

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kesejahteraan masyarakat pekerja termasuk satu strategi yang mampu meningkatkan partisipasi para pekerja dalam usaha seorang pemilik usaha untuk meningkatkan jaminan kepada para tenaga kerjanya. Selain itu untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, dan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja para karyawan. Kesejahteraan sangat berarti bagi para pekerja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka beserta keluarga. Sekarang ini banyak program kesejahteraan pegawai seperti tunjangan, beban kerja dan kompensasi yang jelas, asuransi kesehatan, perencanaan karir, pemberian kredit, kenyamanan dan keselamatan kerja, perencanaan hari tua. Kesejahteraan merujuk ke keadaan yang baik, kondisi manusia di mana orang-orangnya dalam keadaan makmur, dalam keadaan sehat dan damai, tetapi dalam kebijakan sosial, kesejahteraan sosial merujuk ke jangkauan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Ini adalah istilah yang digunakan dalam ide negara sejahtera. Menurut (Sutrisno, 2020:79) bahwa

Dalam pembangunan di Indonesia tentunya ada peran masyarakat disini selain peran dari pemerintah, peran tersebut dalam bidang jasa (tenaga kerja). Tenaga Kerja menurut pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja sangat dibutuhkan dalam pembangunan di Indonesia dari setelah proklamasi kemerdekaan hingga saat ini.

Pemerintah lebih mengupayakan pada pelaksanaan program jaminan sosial untuk memberikan kesejahteraan kepada para pekerja. Seperti BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan telah memberikan jaminan sosial kepada para pekerja di Kota Medan yang terdaftar dalam program-program jaminan sosial. Program-program jaminan sosial tenaga kerja hanya akan dapat berjalan dengan baik jika pengusaha mematuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

Bentuk negara kesejahteraan awalnya diwujudkan dengan pencapaian kesejahteraan sosial melalui prinsip kebersamaan untuk mewujudkan rasa aman, sepanjang kehidupan manusia, dari saat dilahirkan sampai meninggal dunia yang kemudian disebut dengan sistem jaminan sosial. Yang kini telah memiliki UU No. 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. UU itu merupakan UU “payung” yang akan melandasi segenap penyelenggaraan program jaminan sosial di Indonesia. Tujuan diterbitkannya UU ini adalah untuk mempercepat cakupan kepesertaan serta kualitas manfaat sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, sesuai dengan amanat konstitusi. Berdasarkan jenis-jenis program jaminan sosial, program jaminan sosial dapat bersifat jangka pendek dan jangka panjang. Seperti halnya yang dimaksud dengan jangka pendek adalah program Jaminan Kecelakaan Kerja sedangkan jangka Panjang adalah Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun.

Program BPJS Ketenagakerjaan ada empat jaminan yaitu, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Pensiun, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua. Dan

mempunyai empat kepesertaan yaitu Penerima Upah, Bukan Penerima Upah, Jasa Konstruksi dan Pekerja Migran. Masing-masing jaminan tersebut memiliki upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya dengan manfaat yang berbeda-beda. Jaminan Kecelakaan Kerja adalah jaminan yang memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah atau menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Jaminan Pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total atau meninggal dunia. Jaminan Kematian adalah memberikan uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Dan Jaminan Hari Tua adalah program penghimpunan dana yang ditujukan sebagai simpanan yang dapat dipergunakan oleh peserta, terutama bila berbagai sebab seperti, cacat total tetap, telah mencapai usia 56 tahun, meninggal dunia atau berhenti bekerja dikarenakan terkena PHK. Menurut (Sutrisno, 2020:80) menyatakan

Banyaknya jaminan sosial bagi tenaga kerja yang diberikan oleh pemerintah bukan menjadi jaminan bagi tenaga kerja bisa menikmatinya, karena masih banyaknya perusahaan yang nakal atau tidak mematuhi aturan yang dibuat pemerintah dengan alasan tidak mau merugi membayar iuran jaminan sosial tersebut. Akibatnya para tenaga kerja hanya pasrah menerima keadaan tersebut dengan alasan jika mereka menuntut akan diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan tersebut.

Salah satu program yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan yang saat ini dirasa paling besar manfaatnya oleh peserta BPJS Ketenagakerjaan

adalah jaminan hari tua. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua, 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 dan akan diberikan sampai batas waktu tertentu setelah kepesertaan mencapai minimal 10 (sepuluh) tahun. JHT merupakan suatu program yang dinilai memiliki manfaat yang sangat besar dalam menopang kehidupan tenaga kerja, baik saat ini maupun di masa tua nanti. JHT ini dapat dijadikan sebagai tabungan masa depan untuk menghadapi risiko-risiko kehidupan yang kemungkinan akan terjadi dikemudian hari, terlebih risiko-risiko sosial ekonomi. Dalam kondisi tertentu, dana JHT yang sebagian dihimpun dari tenaga kerja sangat diperlukan juga untuk menopang kehidupan walaupun masih dalam usia produktif. Untuk itu pemerintah melakukan perubahan terhadap Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 dengan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2015, 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.

Dengan adanya peraturan baru ini sangat menyulitkan pegawai terutama bagian pelayanan. Hal ini disebabkan karena banyaknya tenaga kerja yang melakukan klaim. Sehingga kejadian ini menjadi tantangan yang sangat besar untuk memberikan pelayanan yang baik untuk setiap tenaga kerja yang melakukan klaim. Dengan adanya peraturan yang baru ini, tentunya jumlah tenaga kerja yang melakukan klaim dana JHT semakin banyak. Hal ini dikarenakan setiap tenaga

kerja yang sudah tidak aktif dapat melakukan klaim dana JHT yang telah dibayarkan setiap bulan. Selain itu 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 berubah peraturan tersebut maka setiap tenaga kerja yang sudah tidak bekerja lagi dapat melakukan klaim/percairan dana jaminan hari tua, tidak memandang usia lagi.

Berdasarkan hal tersebut penulis melakukan penelitian di kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan yang memiliki program untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat pekerja. Sehingga penulis ingin melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Efektivitas Program Jaminan Hari Tua BPJS Ketenagakerjaan Dalam Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Pekerja Di Kota Medan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah program jaminan hari tua BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan sudah efektif dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat pekerja di Kota Medan?
2. Bagaimana pelayanan yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat pekerja di Kota Medan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui apakah program jaminan hari tua BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan sudah efektif dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat pekerja di Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pelayanan yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat pekerja di Kota Medan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi:

1. Penulis: Penelitian ini dapat memberikan pengalaman dan pengetahuan baru bagi penulis dalam melakukan studi terhadap program jaminan sosial di Indonesia serta meningkatkan kemampuan analisis dan pemecahan masalah.
2. Masyarakat: Hasil penelitian dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi masyarakat, terutama tenaga kerja di Kota Medan, dalam memahami manfaat dan hak-hak yang didapatkan dari program BPJS Ketenagakerjaan serta cara memanfaatkannya dengan optimal.
3. Pemerintah: Mengetahui efektivitas program BPJS Ketenagakerjaan di Kota Medan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat pekerja. Dengan mengetahui efektivitas program tersebut, pemerintah dapat

mengevaluasi kinerja program dan menentukan apakah program tersebut sudah tepat sasaran dan memberikan manfaat yang diharapkan.

4. Akademisi: Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan acuan bagi akademisi dalam melakukan penelitian serupa atau sebagai sumber informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Kesejahteraan sosial/ masyarakat diartikan suatu keadaan seseorang dapat mampu memenuhi seluruh kebutuhan serta mampu melakukan hubungan baik dengan lingkungan sekitar. Kesejahteraan sosial dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu pendapatan yang cukup, pendidikan dan kesehatan yang terpenuhi. Hal tersebut sejalan dengan pemikiran Poewodarminta (Pratiwi J, 2019:98) bahwa kesejahteraan merupakan kondisi dimana seseorang dalam keadaan aman, makmur sentosa, selamat dari berbagai segala macam gangguan masalah atau kesukaran dan sebagainya. Gangguan masalah ini meliputi dari berbagai aspek yaitu gangguan kesehatan, gangguan pendidikan, gangguan kerja dan sebagainya.

Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pekerja beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Program kesejahteraan karyawan/pekerja adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pekerja/buruh agar produktivitas kerjanya meningkat.

Program kesejahteraan adalah balas jasa tidak langsung atau imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada pekerja/buruh dan pemberiannya tidak



berdasarkan kinerja pekerja/buruh tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan pekerja/buruh di luar upah atau gaji. Program kesejahteraan bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya. Turunnya kinerja pekerja/buruh juga bisa disebabkan kurangnya tingkat kesejahteraan yang diterima pekerja.

Kesejahteraan pekerja/buruh merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi-instansi pemerintah yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber daya manusia dan pihak-pihak lain dari kelembagaan swasta. Kesejahteraan itu merupakan sasaran pokok terlepas dari sistem dan teknologi apa pun yang dipakai dalam proses produksi. Salah satu aspek dari pada kesejahteraan manusia ialah keselamatan dan kesehatan kerja terutama dalam era industrialisasi. Pekerja yang kesejahteraannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas mereka akan menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula.

## **2.2 Pengertian Efektivitas**

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau

menunjang tujuan. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata efektif mempunyai arti efek, pengaruh, akibat atau dapat membawa hasil. Secara umum efektivitas adalah keaktifan, daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Efektif pada dasarnya menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, seringa tau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya, efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai dengan membandingkan hasilnya.

Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Sedangkan Abdurahmat (Pantow, Claudia et al 2019) berpendapat bahwa efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya.

Dengan demikian, efektivitas adalah pendayagunaan sarana prasarana dan sumber daya dalam kuantitas tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan pada waktunya. Secara keseluruhan bisa disimpulkan bahwa suatu efektivitas program bisa dinilai dengan seberapa jauh peningkatan kesejahteraan masyarakat.

### **2.2.1 Indikator Efektivitas**

Mengukur efektivitas bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun, jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif.

Adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak, yaitu:

- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya pegawai dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah “pada jalan” yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi.
- c. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.
- d. Perencanaan yang matang, pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi dimasa depan.

- e. Penyusunan program yang tepat suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja.

### **2.2.2 Ukuran Efektivitas Program**

Efektivitas suatu program dievaluasi atau diukur sejauh mana kegiatan program yang dilaksanakan akan mencapai tujuan awal program. Keberhasilan program dapat dilihat dari efektivitas pencapaian tujuan yang telah direncanakan sebelumnya oleh organisasi terkait. Efektivitas program dapat dilihat dengan membandingkan hasil dengan tujuan program, dan pendapat peserta program dapat dijadikan ukuran untuk mengetahui efektivitas program. Suatu program dapat dilakukan dengan menggunakan variabel-variabel berikut untuk mengukur semua faktor yang dapat melihat berjalan atau tidaknya suatu program, sebagai berikut:

- a. Ketepatan Sasaran Program yaitu sejauh mana peserta program tepat dengan sasaran yang sudah ditetapkan sebelumnya.
- b. Sosialisasi Program yaitu kemampuan pelaksana program dalam melakukan sosialisasi sehingga informasi mengenai pelaksanaan program dapat tersampaikan kepada masyarakat dan sasaran peserta.
- c. Tujuan Program adalah sejauh mana kesesuaian antara hasil pelaksanaan program dengan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.
- d. Pemantauan Program yaitu kegiatan yang dilakukan setelah dilaksanakannya program sebagai bentuk perhatian kepada peserta program.

### 2.2.3 Dimensi Kualitas dalam Pelayanan Publik

Salah satu hal yang sangat penting dalam mengukur kepuasan pada konsumen adalah kualitas layanan. Kualitas layanan pada suatu perusahaan jasa dapat ditentukan melalui dimensi-dimensinya. Adapun lima dimensi kualitas layanan yang dapat digunakan konsumen dalam mengevaluasi kualitas pelayanan adalah sebagai berikut:

1. *Reliability* (keandalan), yaitu kemampuan untuk memberikan pelayanan yang sesuai dengan janji yang ditawarkan.
2. *Responsiveness* (daya tanggap), yaitu respon atau kesigapan pegawai dalam membantu *customer* dan memberikan pelayanan yang cepat dan tanggap, yaitu meliputi kesigapan pegawai dalam melayani *customer*, kecepatan pegawai dalam menangani transaksi, dan penanganan keluhan *customer*.
3. *Assurance* (jaminan), meliputi kemampuan atas: pengetahuan terhadap produk secara tepat, kualitas keramahtamahan, perhatian dan kesopanan dalam memberikan pelayanan. keterampilan dalam memberikan informasi, kemampuan dalam memberikan keamanan di dalam memanfaatkan jasa yang ditawarkan, dan kemampuan dalam menanamkan kepercayaan *customer* terhadap perusahaan.
4. *Empathy* (empati), yaitu perhatian secara individual yang diberikan perusahaan kepada *customer* seperti kemudahan untuk menghubungi perusahaan, kemampuan pegawai untuk berkomunikasi dengan pelanggan, dan usaha perusahaan untuk memahami keinginan dan kebutuhan *customer*.

5. *Tangibles* (bukti fisik), meliputi penampilan fasilitas fisik seperti gedung dan ruangan *front office*, tersedianya tempat parkir, kebersihan, kerapihan dan kenyamanan ruangan, kelengkapan peralatan komunikasi dan penampilan pegawai.

### **2.3 Pengertian Program**

Program adalah suatu rancangan struktur, desain, kode skema, maupun bentuk yang lainnya dengan yang disusun sesuai alur algoritma dengan tujuan mempermudah suatu permasalahan. Sebuah program biasanya disebut juga dengan istilah aplikasi, tujuannya adalah mempermudah suatu hal agar pekerjaan bisa lebih produktif dan lebih efisien. Adapun istilah programmer yaitu seseorang yang membuat atau merancang suatu program tersebut. Sebuah program yang dapat dibaca oleh manusia biasa disebut dengan kode sumber atau source code.

Apabila merujuk pada KBBI, terdapat dua definisi yang tercantum. Pertama adalah program sebagai suatu rancangan dari asas dan usaha. Penggunaannya bisa dalam ranah perekonomian, ketatanegaraan dan masih banyak lagi. Definisi yang kedua khusus untuk bidang komputer. KBBI menjelaskan bahwa program merupakan perintah yang diberikan kepada komputer agar menjalankan fungsi dan tugas yang spesifik.

#### **2.3.1 Program BPJS Ketenagakerjaan**

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum yang disediakan untuk masyarakat dengan tujuan memberikan perlindungan sosial kepada seluruh pekerja di Indonesia dari risiko sosial ekonomi tertentu. Jaminan sosial ketenagakerjaan tidak hanya untuk pekerja formal, melainkan juga untuk pekerja non formal.

Manfaat perlindungan dari program BPJS Ketenagakerjaan dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja. Karena resiko sosial ekonomi itu bisa terjadi kepada siapa saja, di mana saja dan terhadap siapa saja. Resiko sosial ekonomi itu seperti kecelakaan dan kematian, sehingga perlu ada satu alat pengaman, supaya apabila terjadi risiko sosial ekonomi tadi tidak akan mengganggu kesejahteraan secara drastis. Cakupan program perlindungan ini adalah jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua.

Dengan demikian (mestinya), program jaminan sosial menempati tempat yang tinggi dalam mewujudkan cita-cita berbangsa dan bernegara, yaitu mewujudkan kesejahteraan umum yang berkeadilan sosial. Terdapat 4 program mendasar dari BPJS Ketenagakerjaan yang memiliki manfaatnya masing-masing. Sama halnya seperti BPJS Kesehatan, program yang satu ini juga menetapkan iuran yang harus dibayarkan setiap bulan oleh para pesertanya. Besaran iuran untuk setiap programnya juga berbeda-beda.

Berikut adalah penjelasan tentang program-program BPJS Ketenagakerjaan beserta iuran yang wajib dibayarkan :

## 1. Program Jaminan Hari Tua (JHT)

Program Jaminan Hari Tua (JHT) bertujuan untuk menjamin peserta agar menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Bentuk dari JHT sendiri adalah berupa uang tunai sebesar nilai akumulasi iuran beserta dengan hasil pengembangannya.

Uang tunai tersebut akan dibayarkan sekaligus saat peserta mencapai usia 56 tahun, meninggal dunia, dan mengalami kecacatan total. Iuran yang harus dibayarkan untuk program JHT dari BPJS Ketenagakerjaan ini adalah sebesar 5,7% dari total gaji. Rinciannya adalah 3,7% biaya ditanggung oleh perusahaan dan 2% ditanggung oleh pekerja sendiri.

## 2. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Program kedua adalah Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang juga tidak kalah pentingnya karena bisa menjamin peserta agar memperoleh santunan akibat kecelakaan kerja.

Menurut Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN), kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi akibat hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul akibat melakukan pekerjaan. Selain itu, kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan sebaliknya juga bisa disebut sebagai kecelakaan kerja.



Ada beberapa manfaat yang bisa didapatkan dengan program ini misalnya perawatan tanpa batas biaya, santunan upah selama tidak bekerja, hingga santunan kematian akibat kecelakaan kerja. Untuk iuran yang wajib dibayarkan saat mengikuti program ini adalah senilai 0,24% hingga 1,74% dari jumlah upah yang dilaporkan oleh perusahaan.

### 3. Program Jaminan Kematian (JKM)

Selanjutnya adalah Program Jaminan Kematian (JKM). Tujuan dari program ini adalah memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris dari peserta yang meninggal dunia. Namun, harus dipastikan bahwa peserta yang meninggal dunia tersebut bukan disebabkan karena kecelakaan kerja. Iuran yang harus dibayarkan untuk program ini bagi peserta penerima upah sebesar 0,3% dari total gaji. Sementara itu, untuk peserta yang tidak menerima upah, iurannya sebesar Rp6.800.

### 4. Program Jaminan Pensiun (JP)

BPJS Ketenagakerjaan juga memiliki program Jaminan Pensiun (JP). Program ini bertujuan untuk mempertahankan kelayakan hidup peserta karena berkurangnya penghasilan saat memasuki usia pensiun atau karena mengalami cacat total tetap. Manfaat yang didapatkan adalah berupa uang tunai bulanan bagi peserta saat memasuki usia pensiun hingga meninggal dunia.

Namun, peserta harus terlebih dahulu membayarkan iuran minimal selama 15 tahun atau 180 bulan. Iurannya sendiri yang harus dibayarkan adalah sebesar 3%

dari total gaji yang dilaporkan. Rinciannya adalah 2% ditanggung oleh perusahaan dan 1% ditanggung oleh pekerja.

### **2.3.2 Program Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan**

Berikut beberapa program kepesertaan yang ada.

- Peserta Penerima Upah (PU)  
Penerima Upah atau PU adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja.

Untuk kategori ini, BPJS memberikan jaminan sebagai berikut:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
2. Jaminan Kematian (JKm)
3. Jaminan Hari Tua (JHT)
4. Jaminan Pensiun (JP)
5. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

- Peserta Bukan Penerima Upah (BPU)  
Peserta Bukan Penerima Upah atau BPU adalah peserta yang melakukan kegiatan atau usaha ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari usahanya. Peserta bukan penerima upah dijelaskan melalui ketentuan pasal 7 Perpres No. 109 Tahun 2013, yang meliputi:

- a. Pemberi kerja;
- b. Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri; dan
- c. Pekerja yang tidak termasuk huruf b yang bukan menerima gaji atau upah (Wijaya, 2017: 17)

Untuk kategori ini, BPJS memberikan fasilitas sebagai berikut:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
2. Jaminan Kematian (JKm)

### 3. Jaminan Hari Tua (JHT)

- Jasa Konstruksi

Jasa Konstruksi adalah layanan jasa konsultasi perencanaan pekerjaan konstruksi, layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi dan layanan konsultasi pengawasan pekerjaan konstruksi. Untuk kategori ini, BPJS memberikan fasilitas JKK, JKM.

- Pekerja Migran

Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Untuk kategori ini, BPJS memberikan fasilitas JKK, JKm, dan JHT.

#### **2.3.3 Prinsip BPJS**

BPJS menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan prinsip:

1. Kegotongroyongan
2. Nirlaba
3. Keterbukaan
4. Kehati-hatian
5. Akuntabilitas
6. Portabilitas
7. Kepesertaan bersifat wajib
8. Dana amanat
9. Hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta

Berikut ini penjelasan masing-masing prinsip tersebut (Wijaya, 2017:6-7):

- Prinsip kegotongroyongan adalah prinsip kebersamaan antar peserta dalam menanggung beban biaya Jaminan Sosial, yang diwujudkan dengan kewajiban setiap peserta membayar iuran sesuai dengan tingkat gaji, upah atau penghasilannya.
- Prinsip nirlaba adalah prinsip pengelolaan usaha yang mengutamakan penggunaan hasil pengembangan dana untuk memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi seluruh peserta.
- Prinsip keterbukaan adalah prinsip pengelolaan usaha yang mengutamakan penggunaan hasil pengembangan dana untuk memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi seluruh peserta.
- Prinsip kehati-hatian adalah prinsip pengelolaan dana secara cermat, teliti, aman dan tertib.
- Prinsip akuntabilitas adalah prinsip pelaksanaan program dan pengelolaan keuangan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.
- Prinsip portabilitas adalah prinsip memberikan jaminan yang berkelanjutan meski peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah NKRI.
- Prinsip kepesertaan bersifat wajib adalah prinsip yang mengharuskan seluruh penduduk menjadi Peserta Jaminan Sosial, yang dilaksanakan secara bertahap.
- Prinsip dana amanat adalah bahwa iuran dan hasil pengembangannya merupakan dana titipan dari peserta untuk digunakan sebesar-besarnya bagi kepentingan Peserta Jaminan Sosial.
- Hasil pengelolaan dana jaminan sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta, dengan prinsip bahwa hasil pengelolaan dana Jaminan Sosial Nasional dalam ketentuan ini adalah hasil dividen dari pemegang saham yang dikembalikan untuk kepentingan peserta jaminan sosial.

#### **2.4 BPJS Ketenagakerjaan**

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah badan hukum yang dibentuk dengan Undang-Undang untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. BPJS merupakan badan hukum publik karena memenuhi ketiga persyaratan seperti terjadinya badan hukum diadakan dengan konstruksi hukum publik, lingkungan kerjanya dan wewenang.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada Presiden dimana BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia baik sektor formal maupun informal dan orang asing yang bekerja di Indonesia sekurang-kurangnya 6 bulan. BPJS diberi mandat oleh Negara untuk menyelenggarakan 4 (empat) program jaminan sosial yakni: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP). Pada dasarnya BPJS Ketenagakerjaan merupakan transformasi dari PT Jamsostek (Persero). Tugasnya memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia, baik mereka yang bekerja secara informal maupun nonformal.

Pada umumnya, program jaminan sosial memberikan dua manfaat utama. Peranannya yang pokok ialah untuk mencapai tujuan sosial dengan memberikan ketenangan kerja bagi buruh atau karyawan yang merupakan pelaksana pembangunan melalui perlindungan terhadap terganggunya arus penerimaan penghasilan. Dalam program jaminan sosial biasanya akan terpupuk suatu cadangan finansial yang pada tahun-tahun permulaan akan semakin besar, yang disebabkan:

1. Pembayaran jaminan dalam jumlah besar biasanya bisa terjadi beberapa puluh tahun setelah terbentuknya program jaminan sosial.
2. Industri berkembang dan meningkatkan kepesertaan dengan bertambahnya jumlah pabrik yang wajib mengikut sertakan pekerjanya pada program tersebut.
3. Penduduk yang berusia muda cenderung seperti di negara berkembang, yang memberikan peserta muda yang lebih banyak dari pada mereka yang akan berhak untuk menerima jaminan.

BPJS Ketenagakerjaan beroperasi penuh untuk menyelenggarakan jaminan sosial bidang ketenagakerjaan dalam bentuk Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKm) (Saputra. A.G et al 2019:248). Menurut UU SJSN program jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial, dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.

Program jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib, dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

Program jaminan pensiun diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib, untuk mempertahankan derajat

kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap. Jaminan pensiun ini diselenggarakan berdasarkan manfaat pasti.

Program jaminan kematian diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan tujuan untuk memberikan santuan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia. Sebagai pelayanan publik, jaminan sosial merupakan perangkat negara yang di desain untuk menjamin bahwa setiap orang sekurang-kurangnya memiliki pendapatan minimum yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasarnya.

#### **2.4.1 Pengertian Upaya**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III tahun 2003 yang dimaksud dengan Upaya adalah usaha (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar); daya upaya". Menurut Poerwadarminta Upaya adalah usaha untuk menyampaikan maksud, akal dan ikhtisar. Upaya merupakan segala sesuatu yang bersifat mengusahakan terhadap sesuatu hal supaya dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan maksud, tujuan dan fungsi serta manfaat suatu hal tersebut dilaksanakan.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia pengertian Upaya adalah usaha, ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar, dan sebagainya. Upaya sangat berkaitan erat dengan penggunaan sarana

dan prasarana dalam menunjang kegiatan tersebut, agar berhasil maka digunakanlah suatu cara, metode dan alat penunjang yang lain. Dari beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian dari upaya adalah suatu kegiatan atau usaha dengan menggunakan segala kekuatan yang ada dalam mengatasi suatu masalah (Rahmat, 2019:6).

#### **2.4.2 Pengertian Meningkatkan**

Meningkatkan adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan sesuatu, baik secara kualitas maupun kuantitas. Meningkatkan dapat dilakukan pada berbagai hal, seperti prestasi, kinerja, produktivitas, dan lain-lain. Meningkatkan juga merupakan suatu proses yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas diri seseorang dengan cara meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan seseorang. Proses meningkatkan diri ini dapat dilakukan dengan cara belajar, berlatih, dan melakukan evaluasi terhadap kinerja diri sendiri.

Kesimpulannya, meningkatkan adalah suatu proses yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas suatu sistem, proses, atau diri seseorang dengan cara meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas hasilnya. Proses meningkatkan ini dapat dilakukan pada berbagai bidang, seperti bisnis, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain.

#### **2.4.3 Pengertian Kesejahteraan Masyarakat**

**Kesejahteraan masyarakat** adalah suatu kondisi yang memperlihatkan suatu keadaan kehidupan masyarakat dapat dilihat dari standar kehidupan



masyarakat. Standar kehidupan masyarakat dapat dilihat melalui beberapa indikator yang telah ditentukan oleh Biro Pusat Statistik (BPS).

Kesejahteraan masyarakat di bidang sosial pada dasarnya merupakan keadaan sosial yang memungkinkan bagi setiap warga Negara untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup yang bersifat jasmani, rohani dan sosial sesuai dengan hakekat dan martabat manusia untuk dapat mengatasi berbagai masalah sosial yang dihadapi diri, keluarga dan masyarakatnya untuk berkembang menjadi lebih baik.

Upaya mengangkat derajat kesejahteraan sosial tersebut dapat dipandang sebagai bagian dari investasi sosial yang ditujukan untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas SDM bangsa Indonesia, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas kehidupan secara mandiri sesuai dengan nilai-nilai yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam hal ini, pembangunan kesejahteraan sosial dapat menjadi salah satu solusi untuk mengatasi kesenjangan sosial ekonomi serta berbagai kecenderungan primordialisme dan eksklusivisme yang dapat mengancam tatanan hidup bangsa Indonesia. Dimana kondisi demikian apabila diabaikan maka akan mengarah pada terjadinya konflik horizontal yang selanjutnya akan dapat menimbulkan disintegrasi sosial yang sangat merugikan.

## **2.5 Pengertian Pekerja**

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang

yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal tersebut berbeda dengan definisi dari tenaga kerja, dalam ketentuan pasal 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa, “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa, “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Jadi pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.

### **2.5.1 Pengertian dan Unsur Hubungan Kerja**

Menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (15) hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Menurut Iman Soepomo pada dasarnya hubungan kerja: Hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada majikan dengan

menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Dari pengertian di atas jelas bahwa suatu hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian antara majikan dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Dari dasar hubungan kerja tersebut dapat dilihat bahwa hubungan kerja merupakan pondasi antara pihak pekerja dan majikan untuk memulai dan mengatur suatu hubungan dalam pekerjaan yang akan dilaksanakan setelah perjanjian hubungan kerja tersebut dibuat. Perjanjian kerja dalam hubungan kerja ini dibuat dengan dasar kesepakatan antara kedua belah pihak.

Adapun unsur dari pekerja yakni:

#### 1) Adanya Unsur Work atau Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerja yang di perjanjikan (objek perjanjian), pekerja tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seijin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHP Perdata Pasal 1603a yang berbunyi: “buruh wajib melakukan sendiri pekerjaan, hanyalah dengan ijin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikan nya”.

#### 2) Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

### 3) Adanya Waktu

Adanya waktu yang dimaksud adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara tegas dalam perjanjian kerja yang dibuat misalnya untuk pekerja kontrak, sedangkan untuk pekerja tetap hal itu tidak diperlukan.

### 4) Adanya Upah

Menurut Pasal 1 ayat (30) Undang-undang No.13 Tahun 2003, upah adalah "hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh, yang ditetapkan atau dibayarkan melalui perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan".

Upah memang peran penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk mendapatkan upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

## **2.5.2 Syarat Sahnya Hubungan Kerja Antara Pekerja dan Pengusaha**

Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 pasal 1 angka (15) hubungan kerja adalah hubungan antara majikan/pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah, berdasarkan ketentuan pasal 52 ayat (1) ayat (2) dan ayat (3) Undang-undang No.13 Tahun 2003; syarat sahnya hubungan kerja adalah:

1) Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur 18 Tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-undang No.13 Tahun 2003).

3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Perjanjian yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan

kepentingan umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **2.5.3 Hak dan Kewajiban Pekerja**

#### 1) Hak Pekerja

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai kedudukan atau status seseorang. Demikian juga pekerja/buruh mempunyai statusnya itu. Adapun hak-haknya tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

##### (a) Hak mendapat upah/gaji,

Setiap pekerja/buruh yang telah atau melakukan pekerjaan berhak untuk mendapatkan upah/gaji. "Yang dimaksud upah adalah imbalan yang dapat berupa uang atau dapat dinilai dengan uang karena telah atau melakukan pekerjaan atau jasa".

##### (b) Hak untuk mendapat istirahat/cuti

Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan istirahat atau cuti hak atas istirahat/cuti ini mempunyai arti penting yaitu untuk menghilangkan kejenuhan pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian diharapkan gairah dan semangat kerja akan tetap stabil.

##### (c) Hak untuk mendapatkan pengurusan perawatan dan pengobatan

Terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja mempunyai hak untuk mendapat pengurusan perawatan dan pengobatan. Perlindungan bagi pekerja yang sakit, kecelakaan, atau kematian.

(d) Hak untuk mendapatkan surat keterangan

Pada waktu berakhirnya hubungan kerja pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan surat keterangan dari pengusaha tempat pekerja/buruh tersebut bekerja. Surat keterangan ini biasanya memuat keterangan yang sesungguhnya tentang macam pekerjaan, pengalaman kerja, masa kerja dan sebagainya. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal kerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

2) Kewajiban Pekerja

Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa, yang seharusnya dilakukan oleh seorang karena kedudukan atau statusnya. Adapun kewajiban dari para pekerja adalah sebagai berikut:

(a) Wajib melakukan pekerjaan.

Buruh atau pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas dari utama pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seijin pengusaha dapat diwakilkan.

(b) Wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha

Buruh dan pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha, dalam melakukan pekerjaan buruh wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk

tersebut. Buruh/pekerja dalam melakukan pekerjaannya wajib untuk selalu mematuhi peraturan perusahaan yang telah dibuat oleh pengusaha. Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003; pengertian Peraturan Perusahaan adalah “peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan”.

(c) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda.

Jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda.

## **2.6 Penelitian Terdahulu**

Penulis melakukan peninjauan pada beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebelumnya. Penulis mengambil tiga penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini penulis tidak menemukan penelitian judul yang sama seperti judul penelitian penulis yang akan dilakukan. Terkait dengan permasalahan yang akan dilakukan oleh penulis, penulis mengangkat penelitian terdahulu sebagai acuan adalah yang terkait dengan permasalahan kesejahteraan. Untuk itu berikut penelitian terdahulu yang menjadi acuan penulis dalam melakukan penelitian:

Priagung Luhur (2016) yang berjudul “Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif untuk mengetahui bagaimana kesejahteraan tenaga kerja outsourcing CV Amara dalam Perspektif Ekonomi Islam. Dalam penelitian



ini menjelaskan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja, yang dilakukan oleh suatu CV, kepada para karyawannya dapat dikatakan telah memenuhi standar kesejahteraan pekerja dalam perspektif Ekonomi Islam, dimana CV Amara telah memberikan upah yang layak kepada para karyawannya, selain upah ada bentuk kompensasi lain.

Penelitian berikutnya adalah tulisan dari Raden Dendy Yudha Prawira (2015), yang berjudul “Strategi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh Di Kota Tangerang”. Penelitian ini memiliki tujuan strategi BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan buruh. Menunjukkan belum optimal cara yang dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kota Tangerang disebabkan faktor internal dan eksternal.

Berikutnya adalah tulisan dari Ekmil Lana Dina (2017), yang berjudul “Persepsi Pekerja Perempuan Terhadap Pemenuhan Hak Kesejahteraan Tenaga Kerja Melalui Program Kesejahteraan Oleh PT. Djarum”. Penelitian ini bersifat kualitatif. Hasil penelitian ini menemukan bahwa persepsi pekerja perempuan terhadap pemenuhan hak kesejahteraan tenaga kerja melalui program kesejahteraan oleh PT. Djarum bisa didapat dari tiga perspektif yaitu 1. Mengenai kesejahteraan pekerja secara luas, karena apa yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan yang diharapkan, 2. Tentang upah pekerja perempuan ditempatkan sesuai dengan yang diharapkan dan, 3. Tentang jaminan pekerja perempuan yang menunjukkan bahwa jaminan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai

dengan yang diharapkan dan cenderung mengalami kenaikan ke arah yang lebih baik.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian terdahulu terdapat pada fokus penelitian. Dalam hal ini penulis berfokus kepada program jaminan hari tua yang terdapat pada BPJS Ketenagakerjaan. Penulis ingin mengetahui bagaimana program jaminan hari tua BPJS Ketenagakerjaan dapat mempengaruhi kesejahteraan dari masyarakat pekerja/tenaga kerja yang ada di Kota Medan.

*Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu*

| No. | Nama Peneliti dan Tahun Penelitian | Judul Penelitian   | Metode Penelitian   | Hasil penelitian   |
|-----|------------------------------------|--|---|--|
| 1.  | Priagung Luhur (2016)              | Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Islam | Jenis Penelitian ini menggunakan Penelitian Kualitatif, Dalam penelitian ini penulis mendapatkan informasi dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. | Hasil dari penelitian ini adalah menjelaskan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja, yang dilakukan oleh suatu CV, kepada para karyawannya dapat dikatakan telah memenuhi standar kesejahteraan pekerja dalam perspektif Ekonomi Islam. Dimana CV Amara telah memberikan upah yang layak kepada para karyawannya, selain upah ada bentuk kompensasi |

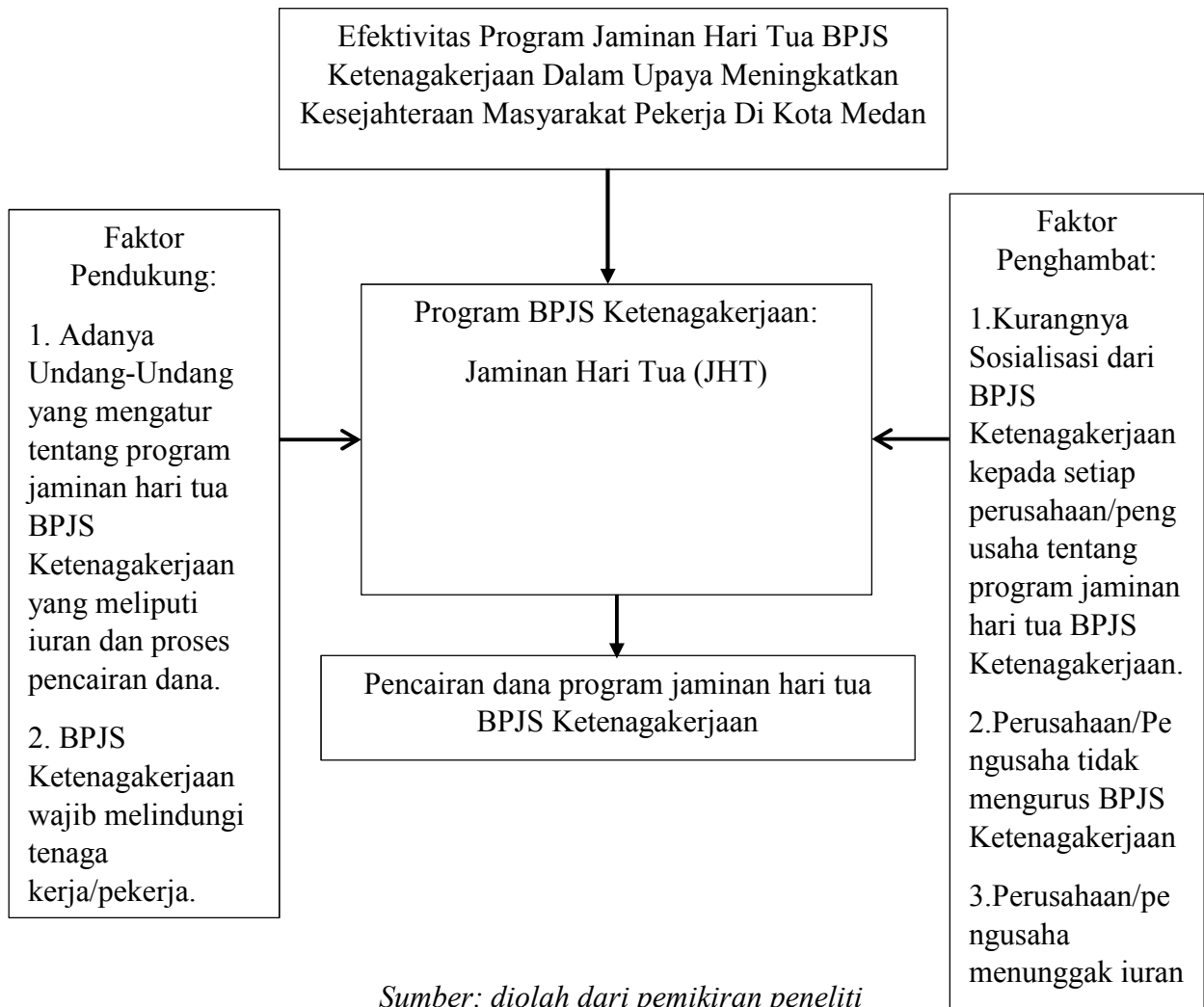
|    |                                  |   |   |   |
|----|----------------------------------|---|---|---|
|    |                                  |   |   | lain.   |
| 2. | Raden Dendy Yudha Prawira (2015) | Strategi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh Di Kota Tangerang        | Jenis Penelitian ini menggunakan Penelitian Kualitatif, Dalam penelitian ini penulis mendapatkan informasi dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. | Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwasannya belum tercapainya strategi yang dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kota Tangerang disebabkan adanya beberapa faktor internal dan eksternal.  |
| 3. | Eknil Lana Dina (2017)           | Persepsi Pekerja Perempuan Terhadap Pemenuhan Hak Kesejahteraan Tenaga Kerja Melalui Program Kesejahteraan Oleh PT. Djarum. | Jenis Penelitian ini menggunakan Penelitian Kualitatif, Dalam penelitian ini penulis mendapatkan informasi dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. | Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi pekerja perempuan terhadap pemenuhan hak kesejahteraan tenaga kerja melalui program kesejahteraan oleh PT. Djarum dapat dilihat dari tiga paradigma yaitu 1. Adanya kesejahteraan terhadap buruh, secara umum. 2. Gaji pekerja perempuan ditempatkan sudah sesuai dengan yang diharapkan. 3. Kemudian, jaminan memperlihatkan yang diberikan oleh suatu perusahaan beserta dengan yang diharapkan |

## **2.7 Kerangka Berpikir**

BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan menjadi solusi bagi perusahaan dalam menjamin kesehatan dan keselamatan kerja pegawai (tenaga kerja), Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kota Medan merupakan suatu badan penyelenggara jaminan sosial yang terpercaya dan unggul dalam operasional dan pelayanannya. BPJS Ketenagakerjaan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat pekerja mempunyai 4 program yang mempunyai fungsi untuk melindungi dan mensejahterakan kaum buruh/tenaga kerja. Beberapa jenis program yang terdapat di BPJS Ketenagakerjaan meliputi Program Jaminan Hari Tua (JHT), Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Program Jaminan Kematian (JKM), Program Jaminan Pensiun (JP). Namun dalam penelitian ini penulis hanya melakukan penelitian pada Program Jaminan Hari Tua (JHT) saja. Dalam melakukan pencairan dana program jaminan hari tua, terdapat faktor pendukung dan faktor penghambat. Pencairan dana program jaminan hari tua bisa menjadi lebih cepat karena para tenaga kerja telah dilindungi oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku dan BPJS Ketenagakerjaan melindungi setiap hak para tenaga kerja. Sebaliknya, pencairan dana program jaminan hari tua bisa menjadi lama karena terdapat berbagai faktor penghambat seperti Kurangnya Sosialisasi dari BPJS Ketenagakerjaan kepada setiap perusahaan/pengusaha tentang program BPJS Ketenagakerjaan, Perusahaan/Pengusaha tidak mengurus BPJS Ketenagakerjaan, Perusahaan/pengusaha menunggak iuran. Adapun

kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.7 sebagai berikut.

*Tabel 2.7 Kerangka Berpikir*



*Sumber: diolah dari pemikiran peneliti*

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif adalah salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai situasi sosial atau dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang diuji.

Dapat dinyatakan penelitian kualitatif secara sederhana adalah meneliti informan sebagai subjek dalam lingkungan kesehariannya. Denzin dan Lincoln (Anggito & Setiawan 2018:7) menyatakan bahwa, “penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.”

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan, beralamat di Jalan Kapten Patimura No.334, Darat, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20153. Alasan mendasar memilih lokasi penelitian di lakukan di BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan karena kantor atau instansi tersebut memiliki program jaminan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi

masyarakat pekerja mulai dari Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua.

Penentuan lokasi penelitian berguna untuk mendapatkan data-data yang akurat dan menangkap fenomena atau peristiwa yang sebenarnya terjadi dari objek yang diteliti. Kegiatan penelitian dilaksanakan dari Maret 2023 hingga September 2023.

| Jenis Kegiatan            | Maret | April | Mei | Juni | Juli | Agustus | September |
|---------------------------|-------|-------|-----|------|------|---------|-----------|
| 1. Persiapan Penelitian   |       |       |     |      |      |         |           |
| a. Pengajuan judul        |       |       |     |      |      |         |           |
| b. Penyusunan Proposal    |       |       |     |      |      |         |           |
| 2. Seminar Proposal       |       |       |     |      |      |         |           |
| a. Revisi dan Perijinan   |       |       |     |      |      |         |           |
| 3. Perencanaan Penelitian |       |       |     |      |      |         |           |
| 4. Pelaksanaan Penelitian |       |       |     |      |      |         |           |
| 5. Penyusunan Laporan     |       |       |     |      |      |         |           |
| 6. Ujian dan Revisi       |       |       |     |      |      |         |           |

*Tabel 3.2 Jadwal Kegiatan Penelitian*

### **3.3 Informan Penelitian**

Informan (narasumber) penelitian adalah seseorang yang memiliki informasi mengenai objek penelitian tersebut. Adapun informan dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti ditempat penelitian diantaranya :

1. Informan kunci, yaitu mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang di perlukan dalam penelitian. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Penata Madya Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan, Nur Fahrul .
2. Informan utama, yaitu mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti. Informan utama dalam penelitian ini adalah Bidang Umum BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan, Agung Putra.
3. Informan Pendukung, yaitu orang yang dapat memberikan informasi tambahan sebagai pelengkap analisis dan pembahasan pada suatu penelitian. Informan pendukung dalam penelitian ini adalah peserta program jaminan hari tua.

### **3.4 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data



yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **3.4.1 Data Primer**

Data primer adalah data utama atau data pokok yang digunakan dalam penelitian. Data primer dapat dideskripsikan sebagai jenis data yang diperoleh langsung dari tangan pertama subjek penelitian atau responden atau informan . Teknik pengumpulan data yang digunakan diperoleh dengan cara :

#### a) Wawancara

Wawancara adalah teknik mengumpulkan data atau informasi dengan cara bertatap muka langsung dengan informan agar mendapatkan data lengkap dan mendalam.

### **3.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang telah tersedia atau data yang telah diolah oleh lembaga dan organisasi penyelidik sebelumnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan diperoleh dengan cara :

#### a) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi dan lainnya. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lainnya. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen

merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

### **3.5 Analisis Data**

Sugiyono menyatakan bahwa, “analisis data adalah proses mencari dan Menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan 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 maupun orang lain.

Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu menjadi hipotesis. Berdasarkan hipotesis yang di rumuskan berdasarkan data tersebut, selanjutnya dapat disimpulkan apakah hipotesis tersebut diterima atau di tolak berdasarkan data yang terkumpul. Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model analisis interaktif Hueberman dan Miles. Hueberman dan Miles membuat model analisis data yang disebut model interaktif. Model ini terdiri dari tiga hal, yakni :

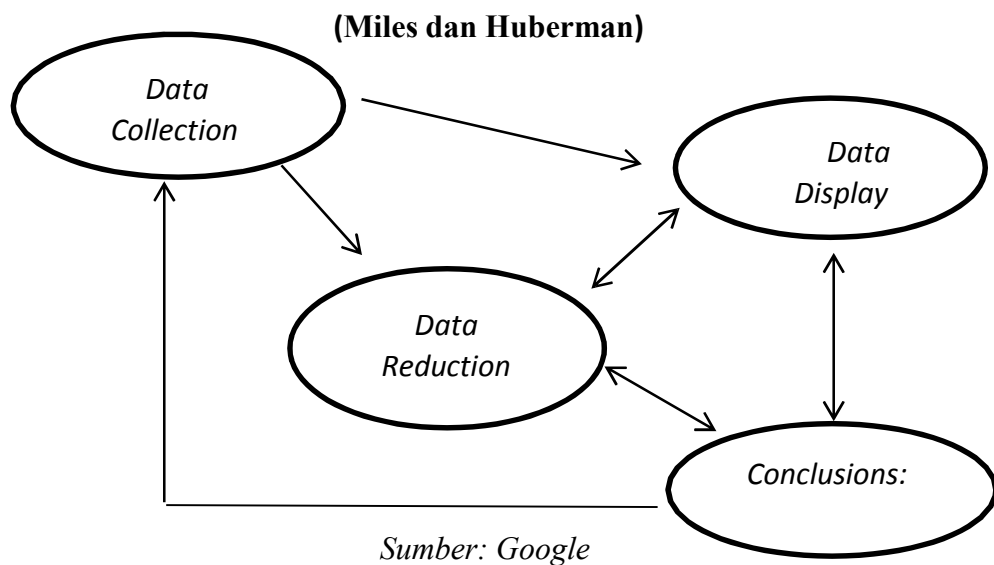
1. Reduksi Data (Data Reduction) Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih

jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

2. Penyajian Data (Data Display) Penyajian data dalam penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat narasi.
3. Penarikan Kesimpulan (Conclusion) Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

Teknik pengumpulan data dan analisis data pada praktiknya tidak secara mudah dipisahkan. Kedua kegiatan tersebut berjalan serempak. Artinya, analisis data memang seharusnya dikerjakan bersamaan dengan pengumpulan data, dan kemudian dilanjutkan setelah pengumpulan data selesai dikerjakan. Analisis data mencakup kegiatan dengan data, mengorganisasikannya, memilih, dan mengaturnya ke dalam unit-unit, mensintesiskannya, mencari pola-pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang akan dipaparkan kepada orang lain sebagai pembaca laporan penelitian.

Gambar 3.5 Komponen dalam Analisis Data Model Interaktif



Menurut Sugiono, mereduksi data merupakan: “Kegiatan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan mencari tema dan polanya”. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran lebih jelas dan memudahkan untuk melakukan pengumpulan data. Temuan yang dipandang asing, tidak dikenal, dan belum memiliki pola, maka hal itulah yang dijadikan perhatian karena penelitian kualitatif bertujuan mencari pola dan makna yang tersembunyi di balik pola dan data yang tampak.

Data yang sudah direduksi maka langkah selanjutnya adalah memaparkan data, menurut Miles dan Huberman: “Pemaparan data sebagai sekumpulan

informasi tersusun, dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data digunakan untuk lebih meningkatkan pemahaman kasus dan sebagai acuan mengambil tindakan berdasarkan pemahaman dan analisis sajian data.

