



Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada Pekerja Formal Di BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak

Wulan Nur Fath-Hiah* dan Binti Azizatul Nafi'ah

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Surabaya-Indonesia

*Email Correspondence: wulannuro23@gmail.com

How to Cite: Hiah, W, N, F., Nafi'ah, B, A. (2023). Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada Pekerja Formal Di BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 8(2); 67-75. DOI: <https://doi.org/10.22225/pi.8.2.2023.67-75>

Abstract

Employment social security is a program of the Government of Indonesia organized by the Employment Social Security Administration Agency (BPJS) with the aim of protecting all workers in Indonesia. To make the program policy successful, socialization activities need to be carried out. This research focuses on formal workers or wage workers (PU) in the city of Surabaya. In government regulations, companies that have an NIB are required to register business entities and their employees in the BPJS Ketenagakerjaan program. This study aims to describe and find out the implementation of the employment social security program for formal workers at BPJS Ketenagakerjaan by using the policy implementation theory according to Merilee S. Grindle. The research method used by the author is descriptive qualitative research. Based on the results obtained, the implementation of the employment social security program for formal workers at the Tanjung Perak Employment BPJS is not optimal. This is because there are still many business entities that have not registered their companies and employees in the BPJS Employment program. This is evidenced by the internal data of the Tanjung Perak Employment BPJS, which recorded that only 8.28% of companies out of 1,130 company acquisitions in the Surabaya area were participants of the Employment BPJS.

Keyword: *employment BPJS; implementation; program; socialization*

Abstrak

Jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan suatu program Pemerintah Indonesia yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dengan tujuan melindungi seluruh tenaga kerja yang ada di Indonesia. Untuk mensukseskan kebijakan program tersebut kegiatan sosialisasi perlu dilakukan. Penelitian ini berfokus pada pekerja formal atau pekerja penerima upah (PU) di Kota Surabaya. Dalam peraturan pemerintah, Perusahaan yang memiliki NIB diwajibkan mendaftarkan badan usaha dan pegawainya pada program BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui implementasi program jaminan sosial ketenagakerjaan pada pekerja formal di BPJS Ketenagakerjaan dengan menggunakan teori implementasi kebijakan menurut Merilee S. Grindle. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Berdasarkan hasil yang didapatkan bahwa implementasi program jaminan sosial ketenagakerjaan pada pekerja formal di BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak belum optimal. Hal tersebut dikarenakan masih banyak badan usaha yang belum mendaftarkan perusahaan dan para pegawainya dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini dibuktikan dengan data internal BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak yang mencatat baru 8,28% perusahaan dari 1.130 akuisisi perusahaan di wilayah Surabaya yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: BPJS ketenagakerjaan; implementasi; program; sosialisasi

1. Pendahuluan

Setiap negara tentu memiliki cita-cita dan tujuan bersama pada pendiriannya. Negara Indonesia memiliki tujuan yang tertulis pada pembukaan Undang-Undang Dasar tahun 1945 tepatnya pada alinea ke-empat yang berbunyi “Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berlandaskan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”. Hal ini dapat diartikan bahwa negara Indonesia menjadi negara dengan sistem kesejahteraan sosial. Untuk mewujudkan kesejahteraan sosial tersebut dapat dilakukan dengan cara pengembangan sistem jaminan sosial yang ditujukan bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 tepatnya Pasal 34 ayat 2 tentang Sistem Jaminan Sosial yang berbunyi : “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Sistem jaminan sosial tersebut ditujukan kepada seluruh lapisan masyarakat Indonesia tanpa adanya perbedaan sesuai dengan kebutuhan dasar hidup mereka yang layak (Hendrada 2021). Landasan hukum mengenai Sistem Jaminan Sosial di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). BPJS merupakan badan hukum publik dibawah komando presiden yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial bagi seluruh masyarakat yang ada di Indonesia tanpa terkecuali (Hutahuruk 2021). BPJS ini dibentuk guna mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan sosial, serta terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan anggota keluarga dari peserta yang bersangkutan (Dewi 2016). Di Indonesia, BPJS dibagi menjadi 2 lingkup bidang yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Pengesahan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 menyatakan bahwa PT Jamsostek sudah resmi dibubarkan tanpa adanya likuidasi. PT Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014 (Lalihat, Warouw, and Tulung 2017). BPJS Ketenagakerjaan adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial di Indonesia yang dibentuk dengan tujuan untuk melindungi tenaga kerja yang ada di seluruh Indonesia tanpa terkecuali. BPJS Ketenagakerjaan merupakan lembaga penyelenggara jaminan sosial yang ditujukan kepada seluruh pekerja dengan memberikan perlindungan mendasar untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan menjamin kelangsungan pendapatan pengganti sebagian atau seluruhnya pendapatan yang hilang akibat risiko kerja atau sosial (Luthfiyyah 2017).

Program yang ditujukan untuk para pekerja formal di BPJS Ketenagakerjaan terdapat pada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Pasal 6 ayat (2) diantaranya yaitu : a) program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), b) program Jaminan Kematian (JKM), c) program Jaminan Hari Tua (JHT), d) program Jaminan Pensiun (JP), dan e) pada Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, BPJS Ketenagakerjaan mengeluarkan program terbaru yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) (Gurusinga et al. 2023). BPJS Ketenagakerjaan memiliki 123 Kantor Cabang Wilayah dan 202 Kantor Cabang Pratama yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia (Hutahuruk 2021). Segmen kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sendiri meliputi semua pekerja, baik pekerja yang ada di sektor formal (Penerima Upah), pekerja di sektor informal (Bukan Penerima Upah), pekerja jasa konstruksi yang ditujukan untuk kuli bangunan (Jakon), maupun pekerja migran Indonesia (PMI).

Dalam mencapai cakupan target kepesertaan diperlukan perluasan kepesertaan tenaga kerja, salah satunya dengan cara sosialisasi program dan manfaat BPJS Ketenagakerjaan (Gurusinga et al. 2023). Menurut Soerjono Soekanto pada buku Taufiq Rochman Dhoiri, dkk (2007:79), “sosialisasi merupakan suatu proses sosial dimana seorang individu mendapatkan pembentukan sikap untuk berperilaku sesuai dengan perilaku orang-orang di dalam kelompoknya” (S 2010). Pada kegiatan sosialisasi diperlukan komunikasi yang baik.

Public relations sebagai sarana terciptanya komunikasi yang dilakukan secara dua arah (two way communication) antara suatu organisasi bersama dengan publiknya. Pelaksanaan *public relations* yang baik tentu bisa membantu BPJS Ketenagakerjaan untuk melaksanakan tugasnya. Selain itu, dapat mencapai tujuannya dalam meratakan kehidupan yang sejahtera bagi seluruh rakyat Indonesia (Tornado 2018). Kegiatan sosialisasi ini sangat penting dilakukan mengingat masih banyak pelaku usaha dan karyawannya yang tidak terdaftar menjadi peserta aktif di BPJS Ketenagakerjaan. Peserta BPJS Ketenagakerjaan yang dimaksudkan bukan hanya pegawai yang bekerja di perusahaan-perusahaan besar, namun pekerja dari perusahaan mikro dan pekerja mandiri pun juga bisa menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Dari penjelasan yang telah dipaparkan tersebut, maka penulis tertarik mengambil judul “Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada Pekerja Formal Di BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak” untuk mengetahui bagaimana Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada Pekerja Formal Di BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak.

2. Konsep dan Teori

Implementasi

Implementasi diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan yang biasanya dikaitkan dengan aktivitas untuk mencapai tujuan. Menurut Pressman dan Wildavsky pada (H. Tachjan, 2006) menyampaikan, "implementation as to carry out, accomplish, fulfill, complete" (implementasi untuk melaksanakan, mencapai, memenuhi, menyelesaikan). Barret pada (Agustiono, 2019), mengemukakan bahwa implementasi kebijakan adalah proses pelaksanaan dari isi kebijakan yang telah diamanatkan oleh pencipta kebijakan tersebut yang dapat berupa undang-undang, keputusan yudikatif, atau keputusan eksekutif. Kebijakan yang dibuat tersebut meliputi permasalahan yang harus diselesaikan guna tercapainya maksud dan tujuan. Juga menetapkan upaya pelaksanaan dari isi kebijakan. Upaya implementasi kebijakan tersebut diharapkan menghasilkan hasil yang bisa dinilai berdasarkan keberhasilan proses dan pencapaian tujuan. Van Meter dan Van Horn (dalam Budi Winarno, 2008:146-147) mendefinisikan bahwa suatu implementasi kebijakan publik dapat dinilai sebagai tindakan pada pilihan-pilihan sebelumnya. Implementasi kebijakan adalah serangkaian proses kebijakan untuk melihat bagaimana proses pelaksanaan guna mengetahui keberhasilan dan kegagalan dari suatu kebijakan (Putra 2023). Tindakan ini sebagai upaya dalam mengubah pilihan menjadi aksi nyata yang praktis dalam kerangka waktu tertentu, serta upaya mempertahankan perubahan signifikan ataupun bertahap pada keputusan kebijakan yang telah dibuat oleh organisasi publik dengan tujuan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Teori Implementasi kebijakan dengan perspektif top-down dikembangkan oleh George C. Edward III dalam (Agustiono, 2019) dengan istilah "Direct and Indirect Impact on Implementation" (dampak langsung dan tidak langsung pada implementasi). Terdapat 4 indikator yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu implementasi kebijakan, yaitu: a) Komunikasi, sebagai penentu apakah kebijakan tersebut berhasil atau tidak. Ketika orang yang membuat keputusan sudah mengetahui keinginan mereka maka efektivitas implementasi bisa terjadi. b) Sumber daya, implementasi publik yang efektif membutuhkan sumber daya manusia seperti staf atau sumber daya informasi, otoritas, dan fasilitas, c) Kepribadian. Agar implementasi kebijakan menjadi efektif, orang yang melaksanakan kebijakan selain mengetahui apa yang harus dilakukan, mereka juga wajib memiliki kapasitas menjalankannya sehingga tidak ada prasangka dalam pelaksanaannya. d) Kerangka kerja administratif. Semua kebijakan tentu membutuhkan kerja sama agar pelaksanaannya dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Ketika struktur birokrasi tidak berjalan dengan kondusif, maka implementasi kebijakan dapat terganggu. Dalam hal ini, birokrasi menjadi pelaksana kebijakan yang harus mendukung keputusan yang telah ditetapkan.

Teori Implementasi Kebijakan menurut Merilee S. Grindle mendefinisikan implementasi dalam (H. Tachjan, 2006) sebagai rangkaian kegiatan yang diarahkan pada

pelaksanaan program operasional, artinya program dapat dipahami dan dilaksanakan oleh pelaksana kebijakan dan memuat tujuan, sasaran, sumber daya yang diperlukan, dan prosedur pelaksanaan. Menurut Merilee S. Grindle, keberhasilan implementasi kebijakan dapat diukur dari kebijakan itu sendiri. Terdapat dua indikator atau aspek besar sebagai ukuran keberhasilan implementasi kebijakan menurut Merilee S. Grindle. Kedua aspek tersebut antara lain yaitu:

Isi Kebijakan (*Content of Policy*) terdiri dari enam poin diantaranya ; a) Kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi, b) Jenis manfaat, c) Derajat perubahan yang akan dicapai, d) Letak pengambilan keputusan, e) Pelaksana program, f) Sumber-sumber daya yang digunakan.

Konteks Kebijakan (*Context of Policy*) terdiri dari tiga poin diantaranya ; a) Kekuasaan, b) Karakteristik lembaga dan rezim yang berkuasa, c) Tingkat kepatuhan dan daya tanggap dari pelaksana.

BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan sebagai salah satu badan penyelenggara program jaminan sosial di Indonesia di bawah komando presiden yang berkewajiban memberikan perlindungan sosial ekonomi seluruh lapisan masyarakat tanpa terkecuali. Sebagaimana tercantum pada UUD 1945 pasal 28 H yang menyatakan “setiap orang berhak terhadap jaminan sosial yang memungkinkannya pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.” Jaminan sosial merupakan wujud pelayanan yang diberikan oleh pemerintah Indonesia kepada seluruh masyarakat yang didasarkan pada kesanggupan negara untuk memberi bantuan ekonomi kepada masyarakat dan pelayannya secara efektif melalui badan atau organisasi. BPJS Ketenagakerjaan memiliki beberapa program yang diperuntukkan bagi pegawai di bidang Penerima Upah (PU) dan Bukan Penerima Upah (BPU), Jasa Konstruksi (Jakon), dan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Penerima Upah atau pekerja formal (PU) merupakan tenaga kerja yang bekerja dan menerima upah dari perusahaan tempatnya kerja. Bukan Penerima Upah (BPU) merupakan tenaga kerja yang berkegiatan ekonomi secara mandiri untuk mendapatkan sumber penghasilan dari usaha tersebut, seperti pemilik usaha, tenaga kerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri, dan tenaga kerja yang tidak termasuk pekerja di luar hubungan kerja yang tidak menerima upah, seperti tukang ojek, sopir angkot, pedagang keliling, dan lain-lain. Tenaga Kerja Jasa Konstruksi (Jakon) adalah tenaga kerja yang bekerja di bidang konstruksi. Pegawai jakon ini umumnya memiliki masa kepesertaan. Dan Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan WNI yang melakukan pekerjaan di negara lain.

Sosialisasi

Stewart (1985:93) mendefinisikan sosialisasi sebagai proses mendapatkan ide budaya, sikap, nilai, dan kebiasaan. Menurut KBBI, sosialisasi adalah upaya merubah kepemilikan dari yang perseorangan menjadi milik umum. Sosialisasi juga didefinisikan sebagai proses pembelajaran manusia untuk mengidentifikasi dan memahami standar dan norma sosial, sehingga adanya sikap yang sesuai dengan perilaku yang ada di masyarakat. Menurut teori sosial, sosialisasi adalah proses dua arah. Pada situasi ini, publik tidak hanya menjadi sasaran sosialisasi, namun juga menjadi agen aktif yang memberikan pengaruh pada isi dan hasil sosialisasi.

Sosialisasi kebijakan bertujuan menginformasikan kepada publik tentang suatu kebijakan. Narwoko dan Suyanto, sebagaimana dikutip Sukmawati Herlina (2009: 3), “sosialisasi dapat diartikan sebagai kegiatan penyebarluasan informasi oleh lembaga tertentu kepada masyarakat”. Sosialisasi yang dimaksudkan yaitu secara tatap muka langsung ataupun melalui daring. Menurut Soerjono Soekanto pada buku Taufiq Rochman Dhoiri, dkk (2007:79), “sosialisasi merupakan suatu proses sosial dimana seorang individu mendapatkan pembentukan sikap untuk berperilaku sesuai dengan perilaku orang-orang di dalam kelompoknya”. Menurut beberapa definisi sosialisasi di atas, sosialisasi pada

hakekatnya adalah suatu proses penyajian atau berbagi pengetahuan tentang peristiwa yang ada dalam masyarakat yang bisa berdampak pada pandangan dan tingkah laku seseorang.

3. Metode

Metode yang digunakan oleh penulis pada penelitian kali ini yaitu metode kualitatif yang bersifat deskriptif, dengan lokasi penelitian di BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak. Pada penulisan ini, penulis akan memberikan gambaran mengenai bagaimana implementasi program jaminan sosial ketenagakerjaan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Tanjung Perak Provinsi Jawa Timur. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Menurut Saryono (2010), Penelitian kualitatif dipakai untuk mengkaji, mendapatkan, memvisualisasikan, dan menguraikan aspek ataupun karakteristik dampak sosial yang belum bisa diuraikan, diukur, atau didefinisikan dengan menggunakan teknik kuantitatif (Semi 2021). Data yang dikumpulkan yaitu melalui teknik wawancara, observasi lapangan, dan dokumentasi kegiatan. Narasumber dari wawancara ini yaitu pengawai BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak dan pimpinan badan usaha yang belum mendaftarkan badan usaha dan pegawainya dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Setelah data terkumpul maka akan dianalisis menggunakan beberapa tahapan yaitu:

Reduksi data. Data hasil observasi, wawancara, dan dokumen dipilah. Reduksi data ini bertujuan untuk mempermudah pengumpulan data pada saat pencarian data lapangan. (Siyoto and Sodik 2015).

Penyajian data, dalam (Siyoto and Sodik 2015), Miles dan Huberman mengemukakan bahwa “penyajian data digambarkan sebagai kumpulan informasi terstruktur yang menarik kesimpulan dan menghadirkan peluang untuk bertindak”. Pada tahap ini, peneliti mencoba mengkategorikan dan menampilkan data berdasarkan topik materi, yang diawali dengan pengkodean untuk setiap sub-masalah.

Penarikan kesimpulan atau *verifikasi*. Kesimpulan dan verifikasi merupakan tahapan akhir pada proses analisis data. Peneliti menarik kesimpulan berdasarkan data yang telah terkumpul. Kegiatan ini berupaya menemukan signifikansi data yang telah terkumpul dengan mencari kaitan, persamaan, dan perbedaan.

4. Hasil dan Pembahasan

Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan merupakan kebijakan pemerintah untuk melindungi seluruh tenaga kerja di Indonesia dari risiko yang dapat dialami ketika bekerja. Sebagai badan hukum publik yang bergerak dalam bidang perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan (Studi et al. 2022). BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak gencar memberikan informasi dan pemahaman kepada masyarakat mengenai manfaat program BPJS Ketenagakerjaan. Pada penyampaian informasi, BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak melakukan kegiatan sosialisasi dalam upaya menjadi penghubung antara lembaga dengan masyarakat. Soerjono Soekanto pada buku Taufiq Rochman Dhoiri, dkk (2007:79), “sosialisasi merupakan suatu proses sosial dimana seseorang individu mendapatkan pembentukan sikap untuk berperilaku sesuai dengan perilaku orang-orang di dalam kelompoknya”. Sebelum ditetapkan atau diterapkan dalam masyarakat, sebuah kebijakan idealnya melalui berbagai tahapan. Hal ini dimaksudkan supaya kebijakan yang dikembangkan tepat pada sasaran dan berjalan dengan lancar dalam pelaksanaannya. Tentu saja, agar implementasi kebijakan menjadi efektif, tujuan program harus diadopsi oleh pihak didalamnya dan pihak yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan kebijakan. Akibatnya, sosialisasi sangat penting pada fase awal, sebelum penyebaran. Menurut Saefullah sebagaimana dikemukakan oleh Aripin dan Daud (2014: 1163), “langkah awal dalam pelaksanaan kebijakan adalah sosialisasi, agar kebijakan yang bersangkutan diketahui, dimengerti, dan diterima oleh semua pihak yang bersangkutan”. Berkaitan dengan hal ini, diindikasikan bahwa semua kebijakan yang akan diimplementasikan perlu disosialisasikan kepada masyarakat terlebih dahulu agar masyarakat atau publik

memahaminya.

Implementasi program jaminan sosial ketenagakerjaan pada sektor pekerja formal di BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak dalam meningkatkan perluasan kepesertaan tersebut dapat dianalisis menggunakan teori dari Merilee S. Grindle. Terdapat 2 variabel besar yang menjadi pengaruh berhasil atau tidaknya suatu implementasi program, diantaranya yaitu isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*).

Isi kebijakan (*content of policy*)

Kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi (*Interest Affected*)

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dibuat Pemerintah Indonesia dengan tujuan melindungi kepada seluruh pekerja di Indonesia tanpa terkecuali. Program ini diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Perlindungan yang diberikan tidak hanya untuk keselamatan pekerja, tetapi juga untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Keuntungan peserta menjadi pendorong BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak dalam melaksanakan program jaminan sosial ketenagakerjaan di sektor penerima upah. Keuntungan bagi pegawai sektor formal yang menjadi peserta, seperti rasa aman saat bekerja. Namun keuntungan itu tidak hanya untuk peserta saja, BPJS Ketenagakerjaan juga mendapatkan keuntungan yaitu terdapat input finansial dari pembayaran peserta.

Tipe manfaat (*Type of Benefit*)

Pada Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tepatnya Pasal 6 ayat 2 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, BPJS memiliki 5 Program dengan manfaat yang besar bagi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Pekerja di sektor penerima upah atau pekerja formal yang mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan mendapatkan manfaat sebagai berikut: 1) Manfaat program Jaminan Kecelakaan Kerja yang meliputi santunan dan rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, 2) Manfaat program Jaminan Kematian berupa biaya pemakaman dan santunan total 42 juta, diberikan kepada ahli waris peserta BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal dunia tidak akibat dari kecelakaan kerja. 3) Manfaat program Jaminan Hari Tua, penghimpunan dana sebagai simpanan uang di hari tua yang dapat diambil ketika berhenti bekerja atau sudah mencapai usia 56 tahun tanpa adanya biaya administrasi bahkan akan berkembang diatas bunga deposito bank, 4) Manfaat program Jaminan Pensiun, program yang hanya bisa diikuti oleh tenaga kerja sektor penerima upah dengan tujuan jika pekerja tersebut sudah pensiun maka akan tetap mendapatkan sejumlah uang pengganti penghasilan, 5) Manfaat program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, program baru ini ditujukan kepada pekerja yang tiba-tiba diberhentikan oleh perusahaan. BPJS Ketenagakerjaan bekerjasama dengan Kementerian Ketenagakerjaan untuk memberikan pelatihan kerja dan pemberian informasi lowongan pekerjaan baru untuk pekerja yang terkena PHK.

Derajat perubahan yang ingin dicapai (*Extent of change Envision*)

Sebelum membuat kebijakan pastinya sudah mempertimbangkan arah dan tujuan mengapa kebijakan tersebut dibuat. BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga penyelenggara program jaminan sosial bagi seluruh pekerja yang ada di Indonesia dengan tujuan utama yaitu menyelenggarakan dan mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja di Indonesia akibat hilangnya sebagian atau seluruhnya penghasilan. Hal tersebut diwujudkan dengan adanya 5 program dari BPJS Ketenagakerjaan yang masing-masing dari program tersebut memiliki manfaat yang banyak untuk peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Letak pengambilan keputusan (*Site of Decision Making*)

Menurut Sondang P. Siagian mengemukakan “pengambilan keputusan merupakan pendekatan sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi, dan bertindak berdasarkan perhitungan adalah tindakan yang paling cepat”. Pada pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan sektor pekerja formal di BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak, letak

pengambilan keputusan yang diinginkan adalah masih banyak badan usaha yang belum menjadi peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan. Banyak badan usaha tidak mendaftarkan karyawannya karena bersifat sementara atau masih di masa uji coba. Sedangkan peraturan kepesertaan sudah dijalankan sejak tanggal 1 Juli 2014, dan ditekankan mengenai apapun status pegawainya, pegawai berhak menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Sehingga jika badan usaha tidak mendaftarkan pegawainya sebagai peserta akan menghadapi sanksi. Badan usaha yang tidak mendaftarkan kepegawaiannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dapat menghadapi konsekuensi mulai dari pembatasan akses layanan publik hingga penerbitan izin perusahaan. Minimnya layanan publik antara lain tidak diberikannya izin jaringan telepon, listrik, perawatan kesehatan, dan pembatasan penerbitan izin usaha dan surat-surat hukum lainnya. Hal ini ada pada Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013.

Pelaksana Program (Program Implementer)

Suatu kebijakan tidak dapat dilaksanakan jika tidak ada pelaksana dari kebijakan tersebut. BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak merupakan pelaksana program jaminan sosial ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja Surabaya hanya membantu sebagai bagian dari instansi pemerintah kota. Pelaksana kebijakan tidak hanya melaksanakan kebijakan yang ada, tetapi juga merencanakan prosedur atau teknik yang akan digunakan untuk mencapai tujuan kebijakan. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis, cara-cara yang digunakan dalam mengimplementasikan program jaminan sosial ketenagakerjaan di BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak yaitu dengan melakukan sosialisasi kepada badan usaha. Selain itu, juga adanya kerjasama dengan pemerintah dan organisasi perizinan pendirian usaha saat membuat surat-surat seperti NIB, SIUP, TDP, KITAS, persyaratan tender, dan lainnya. Dengan adanya upaya tersebut, diharapkan mampu menarik seluruh badan usaha menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Sumber-sumber daya yang digunakan (Resources Committed)

Untuk melaksanakan suatu kebijakan agar berjalan dengan efektif dan efisien, tentu diperlukan sumber daya yang memadai untuk memastikan bahwa kebijakan berjalan dengan sukses. Sumber daya manusia dan non manusia (infrastruktur) tersedia di BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak. Sumber daya manusia yang kompeten dan terampil diperlukan untuk mensosialisasikan program manfaat BPJS Ketenagakerjaan kepada perusahaan dan masyarakat umum untuk memperluas cakupan tujuan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Maksud dari sumber daya manusia yang ada di BPJS Ketenagakerjaan dalam hal ini yaitu petugas yang bertugas di bidang *Account Representative Khusus* (ARK). *Account Representative Khusus* (ARK) di BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak terdiri dari 4 orang yang memiliki tugas yang sama yaitu menyusun usulan rencana pengelolaan kepesertaan untuk tim-nya mengkoordinasikan dan/atau melaksanakan kegiatan pembinaan kepada peserta (sebagai bagian dari program CRN), memberikan pelayanan dan menangani keluhan peserta dengan tepat, serta melakukan pembinaan kepada tim-nya, guna tercapainya tertib administrasi, adanya hubungan baik dengan peserta, dan meningkatkan kepesertaan dan iuran yang telah diberlakukan (Hutahuruk 2021). Untuk mendukung sumber daya manusia juga diperlukan sumber daya non manusia seperti sarana prasarana sebagai faktor pendukung keberhasilan kebijakan. Fasilitas dalam pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan seperti fasilitas transportasi, media massa, dan sebagainya.

Lingkungan implementasi (context of implementation)

Kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat

Implementasi program jaminan sosial ketenagakerjaan pada sektor penerima upah di BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak, peserta yang terdaftar pada program BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan data internal pada bulan Juni 2023, BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak Surabaya mencatat baru 8,28% perusahaan dari 1.130 akuisisi perusahaan di wilayah Surabaya yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Sehingga diperlukan

strategi untuk meningkatkan perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan utamanya di sektor pekerja formal. Berdasarkan hasil observasi penulis, strategi BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak adalah berkolaborasi dengan pemerintah sebagai prasyarat dalam pembuatan surat-surat seperti NIB, SIUP, TDP, KITAS, persyaratan tender, dan lain-lain. Dengan strategi tersebut diharapkan mampu menarik seluruh badan usaha yang ada di Kota Surabaya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Selain kemitraan, upaya sosialisasi sangat diperlukan untuk memberikan informasi program dan manfaat dari program BPJS Ketenagakerjaan.

Karakteristik lembaga dan rezim yang berkuasa

Pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan pada pekerja formal di BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak belum berjalan dengan optimal. Pelaksana program yaitu BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Surabaya belum efektif dalam meningkatkan program tersebut. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya perusahaan yang belum mendaftar program BPJS Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 7 ayat 2 UU No 24 Tahun 2011, BPJS bertanggung jawab langsung kepada presiden. Hal ini dikarenakan kedudukan hukum BPJS sebagai Badan Hukum Publik. Sebelumnya hanya diawasi oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), BPJS Ketenagakerjaan kini diawasi langsung oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Perubahan status hukum BPJS Ketenagakerjaan dari PT. Jamsostek sudah seharusnya menjadi landasan dalam menjalankan tugasnya yaitu mensejahterakan seluruh pegawai di Indonesia.

Tingkat kepatuhan dan respon pelaksana

Dalam implementasi program jaminan sosial ketenagakerjaan pada sektor penerima upah di BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak, tingkat kepatuhan dari pegawainya sudah cukup baik. Hal tersebut dapat dibuktikan penulis berdasarkan observasi ketika magang yaitu semua pegawai mengikuti kegiatan briefing setiap hari tepat pukul 07.45 WIB sebelum melakukan jam kerja 08.00-17.00 WIB dan pegawai yang bertugas selalu menjalankan tugasnya dengan maksimal. Selain itu ketika ada peserta yang mengalami keluhan atau kebingungan mengenai program dan cara mendaftar di BPJS Ketenagakerjaan mereka bisa langsung menghubungi ARK yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak melalui WhatsApp maupun Email. Dan ARK tersebut akan membalas dengan sangat responsif. Jadi dapat dilihat bahwa tingkat kepatuhan dari BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak sudah sesuai dengan prosedur dan ketentuan perundang-undangan. Namun permasalahannya yaitu keinginan badan usaha dalam mendaftarkan usaha dan pegawainya masih belum bisa berjalan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai implementasi program jaminan sosial ketenagakerjaan pada pekerja formal di BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak dapat disimpulkan bahwa:

Implementasi program program jaminan sosial ketenagakerjaan pada pekerja formal di BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak belum optimal karena masih rendahnya kesadaran badan usaha dalam memberikan perlindungan ketenagakerjaan para pegawainya. Selain itu, masih banyak badan usaha yang memiliki NIB namun badan usaha tersebut belum beroperasi normal dan keuangan badan usaha tersebut belum stabil sehingga belum mampu membayarkan perlindungan ketenagakerjaan para pegawainya.

Informasi mengenai kejelasan program jaminan sosial ketenagakerjaan masih minim. Hal tersebut dibuktikan dengan masih banyaknya masyarakat yang hanya mengetahui BPJS Kesehatan dan tidak mengetahui apa itu BPJS Ketenagakerjaan dan apa saja program dan manfaat yang ada di BPJS Ketenagakerjaan. Kegiatan sosialisasi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak sudah cukup optimal meskipun hasil yang mereka capai

belum sesuai dengan target. Pelayanan yang diberikan oleh pegawai BPJS Ketenagakerjaan juga sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan mereka juga sudah cukup responsive dalam menjawab berbagai pertanyaan atau keluhan peserta.

Daftar Pustaka

- Dewi, Rani. 2016. *BPJS Ketenagakerjaan Cabang Meulaboh*.
- Gurusinga, Monica Oktriani, Jurusan Ilmu, Administrasi Publik, Universitas Riau, Jurusan Ilmu, Administrasi Publik, and Universitas Riau. 2023. "Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada Pengemudi Ojek Online Di Kota Pekanbaru" 6 (1): 305–14.
- Hendrada, Muhammad Athar Haqqa. 2021. "Implementasi Kebijakan Bantuan Sosial Pandemi Covid-19 Oleh Dinas Sosial Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur," 1–12.
- Hutahuruk, Yohana. 2021. "Bab 1: Pendahuluan." *Profil Kesehatan Kab.Semarang* 41: 1–9.
- Lalihatu, Inca Rahel, Desie M.D. Warouw, and Lingkan E. Tulung. 2017. "Peranan Humas Dalam Mensosialisasikan Bpjs Ketenagakerjaan Pada Pedagang Pasar Segar Paal2." *E-Journal Acta Diurna* VI (3): 1–13.
- Luthfiyyah, Nanda. 2017. "Implementasi Public Relations Dalam Membangun Brand Awareness AIESEC Universitas Andalas Sebagai Organisasi Kepemimpinan." *JOM Fisip* 4 (2): 1–14.
- Putra, I Putu Adi Permana. 2023. "Perempuan Dalam Pariwisata: Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender Pada Pengelolaan Objek Wisata Tukad Bindu Di Kota Denpasar" 9 (1): 81–91.
- S, Verida Indri. 2010. "Pelaksanaan Public Relations Dalam Sosialisasi." *Pelaksanaan Public Relations Dalam Sosialisasi*.
- Semi, M. Atar. 2021. "Metoda Penelitian Sastra," 146.
- Siyoto, Sandu, and Muhammad Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Studi, Program, Ilmu Komunikasi, Fakultas Dakwah, D A N Komunikasi, Universitas Islam, Negeri Sultan, and Syarif Kasim. 2022. *Olehn Khairun Nisa ' Ramelany*.
- Tornado, J. 2018. "Implementasi Peran Public Relations Dalam Komunikasi Pelayanan Publik Di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Dumai."