat bahwa peserta yang mengklaim setelah 10 tahun kepesertaan memiliki saldo Jaminan Hari Tua lebih banyak dibandingkan dengan peserta yang melakukan klaim setelah 3 tahun kepesertaan. Hal ini sesuai dengan menuturan Ibu Meinar Selaku *Relationship Officer*, dimana beliau mengatakan:

“Kalau dilihat dari programnya jaminan hari tua, itu seharusnya di klaim pada saat memasuki masa pensiun atau usia 55 tahun. Namun karena dengan adanya perubahan peraturan itu serta dampak pandemi COVID-19 yang membutuhkan dana, maka banyak peserta BPJS Ketenagakerjaan yang melakukan klaim meskipun belum mencapai usia pensiun atau usia 55 tahun, hal ini akan menyulitkan kami, karena kami tidak berani lagi untuk menginvestasikan dana yang diberikan kepada kami, melainkan dana tersebut akan kami jadikan sebagai dana real atau dana yang tidak bermanfaat. Sebenarnya yang lebih dirugikan disini adalah pihak tenaga kerjanya, karena seharusnya mereka akan mendapatkan lebih dari dana yang dibayarkan ke BPJS, namun karena dengan waktu tunggu selama sebulan sangat singkat, tenaga kerja tersebut langsung mengklaim saldo jaminan hari tuanya.”

Dari 2 contoh kasus diatas, terlihat jelas perhitungan total akhir saldo Jaminan Hari Tua tenaga kerja yang melakukan klaim di 3 tahun kepesertaan dan 10 tahun kepesertaan, Terlihat bahwa tenaga kerja yang melakukan klaim disaat kepesertaannya mencapai 10 tahun lebih memperoleh saldo jaminan hari tua yang lebih banyak dibanding dengan contoh kasus lainnya. Apalagi ditambah dengan bunga iuran dan pengembangan saldo di setiap tahunnya.



### c. Sumber Daya Fasilitas

Fasilitas yang diberikan oleh BPJamsostek ketenagakerjaan kepada peserta adalah berupa kemudahan untuk mengakses pembayaran JHT melalui kanal/ tempat pembayaran iuran yang sudah bekerja sama dengan BPJamsostek Ketenagakerjaan.

Kanal/Tempat – tempat tersebut adalah sebagai berikut:



Sumber: BPJamsostek Ketenagakerjaan, 2020

#### Gambar 4.4 Nama dan Logo Partner Kerjasama dengan BPJamsostek Ketenagakerjaan.

Sedangkan Fasilitas kepada pegawai demi terlaksananya sistem yang teratur adalah gedung kantor cabang memiliki fasilitas layanan yang sama, baik dari luas tanah, luas lantai, format alur layanan, ruang menyusui dan akses bagi difabel bagi pesertanya.

Gedung kantor cabang BPJamsostek Ketenagakerjaan mengutamakan pelayanan, karena itu di pintu masuk lobi utama langsung dijadikan ruang layanan dan ruang tunggu bagi pekerja yang ingin mendaftar atau mengajukan klaim.

Terdapat sejumlah loket layanan yang terbuka selama jam kerja, terdapat fasilitas baca, ruang menyusui, akses difabel, kamar kecil, mushala, tempat parkir dan lainnya, agar pekerja merasa nyaman karena semuanya ber-AC.

Penetapan semua gedung kantor berkualifikasi sama, baik bentuk maupun alur layanannya, dan telah di sesuaikan dengan protokol kesehatan terkait penyebaran virus Corona (Covid-19).

Pembangunan yang dilakukan BPJamsostek Ketenagakerjaan tak hanya gedung, tetapi juga karyawan, karena mereka adalah orang terdepan yang memuliakan pelanggan. "Fasilitas hanya sarana untuk memudahkan pekerjaan, sementara sentuhan kemanusiaan membuat pelanggan menjadi mulia dan dihargai". Demikian diungkapkan informan.

### 3) Struktur Birokrasi

BPJamsostek telah menerapkan struktur birokrasi yang jelas beserta tugas – tugasnya yang mendukung kinerja dalam organisasi berjalan lancar meskipun banyak terjadi kendala di saat pandemi COVID-19 di karenakan sistem *Work From Home* (WFH) pegawai menyebabkan pegawai mengalami kewalahan dalam menghadapi banyaknya peserta yang melakukan klaim JHT. Sistem *Work From Home* menyebabkan hanya sebagian pegawai saja yang aktif dalam kegiatan di kantor secara bergiliran.



#### 4) Disposisi

Dalam pelaksanaannya dalam menjalankan program JHT. Komunikasi dan koordinasi yang baik dibutuhkan, dari wawancara yang diperoleh dari informan menyatakan bahwa komunikasi di antara pegawai yang ada menyangkut dengan pekerjaan di masing-masing bagian terjalin sangat baik, dan koordinasi antara pegawai terbangun dengan baik pula. Begitupun hubungan atasan dengan bawahan telah terjalin komunikasi yang baik baik. Bahwa pihak-pihak yang memiliki wewenang kekuasaan dapat menuntut dan mendapatkan kepatuhan yang sempurna. Informan menyatakan bahwa kepemimpinan dari pihak yang berwenang sepenuhnya yaitu kepala cabang kantor BPJAMSOSTEK Ketenagakerjaan sudah melakukan tugasnya dengan baik, bahkan dapat memberikan arahan dengan baik, dalam otoritasnya sebagai pimpinan di kantor.

Pada variabel disposisi ini BPJAMSOSTEK Ketenagakerjaan memberikan akses informasi secara langsung maupun melalui media elektronik dengan sejelas – jelasnya kepada peserta. Sehingga peserta BPJAMSOSTEK Ketenagakerjaan khususnya pada Pekerja Bukan Penerima Upah tidak merasa dirugikan. Serta BPJAMSOSTEK Ketenagakerjaan juga menerima kritik, saran, atau keluhan dari peserta, hal ini dilakukan agar kinerja BPJAMSOSTEK Ketenagakerjaan semakin baik dan mendapatkan kepercayaan pada masyarakat.

## 2. Keefektifan Program Jaminan Hari Tua dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat di Kecamatan Krian Pada Masa Pandemi

Pandemi Covid-19 telah menyebabkan banyak pekerja yang dirumahkan hingga mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal ini turut berpengaruh pada kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJamsostek) yang mengalami penurunan, serta peningkatan permintaan klaim Jaminan Hari Tua (JHT). *Account*

*Representative* BPJamsostek Cabang Krian, Ibu Nabila menjelaskan bahwa:

“dari empat program perlindungan pekerja yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun, selama masa pandemi covid 19 alias pertengahan tahun 2020, pembayaran klaim kepada peserta, tertinggi ada pada program JHT dengan total anggaran mencapai Rp 40 Miliar atau meningkatkan 100 persen bila dibandingkan dengan pembayaran di tahun 2019. Peningkatan klaim JHT oleh peserta dipertengahan tahun 2020 ini disebabkan banyaknya perusahaan yang merumahkan (PHK) karyawannya selama masa pandemi”.

Ibu Meinar selaku *Relationship Officer* juga mengungkapkan bahwa:

“kita mengalami peningkatan selama pandemi ini terutama di klaim JHT, mungkin bisa jadi karena dampak dari covid 19 ini banyak perusahaan yang mungkin merumahkan atau memPHK-kan karyawannya. Kita ada kenaikan hingga 100 persen. Contoh jumlah manfaat klaim JHT yang kita bayarkan hingga posisi Juli 2020 itu lebih tinggi dibandingkan dengan yang kita bayarkan selama kurun waktu 2019”.

Dengan meningkatnya klaim JHT di masa pandemi, maka peserta BPJamsostek Cabang Krian yang aktif mengalami penurunan signifikan, hal itu dikarenakan banyaknya perusahaan yang merumahkan



karyawannya dan cara mencairkan BPJAMSOSTEK Ketenagakerjaan program JHT harus mengikuti syarat dan ketentuan yang berlaku. Namun pencarian secara online memungkinkan anggota tidak perlu ke kantor atau berada di tengah antrian yang berisiko tinggi terpapar Covid-19. Ibu Meinar mengungkapkan bahwa:

“untuk proses pembayaran kepesertaan BPJAMSOSTEK Ketenagakerjaan itu terbagi 2: Pertama untuk perusahaan yang baru daftar, yaitu mengisi formulir dulu terlebih dahulu, formulir pendaftaran perusahaan, formulir pendaftaran tenaga kerja, kemudian perusahaan memberitahukan berapa jumlah karyawan dan berapa gaji karyawan, setelah kita rekam baru dan dihitung maka dikeluarkan surat penagihan iuran pertama dan kode iuran terus itu diserahkan ke perusahaan untuk dibayarkan iurannya. Iuran dibayar boleh ke perbankan, boleh ke teller, mobile banking, internet banking, boleh dengan cara kliring, indomaret, alfamidi, terserah perusahaan pilih yang mana untuk sistem pembayarannya, yang jelas ke kode iuran dan rekeningnya BPJAMSOSTEK Ketenagakerjaan, prosesnya pembayaran iuran itu sekaligus. Kedua: untuk perusahaan yang terdaftar tapi membayar susulan, polanya sama dengan perusahaan yang baru mendaftar tapi bedanya dalam pengolahan data perusahaan dikasih aplikasi bantu, dia bisa munculin kode iuran sendiri perusahaan, bayar iuran sendiri, kami tinggal report nya saja. Kita konfirmasi, benar datanya selesai”.

Program JHT adalah manfaat uang tunai yang diberikan ketika peserta memasuki usia tertentu, tidak ingin bekerja lagi, cacat total tetap sehingga tidak mampu bekerja kembali atau meninggal dunia. Manfaat JHT merupakan nilai akumulasi iuran beserta hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan peserta. Jaminan Hari Tua menurut Peraturan BPJAMSOSTEK Ketenagakerjaan No. 7 Tahun 2015 klaim Jaminan Hari Tua adalah cara tenaga kerja melakukan pencairan saldo Jaminan Hari Tua.



Perhitungan saldo akhir peserta yang ada di BPJS Kesehatan Ketenagakerjaan KCP Krian jika peserta melakukan klaim Jaminan Hari Tua di usia muda atau usia tua adalah:

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua pada pasal 16 ayat (1) yang berbunyi:

”Iuran Jaminan Hari Tua bagi Peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara sebesar 5,7% dari upah, dengan ketentuan:

- a. 2% ditanggung oleh pekerja.
- b. 3,7% ditanggung oleh pemberi kerja. Pasal 22 yang berbunyi:

“Besarnya manfaat Jaminan Hari Tua adalah sebesar nilai akumulasi seluruh iuran yang telah disetor ditambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan peserta. BPJS Ketenagakerjaan wajib memberikan informasi kepada peserta mengenai besarnya saldo Jaminan Hari Tua beserta hasil pengembangannya satu kali dalam satu tahun.”

Berikut penuturan Ratna selaku peserta, mengatakan bahwa:

“Saya kurang paham dengan perhitungan saldo Jaminan Hari Tua. Cuma dari sistem aplikasi yang pernah saya lihat cukup rumit dan susah dipahami. Tentang pengembangan saldo Jaminan Hari Tua saya kurang tahu, yang saya tahu hanya bagaimana cara men-cek saldo jaminan hari tua.”



Sistem klaim Jaminan Hari Tua yang ada di BPJamsostek Ketenagakerjaan KCP Krian sebenarnya sudah lengkap, namun karena keterbatasan informasi yang diperoleh peserta sehingga menjadikan peserta melakukan klaim disaat kepesertaannya masih dibawah batas minimal kepesertaan. Kurangnya informasi tentang bunga pengembangan saldo jaminan hari tua dari BPJS Ketenagakerjaan serta kebutuhan dana peserta di kala kondisi pandemi COVID19 membuat peserta mencairkan saldo Jaminan Hari Tuanya diusia muda, sedangkan saldo tersebut dapat bertambah jika tidak dicairkan dimasa itu. Kurangnya informasi mengenai bunga pengembangan saldo dikarenakan pelaksanaan sosialisasi mengenai bunga pengembangan saldo yang dilakukan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan kurang menyeluruh, hal ini karena sosialisasi dilakukan hanya kepada pimpinan atau kepala bidang organisasi perusahaan.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan bahwa banyak peserta yang tidak mengetahui mengenai bunga pengembang saldo jaminan hari tua yang ditetapkan BPJamsostek Ketenagakerjaan.

Berdasarkan wawancara dengan Informan telah di temukan bahwa:

“klaim jaminan hari tua yang diterapkan di BPJAMSOSTEK Ketenagakerjaan kurang efektif dimasa pendemi, karena kebanyakan dari tenaga kerja yang melakukan klaim jaminan hari tua langsung datang ke kantor BPJAMSOSTEK Ketenagakejaan dan tidak memanfaatkan jaringan internet untuk melakukan klaim. Padahal jika tenaga kerja ingin melakukan pencairan saldo jaminan hari tua bisa dilakukan dengan mengakses e-klaim untuk jaminan hari tua. Hal ini bisa mengefisienkan waktu tenaga kerja juga karyawan BPJAMSOSTEK Ketenagakerjaan. Kalau sistem aplikasi tergantung jaringan internetnya, kalau jaringannya susah maka sistem klaim jaminan hari tua tidak lancar bisa jadi



pending besok baru bisa dikerjakan. Kalau datang ke kantor BPJAMSOSTEK keefektifannya agak ribut jadi 2 kali antrian tenaga kerjanya. Di masa pandemi sekarang kan di himbaunya tidak datang ke kantor. Karena di kantor sendiri cuma sebagian saja yang masuk.”

Ibu Nabila selaku *Account Representative* mengatakan:

“pelaksanaan klaim jaminan hari tua di BPJAMSOSTEK Ketenagakerjaan Cabang Krian dimasa pendemi ini sebenarnya sudah berjalan dengan bagus, dan semua sudah sesuai dengan peraturan yang ada. Namun jika ada klaim yang tertunda biasanya karena tenaga kerja yang melakukan klaim dokumennya tidak lengkap seperti surat keterangan berhenti bekerja tenaga kerja tidak ada, atau belum diberhentikan oleh pihak perusahaan.”

Begitu juga yang dikatakan oleh Ibu Meinar selaku *Relationship Officer* mengatakan hal yang sama bahwa:

“tenaga kerja yang melakukan klaim seringkali gagal melakukan pencairan dana jaminan hari tua karena dokumen tenaga kerja tersebut tidak lengkap, seperti surat keterangan tidak bekerja lagi. Dan ada juga tenaga kerja yang melakukan klaim jaminan hari tua namun sebenarnya dia masih dalam keadaan bekerja. Kalau dengan aplikasi sudah cukup bagus karena sebenarnya itu simpel. Cuman kalau jaringannya susah agak lebih lambat, itu saja yang agak susah. Tapi kalau untuk proses klaimnya, kalau semua anggota lengkap lancar, tapi kalau udah gak datang satu orang agak repot karena sudah ada kerja masing-masing jadi merangkap”.

Pelaksanaan sistem Jaminan Hari Tua yang diterapkan di BPJAMSOSTEK Ketenagakerjaan KCP Krian belum sesuai dengan Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan No. 7 Tahun 2015 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua Pasal 4 ayat 3(b) yang berbunyi “Surat keterangan pengunduran diri dari perusahaan tempat bekerja yang ditujukan kepada dan diketahui



Dinas Ketenagakerjaan setempat dengan tembusan kepada BPJAMSOSTEK Ketenagakerjaan setempat”.

Dari penjelasan diatas penulis mengetahui bahwa kendala yang terjadi di BPJAMSOSTEK Ketenagakerjaan Cabang Krian saat melakukan klaim Jaminan Hari Tua dimasa pandemi adalah banyaknya tenaga kerja yang tidak melampirkan Surat Keterangan Tidak Bekerja Lagi atau Surat Keterangan Berhenti Bekerja. Selain itu, ada juga peserta yang sengaja melakukan klaim sementara peserta itu masih terikat pada sebuah perusahaan atau masih bekerja.

Implementasi relaksasi iuran BPJAMSOSTEK Ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2020 yang berlaku mulai 31 Agustus 2020, dan pada prinsipnya relaksasi iuran BPJAMSOSTEK Ketenagakerjaan termasuk iuran JHT bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi peserta, kelangsungan usaha, dan kesinambungan penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan selama masa pandemi Covid-19. Secara terperinci, pemerintah menyebutkan bahwa relaksasi iuran BPJAMSOSTEK ini hanya dapat dimanfaatkan oleh perusahaan yang berkomitmen untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada karyawannya. Namun pada implementasinya sulit diterapkan karena ketidakpastian ekonomi yang masih terjadi dan belum ada prosedur teknis untuk pengecekannya.

## **Pendapat masyarakat di sekitar BPJamsostek Ketenagakerjaan KCP**

### **Krian tentang JHT.**

Berikut adalah pendapat dan keluhan peserta BPJamsostek Ketenagakerjaan mengenai klaim JHT :

#### **Ratna pegawai kantor.**

"saya udah dijadwalkan konfirmasi, tapi petugas dari BPJSTK belum ada hubungi ke nomor saya. Tolong dong ini dibantu, kan yang mau saya klaim juga gaji saya yang selalu dipotong tiap bulan" kata Ratna

Ratna menambahkan "susah banget, saya mau ngurus jht karena mengundurkan diri, syarat sudah lengkap tapi diribetin, hanya masalah format surat saja jadi suruh ganti, padahal sudah valid dan jelas bahwa saya sudah mengundurkan diri ttd plus cap perusahaan pimpinan saya. Masalahnya kalo minta ttd sudah beda kota dan harus ketemu atasan saya lagi, janjiin lagi, ribet birokrasi!,itu baru 5jt udah susah apalagi yang >50 jt"

#### **Noval pegawai pabrik.**

"mendingan nabung di bank keliling lebih jelas, mau diambil kapan aja bisa, gak dipersulit ini itu, data saya sudah sangat lengkap untuk klaim jht tapi sampai sekarang tidak ada yang menghubungi, padahal uang hasil potongan gaji saya pada waktu saya bekerja sangat saya butuhkan di masa pademi yang sangat sulit mencari kerja saat ini, sudah 3 bulan saya ke kantor sana sini untuk melengkapi data saya karena selalu gagal saat proses klaim dan itu semua membutuhkan biaya" kata Noval pegawai pabrik. Intinya duit yang udah masuk susah dikeluarin lagi. Mungkin bpjstk gak punya duit buat bayarin klaim karyawan. Saya telepon call center disuruh hubungi kantor cabang, tapi kantor cabangnya ditelepon gak pernah diangkat, wis ambyar" turut Noval.

BPJamsostek KCP Krian memberikan klarifikasi terkait keluhan peserta dan pemberitaan yang menyatakan bahwa layanan menjadi terhambat karena kebijakan bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH). Kepala Kantor



Cabang BPJamsostek KCP Krian menjelaskan bahwa hal tersebut merupakan miskomunikasi yang terjadi antara peserta maupun petugas di lapangan. Pihaknya menerapkan protokol kesehatan yang ketat sesuai dengan aturan Pemkab Sidoarjo.

"Kami melayani dengan sepenuh hati dan totalitas. Kebijakan WFH memang diterapkan, namun pegawai tetap bekerja secara profesional."

Kepala Kantor Cabang BPJamsostek juga menegaskan bahwa persyaratan dan dokumen yang diwajibkan merupakan bagian dari proses verifikasi, bukan ditujukan untuk menyulitkan peserta atau membuat proses klaim menjadi rumit.

"Kami tidak sedikitpun punya niatan untuk menyulitkan peserta atau ahli warisnya. Berbagai persyaratan dibutuhkan untuk menjamin bahwa klaim tersebut tepat sasaran dan jatuh kepada orang yang berhak menerimanya,"ujarnya.

Keefektifan program Jaminan Hari Tua dimasa pandemi yang ada di BPJAMSOSTEK Ketenagakerjaan Cabang Krian pemanfaatannya kurang efektif, karena peserta mengalami kesulitan dalam proses klaim yang menurut mereka membingungkan. Penyebab dalam masa pandemi membutuhkan protokol kesehatan untuk melakukan klaim ke kantor serta adanya kebijakan WFH membuat BPJamsostek Ketenagakerjaan kewalahan. BPJAMSOSTEK Ketenagakerjaan telah menerapkan sistem online yang dapat menghemat waktu peserta dalam melakukan klaim dan juga membantu peserta dalam melakukan klaim. Kurangnya informasi yang diberikan pihak BPJAMSOSTEK Ketenagakerjaan dalam hal prosedur klaim serta adanya error dalam sistem klaim online membuat peserta menjadi kesal karena merasa haknya susah untuk dipenuhi.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Implementasi pelaksanaan program JHT dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Krian pada masa pandemi

pada umumnya sudah sesuai dengan sistem yang dilakukan. Faktor Komunikasi, Sumber daya, Struktur birokrasi, dan Disposisi

Perusahaan telah di implementasikan dengan baik dan sebagai mana

mestinya. BPJamsostek ketenagakerjaan KCP Krian dalam

Mensosialisasikan program-programnya khususnya Jaminan Hari Tua

selain mensosialisasikan secara rutin , juga berkordinasi dengan dinas

terkait dan pemerintah setempat agar lebih mudah dalam

menyampaikan program BPJamsostek Ketenagakerjaan ke masyarakat.

Sumber Daya Anggaran BPJamsostek Ketenagakerjaan KCP Krian

sudah di jalankan sesuai sistem dan peraturan. Anggaran sudah tepat

asaran, Pegawai serta peserta program dapat merasakan manfaat dari

JHT. Namun meskipun telah dilaksanakan dengan baik masih terdapat

hambatan – hambatan dalam pelaksanaannya seperti di saat pandemi

COVID-19 di karenakan sistem *Work From Home* (WFH) pegawai

menyebabkan pegawai mengalami kewalahan dalam menghadapi

banyaknya peserta yang melakukan klaim JHT serta kurang



maksimalnya pemanfaatan mengenai bunga pengembang saldo jaminan hari tua yang ditetapkan BPJamsostek Ketenagakerjaan karena banyak peserta yang tidak mengetahui dan memahami perhitungannya.

2. Keefektifan program JHT dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Krian pada masa pandemi yaitu kurang efektif pemanfaatannya. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya peserta yang tidak melampirkan Surat Keterangan Berhenti Bekerja atau Surat Keterangan Tidak Bekerja Lagi saat melakukan klaim jaminan hari tua. Selain itu banyaknya peserta yang melakukan klaim hanya di kantor cabang mengurangi efektifitas pelaksanaan klaim, padahal untuk melakukan klaim peserta memiliki tiga cara, yaitu melalui kantor cabang, melalui *service point*, dan melalui *online*. Kurangnya informasi mengenai sistem klaim jaminan hari tua pada masa pandemi membuat peserta melakukan klaim jaminan hari tua hanya di Kantor Cabang saja. Sementara itu, jika peserta melakukanklaim jaminan hari tua melalui *service point* atau *online* itu akan mempermudah peserta melakukan klaim jaminan hari tua dan mengurangi resiko terpapar virus Covid-19 disebabkan harus mengantri jika peserta melakukan klaim jaminan hari tua di kantor cabang

### **B. Saran**

Dari pembahasan yang telah dikemukakan diatas, maka saran yang diberikan oleh penulis adalah:

1. Sebaiknya pada BPJAMSOSTEK Ketenagakerjaan Cabang Krian harus secara tegas menjelaskan secara lengkap syarat-syarat yang harus dilengkapi oleh peserta jika ingin melakukan pendaftaran dan klaim jaminan hari tua agar pelaksanaan pendaftaran dan klaim jaminan hari tua berjalan lancar dan tidak mengalami pending/antrian dalam proses pencairan manfaat JHT serta pegawai yang *Work From Home (WFH)* dan pegawai yang yang berada di kantor tetap menjalankan program dengan lancar.

2. Sebaiknya pada BPJAMSOSTEK Ketenagakerjaan Cabang Krian membuat sosialisasi atau iklan ataupun seminar/webinar untuk menginformasikan sistem klaim jaminan hari tua yang ada di BPJAMSOSTEK Ketenagakerjaan, bahwa pendaftaran dan klaim tidak hanya bisa dilakukan di Kantor Cabang, tetapi bisa juga melalui *service point* atau melalui *online*.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

Agusmidah. 2010. *Dinamika dan Kajian Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bogor, Ghalia Indonesia

Agustino, Leo. 2017. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta

Arikunto, Suharsimi., & Jabar, Cepi Safrudin Abdul. 2010. *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara

Asyhadie, Zaeni. 2013. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*. Jakarta, Rajawali Pers

Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia 2009. *Perlindungan Masyarakat Miskin Terhadap Akses Kesehatan Pada Konteks Desentralisasi*. Jakarta, Sekretariat Jendral DPD RI

Edward III, George C. 1980. *Implementing Public Policy*. Washington DC: Congressional Quarterly Press.

Fahrudin, Adi. 2012. *Pengantar Kesejahteraan Sosial*. Bandung, Refika Aditama

Iskandar, 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta, Gaung Persada Press

Miles, Matthew B., Huberman, A. Michael., & Saldana, Johnny. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*. USA, Sage Publications.Inc

Moleong, Lexy J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung, Remaja Rosdakarya

Ratminto.,& Winarsih, Atik Septi. 2010. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Riggs, Fred W. 2005. *Administrasi Negara-Negara Berkembang: Teori Masyarakat Prismatik*. Jakarta PT Rajawali

Rohman, Arif. 2010. *Politik Ideologi Pendidikan*. Yogyakarta: Laksbang Meditama.

Subarsono, AG. 2012. *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar



Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta

Suharto, Edi. 2014. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat: Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial & Pekerjaan Sosial*. Bandung, Refika Aditama

Sukmadinata, Nana Syaodih. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung, Remaja Rosdakarya

Tayibnapis, Farida Yusuf. 2010. *Evaluasi Program*. Jakarta: Rineka Cipta

Wahab, Solochin Abdul. 2014. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara

Winarno, Budi. (2008). *Kebijakan Publik (teori dan proses)*. Jakarta: Media Pressindo.

#### **Peraturan Pemerintah :**

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik

Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negeradan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggara Jaminan Sosial

Peraturan BPJamsostek Ketenagakerjaan Nomor 01 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pengawasan dan Pemeriksaan Atas Kepatuhan Dalam Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Peraturan BPJamsostek Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2015 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua



Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2020 Tentang Penyesuaian Iuran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Selama Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19)

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 1 POJK.05 Tahun 2016 Tentang Investasi Surat Berharga Negara Bagi Lembaga Jasa Keuangan Non-Bank

#### **Jurnal:**

Agus, Dede. 2014. Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja. *Fiat Justisia: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1): 53-68

Piteradja, Anggi Chrisye., Pangkey, Masje Silija., & Rares, Joyce Jacinta. 2017 Implementasi Program Jaminan Hari Tua Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(49): 1-8

#### **Undang-Undang:**

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan

Sosial

#### **Internet**

[www.bpjsktenagakerjaan.go.id](http://www.bpjsktenagakerjaan.go.id)

[www.mpp.sidoarjoab.go.id](http://www.mpp.sidoarjoab.go.id)

[www.jdih.kemnaker.go.id](http://www.jdih.kemnaker.go.id)