

**IMPLEMENTASI PROGRAM JAMINAN SOSIAL
TENAGA KERJA LUAR HUBUNGAN KERJA OLEH
BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL
(BPJS) KETENAGAKERJAAN
DI KABUPATEN TANGERANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana pada Konsentrasi Kebijakan Publik
Program Studi Ilmu Administrasi Negara



Oleh :

SINTA YUNISTIANA DEWI

6661100109

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA**

2015

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sinta Yunistiana Dewi

NIM : 6661100109

Tempat Tanggal Lahir : Tangerang, 01 Agustus 1992

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang” adalah karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan benar. Apabila dikemudian hari skripsi ini terbukti mengandung unsur plagiat, maka gelar kesarjanaan saya bisa dicabut.

Serang, Februari 2015



Sinta Yunistiana Dewi

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : SINTA YUNISTIANA DEWI

NIM : 6661100109

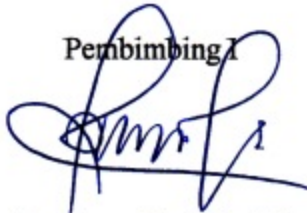
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA
KERJA LUAR HUBUNGAN KERJA OLEH BADAN
PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS)
KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN TANGERANG

Serang, November 2014

Skripsi Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Agus Sjafari, S.Sos., M.Si
NIP : 197108242005011002

Pembimbing II



Rina Yulianti, S.IP., M.Si
NIP : 197407052006042011

Mengetahui

Dekan FISIP UNTIRTA



Dr. Agus Sjafari, S.Sos., M.Si
NIP : 197108242005011002

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Sinta Yunistiana Dewi
NIM : 6661100109
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PROGRAM JAMINAN SOSIAL
TENAGA KERJA LUAR HUBUNGAN KERJA OLEH
BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL
(BPJS) KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN
TANGERANG

Telah diuji di hadapan Dewan Penguji Sidang Skripsi di Serang, tanggal 22 Januari
2015 dan dinyatakan **LULUS**

Serang, Februari 2015

Ketua Penguji

Yeni Widyastuti, M.Si
NIP. 197602102005012003

Anggota

Kandung Sapto Nugroho, M.Si
NIP. 197809182005011002

Anggota

Dr. Agus Sjafari, M.Si
NIP. 197108242005011002



Mengetahui



Dekan FISIP UNTIRTA
Dr. Agus Sjafari, M.Si
NIP. 197108242005011002



Ketua Program Studi
Rahmawati, M.Si
NIP. 19790525005012001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Don’t worry too much, if it’s meant to be, it will find it’s way”

Persembahan

“Skripsi ini ku persembahkan untuk mama dan papa yang selalu mendoakan dan dengan sabar memahamiku. Untuk kakakku dan ketiga adikku, serta untuk seorang pria yang dengan sabar menunggu kelulusanku. Terima kasih, how a lucky I am. I love you, all...”

ABSTRAK

Sinta Yunistiana Dewi. 2015.NIM 6661100109. Implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang. Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Pembimbing I : Dr. Agus Sjafari S.Sos, M.Si dan Pembimbing II : Rina Yulianti, S.Ip, M.Si.

Kata Kunci : BPJS Ketenagakerjaan, Implementasi, Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja

Penelitian ini dilatar belakangi oleh persoalan kepesertaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan masih rendah, belum optimalnya sosialisasi yang dilakukan oleh marketing ekstenal, pendapatan yang rendah membuat banyak peserta yang tidak melanjutkan kepesertaannya, serta belum dilakukannya tertib administrasi pembayaran iuran oleh ketua wadah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menggunakan teori Merrile S.Grindle bahwa keberhasilan implementasi kebijakan sangat ditentukan oleh isi kebijakan (*content policy*) dan lingkungan kebijakan (*context policy*). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Informan penelitian ini adalah pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang, serta peserta dan ketua wadah dengan menggunakan teknik *purposive*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi literatur. Sedangkan untuk menguji validitas menggunakan triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kerja informal yang menjadi peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja justru memahami program ini sebagai bentuk tabungan dalam Jaminan Hari Tua daripada meringankan beban akibat resiko kecelakaan kerja dan kematian yang berdampak pada penghasilannya. Peserta menganggap program Jaminan Hari Tua justru lebih bermanfaat untuk jangka panjang. Hal tersebut terjadi karena ketua wadah memberikan informasi yang lebih ditekankan pada program Jaminan Hari Tua untuk menarik minat tenaga kerja informal menjadi peserta program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja.

ABSTRACT

Sinta Yunistiana Dewi.2015.NIM 6661100109. *The Implementation of Employees Assurance for Outer Relation Employees Program by The Employees Assurance Board of Tangerang Regency, Public Administration Departement, Social and Political Faculty, Sultan Ageng Tirtayasa University. First Advisor : Dr. Agus Sjafari, S.Sos, M.Si and Second Advisor : Rina Yulianti, S.Ip, M.Si*

Key Words : The Employees Assurance Board, Employees Assurance for Outer Relation Employees, Implementation

Focus of this research is participation of Employees Assurance for Outer Relation Employees Program that organized by The Employees Assurance Board of Tangerang Regency is still low, it caused not optimal to do socialization by external marketing, low income makes many participants not continue Employees Assurance for Outer Relation Employees Program, and also it caused not done administration orderly of dues payment by container chairman. Goal of this research is to know how Implementation of Employees Assurance for Outer Relation Employees Program by The Employees Assurance Board at Tangerang Regency. This research used Merrile S. Grindle's theory, and basic on the theory explain that a success of policy implementation determined by content policy and context policy. Research method used qualitative method. Informan of this research is employees of The Employees Assurance Board at Tangerang Regency with purposive technique. Data collecting technique of this research are interview, observation, documentation, and literature study. Meanwhile, to test validity this research used source triangulation. Result of this research showed the labor informal sector which be a participants of Employees Assurance for Outer Relation Employees Program to understand this program as a form of saving in old age insurance than to relieve the risk of work accidents and death that impact on their incomes. Participants consider the JHT program is more usefull to long term. This occurred because container chairman give information that was more focused on JHT Program to attract labor informal be participants of Employees for Outer Relation Employees Program.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil alamiin penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan pengetahuan dan kemampuan kepada penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang”. Penulis menyadari hanya dengan kehendak-Nyalah, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program strata satu (S1) di Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Beranjak dari ketidaksempurnaan dan ketebatasan kemampuan yang penulis miliki, penulis menyadari bahwa dalam menuntaskan skripsi ini memerlukan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sholeh Hidayat, M.Pd. selaku Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
2. Bapak Dr. Agus Sjafari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I yang dengan sabar memberikan arahan dan pengetahuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Kandung Sapto Nugroho, S.Sos, M.Si selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
4. Ibu Mia Dwianna W, M.I.Kom selaku Pembantu Dekan II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
5. Bapak Ismanto, M.M selaku Pembantu Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
6. Ibu Rahmawati, M.Si selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
7. Ibu Rina Yulianti, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar memberikan arahan dan pengetahuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Yeni Widyastuti, M.Si selaku dosen penguji Seminar Proposal sekaligus sebagai Ketua Penguji Sidang.
9. Seluruh Dosen dan Staf Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang telah memberikan ilmu selama belajar di Kampus Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
10. Seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV yang telah membantu saya dalam pengumpulan data yang saya butuhkan.
11. Seluruh pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Tangerang yang telah membantu saya dalam pengumpulan data tentang tenaga kerja.
12. Beberapa tenaga kerja informal dan ketua wadah yang menjadi informan dalam penelitian ini, Terima kasih atas waktu dan informasinya.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan turut serta memperkaya dalam bidang Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, serta dapat dijadikan landasan bagi peneliti-peneliti berikutnya.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna, dan masih terdapat banyak kesalahan berupa ejaan, tanda baca, dan urutan yang sistematis, serta gagasan yang belum tepat sehingga penulis masih membutuhkan saran serta kritik agar dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan masa akan datang.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis berserah diri, semoga apa yang telah dilakukan ini mendapat Ridho-Nya, Aamiin.

Serang, Februari 2015

Peneliti

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS	
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	17
1.3 Pembatasan Masalah	17
1.4 Rumusan Masalah	18
1.5 Tujuan Penelitian	18
1.6 Manfaat Penelitian	18
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN ASUMSI DASAR	
2.1 Landasan Teori	20
2.1.1 Konsep Kebijakan Publik	20
2.1.2 Kerangka Kerja Kebijakan Publik	21

2.1.3 Implementasi Kebijakan Publik	22
2.1.4 Model-model Implementasi	23
2.1.5 Pengertian Jaminan Sosial	27
2.1.6 Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja	29
2.1.7 Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Luar Hubungan Kerja	30
2.1.7.1 Prinsip-prinsip Penyelenggaraan	30
2.1.7.2 Jenis-jenis Program dan Manfaat	32
2.1.7.3 Iuran dan Penetapan Upah Minimum	35
2.1.7.4 Wadah/Kelompok	35
2.2 Penelitian Terdahulu	36
2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian	38
2.4 Asumsi Dasar	42

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Metode Penelitian	43
3.2 Ruang Lingkup/fokus Penelitian	43
3.3 Lokasi Penelitian	44
3.4 Fenomena yang Diamati	44
3.4.1 Definisi Konsep	44
3.4.2 Definisi Operasional	45
3.5 Instrumen Penelitian	48
3.6 Informan Penelitian	49
3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	51
3.8 Jadwal Penelitian	58

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1	Deskripsi Obyek Penelitian	59
4.1.1	Deskripsi Wilayah Kabupaten Tangerang	59
4.1.2	Gambaran Umum BPJS Ketenagakerjaan	60
4.1.2.1	Sejarah Terbentuknya BPJS Ketenagakerjaan	60
4.1.2.2	Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan	61
4.1.2.3	Filosofi BPJS Ketenagakerjaan	62
4.1.2.4	Tugas Pokok dan Fungsi BPJS Ketenagakerjaan	63
4.1.2.5	Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang	64
4.2	Deskripsi Data	66
4.2.1	Deskripsi Data Penelitian	66
4.2.2	Daftar Informan Penelitian	68
4.3	Deskripsi Hasil Penelitian	70
4.3.1	Isi Kebijakan (<i>content policy</i>)	70
4.3.2	Lingkungan Kebijakan (<i>Context Policy</i>)	90
4.4	Interpretasi Hasil Penelitian	104

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan	112
5.2	Saran-saran	113

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penduduk yang Bekerja di Kabupaten Tangerang 2014	8
Tabel 1.2 Daftar Kepesertaan Program Jaminan Sosial TK-LHK di Kabupaten Tangerang	11
Tabel 1.3 Daftar Wadah TK-LHK Aktif Tahun 2014	12
Tabel 2.1 Biaya Transportasi Jaminan Kecelakaan Kerja	33
Tabel 2.2 Perhitungan Upah Sementara Tidak Mampu Bekerja	33
Tabel 2.3 Perhitungan Santunan Cacat	33
Tabel 2.4 Santunan Kematian	34
Tabel 2.5 Persentase Iuran Program TK-LHK	35
Tabel 3.1 Informan Penelitian	50
Tabel 3.2 Pedoman Wawancara	53
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian	58
Tabel 4.1 Informan Penelitian	69
Tabel 4.2 Laporan Perincian Pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja Program Jaminan Sosial TK-LHK	77
Tabel 4.3 Daftar Iuran TK-LHK Periode 01 Januari s/d 19 September 2014	91
Tabel 4.4 Kategorisasi Data	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	41
Gambar 3.1 Komponen-komponen analisis data model Prasetya Irawan	58
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Persetujuan Mencari Data

Lampiran 2 Pedoman Wawancara

Lampiran 3 Lembar Catatan Bimbingan Skripsi

Lampiran 4 Transkrip Data

Lampiran 5 Koding Data

Lampiran 6 Kategorisasi Data

Lampiran 7 Data-data/Dokumen Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan nasional sepatutnya memberikan banyak manfaat bagi masyarakat seperti tercapainya kesejahteraan hidup masyarakat, serta terbukanya lapangan pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan kerja dan penghasilan yang layak bagi masyarakat khususnya tenaga kerja beserta keluarganya. Tenaga kerja menjadi salah satu faktor pendorong perekonomian dalam proses pembangunan. Maka dari itu, diperlukan adanya pembangunan dari segi ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja sehingga dapat terlibat secara maksimal dalam proses pembangunan dan diberikan perhatian menyangkut hak-hak dan kepentingannya.

Tenaga kerja dalam melaksanakan kerjanya sering kali menemui berbagai hambatan dan resiko sosial yang dapat mengurangi dan bahkan dapat mengakibatkan hilangnya kemampuan mereka dalam bekerja sehingga dapat berpengaruh terhadap kehidupan dan kesejahteraan mereka dan keluarganya. Oleh karena itu diperlukan adanya suatu kebijakan yang dapat mengantisipasi resiko-resiko sosial tersebut.

Perkembangan teknologi saat ini sangat mempengaruhi kegiatan tenaga kerja diberbagai sektor usaha. Hal ini mengakibatkan tinggi pula resiko yang harus ditanggung oleh tenaga kerja. Resiko tersebut dapat mengancam keselamatan, kesehatan, bahkan kesejahteraan tenaga kerja beserta

keluarganya. Pemerintah sebagai aparatur negara dituntut untuk menghasilkan suatu kebijakan perlindungan bagi tenaga kerja.

Salah satu kebijakan perlindungan tersebut yaitu dalam bentuk jaminan sosial. Jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan sosial yang menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya yang layak. Dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 28 H telah ditegaskan bahwa setiap pekerja berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia bermartabat.

Melalui Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Pemerintah mengeluarkan program jaminan sosial untuk tenaga kerja. Program tersebut meliputi program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja ini dikelola dengan mekanisme asuransi sosial.

Jaminan kecelakaan kerja sangat penting bagi tenaga kerja. Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja. Jika tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja, tenaga kerja akan kehilangan penghasilan karena tidak dapat melaksanakan pekerjaan akibat kondisi sakit, cacat, atau meninggal dunia sehingga penghasilan yang diberikan untuk keluarga akan berkurang. Jaminan kecelakaan kerja ini akan menjamin penggantian penghasilan berupa uang.

Sama halnya dengan tenaga kerja yang meninggal dunia yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja dan penyakit kerja ataupun tidak, akan menyebabkan terputusnya penghasilan. Sehingga akan berpengaruh terhadap kondisi ekonomi dan kesejahteraan bagi keluarga yang bersangkutan. Oleh karena itu, jaminan kematian diperlukan dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

Jaminan kesehatan dan jaminan hari tua juga memiliki peran yang sama pentingnya bagi tenaga kerja. Jaminan kesehatan diberikan dengan maksud untuk mencegah tenaga kerja dari penyakit atau gangguan kesehatan yang dapat mengganggu kinerjanya. Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan upaya penyembuhan dan sudah pasti memerlukan dana yang tidak sedikit bahkan dapat memberatkan tenaga kerja ataupun keluarganya.

Sementara itu hari tua merupakan kejadian yang akan dihadapi setiap tenaga kerja. Hari tua menandakan selesainya masa kerja dikarenakan faktor umur sudah mencapai batas maksimal. Hal tersebut menyebabkan terputusnya penghasilan karena tidak mampu lagi bekerja. Akibat terputusnya penghasilan tersebut menimbulkan kekhawatiran masa depan tenaga kerja ketika sudah tidak bekerja lagi, dimana semasa tenaga kerja bekerja penghasilannya rendah. Maka dari itu jaminan hari tua diperlukan untuk tenaga kerja.

Jaminan sosial di Indonesia pada saat itu diselenggarakan oleh PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dan menyelenggarakan empat program, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Pada

awal pelaksanaannya, jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan oleh PT. Jamsostek tersebut terbatas hanya pada sektor tenaga kerja formal seperti karyawan perusahaan-perusahaan atau pekerja yang memiliki hubungan industrial. Namun amanat dalam Undang-Undang No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, pemerintah diwajibkan untuk memberikan jaminan sosial untuk seluruh masyarakat. Atas dasar hal tersebut, PT. Jamsostek mulai memperluas kepesertaannya kepada tenaga kerja sektor informal.

Sektor informal mampu menyerap para tenaga kerja yang tidak mampu diserap oleh sektor formal, seperti angkatan kerja atau tenaga kerja yang baru memasuki pasar kerja. Begitu pentingnya peranan sektor informal dalam proses pembangunan, maka sudah seharusnya keberadaan sektor informal ini diperhatikan, termasuk akses terhadap jaminan sosial. Pentingnya jaminan sosial untuk sektor informal, karena sektor yang ini memainkan peranan penting dalam perekonomian Indonesia baik saat ini maupun dimasa mendatang karena sifatnya yang mudah dimasuki (Wibowo dalam Suharto, 2011:193).

Jaminan sosial tenaga kerja sangat diperlukan oleh tenaga kerja sektor informal. Mengingat resiko kecelakaan kerja yang harus ditanggung oleh tenaga kerja sektor informal pun sama dan bahkan lebih besar dari pekerjaan sektor formal. Angkatan kerja yang bekerja berdasarkan data Sakernas (BPS) tahun 2014 berjumlah 118,3 juta orang yang dapat dibagi menjadi tenaga kerja yang bekerja pada sektor formal dengan jumlah 47,5 juta orang (40,19%)

sedangkan yang bekerja pada sektor informal berjumlah 70,7 juta orang (59,81%). Tingginya jumlah tenaga kerja sektor informal, menyebabkan perlu adanya perhatian dari pemerintah dalam hal perlindungan khususnya dalam program jaminan sosial.

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TK-LHK) merupakan sistem perlindungan sosial yang memberikan jaminan pertanggung jawaban berupa uang sebagai bentuk pengganti pendapatan yang berkurang atau hilang akibat risiko yang terjadi selama bekerja bagi pekerja sektor informal. Sasaran penerima program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja ini adalah tenaga kerja yang bekerja pada sektor informal. Pelaksanaan program jaminan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TK-LHK) ini didasarkan pada Permenkentras No. 24 Tahun 2006 mengenai penyelenggaraan program jamsostek bagi tenaga kerja di luar hubungan kerja.

Masyarakat yang digolongkan sebagai pekerja sektor informal adalah mereka yang umumnya bekerja sendiri atas usahanya sendiri dengan resiko yang harus ditanggung sendiri. Contohnya adalah tukang ojek, pedagang kaki lima, penjual bakso, sopir, dan sebagainya. Namun, pekerja sektor informal ini juga ada yang mempunyai majikan. Artinya pekerja sektor informal ini bekerja pada usaha orang lain namun masih mudah untuk dimasuki karena umumnya tidak mensyaratkan keterampilan tertentu dan pendidikan yang tinggi. Contohnya adalah pembantu rumah tangga, buruh bangunan, penjaga toko, buruh harian lepas dan lain sebagainya.

Berbeda dengan sektor formal, program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja kepesertaannya hanya menggandung unsur pemenuhan hak. Artinya tidak ada kewajiban yang mengharuskan tenaga kerja sektor informal untuk menjaminkan dirinya menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja. hal ini dikarenakan tenaga kerja sektor informal tidak bekerja dan terlibat dalam hubungan kerja.

Kriteria untuk mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja ini adalah mereka yang bekerja dan memiliki penghasilan dengan batas usia maksimal 55 tahun dan diwajibkan membayar iuran atau premi. Tenaga kerja sektor informal yang ingin mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja ini juga dapat mendaftarkan dirinya secara langsung atau melalui wadah-wadah organisasi yang ada telah dimasyarakat atau baru dibentuk sendiri oleh masyarakat dan wadah tersebut yang nantinya harus menjalin Ikatan Kerja Sama (IKS) dengan PT. Jamsostek.

Peserta program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja baik yang mendaftar langsung nantinya harus membayar iuran paling lambat tanggal 10 diawal bulan berjalan atau per tiga bulan. Selanjutnya yang melalui wadah, ketua wadah tersebut harus menyetorkan iuran tersebut paling lambat tanggal 15 diawal bulan berjalan atau per tiga bulan. Jika peserta atau ketua wadah terlambat membayar iuran, maka pesertanya akan dinonaktifkan atau dinyatakan keluar oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan dibulan berikutnya. Namun, peserta masih bisa mendapatkan hak jaminannya, jika peserta atau ketua wadahnya kembali membayar iuran selama masih dalam tenggang waktu

(*grace periode*) yaitu 1 (satu) bulan. Setelah itu, peserta akan kembali aktif. Kelancaraan pembayaran iuran baik yang melalui wadah atau langsung seharusnya bisa dilaksanakan dengan baik. Mengingat bahwa program jaminan sosial ini harus dapat dirasakan manfaatnya bagi peserta program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja jika sewaktu-waktu terjadi risiko.

Dengan adanya program jaminan sosial ini, pekerja sektor informal seperti tukang ojek maupun tukang becak tidak perlu lagi merasa khawatir terhadap risiko yang mungkin terjadi pada saat mereka sedang bekerja. Hal ini tentu saja sedikit banyak akan mampu meningkatkan produktivitas kerja mereka. Melalui program jaminan sosial tenaga kerja ini juga, khususnya tenaga kerja sektor informal diharapkan dapat bekerja lebih tenang, karena rasa kekhawatiran akibat kemungkinan terjadinya risiko akibat kecelakaan kerja dan penyakit serta biaya yang timbul dan kehilangan pendapatan dapat diringankan bebannya.

Sejak 1 Januari 2014, berdasarkan amanat Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang sebelumnya dilaksanakan oleh PT. Jamsostek digantikan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau disingkat BPJS dan meningkat statusnya menjadi badan hukum publik yang bertanggung jawab langsung kepada presiden. Dengan transformasi tersebut, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) dialihkan kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan. Sedangkan Jaminan Kecelakaan Kerja

(JKK), Jaminan Kematian (JK), dan Jaminan Hari Tua (JHT) diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

Meskipun telah bertransformasi, BPJS Ketenagakerjaan tetap menjadi pelaksana dari Program jaminan sosial tenaga kerja yang melaksanakan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TK-LHK). hal ini dikarenakan perubahan tersebut hanya memisahkan masalah jaminan kesehatan kepada BPJS Kesehatan. Sementara semua pegawai dan ketentuan yang sebelumnya dijalankan oleh PT. Jamsostek hanya berganti nama dan meningkat status hukumnya saja menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

Salah satu daerah yang melaksanakan program jaminan sosial bagi tenaga kerja di Luar Hubungan Kerja (LHK) adalah Kabupaten Tangerang yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV. Kabupaten Tangerang yang dikenal sebagai daerah industri, ternyata memiliki jumlah pekerja sektor informal yang cukup banyak, yakni terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin dan Sektor Pekerjaan Kabupaten Tangerang 2013

No	Sektor	Laki-laki		Perempuan		Total	
		Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
1	Formal	602.622	68,95	295.425	72,38	898.047	70,04
2	Informal	271.361	31,05	112.729	27,62	384.090	29,96
Jumlah		873.983	100	408.154	100	1.282.137	100

Sumber: BPS Kabupaten Tangerang 2013 (Data Sakernas diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa di Kabupaten Tangerang pada tahun 2013 baik pekerja formal maupun informal didominasi oleh pekerja laki-laki, dengan jumlah dua kali lipat lebih banyak dari pekerja sektor formal dan sektor informal perempuan. Kemudian dari tabel di atas juga terlihat bahwa pada tahun 2013 pekerja informal dengan jumlah 384.090 (29,96%) persentasenya hampir separuh pekerja formal 898.047 (70,04%) dari total 1.282.137 pekerja. Banyaknya pekerja disektor formal berkaitan dengan jumlah angkatan kerja yang bekerja menurut lapangan usaha yang di Kabupaten Tangerang. Sumber dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Tangerang, angkatan kerja di Kabupaten Tangerang tahun 2013 memang didominasi oleh sektor industri sebanyak 610,374 pekerja (47.61%).

Meskipun peraturan perundang-undangannya telah dikeluarkan sejak tahun 2006, akan tetapi pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja di Kabupaten Tangerang baru berjalan di tahun 2008. Berdasarkan wawancara dengan pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV pada tanggal 26 September 2014, hal ini dikarenakan Permenkentras No.24 Tahun 2006 itu sendiri baru mulai dilaksanakan tahun 2007. Pada tahun 2007 tersebut, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV belum bisa menjalankan program jaminan sosial luar hubungan kerja karena menunggu kantor cabang percontohan yaitu di daerah Surabaya dan Purwakarta untuk melakukan uji coba penerapan Sistem Informasi Luar Hubungan Kerja atau SILHK.

Sistem Informasi Luar Hubungan Kerja (SILHK) ini merupakan sebuah aplikasi *offline* yang digunakan untuk menginput, menyimpan, dan mengolah data kepesertaan tenaga kerja luar hubungan kerja. Karena Sistem Informasi Luar Hubungan Kerja atau SILHK baru diterapkan di tahun 2008 di kantor cabang Tangerang IV. Maka dari itu program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja di Kabupaten Tangerang baru berjalan di tahun 2008.

Pada awal pelaksanaannya, program ini disosialisasikan melalui kelurahan-kelurahan dan kecamatan di daerah sekitar wilayah kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV yang dulu bernama PT. Jamsostek. Namun sosialisasi tersebut tidak berhasil menarik minat tenaga kerja sektor informal. Hal ini dikarenakan pemahaman dari tenaga kerja sektor informal yang masih menganggap perlindungan bukanlah sesuatu yang perlu untuk diprioritaskan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang yaitu Bapak Rulli J.Santika, Program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja di Kabupaten Tangerang mulai mendapatkan peserta pertama kali pada tahun 2008 dari salah satu wadah organisasi yang sudah ada di Kabupaten Tangerang, yakni wadah Yayasan Cipta Sumber Daya Manusia. Wadah Yayasan Cipta Sumber Daya Manusia yang diketuai oleh Bapak Gunadi merupakan salah satu wadah yang menampung banyak tenaga kerja. Wadah yayasan cipta sumber daya manusia ini berkeinginan melindungi anggota wadahnya yang sebagian besar bekerja pada sektor informal dan akhirnya mendaftar di BPJS Ketenagakerjaan Cabang

Tangerang IV. Anggota yang menjadi peserta program jaminan sosial dari wadah ini pun tidak semuanya bekerja di Kabupaten Tangerang, kebanyakan anggotanya saat ini bekerja di daerah Jakarta, Kota Tangerang, dan Bekasi.

Berdasarkan observasi awal, jumlah tenaga kerja sektor informal di Kabupaten Tangerang yang mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja belum menunjukkan hasil yang memuaskan. Data kepesertaan dari BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Daftar Kepesertaan Peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
Luar Hubungan Kerja Kabupaten Tangerang

Pekerjaan	Jumlah	(%)
Helper	3.539	89,00
Pekerja lepas	179	4,51
Penarik Ojek	68	1,81
Pedagang	58	1,50
Wartawan	29	0,70
Pelajar Magang	25	0,70
Buruh	16	0,41
Wiraswasta	13	0,30
Petani	6	0,50
Pembantu Rumah Tangga	4	0,10
Supir	3	0,08
Montir	2	0,05
Steam motor	2	0,05
Usaha warnet	2	0,05
Guru	2	0,05
Kuli Bangunan	2	0,05
Tukang kayu	1	0,03
Rental Mobil	1	0,03
Tukang Permak levis	1	0,03
Usaha Kontrakan	1	0,03
Jumlah	3.954	100

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV, 2014

Data dari BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV di atas menunjukkan bahwa baru 3.954 tenaga kerja sektor informal yang menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja dari total tenaga kerja sektor informal yang ada pada BPS Kabupaten Tangerang yaitu 384.090 pekerja. Artinya baru 1,03% tenaga kerja sektor informal di Kabupaten Tangerang yang mengikuti program jaminan sosial ini. Namun dari total peserta tersebut tidak semuanya mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja secara berkelanjutan. Berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan jumlah peserta yang aktif sampai dengan September 2014 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Daftar Wadah TK-LHK Aktif Tahun 2014
Periode S/D September 2014

No	Nama Wadah	Jumlah Peserta	
		JKK, JK	JKK, JK, JHT
1	Yayasan Cipta Sumber Daya Manusia	795	-
2	Perkumpulan Ojek Cikupa	1	-
3	Pekerja Lepas PT. Homware Internasional	43	-
4	Koperasi Keluarga Pekerja Indonesia	12	-
5	Asosiasi Pekerja Lepas Borongan	14	-
6	SPTP Tuntex I	7	-
7	LHK-AKT	58	-
8	Perkumpulan Talagasari	15	32
9	Paguyuban Pasar Cikupa	-	2
10	Paguyuban LHK Permata	1	3
11	SMKN 1 Kabupaten Tangerang	10	-
Jumlah		956	37

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV (2014)

Ket : JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja)

JK (Jaminan Kematian)

JHT (Jaminan Hari Tua)

Berdasarkan data pada tabel 1.2, peserta yang sudah terdaftar sampai dengan tahun 2014 adalah 3.954 tenaga kerja, namun sampai dengan September 2014 hanya sebanyak 956 tenaga kerja yang masih aktif dan mengikuti dua program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja, yaitu jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Sementara jumlah peserta yang mengikuti tiga jenis dari program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua hanya 37 tenaga kerja. Jadi dapat diambil kesimpulan sementara bahwa total peserta yang aktif di BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang berjumlah 993 tenaga kerja. Banyaknya peserta yang tidak melanjutkan kepesertaannya dikarenakan pendapatan tenaga kerja sektor informal yang tidak menentu.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti terhadap tenaga kerja sektor informal rata-rata penghasilan yang diperoleh dalam sehari adalah Rp.40.000 – Rp.50.000, itu pun apabila ramai pembeli atau penumpang. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan sementara rata-rata penghasilan tenaga kerja sektor informal Rp.50.000. Tenaga kerja sektor informal ini rata-rata sudah berkeluarga. Ada juga yang dulunya pernah bekerja pada sektor formal. Namun setelah tidak bekerja pada sektor formal, tenaga kerja ini bekerja pada sektor informal dengan tujuan untuk terus mendapatkan penghasilan. Dan ada pula yang memilih bekerja pada sektor informal ini hanya sebagai pekerjaan sampingan.

Dalam program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja ini diperlukan adanya usaha dari berbagai pihak agar program ini bukan hanya mengejar penambahan pesertanya semata. Melainkan program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja ini juga dapat tepat sasaran dan manfaatnya dirasakan oleh peserta program. Namun kenyataannya, program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja ini dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai kendala yang dihadapi.

Berdasarkan observasi awal, terdapat beberapa permasalahan-permasalahan yang ditemukan dalam penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja, antara lain:

Pertama, sosialisasi program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja ini belum pernah dilakukan langsung kepada tenaga kerja sektor informalnya. Adapun pada awal program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja ini berjalan, sosialisasi memang dilakukan langsung oleh pegawai yang dulu masih bernama PT. Jamsostek namun hanya disosialisasikan melalui Kecamatan maupun Kelurahan/Desa. Barulah setelah berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan, sosialisasi dilakukan langsung kepada tenaga kerja sektor informalnya. Namun sosialisasi ini dilakukan oleh satpam dan petugas kebersihan yang dijadikan marketing eksternal. Sehingga sosialisasi menjadi kurang optimal, mengingat program jaminan sosial ini berawal dari sosialisasi. Permasalahan disini disebabkan karena kemampuan dari marketing eksternal ini dalam menjelaskan tidak secara jelas dan terperinci mengenai program-program apa saja yang akan diikuti oleh peserta. Sehingga

yang terjadi, kebanyakan peserta yang mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja ini hanya mengetahui manfaat program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja secara garis besarnya saja.

Kedua, karena program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja ini bersifat sukarela. Hal ini berdampak pada kepesertaan tenaga kerja sektor informal yang kecil kemungkinannya untuk kelanjutannya. Permasalahan tersebut disebabkan oleh penghasilan yang diperoleh oleh tenaga kerja sektor informal bersifat tidak pasti atau bergantung pada musim. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti terhadap tenaga kerja sektor informal rata-rata penghasilan yang diperoleh dalam sehari adalah Rp. 40.000 – Rp. 50.000, itu pun apabila ramai pembeli atau penumpang. Hasil tersebut juga bisa lebih sedikit, tergantung dari sepi atau tidaknya pembeli dan penumpang dalam satu hari tersebut. Dari penghasilan tersebut, peserta rata-rata membayar iuran kepada BPJS Ketenagakerjaan Rp. 33.000 setiap bulannya dengan tanggungan keluarga rata-rata 1 sampai 2 orang anak dan 1 orang istri atau suami.

Ketiga, sifat pekerjaan tenaga kerja sektor informal yang tidak pasti dan dapat berubah-ubah, membuat tempat bekerjanya pun berpindah-pindah. Sehingga salah satu alternatif untuk menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja ini adalah dengan bergabung dalam wadah organisasi yang sesuai bidang kerja atau domisilinya dan menjalin kerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan. Dengan menjadi anggota wadah, peserta tidak perlu khawatir terlambat membayar iuran. Namun dalam prakteknya, ternyata masih ada ketua wadah yang sering terlambat membayarkan iuran. Dari hasil

wawancara dengan pegawai BPJS Ketenagakerjaan, ketua wadah banyak yang membayar iuran lewat dari tanggal maksimal pembayaran yakni tanggal 15 dibulan berjalan bahkan ada yang melewati waktu tenggang (*grace periode*). Hal ini tentu saja merugikan peserta. Salah satu kasus yang terjadi adalah pada wadah yayasan cipta sumber daya manusia. Ketua wadah tersebut terlambat membayar iuran dan secara otomatis peserta dalam wadah tersebut dinonaktifkan. Kemudian wadah yayasan cipta sumber daya manusia membayar iuran kembali tetapi sudah melewati waktu tenggang (*grace periode*) dan pada saat itu salah satu pesertanya mengalami kecelakaan kerja. Sehingga peserta tersebut kesulitan untuk mendapatkan hak jaminannya.

Keadaan-keadaan tersebut di atas merupakan gambaran sementara yang diperoleh peneliti di lokasi penelitian di wilayah Kabupaten Tangerang yang menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja.

Maka dari itu mengingat pentingnya program jaminan sosial bagi tenaga kerja sektor informal untuk meringankan risiko yang diakibatkan pada saat sedang bekerja. Berdasarkan penjelasan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai, **“Implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil observasi dan studi pendahuluan yang telah dilaksanakan sebelumnya, diperoleh informasi bahwa permasalahan yang timbul terkait dengan latar belakang masalah di atas, adalah sebagai berikut:

1. Masih kurang optimalnya sosialisasi yang dilakukan oleh marketing eksternal dari BPJS Ketenagakerjaan sehingga peserta tidak mengetahui dengan jelas program-program yang diikuti.
2. Dengan penghasilan tenaga kerja sektor informal yang sehari rata-rata Rp.50.000,- dan membayar iuran program jaminan sosial rata-rata Rp.33.000,- jarang ada tenaga kerja sektor informal yang mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja di luar hubungan kerja secara berkelanjutan. Dikarenakan dengan penghasilan tersebut, mereka harus memenuhi kebutuhan hidup keluarga.
3. Ketua wadah belum dapat melaksanakan tertib administrasi pembayaran iuran kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian dalam identifikasi masalah, peneliti dalam penelitian ini membatasi masalah pada “Implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja Oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka sebagai rumusan masalah yang akan dikaji adalah sebagai berikut:

Bagaimanakah Pelaksanaan Program Jaminan Sosial tenaga kerja luar hubungan kerja yang Diselenggarakan Oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka maksud dan tujuan dari penelitian ini pada dasarnya adalah untuk mengetahui bagaimanakah pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang.

1.6 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini tentunya sangat diharapkan adanya manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini. Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dalam rangka pengembangan ilmu administrasi yang telah diperoleh selama perkuliahan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi serta bahan pemahaman untuk penelitian sejenisnya

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat penelitian ini secara praktis, yaitu:

- a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan guna mengambil langkah yang tepat dalam rangka meningkatkan kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.
- b. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada tenaga kerja sektor informal mengenai perlindungan dalam bentuk program jaminan sosial di BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang dan diharapkan tenaga kerja sektor informal ini dapat berpartisipasi dalam program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN

DAN ASUMSI DASAR PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2012:41) pengertian teori adalah:

“Theory is a set of interrelated construct (concepts), definitions, and proposition that present a systematic view of phenomena by specifying relations among variables, with purpose of explaining and predicting the phenomena.”

Artinya teori adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi, dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis, melalui spesifikasi hubungan antar variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena.”

Berdasarkan definisi tersebut, Sugiyono juga mengemukakan bahwa teori adalah suatu konseptualisasi yang umum dan diperoleh melalui jalan yang sistematis dan harus diuji kebenarannya, karena jika tidak, dia bukan suatu teori.

Untuk mewujudkan hal-hal yang telah menjadi tujuan dari penelitian ini, maka dalam penelitian ini memuat teori-teori yang berkaitan dengan masalah penelitian dijadikan dasar pemikiran dan metodologi penelitian yang digunakan.

2.1.1 Konsep Kebijakan Publik

Kebijakan publik menurut Agustino (2008:7) adalah suatu program pencapaian tujuan, nilai-nilai, dan praktek-praktek yang terarah. Kebijakan publik juga dapat diartikan sebagai susunan

rancangan tujuan-tujuan dan dasar-dasar pertimbangan program-program pemerintah yang berhubungan erat dengan masalah-masalah tertentu yang dihadapi masyarakat.

Anderson dalam Agustino (2008:7) memberikan pengertian atas definisi kebijakan publik, yaitu:

“Serangkaian kegiatan yang mempunyai maksud atau tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang actor atau sekelompok actor yang berhubungan dengan suatu permasalahan atau suatu hal yang diperhatikan.”

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik adalah serangkaian tindakan yang ditetapkan dan dilaksanakan melalui suatu program atau keputusan yang bertujuan demi kepentingan masyarakatnya.

2.1.2 Kerangka Kerja Kebijakan Publik

Kerangka kerja kebijakan publik dalam Subarsono (2012:6) ditentukan oleh beberapa variabel yaitu sebagai berikut:

- a. Tujuan yang akan dicapai. Ini menyangkut kompleksitas tujuan yang akan dicapai. Apabila tujuan kebijakan semakin kompleks, maka semakin sulit mencapai kinerja kebijakan. Sebaliknya apabila tujuan semakin sederhana, maka semakin mudah untuk dicapainya.
- b. Preferensi nilai seperti apa yang perlu dipertimbangkan dalam pembuatan kebijakan. Suatu kebijakan yang mengandung berbagai variasi nilai akan jauh lebih sulit untuk dicapai dibandingkan dengan suatu kebijakan yang hanya mengejar suatu nilai.
- c. Sumber daya yang mendukung kebijakan. Kinerja suatu kebijakan akan ditentukan oleh sumber daya finansial, materiil, dan infrastruktur lainnya.
- d. Kemampuan aktor yang terlibat dalam pembuatan kebijakan. Kualitas dari suatu kebijakan akan dipengaruhi oleh kualitas para aktor yang terlibat dalam proses penetapan kebijakan.

- Kualitas tersebut ditentukan dari tingkat pendidikan, kompetensi dalam bidangnya, pengalaman kerja, dan integritas moralnya.
- e. Lingkungan yang mencakup lingkungan sosial, ekonomi, politik dan sebagainya. Kinerja suatu kebijakan akan dipengaruhi oleh konteks sosial, ekonomi, politik tempat kebijakan tersebut diimplementasikan.
 - f. Strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan. Strategi yang digunakan untuk mengimplementasikan suatu kebijakan akan mempengaruhi kinerja dari suatu kebijakan. Strategi kebijakan dapat bersifat otoriter maupun demokratis.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kebijakan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Adapun faktor internalnya adalah kemampuan dari pelaksana kebijakan itu sendiri dan strategi yang akan digunakan. Sedangkan faktor eksternalnya adalah sumber daya dan lingkungan. Sumber daya disini menyangkut aspek finansial, materiil, dan infrastruktur. Dan lingkungan yang dimaksud adalah lingkungan disekitar wilayah tempat kebijakan dilaksanakan.

2.1.3 Implementasi Kebijakan Publik

Hakekat dari implementasi merupakan rangkaian kegiatan yang terencana dan bertahap yang dilakukan oleh instansi pelaksana pada kebijakan yang telah ditetapkan oleh otoritas berwenang. Implementasi kebijakan menurut Nugroho (2012:674) pada prinsipnya adalah:

“Cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Tidak lebih tidak kurang. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi kebijakan devirat atau turunan dari kebijakan publik tersebut.”

Sementara Ripley dan Frankin (Winarno, 2011:148) berpendapat bahwa implementasi adalah Apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (*benefit*), atau suatu jenis keluaran yang nyata (*trangible output*).

Pendapat lain menurut Merrile. S Grindle dalam Agustino (2006:139) mengatakan bahwa implementasi kebijakan adalah:

“Merupakan pengukuran keberhasilan yang dapat dilihat dari prosesnya, ditentukan dengan mempertanyakan apakah pelaksanaan program sesuai dengan yang telah ditentukan yaitu melihat pada aksi program dari individual proyek dan yang kedua apakah tujuan program tersebut tercapai.

Menurut peneliti, dari berbagai pengertian mengenai implementasi kebijakan dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan merupakan bagian dari suatu proses kebijakan yang sudah dapat dilihat sejauhmana kebijakan tersebut mencapai tujuan tertentu, baik itu dalam bentuk program kebijakan maupun dalam sebuah aturan hukum.

2.1.4 Model – Model Implementasi

Untuk dapat melihat hasil pencapaian dari sebuah kebijakan yang telah dibuat, maka harus ada suatu pengukuran. Pengukuran dari hasil sebuah kebijakan dapat diketahui dari berbagai model implementasi yang telah banyak disampaikan oleh para ahli. Berikut adalah model-model implementasi kebijakan.

A. Model Teori George C. Edwards III

Dalam pandangan Edwards III (Subarsono, 2010:90), implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yakni:

1. Komunikasi, yaitu keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (*target group*) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi.
2. Sumber Daya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia dan sumber daya finansial.
3. Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis.
4. Struktur Birokrasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi standar (*Standard operating procedures* atau SOP).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam mengimplementasikan suatu kebijakan sangat dipengaruhi oleh adanya komunikasi yang jelas baik antar individu maupun lembaga, sumber daya yang digunakan, serta perilaku dari para implementornya. Dan akhirnya akan menghasilkan suatu struktur birokrasi yang tidak berbelit-belit.

B. Model Implementasi Kebijakan Model Merrile S. Grindle

Pendekatan implementasi kebijakan yang dikembangkan oleh Grindle dalam Agustino (2008:167) yang dikenal dengan *Implementation as A political and administrative Process*. Keberhasilan implementasi suatu kebijakan publik dapat diukur dari proses pencapaian hasil akhir (*outcomes*), yaitu tercapai atau tidaknya tujuan

yang ingin diraih. Hal ini dikemukakan oleh Grindle, dimana pengukuran keberhasilan implementasi kebijakan tersebut dapat dilihat dari dua hal, yaitu:

- 1) Dilihat dari prosesnya, dengan mempertanyakan apakah pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditentukan (*design*) dengan merujuk pada aksi kebijakannya.
- 2) Apakah tujuan kebijakan tercapai? Dimensi diukur dengan melihat dua faktor, yaitu:
 - a. Impak atau efeknya pada masyarakat secara individu atau kelompok.
 - b. Tingkat perubahan yang terjadi serta penerimaan kelompok sasaran dan perubahan yang terjadi.

Selanjutnya menurut Grindle, keberhasilan implementasi kebijakan juga sangat ditentukan oleh tingkat *implementability* itu sendiri, yaitu yang terdiri dari isi kebijakan (*Content of Policy*) dan lingkungan kebijakan (*Context of Policy*). Berikut ini adalah penjelasannya:

1. Isi kebijakan (*Content of Policy*) menurut Grindle adalah:
 - a. Kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi (*Interest Affected*)
 - b. Tipe Manfaat (*Type of Benefit*)
 - c. Derajat perubahan yang ingin dicapai (*Extent of change Envision*)
 - d. Letak pengambilan keputusan (*Site of Decision Making*)
 - e. Pelaksana Program (*Program Implementer*)
 - f. Sumber-sumber daya yang digunakan (*Resources Committed*)
2. Lingkungan kebijakan (*Context of Policy*)
 - a. Kekuasaan, kepentingan – kepentingan dan strategi dari aktor yang terlibat (*Power, interest and strategy of actor involved*)

- b. Karakteristik lembaga dan rezim yang berkuasa (*Institution and Regime Characteristic*)
- c. Tingkat kepatuhan dan adanya respon dari pelaksana (*Compliance and Responsiveness*)

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam dalam mengimplementasikan suatu kebijakan harus dilihat dari isi kebijakan itu sendiri, sehingga akan dapat terlihat bagaimana dampak atau efek yang dialami oleh pelaksana dan penerima kebijakan.

C. Model Teori Implementasi dari G. Shabbir Cheema dan Denis

A. Rondinelli (Subarsono, 2012: 101)

1. Kondisi Lingkungan
Lingkungan sangat mempengaruhi implementasi kebijakan, yang dimaksud lingkungan ini mencakup lingkungan sosio kultural serta keterlibatan penerima program.
2. Hubungan Antar Organisasi
Dalam banyak program, implementasi sebuah program perlu dukungan dan koordinasi dengan instansi lain. Untuk itu diperlukan koordinasi dan kerjasama antar instansi bagi keberhasilan suatu program.
3. Sumberdaya Organisasi untuk Implementasi Program
Sumberdaya organisasi untuk implementasi program implementasi kebijakan perlu didukung sumberdaya baik sumberdaya manusia (*human resources*) maupun sumberdaya non-manusia (*non human resources*).
4. Karakteristik dan Kemampuan Agen Pelaksana
Yang dimaksud karakteristik dan kemampuan agen pelaksana adalah mencakup struktur birokrasi, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi, yang semuanya itu akan mempengaruhi implementasi suatu program.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan sangat dipengaruhi oleh bagaimana lingkungan dapat menerima kebijakan yang akan diimplementasikan. Kemudian implementasi kebijakan juga harus didukung oleh organisasi yang

berkaitan dengan kebijakan serta kemampuan dari sumber daya yang dimiliki.

2.1.5 Pengertian Jaminan Sosial

Jaminan Sosial menurut Asikin (1993:98), diartikan sebagai suatu instrumen atau alat yang setidaknya-tidaknya dapat mencegah atau mengurangi risiko-risiko yang akan dihadapi oleh tenaga kerja. Jaminan sosial dalam bahasa Inggris sendiri disebut dengan istilah *Social Security*. Istilah ini untuk pertama kalinya dipakai secara resmi oleh Amerika Serikat dalam suatu Undang-Undang yang bernama *The Social Security Act Of 1935*. Kemudian dipakai secara resmi oleh New Zeland tahun 1938 sebelum akhirnya resmi dipakai oleh ILO (*International Labour Organization*). Menurut ILO (Astek menjawab dalam Asikin, 1993:98) :

“*Social Security* pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi risiko-risiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya/sangat berkurangnya penghasilan.”

Kennet Thomson, seorang tenaga ahli pada Sekretariat Jendral *International Social Security Association (ISSA)* di Jenewa, dalam Regional Training Seminar ISSA di Jakarta pada bulan Juni 1980, mengatakan bahwa (Sentanoe Kertonegoro dalam Asikin, 1993:101) :

“Jaminan Sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin, untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan

medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.”

Pengertian jaminan sosial juga dapat diartikan secara luas dan sempit. Dalam pengertian secara luas berikut: (Asikin, dkk, 1993:101)

- a. Pencegahan dan pengembangan, yaitu di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial (*social security*).
- b. Pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat dan berbagai ketunaan yang dapat dikelompokkan dalam pengertian bantuan sosial (*social assistance*).
- c. Pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perusahaan, transmigrasi, koperasi dan lain-lain yang dapat dikategorikan dalam sarana sosial (*social infra structure*).

Sedangkan dalam pengertian yang sempit jaminan sosial ini meliputi usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan, yang berupa bantuan sosial dan asuransi sosial.

Pada sisi lain, konvensi ILO No. 102 tahun 1952, mendefinisikan jaminan sosial sebagai usaha pemerintah untuk melindungi masyarakat atau sebagian anggota masyarakat dari tekanan ekonomi yang dapat menghilangnya penghasilan karena sakit, menganggur, cacat, hari tua dan kematian. Jaminan sosial juga menyediakan dana bagi masyarakat serta memberikan bantuan kepada keluarga dalam pemeliharaan anak.

Menurut peneliti, dari berbagai pengertian tentang jaminan sosial di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hakekatnya jaminan sosial merupakan perlindungan yang bertujuan untuk membantu mengurangi beban seseorang sebagai akibat dari ketidaksengajaan

risiko ekonomi maupun sosial yang terjadi dengan cara memberi santunan berupa uang.

2.1.6 Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja memberikan pengertian jaminan sosial tenaga kerja adalah:

“Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.”

Jaminan sosial tenaga kerja juga diartikan sebagai (Jamsostek, 2013: 1) :

“Program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Dimana perlindungan tersebut bersifat dasar, untuk menjaga harkat dan martabat manusia, khususnya tenaga kerja, jika mengalami risiko-risiko sosial ekonomi dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Sementara itu pengertian jaminan sosial tenaga kerja menurut Prof. Iman Supomo, SH adalah:

”Jaminan sosial tenaga kerja adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh itu diluar kesehatannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan dalam hal buruh kehilangan pendapatannya/upahnya karena alasan diluar kehendak”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, menurut peneliti jaminan sosial tenaga kerja adalah perlindungan dengan cara memberikan kompensasi sebagai pengganti akibat kehilangan pendapatannya saat sedang melakukan pekerjaan yang terjadi karena risiko-risiko sosial

ekonomi. Sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja pada tenaga kerja.

2.1.7 Pengertian Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Luar Hubungan Kerja

Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Luar Hubungan Kerja menurut Permenkentras No.24 Tahun 2006 tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja adalah program yang bertujuan memberikan perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja tersebut kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya risiko-risiko antara lain kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Tujuan dari Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja yaitu:

1. Memberikan perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja di luar hubungan kerja pada saat tenaga kerja tersebut kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya resiko-resiko antara lain kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
2. Memperluas cakupan kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja.

2.1.7.1 Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Luar Hubungan Kerja (TK-LHK)

Prinsip penyelenggaraan program jaminan sosial untuk tenaga kerja di luar hubungan kerja adalah (Jurnal Petunjuk teknis TK-LHK) :

1. Kepesertaanya bersifat sukarela dan hanya dapat diikuti oleh tenaga kerja Luar Hubungan Kerja (LHK) yang usianya belum mencapai 55 tahun dan pendaftarannya dapat dilakukan sendiri atau dihimpun melalui wadah.
2. Tenaga kerja Luar Hubungan Kerja (LHK) dapat memilih program jaminan sosial yang akan diikuti pada BPJS Ketenagakerjaan.
3. Penghasilan yang akan dipakai sebagai dasar upah pembayaran premi atau iuran sekurang-kurangnya setara dengan Upah Minimum Provinsi (UMP)/ Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) setempat. (Sesuai lampiran 1 dan 2 Permekentras No. 24/MEN/VI/ 2006)
4. Iuran dapat dibayarkan setiap bulan atau setiap tiga bulan dibayar didepan/dimuka. Pembayaran dapat dilakukan oleh peserta sendiri atau melalui penanggung jawab wadah. Pembayaran iuran melalui wadah/kelompok dibayarkan pada tanggal 10 bulan berjalan disetorkan ke wadah/kelompok dan tanggal 13 bulan berjalan wadah/kelompok setor ke kantor BPJS Ketenagakerjaan. Pembayaran paling lambat tanggal 15 bulan berjalan.
5. Bagi peserta yang menunggak iuran masih diberikan masa tenggang selama satu bulan untuk mendapatkan jaminan program yang diikuti.

6. Peserta yang telah kehilangan hak jaminan dapat memperoleh haknya kembali jika peserta kembali membayar iuran termasuk satu bulan iuran yang tertunggak dalam masa tenggang.
7. Batasan kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi pada saat tenaga kerja melakukan aktifitas sesuai dengan pekerjaannya.

Ada pula syarat administrasi yang harus dipenuhi oleh peserta ketika ingin mendaftarkan diri ke dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja ini yaitu antara lain :

1. Isian Pendaftaran Kelompok
2. Isian Rincian Iuran Tenaga Kerja
3. Isian Pendaftaran Tenaga Kerja
4. Isian Rekapitulasi Rincian Pembayaran Iuran
5. Foto Copy KTP
6. Foto Copy KK
7. Foto Pendaftar 2x3 (2 lembar)

2.1.7.2 Jenis-Jenis Program dan Manfaat Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Luar Hubungan Kerja (TK-LHK)

Adapun jenis-jenis program dan manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan jaminan yang memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat bekerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit

yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaannya. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) terdiri dari :

- a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja;

Tabel 2.1
Biaya Transportasi Jaminan Kecelakaan Kerja

Jalur Transportasi	Biaya
Darat/sungai/laut	Rp. 750.000,-
Laut	Rp.1000.000,-
Udara	Rp.2.000.000,-

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan 2014 (Diolah peneliti)

- b. Penggantian Upah Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB);

Tabel 2.2
Perhitungan Upah Sementara Tidak Mampu Bekerja

Periode penggantian upah	Persentase Perhitungan
Empat (4) bulan pertama	100% x upah sebulan
Empat (4) bulan kedua	75% x upah sebulan
Selanjutnya	50% x upah sebulan

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan 2014 (Diolah Peneliti)

- c. Biaya perawatan medis diberikan maksimum Rp.20.000.000;
d. Santunan cacat tetap sebagian dan santunan cacat total tetap;

Tabel 2.3
Perhitungan Santunan Cacat

Jenis Santunan Cacat	Persentase Perhitungan
Sebagian-tetap	% tabel x 80 bulan upah
Total-tetap	<ul style="list-style-type: none"> • Sekaligus: 70% x 80 bulan upah • Berkala (24 bulan) Rp.200.000,- per bulan
Kurang fungsi	% kurang fungsi x % tabel x 80 bulan upah

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan 2014 (Diolah Peneliti)

e. Santunan kematian;

Tabel 2.4
Santunan Kematian

Jenis Santunan	Persentase Perhitungan
Sekaligus	60% x 80 upah sebulan
Berkala	Rp.200.000,- perbulan
Biaya Pemakaman	Rp.2000.000

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan 2014 (Diolah Peneliti)

f. Biaya rehabilitasi maksimum Rp.2000.000,-.

2. Program Jaminan Kematian (JK)

Jaminan Kematian diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja peserta BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan kematian diperlukan untuk membantu meringankan beban keluarga dalam bentuk biaya pemakaman dan uang santunan. Jaminan Kematian (JK) terdiri dari :

- a. Santuan Kematian sebesar Rp.14.200.000,-
- b. Santunan berkala sebesar Rp.200.000,-/ bulan yang diberikan (selama 2 tahun) atau dapat diberikan sekaligus dimuka.
- c. Biaya Pemakaman sebesar Rp.2000.000,-

3. Program Jaminan Hari Tua (JHT)

Program Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan program penghimpunan dana yang ditujukan sebagai simpanan yang dapat dipergunakan oleh peserta, terutama bila penghasilan yang bersangkutan terhenti karena sebab, seperti meninggal dunia, cacat total tetap atau telah mencapai usia pensiun (55 tahun).

2.1.7.3 Iuran dan Penetapan Upah Minimum

Iuran program jaminan sosial tenaga kerja di luar hubungan kerja berdasarkan nilai nominal tertentu. Nilai nominal tersebut sekurang-kurangnya setara dengan Upah Minimum Provinsi (UMP)/ Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) setempat. Untuk menghitung besaran iuran program tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 2.5
Persentase Iuran Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
Luar Hubungan Kerja (LHK)

No.	Program Jamsos TK-LHK	Iuran
1.	Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	1% dari penghasilan sebulan
2.	Jaminan Kematian (JK)	0,3% dari penghasilan sebulan
3.	Jaminan Hari Tua (JHT)	2% dari penghasilan sebulan

Sumber: Diolah Peneliti (2014)

2.1.7.4 Wadah/kelompok

Wadah/kelompok adalah organ yang dibentuk oleh, dari, dan untuk peserta dalam rangka untuk membantu penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja. Adapun penanggung jawab wadah adalah pihak yang ditunjuk oleh peserta untuk mewakili peserta dalam hal menyelesaikan hak dan kewajiban para peserta yang meliputi iuran, penyetoran iuran dan pengurusan klaim.

Keberadaan wadah dan penanggung jawab sangat penting dalam penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja di luar hubungan kerja, mengingat bahwa wadah bertugas untuk :

- a. Menghimpun tenaga kerja di luar hubungan kerja.
- b. Mendaftarkan peserta ke BPJS Ketenagakerjaan.
- c. Menghimpun dan menyetor iuran kepada BPJS Ketenagakerjaan.
- d. Membantu mendistribusikan Kartu Peserta Jamsostek (KPJ) kepada peserta.
- e. Mengurus hak-hak peserta atas jaminan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kajian penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang dapat diambil dari berbagai sumber ilmiah, seperti Skripsi, Jurnal, maupun Tesis. Ada beberapa penelitian terdahulu yang peneliti gunakan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Jurnal Evaluasi Implementasi Jamsostek Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TK-LHK) Sektor Informal di Kota Semarang oleh Nuki Maftuchatun Nisa. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan tipe wawancara terbuka dan subyek mengetahui sedang diwawancarai dan juga tahu tujuan wawancara. Teknik pengambilan sampel dengan cara *purposive sampling*. Hasil penelitian dari evaluasi implemementasi program Jamsostek TK-LHK Sektor Informal di Kota Semarang belum berhasil sesuai dengan tujuan dan target pencapaian hasil. Penilaian tersebut menggunakan tujuh indikator evaluasi, yaitu (1) tujuan kebijakan; (2) efektivitas; (3) efesiensi; (4) pemerataan; (5) kecukupan; (6) responsivitas; dan (7)

ketetapan. Dari tujuh indikator tersebut diketahui bahwa tingkat kepesertaan masih kurang dan belum mencapai target, dimana masih banyak kelompok sasaran yang masih belum merasakan manfaat dari program ini. Dari segi aspek pelayanan yang diberikan oleh PT. Jamsostek masih kurang memuaskan karena kurangnya sosialisasi, sehingga kelompok sasaran kurang pengetahuan mengenai program ini, tidak mau membayar iuran, faktor umur dan kerumitan proses pengurusan jaminan juga menjadi penghambat keberhasilan program ini.

2. Jurnal Kendala Kepesertaan Program Jaminan Sosial Terhadap Pekerja di Sektor Informal: Studi Kasus di Kota Surabaya Oleh Triyono dan Soewartoyo. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang diperoleh melalui survei dan studi literatur. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa mayoritas pekerja informal belum tersentuh oleh program jaminan sosial ketenagakerjaan. Faktor-faktor seperti rendahnya tingkat ekonomi, pendidikan, dan pengetahuan serta faktor aspek dari luar seperti penanganan dari pihak birokrasi juga menjadi kendala dalam pelaksanaan program jaminan sosial untuk pekerja sektor informal. Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama yang menjadi fokus penelitiannya adalah tenaga kerja sektor informal. Namun perbedaannya adalah, dalam jurnal tersebut lebih banyak menggunakan studi literatur dan menggunakan metode kuantitatif.

Sedangkan dalam penelitian ini, menggunakan metode kualitatif dan lebih banyak melakukan observasi lapangan.

Perbedaan antara kedua penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah:

Pada kedua penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui mengenai pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja yang telah dijalankan oleh PT. Jamsostek yang masih menyelenggarakan empat program yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan jaminan hari tua. Adapun perbedaan yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini memang sama mengenai pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja, namun perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti setelah PT. Jamsostek bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan yang telah hanya menyelenggarakan tiga program, yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua.

2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran merupakan alur pemikiran dari penulis sendiri atau juga mengambil dari suatu teori yang dianggap relevan dengan fokus/judul penelitian dalam upaya menjawab masalah-masalah yang ada dirumusan penelitian tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti meneliti mengenai implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang. Dengan

adanya program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja, tenaga kerja sektor informal yang masuk kedalam program tersebut, diharapkan dapat membantu mengurangi permasalahan-permasalahan yang timbul akibat resiko-resiko yang mungkin terjadi selama sedang bekerja. Maka perlu untuk diketahui bagaimana pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang.

Dari permasalahan yang dirumuskan pada saat observasi antara lain sosialisasi yang kurang optimal, tenaga kerja sektor informal sulit mengikuti program secara berkelanjutan, dan belum terlaksananya tertib administrasi pembayaran iuran, sehingga program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja di BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang belum berjalan dengan optimal. Maka, penelitian ini selanjutnya akan dianalisis menggunakan teori Merilee S.Grindle yang mengemukakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan publik dapat diukur dari proses pencapaian hasil akhir (*outcomes*) yaitu tercapai atau tidaknya tujuan yang ingin diraih.

Keberhasilan suatu implementasi kebijakan ditentukan oleh isi kebijakan (*content of policy*), dan lingkungan kebijakan (*context policy*).

Variabel-variabel yang mempengaruhinya adalah:

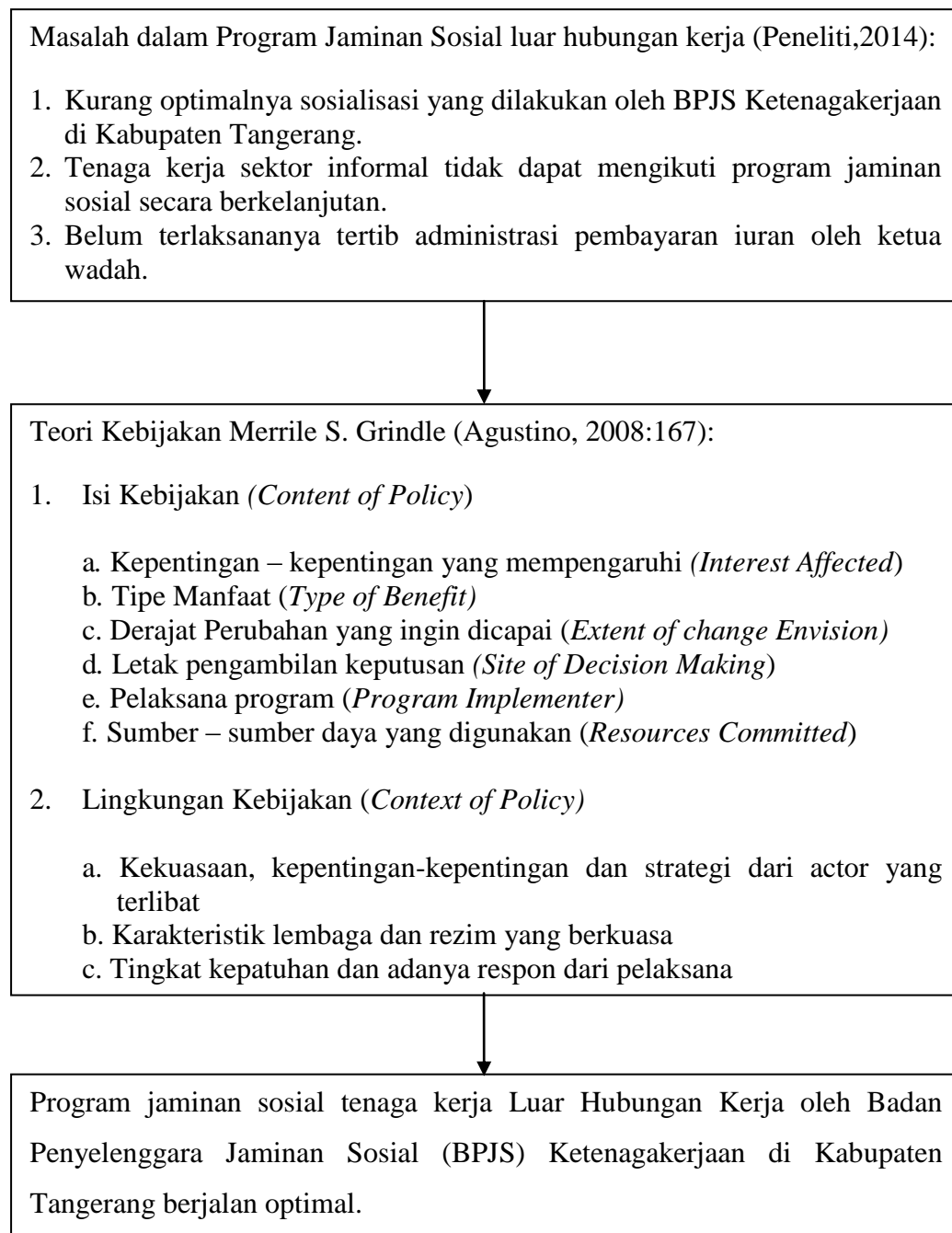
1. Isi Kebijakan (*Content of Policy*)
 - a. Kepentingan – kepentingan yang mempengaruhi (*Interest Affected*)
 - b. Tipe Manfaat (*Type of Benefit*)
 - c. Derajat Perubahan yang ingin dicapai (*Extent of change Envision*)
 - d. Letak pengambilan keputusan (*Site of Decision Making*)
 - e. Pelaksana program (*Program Implementer*)

- f. Sumber – sumber daya yang digunakan (*Resources Committed*)
- 2. Lingkungan Kebijakan (*Context of Policy*)
 - a. Kekuasaan, kepentingan-kepentingan dan strategi dari actor yang terlibat
 - b. Karakteristik lembaga dan rezim yang berkuasa
 - c. Tingkat kepatuhan dan adanya respon dari pelaksana

Dari teori Merrile S. Grindle tersebut, peneliti dapat menjawab permasalahan-permasalahan yang ada dalam implementasi program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang. Jika dilihat dari prosesnya apakah pelaksanaan program jaminan sosial tersebut sudah sesuai dengan desain yang ditentukan, serta apakah tujuan kebijakan tercapai. Sehingga keberhasilan program Jamsos Luar Hubungan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang dapat terlihat dari dua faktor:

1. Efek pada tenaga kerja sektor informal dengan adanya program jamsos luar hubungan kerja, apakah tenaga kerja ini merasakan adanya manfaat yang dapat mereka rasakan yaitu ketenangan dalam bekerja atau sebaliknya.
2. Tingkat perubahan yang terjadi, yaitu dengan adanya program jamsos luar hubungan kerja dari BPJS Ketenagakerjaan, tenaga kerja sudah bisa diringankan bebannya ketika terjadi resiko kecelakaan atau meninggal dunia atau sama saja seperti belum mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja.

Dari analisis di atas, maka peneliti membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

(Sumber: Peneliti, 2014)

2.4 Asumsi Dasar

Menurut Arikunto (2002:61). Asumsi dasar adalah anggapan dasar yakni suatu hal yang diyakini kebenarannya oleh penulis yang dirumuskan secara jelas. Berdasarkan identifikasi masalah yang telah peneliti rumuskan adalah sebagai berikut:

Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang dipaparkan di atas, peneliti melakukan observasi awal terhadap obyek penelitian. Maka peneliti berasumsi bahwa, “Implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang belum berjalan dengan optimal.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini berupaya mengetahui dan menganalisis implementasi program jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan untuk tenaga kerja informal di Kabupaten Tangerang dan program ini diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan cabang Tangerang IV. Maka, peneliti akan menggunakan metode penelitian kualitatif, karena melalui metode kualitatif peneliti dapat mempelajari mengenali subyek yang diteliti dan merasakan perasaan subyek yang diteliti (Basrowi dan Suwandi, 2008:2).

Pemilihan metode ini dilatarbelakangi atas pertimbangan, bahwa penelitian difokuskan untuk mengetahui fakta-fakta, gejala-gejala atau fenomena-fenomena tertentu serta menggambarkan proses atau peristiwa yang ada pada masa sekarang. Selanjutnya untuk mengkaji hal tersebut terdapat istilah kualitatif.

3.2 Ruang Lingkup/ Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah pada bab 1, peneliti membatasi ruang lingkup dan fokus penelitian yang berkaitan “Implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (LHK) oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang.

3.3 Lokasi Penelitian

Adapun tempat atau lokasi penelitian ini adalah di wilayah Kabupaten Tangerang.

3.4 Fenomena yang diamati

3.4.1 Definisi Konsep

Berdasarkan teori yang peneliti gunakan teori menurut Merrile S. Grindle dalam Agustino (2008:167), dimana keberhasilan pelaksanaan suatu kebijakan dapat dilihat dari dua hal, yaitu isi kebijakan (*content policy*) dan lingkungan kebijakan (*context kebijakan*). Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Isi Kebijakan (*Content of Policy*)
 - a. Kepentingan – kepentingan yang mempengaruhi (*Interest Affected*)
 - b. Tipe Manfaat (*Type of Benefit*)
 - c. Derajat Perubahan yang ingin dicapai (*Extent of change Envision*)
 - d. Letak pengambilan keputusan (*Site of Decision Making*)
 - e. Pelaksana program (*Program Implementer*)
 - f. Sumber – sumber daya yang digunakan (*Resources Committed*)
2. Lingkungan Kebijakan (*Context of Policy*)
 - a. Kekuasaan, kepentingan-kepentingan dan strategi dari actor yang terlibat
 - b. Karakteristik lembaga dan rezim yang berkuasa
 - c. Tingkat kepatuhan dan adanya respon dari pelaksana

3.4.2 Definisi Operasional

1. *Content of Policy* menurut Grindle adalah:

a. Kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi (*Interest Affected*)

Berkaitan dengan berbagai kepentingan yang mempengaruhi suatu implementasi kebijakan. Indikator ini beragumen bahwa suatu kebijakan dalam pelaksanaannya pasti melibatkan banyak kepentingan, dan sejauhmana kepentingan tersebut membawa pengaruh terhadap implementasinya.

b. *Type of Benefit* (Tipe Manfaat)

Pada point ini *content of policy* berupaya untuk menunjukkan atau menjelaskan bahwa dalam suatu kebijakan harus terdapat beberapa jenis manfaat yang menunjukkan dampak positif yang dihasilkan oleh pengimplementasian kebijakan yang hendak dilaksanakan.

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

Setiap kebijakan mempunyai target yang hendak akan dicapai, adapun yang akan dijelaskan dalam point ini adalah bahwa seberapa besar perubahan yang hendak dan atau ingin dicapai melalui suatu implementasi kebijakan harus mempunyai skala yang jelas.

d. Letak Pengambilan Keputusan (*Site of Decision Making*)

Pengambilan keputusan dalam suatu kebijakan mempunyai peran penting dalam pelaksanaan suatu kebijakan, maka pada bagian ini harus dijelaskan dimana letak pengambilan keputusan dari suatu kebijakan yang hendak di implementasikan.

e. Pelaksana Program (*Program Implementer*)

Dalam menjalankan suatu kebijakan atau program harus didukung dengan adanya pelaksanaan kebijakan yang kompeten dan kapabel demi keberhasilan suatu kebijakan. Hal ini harus terdata dan terpapar dengan baik pada bagian ini.

f. Sumber-sumber daya yang digunakan (*Resources Committed*)

Pelaksanaan suatu kebijakan juga harus didukung oleh sumber daya yang mendukung agar pelaksanaan kebijakan berjalan dengan baik dan lancar.

2. Lingkungan Kebijakan (*Context of Policy*)

a. Kekuasaan, kepentingan-kepentingan dan strategi aktor yang terlibat (*Power, interest and strategy of actor involved*)

Dalam suatu kebijakan perlu diperhitungkan pula kekuatan atau kekuasaan, kepentingan–kepentingan serta strategi yang digunakan oleh para aktor guna memperlancar jalannya

pelaksanaan suatu implementasi kebijakan. Bila hal ini tidak diperhitungkan dengan matang besar kemungkinan program yang hendak diimplementasikan akan jauh panggang dari api.

b. Karakteristik lembaga dan rezim yang berkuasa (*Institution and Regime Characteristic*)

Lingkungan dimana suatu kebijakan dilaksanakan juga berpengaruh terhadap keberhasilannya, maka pada bagian ini ingin karakteristik dari lembaga yang akan turut mempengaruhi suatu kebijakan.

c. Tingkat kepatuhan dan adanya respon dari pelaksana (*Compliance and Responsiveness*)

Hal lain yang dirasa penting dalam proses pelaksanaan suatu kebijakan adalah kepatuhan dan respon dari pelaksana kebijakan, maka yang hendak dijelaskan pada poin ini adalah sejauhmana kepatuhan dan respon dari pelaksana kebijakan yang dipengaruhi isi atau komitmen dan lingkungan atau konteks yang diterapkan, maka akan dapat diketahui apakah para pelaksana kebijakan dalam membuat sebuah kebijakan sesuai dengan apa yang diharapkan juga dapat diketahui apakah suatu kebijakan dipengaruhi oleh suatu lingkungan sehingga tingkat perubahan yang diharapkan terjadi.

3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian diperlukan suatu alat ukur yang tepat dalam proses pengolahannya. Hal ini untuk mencapai hasil yang diinginkan. Alat ukur dalam penelitian disebut juga instrumen penelitian. Artinya instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang diamati.

Adapun dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen dalam penelitiannya adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrumen juga harus “divalidasi” seberapa jauh peneliti siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan. Validitas terhadap peneliti sebagai instrumen meliputi validitas terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, dan kesiapan peneliti untuk memasuki objek penelitian yang baik secara akademik maupun logistiknya. Adapun yang melakukan validasi adalah peneliti sendiri, melalui evaluasi diri seberapa jauh pemahaman terhadap metode kualitatif, penguasaan teori dan wawasan terhadap bidang yang diteliti, serta kesiapan dan bekal memasuki lapangan (Sugiyono, 2012:59).

Dalam penelitian ini jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Menurut Lofland dan Lofland dalam Basrowi dan Suwandi (2008:169), sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil langsung, tanpa ada perantara, dari sumbernya. Sumber ini dapat berupa benda, situs, atau manusia. Seorang peneliti sosial bisa mendapatkan data-data primernya dengan cara menyebarkan kuisioner, melakukan wawancara mendalam, atau melakukan pengamatan langsung terhadap suatu aktivitas masyarakat. Seperti data lain pada umumnya, data primer bisa berkualitas baik atau buruk. Bila peneliti sembarangan atau salah langkah dalam pengumpulan data-data primer ini, hasilnya pasti berupa data-data yang buruk meskipun data tersebut data primer. Karena itu peneliti tidak boleh berasumsi bahwa data primer selalu lebih baik daripada data sekunder.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya diambil dari dokumen-dokumen, seperti laporan, karya tulis, Koran, majalah dan sebagainya. Misalnya saja jika seseorang mendapatkan informasi dari “orang lain” tentang suatu objek yang ingin diteliti. Maka, orang lain inilah yang mendapatkan data primernya, tetapi apabila orang lain ini bercerita kepada peneliti maka peneliti yang mendapatkan data sekunder.

3.6 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang memberikan informasi yang diperlukan selama proses penelitian. Seorang informan yang baik adalah seorang yang mampu menangkap, memahami, dan memenuhi permintaan

peneliti, memiliki kemampuan reflektif, bersifat artikulatif, meluangkan waktu untuk wawancara, dan bersemangat untuk berperan serta dalam penelitian. Pada penentuan informan dalam penelitian kualitatif adalah bagaimana informan kunci (*key informan*) di dapat dalam situasi yang sesuai dengan fokus penelitian. Sedangkan, pemilihan informan kedua (*secondary selection*) berfungsi sebagai cara alternatif bagi peneliti yang tidak dapat menentukan partisipan secara langsung.

Adapun dalam penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan *purposive* yaitu teknik pengambilan data dari informan dengan pertimbangan bahwa orang yang dijadikan informan penelitian merupakan orang yang mengetahui tentang program jaminan sosial tenaga kerja untuk tenaga kerja informal di Kabupaten Tangerang. Namun tidak menutup kemungkinan juga nantinya peneliti akan menggunakan teknik *snowball*. Sehingga memudahkan peneliti untuk mendapatkan data yang diharapkan. Sumber informan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1
Informan Penelitian

No	Kode Informan	Informan	Ket
1.	<i>I₁</i>	Peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (LHK) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV	<i>Key Informan</i>
2.	<i>I₂</i>	Kepala Bidang Pemasaran Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (Informal) BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang	<i>Key Informan</i>
3.	<i>I₃</i>	Ketua Wadah peserta program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang	<i>Secondary Informan</i>
4.	<i>I₄</i>	Kepala Bidang Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang	<i>Secondary Informan</i>
5.	<i>I₅</i>	Seksi Pengawasan Norma Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tangerang	<i>Secondary Informan</i>

Sumber : Peneliti (2014)

3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan (Sugiyono, 2012:63).

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1) Observasi

Nasution (1988) menyatakan bahwa, observasi merupakan dasar semua ilmu pengetahuan. Sebagaimana alat pengumpulan data ilmu sosial lainnya, maka observasi juga menuntut kekuasaan keahlian-keahlian tertentu. Jika ingin digunakan secara efektif, dan seperti metode-metode lainnya ketentuan keahlian yang diperlukan peneliti-peneliti dalam studi observasi merupakan hal yang khas dalam penelitian. Observasi biasanya memuat sejumlah aktifitas dalam aneka pandang dari berbagai kemungkinan yang diperoleh si peneliti. Observasi adalah sebuah metode yang bersifat alamiah, sehingga pemahamannya harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan khusus dari peneliti, dari pentingnya permasalahan dan sasaran umum dari penelitian.

Tujuan observasi untuk peneliti, yaitu : tujuan pertama adalah untuk mengamati tingkah laku manusia sebagai peristiwa aktual, yang memungkinkan kita memandangi tingkah laku sebagai proses. Tujuan kedua adalah untuk menyajikan kembali gambaran-gambaran kehidupan sosial, kemudian dapat diperoleh cara-cara lain.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik observasi partisipatif. Dimana peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai narasumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dan dukanya.

2) Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi (Sugiyono, 2012:72).

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara wawancara mendalam, yaitu data yang diperoleh terdiri dari kutipan langsung dari orang-orang tentang pengalaman, pendapat perasaan dan pengetahuan informan peneliti.

Adapun pedoman wawancara dalam penelitian ini secara garis besar adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pedoman Wawancara

Aspek	Indikator	Pertanyaan	Kode Informan
Isi kebijakan	Kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi kebijakan	Apakah ada kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi pelaksanaan Program Jamsos tenaga kerja Luar Hubungan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang	I_1, I_2
	Tipe manfaat	Manfaat apa yang dirasakan oleh ketua wadah dengan adanya Program Jamsos Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang	I_3
		Manfaat apa yang dirasakan oleh tenaga kerja sektor informal dengan adanya Program Jamsos Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang	I_1, I_2
	Derajat perubahan yang ingin dicapai	Dengan adanya Program Jamsos Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja, derajat perubahan seperti apa yang ingin dicapai oleh BPJS Ketenagakerjaan	I_2
		Dengan mengikuti Program Jamsos Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja, derajat perubahan seperti apa yang ingin dicapai oleh peserta yakni tenaga kerja sektor informal	I_1
	Letak pengambilan keputusan	Keputusan apa yang akan diambil oleh BPJS Ketenagakerjaan tentang pengajuan klaim yang bermasalah	I_2, I_4
		Keputusan apa yang akan diambil jika peserta tidak melanjutkan iuran	I_2, I_3
	Pelaksana program	Siapa yang melaksanakan Program Jamsos Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang	I_2, I_5
	Sumber-sumber daya yang digunakan	Bagaimana sumberdaya BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang	I_2, I_4

Lingkung- an kebijakan	Kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat	Strategi apa yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan dalam upaya peningkatan peserta Program Jamsos Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja dan mengatasi keterlambatan pembayaran iuran	I_2
	Karakteristik lembaga dan rezim yang berkuasa	Bagaimana karakteristik lembaga dan rezim yang berkuasa dalam implementasi Program Jaminan Sosial TK-LHK BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang	I_2
	Tingkat kepatuhan dan respon pelaksana	Bagaimana tingkat kepatuhan BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang tentang klaim yang bermasalah	I_2, I_4
		Bagaimana respon BPJS Ketenagakerjaan dalam implementasi Program Jaminan Sosial TK-LHK	I_2, I_4

Sumber: Peneliti (2014)

3) Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan-catatan, peraturan, kebijakan, laporan-laporan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif (Sugiyono, 2012:82).

4) Studi Literatur/Kepustakaan

Pustaka, merupakan tehnik pengumpulan data melalui teks-teks tertulis maupun *soft copy edition*, seperti buku, *ebook*, artikel-artikel dalam majalah, jurnal, laporan atau arsip organisasi. kamera dan lain-lain.

Dalam sebuah penelitian kualitatif analisis data dilakukan sejak sebelum peneliti memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Namun faktanya analisis data kualitatif berlangsung selama proses pengumpulan data. Data yang terkumpul harus diolah sedemikian rupa hingga menjadi informasi yang dapat digunakan dalam menjawab perumusan masalah yang diteliti. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif model interaktif dari Prasetya Irawan. Langkah-langkah dalam melakukan analisis data menurut Prasetya Irawan (2006:76-80) yaitu:

1. Pengumpulan data mentah

Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data mentah misalnya melalui wawancara, observasi lapangan, dan kajian pustaka. Pada tahap ini juga digunakan alat bantu yang diperlukan, seperti *tape recorder*, kamera, dan lain-lain. Catatan hasil wawancara hanya data yang apa adanya (*verbatim*), tidak dicampurkan dengan pikiran, komentar, dan sikap peneliti.

2. Transkrip data

Pada tahap ini, peneliti merubah catatan dalam bentuk tulisan (apakah itu berasal dari *tape recorder* atau catatan tulisan tangan). Peneliti ketik persis seperti apa adanya (*verbatim*).

3. Pembuatan koding

Pada tahap ini, peneliti membaca ulang seluruh data yang sudah ditranskrip. Pada bagian-bagian tertentu dari transkrip data tersebut akan menemukan hal-hal penting yang perlu peneliti catat untuk proses selanjutnya. Dari hal-hal penting tersebut nanti akan diberi kode.

4. Kategorisasi data

Pada tahap ini peneliti mulai menyederhanakan data dengan cara “mengikat” konsep-konsep (kata-kata) kunci dalam satu besaran yang dinamakan “kategori”.

5. Penyimpulan sementara

Pada tahap ini peneliti mengambil kesimpulan meskipun masih bersifat sementara. Kesimpulan ini 100% harus berdasarkan data dan data yang didapatkan tidak dicampuradukkan dengan pikiran dan penafsiran peneliti.

6. Triangulasi

Menurut Prasetya Irawan (2006:79), triangulasi adalah proses *chek* dan *recheck* antara satu sumber data dengan sumber data lainnya.

Triangulasi dilakukan dengan 3 cara, yaitu:

- a. Triangulasi teknik, dilakukan dengan cara menanyakan hal yang sama dengan teknik yang berbeda. Bisa dilakukan dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi.

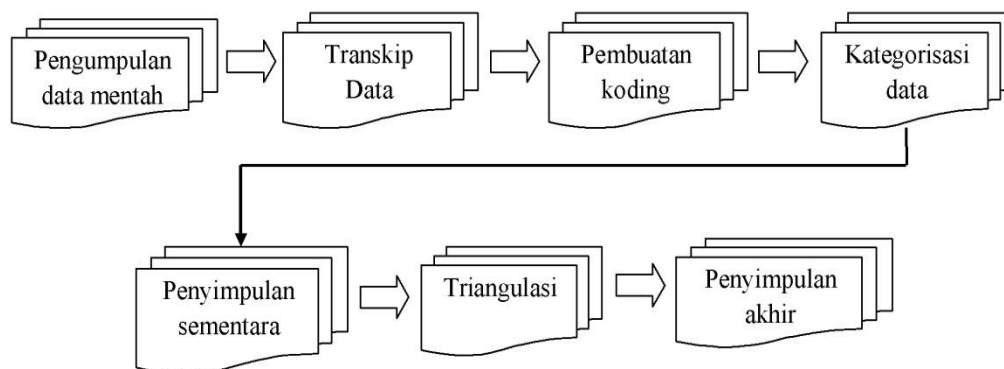
- b. Triangulasi sumber, dilakukan dengan cara menanyakan hal yang sama melalui sumber yang berbeda. Dalam hal ini bisa dengan teknik *purposive*.
- c. Triangulasi waktu, dilakukan dengan cara menanyakan hal yang sama tetapi pada berbagai kesempatan misalnya, pada waktu pagi, siang, atau sore hari.

Dengan triangulasi data tersebut, maka dapat diketahui apakah informan/narasumber memberikan data yang sama atau tidak. Jika informan/narasumber memberikan data yang berbeda maka berarti datanya belum valid. Namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber.

7. Kesimpulan akhir

Kesimpulan akhir diambil ketika peneliti sudah merasa bahwa data peneliti sudah jenuh (*saturated*) dan setiap penambahan data hanya berarti ketumpang tindihan (*redundant*).

Adapun langkah-langkah dalam melakukan analisis data menurut Prasetya Irawan (2006:76) secara lebih jelas dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut yaitu:



Gambar 3.1

Komponen-Komponen Analisis Data Model Prasetya Irawan

Sumber: (Irawan, 2006:76)

3.8 Jadual Penelitian

Adapun jadual penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.3

Jadual Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan, Tahun 2014									
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sep	Okt	Nov
1.	Observasi Awal										
2.	Penelitian										
3.	Penyusunan Bab 1-3										
4.	Bimbingan										
5.	Seminar Proposal										
6.	Pengumpulan dan pengolahan data										
7.	Penyusunan Bab 4-5										
8.	ACC Sidang Skripsi										

Sumber : Peneliti, 2014

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1 Deskripsi Wilayah Kabupaten Tangerang

Kabupaten Tangerang merupakan salah satu daerah yang menjadi bagian dari wilayah Provinsi Banten. Terletak pada posisi yang cukup strategis. Dimana sebelah Utara berbatasan dengan Laut Jawa, sebelah Timur berbatasan dengan Jakarta dan Kota Tangerang, di sebelah Selatan berbatasan dengan Kota Tangerang Selatan dan Kabupaten Bogor, dan di bagian Barat berbatasan langsung dengan Kabupaten Serang. Luas wilayah Kabupaten Tangerang adalah 1.110,38 Km² atau 12,62 persen dari keseluruhan luas wilayah Provinsi Banten. Kabupaten Tangerang terletak di bagian Timur Provinsi Banten dengan titik koordinat 106°20'-106°43' bujur Timur dan 6°00'-6°20' lintang Selatan.

Kabupaten Tangerang dibagi kedalam 29 Kecamatan serta 316 Desa dan Kelurahan. Secara topografi, Kabupaten Tangerang berada pada wilayah dataran yang terdiri dari dataran rendah dan dataran tinggi. Dataran rendah sebagian besar ada di wilayah Utara yaitu Kecamatan Teluknaga, Mauk, Kemiri, Sukadiri, Kresek, Kronjo, Pakuhaji, dan Sepatan. Sedangkan dataran tinggi berada di wilayah bagian Selatan. Keseluruhan kondisi wilayah di Kabupaten Tangerang memiliki topografi yang relatif datar dengan kemiringan tanah rata-rata 0-3 persen menurun. Ketinggian wilayah sekitar antara 0-85

meter di atas permukaan laut. Curah hujan setahun rata-rata 1.475 milimeter dan temperatur udara berkisar antara 23°C – 33°C. Iklim ini dipengaruhi oleh wilayah di bagian Utara yang merupakan daerah pesisir pantai sepanjang kurang lebih 50 kilometer.

4.1.2 Gambaran Umum Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

4.1.2.1 Sejarah Terbentuknya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

Penyelenggaraan jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi masyarakat. Jaminan sosial untuk tenaga kerja mengalami sejarah yang cukup panjang. Dimulai pada tahun 1977, dimana pemerintah pada saat itu mengeluarkan PP No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK) dan mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk ikut serta. Selanjutnya ditetapkan pula wadah penyelenggara asuransi sosial tenaga kerja yaitu PT. ASTEK sesuai dengan PP No.34/1977.

Setelah mengalami perkembangan dalam bidang ketenagakerjaan, dikeluarkanlah UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkanlah PT. Jamsostek sebagai pengganti penyelenggara jaminan sosial yang sebelumnya telah dilaksanakan oleh PT. Astek. Program jamsostek ini memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi

kebutuhan minimal tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang akibat resiko sosial.

Selanjutnya pemerintah juga menerbitkan UU No.40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang tersebut berhubungan dengan amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2 yang berbunyi, “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai martabat kemanusiaan”.

Maka, pada tahun 2011 ditetapkanlah UU No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat yang ada dalam Undang-undang tersebut, tanggal 1 Januari 2014 PT. Jamsostek berubah menjadi badan hukum publik. PT. Jamsostek (Pesero) bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan dan menyelenggarakan program jaminan sosial meliputi, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan penambahan Jaminan Pensiun pada 1 Juli 2015.

4.1.2.2 Visi dan Misi

Visi merupakan pandangan jauh ke depan, bagaimana dan kemana suatu organisasi harus berjalan agar tetap konsisten dan produktif serta inovatif.. Adapun visi dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan yaitu:

“Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam Operasional dan Pelayanan”

Untuk memenuhinya visi tersebut, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menjabarkannya ke dalam misi. Misi merupakan pernyataan-pernyataan yang ditetapkan agar tujuan suatu organisasi tercapai. Adapun misi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

Sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang memenuhi perlindungan dasar bagi tenaga kerja serta menjadi mitra terpercaya bagi:

1. Tenaga Kerja : Memberikan perlindungan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarganya
2. Pengusaha : Menjadi mitra terpercaya untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas
3. Negara : Berperan serta dalam pembangunan

4.1.2.3 Filosofi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

Adapun filosofi dari badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dilandasi filosofi kemandirian dan harga diri untuk mengatasi resiko sosial ekonomi. Kemandirian berarti tidak bergantung kepada orang

lain dalam membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan di hari tua maupun keluarganya bila meninggal dunia. Harga diri berarti jaminan tersebut diperoleh sebagai hak dan bukan dari belas kasihan orang lain.

2. Agar pembiayaan dan manfaatnya optimal, pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan dilakukan secara gotong royong, dimana yang muda membantu yang tua, yang sehat membantu yang sakit dan yang berpenghasilan tinggi membantu yang berpenghasilan rendah.

4.1.2.4 Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

a. Fungsi

Sesuai dengan amanat dalam Undang-undang No. 24 Tahun 11 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan mempunyai fungsi untuk menyelenggarakan empat program, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun.

b. Tugas

Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana yang telah tercantum dalam Undang-undang No.24/2011, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan bertugas untuk:

- a. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta;
- b. Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja;
- c. Menerima bantuan iuran dari Pemerintah;
- d. Mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan peserta;
- e. Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial;
- f. Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial; dan
- g. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

4.1.2.5 Struktur Organisasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

(BPJS) Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang

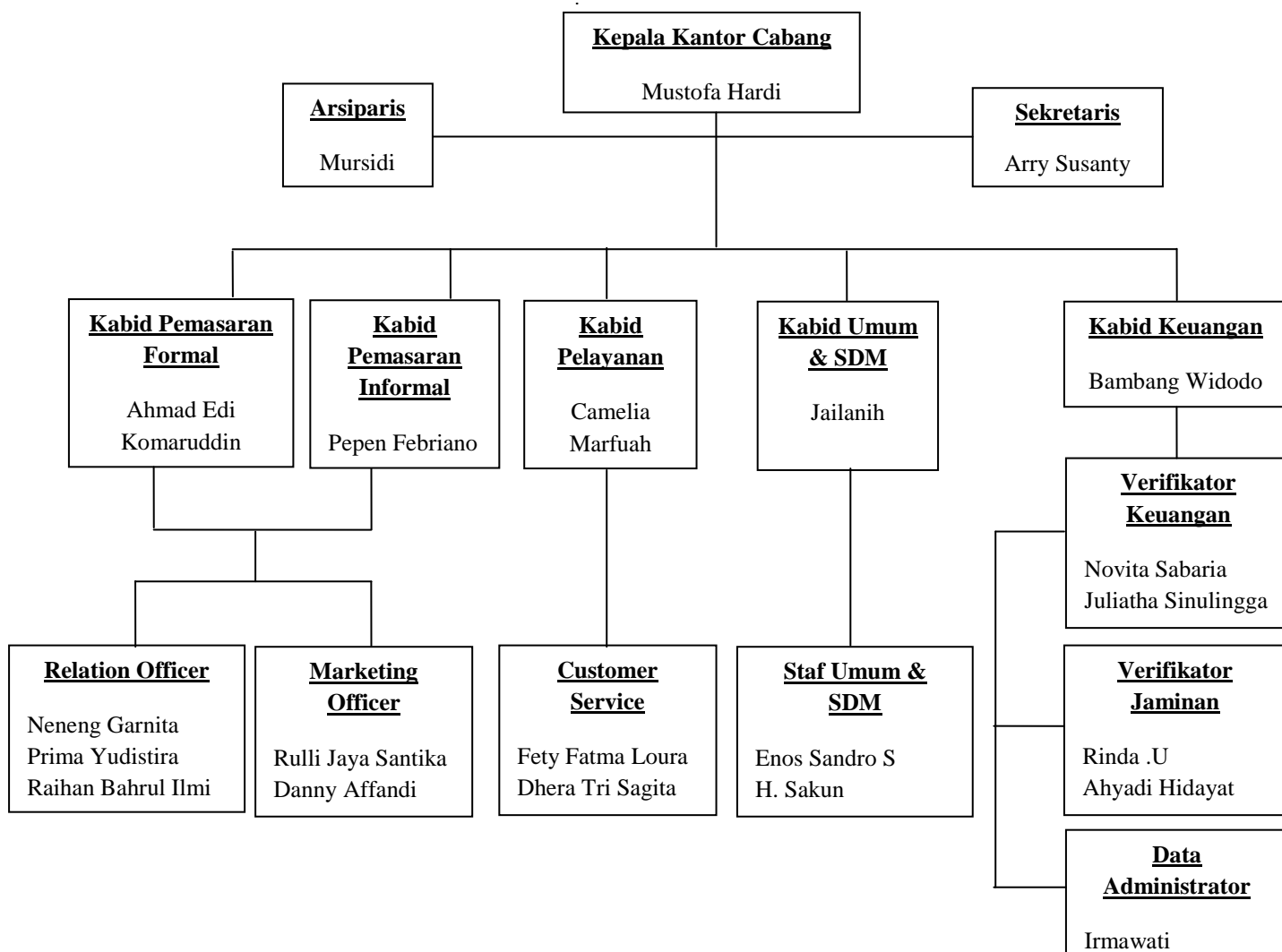
Sebagai suatu badan yang bertugas menjalankan program jaminan sosial untuk tenaga kerja, sudah pasti memerlukan pembagian tugas dan wewenang yang jelas. Hal ini dimaksudkan agar menghindari pegawai tidak saling melempar tanggung jawab. Adapun struktur organisasi/jabatan yang ada pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang, dalam hal ini berada di Kantor Cabang Tangerang IV yang terdiri dari:

1. Kepala kantor Cabang
2. Sekretaris
3. Arsiparis
4. Kepala Bidang Pemasaran Tenaga Kerja Penerima Upah (Formal)
 - a. *Relation Officer* (RO)
 - b. *Relation Officer* (RO)
 - c. *Relation Officer* (RO)
 - d. *Marketing Officer* (MO)
 - e. *Marketing Officer* (MO)
5. Kepala Bidang Pemasaran Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (Informal)

6. Kepala Bidang Pelayanan
Customer Service
7. Kepala Bidang Umum dan Sumber Daya Manusia
Staf umum dan administrasi
8. Kepala Bidang Keuangan
 - a. Verifikator Keuangan
 - b. Verifikator Jaminan
 - c. Data Administrator

STRUKTUR ORGANISASI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL

(BPJS) KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG TANGERANG IV



Gambar 4.1

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV (2014)

4.2. Deskripsi Data

4.2.1 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian merupakan penjelasan mengenai data yang telah didapatkan dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti selama proses penelitian berlangsung. Dalam penelitian mengenai Implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang, peneliti menggunakan teori implementasi dari Merille S. Grindle (Agustino, 2006:167) variabel-variabel implementasi kebijakan tersebut, yaitu:

1. Isi Kebijakan (*Content of Policy*)
 - a. Kepentingan – kepentingan yang mempengaruhi (*Interest Affected*)
 - b. Tipe Manfaat (*Type of Benefit*)
 - c. Derajat Perubahan yang ingin dicapai (*Extent of change Envision*)
 - d. Letak pengambilan keputusan (*Site of Decision Making*)
 - e. Pelaksana program (*Program Implementer*)
 - f. Sumber – sumber daya yang digunakan (*Resources Committed*)
2. Lingkungan Kebijakan (*Context of Policy*)
 - a. Kekuasaan, kepentingan-kepentingan dan strategi dari aktor yang terlibat
 - b. Karakteristik lembaga dan rezim yang berkuasa
 - c. Tingkat kepatuhan dan adanya respon dari pelaksana

Mengingat bahwa jenis dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, maka data yang diperoleh bersifat deskriptif berbentuk kata dan kalimat. Dengan menggunakan teknik data kualitatif dan menggunakan konsep yang dikemukakan oleh Merille S. Grindle, data-data tersebut dianalisis selama proses penelitian ini berlangsung. Proses pencarian dan pengumpulan data dilakukan dengan cara peneliti melakukan wawancara kepada sejumlah informan yang berkaitan dengan masalah

penelitian sehingga informasi yang didapat sesuai dengan apa yang diharapkan. Adapun informan dalam penelitian ini sudah ditentukan dari awal penelitian dengan menggunakan teknik *purposive* dari Prasetya Irawan (2006:70), yaitu teknik pengambilan data dari informan dengan pertimbangan bahwa orang yang dijadikan informan penelitian merupakan orang yang mengetahui tentang program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang.

Data-data tersebut merupakan data-data yang berkaitan mengenai Implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS) Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang. Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi lapangan, dan kajian pustaka kemudian dituangkan kedalam bentuk tulisan untuk mendapatkan polanya serta diberi kode-kode pada aspek-aspek tertentu berdasarkan jawaban-jawaban yang sama dan berkaitan dengan pembahasan permasalahan penelitian serta dilakukan kategorisasi. Dalam menyusun jawaban, peneliti menulis kode-kodenya, sebagai berikut:

1. Kode Q untuk menunjukkan item pertanyaan.
2. Kode A untuk menunjukkan item jawaban.
3. Kode I_{1-1} , menunjukkan daftar informan dari peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang.
4. Kode I_{1-2} , menunjukkan daftar informan dari peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang.
5. Kode I_{1-3} , menunjukkan daftar informan dari peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang.
6. Kode I_2 , menunjukkan daftar informan dari Kepala Bidang Pemasaran Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (Informal) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang.

7. Kode I_{3-1} , menunjukkan daftar informan dari ketua wadah peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang.
8. Kode I_{3-2} , menunjukkan daftar informan dari ketua wadah peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang.
9. Kode I_{3-3} , menunjukkan daftar informan dari ketua wadah peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang.
10. Kode I_4 , menunjukkan daftar informan dari Kepala Bidang Pelayanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang.
11. Kode I_5 , menunjukkan daftar informan dari Seksi Pengawasan Norma Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tangerang.

Setelah memberikan kode pada aspek tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian sehingga polanya ditemukan, maka dilakukan ketegorisasi berdasarkan jawaban-jawaban yang ditemukan dari penelitian di lapangan dengan membaca seluruh jawaban-jawaban tersebut. Analisa data yang akan dilakukan dalam penelitian ini menggunakan beberapa kategorisasi yang dianggap penting dan sesuai dengan permasalahan penelitian dan kerangka teori yang telah diuraikan sebelumnya.

4.2.2 Daftar Informan Penelitian

Pada penelitian mengenai Implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, peneliti menggunakan teknik *purposive*. Teknik *purposive* merupakan metode penetapan informan dengan berdasarkan kriteria-kriteria tertentu dan disesuaikan dengan informasi yang dibutuhkan. Adapun informan-informan yang peneliti tentukan merupakan orang-orang yang menurut peneliti memiliki informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, karena informan ini

dalam kesehariannya senantiasa berurusan dengan permasalahan penelitian yang diteliti.

Informan dalam penelitian ini adalah semua pihak baik aparatur pelaksana program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja, yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang. Untuk keabsahan data dan untuk menggali secara lebih mendalam mengenai penelitian ini, maka peneliti mengambil informan dari para peserta dan ketua wadah yang mengikuti program program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang. Adapun informan yang bersedia diwanwacarai adalah:

Tabel 4.1
Informan Penelitian

No	Kode Informan	Nama Informan	Keterangan
1	<i>I₁₋₁</i>	Dirja	Peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja BPJS Ketenagakerjaan
2	<i>I₁₋₂</i>	Oman	Peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja BPJS Ketenagakerjaan
3	<i>I₁₋₃</i>	Jeje	Peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja BPJS Ketenagakerjaan
4	<i>I₂</i>	Pepen Febriano	Kepala Bidang Pemasaran Tenaga Kerja bukan Penerima Upah (informal) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang
5	<i>I₃₋₁</i>	Gunadi	Ketua wadah yang mengikuti Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja
6	<i>I₃₋₂</i>	Ahmad Mahruby	Ketua wadah yang mengikuti Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja
7	<i>I₃₋₃</i>	Muwaningsih	Ketua wadah yang mengikuti Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja

8	I_4	Camelia Marfuah	Kepala Bidang Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang
9	I_5	Pitoyo	Seksi Pengawasan Norma Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tangerang

Sumber: Peneliti, 2014

4.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Pembahasan dan analisis dalam penelitian ini merupakan data dan fakta yang peneliti dapatkan langsung dari lapangan serta disesuaikan dengan teori yang peneliti gunakan. Untuk mengetahui bagaimana Implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja, menggunakan teori Merrile S.Grindle (Agustino, 2006:167). Untuk menjadi optimal, pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja harus dipengaruhi oleh variabel-variabel implementasi kebijakan tersebut, yaitu:

1. Isi Kebijakan (*Content of Policy*)
 - a. Kepentingan – kepentingan yang mempengaruhi (*Interest Affected*)
 - b. Tipe Manfaat (*Type of Benefit*)
 - c. Derajat Perubahan yang ingin dicapai (*Extent of change Envision*)
 - d. Letak pengambilan keputusan (*Site of Decision Making*)
 - e. Pelaksana program (*Program Implementer*)
 - f. Sumber – sumber daya yang digunakan (*Resources Committed*)
2. Lingkungan Kebijakan (*Context of Policy*)
 - a. Kekuasaan, kepentingan-kepentingan dan strategi dari aktor yang terlibat
 - b. Karakteristik lembaga dan rezim yang berkuasa
 - c. Tingkat kepatuhan dan adanya respon dari pelaksana

4.3.1 Isi Kebijakan (*Content Policy*)

a. Kepentingan-kepentingan yang Mempengaruhi Pelaksanaan

Program Jaminan Sosial TK-LHK

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan pada dasarnya

dibuat oleh Pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan kepada seluruh tenaga kerja di Indonesia tanpa terkecuali. Perlindungan tersebut diberikan bukan hanya perlindungan saat sedang bekerja, tetapi juga agar dapat meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja beserta keluarganya.

Dalam implementasinya kebijakan mengenai Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja pasti melibatkan banyak kepentingan dan sejauhmana kepentingan tersebut membawa pengaruh terhadap kepentingan tersebut. Dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menanyakan kepada informan mengenai Kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi dalam implementasi program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja dengan notasi Q - 1 (Pertanyaan 1) sebagai berikut: “Apakah ada kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang?”

Jawaban informan mengenai kepentingan – kepentingan yang mempengaruhi pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang adalah sebagai berikut:

Informan 2 Kepala Bidang Pemasaran Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (I₂):

“Kalau ke kami, pengelola dalam hal ini sebagai pelaksana yaitu pastinya keuntungan. Keuntungan untuk dalam hal keuangannya itu,

kan dapat masuk iuran. Tapi walaupun kedepannya kita bertanggung jawab atas resiko yang akan terjadi. Kepada pesertanya yang jelas dapat melindungi dirinya dengan program murah, iurannya murah dan tidak terlalu berat. Karena saat ini kan banyak asuransi-asuransi komersil yang tumbuh menawarkan semua program kecelakaan kerja mereka juga ada, sakit, kematian, asuransi-asuransi tersebut juga ada yang beasiswa. Kepada peserta dia bisa memproteksi dirinya dari resiko kecelakaan pada saat dia bekerja walaupun dia bekerja untuk dirinya sendiri kalau LHK bukannya untuk perusahaan, karena program LHK ini tidak wajib. Kebetulan didua tempat yang saya alami belum banyak klaim-klaimnya. Bagi ahli warisnya sangat terasa manfaatnya. Walaupun santunan itu bukan pengganti dari kehilangan orang yang ditinggalkan. Setidaknya adalah ada yang tenaga kerja itu tinggalkan.” (Wawancara dengan Bapak Pepen Febriano, 17 Oktober 2014, Pukul 09:09 WIB, di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV)

Informan 1 Peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (*I₁₋₁*):

“Saya yang penting bisa merasa aman sekarang kalau lagi kerja. Kayak saya kan sering bawa motor, neng liat sendiri dijalanan seperti apa. Kalau kenapa-kenapa dijalan, gak terlalu khawatir masalah biayanya.” (Wawancara dengan Bapak Dirja, 01 Februari 2015, Pukul 13:10 WIB, di tempat usaha Bapak Dirja)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa, kepentingan yang mempengaruhi dalam implementasi program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang yaitu adanya keuntungan. Keuntungan ini diperoleh oleh dua pihak yaitu, dari pihak pelaksana dalam hal ini BPJS Ketenagakerjaan. Keuntungan bagi BPJS Ketenagakerjaan adalah adanya pemasukan keuangan yang bersumber dari iuran peserta. Sementara keuntungan bagi tenaga kerja sektor informal yang menjadi peserta, yaitu merasa terlindungi selama bekerja.

b. Tipe Manfaat

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, manfaat program

jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja berhak bagi tenaga kerja sektor informal yang telah menjadi peserta dan telah membayar iuran. Manfaat tersebut harus mampu memberikan dampak yang positif bagi kehidupan tenaga kerja sektor informal yang mengikuti program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja.

Adapun manfaat yang dapat diperoleh oleh tenaga kerja sektor informal dengan mengikuti program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja terdiri dari 1) manfaat program jaminan kecelakaan kerja yang merupakan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat sedang bekerja, 2) manfaat program jaminan kematian yang diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja peserta BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja seperti bantuan meringankan beban keluarga dalam bentuk biaya pemakaman dan uang santunan, dan 3) manfaat jaminan hari tua merupakan penghimpunan dana sebagai simpanan uang dapat digunakan oleh peserta terutama bila penghasilan yang bersangkutan terhenti karena sebab meninggal dunia, cacat total tetap atau telah mencapai usia pensiun (55 tahun).

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menanyakan kepada informan mengenai manfaat dari program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja dengan notasi Q-2 (Pertanyaan 2) sebagai berikut: “Apakah manfaat yang dapat diperoleh dengan mengikuti Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja?”

Jawaban informan mengenai manfaat yang diperoleh dengan mengikuti Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang adalah sebagai berikut:

Informan 1 Peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (*I₁₋₁*):

“Belum merasakan manfaat apa-apa. Saya juga baru ikutan empat bulan. Itung-itung nyimpan uang lupa saja.” (Wawancara dengan Bapak Dirja, 10 Oktober 2014, Pukul 10:50 WIB, di tempat usaha Bapak Dirja)

Informan 1 Peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (*I₁₋₂*):

“Sampai sekarang belum merasakan manfaat apa-apa. Waktu itu ikut program ini karena melihat tetangga yang baru beberapa bulan ikutan, tiba-tiba sakit dan tidak lama meninggal, langsung dapat uang dari jamsosteknya. Karena saya mau ikutan jamsostek, saya bilang ke pak ifhal. Terus dijelaskan bayarnya bagaimana dan berapa tiap bulannya. Kalau sekarang baru ikut kira-kira delapan bulan.” (Wawancara dengan Bapak Oman, 06 Oktober 2014, Pukul 10:15 WIB, di Pasar Cisoka)

Informan 1 Peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (*I₁₋₃*):

“Kalau ikutan yang jaminan kecelakaan itu yaa belum merasakan manfaat apa-apa. Tapi kata Pak Ruby, kalau yang hari tua katanya untuk masa tua. Katanya lima tahun bisa diambil, misalkan ada kecelakaan. Tapi kalau saya tidak mikir kesannya, yang penting kayak nabung gitu kan bisa diambil lima tahun, sama masalah kecelakannya.” (Wawancara dengan Ibu Jeje, 10 Oktober 2014, Pukul 15:03 WIB, di rumah Ibu Jeje)

Informan 1 Kepala Bidang Pemasaran Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (*I₂*):

“Manfaat yang dirasakan oleh tenaga kerja dan keluarga, karena pada saat musibah meninggal, artinya keluarga berdampak karena hilangnya penghasilan semua diganti. Dalam Undang-undang No.3 Tahun 1992 maupun Permenkentras No.24 tahun 2006 sudah ada disitu semua. Ada

biaya tambahan dari ketua wadah, tapi itu bukan anjuran kita, itu wewenang ketua wadah. Misalnya harus membayar iuran 30 ribu, transaksi itu ditambahkan beban administrasi 5 ribu jadi total 35 ribu, yang disetorkan hanya 30 ribu ke BPJS. Kemungkinan uang tersebut untuk ketua wadanya sendiri bisa juga atau bisa juga jadi kas kelompok wadah itu. Tapi selain itu ada juga dari kami yang 7% itu. 7% ini kalau tidak salah ada kriterianya dari sekian tenaga kerja, dari sekian iurannya. Semakin besar iurannya biasanya semakin kecil prosentasenya. Karena kan kita berupaya menghapuskan sistem seperti itu. Jadi murni dana itu dikelola oleh kami untuk kesejahteraan tenaga kerja.” (Wawancara dengan Bapak Pepen Febriano, 17 Oktober 2014, Pukul 09:14 WIB, di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV)

Informan 3 Ketua Wadah Peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar

Hubungan Kerja (I_{3-2}):

“Ada uang fee nya buat wadah, saya minta yang 200 ribu per pasar. Misalkan uang fee nya satu juta tujuh ratus, Saya minta 200 ribu. Saya sudah bicara dengan serikat pedagang pasarnya. Saya Cuma ketemu sama ketua serikat pedagang pasarnya aja, nanti dia yang ngomong sama pedagang pasarnya. Nanti dia lapor kalau udah siap kapan kita sosialisasi.” (Wawancara dengan Bapak Ruby, 09 Oktober 2014, 18:23 WIB, dirumah Pak Ruby)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, diketahui bahwa peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja beranggapan bahwa mereka belum dapat merasakan manfaatnya karena belum mengalami resiko seperti kecelekaan kerja. Sedangkan ketua wadahnya juga mendapatkan manfaat yaitu mendapatkan uang jasa pungut sebesar 7% setiap bulannya dari iuran pesertanya. Namun prosentase jasa pungut tersebut akan semakin berkurang jika pesertanya bertambah banyak dan iurannya semakin besar.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti dapat melihat bahwa dari segi manfaat dari implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang, dari informan pesertanya dan ketua wadah serta pihak BPJS Ketenagakerjaan

sendiri mengatakan hal yang sama. Dimana tenaga kerja sektor informal dan ketua wadahnya memiliki pemikiran bahwa mereka belum merasakan manfaat apa-apa selama belum mengalami resiko seperti kecelakaan kerja atau meninggal dunia.

Tetapi lain halnya dengan ketua wadahnya. Meskipun peserta yaitu anggota dari wadah-wadah yang mengikuti Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja, ketua wadah tetap mendapatkan uang jasa pungut sebesar 7% setiap bulannya dari total keseluruhan iuran anggotanya yang disetorkan kepada BPJS Ketenagakerjaan. Namun selain jasa pungut tersebut, ada biaya lain yang diminta oleh beberapa ketua wadah sebagai uang administrasi.

Pada dasarnya manfaat program jaminan sosial tenaga kerja ini berkerja menggunakan prinsip dasar asuransi. Peserta program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja sebenarnya sudah bisa merasakan manfaat dari program tersebut meskipun belum mengalami resiko-resiko sosial, yaitu adanya ketenangan pada saat sedang bekerja. Seperti yang tercantum dalam tujuan program ini dalam Permenkentras No.24/2006 tentang Pedoman Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja, yaitu memberikan perlindungan dari resiko-resiko sosial yang mungkin dapat mengurangi sebagian atau seluruhnya pendapatan saat sedang bekerja sehingga tercipta rasa aman dan ketenangan bagi tenaga kerja saat sedang bekerja.

Sampai saat ini, untuk klaim-klaim yang diajukan oleh peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang masih sangat sedikit. Seperti data yang ada pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Laporan Perincian Pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja
Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja
Periode Januari – September 2014

Bulan	Program	STMB		Biaya Perawatan		Jasa Dokter		Biaya Pengobatan	
		Hari	Rp	Hari	Rp	Kasus	Rp	Kasus	Rp
Jan	Mandiri	-	-	-	-	-	-	1	8.029.300
Feb		-	-	-	-	-	-	-	-
Mar		8	453.333	1	1.774.500	1	716.100	-	-
Apr		-	-	-	-	-	-	-	-
Mei		-	-	-	-	-	-	-	-
Jun		-	-	-	-	-	-	-	-
Jul		-	-	-	-	-	-	-	-
Ags		-	-	-	-	-	-	-	-
Sep		-	-	-	-	-	-	-	-
Grand Total		8	453.333	1	1.774.500	1	716.100	1	8.029.300

Ket : Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB)

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan, (Diolah Peneliti, 2014)

Berdasarkan tabel di atas, sampai dengan September 2014 total pembayaran yang dilakukan oleh pihak Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang pada bulan Januari 2014 ada satu klaim yang dibayarkan yaitu biaya pengobatan Rp.8.029.300,-. Selanjutnya pada bulan maret dibayarkan satu klaim dengan rincian pembayaran yang terdiri dari Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) Rp.453.333,- selama delapan hari, biaya perawatan Rp.1.774.500,- selama satu hari, dan jasa dokter Rp.716.100,-. Kedua peserta yang telah mengajukan klaim

di atas merupakan peserta dari tahun 2011 dan tahun 2012. Jadi total anggaran yang dikeluarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan sampai bulan September 2014 untuk klaim dari peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Rp.10.973.233,-.

c. Derajat Perubahan yang Ingin Dicapai

Pemerintah sebelum membuat keputusan yang akan menghasilkan suatu kebijakan sudah pasti akan mempertimbangkan arah dan tujuan dari kebijakan yang dibuat. Tujuan dari kebijakan tersebut akan sangat dipengaruhi oleh derajat perubahan yang ingin dicapai baik oleh pembuat kebijakan, pelaksana kebijakan, dan penerima kebijakan itu sendiri. Sehingga akan terlihat bagaimana implementasi dari kebijakan yang telah dibuat.

Dalam implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja derajat perubahan yang ingin dicapai maksudnya adalah perubahan seperti apa yang diharapkan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan, peserta, dan ketua wadah dengan adanya program tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menanyakan kepada informan mengenai derajat perubahan yang ingin dicapai dengan adanya program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja dengan notasi Q-3 (Pertanyaan 3) sebagai berikut: “Derajat perubahan seperti apa yang ingin dicapai dengan adanya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja?”

Jawaban informan mengenai manfaat yang diperoleh dengan mengikuti Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang adalah sebagai berikut:

Informan 1 Peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (*I₁₋₁*):

“Saya kan kerjanya di jalan, namanya di jalan kan takut kenapa-kenapa. Mudah-mudahan sih jangan sampai. Sekarang biaya rumah sakit sudah mahal, jadi menjaga saja. Kalau masalah kecelakaan itu dihindarilah, kalau kebetulan apes, sekarang rawat inap biayanya. Kalau seperti ini kan enak, ringan di kitanya.”(Wawancara dengan Bapak Dirja, 10 Oktober 2014, Pukul 10:51 WIB, di tempat usaha Bapak Dirja)

Informan 1 Peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (*I₁₋₂*):

“Untuk masa tua, katanya lima tahun bisa diambil. Lalu katanya kalau untuk kecelakaan. Tapi kalau saya tidak berpikir kesitunya, yang penting seperti nabung sama masalah kecelakannya.” (Wawancara dengan Ibu Jeje, 10 Oktober 2014, Pukul 15:00 WIB, di rumah Ibu jeje)

Informan 2 Peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (*I₂*):

“Pastinya mereka terlindungi dari resiko pada saat melaksanakan kegiatan usahanya. Selama ini hanya yang berkemampuan yang bisa untuk melindungi dirinya. Masyarakat Indonesia ini dengan asuransi belum berpikir arah sana. Karena sifatnya program kita asuransi juga, jadi tidak ada uang kembali. Sebenarnya program kita ini masih terbilang murah, tapi manfaat yang diperoleh besar sekali pada saat kematian atau kecelakaan kerja, serta pengobatannya.” (Wawancara dengan Bapak Pepen Febriano, 17 Oktober 2014, Pukul 09:18 WIB, di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV)

Berdasarkan wawancara di atas, peneliti mengetahui bahwa ada dua pandangan yang berbeda antara penyelenggara program yaitu BPJS Ketenagakerjaan dan penerima program yaitu peserta program dalam hal ini adalah tenaga kerja sektor informal. BPJS Ketenagakerjaan sebagai

penyelenggara program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja menyelenggarakan program dengan mekanisme asuransi, dimana tujuan utama dari program ini adalah memberikan ketenangan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja sektor informal sebagai akibat hilangnya sebagian atau seluruhnya penghasilan. Hal itu diwujudkan melalui program jaminan kecelakaan kerja dan program jaminan kematian, serta program jaminan hari tua sebagai salah satu bentuk tabungan bagi pesertanya.

Dari tiga jenis program yang ditawarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan, tenaga kerja sektor informalnya sendiri sebagai pesertanya justru lebih tertarik dengan program jaminan hari tua yang memang dianggap justru bisa dirasakan manfaatnya yaitu dalam bentuk tabungan. Hal tersebut dikarenakan Program Jaminan Hari Tua merupakan program yang ditujukan sebagai simpanan yang dapat dipergunakan oleh peserta bila sewaktu-waktu terhenti penghasilannya karena meninggal dunia, cacat atau telah mencapai usia pensiun (55 tahun). Maka dari itu peserta menjadi salah pemahaman mengenai program Jamsos TK-LHK ini. Dimana program Jamsos TK-LHK ini sebenarnya merupakan program yang dijalankan dengan menggunakan mekanisme asuransi, jadi tidak ada uang kembali. Namun pada kenyataannya peserta menganggap dan mengutamakan Program Jamsos TK-LHK sebagai bentuk tabungan yang sewaktu-waktu bisa diambil daripada program Kecelakaan kerja dan program kematiannya.

d. Letak Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan mempunyai peran yang penting dalam melaksanakan suatu kebijakan. Sondang P. Siagian mengatakan bahwa pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling cepat. Tujuan pengambilan keputusan dilakukan dalam suatu organisasi dengan maksud apabila suatu hari terjadi hambatan-hambatan yang harus dipecahkan oleh seorang pimpinan.

Berdasarkan jenisnya, pengambilan keputusan dibagi menjadi tiga yaitu: 1) Keputusan strategis, adalah keputusan yang dibuat oleh manajemen puncak sebuah perusahaan; 2) Keputusan taktis adalah keputusan yang dibuat oleh manajemen menengah; dan 3) Keputusan operasional adalah keputusan yang dibuat oleh tingkat manajemen paling bawah. Dalam implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang, letak pengambilan keputusan yang dimaksud adalah saat pesertanya tidak melanjutkan pembayaran iuran dan pada salah satu kasus yang belum dapat diselesaikan karena kesalahan dari ketua wadahnya yang tidak melakukan tertib administrasi pembayaran.

Ketua wadah yang mengikuti Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja seharusnya melakukan pembayaran iuran kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lambat tanggal 15 dibulan berjalan. Tetapi kebanyakan ketua wadah tersebut membayar iuran lewat dari tanggal 15, sehingga akan dianggap menunggak atau keluar dari kepesertaan pada bulan tersebut. Namun

peserta masih bisa mendapatkan haknya kembali jika sewaktu-waktu terjadi resiko jika ketua wadahnya membayar iuran selama masih dalam masa tenggang (*grace periode*).

Salah satu kasus yang sudah terjadi adalah pada Yayasan Cipta Sumber Daya Manusia, dimana pada bulan Desember tahun 2013 ketua wadahnya yaitu pak Gunadi terlambat membayar iuran. Waktu itu bapak Gunadi ini masih diberikan waktu tenggang untuk segera membayar iurannya, yaitu tanggal 15 dibulan berikutnya. Namun Bapak Gunadi baru membayarkannya pada tanggal 29 di bulan berikutnya tersebut. Pada saat itu ada salah satu pesertanya yang mengalami kecelakaan kerja. Karena sudah tidak masuk dalam masa tenggang, maka peserta tersebut tidak bisa mendapatkan hak jaminannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menanyakan kepada informan mengenai letak pengambilan keputusan yang diambil pada saat resiko kecelakaan kerja terjadi namun ketua wadahnya terlambat membayar iuran dengan notasi Q-4 (Pertanyaan 4) sebagai berikut: “Keputusan apa yang diambil pada kasus terjadi resiko kecelakaan kerja tetapi ketua wadahnya terlambat membayar iuran?”

Jawaban informan mengenai pengambilan keputusan dari permasalahan di atas adalah sebagai berikut:

Informan 2 Kepala Bidang Pemasaran Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (I_2):

“Salah satu akibat dari pembayaran iuran yang tidak tertib dilaksanakan oleh ketua wadah, pesertanya pada saat kecelakaan, tidak bisa diklaim hak jaminannya. Dalam kasus yang terjadi seperti itu, kita sudah punya SOP sebagai aturan mainnya. Semuanya terhubung dengan aturan,

aplikasi. Dari kita sudah ada upaya, kita serahkan ke pusat. Tetapi pusat juga tidak bisa berbuat apa-apa karena aplikasi itu sudah dibuat sedemikian rupa. Jadi memang sudah sesuai aturan. Kalau nanti diupayakan untuk mengubah aturan tersebut, kami jadi tidak punya keseimbangan atau tidak punya pendirian. Nanti jadinya tidak sesuai aturan kalau paksakan karena adanya faktor kedekatan atau orang berpengaruh. Kami tetap mencari solusi, tapi di pusat pun sistem aplikasinya tetap membacanya bahwa peserta tersebut belum terdaftar karena keterlambatan pembayaran iuran tersebut. Walaupun ketua wadahnya membayar diakhir bulan tapi dianggap telah melawati waktu tenggang, jadi dimasukkan iurannya untuk bulan depan. Sehingga peserta tersebut baru dinyatakan aktif lagi menjadi peserta dibulan berikutnya.” (Wawancara dengan Bapak Pepen Febriano, 17 Oktober 2014, Pukul 09:25 WIB, di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV)

Informan 4 Kepala Bidang Pelayanan (*I₄*):

“Secara normatif, LHK itu harus bulan berjalan, begitu satu bulan lewat, dia lepas. Masuk lagi dibulan depan dianggap baru. Jadi tidak bisa dihitung mundur. Konsekuensinya otomatis nyambung dengan jaminan dan lainnya. Karena kepesertaannya lepas dan sistem pun tidak menerima. Jadi disini itu memang harus tertib, peserta itu harus membayar saat bulan berjalan.” (Wawancara dengan Ibu Camelia Marfuah, 17 Oktober 2014, Pukul 11:12 WIB, di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti dapat melihat bahwa keputusan yang diambil oleh pihak Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dalam masalah keterlambatan pembayaran iuran yang berdampak kepada tidak dapat diselesaikannya klaim pada kasus peserta yang mengalami kecelakaan tetapi ketua wadahnya telah terlambat membayar iuran menunggak pada waktu tenggang. Keputusan yang diambil tetap sesuai ketentuan yang ada dalam Permenkentras Nomor 24 Tahun 2006 tentang Pedoman Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Luar Hubungan Kerja, dimana dalam ketentuan cara pembayaran iuran, peserta masih bisa mendapatkan hak jaminannya selama masih masuk dalam masa tenggang

(*grace periode*) namun tidak lewat dari tanggal 15 pada bulan masa tenggang tersebut.

Kemudian peneliti menanyakan mengenai keputusan apa yang akan diambil oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan dan ketua wadah jika peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja tidak melanjutkan pembayaran iuran. Berdasarkan penjelasan di tersebut, peneliti menanyakan kepada informan mengenai letak pengambilan keputusan yang diambil pesertanya tidak melanjutkan pembayaran iuran dengan notasi Q-5 (Pertanyaan 5) sebagai berikut: “Keputusan apa yang diambil jika peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja tidak melanjutkan pembayaran iuran?”

Jawaban informan mengenai pengambilan keputusan dari pertanyaan di atas adalah sebagai berikut:

Informan 1 Kepala Bidang Pemasaran Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (*I₂*):

“Program LHK ini kan sifatnya sukarela, jadi mereka itu bebas keluar masuk jadi peserta dan sesuai keinginan mereka saja untuk bayar iuran. Dari kami, kalau peserta tidak membayar iuran dibulan tersebut masih kami berikan kesempatan jadi peserta dengan syarat, mereka membayar iuran dulu dibulan sebelumnya menunggak dan bayar kembali untuk dibulan berikutnya. Kalau mereka tidak ada konfirmasi ke kami, langsung kami keluarkan dari sistemnya dan sudah tidak dianggap lagi sebagai peserta.” (Wawancara dengan Bapak Pepen Febriano, 17 Oktober 2014, Pukul 09:30 WIB, di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV)

Informan 3 Ketua Wadah yang mengikuti Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (*I₃₋₁*):

“Karena anggota saya kebanyakan pada kerja di Jakarta, Bekasi, jadi kalo bulan ini gak bayar langsung dilaporkan aja sih, kalo peserta atas nama sekian tidak bayar iuran, langsung dianggap keluar aja atau dinonaktifkan oleh pihak Jamsostek sini. Biar mereka saja yang proses.”(Wawancara dengan Bapak Gunadi, 24 Juni 2014, Pukul 15:44 WIB, di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV)

Informan 3 Ketua Wadah yang mengikuti Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (*I₃₋₃*) :

“Peserta di wadah kami, hanya sebagai pekerja harian lepas. Kalau saat perusahaan kami butuh baru dipanggil, lalu kami daftarkan kesini. Kalau perusahaan sudah tidak butuh, kami laporkan kalau mereka sudah keluar. Jadi iuran mereka tergantung dari mereka kerja atau tidak. Kalau mereka kerja, berarti mereka terima upah dan jadi peserta. Kalau tidak bekerja, mereka tidak terima upah dan tidak kami daftarkan.”(Wawancara dengan Ibu Murwaningsih, 08 Oktober 2014, Pukul 10:34 WIB, di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti mengetahui bahwa dalam konsep pengambilan keputusan dimana peserta yang tidak melakukan pembayaran iuran dan tidak memberikan konfirmasi kepada ketua wadah akan langsung dianggap tidak melanjutkan kepesertaannya atau dianggap tidak aktif baik itu oleh ketua wadah maupun oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan sendiri. Artinya, keputusan yang diambil adalah sepihak oleh BPJS Ketenagakerjaan maupun ketua wadahnya jika tidak ada konfirmasi dari pesertanya. Namun karena kepesertaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja ini masih bersifat sukarela, membuat tenaga kerja sektor informal ini bebas keluar dan masuk menjadi peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja.

e. Pelaksana Program

Suatu kebijakan tidak dapat diimplementasikan apabila tidak ada pelaksana kebijakannya. Pelaksana kebijakan ini juga harus memiliki kemampuan yang kompeten demi keberhasilan kebijakan yang akan diimplementasikan.

Dalam implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja, peneliti menanyakan kepada informan mengenai siapa pelaksana Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang dengan notasi Q-6 (Pertanyaan 6) sebagai berikut: “Siapa saja yang menjadi pelaksana Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang?”

Jawaban informan mengenai Pelaksana Program adalah sebagai berikut:

Informan 2 Kepala Bidang Pemasaran Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (*I*₂):

“Pihak Pelaksana setahu saya hanya kami saja, BPJS Ketenagakerjaan. Adapun kita bekerja sama dengan Disnaker dan Direktorat Pajak untuk program paket yaitu tenaga kerja formal. Harusnya sih kita melakukan kerja sama dalam program Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja dengan Disnaker. Kita berpikinya kalau menunggu dari Disnaker nanti lama lagi. Jadi lebih baik kita jalan sendiri. Artinya sampai sekarang kami memang belum melakukan kerja sama dengan Disnaker tentang program LHK.” (Wawancara dengan Bapak Pepen Febriano, 17 Oktober 2014, Pukul 09:41 WIB, di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV)

Informan 5 Kepala Seksi Pengawasan Norma Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tangerang (*I*₅):

“Saat ini Disnaker memang bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan, tapi hanya yang menyangkut karyawan-karyawan. Tupoksi untuk tenaga kerja informal pun saat ini belum ada di Disnaker Kabupaten Tangerang. Yang ada baru pelatihan-pelatihan yang kami berikan kepada tenaga kerja informal, seperti pelatihan menjahit dan lain sebagainya.”(Wawancara dengan Bapak Pitoyo, 10 Maret 2014, Pukul 13:13 WIB, di Kantor Disnaker Kabupaten Tangerang)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti melihat bahwa pelaksana Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Sedangkan pihak Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Tangerang, hanya membantu sebagai pihak instansi pemerintah di tingkat Kabupaten. Namun masih terbatas pada tenaga kerja formal saja. Pelaksana kebijakan bukan hanya sekedar melaksanakan kebijakan yang telah dibuat, tetapi juga harus menyiapkan langkah-langkah atau cara-cara yang akan digunakan agar tercapainya tujuan kebijakan.

Adapun langkah-langkah yang saat ini akan dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang agar tercapai tujuan dari Program Jamsos TK-LHK yaitu memberikan rasa tenang dan nyaman bagi tenaga kerja informal.

Informan 2 Kepala Bidang Pemasaran Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (I_2):

“Tahun ini Banten memberikan bantuan untuk iuran peserta LHK untuk Kabupaten Tangerang. Jadi rencananya kita akan menggratiskan iuran di bulan pertama untuk peserta LHK ini. Alasan kami melakukan itu untuk menarik minat tenaga kerja informal. Untuk iuran selanjutnya mereka yang meneruskan. Kami kan punya target yang harus dikejar. Kalau sekarang target kita adalah seribu peserta bisa masuklah. Bulan kemarin kita alhamdulillah tercapai targetnya dari lima ratus peserta yang kami targetkan justru kemarin sudah mencapai enam ratus enam puluh lima

peserta. Mudah-mudahan sih mereka lanjut terus. Maka dari itu kan bulan depan kan ada bantuan iuran itu, pasti banyak yang ikut, kan gratis di bulan pertama iurannya. Hanya saja kami memfokuskan dulu untuk dua program yang utama, yaitu program JKK dan JK. Untuk program JHT, itu menyusul kalau mereka sudah mau melanjutkan kepesertaannya. Kami juga kan sekarang punya mobil keliling, mobil keliling ini kami gunakan dipinggir jalan untuk menarik minat tenaga kerja informal.” (Wawancara dengan Bapak Pepen Febriano, 01 Februari 2015, Pukul 09:41 WIB, di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti mengetahui bahwa langkah-langkah yang saat ini dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang untuk menarik minat kepesertaan tenaga kerja informal dalam program Jamsos TK-LHK dengan cara menggratiskan iuran pesertanya di bulan pertama serta mendirikan stand-stand dengan mobil keliling agar lebih mudah melakukan sosialisasi kepada tenaga kerja sektor informal.

f. Sumber-sumber Daya yang Digunakan

Ketika suatu kebijakan sudah mengetahui siapa pelaksana dan sasaran penerima kebijakan tersebut. Pelaksanaan kebijakan juga haruslah didukung oleh sumber dayanya agar pelaksanaan kebijakan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia, sumber daya finansial, serta sarana dan prasarana.

Dalam implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja akan menjadi optimal jika sumber-sumber daya yang digunakan mendukung. Peneliti menanyakan kepada informan mengenai sumber-sumber daya yang digunakan dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang dengan notasi Q-7 (Pertanyaan 7) sebagai berikut:

“Bagaimana sumberdaya – sumberdaya dalam mendukung pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang?”

Jawaban informan mengenai Pelaksana Program adalah sebagai berikut:

Informan 2 Kepala Bidang Pemasaran Tenaga Kerja Bukan Penerima

Upah (I_2):

”Pastinya sumber daya manusianya diperlukan sesuai dengan standar pendidikan, kemampuan, dan komunikasi untuk mempengaruhi peserta. Untuk sumber daya pendukungnya, yaitu sistem yang terintegrasi. Mungkin kedepannya sistem aplikasi LHK ini bisa *online*, kalau sekarang kan masih semi manual atau *offline*. Karena ini masalah percepatan, kalau sistem aplikasinya masih *offline*, kalau ada pendaftaran sebanyak seribu orang, kita tidak bisa mengejar. Disini juga masih banyak ketua wadah yang belum paham tata cara pendaftaran, pembayaran dan lain sebagainya. Agar ketua wadah tahu informasi mengenai tata cara pembayaran yang benar itu harus dapat informasi yang jelas dari pegawai kami. Kebanyakan ketua wadah belum tahu itu sampai kemarin baru saya berikan informasinya. Bisa saja mereka bayar iuran sedapatnya mereka berhasil mengumpulkan dari anggotanya. Tapi tidak sesuai dengan jumlah pesertanya, yang ada sistem membacanya ketua wadah ini kekurangan bayar. Tapi kita kan tidak bisa menyalahkan teman-teman disini. Kita masih berupaya untuk memperbaikinya. Untuk sumber daya finansial pastinya kita dapatkan dari iuran, kita kumpulkan, kita investasikan. Kita dulu juga punya modal sebelumnya. BPJS itu dulunya adalah Jamsostek, jadi sudah ada modal yang dialihkan kepada kita. Yang jelas awal kita berdiri ini kan ada bantuan dari pemerintah, tapi sekarang sudah tidak lagi. Karena kan sudah dapat keuntungannya sendiri.” (Wawancara dengan Bapak Pepen Febriano, 17 Oktober 2014, Pukul 09:49 WIB, di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV)

Informan 4 Kepala Bidang Pelayanan (I_4):

“Kalau dari SDM-SDM nya di syukuri saja Alhamdulillah. Prinsipnya yang penting setiap dia mendapat *Jobdesk* itu memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dan harus tahu apa yang dia kerjakan. Untuk cabang utama, cabang-cabang kelas satu ada kepala bidangnya khusus. Tapi kalau bukan cabang utama itu tidak ada, jadi itu campur satu kepala bidang meng-*handle* bidang yang lain juga.

Disini kita punya implementasi pelaksanaan *service blue print*, jadi siapapun pelanggan kita yang datang, kita harus layani sesuai dengan SOP dari management. Tapi disini katanya tidak bisa diterapkan, pegawai yang lain bilang kalau tenaga kerja disini itu berbeda, susah diatur dan semau-maunya. Kalau dari sarana dan prasarannya bisa dilihat sendiri. Ini jauh dari harapan saya, jauh dari apa yang diharapkan oleh management pusat. Kita punya *checklist*, kita punya penilaian, sampai perilaku SDM kita punya *checklist*, semua ada aturannya. Untuk Banten, saya lihat ini yang paling parah. Untuk sistem LHK kita punya terpisah, tidak seperti SIPT^{online}, kalau LHK masih *offline* sistemnya. Jadi harus dijaga kepesertaannya, klaim dan lainnya.” (Wawancara dengan Ibu Camelia Marfuah, 17 Oktober 2014, Pukul 11:29 WIB, di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV)

Informan 3 Ketua Wadah yang mengikuti Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (*I_{3.1}*) :

“Belum ada pegawai disini yang mau pegang program LHK ini sepenuhnya, karena merekanya kan gak ada waktu untuk sosialisasi. Begitu juga pekerja informalnya, susah untuk dikumpulkan untuk sosialisasi. Mereka kerjanya kan gak tetap, pindah-pindah, waktu kerjanya susah.”(Wawancara dengan Bapak Gunadi, 26 Juni 2014, Pukul 15:44 WIB, di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti melihat bahwa sumber daya manusianya di BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang sebenarnya sudah cukup baik. Meskipun belum melakukan sosialisasi langsung karena terkendala waktu. Sistem aplikasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja yang masih *offline* menjadi salah satu penghambat dalam kecepatan implementasi program ini.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti juga melihat bahwa ketua wadah memang belum mengetahui tentang informasi cara pembayaran iuran. hal ini dikarenakan sumber daya manusia, yaitu pegawai BPJS Ketenagakerjaan sendiri belum mensosialisaikan kepada ketua wadah maupun

kepada tenaga kerja sektor informal. Permasalahan disini muncul karena waktu yang sulit untuk disesuaikan antara pegawai BPJS Ketenagakerjaan dengan tenaga kerja sektor informal. Dalam hal keterlambatan pembayaran iuran, Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Daftar Iuran Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja
Periode 01 Januari 2014 S/D 19 September 2014

Nomor Pokok Wadah	Nama Wadah	Tanggal Transaksi	Bulan iuran	Kas/ Iuran (Rp)
WK130001	Yayasan Cipta Sumber Daya Manusia	29-01-2014	01/2014	9.323.600
		28-02-2014	02/2014	8.165.866
		14-03-2014	03/2014	9.915.360
		15-04-2014	04/2014	10.716.550
		21-05-2014	05/2014	10.760.100
		26-06-2014	06/2014	10.947.690
		24-07-2014	07/2014	11.276.304
		31-08-2014	08/2014	10.455.900
WK130006	Perkumpulan Ojek Cikupa	21-04-2014	04/2014	14.000
WK130007	Pekerja Lepas PT Homeware Internasional	21-02-2014	02/2014	525.000
		21-02-2104	02/2014	940.800
		14-03-2014	03/2014	374.400
		15-04-2014	04/2014	374.400
		21-05-2014	05/2014	538.200
WK130018	Koperasi Keluarga Pekerja Indonesia	21-02-2014	02/2014	177.500
		21-02-2104	02/2014	177.500
		14-03-2014	03/2014	177.500
		15-04-2014	04/2014	171.500
		25-08-2014	08/2014	171.500
WK130021	Asosiasi Pekerja Lepas Borongan	29-01-2014	01/2014	191.100
		21-02-2014	02/2014	191.100
		14-03-2014	03/2014	191.000
		21-04-2104	04/2014	191.100
		21-05-2014	05/2014	191.100
		26-06-2014	06/2014	191.100
		18-07-2014	07/2014	191.100

		25-08-2014	08/2104	191.100
WK130034	SPTP TUNTEX I	29-01-2014	01/2014	147.000
		21-02-2014	02/2014	147.000
		14-03-2014	03/2014	147.000
		15-04-2014	04/2014	147.000
		21-05-2014	05/2014	137.000
		26-06-2014	06/2014	147.000
		18-07-2014	07/2014	126.000
		13-08-2014	08/2014	126.000
		11-09-2014	09/2014	140.400
WK130038	LHK AKT	29-01-2014	01/2014	1.100.000
		14-03-2014	03/2014	1.200.000
		21-04-2014	04/2014	970.000
		21-05-2014	05/2014	950.000
WK130039	Pekumpulan Talagasari	19-03-2014	03/2014	873.670
		19-03-2014	03/2014	183.850
		20-03-2014	03/2014	203.000
		21-04-2014	04/2014	1.438.000
		21-05-2014	05/2014	280.000
		21-05-2014	05/2015	1.086.500
		26-06-2014	06/2014	1.490.500
		16-07-2014	07/2014	1.490.500
		25-08-2014	08/2014	1.333.500
		19-09-2014	09/2014	1.323.500
WK130040	Paguyuban Pasar Cisoka	21-05-2014	05/2014	66.000
		26-06-2014	06/2014	66.000
		18-07-2014	07/2014	66.000
		13-08-2014	08/2014	66.000
		11-09-2014	09/2104	66.000
WK130041	Paguyuban LHK Permata	14-08-2014	08/2014	112.000
		11-09-2014	09/2014	171.500
WK130042	SMKN 1 Kab.Tangerang	31-08-2014	08/2014	396.000
		15-09-2014	09/2014	156.000
Total				103.085.390

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV (Diolah Peneliti,2014)

Berdasarkan tabel di atas, masih banyak ketua wadah yang terlambat membayar iuran. Hal ini dikarenakan ketua wadahnya harus mendatangi langsung pesertanya, sementara pesertanya yang merupakan tenaga kerja sektor informal

kadang harus berpindah-pindah tempat kerja. Kemudian ada pula yang membayar iuran dua kali dalam satu bulan karena dalam menagih iuran membutuhkan waktu untuk mengumpulkannya.

4.3.2 Lingkungan Kebijakan (*Context Policy*)

a. Kekuasaan, Kepentingan dan Strategi Aktor yang Terlibat

Dalam suatu kebijakan, kekuasaan, kepentingan serta strategi diperlukan agar dapat digunakan oleh para aktor yang terlibat guna memperlancar jalannya pelaksanaan suatu implementasi kebijakan. Strategi merupakan langkah-langkah yang akan digunakan untuk mencapai tujuan.

Dalam implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang, peserta program tersebut baru 3.954 tenaga kerja, sementara jumlah tenaga kerja sektor informal yang ada di Kabupaten Tangerang berjumlah 384.090 tenaga kerja. Artinya baru 1,03% dari total tenaga kerja sektor informal yang mengikuti Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Diperlukan strategi sehingga kepesertaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja dapat lebih meningkat jumlahnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menanyakan kepada informan mengenai strategi dalam meningkatkan kepesertaan dalam implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang dengan notasi Q-8 (Pertanyaan 8) sebagai berikut: “Strategi apa yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan dalam upaya meningkatkan kepesertaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang?”

Jawaban informan mengenai pengambilan keputusan dari permasalahan di atas adalah sebagai berikut:

Informan 2 Kepala Bidang Pemasaran Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (*I*₂):

“Sekarang kita sedang sosialisasi ke pasar Cikupa, sudah ketemu juga dengan ketua serikat pedagang pasarnya. Nanti tinggal menunggu kabar saja. Rencananya kita mau mengajak pedagang di seluruh Kabupaten Tangerang. Tinggal kita sosialisasikan ke ketua serikat pedagang pasarnya, nanti mereka yang menyampaikan ke pedagang pasar. Pedagang pasar ternyata ada yang ikut asuransi swasta dan mau membayar iurannya yang sampai ratusan ribu. Masa ini program dari pemerintah dan jelas-jelas diwajibkan bagi seluruh rakyat Indonesia, mereka tidak mau. Padahal mereka cukup menyisihkan dua puluh sampai tiga puluh ribu untuk iuran selama satu bulan. Tapi manfaatnya besar sekali mereka bisa dapatkan.” (Wawancara dengan Bapak Pepen Febriano, 17 Oktober 2014, Pukul 09:58 WIB, di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti dapat mengetahui bahwa strategi yang dilakukan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang dimulai dengan melakukan pendekatan kepada ketua serikat pedagang pasar. Alasan mengapa strategi yang dilakukan sejak bertransformasi dari PT. Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan pertama kali dilakukan kepada pedagang pasar, karena waktu yang dimiliki oleh pegawai pemasaran di BPJS Ketenagakerjaan sangat terbatas. Mengingat jumlah Perusahaan yang harus ditangani berjumlah 1.317 perusahaan dengan jumlah karyawan yang ditanganinya pun sebanyak 174.811 tenaga kerja formal.

Sementara peneliti juga menanyakan mengenai strategi dalam hal pembayaran iuran agar tidak terlambat. Dalam implementasi Program Jaminan

Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang, ketua wadah bisa menagih langsung kepada anggotanya, atau anggotanya yang menyetorkan langsung kepada ketua wadahnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menanyakan kepada informan mengenai Strategi aktor yang terlibat dengan notasi Q-9 (Pertanyaan 9) sebagai berikut: “Strategi apa yang dilakukan dalam pembayaran iuran agar tidak terjadi keterlambatan pembayaran iuran?”

Jawaban informan mengenai pengambilan keputusan dari permasalahan di atas adalah sebagai berikut:

Informan 3 Ketua Wadah yang mengikuti Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (*I₃₋₁*) :

“Yaa..paling nagih saja setiap tanggal 10. Kadang setoran bisa dua kali sebulan. Habis kan pada jauh-jauh mereka kerjanya atau kalau mereka tidak ada kabar yasudah langsung saya laporkan kesini kalau peserta ini keluar.”(Wawancara dengan Bapak Gunadi, 26 Juni 2014, Pukul 15:10 WIB, di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV)

Informan 3 Ketua Wadah yang mengikuti Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (*I₃₋₂*) :

“Biasanya kalo bukan saya, istri saya yang muter nagih iuran. Tapi kalo sekarang yang ngatur dan nyetor iuran udah semua sama istri. Soalnya saya sibuk, jadi saya serahkan sama istri. Biasanya tiap tanggal 10 atau tanggal 15. Tapi kalau istri tidak nagih, biasanya pesertanya sendiri yang nyetor ke rumah.”(Wawancara dengan Bapak Ruby, 09 Oktober 2014, Pukul 18:34 WIB, di rumah Bapak Ruby)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti mengetahui bahwa dari ketua wadahnya tidak ada strategi khusus yang dilakukan oleh ketua wadah untuk kelancaran iuran. Ketua wadah selalu menagih pembayaran iuran kepada peserta setiap tanggal 10 atau tanggal 15. Cara penagihan pembayaran iuran

dilakukan dengan mendatangi langsung kepada pesertanya. Permasalahannya disini, jika pembayaran iuran peserta masih tetap dilakukan dengan mendatangi langsung peserta wadahnya, tentu akan membutuhkan waktu yang cukup lama. Karena peserta ini merupakan tenaga kerja sektor informal, kadang-kadang ada peserta yang berpindah-pindah tempat kerja. hal inilah yang menjadi salah satu faktor terjadinya keterlambatan pembayaran iuran yang dilakukan ketua wadah.

b. Karakteristik lembaga dan rezim yang berkuasa

Suatu kebijakan akan sangat dipengaruhi oleh lingkungan dimana suatu kebijakan dilaksanakan. Karakteristik lembaga yang melaksanakan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja dilaksanakan oleh pegawai-pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dan juga ketua wadah sebagai media yang membantu penyelenggaraan Program Jaminan Sosial tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang belum dapat melaksanakan program Jaminan Sosial untuk tenaga kerja sektor informal secara efektif.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menanyakan kepada informan mengenai karakteristik lembaga dan rezim yang berkuasa dengan notasi Q-10 (Pertanyaan 10) sebagai berikut: “Bagaimana karakteristik lembaga dan rezim yang berkuasa dalam Implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang?”

Jawaban informan mengenai pengambilan keputusan dari permasalahan di atas adalah sebagai berikut:

Informan 2 Kepala Bidang Pemasaran Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (I_2):

“Setelah kita berganti nama dari Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan, status kita juga meningkat. Kita diawasi langsung oleh Presiden, dan ini tentunya tidak main-main. Jujur saja sebenarnya ini beban yang berat untuk kami. Karena perubahan ini mengamanatkan kita untuk memperluas cakupan bukan lagi pada karyawan perusahaan tapi juga kepada sektor informal dan seluruh rakyat Indonesia. Tapi kita tetap harus melaksanakan itu, karena ketentuannya sudah termuat di dalam undang-undang. Sekarang sangat ketat sekali, kita sudah ada KPK dan bukan hanya diawasi oleh BPK lagi. Kami masih terus berupaya untuk mengajak masyarakat agar kewajiban kami ini sedikit menjadi ringan.” (Wawancara dengan Bapak Pepen Febriano, 17 Oktober 2014, Pukul 10:00 WIB, di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti dapat mengetahui bahwa lembaga yang berkuasa terhadap semua Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) termasuk juga BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang adalah presiden langsung. Hal tersebut memang sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang No.24 Tahun 2011 Pasal 7 ayat (2) bahwa BPJS bertanggung jawab langsung kepada presiden. Peneliti juga melihat bahwa pada dasarnya perubahan PT. Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan, hanya mengubah nama dan status hukumnya saja. Perubahan status menjadi badan hukum publik yang bertanggung jawab langsung kepada presiden diharapkan menjadi pondasi sehingga bisa melaksanakan tugas sebagai salah satu penyelenggara jaminan sosial. Semakin meningkat status badan hukumnya maka akan diikuti oleh lembaga pengawasnya yang juga meningkat. Jika dulu Jamsostek hanya

diawasi oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), sekarang semua BPJS termasuk BPJS Ketenagakerjaan diawasi langsung oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

c. Tingkat Kepatuhan dan Respon Pelaksana

Tingkat kepatuhan dari dan respon dari pelaksana kebijakan sangat penting dalam implementasi kebijakan. Mengingat suatu kebijakan dijalankan dengan melibatkan banyak aktor yang terlibat agar tercapai tujuannya dan tepat sasaran. Dalam implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang, tingkat kepatuhan dari para pegawai BPJS Ketenagakerjaan sudah cukup baik. Salah satu buktinya dari permasalahan mengenai ketua wadah yang terlambat membayar iuran dan pada saat tersebut ada salah satu pesertanya yang mengalami kecelakaan kerja. Kemudian ketua wadah tersebut membayar tunggakan iuran namun telah melewati batas waktu tenggang (*grace periode*) yaitu setiap tanggal 15 dibulan berjalan. Hak jaminannya pun tidak bisa didapatkan oleh peserta tersebut karena keterlambatan pembayaran iuran.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menanyakan kepada informan mengenai tingkat kepatuhan dengan notasi Q-11 (Pertanyaan 11) sebagai berikut: “Bagaimana tingkat kepatuhan BPJS Ketenagakerjaan dalam implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang?”

Jawaban informan mengenai pengambilan keputusan dari permasalahan di atas adalah sebagai berikut:

Informan 2 Kepala Bidang Pemasaran Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah

(I₂):

“Masalah yang wadahnya yayasan cipta sumber daya manusia itu, suka atau tidak suka harus ikut. Dia juga tidak bisa berbuat apa-apa, segala sesuatunya kan diproses dan dilakukan koordinasi dari bidang pelayanan untuk diberikan kesini. Setelah kita pelajari dulu kasusnya.” (Wawancara dengan Bapak Pepen Febriano, 17 Oktober 2014, Pukul 10:03 WIB, di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV)

Informan 4 Kepala Bidang Pelayanan (I₄):

“Kalau mau manipulasi data dalam hal kasus itu, bisa saja kalau memang kebijaksanaan dilakukan demikian. Tapi risikonya tinggi. Sekarang kita sudah ada OJK, KPK, termasuk BPK, sekarang bertambah banyak yang masuk untuk mengawasi kita. Apalagi sekarang kan kita langsung dibawah Presiden. Artinya nanti kita dianggap merugikan negara dan urusannya dengan KPK nanti. Karena artinya kan kita melanggar apa yang sudah ditentukan dalam perundang-undangan.” (Wawancara dengan Ibu Camelia Marfiah, 17 Oktober 2014, Pukul 11:20 WIB, di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti dapat mengetahui bahwa BPJS Ketenagakerjaan tingkat kepatuhan dari BPJS Ketenagakerjaan sebagai pelaksana Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang ini selalu melaksanakannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dimana dengan status hukum BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan hukum publik yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Maka lembaga yang mengawasinya pun semakin ketat.

Selanjutnya peneliti juga menanyakan mengenai respon dari pelaksana dalam implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan di Kabupaten Tangerang. Respon yang dimaksud adalah berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk mendaftarkan peserta, pengajuan klaim dan lain sebagainya oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menanyakan kepada informan mengenai respon pelaksana dengan notasi Q-12 (Pertanyaan 12) sebagai berikut: “Bagaimana respon BPJS Ketenagakerjaan dalam implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang?”

Jawaban informan mengenai pengambilan keputusan dari permasalahan di atas adalah sebagai berikut:

Informan 2 Kepala Bidang Pemasaran Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (I_2):

“Pendaftaran sudah pasti cepat, kalau ada yang datang mau daftar, langsung kita kasih formulir. Ada yang langsung bayar besok, karena kan dia harus mengisi formulir data kepesertaannya ada yang membutuhkan waktu juga bagi mereka. Tapi kalau di kitanya cukup tanggap. Dia datang bawa formulir, langsung kita proses. Setelah pembayaran, proses di kami bukti kepesertaannya dia yaitu kartu peserta yang nanti akan kita terbitkan. Kita juga punya batasan, yaitu satu hari selesai. Klaim pun demikian, kalau sesuai aturan misalnya JKK. Kalau JKK itu kan kita tidak bisa melihat langsung kejadian yang tercantum didalam formulir. Formulirnya ada yang pada saat dia kecelakaan, dia lapor 2x24 jam. Sementara si korban ini masih sedang dirawat, sembuhnya kapan kita juga tidak tahu. Buktinya nanti setelah dia lapor, kalau dia sudah sembuh tinggal menunggu surat keterangan dari dokter. Sejak keterangan dari dokter itu sudah dinyatakan sembuh, dia mengumpulkan kwitansi-kwitansi, lalu kita hitung. Proses itu maksimal paling lama 2 hari kerja harus sudah selesai. Tapi itu semua tergantung dari kelengkapan data. Setelah data lengkap baru bisa dicairkan uangnya.” (Wawancara dengan Bapak Pepen Febriano, 17 Oktober 2014, Pukul 10:05 WIB, di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV)

Informan 4 Kepala Bidang Pelayanan (I_4):

“Selama itu haknya dia, pasti segera kita berikan. Secara normatif pelaksanaan pengajuan klaim itu *one day*, dengan catatan semua berkasnya sudah lengkap. Yang diluar itu biasanya karena bermasalah, entah kita curiga bukan dia, kita konfirmasi ke perusahaan atau ketua wadahnya, atau kita juga datang langsung kerumahnya, jadi benar-

benar dilacak. Disini kita harus tepat orang, tepat data, tepat jumlah dan akurat serta validitas datanya sudah oke.” (Wawancara dengan Ibu Camelia Marfuah, 17 Oktober 2014, Pukul 11:39 WIB, di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti melihat bahwa pada dasarnya tingkat kepatuhan dari BPJS Ketenagakerjaan sendiri sudah sangat baik karena melakukan pelaksanaannya sesuai dengan prosedur dan ketentuan perundang-undangan. Permasalahannya disini adalah keinginan dari masyarakatnya masih belum bisa diatur sesuai dengan ketentuan yang telah ada. Sehingga suatu aturan atau ketentuan bisa dijalankan dengan efektif apabila ada dukungan dari semua pihak yang terlibat didalamnya. Perlu adanya kejelasan sanksi atau teguran serta ketegasan dari pihak penyelenggaranya. Dalam hal ini adalah BPJS Ketenagakerjaan bisa memberikan kejelasan informasi mengenai prosedur-prosedur pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja kepada ketua wadah maupun langsung kepada pesertanya.

Sementara untuk respon dari BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang sendiri sebenarnya sudah mengikuti sesuai dengan ketentuan. Dimana maksimal penyelesaian pendaftaran dan klaim jaminan adalah satu sampai dua hari kerja. Tentu saja dukungan dari peserta dan ketua wadahnya diperlukan untuk kelancaran dan kemudahan pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Kabupaten Tangerang ini.

Berdasarkan deskripsi data di atas maka dapat dilakukan kategorisasi data sebagai berikut:

Tabel 4.4
Kategorisasi Data

No	Kategori	Sub Kategori	Rincian Kategori	Indikator Kategori	Kata Kunci
1	Isi Kebijakan	a. Kepentingan yang mempengaruhi	Kepentingan yang mempengaruhi dalam pelaksanaan Program Jaminan Sosial TK-LHK	Adanya UU SJSN untuk memberikan jaminan sosial kepada seluruh tenaga kerja	<ol style="list-style-type: none"> Keuntungan Bagi BPJS Ketenagakerjaan keuntungan dalam hal keuangan Bagi peserta keuntungan proteksi saat sedang bekerja
		b. Tipe Manfaat	Manfaat dari adanya Program Jaminan Sosial TK-LHK	Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dengan cara meringankan beban pendapatan yang hilang sebagian atau seluruhnya akibat resiko sosial saat bekerja, hari tua dan meninggal dunia	<ol style="list-style-type: none"> Ketenangan dalam bekerja Ketenangan dalam masa tua Meringankan beban tenaga kerja dan keluarga setelah mengalami resiko sosial dan ekonomi Ketua wadah memperoleh uang jasa pungut setiap bulan 7% Biaya tambahan di luar wewenang BPJS Ketenagakerjaan Belum banyak klaim
		c. Derajat Perubahan yang ingin dicapai	Derajat perubahan yang ingin dicapai dengan adanya Program Jaminan Sosial TK-LHK	Memperluas cakupan kepesertaan program jamsos TK-LHK untuk semua tenaga kerja secara bertahap	<ol style="list-style-type: none"> Meringankan biaya pengobatan Modal Usaha di masa tua Melindungi Tenaga kerja sektor informal dalam melaksanakan usahanya Semua tenaga kerja informal ikut menjadi peserta Sosialisasi yang intensif mengenai pemahaman asuransi

		d. Letak pengambilan keputusan	Keputusan yang diambil dalam klaim yang bermasalah	Peserta dapat memperoleh haknya jika masih masuk waktu tenggang	1. Sesuai SOP, aturan dari Perundang-undangan 2. Tidak diskriminasi
			Keputusan yang diambil ketika peserta tidak melanjutkan iuran	Prinsip Kepesertaan sukarela	1. Program LHK bersifat sukarela 2. Konfirmasi iuran setiap bulan
		e. Pelaksana Program	Siapa saja pelaksana dalam Program Jaminan Sosial TK-LHK	BPJS Ketenagakerjaan	1. Pihak Pelaksana hanya BPJS Ketenagakerjaan 2. Kerja sama dengan Disnaker hanya pada program formal
		f. Sumber-sumber daya yang digunakan	Bagaimana pendapat tentang sumber daya yang digunakan dalam pelaksanaan Program Jaminan Sosial TK-LHK	Pegawai BPJS Ketenagakerjaan, sumber dana, sarana dan prasarana	1. Sumber daya manusia sudah cukup baik 2. Sistem aplikasi LHK masih offline 3. Ketua wadah belum mengetahui informasi tentang tata cara pembayaran 4. Sanksi, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> harus diimplementasikan 5. Sarana dan prasarana masih jauh dari harapan
2	Lingkungan Kebijakan	a. Kekuasaan, Kepentingan dan strategi aktor yang terlibat	Strategi dalam upaya peningkatan peserta	Menjalin kerja sama dengan Pemda, perusahaan, serta perbankan atau lembaga lainnya dan memberikan bantuan subsidi	1. Sosialisasi ke pedagang Pasar

			strategi dalam upaya kelancaran iuran	Memberikan sanksi administratif berupa teguran	1. Mendatangi langsung peserta
		b. Karakteristik Lembaga dan rezim yang berkuasa	Bagaimana karakter dan rezim dalam pelaksanaan Program Jaminan Sosial TK-LHK	Perubahan semua direksi dan jajaran dari PT.Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan	1. Sesuai Perubahan Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan
		c. Tingkat Kepatuhan dan respon pelaksana	Tingkat kepatuhan dalam klaim yang bermasalah	Acuan terhadap UU No.24 Tahun 2014	1. Semua pihak harus ikut sesuai dengan aturan 2. Peningkatan status BPJS
			Respon dalam pelayanan	Pelayanan pendaftaran dan klaim maksimal 7 hari kerja	1. Pelayanan pendaftaran dan klaim maksimal diselesaikan dalam dua hari kerja 2. Pengajuan klaim diselesaikan <i>one day</i>

Sumber : Peneliti 2014

4.4 Interpretasi Hasil Penelitian

Setelah peneliti melakukan deskripsi hasil penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan interpretasi dari hasil penelitian. Interpretasi hasil penelitian yaitu penafsiran terhadap hasil akhir

1. Isi Kebijakan

- a. Kepentingan yang mempengaruhi, yaitu keuntungan.

Kepentingan yang mempengaruhi Program Jaminan Sosial TK-LHK di Kabupaten Tangerang sesuai dengan yang dikatakan oleh informan 2 adalah keuntungan. Keuntungan tersebut dirasakan oleh

BPJS Ketenagakerjaan dalam hal keuangan, sedangkan keuntungan yang dirasakan oleh peserta adalah adanya perlindungan apabila terjadi resiko saat sedang bekerja. Dalam hal ini baik pihak penyelenggara program maupun penerima program sama-sama dipengaruhi oleh kepentingannya masing-masing. Sebagai pihak penyelenggara program Jaminan Sosial TK-LHK, BPJS Ketenagakerjaan membutuhkan sumber daya finansial. Sumber daya finansial tersebut diperoleh dari iuran peserta. Iuran peserta tersebut akan disimpan dan dikelola pada waktunya jika ada pengajuan klaim dari peserta. Selama tidak ada pengajuan klaim, maka uang iuran peserta tersebut tidak akan dikeluarkan.

Sesuai dengan tujuan penyelenggaraan Program Jaminan Sosial TK-LHK yang tercantum dalam Permenkentras No. 24 Tahun 2006, maka keuntungan yang didapatkan oleh peserta adalah meringankan bebannya pada saat terjadi resiko pada saat sedang bekerja. Resiko kecelekaan sampai kematian dapat terjadi sewaktu-waktu dan menimpa tenaga kerja sektor informal. Beban yang diringankan bukan hanya pada saat terjadi resiko kecelakaan kerja dalam Program Jaminan Kecelekaan Kerja dan kematian dana Program Jaminan Kematian, namun tidak bekerja lagi karena sudah memasuki usia pensiun juga menjadi salah satu resiko yang ditanggung dalam program Jaminan Sosial TK-LHK dalam program Jaminan Hari Tua. Akan tetapi sampai saat ini memang masih sedikit jumlah peserta yang mengikuti Program JHT karena dari pihak BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang sendiri hanya

memprioritaskan dua program saja yaitu Program JKK dan Program JK.

- b. Tipe manfaat, yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua.

Pada umumnya sesuai dengan pernyataan informan 1 sebagai peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang belum merasakan manfaat apapun. Sesuai dengan sistem asuransi sosial yang digunakan dalam pelaksanaan program ini, maka peserta belum bisa merasakan manfaatnya selama mereka belum mengalami resiko. Ketua wadah pun sama seperti peserta juga, jika belum mengalami resiko, maka manfaatnya belum terasa.

Namun ternyata ketua wadah dapat merasakan manfaat lain yaitu menerima uang jasa pungut sebesar 7% setiap bulan dari total iuran yang dibayarkan. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh informan 2 dan informan 3. Kemudian diluar iuran yang telah ditetapkan, ada juga iuran lain diluar wewenang pihak BPJS Ketenagakerjaan. Maka, disini manfaat yang diperoleh dari Program Jaminan Sosial TK-LHK lebih banyak diperoleh oleh ketua wadahnya daripada pesertanya yaitu tenaga kerja sektor informal itu sendiri.

- c. Derajat Perubahan yang Ingin Dicapai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka derajat perubahan yang ingin dicapai oleh peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja yang

diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang sangat beragam. Ada yang memiliki tujuan agar mempunyai tabungan untuk masa sudah tidak bekerja nanti, ada juga yang ingin dapat keringanan biaya jika suatu saat terjadi resiko. Sedangkan dari BPJS Ketenagakerjaan derajat perubahan yang ingin dicapai adalah terlindunginya seluruh tenaga kerja sektor informal di Kabupaten Tangerang.

Pada dasarnya derajat perubahan yang ingin dicapai oleh BPJS Ketenagakerjaan dan Peserta Program Jaminan Sosial TK-LHK di Kabupaten Tangerang sama, yaitu menyangkut perlindungan. Dalam hal tersebut telah diamanatkan dalam UUD RI Tahun 1945 Pasal 28 H ayat (3) bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial dan pasal 34 ayat (2) bahwa negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dengan adanya dan diikutinya Program Jaminan Sosial TK-LHK ini, tenaga kerja sektor informal yang telah menjadi peserta sedikit demi sedikit mulai memahami akan pentingnya perlindungan.

d. Letak Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan bertujuan untuk memecahkan suatu hambatan-hambatan apabila suatu hari nanti terjadi dalam suatu organisasi. Berdasarkan jenisnya pengambilan keputusan ada tiga, yaitu keputusan strategis, keputusan taktis, dan keputusan operasional. Berdasarkan jenis-jenis keputusan tersebut, Keputusan yang diambil

atas masalah tidak dapat diberikan hak jaminannya karena terlambat membayar iuran adalah keputusan startegis dan operasional. Hal ini dikarenakan keputusan yang diambil sampai melibatkan kantor pusat, namun keputusan terkahirnya tetap pada kantor cabang di Kabupaten Tangerang.

Meskipun BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang sudah melakukan upaya-upaya sampai kepada Kantor pusat, namun keputusan tetap diambil sesuai dengan peraturan yang berlaku. Artinya keputusan yang diambil tidak keluar dari ketentuan peraturan perundang-undangan. Sedangkan keputusan yang diambil dalam hal peserta tidak melanjutkan iuran adalah diberikan waktu tenggang dulu selama satu bulan. Jika tidak ada konfirmasi, peserta akan langsung dikeluarkan dari kepesertannya.

Keputusan yang diambil dalam masalah keterlambatan pembayaran iuran sehingga berdampak pada pengajuan klaim yang tidak dapat dilakukan sudah merupakan langkah yang sangat tepat. Hal ini dikarenakan untuk memberikan pelajaran bagi ketua wadah yang lainnya agar tidak terjadi kembali keterlambatan pembayaran iuran. tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa keterlambatan pembayaran iuran yang selama ini dilakukan oleh ketua wadah dikarenakan belum dilakukannya sosialisasi mengenai informasi batas pembayaran iuran dari pihak BPJS Ketenagakerjaan dengan ketua wadah di Kabupaten Tangerang.

e. Pelaksana Program

Pelaksana dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Adapun BPJS Ketenagakerjaan memang bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tangerang masih terbatas pada tenaga kerja formal.

Berdasarkan penjelasan di atas, pelaksana utama dalam Program Jaminan Sosial TK-LHK memang hanya BPJS Ketenagakerjaan saja. Namun dalam Permenkentras No.24 tahun 2006 tentang pedoman penyelenggaraan Program Jaminan Sosial TK-LHK, telah disebutkan bahwa organisasi pembinaan penyelenggaraan program jaminan Sosial TK-LHK dilakukan melalui pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing instansi terkait. Dalam hal ini di tingkat Kabupaten Tangerang, Disnaker Kabupaten Tangerang belum melakukan kerja sama. Padahal kerja sama tersebut diperlukan untuk melakukan pembinaan dan perluasan peserta program Jaminan Sosial TK-LHK.

f. Sumber-sumber Daya yang Digunakan

Sumber daya yang digunakan dalam pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang terdiri dari sumber daya pegawainya masih kurang maksimal. Seperti yang dikatakan oleh informan 2 bahwa sebelumnya memang belum pernah dilakukannya

sosialisasi kepada ketua wadah mengenai informasi pembayaran. Padahal berdasarkan informasi yang peneliti dari informan 1 yakni peserta Program Jaminan Sosial TK-LHK bahwa mereka selalu tepat waktu membayar iuran kepada ketua wadah. Sumber daya lainnya yaitu sarana dan prasarana. Dari segi sarana, BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang masih kurang, ruang tunggu masih kurang memadai. Sedangkan dari segi prasarananya yaitu sistem aplikasi yang digunakan dalam program jaminan sosial TK-LHK masih *offline*. Sehingga menghambat kecepatan dari pelaksanaan program ini.

2. Lingkungan Kebijakan

a. Kepentingan, Kekuasaan dan Strategi Aktor yang Terlibat

Strategi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang dalam meningkatkan kepesertaan Program Jaminan Sosial TK-LHK akan diawali dengan melakukan sosialisasi kepada pedagang pasar di Kabupaten Tangerang. Hal tersebut ditekankan oleh informan 2, yaitu Kepala Bidang Pemasaran dimana langkah awal yang dilakukan adalah sosialisasi kepada ketua serikat pedagang pasarnya.

b. Karakteristik Lembaga dan Rezim yang Berkuasa

Sesuai dengan perubahan Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan, maka BPJS bertanggung jawab langsung kepada presiden. Lembaga yang mengawasinya pun makin ketat. Karena diawasi oleh KPK, OJK, dan BPK.

c. Tingkat Kepatuhan dan Respon Pelaksana

Tingkat kepatuhan BPJS Ketenagakerjaan dalam klaim yang bermasalah sudah baik karena dilakukan sesuai dengan prosedur. Hal ini dilakukan karena status BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan hukum publik yang harus memberikan perlindungan kepada semua tenaga kerja bahkan seluruh masyarakat, maka tidak boleh ada perbedaan atau diskriminasi dalam pelaksanaan. Selanjutnya adalah respon BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang dalam memberikan pelayanan berupa pendaftaran peserta atau pengajuan klaim adalah maksimal satu sampai dua hari kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan-temuan di lapangan, maka kesimpulan akhir tentang implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang, adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja sektor informal yang menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja lebih memahami program ini sebagai sebuah tabungan di hari tua dibandingkan dengan program perlindungan dari resiko kecelakaan kerja dan meninggal dunia.
2. Faktor pendukung pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang adalah:
 - a. Adanya marketing eksternal mampu membantu melakukan sosialisasi yang tidak bisa dilakukan langsung oleh pegawai BPJS Ketenagakerjaan kepada tenaga kerja sektor informal meskipun sosialisasi yang dilakukannya masih kurang memberikan kejelasan tentang program Jamsos TK-LHK.
 - b. Kesadaran tenaga kerja sektor informal tentang pentingnya jaminan saat sewaktu-waktu terjadi resiko sosial dan ekonomi mulai meningkat.

- c. BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang tetap melaksanakan prosedur kepada peserta yang tidak bisa mengajukan klaimnya yang disebabkan oleh keterlambatan pembayaran iuran oleh ketua wadah.
3. Faktor penghambat yang menjadi salah satu kendala dalam pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang adalah:
 - a. Keterlambatan pembayaran iuran masih sering dilakukan oleh ketua wadah sehingga berdampak pada hak jaminan pesertanya. Hal tersebut dikarenakan belum adanya sosialisasi mengenai pembayaran dari BPJS Ketenagakerjaan dengan ketua wadah di Kabupaten Tangerang. Adahal pesertanya selalu membayar iuran tepat waktu.
 - b. Belum adanya kerja sama yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan instansi terkait di Kabupaten Tangerang seperti Disnaker dalam pelaksanaan Program Jaminan Sosial TK-LHK di Kabupaten Tangerang.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang peneliti ajukan berupa rekomendasi yaitu:

1. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kabupaten Tangerang harus memberikan sosialisasi yang dapat lebih mudah diterima dan dipahami oleh masyarakat, terutama tenaga kerja sektor informal agar tidak terjadi salah pengertian mengenai program Jamsos TK-LHK ini dan

meningkatkan kepesertaannya. Misalnya dengan cara membuat iklan atau selebaran dan spanduk sejeles mungkin misalnya di tempat-tempat yang banyak terdapat tenaga kerja sektor informal seperti, di pasar dan pangkalan ojek.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo.2008.*Dasar – dasar Kebijakan Publik*. Bandung: CV Alfabeta.
- Alam dan Faried.2012.*Studi Kebijakan Pemerintah*. Bandung: Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi.2002.*Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asikin, Zainal, dkk.1993.*Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Graffindo Persada.
- Basrowi dan Suwandi.2008.*Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Husni, Lalu.2007.*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Irawan, Prasetya.2006.*Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: DIA FISIP UI.
- LIPI.2011.*Pertumbuhan Penduduk dan Kesejahteraan*.Jakarta: LIPI press.
- Nugroho, Riant.2012.*Public Policy*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Subarsono.2012.*Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono.2012.*Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharto, Edi.2011.*Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik*.Bandung: CV. Alfabeta.
- Syahrizal dan Rukiyah.2013.*Undang-Undang Ketenagakerjaan & Aplikasinya*. Jakarta Timur: Dunia Cerdas.
- Winarno, Budi.2011.*Kebijakan Publik Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS.

Dokumen Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Program Jaminan Sosial.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 24 Tahun 2006 tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja yang Melakukan Pekerjaan di Luar Hubungan Kerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 12 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 5 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 24 Tahun 2006 tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja yang Melakukan Pekerjaan di Luar Hubungan Kerja.

Jurnal dan Artikel Ilmiah:

Nisa, Mafhtuchatun.2013.*Jurnal Evaluasi Implementasi Jamsostek Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TK-LHK) Sektor Informal di Kota Semarang.*

Triyono dan Soewartoyo.2013.*Jurnal Kendala Kepesertaan Program Jaminan Sosial Terhadap Pekerja di Sektor Informal: Studi Kasus di Kota Surabaya.*

Sumber lain

Buku Kumpulan Peraturan Perundangan Program Jamsostek.2013. Jakarta Selatan: PT. Jamsostek.

Materi Diklat Filosofi Jaminan Sosial & Dasar-dasar Asuransi. PT. Jamsostek.2013. Jakarta.

Materi Diklat Sejarah & Struktur Organisasi Jamsostek. PT. Jamsostek. 2013. Jakarta.

Kumpulan Peraturan Perundangan Program Jamsostek.2012. PT. Jamsostek.

Buku Kumpulan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek bagi Tenaga Kerja di Luar Hubungan Kerja. PT. Jamsostek. Jakarta

www.bpjsketenagakerjaan.go.id diakses pada 30 Maret 2014 pukul 10.34 WIB.

www.bps.go.id diakses pada 23 Oktober 2014 pukul 19.52 WIB.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Program Studi: 1. Ilmu Administrasi Negara
2. Ilmu komunikasi

Jalan Raya Jakarta KM.4 Phone (0254) 280330 Ext. 228, Fax. (0254) 281245 Pakupatan Serang Banten
url: <http://www.fisip-untirta.ac.id>, Email: kontak@fisip-untirta.ac.id

Nomor : 1044 /UN.43.6.1/PG/2014
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Mencari Data

08 April 2014

Kepada Yth.
Kepala Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV
di
Tempat

Dengan Hormat,
Sehubungan dengan diselenggarakannya kegiatan riset mahasiswa kami di Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultar Ageng Tirtayasa, maka kami yang bertanda tangan di bawah ini memberikan tugas kepada mahasiswa berikut ini untuk mencari data yang dibutuhkan,

Nama : Sinta Yunistiana D
NIM : 6661100109
Semester : VIII
Mata Kuliah : SKRIPSI
Judul : Implementasi Program Jaminan Sosial Kepada Tenaga Kerja Informal Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang
Data diperlukan : Data Kepesertaan program jaminan sosial, wawancara, dan data tambahan lainnya yang diperlukan

Untuk itu kami berharap dan memohon kepada Bapak/ Ibu untuk dapat **memberikan izin guna mencari data** yang dibutuhkan mahasiswa tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi
Ilmu Administrasi Negara

Rina Yulianti, S.IP, M.Si
NIP. 197407052006042011



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Program Studi: 1. Ilmu Administrasi Negara
2. Ilmu Komunikasi
3. Ilmu Pemerintahan

Jalan Raya Jakarta KM.4 Phone (0254) 280330 Ext. 228, Fax. (0254) 281245 Pakupatan Serang Banten
url: <http://www.fisip-untirta.ac.id>, Email: kontak@fisip-untirta.ac.id

Nomor : 1439 /UN.43.6.1/PG/2014

08 September 2014

Lampiran : -

Hal : Permohonan Ijin Mencari Data

Kepada Yth.
Kepala Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV
di
Tempat

Dengan Hormat,
Sehubungan dengan diselenggarakannya kegiatan riset mahasiswa kami di Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, maka kami yang bertanda tangan di bawah ini memberikan tugas kepada mahasiswa berikut ini untuk mencari data yang dibutuhkan,

Nama	: SINTA YUNISTIANA D
NIM	: 6661100109
Semester	: IX
Mata Kuliah	: SKRIPSI
Judul	: Implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (LHK) oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang
Data diperlukan	: Wawancara dan Data Kepesertaan TK-LHK

Untuk itu kami berharap dan memohon kepada Bapak/ Ibu untuk dapat **memberikan izin guna mencari data** yang dibutuhkan mahasiswa tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi
Ilmu Administrasi Negara

Rina Yulianti, S.IP, M.Si
NIP. 197407052006042011



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Program Studi: 1. Ilmu Administrasi Negara
2. Ilmu komunikasi

Jalan Raya Jakarta KM.4 Phone (0254) 280330 Ext. 228, Fax. (0254) 281245 Pakupatan Serang Banten
url: http://www.fisip-untirta.ac.id, Email: kontak@fisip-untirta.ac.id

Nomor : 043 /UN.43.6.1/PG/2014

20 Januari 2014

Lampiran : -

Hal : Permohonan Ijin Mencari Data

Kepada Yth.
Kepala Bagian Umum Disnakertrans Kabupaten Tangerang
di
Tempat

Dengan Hormat,
Sehubungan dengan diselenggarakannya kegiatan riset mahasiswa kami di Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, maka kami yang bertanda tangan di bawah ini memberikan tugas kepada mahasiswa berikut ini untuk mencari data yang dibutuhkan,







Nama	: SINTA YUNISTIANA D
NIM	: 6661100109
Semester	: VIII
Mata Kuliah	: SKRIPSI
Judul	: Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja pada Pekerja Sektor Informal di Kabupaten Tangerang (Studi pada Pekerja Home Industry)
Data diperlukan	: Wawancara dan data tambahan lainnya terkait judul penelitian

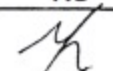

Untuk itu kami berharap dan memohon kepada Bapak/ Ibu untuk dapat **memberikan izin guna mencari data** yang dibutuhkan mahasiswa tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi
Ilmu Administrasi Negara

Rina Yulianti, S.IP, M.Si
NIP. 197407052006042011




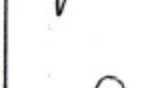





NO	HARI/TGL	URAIAN	TTD
1.	Selasa 3-10-13	Buat latar belakang masalah dan Spesifikasikan jenis perlindungannya	
2.	Selasa 3-12-13	- cari unit yg mengawasi tenaga kerja informal di disnaker - Perbanyak peran pemerintah - singgung tentang kinerja disnaker / pemerintah	
3.	Rabu 26-02-14	- Tambah konsep tentang perlindungan - ganti judul karena tidak ada acuan perlindungan tenaga kerja informal.	
4.		Dilanjutkan keburina	
5.	9-06-14	- Pahami pengertian TK-LHK & informal - Identifikasi & sesuaikan LBM - dipersingkat LB ttg sejarah Bpjs - perbaiki bab 1 dulu	
6.	16-06-14	- Tambah data pendukung - Perdalam kpd tenaga kerja informal - Brp jangka waktu program	

NO	HARI/TGL	URAIAN	TTD
7.	7-07-14	Perbaiki semua catatan	
8.	14-7-14	Acc bab 1 & 3 Acc seminar pmp	

DAFTAR HADIR BIMBINGAN

NO	HARI/TGL	URAIAN	TTD

DAFTAR HADIR BIMBINGAN

NO	HARI/TGL	URAIAN	TTD
	23 sep 2014	- Koreksi BAB I → tambahkan data? L&M - Koreksi Daftar Pustaka (Penguji Propsi)	
	25 sept 2014	Acc les dap. Penguji Proposal	
	25 sept 2014	Acc ke Lapangan	
	26 sept 2014	Acc ke lapangan	
	15 Oktober 2014	Perbaikan butir IV & V	
	22 Oktober 2014	- Prinsip Oke - Lanjut ke pbb II	
	30 Oktober 2014	Perbaiki bab 5	
	5 november 2014	Acc Sidang	
	5 november 2014	Acc Sidang	

PEDOMAN WAWANCARA PENELITIAN

No	Informan	Kode	Pertanyaan
1	Peserta program jaminan sosial tenaga kerja luar hubungan kerja	I ₁	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepentingan apa yang mempengaruhi anda ikut program Jamsos TK-LHK? 2. Apa manfaat yang dirasakan setelah mengikuti Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja? 3. Dengan mengikuti Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja, derajat perubahan yang ingin dicapai?
2	Kepala Bidang Pemasaran Formal dan informal	I ₂	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah kepentingan yang mempengaruhi pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja? 2. Derajat perubahan apa yang ingin dicapai oleh BPJS Ketenagakerjaan? 3. Keputusan apa yang akan diambil jika terjadi resiko kecelakaan pada peserta sementara ketua wadahnya terlambat membayar iuran? 4. Siapa pelaksana Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang? 5. Strategi apa yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan peserta dan mengatasi keterlambatan pembayaran iuran dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja? dan bagaimana langkah-langkahnya? 6. Bagaimana karakteristik lembaga dalam implementasi program jaminan sosial TK-LHK BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang? 7. Bagaimana tingkat kepatuhan dan respon BPJS Ketenagakerjaan dalam melaksanakan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja?
3	Ketua Wadah	I ₃	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manfaat yang dirasakan dengan adanya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja? 2. Strategi apa yang dilakukan dalam melakukan pembayaran iuran pesertanya?
4	Kepala Bidang Pelayanan	I ₄	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keputusan apa yang akan diambil jika terjadi resiko kecelakaan pada peserta sementara ketua wadahnya terlambat membayar iuran?

			2. Manfaat yang dirasakan peserta Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja?
5	Seksi Pengawasan dan Norma Kerja Disnaker	I ₅	1. Siapa saja pelaksana Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang?

LAMPIRAN



Keterangan gambar di atas : Suasana ruang tunggu peserta
Sumber : Peneliti, 2014



Keterangan gambar di atas : ruangan lantai 3 penuh dengan tumpukan kertas
Sumber : Peneliti, 2014



Keterangan gambar di atas : Suasana di bidang Pemasaran
Sumber : Peneliti, 2014



Keterangan gambar di atas : Suasana di bidang Umum dan SDM
Sumber : Peneliti, 2014



Keterangan gambar di atas : ruang tunggu di lantai dua
Sumber : Peneliti, 2014



Keterangan Gambar di atas : Kartu Peserta Program LHK
Sumber : Peneliti (2014)



Keterangan : Tampak depan BPJS Ketengakerjaan Cabang Tangerang IV
Sumber : Peneliti (2014)



Keterangan gambar di atas: Peneliti sedang mewawancarai Ibu Jeje
Sumber : Peneliti (2014)



Keterangan : Peneliti sedang mewawancarai Bapak Dirja
Sumber : Peneliti (2014)

KATEGORISASI DATA

No	Kategori	Sub Kategori	Rincian Kategori	Indikator Kategori	Kata Kunci
1	Isi Kebijakan	a. Kepentingan yang mempengaruhi	Kepentingan yang mempengaruhi dalam pelaksanaan Program Jaminan Sosial TK-LHK	Adanya UU SJSN untuk memberikan jaminan sosial kepada seluruh tenaga kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keuntungan 2. Bagi BPJS Ketenagakerjaan keuntungan dalam hal keuangan 3. Bagi peserta keuntungan proteksi saat sedang bekerja
		b. Tipe Manfaat	Manfaat dari adanya Program Jaminan Sosial TK-LHK	Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dengan cara meringankan beban pendapatan yang hilang sebagian atau seluruhnya akibat resiko sosial saat bekerja, hari tua dan meninggal dunia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketenangan dalam bekerja 2. Ketenangan dalam masa tua 3. Meringankan beban tenaga kerja dan keluarga setelah mengalami resiko sosial dan ekonomi 4. Ketua wadah memperoleh uang jasa pungut setiap bulan 7% 5. Biaya tambahan di luar wewenang BPJS Ketenagakerjaan 6. Belum banyak klaim
		c. Derajat Perubahan yang ingin dicapai	Derajat perubahan yang ingin dicapai dengan adanya Program Jaminan Sosial TK-LHK	Memperluas cakupan kepesertaan program jamsos TK-LHK untuk semua tenaga kerja secara bertahap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meringankan biaya pengobatan 2. Modal Usaha di masa tua 3. Melindungi Tenaga kerja sektor informal dalam melaksanakan usahanya 4. Semua tenaga kerja informal ikut menjadi peserta 5. Sosialisasi yang intensif mengenai pemahaman asuransi

		d. Letak pengambilan keputusan	Keputusan yang diambil dalam klaim yang bermasalah	Peserta dapat memperoleh haknya jika masih masuk waktu tenggang	1. Sesuai SOP, aturan dari Perundang-undangan 2. Tidak diskriminasi
			Keputusan yang diambil ketika peserta tidak melanjutkan iuran	Prinsip Kepesertaan sukarela	1. Program LHK bersifat sukarela 2. Konfirmasi iuran setiap bulan
		e. Pelaksana Program	Siapa saja pelaksana dalam Program Jaminan Sosial TK-LHK	BPJS Ketenagakerjaan	1. Pihak Pelaksana hanya BPJS Ketenagakerjaan 2. Kerja sama dengan Disnaker hanya pada program formal
		f. Sumber-sumber daya yang digunakan	Bagaimana pendapat tentang sumber daya yang digunakan dalam pelaksanaan Program Jaminan Sosial TK-LHK	Pegawai BPJS Ketenagakerjaan, sumber dana, sarana dan prasarana	1. Sumber daya manusia sudah cukup baik 2. Sistem aplikasi LHK masih offline 3. Ketua wadah belum mengetahui informasi tentang tata cara pembayaran 4. Sanksi, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> harus diimplementasikan 5. Sarana dan prasarana masih jauh dari harapan
2	Lingkungan Kebijakan	a. Kekuasaan, Kepentingan dan strategi aktor yang terlibat	Strategi dalam upaya peningkatan peserta	Menjalin kerja sama dengan Pemda, perusahaan, serta perbankan atau lembaga lainnya dan memberikan bantuan subsidi	1. Sosialisasi ke pedagang Pasar

			strategi dalam upaya kelancaran iuran	Memberikan sanksi administratif berupa teguran	1. Mendatangi langsung peserta
		b. Karakteristik Lembaga dan rezim yang berkuasa	Bagaimana karakter dan rezim dalam pelaksanaan Program Jaminan Sosial TK-LHK	Perubahan semua direksi dan jajaran dari PT.Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan	1. Sesuai Perubahan Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan
		c. Tingkat Kepatuhan dan respon pelaksana	Tingkat kepatuhan dalam klaim yang bermasalah	Acuan terhadap UU No.24 Tahun 2014	1. Semua pihak harus ikut sesuai dengan aturan 2. Peningkatan status BPJS
			Respon dalam pelayanan	Pelayanan pendaftaran dan klaim maksimal 7 hari kerja	1. Pelayanan pendaftaran dan klaim maksimal diselesaikan dalam dua hari kerja 2. Pengajuan klaim diselesaikan <i>one day</i>

TRANSKIP DATA

Pertanyaan	Kode
Peneliti : Apakah kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi pelaksanaan Program Jaminan Sosial TK-LHK?	Q1
I ₂ : Kalau ke kami, pengelola dalam hal ini sebagai pelaksana yaitu pastinya keuntungan. Keuntungan untuk dalam hal keuangannya itu, kan dapat masuk iuran. Tapi walaupun kedepannya kita bertanggung jawab atas resiko yang akan terjadi. Kepada pesertanya yang jelas dapat melindungi dirinya dengan program murah, iurannya murah dan tidak terlalu berat. Karena saat ini kan banyak asuransi-asuransi komersil yang tumbuh menawarkan semua program kecelakaan kerja mereka juga ada, sakit, kematian, asuransi-asuransi tersebut juga ada yang beasiswa. Kepada peserta dia bisa memproteksi dirinya dari resiko kecelakaan pada saat dia bekerja walaupun dia bekerja untuk dirinya sendiri kalau LHK bukannya untuk perusahaan, karena program LHK ini tidak wajib. Kebetulan didua tempat yang saya alami belum banyak klaim-klaimnya. Kalau pun ada waktu itu cuma satu di Cimone, cukup membantu pada waktu tenaga kerja kecelakaan kerja. Disitu sudah ada perkaliannya sudah jelas, dari empat puluh delapan bulan gaji, tinggal kita hitung berapa biaya yang dilaporkan. Bagi ahli warisnya sangat terasa manfaatnya. Walaupun santunan itu bukan pengganti dari kehilangan orang yang ditinggalkan. Setidaknya adalah yang tenaga kerja itu tinggalkan.	1
I ₁₋₁ : Saya yang penting bisa merasa aman sekarang kalau lagi kerja. Kayak saya kan sering bawa motor, neng liat sendiri dijalanan seperti apa. Kalau kenapa-kenapa dijalan, gak terlalu khawatir masalah biayanya.”	
Peneliti : Apakah manfaat yang dapat diperoleh dengan mengikuti Program Jaminan Sosial TK-LHK di Kabupaten Tangerang?	Q2
I ₁₋₁ : Belum merasakan manfaat apa-apa. Saya juga baru ikutan empat bulan. Itung-itung nyimpan uang lupa saja	2

I ₁₋₂	: Sampai sekarang belum merasakan manfaat apa-apa. Waktu itu ikut program ini karena melihat tetangga yang baru beberapa bulan ikutan, tiba-tiba sakit dan tidak lama meninggal, langsung dapat uang dari jamsosteknya. Karena saya mau ikutan jamsostek, saya bilang ke pak ifhal. Terus dijelaskan bayarnya bagaimana dan berapa tiap bulannya. Kalau sekarang baru ikut kira-kira delapan bulan	3
I ₁₋₃	: Belum merasakan manfaat apa-apa. Tapi kata Pak Ruby, untuk masa tua. Katanya lima tahun bisa diambil, misalkan ada kecelakaan. Tapi kalau saya tidak mikir kesannya, yang penting kayak nabung gitu kan bisa diambil lima tahun, sama masalah kecelakannya.	4
I ₂	: Manfaat yang dirasakan oleh tenaga kerja dan keluarga, karena pada saat musibah meninggal, artinya keluarga berdampak karena hilangnya penghasilan semua diganti. Dalam Undang-undang No.3 Tahun 1992 maupun Permenkentras No.24 tahun 2006 sudah ada disitu semua. Kalau yang besar pesertanya itu di Serang, termasuk kasus-kasus klaimnya juga sudah banyak. Ada satu kasus itu disana, katanya baru daftar petani lalu disambar petir waktu lagi di sawah. Itu santunannya lumayan. Dan kalau gak salah itu yang dapat bantuan dari pemerintah, ada Askesos sama JamsosRatu. Ada juga untuk ketua wadahnya, yang menagih ke anggotanya. Kebanyakan yang saya tau, misalnya pak Gunadi sebagai kolektor biasa mengenakan biaya juga langsung kepada peserta. Ada biaya tambahan, tapi itu bukan anjuran kita, itu wewenang ketua wadah. Misalnya harus membayar iuran 30 ribu, tarolah transaksi itu ditambahkan beban administrasi 5 ribu jadi total 35 ribu, nah yang disetorkan itu yang 30 ribu ke BPJS, yang 5 ribu ini dikumpulkan dari anggota. Kemungkinan uang tersebut untuk ketua wadahnya sendiri bisa juga atau bisa juga jadi kas kelompok wadah itu. Tapi selain itu ada juga dari kami yang 7% itu. 7% ini kalau tidak salah ada kriterianya dari sekian tenaga kerja, dari sekian iurannya. Semakin besar iurannya biasanya semakin kecil prosentasenya. Karena kan kita berupaya	5

<p>menghapuskan sistem seperti itu. Jadi murni dana itu dikelola oleh kami untuk kesejahteraan tenaga kerja. Ada juga ketua wadah yang uang 7% tiap bulan itu dikumpulkam sampai 1 tahun.</p>	
<p>I₃₋₁ : Ada uang fee nya buat wadah coba dikalikan satu orang 5 ribu. Saya minta yang 200 ribu per pasar. Misalkan uang fee nya satu juta tujuh ratus nih, yaa Bang Alung minta 200 ribu. Bang Alung udah ngomong sama serikat pedagang pasarnya. Bang Alung Cuma ketemu sama ketua serikat pedagang pasarnya aja, nanti dia yang ngomong sama pedagang pasarnya. Nanti dia lapor kalau udah siap kapan kita sosialisasi.</p>	6
<p>Peneliti : Derajat perubahan seperti apa yang ingin dicapai dengan adanya Program Jaminan Sosial TK-LHK?</p>	Q3
<p>I₁₋₁ : Saya kan kerjanya di jalan, namanya di jalan kan takut kenapa-kenapa. Mudah-mudahan sih jangan sampe, itu aja. Kalau kita kan sekarang rumah sakit udah mahal, jadi menjaga saja. Kalau masalah kecelakaan itu dihindarilah, kalau kebetulan apes, sekarang rawat inap biayanya. Kalau seperti ini kan enak, enteng di kitanya.</p>	7
<p>I₁₋₂ : Buat masa tua kan, katanya lima tahun bisa diambil. Terus ada kan kecelakaan apa. Tapi kalau saya tidak berpikir kesitunya, yang penting kayak nabung gitu kan bisa diambil lima tahun, sama masalah kecelakannya. Uangnya nanti buat usaha kontrakan.</p>	8
<p>I₂ : Pasti mereka terlindungi dari resiko pada saat melaksanakan kegiatan usahanya. Selama ini kan hanya yang berkemampuan untuk melindungi dirinya. Misalnya dia punya usaha kecil, tapi kan rakyat Indonesia ini dengan asuransi belum berpikir arah sana. Karena sifatnya program kita kan asuransi juga, jadi tidak ada uang kembali. Sebenarnya kan program kita ini masih murah, tapi manfaat yang diperoleh kan pada saat kematian atau kecelakaan kerja, pengobatannya. Tapi kalau kedepannya perekonomiannya makin baik, dilihat dari tingkat pelaporan upah dan dasar perhitungannya. Kalau di perhitungan dasar upah kan paling besar sampai 20 juta, tapi saat ini belum ada sampai sebesar itu. Saat ini masih</p>	9

	<p>di posisi 800 ribu sampai satu juta lima ratus. Nanti dengan kesadaran pemikirannya sendiri timbul keinginan untuk melindungi diri. Sampai saat ini biaya pengobatannya masih dibatasi dengan plafon 20 juta. Kemungkinan kedepannya kalau perekonomian tenaga kerjanya meningkat, plafonnya bisa tidak terbatas atau <i>unlimited</i>.</p>	
	<p>Peneliti : Keputusan apa yang diambil pada kasus terjadi resiko kecelakaan kerja tetapi ketua wadahnya terlambat membayar iuran?</p>	Q4
I ₂	<p>: Salah satu akibat dari pembayaran iuran yang tidak tertib dilaksanakan oleh ketua wadah, ya itu pesertanya pada saat kecelakaan, tidak bisa diklaim hak jaminannya. Dalam kasus yang terjadi itu, kita sudah punya SOP sebagai aturan mainnya. Semuanya terhubung dengan aturan, aplikasi. Dari kita sudah ada upaya, kita serahkan ke pusat. Tetapi pusat juga tidak bisa berbuat apa-apa karena aplikasi itu sudah dibuat sedemikian rupa. Jadi memang sudah sesuai aturan. Kalau nanti diupayakan untuk mengubah aturan tersebut, kami jadi tidak punya keseimbangan atau tidak punya pendirian. Nanti jadinya tidak sesuai aturan kalau paksakan karena adanya faktor kedekatan atau orang berpengaruh. Kami tetap mencari solusi, tapi di pusat kan sistem aplikasinya tetap membacanya bahwa peserta tersebut belum terdaftar karena keterlambatan pembayaran iuran itu. Walaupun ketua wadahnya membayar diakhir bulan tapi dianggap telah melawati waktu tenggang, jadi dimasukkan iurannya untuk bulan depan. Sehingga peserta tersebut baru dinyatakan aktif lagi menjadi peserta dibulan berikutnya.</p>	10
I ₄	<p>: Secara normatif, LHK itu harus bulan berjalan, begitu satu bulan lewat, dia lepas. Masuk lagi dibulan depan dianggap baru. Jadi tidak bisa dihitung mundur. Konsekuensinya otomatis nyambung dengan jaminan dan lainnya. Karena kepesertaannya lepas dan sistem pun tidak menerima. Jadi disini itu memang harus tertib, peserta itu harus membayar saat bulan berjalan.</p>	11
	<p>Peneliti : Keputusan apa yang diambil jika peserta Program Jaminan Sosial</p>	Q5

	Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja tidak melanjutkan pembayaran iuran?	
I ₂	: Program LHK ini kan sifatnya sukarela, jadi mereka itu bebas keluar masuk jadi peserta dan sesuai keinginan mereka saja untuk bayar iuran. Dari kami, kalau peserta tidak membayar iuran dibulan tersebut masih kami berikan kesempatan jadi peserta dengan syarat, mereka membayar iuran dulu dibulan sebelumnya menunggak dan bayar kembali untuk dibulan berikutnya. Kalau mereka tidak ada konfirmasi ke kami, langsung kami keluarkan dari sistemnya dan sudah tidak dianggap lagi sebagai peserta.	12
I ₃₋₁	: Karena anggota saya kebanyakan pada kerja di Jakarta, Bekasi, jadi kalo bulan ini gak bayar langsung dilaporkan aja sih, kalo peserta atas nama sekian tidak bayar iuran, langsung dianggap keluar aja atau dinonaktifkan oleh pihak Jamsostek sini. Biar mereka saja yang proses	13
I ₃₋₃	: Peserta di wadah kami, hanya sebagai pekerja harian lepas. Kalau saat perusahaan kami butuh baru dipanggil, lalu kami daftarkan kesini. Kalau perusahaan sudah tidak butuh, kami laporkan kalau mereka sudah keluar. Jadi iuran mereka tergantung dari mereka kerja atau tidak. Kalau mereka kerja, berarti mereka terima upah dan jadi peserta. Kalau tidak bekerja, mereka tidak terima upah dan tidak kami daftarkan.	14
Peneliti	: Siapa saja yang menjadi pelaksana Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang?	Q6
I ₂	: Pihak Pelaksana setahu saya hanya kami saja, BPJS Ketenagakerjaan. Adapun kita bekerja sama dengan Disnaker dan Direktorat Pajak untuk program paket yaitu tenaga kerja formal. Harusnya sih kita melakukan kerja sama dalam program Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja dengan Disnaker. Kita berpikirnya kalau menunggu dari Disnaker nanti lama lagi. Jadi lebih baik kita jalan sendiri. Artinya sampai sekarang kami memang belum melakukan kerja sama dengan Disnaker tentang program LHK.	15

I ₅	: Saat ini Disnaker memang bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan, tapi hanya yang menyangkut karyawan-karyawan. Tupoksi untuk tenaga kerja informal pun saat ini belum ada di Disnaker Kabupaten Tangerang. Yang ada baru pelatihan-pelatihan yang kami berikan kepada tenaga kerja informal, seperti pelatihan menjahit dan lain sebagainya.	16
I ₂	: Tahun ini Banten memberikan bantuan untuk iuran peserta LHK untuk Kabupaten Tangerang. Jadi rencananya kita akan menggratiskan iuran di bulan pertama untuk peserta LHK ini. Alasan kami melakukan itu untuk menarik minat tenaga kerja informal. Untuk iuran selanjutnya mereka yang meneruskan. Kami kan punya target yang harus dikejar. Kalau sekarang target kita adalah seribu peserta bisa masuklah. Bulan kemarin kita alhamdulillah tercapai targetnya dari lima ratus peserta yang kami targetkan justru kemarin sudah mencapai enam ratus enam puluh lima peserta. Mudah-mudahan sih mereka lanjut terus. Maka dari itu kan bulan depan kan ada bantuan iuran itu, pasti banyak yang ikut, kan gratis di bulan pertama iurannya. Hanya saja kami memfokuskan dulu untuk dua program yang utama, yaitu program JKK dan JK. Untuk program JHT, itu menyusul kalau mereka sudah mau melanjutkan kepesertaannya. Kami juga kan sekarang punya mobil keliling, mobil keliling ini kami gunakan dipinggir jalan untuk menarik minat tenaga kerja informal.	17
Peneliti	: Bagaimana sumberdaya – sumberdaya dalam mendukung pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang?	Q7
I ₂	: Pastinya sumber daya manusianya diperlukan sesuai dengan standar pendidikan, kemampuan, dan komunikasi untuk mempengaruhi peserta. Untuk sumber daya pendukungnya, yaitu sistem yang terintegrasi. Mungkin kedepannya sistem aplikasi LHK ini bisa <i>online</i> , kalau sekarang kan masih semi manual atau <i>offline</i> . Karena ini masalah	18

<p>percepatan, kalau sistem aplikasinya masih <i>offline</i>, kalau ada pendaftaran sebanyak seribu orang, kita tidak bisa mengejar. Disini juga masih banyak ketua wadah yang belum paham tata cara pendaftaran, pembayaran dan lain sebagainya. Agar ketua wadah tahu informasi mengenai tata cara pembayaran yang benar itu harus dapat informasi yang jelas dari pegawai kami. Kebanyakan ketua wadah belum tahu itu sampai kemarin baru saya berikan informasinya. Bisa saja mereka bayar iuran sedapatnya mereka berhasil mengumpulkan dari anggotanya. Tapi tidak sesuai dengan jumlah pesertanya, yang ada sistem membacanya ketua wadah ini kekurangan bayar. Tapi kita kan tidak bisa menyalahkan teman-teman disini. Kita masih berupaya untuk memperbaikinya. Untuk sumber daya finansial pastinya kita dapatkan dari iuran, kita kumpulkan, kita investasikan. Kita dulu juga punya modal sebelumnya. BPJS itu dulunya adalah Jamsostek, jadi sudah ada modal yang dialihkan kepada kita. Yang jelas awal kita berdiri ini kan ada bantuan dari pemerintah, tapi sekarang sudah tidak lagi. Karena kan sudah dapat keuntungannya sendiri.</p>	
<p>I₄ : Kalau dari SDM-SDM nya di syukuri saja Alhamdulillah. Prinsipnya yang penting setiap dia mendapat <i>Jobdesk</i> itu memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dan harus tahu apa yang dia kerjakan. Untuk cabang utama, cabang-cabang kelas satu ada kepala bidangnya khusus. Tapi kalau bukan cabang utama itu tidak ada, jadi itu campur satu kepala bidang meng-<i>handle</i> bidang yang lain juga. Manusia kan secara umumnya selama hanya dihimbau, itu susah. Pada dasarnya Undang-undang yang digunakan oleh BPJS TK sama dengan yang digunakan oleh BPJS Kesehatan. Undang-undang itu diibaratkan sebagai pedang. Tapi kalau disini masih malu-malu mengeluarkan pedangnya. Harus jelas implementasi, sanksi, <i>reward</i> and <i>punishmentnya</i> harus jelas. Itulah yang membedakan kita dengan Singapore. Untuk komitmen pelaksanaan Undang-undang saya lebih salut dengan BPJS Kesehatan untuk penerapan program-programnya.</p>	19

<p>Tapi yaa itu penduduk kita kan kalau masih bisa semau-maunya kenapa tidak. Padahal kalau ditertibkan pasti bisa. Seperti disini kita punya implementasi pelaksanaan <i>service blue print</i>, jadi siapapun pelanggan kita yang datang, kita harus layani sesuai dengan SOP dari management. Tapi disini katanya tidak bisa diterapkan, pegawai yang lain bilang kalau tenaga kerja disini itu berbeda, susah diatur dan semau-maunya. Kalau dari sarana dan prasarannya bisa dilihat sendiri. Ini jauh dari harapan saya, jauh dari apa yang diharapkan oleh management pusat. Kita punya <i>checklist</i>, kita punya penilaian, sampai perilaku SDM kita punya <i>checklist</i>, semua ada aturannya. Untuk Banten, saya lihat ini yang paling parah. Untuk sistem LHK kita punya terpisah, tidak seperti SIPT <i>online</i>, kalau LHK itu kan <i>offline</i>. Jadi harus dijaga kepesertaannya, klaim dan lainnya.</p>	
<p>Peneliti : Strategi apa yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan dalam upaya meningkatkan kepesertaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang?</p>	Q8
<p>I₂ : Sekarang kita lagi sosialisasi ke pasar Cikupa, sudah ketemu sih dengan ketua serikat pedagang pasarnya. Nanti tinggal nunggu kabar aja dari dia. Rencananya sih kita mau ajak pedagang di seluruh Kabupaten Tangerang. Tinggal kita sosialisasikan ke ketua serikat pedagang pasarnya, nanti mereka yang menyampaikan ke pedagang pasar. Pedagang pasar ternyata ada yang ikut asuransi swasta dan mau membayar iurannya yang sampai ratusan ribu. Masa ini program dari pemerintah dan jelas-jelas diwajibkan bagi seluruh rakyat Indonesia, mereka gak mau sih. Paling mereka cukup menyisihkan dua puluh sampai tiga puluh ribu untuk iuran selama satu bulan. Tapi manfaatnya besar sekali mereka bisa dapatkan.</p>	20
<p>Peneliti : Strategi apa yang dilakukan dalam pembayaran iuran agar tidak terjadi keterlambatan pembayaran iuran?</p>	Q9
<p>I₃₋₁ : Yaa..paling nagih saja setiap tanggal 10. Kadang setoran bisa dua kali</p>	21

	sebulan. Habis kan pada jauh-jauh mereka kerjanya.	
I ₃₋₂	: Biasanya kalo bukan saya, istri saya yang muter nagih iuran. Tapi kalo sekarang yang ngatur dan nyetor iuran udah semua sama istri. Soalnya saya sibuk bu, jadi saya serahkan aja sama istri. Biasanya tiap tanggal 10 atau tanggal 15. Kalau istri tidak nagih, biasanya pesertanya sendiri yang nyetor ke rumah	22
Peneliti	: Bagaimana karakteristik lembaga dan rezim yang berkuasa dalam Implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang?	Q10
I ₂	: Setelah kita berganti nama dari Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan, status kita juga meningkat. Kita diawasi langsung oleh Presiden, dan ini tentunya tidak main-main. Jujur saja sebenarnya ini beban yang berat untuk kami. Karena perubahan ini mengamanatkan kita untuk memperluas cakupan bukan lagi pada karyawan perusahaan tapi juga kepada sektor informal dan seluruh rakyat Indonesia. Tapi kita tetap harus melaksanakan itu, karena ketentuannya sudah termuat di dalam undang-undang. Sekarang itu sangat ketat sekali, kita sudah ada KPK dan bukan hanya diawasi oleh BPK lagi. Kami masih terus berupaya untuk mengajak masyarakat agar kewajiban kami ini sedikit menjadi ringan.	23
Peneliti	: Bagaimana tingkat kepatuhan BPJS Ketenagakerjaan dalam implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang?	Q11
I ₂	: Masalah yang wadiah yayasan cipta sumber daya manusia itu, suka atau tidak suka harus ikut. Dia juga tidak bisa berbuat apa-apa, segala sesuatunya kan diproses dan dilakukan koordinasi dari bidang pelayanan untuk diberikan kesini. Setelah kita pelajari dulu kasusnya.	24
I ₄	: Kalau mau diakalin atau manipulasi data dalam hal kasus itu, kalau sampai kebijaksanaan dilakukan demikian. Tapi resikonya tinggi. Sekarang kita sudah ada OJK, KPK, termasuk BPK, sekarang bertambah banyak yang	25

<p>masuk untuk mengawasi kita. Apalagi sekarang kan kita langsung dibawah Presiden. Artinya nanti kita dianggap merugikan negara dan urusannya dengan KPK nanti. Karena artinya kan kita melanggar apa yang sudah ditentukan dalam perundang-undangan.</p>	
<p>Peneliti : Bagaimana respon BPJS Ketenagakerjaan dalam implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja di Kabupaten Tangerang?</p>	Q12
<p>I₂ : Pendaftaran sudah pasti cepat, kalau ada yang datang mau daftar, langsung kita kasih formulir. Ada yang langsung bayar besok, karena kan dia harus mengisi formulir data kepesertaannya ada yang membutuhkan waktu juga bagi mereka. Tapi kalau di kitanya cukup tanggap lah. Dia datang bawa formulir, yasudah kita proses, bayarnya sekian. Yausudah dilakukanlah pembayaran di bank. Setelah pembayaran, proses di kami bukti kepesertaannya dia yaitu kartu peserta yang nanti akan kita terbitkan. Kita juga punya batasan, yaitu satu hari selesai. Klaim pun demikian, kalau sesuai aturan misalnya JKK. Kalau JKK itu kan kita tidak bisa melihat langsung kejadian yang tercantum didalam formulir. Formulirnya ada yang pada saat dia kecelakaan, dia lapor 2x24 jam. Sementara si korban ini kan dirawat, sembuhnya kapan kita juga kan tidak tahu. Buktinya nanti setelah dia lapor, kalau dia sudah sembuh tinggal menunggu surat keterangan dari dokter. Sejak keterangan dari dokter itu sudah dinyatakan sembuh, dia mengumpulkan kwitansi-kwitansi, lalu kita hitung. Proses itu maksimal paling lama 2 hari kerja harus sudah selesai. Tapi itu semua tergantung dari kelengkapan data. Setelah data lengkap baru bisa dicairkan uangnya.</p>	26
<p>I₄ : Selama itu haknya dia, pasti segera kita berikan. Secara normatif pelaksanaan pengajuan klaim itu <i>one day</i>, dengan catatan semua berkasnya sudah lengkap. Yang diluar itu biasanya karena bermasalah, entah kita curiga bukan dia, kita konfirmasi ke perusahaan atau ketua wadahnya, atau kita juga datang langsung kerumahnya, jadi benar-benar</p>	27

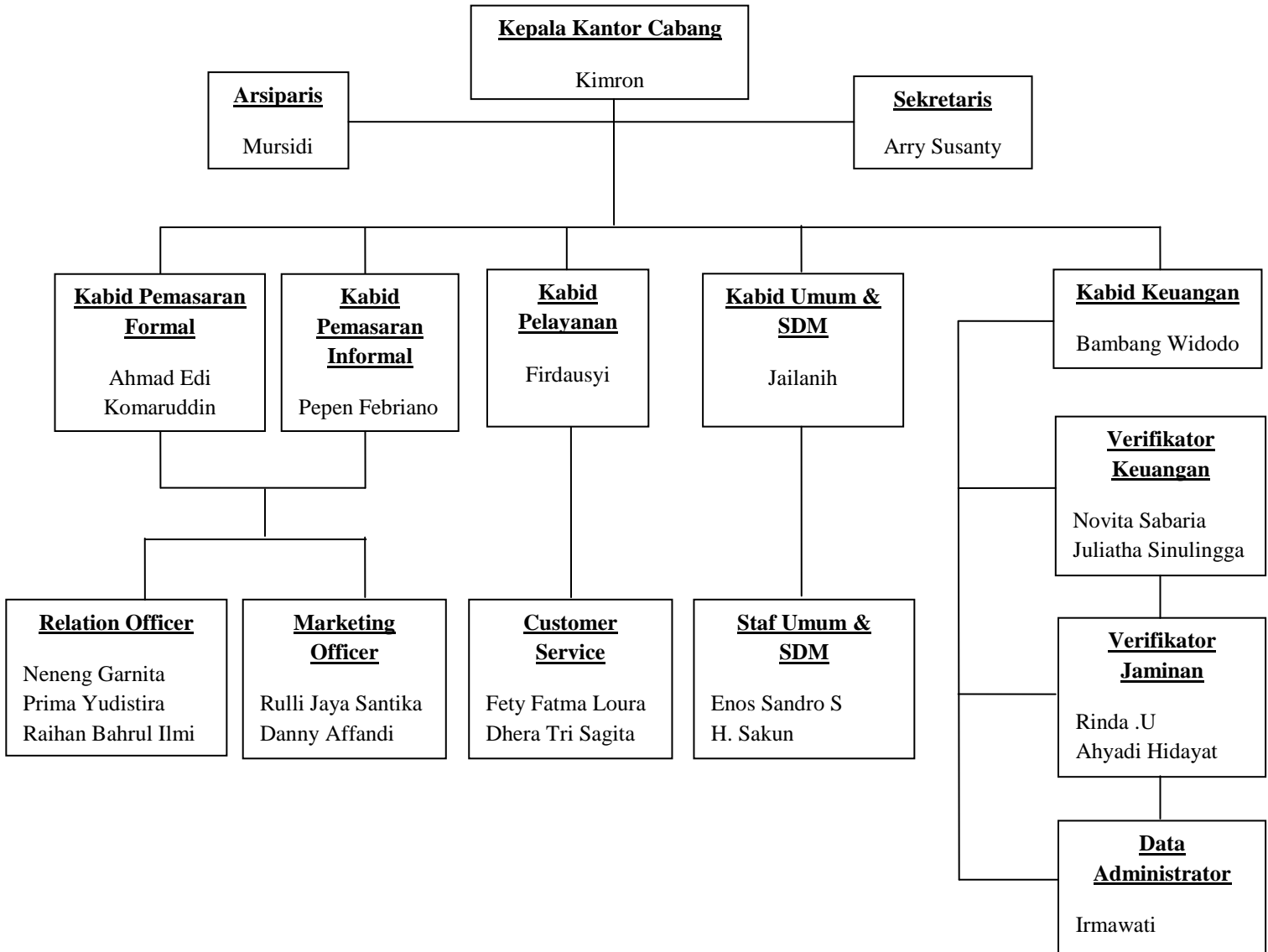
dilacak. Disini kita harus tepat orang, tepat data, tepat jumlah dan akurat serta validitas datanya sudah oke, <i>one day</i> lah.	
--	--

KODING DATA

Kode	Kata Kunci
1	Keuntungan dalam hal keuangan bagi BPJS Ketenagakerjaan dan perlindungan bagi peserta.
2	Ketenangan dalam bekerja meskipun belum merasakan manfaat secara langsung.
3	Ketenangan dalam bekerja meskipun belum merasakan manfaat secara langsung.
4	Ketenangan dalam bekerja meskipun belum merasakan manfaat secara langsung.
5	Meringankan beban resiko tenaga kerja dan belum banyak klaim.
6	Iuran tambahan yang diminta ketua wadah diluar wewenang BPJS
7	Ketenagakerjaan. Meringankan biaya pengobatan.
8	Modal usaha dimasa tua
9	Melindungi dan melakukan sosialisasi secara intensif mengenai
10	pemahaman asuransi kepada tenaga kerja informal. Sesuai SOP dan aturan perundang-undangan.
11	Sistem kepesertaannya lepas, berdampak pada jaminan.
12	Konfirmasi iuran setiap bulan dari BPJS Ketenagakerjaan kepada
13	ketua wadah dan sebaliknya.
14	Pelaporan peserta setiap bulan.
15	Pekerja harian lepas.
16	Pelaksana hanya BPJS Ketenagakerjaan saja.
17	Kerja sama dengan Disnaker Kabupaten Tangerang baru pada program formal saja.
18	Menggratiskan iuran di bulan pertama.
19	Sistem aplikasi masih bersifat <i>offline</i> dan sosialisasi belum dilakukan kepada ketua wadah mengenai tata cara iuran.
20	Sanksi harus dilaksanakan, serta sarana dan prasana masih jauh dari

	harapan.
21	Sosialisasi ke pedagang pasar.
22	Iuran dua kali dalam sebulan.
23	Mendatangi langsung peserta untuk bayar iuran.
24	Perubahan status Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Harus mengikuti aturan.
25	Lembaga pengawas bertambah, yaitu OJK dan KPK
26	Pendaftaran dan pengajuan klaim diselesaikan dalam satu sampai dua hari kerja.
27	Apabila data lengkap, Pendaftaran dan pengajuan klaim diselesaikan dalam satu hari kerja.

**Struktur Organisasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
(BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Tangerang IV**



Lapangan Usaha :	Jenis Kelamin					
	1. Laki-laki		2. Perempuan		Laki + Perempuan	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1 Pertanian, Perkebunan, Kehutanan, Perburuan & Perikanan	79,703	9.12	16,325	4.00	96,028	7.49
2 Industri	387,470	44.33	222,904	54.61	610,374	47.61
3 Perdagangan, Rumah Makan dan Jasa Akomodasi	162,270	18.57	106,551	26.11	268,821	20.97
4 Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Perorangan	88,928	10.18	47,592	11.66	136,520	10.65
5 Lainnya	155,612	17.80	14,782	3.62	170,394	13.29
Total	873,983	100.00	408,154	100.00	1,282,137	100.00

Jumlah Penduduk berusia 15 tahun ke atas yang bekerja menurut Jenis kelamin dan sektor Pekerjaan
Kabupaten Tangerang Tahun 2013

No	Sektor	Laki-laki		Perempuan		Total	
		Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
1	Formal	602.622	68,95	295.425	72,38	898.116	70,04
2	Informal	271.361	31,05	112.729	27,62	384.121	29,96
Jumlah		873.983	100,00	408.154	100,00	1.282.237	100,00

Sumber data: Sakernas 2013

KOMUNIKASI UNTUK UNSUR STRATEGIS

NO	KEGIATAN	TARGET	TANGGAL PENYELESAIAN	KET
1	LOGO	SENYUM, SAPA, SALAM, SOPAN, SANTUN		ada,dalam bentuk pin
2	PIN	PEMAKAIAN SELURUH KARYAWAN		ada
3	SCREEN SAVER	SELURUH KOMPUTER		ada
4	SPANDUK LAYANAN PRIMA			belum
5	STICKER LAYANAN PRIMA	PADA KENDARAAN DINAS		belum
6	BANNER LAYANAN PRIMA			belum
7	MULTIMEDIA PRESENTASI (SOP JAMSOSTEK, LAYANAN JAMSOSTEK)	TEMPLATE UNTUK PRESENTASI		ada,dalam bentuk kaset cd dari kapu
8	PENYEDIAAN FORMULIR PENERIMAAN TAMU	PENEMPATAN di SECURITY		belum
9	PENYERAHAN TANDA PENGENAL TAMU	PENEMPATAN DI SECURITY		belum
10	PENYAMAAN SERAGAM			ada
11	PENYEDIAAN SEMIR SEPATU			belum

PENILAIAN PELAYANAN PRIMA ACCOUNT OFFICER

NO	KEGIATAN	NILAI / Minggu II				KET
		1	2	3	4	
SIKAP						
1	SENYUM PADA PESERTA			√		
2	MENGGUNAKAN UNGKAPAN MOHON, MAAF DAN TERIMA KASIH DALAM MENJALIN KOMUNIKASI DENGAN PELANGGAN			√		
3	MENUNJUKKAN KESAN TUBUH YANG BERSIKAP BERWIBAWA DAN BERSAHABAT SERTA TIDAK BERLEBIHAN			√		
4	MELAYANI PESERTA SECARA TERHORMAT DENGAN SAPAAN RAMAH DAN WAJAH YANG TERSENYUM			√		
5	MELAYANI PESERTA DENGAN SOPAN, BERFIKIRAN POSITIF, SEHAT DAN LOGIS SERTA SIKAP YANG MENGHARGAI			√		
6	MENDENGARKAN, MEMAHAMI DAN MENGHARGAI KEBUTUHAN PELANGGAN SECARA SINGGUH-SINGGUH DENGAN PERHATIAN YANG PENUH			√		
7	MENCATAT, MENEGASKAN DAN MEWUJUDKAN KEBUTUHAN PELANGGAN SERTA BERTERIMA KASIH KEPADA PELANGGAN DI AKHIR PERCAKAPAN		√			
PENAMPILAN						
1	SERAGAM YANG TELAH DITETAPKAN			√		
2	MEMAKAI TANDA PENGENAL SEBELAH KIRI DADA		√			
3	RAMBUT TERTATA RAPI			√		
4	TATA RIAS WAJAH (WANITA) /BERDASI (PRIA)		√			
5	SEPATU HITAM PANTOPEL & BERSIH			√		
6	HARUM		√			
PROSEDUR						
1	PENGUASAAN SUBTANSI MENGENAI PROGRAM JAMSOSTEK			√		
2	TATA CARA KLAIM			√		
3	TATA CARA PENANGANAN KELUHAN			√		
4	TARGET PERUSAHAAN DAN TK					
5	IURAN BELUM RINCI					
6	DATA ERROR					
7	PIUTANG IURAN					
8	SOSIALIASI PROGRAM JAMSOSTEK					

Penjelasan nilai :

- 1 = Sangat Kurang
- 2 = Kurang
- 3 = Baik
- 4 = Sangat Baik

PENILAIAN PELAYANAN PRIMA CSO

NO	KEGIATAN	NILAI / Minggu II				KET
		1	2	3	4	
SIKAP						
1	SENYUM PADA PESERTA		√			
2	SALAM DEWI MENERIMA PESERTA (Berdiri)		√			
3	MENGGUNAKAN UNGKAPAN MOHON, MAAF DAN TERIMA KASIH DALAM MENJALIN KOMUNIKASI DENGAN PELANGGAN			√		
4	MENUNJUKKAN KESAN TUBUH YANG BERSIKAP BERWIBAWA DAN BERSAHABAT SERTA TIDAK BERLEBIHAN			√		
5	MELAYANI PESERTA SECARA TERHORMAT DENGAN SAPAAN RAMAH DAN WAJAH YANG TERSENYUM			√		
6	MELAYANI PESERTA DENGAN SOPAN, BERFIKIRAN POSITIF, SEHAT DAN LOGIS SERTA SIKAP YANG MENGHARGAI			√		
7	MENDENGARKAN, MEMAHAMI DAN MENGHARGAI KEBUTUHAN PELANGGAN SECARA SUNGGUH-SUNGGUH DENGAN PERHATIAN YANG PENUH			√		
8	MENCATAT, MENEGASKAN DAN MEWUJUDKAN KEBUTUHAN PELANGGAN SERTA BERTERIMA KASIH KEPADA PELANGGAN DI AKHIR PERCAKAPAN			√		
PENAMPILAN						
1	SERAGAM YANG TELAH DITETAPKAN			√		
2	MEMAKAI TANDA PENGENAL SEBELAH KIRI DADA		√			
3	RAMBUT TERTATA RAPI			√		
4	TATA RIAS WAJAH		√			
5	SEPATU HITAM PANTOPEL & BERSIH			√		
6	HARUM		√			
PROSEDUR						
1	PENGUASAAN SUBTANSI MENGENAI PROGRAM JAMSOSTEK			√		
2	TATA CARA KLAIM			√		
3	TATA CARA PENANGANAN KELUHAN			√		
4	PROSEDUR JAMSOSTEK			√		

Penjelasan nilai :

- 1 = Sangat Kurang
- 2 = Kurang
- 3 = Baik
- 4 = Sangat Baik

PENILAIAN PELAYANAN PRIMA SATPAM

NO	KEGIATAN	NILAI / Minggu II				KET
		1	2	3	4	
SIKAP						
1	SENYUM PADA PESERTA			√		
2	SENYUM PADA PESERTA			√		
3	SALAM MENERIMA PESERTA			√		
4	MENANYAKAN KEBUTUHAN PESERTA			√		
5	MENGANTAR TAMU SESUAI KEBUTUHAN			√		
6	MEMPERSILAHKAN MENGAMBIL NOMOR ANTRIAN KHUSUS PELAYANAN KLAIM			√		
7	MEMPERSILAHKAN MENUNGGU			√		
8	INTONASI SUARA SOPAN DAN RAMAH			√		
9	SALAM BILA TAMU PULANG		√			
PENAMPILAN						
1	SESUAI SERAGAM			√		
2	RAMBUT TERTATA RAPI / MEMAKAI GEL			√		
3	JANGGUT TIDAK ADA			√		
4	SEPATU DISEMIR		√			
5	HARUM / TIDAK BERBAU BADAN		√			
PROSEDUR						
1	CARA MEMBERIKAN INFORMASI			√		
2	TATA CARA KLAIM			√		
3	TATA CARA PENANGANAN KELUHAN			√		
4	PROSEDUR JAMSOSTEK			√		

Penjelasan nilai :

- 1 = Sangat Kurang
- 2 = Kurang
- 3 = Baik
- 4 = Sangat Baik

LAPORAN KEPESERTAAN TKLHK
PERIODE : - 082014

K13 - KACAB TANGERANG IV

Uraian	Program yang diikuti	TK Wadah	TK Non Wada
Penambahan Kepesertaan	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	13	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	28	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
Jumlah Penambahan Peserta		41	0
Pengurangan Kepesertaan	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	2	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	0	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
Jumlah Pengurangan Peserta		2	0

Uraian	Program yang diikuti	TK Wadah	TK Non Wada
Peserta Aktif	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	15	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	803	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
Jumlah Peserta Aktif		818	0
Peserta Non Aktif	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	2	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	3379	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
Jumlah Peserta Non Aktif			

Penambahan / Pengurangan Kepesertaan JPK TK-LHK

Uraian	Lajang	Kawin	Peserta		
			TK	Keluarga	Tertanggung
Penambahan Kepesertaan	0	0	0	0	0
Pengurangan Kepesertaan	0	0	0	0	0

Kepesertaan JPK Aktif TK-LHK

Uraian	Lajang	Kawin	Peserta		
			TK	Keluarga	Tertanggung
Aktif	0	0	0	0	0
Non Aktif					

Penerimaan Iuran dan Saldo JH

Program	JHT	JKK	JKM	JPK	SUSPEN PER LAPORAN	TOTAL	SUSPEN AKUMULATIF	SALDO JHT
TK Wadah	340,000	10,807,600	3,241,300	0	12,186,600	26,575,500	33,454,752	
TK Non Wada							148,122	

mengetahui,

MUSTOFA HARDI

LAPORAN KEPESERTAAN TKLHK

PERIODE : 072014

K13 - KACAB TANGERANG IV

Uraian	Program yang diikuti	TK Wadah	TK Non Wada
Penambahan Kepsertaan	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	0	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	54	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
Jumlah Penambahan Peserta		54	0
Pengurangan Kepsertaan	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	0	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	0	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
Jumlah Pengurangan Peserta		0	0

Uraian	Program yang diikuti	TK Wadah	TK Non Wada
Peserta Aktif	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	23	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	790	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
Jumlah Peserta Aktif		813	0
Peserta Non Aktif	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	2	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	3379	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
Jumlah Peserta Non Aktif			

Penambahan / Pengurangan Kepsertaan JPK TK-LHK

Uraian	Lajang	Kawin	Peserta		
			TK	Keluarga	Tertanggung
Penambahan Kepsertaan	0	0	0	0	0
Pengurangan Kepsertaan	0	0	0	0	0

Kepsertaan JPK Aktif TK-LHK

Uraian	Lajang	Kawin	Peserta		
			TK	Keluarga	Tertanggung
Aktif	0	0	0	0	0
Non Aktif					

Penerimaan Iuran dan Saldo JH

Program	JHT	JKK	JKM	JPK	SUSPEN PER LAPORAN	TOTAL	SUSPEN AKUMULATIF	SALDO JHT
TK Wadah	1,020,000	10,571,900	3,235,950	0	11,507,924	26,335,774	37,035,752	
TK Non Wada							148,122	

mengetahui,

MUSTOFA HARDI

LAPORAN KEPESERTAAN TKLHK

PERIODE : 062014

K13 - KACAB TANGERANG IV

Uraian	Program yang diikuti	TK Wadah	TK Non Wada
Penambahan Kepesertaan	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	1	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	70	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
JPK	0	0	
Jumlah Penambahan Peserta		71	0
Pengurangan Kepesertaan	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	0	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	0	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
Jumlah Pengurangan Peserta		0	0

Uraian	Program yang diikuti	TK Wadah	TK Non Wada
Peserta Aktif	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	23	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	762	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
JPK	0	0	
Jumlah Peserta Aktif		785	0
Peserta Non Aktif	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	2	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	3379	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
Jumlah Peserta Non Aktif			

Penambahan / Pengurangan Kepesertaan JPK TK-LHK

Uraian	Lajang	Kawin	Peserta		
			TK	Keluarga	Tertanggung
Penambahan Kepesertaan	0	0	0	0	0
Pengurangan Kepesertaan	0	0	0	0	0

Kepesertaan JPK Aktif TK-LHK

Uraian	Lajang	Kawin	Peserta		
			TK	Keluarga	Tertanggung
Aktif	0	0	0	0	0
Non Aktif					

Penerimaan Iuran dan Saldo JH

Program	JHT	JKK	JKM	JPK	SUSPEN PER LAPORAN	TOTAL	SUSPEN AKUMULATIF	SALDO JHT
TK Wadah	1,020,000	10,116,300	3,099,550	0	918,280	15,154,130	33,454,752	
TK Non Wada							148,122	

mengetahui,

MUSTOPA HARDI

LAPORAN KEPESERTAAN TKLHK

PERIODE : 052014

K13 - KACAB TANGERANG IV

Uraian	Program yang diikuti	TK Wadah	TK Non Wada
Penambahan Kepesertaan	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	3	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	25	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
JPK	0	0	
Jumlah Penambahan Peserta		28	0
Pengurangan Kepesertaan	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	0	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	0	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
JPK	0	0	
Jumlah Pengurangan Peserta		0	0

Uraian	Program yang diikuti	TK Wadah	TK Non Wada
Peserta Aktif	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	22	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	692	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
JPK	0	0	
Jumlah Peserta Aktif		714	0
Peserta Non Aktif	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	2	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	3379	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
JPK	0	0	
Jumlah Peserta Non Aktif			

Penambahan / Pengurangan Kepesertaan JPK TK-LHK

Uraian	Lajang	Kawin	Peserta		
			TK	Keluarga	Tertanggung
Penambahan Kepesertaan	0	0	0	0	0
Pengurangan Kepesertaan	0	0	0	0	0

Kepesertaan JPK Aktif TK-LHK

Uraian	Lajang	Kawin	Peserta		
			TK	Keluarga	Tertanggung
Aktif	0	0	0	0	0
Non Aktif					

Penerimaan Iuran dan Saldo JH

Program	JHT	JKK	JKM	JPK	SUSPEN PER LAPORAN	TOTAL	SUSPEN AKUMULATIF	SALDO JHT
TK Wadah	1,000,000	9,191,100	2,822,150		0	1,488,200	14,501,450	33,454,752
TK Non Wada							148,122	

mengetahui,

MUSTOPA HARDI

LAPORAN KEPESERTAAN TKLHK

PERIODE : 042014

K13 - KACAB TANGERANG IV

Uraian	Program yang diikuti	TK Wadah	TK Non Wada
Penambahan Kepesertaan	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	2	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	41	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
Jumlah Penambahan Peserta		43	0
Pengurangan Kepesertaan	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	0	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	0	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
Jumlah Pengurangan Peserta		0	0

Uraian	Program yang diikuti	TK Wadah	TK Non Wada
Peserta Aktif	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	19	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	747	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
	Jumlah Peserta Aktif		766
Peserta Non Aktif	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	2	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	3379	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
	Jumlah Peserta Non Aktif		

Penambahan / Pengurangan Kepesertaan JPK TK-LHK

Uraian	Lajang	Kawin	Peserta		
			TK	Keluarga	Tertanggung
Penambahan Kepesertaan	0	0	0	0	0
Pengurangan Kepesertaan	0	0	0	0	0

Kepesertaan JPK Aktif TK-LHK

Uraian	Lajang	Kawin	Peserta		
			TK	Keluarga	Tertanggung
Aktif	0	0	0	0	0
Non Aktif					

Penerimaan Iuran dan Saldo JH

Program	JHT	JKK	JKM	JPK	SUSPEN PER LAPORAN	TOTAL	SUSPEN AKUMULATIF	SALDO JHT
TK Wadah	940,000	9,935,700	3,045,600	0	1,529,900	15,451,200	33,454,752	
TK Non Wada							148,122	

mengetahui,

MUSTOFA HARDI

LAPORAN KEPESERTAAN TKLHK

PERIODE : 032014

K13 - KACAB TANGERANG IV

Uraian	Program yang diikuti	TK Wadah	TK Non Wada
Penambahan Kepesertaan	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	19	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	42	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
Jumlah Penambahan Peserta		61	0
Pengurangan Kepesertaan	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	0	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	0	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
Jumlah Pengurangan Peserta		0	0

Uraian	Program yang diikuti	TK Wadah	TK Non Wada
Peserta Aktif	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	17	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	639	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
Jumlah Peserta Aktif		656	0
Peserta Non Aktif	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	2	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	3379	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
Jumlah Peserta Non Aktif			

Penambahan / Pengurangan Kepesertaan JPK TK-LHK

Uraian	Lajang	Kawin	Peserta		
			TK	Keluarga	Tertanggung
Penambahan Kepesertaan	0	0	0	0	0
Pengurangan Kepesertaan	0	0	0	0	0

Kepesertaan JPK Aktif TK-LHK

Uraian	Lajang	Kawin	Peserta		
			TK	Keluarga	Tertanggung
Aktif	0	0	0	0	0
Non Aktif					

Penerimaan Iuran dan Saldo JH

Program	JHT	JKK	JKM	JPK	SUSPEN PER LAPORAN	TOTAL	SUSPEN AKUMULATIF	SALDO JHT
TK Wadah	800,000	8,632,900	2,639,100	0	704,850	12,776,850	33,454,752	
TK Non Wada							148,122	

mengetahui,

MUSTOFA HARDI

LAPORAN KEPESERTAAN TKLHK

PERIODE : 022014

K13 - KACAS TANGERANG IV

Uraian	Program yang diikuti	TK Wadah	TK Non Wada
Penambahan Kepesertaan	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	0	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	39	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
Jumlah Penambahan Peserta		39	0
Pengurangan Kepesertaan	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	0	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	46	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
Jumlah Pengurangan Peserta		46	0

Uraian	Program yang diikuti	TK Wadah	TK Non Wada
Peserta Aktif	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	0	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	587	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
Jumlah Peserta Aktif		587	0
Peserta Non Aktif	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	2	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	3379	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
Jumlah Peserta Non Aktif			

Penambahan / Pengurangan Kepesertaan JPK TK-LHK

Uraian	Lajang	Kawin	Peserta		
			TK	Keluarga	Tertanggung
Penambahan Kepesertaan	0	0	0	0	0
Pengurangan Kepesertaan	0	0	0	0	0

Kepesertaan JPK Aktif TK-LHK

Uraian	Lajang	Kawin	Peserta		
			TK	Keluarga	Tertanggung
Aktif	0	0	0	0	0
Non Aktif					

Penerimaan Iuran dan Saldo JH

Program	JHT	JKK	JKM	JPK	SUSPEN PER LAPORAN	TOTAL	SUSPEN AKUMULATIF	SALDO JHT
TK Wadah	0	7,188,900	2,156,300	0	177,500	9,522,700	33,454,752	
TK Non Wada							148,122	

mengetahui,

MUSTOFA HARDI

LAPORAN KEPESERTAAN TKLHK
PERIODE : 012014

K13 - KACAB TANGERANG IV

Uraian	Program yang diikuti	TK Wadah	TK Non Wada
Penambahan Kepesertaan	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	0	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	54	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
Jumlah Penambahan Peserta		54	0
Pengurangan Kepesertaan	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	0	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	110	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
Jumlah Pengurangan Peserta		110	0

Uraian	Program yang diikuti	TK Wadah	TK Non Wada
Peserta Aktif	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	0	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	599	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
Jumlah Peserta Aktif		599	0
Peserta Non Aktif	JKK, JHT, JKM, JPK	0	0
	JKK, JHT, JKM	2	0
	JKK, JKM, JPK	0	0
	JKK, JKM	3379	0
	JKM, JPK	0	0
	JKK	0	0
	JKM	0	0
	JPK	0	0
Jumlah Peserta Non Aktif			

Penambahan / Pengurangan Kepesertaan JPK TK-LHK

Uraian	Lajang	Kawin	Peserta		
			TK	Keluarga	Tertanggung
Penambahan Kepesertaan	0	0	0	0	0
Pengurangan Kepesertaan	0	0	0	0	0

Kepesertaan JPK Aktif TK-LHK

Uraian	Lajang	Kawin	Peserta		
			TK	Keluarga	Tertanggung
Aktif	0	0	0	0	0
Non Aktif					

Penerimaan Iuran dan Saldo JH

Program	JHT	JKK	JKM	JPK	SUSPEN PER LAPORAN	TOTAL	SUSPEN AKUMULATIF	SALDO JHT
TK Wadah	0	8,568,000	2,570,400	0	177,500	11,315,900	33,454,752	
TK Non Wada							148,122	

mengetahui,

MUSTOFA HARDI

PT. JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA (PERSERO)

tkm_iurgenh3

KANTOR CABANG KACAB TANGERANG IV

DAFTAR PENERIMAAN IURAN TK MANDIRI

DARI TANGGAL : 01-01-2014

SAMPAI 19-09-2014

Hal : 1

No	NOMOR TRANSAKSI	N P W	NAMA WADAH	NAMA KOLEK BULAN IURAN	KAS	K/B/M	CS
1	K13AB 29-01-2014RB04910643	WK130001 000	YAYASAN CIPTA SUMBER DAYA MANU	GUNAI	01/2014	9.323.600 B	FERRY_Y
2	K13BB 28-02-2014RB04990662	WK130001 000	YAYASAN CIPTA SUMBER DAYA MANU	GUNAI	02/2014	8.165.866 B	FERRY_Y
3	K13CB 14-03-2014RB04910665	WK130001 000	YAYASAN CIPTA SUMBER DAYA MANU	GUNAI	03/2014	9.915.360 B	FERRY_Y
4	K13DB 15-04-2014RB04910682	WK130001 000	YAYASAN CIPTA SUMBER DAYA MANU	GUNAI	04/2014	10.716.550 B	FERRY_Y
5	K13EB 21-05-2014RB04910704	WK130001 000	YAYASAN CIPTA SUMBER DAYA MANU	GUNAI	05/2014	10.760.100 B	FERRY_Y
6	K13FB 26-06-2014RB04910718	WK130001 000	YAYASAN CIPTA SUMBER DAYA MANU	GUNAI	06/2014	10.947.690 B	FERRY_Y
7	K13GB 24-07-2014RB04990737	WK130001 000	YAYASAN CIPTA SUMBER DAYA MANU	GUNAI	07/2014	11.276.304 B	ADMIN
8	K13HB 31-08-2014RB04990754	WK130001 000	YAYASAN CIPTA SUMBER DAYA MANU	GUNAI	08/2014	10.455.900 B	FERRY_Y
1	K13DB 21-04-2014RB04910693	WK130006 000	PERKUMPULAN OJEG CIKUPA		04/2014	14.000 B	FERRY_Y
1	K13BB 21-02-2014RB04910655	WK130007 000	PEKERJA LEPAS PT HOMEWARE INTER	IBU AGNES	02/2014	525.000 B	FERRY_Y
2	K13BB 21-02-2014RB04910656	WK130007 000	PEKERJA LEPAS PT HOMEWARE INTER	IBU AGNES	02/2014	940.800 B	FERRY_Y
3	K13CB 14-03-2014RB04910669	WK130007 000	PEKERJA LEPAS PT HOMEWARE INTER	IBU AGNES	03/2014	374.400 B	FERRY_Y
4	K13DB 15-04-2014RB04910685	WK130007 000	PEKERJA LEPAS PT HOMEWARE INTER	IBU AGNES	04/2014	374.400 B	FERRY_Y
5	K13EB 21-05-2014RB04910702	WK130007 000	PEKERJA LEPAS PT HOMEWARE INTER	IBU AGNES	05/2014	538.200 B	FERRY_Y
1	K13BB 21-02-2014RB04910651	WK130018 000	KOPERASI KELUARGA PEKERJA INDON	NURDIN	01/2014	177.500 B	FERRY_Y
2	K13BB 21-02-2014RB04910652	WK130018 000	KOPERASI KELUARGA PEKERJA INDON	NURDIN	02/2014	177.500 B	FERRY_Y
3	K13CB 14-03-2014RB04910666	WK130018 000	KOPERASI KELUARGA PEKERJA INDON	NURDIN	03/2014	177.500 B	FERRY_Y
4	K13DB 15-04-2014RB04910683	WK130018 000	KOPERASI KELUARGA PEKERJA INDON	NURDIN	04/2014	171.500 B	FERRY_Y
5	K13HB 25-08-2014RB04910745	WK130018 000	KOPERASI KELUARGA PEKERJA INDON	NURDIN	08/2014	171.500 B	FERRY_Y
1	K13AB 29-01-2014RB04910646	WK130021 000	ASOSIASI PEKERJA LEPAS BORONGAN		01/2014	191.100 B	FERRY_Y
2	K13BB 21-02-2014RB04910654	WK130021 000	ASOSIASI PEKERJA LEPAS BORONGAN		02/2014	191.100 B	FERRY_Y
3	K13CB 14-03-2014RB04910668	WK130021 000	ASOSIASI PEKERJA LEPAS BORONGAN		03/2014	191.100 B	FERRY_Y

KANTOR CABANG KACAB TANGERANG IV

DAFTAR PENERIMAAN IURAN TK MANDIRI

DARI TANGGAL : 01-01-2014

SAMPAI 19-09-2014

Hal : 1

No	NOMOR TRANSAKSI	N P W	NAMA WADAH	NAMA KOLEK	BULAN IURAN	KAS	K/B/M	CS
4	K13DB 21-04-2014RB04910692	WK130021 000	ASOSIASI PEKERJA LEPAS BORONGAN		04/2014	191.100	B	FERRY_Y
5	K13EB 21-05-2014RB04910706	WK130021 000	ASOSIASI PEKERJA LEPAS BORONGAN		05/2014	191.100	B	FERRY_Y
6	K13FB 26-06-2014RB04910721	WK130021 000	ASOSIASI PEKERJA LEPAS BORONGAN		06/2014	191.100	B	FERRY_Y
7	K13GB 18-07-2014RB04910726	WK130021 000	ASOSIASI PEKERJA LEPAS BORONGAN		07/2014	191.100	B	FERRY_Y
8	K13HB 25-08-2014RB04910743	WK130021 000	ASOSIASI PEKERJA LEPAS BORONGAN		08/2014	191.100	B	FERRY_Y
1	K13AB 29-01-2014RB04910645	WK130034 000	SPTP TUNTEX I	MURWANINGSI	01/2014	147.000	B	FERRY_Y
2	K13BB 21-02-2014RB04910653	WK130034 000	SPTP TUNTEX I	MURWANINGSI	02/2014	147.000	B	FERRY_Y
3	K13CB 14-03-2014RB04910667	WK130034 000	SPTP TUNTEX I	MURWANINGSI	03/2014	147.000	B	FERRY_Y
4	K13DB 15-04-2014RB04910684	WK130034 000	SPTP TUNTEX I	MURWANINGSI	04/2014	147.000	B	FERRY_Y
5	K13EB 21-05-2014RB04910701	WK130034 000	SPTP TUNTEX I	MURWANINGSI	05/2014	137.000	B	FERRY_Y
6	K13FB 26-06-2014RB04910719	WK130034 000	SPTP TUNTEX I	MURWANINGSI	06/2014	147.000	B	FERRY_Y
7	K13GB 18-07-2014RB04910727	WK130034 000	SPTP TUNTEX I	MURWANINGSI	07/2014	126.000	B	FERRY_Y
8	K13HB 13-08-2014RB04910739	WK130034 000	SPTP TUNTEX I	MURWANINGSI	08/2014	126.000	B	FERRY_Y
9	K13IB 11-09-2014RB04990756	WK130034 000	SPTP TUNTEX I	MURWANINGSI	09/2014	140.400	B	FERRY_Y
1	K13AB 29-01-2014RB04910644	WK130038 000	LHK AKT	MUKSIN	01/2014	1.100.000	B	FERRY_Y
2	K13CB 14-03-2014RB04910664	WK130038 000	LHK AKT	MUKSIN	03/2014	1.200.000	B	FERRY_Y
3	K13DB 21-04-2014RB04910691	WK130038 000	LHK AKT	MUKSIN	04/2014	970.000	B	FERRY_Y
4	K13EB 21-05-2014RB04910703	WK130038 000	LHK AKT	MUKSIN	05/2014	950.000	B	FERRY_Y
1	K13CB 19-03-2014RB04990670	WK130039 000	PERKUMPULAN TALAGASARI	AHMAD MAHR	03/2014	873.670	B	FERRY_Y
2	K13CB 19-03-2014RB04990671	WK130039 000	PERKUMPULAN TALAGASARI	AHMAD MAHR	03/2014	183.850	B	FERRY_Y
3	K13CB 20-03-2014RB04990673	WK130039 000	PERKUMPULAN TALAGASARI	AHMAD MAHR	03/2014	203.000	B	FERRY_Y
4	K13DB 21-04-2014RB04990690	WK130039 000	PERKUMPULAN TALAGASARI	AHMAD MAHR	04/2014	1.438.000	B	FERRY_Y
5	K13EB 21-05-2014RB04910705	WK130039 000	PERKUMPULAN TALAGASARI	AHMAD MAHR	05/2014	280.000	B	FERRY_Y

KANTOR CABANG KACAB TANGERANG IV

DAFTAR PENERIMAAN IURAN TK MANDIRI

DARI TANGGAL : 01-01-2014

SAMPAI T 19-09-2014

Hal : 1

No	NOMOR TRANSAKSI	N P W	NAMA WADAH	NAMA KOLEK' BULAN IURAN	KAS	K/B/M	CS
6	K13EB 21-05-2014RB04910707	WK130039 000	PERKUMPULAN TALAGASARI	AHMAD MAHR' 05/2014	1.086.500	B	FERRY_Y
7	K13FB 26-06-2014RB04990717	WK130039 000	PERKUMPULAN TALAGASARI	AHMAD MAHR' 06/2014	1.490.500	B	FERRY_Y
8	K13GB 16-07-2014RB04910736	WK130039 000	PERKUMPULAN TALAGASARI	AHMAD MAHR' 07/2014	1.490.500	B	ADMIN
9	K13HB 25-08-2014RB04910744	WK130039 000	PERKUMPULAN TALAGASARI	AHMAD MAHR' 08/2014	1.333.500	B	FERRY_Y
10	K13IB 19-09-2014RB04910762	WK130039 000	PERKUMPULAN TALAGASARI	AHMAD MAHR' 09/2014	1.323.500	B	FERRY_Y
1	K13EB 21-05-2014RB04910700	WK130040 000	PAGUYUBAN PASAR CISOKA	ARI NUR HASA' 05/2014	66.000	B	FERRY_Y
2	K13FB 26-06-2014RB04910720	WK130040 000	PAGUYUBAN PASAR CISOKA	ARI NUR HASA' 06/2014	66.000	B	FERRY_Y
3	K13GB 18-07-2014RB04910725	WK130040 000	PAGUYUBAN PASAR CISOKA	ARI NUR HASA' 07/2014	66.000	B	FERRY_Y
4	K13HB 13-08-2014RB04910740	WK130040 000	PAGUYUBAN PASAR CISOKA	ARI NUR HASA' 08/2014	66.000	B	FERRY_Y
5	K13IB 11-09-2014RB04910755	WK130040 000	PAGUYUBAN PASAR CISOKA	ARI NUR HASA' 09/2014	66.000	B	FERRY_Y
1	K13HB 14-08-2014RB04910741	WK130041 000	PAGUYUBAN LHK PERMATA	MAHDI 08/2014	112.000	B	FERRY_Y
2	K13IB 11-09-2014RB04990757	WK130041 000	PAGUYUBAN LHK PERMATA	MAHDI 09/2014	171.500	B	FERRY_Y
1	K13HB 31-08-2014RB04910752	WK130042 000	SMKN 1 KAB.TANGERANG	JEALANI 08/2014	396.000	B	FERRY_Y
2	K13IB 15-09-2014RB04910760	WK130042 000	SMKN 1 KAB.TANGERANG	JEALANI 09/2014	156.000	B	FERRY_Y
	BANK				68.686.400		
	TOTAL				103.085.390		

Menyetujui,

MUSTOFA HARDI
KEPALA KANTOR

DAFTAR WADAH TKLHK AKTIF TAHUN 2014
PERIODE S/D SEPTEMBER 2014

Kantor Cabang : Tangerang IV

No	NPP Wadah	Nama Wadah	Jumlah Peserta		Jumlah Iuran	Iuran s/d Bulan	Keterangan
			JKK,JK	JKK, JK,JHT			
1	WK130001	YAYASAN CIPTA SUMBER DAYA MANUSIA	795	0	81.561.370	Agust-14	
2	WK130006	PERKUMPULAN OJEG CIKUPA	1	0	14.000	Apr-14	
3	WK130007	PEKERJA LEPAS PT HOMEWARE INTERNASIONAL	43	0	2.752.800	Mei-14	
4	WK130018	KOPERASI KELUARGA PEKERJA INDONESIA (KKPI)	12	0	875.500	Agust-14	
5	WK130021	ASOSIASI PEKERJA LEPAS BORONGAN	14	0	1.528.800	Agust-14	
6	WK130034	SPTP TUNTEX I	7	0	1.264.400	Sep-14	
7	WK130038	LHK AKT	58	0	4.220.000	Mei-14	
8	WK130039	PERKUMPULAN TALAGASARI	47	32	9.703.020	Sep-14	
9	WK130040	PAGUYUBAN PASAR CISOKA	2	2	330.000	Sep-14	
10	WK130041	PAGUYUBAN LHK PERMATA	4	3	283.500	Sep-14	
11	WK130042	SMKN 1 KAB.TANGERANG	10	0	552.000	Sep-14	
	11	JUMLAH	993	37	103.085.390		

LAPORAN PERINCIAN PEMBAYARAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA (JKK)
PROGRAM TK LHK
Periode JAN - APRIL 2014

KACAB TANERANG IV

BULAN	PROGRAM	SIMG			CACAT FUNGSI		CACAT SEBAGIAN		CACAT TOTAL TETAP		MENINGGAL DUNA			BIAYA TRANSPORTASI		BIAYA PERAWATAN			PROTRESI/ORTHESE		JASA DOKTER		BIAYA PENGUSATAN		SANTUNIAN	KASUS			TOTAL		
		Kasus	Hari	Rp	Kasus	Rp	Kasus	Rp	Kasus	Rp	Kasus	Santunan	Uang Kultur	Kasus	Rp	Kasus	Hari	Rp	Kasus	Rp	Kasus	Rp	Kasus	Rp	Kasus	Rp	Berkala	Sebelum	Kasus	Jaminan (Rp)	
JAN	PERORANGAN MANDIRI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8.029.300
	SUB TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	8.029.300	-	-	-	-	8.029.300	
FEB	PERORANGAN MANDIRI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SUB TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MAR	PERORANGAN MANDIRI	1	8	453.333	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	1.774.500	-	-	-	-	-	1	716.100	-	-	-	-	-	-	2.943.933
	SUB TOTAL	1	8	453.333	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	1.774.500	-	-	-	-	-	1	716.100	-	-	-	-	-	-	2.943.933
APR	PERORANGAN MANDIRI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SUB TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MEI	PERORANGAN MANDIRI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SUB TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JUN	PERORANGAN MANDIRI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SUB TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JUL	PERORANGAN MANDIRI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SUB TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AGS	PERORANGAN MANDIRI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SUB TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SEP	PERORANGAN MANDIRI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SUB TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OKT	PERORANGAN MANDIRI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SUB TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
NOP	PERORANGAN MANDIRI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SUB TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DES	PERORANGAN MANDIRI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SUB TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	PERORANGAN MANDIRI	1	8	453.333	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	1.774.500	-	-	-	-	-	1	716.100	1	8.029.300	-	-	-	-	10.973.233
	GRAND TOTAL	1	8	453.333	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	1.774.500	-	-	-	-	-	1	716.100	1	8.029.300	-	-	-	-	10.973.233

Mengetahui,

Yang Membuat,

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : PER-24/MEN/VI/2006

TENTANG

PEDOMAN PENYELENGGARAAN
PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
BAGI TENAGA KERJA YANG MELAKUKAN PEKERJAAN
DI LUAR HUBUNGAN KERJA

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA

- Menimbang :
- a. bahwa tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja kemungkinan mengalami kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia sehingga perlu mendapatkan perlindungan melalui program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
 - b. bahwa mengingat tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja mempunyai kekhususan tertentu maka program perlindungan jaminan sosial tenaga kerja tersebut perlu diatur sendiri.
 - c. bahwa berdasarkan pertimbanganb pada huruf a dan huruf b perlu ditetapkan Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Luar Hubungan Kerja dengan Peraturan Menteri.

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);
 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Badan Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1995 Nomor 59);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2005 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 147, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4582);
 6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Menetapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja yang Melakukan Pekerjaan di Luar Hubungan Kerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.

KEDUA : Pedoman sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU sebagai dasar penyelenggaraan program jaminan sosial bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja.

KETIGA : Peraturan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 1 Juni 2006.

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

ttd
ERMAN SUPARNO

Salinan sesuai dengan aslinya.
Kepala biro Hukum

Andi Syahrul Pangerang, SH
NIP. 160043638

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : PER-24/MEN/VI/2006
TENTANG
PEDOMAN PENYELENGGARAAN
PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
BAGI TENAGA KERJA YANG MELAKUKAN PEKERJAAN
DI LUAR HUBUNGAN KERJA
BAB I
PENDAHULUAN

A . Latar Belakang.

Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 28 H menekankan bahwa setiap pekerja berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja menekankan bahwa "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat". Namun hingga saat ini Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial tersebut baru berlaku efektif bagi tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja.

Pada dasarnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 memerintahkan agar program jaminan sosial bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja diatur tersendiri dengan Peraturan Pemerintah. Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja adalah tenaga kerja yang melakukan kegiatan ekonomi tanpa dibantu orang lain (berusaha sendiri tanpa buruh/pekerja). Berdasarkan hasil Survey Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) yang dilakukan oleh BPS pada bulan Februari tahun 2005, jumlah orang yang berusaha sendiri tanpa dibantu orang lain (pekerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja) berkisar 17.480.227. orang.

Orang yang berusaha sendiri atau tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja pada umumnya melakukan usaha-usaha pada ekonomi informal. Usaha ekonomi informal selama ini dianggap telah berjasa sebagai katub pengaman, karena mampu menyerap tenaga kerja yang tidak terserap oleh usaha-usaha ekonomi formal. Hal ini disebabkan usaha-usaha ekonomi formal tersebut mudah dimasuki oleh tenaga kerja karena pada umumnya tidak mensyaratkan tingkat pendidikan dan keterampilan tertentu. Pada umumnya tenaga kerja pada usaha-usaha ekonomi informal tersebut belum terjangkau oleh upaya-upaya pembinaan dan perlindungan tenaga kerja yang berkesinambungan. Jaminan Sosial Tenaga Kerja sangat diperlukan oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja yang pada umumnya berusaha pada usaha-usaha ekonomi informal dengan ciri-ciri antara lain :

- berskala mikro dengan modal kecil;
- menggunakan teknologi sederhana/rendah;
- menghasilkan barang dan/atau jasa dengan kualitas relatif rendah;
- tempat usaha tidak tetap;
- mobilitas tenaga kerja sangat tinggi;
- kelangsungan usaha tidak terjamin;
- jam kerja tidak teratur;
- tingkat produktivitas dan penghasilan relatif rendah dan tidak tetap;

Selain tenaga kerja dengan ciri-ciri sebagaimana tersebut di atas juga termasuk tenaga kerja di luar hubungan kerja yang profesional seperti dokter, pengacara artis, seniman dan sebagainya perlu mendapatkan perlindungan jaminan sosial.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi bersama dengan PT. Jamsotek (Persero) telah melakukan pengkajian tentang kebutuhan akan jaminan sosial bagi para tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja di beberapa Propinsi. Hasil kajian tersebut menunjukkan bahwa pada dasarnya para tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja mempunyai minat yang besar untuk menjadi peserta program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dalam rangka mengatasi resiko kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Namun kemampuan untuk membayar iuran terbatas karena penghasilan yang tidak teratur dan ada yang penghasilannya tergantung pada musim. Oleh sebab itu tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja tidak mungkin diwajibkan untuk mengikuti seluruh program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992.

Sehubungan dengan keterbatasan kemampuan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja dalam membayar iuran, maka program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi para tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja dilaksanakan secara bertahap sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan membayar iuran dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang, dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Saat ini sedang dilakukan pembahasan Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja yang Melakukan Pekerjaan di Luar Hubungan Kerja sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja sambil menunggu ditetapkannya Peraturan Pemerintah tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja di luar hubungan kerja perlu disusun Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja yang Melakukan Pekerjaan di Luar Hubungan Kerja.

B. .Tujuan.

Pedoman Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang Melakukan Pekerjaan di Luar Hubungan Kerja disusun dengan tujuan agar dapat digunakan sebagai acuan bagi para pihak yang berkepentingan/stakeholders dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja.

C. .Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja ;

4. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2005 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis, Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

D. . Ruang Lingkup.

Ruang lingkup pedoman ini dibatasi hanya bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja yaitu orang yang berusaha sendiri.

E.. Pengertian.

1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
2. Tenaga Kerja yang Melakukan Pekerjaan di Luar Hubungan Kerja adalah setiap orang yang bekerja atau berusaha atas resiko sendiri.
3. Peserta adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja yang telah membayar iuran.
4. Wadah adalah organ yang dibentuk oleh, dari dan untuk peserta dalam rangka membantu penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja.
5. Penanggung Jawab Wadah adalah Pihak yang ditunjuk oleh peserta untuk mewakili peserta dalam hal menyelesaikan hak dan kewajiban para peserta yang meliputi pengumpulan iuran, penyetoran iuran dan pengurusan klaim.
6. Mitra Kerja adalah Wadah atau Institusi atau Organisasi yang telah melakukan Ikatan Kerjasama (IKS) dengan PT.Jamsotek (Persero) sebagai Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja di Luar Hubungan Kerja.
7. Penghasilan adalah perolehan dari hasil usaha atau pekerjaan dalam proses produksi barang dan jasa yang dinilai dalam bentuk uang.
8. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi pada saat tenaga kerja melakukan aktifitas sesuai dengan pekerjaannya.
9. Cacat adalah keadaan hilang atau berkurangnya fungsi anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan hilang atau berkurangnya kemampuan untuk menjalankan pekerjaan.
10. Sakit adalah setiap gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan.

F. Sistematika Penulisan.

Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja yang Melakukan Pekerjaan di Luar Hubungan Kerja terdiri dari 6 (enam) BAB, sebagai berikut :

- BAB I Pendahuluan, memuat latar belakang dan tujuan disusunnya Buku Pedoman, Dasar Hukum, Ruang Lingkup, Pengertian dan Sistematika Penulisan
- BAB II Pengorganisasian, memuat pembinaan yang dilakukan Instansi Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah (Propinsi, dan Kabupaten/ Kota), Badan Penyelenggaraan dan Kelompok Peserta.
- BAB III Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja yang Melakukan Pekerjaan di Luar Hubungan Kerja, memuat Tujuan Program, Prinsip Penyelenggaraan, Jenis Program dan Mekanisme Pelaksanaan.
- BAB IV Pembinaan memuat sasaran yang akan dibina melalui sosialisasi, materi sosialisasi yang akan diberikan dan metode sosialisasi untuk bimbingan masyarakat.
- BAB V Pengendalian memuat monitoring pelaporan dan evaluasi.
- BAB VI Penutup

BAB II PENGORGANISASIAN

Organisasi pembinaan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing instansi terkait yang terdiri dari :

A . Instansi Pemerintah.

1. Instansi Pusat.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertugas menetapkan kebijakan, standar, prosedur, pengendalian program, bimbingan teknis dan pembinaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja, yang pelaksanaannya dilakukan oleh Direktorat Jenderal yang secara teknis menangani pembinaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

2. Instansi Propinsi.

Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Propinsi, bertanggung jawab merumuskan kebijakan operasional di Propinsi melakukan pembinaan, pemantauan dan evaluasi dalam lingkup Propinsi. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Propinsi menyampaikan laporan pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. cq. Direktorat Jenderal yang secara teknis menangani pembinaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

3. Instansi Kabupaten.

Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota bertanggung jawab atas dilaksanakannya program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja di luar hubungan kerja dengan melakukan pembinaan dalam rangka perluasan kepesertaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Bupati/Walikota menyampaikan laporan pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada Gubernur dengan tembusan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I.

B . Badan Penyelenggara.

Badan Penyelenggara program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja adalah PT. Jamsostek (Persero).

C. Penanggung jawab Wadah/Kelompok

Penanggung jawab Wadah/Kelompok bertugas untuk :

1. Menghimpun tenaga kerja di luar hubungan kerja;
2. Mendaftarkan peserta ke PT. Jamsostek (Persero);
3. Menghimpun dan menyetor iuran kepada PT. Jamsostek (Persero);
4. Membantu mendistribusikan Kartu Peserta Jamsostek (KPJ) kepada peserta;
5. Mengurus hak-hak peserta atas jaminan;
6. Memperingatkan peserta yang menunggak pembayaran iuran dan melaporkan kepada PT. Jamsostek (Persero).

BAB III PENYELENGARAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA BAGI TENAGA KERJA YANG BEKERJA DI LUAR HUBUNGAN KERJA

A. Tujuan Program

1. Memberikan perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja di luar hubungan kerja pada saat tenaga kerja tersebut kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya risiko-risiko antara lain kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
2. Memperluas cakupan kepesertaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

B. Program.

Jenis Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdiri dari :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK);
2. Jaminan Kematian (JK);
3. Jaminan Hari Tua (JHT);
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

Tenaga Kerja di luar hubungan kerja dapat mengikuti seluruh program Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau sebagian sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan peserta.

C. Kepesertaan.

Setiap tenaga kerja di luar hubungan kerja yang berusia maksimal 55 tahun dapat mengikuti program Jaminan Sosial Tenaga Kerja secara sukarela.

D. Iuran.

Iuran program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja yang bekerja di luar hubungan kerja ditetapkan berdasarkan nilai nominal tertentu. Nilai nominal tertentu tersebut sekurang-kurangnya setara dengan Upah Minimum Provinsi/Kabupaten/Kota setempat.

Untuk menghitung besarnya iuran program jamsostek sebagai berikut :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja, sebesar 1 % dari penghasilan sebulan;
- b. Jaminan Hari Tua, minimal sebesar 2 % dari penghasilan sebulan;
- c. Jaminan Kematian, sebesar 0,3 % dari penghasilan sebulan;
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, sebesar 6 % dari penghasilan sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga, dan 3 % dari penghasilan sebulan bagi tenaga kerja lajang.

Dasar perhitungan pembayaran iuran dari penghasilan sebulan tersebut di atas adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Pedoman ini.

Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung sepenuhnya oleh peserta.

E. Cara Pembayaran Iuran.

Pembayaran iuran dapat dilakukan secara bulanan atau setiap tiga bulan dengan menyetorkan langsung kepada Badan Penyelenggara atau melalui Penanggung Jawab Wadah/Kelompok secara lunas.

a. Pembayaran iuran melalui Wadah/Kelompok.

Pembayaran iuran secara bulanan dari peserta paling lambat tanggal 10 pada bulan berjalan. Penanggung Jawab Wadah/Kelompok diwajibkan menyetorkan dana iuran yang dikumpulkan dari peserta kepada Badan Penyelenggara paling lambat tanggal 13 bulan berjalan. Penanggung jawab Wadah/Kelompok wajib menjamin kelangsungan pembayaran iuran dari peserta setiap bulannya kepada Badan Penyelenggara.

Bagi peserta yang membayar iuran secara triwulan besarnya iuran adalah 3 (tiga) kali iuran bulanan yang dibayarkan untuk 3 bulan kedepan. Pembayaran iuran 3 bulan berikutnya paling lambat tanggal 10 bulan berjalan. Penanggung Jawab Wadah/Kelompok diwajibkan menyetorkan dana iuran yang dikumpulkan dari peserta kepada Badan Penyelenggara paling lambat tanggal 13 bulan berjalan.

Dalam hal peserta menunggak pembayaran iuran masih diberikan grace periode selama 1 (satu) bulan untuk mendapatkan hak jaminan program yang diikuti.

Peserta yang telah kehilangan hak untuk mendapatkan jaminan program dapat memperoleh haknya kembali apabila peserta kembali membayar iuran termasuk membayar satu bulan iuran yang tertunggak dalam masa grace periode.

b. Pembayaran iuran secara langsung oleh peserta.

Pembayaran iuran secara langsung oleh peserta kepada Badan Penyelenggara, dilakukan setiap bulan dan disetor paling lambat tanggal 15 bulan berjalan.

F. Manfaat.

Manfaat program Jaminan Sosial tenaga Kerja yang diberikan kepada tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja sesuai dengan jaminan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta peraturan pelaksanaannya.

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), terdiri :

- Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja;
- Penggantian Upah Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB);
- Biaya perawatan medis;
- Santunan cacat tetap sebagian;
- Santunan cacat total tetap;
- Santunan kematian;
- Santunan berkala bagi yang meninggal dunia dan cacat total tetap;
- Biaya rehabilitasi.

2. Jaminan Kematian (JK), terdiri dari :

- Jaminan Kematian;
- Biaya pemakaman;
- Santunan berkala.

3. Jaminan Hari Tua (JHT), terdiri dari keseluruhan iuran yang telah disetor beserta hasil pengembangannya. Dasar perhitungan pembayaran manfaat program JKK, JK dan JHT adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Pedoman ini.

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), terdiri dari :

- Rawat jalan tingkat pertama meliputi : pemeriksaan dan pengobatan dokter umum dan dokter gigi, pemeriksaan diberikan tindakan medis sederhana.
- Rawat jalan tingkat lanjutan berupa pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter spesialis.
- Rawat Inap;
- Pertolongan persalinan;
- Penunjang diagnostic berupa pemeriksaan laboratorium, radiologi, EEG, dsb.
- Pelayanan khusus berupa penggantian biaya prothese, orthose dan kacamata;
- Pelayanan gawat darurat;

Tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak atas Jaminan Kecelakaan Kerja berupa penggantian biaya yang meliputi :

- a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit dan atau ke rumahnya termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan selama di rumah sakit; termasuk rawat jalan;
- c. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (orthese) dan atau alat ganti (prothese) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja;

Selain penggantian biaya kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja diberikan juga santunan berupa uang yang meliputi :

- a. Santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB);
- b. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya.
- c. Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
- d. Santunan kematian dan uang kubur;
- e. Santunan berkala.

Berdasarkan surat keterangan dari dokter pemeriksaan dan atau dokter penasehat PT. Jamsostek (Persero) menetapkan dan membayar semua biaya dan santunan paling lama 1 (satu) bulan sejak diterimanya pengajuan pembayaran jaminan. Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, pembayaran santunan kematian dibayarkan kepada ahli warisnya.

Berdasarkan surat keterangan dari dokter pemeriksa dan atau dokter penasehat PT. Jamsostek (Persero) menetapkan akibat kecelakaan kerja dan membayar santunan. Peserta berhak atas manfaat program Jaminan Sosial Tenaga Kerja setelah membayar iuran. Pembayaran iuran untuk bulan tertentu merupakan jaminan untuk mendapatkan manfaat antara peserta mengalami risiko pada bulan berikutnya. Oleh sebab itu baik peserta maupun Penanggung Jawab Wadah/Kelompok, wajib menyetorkan iuran secara lunas kepada PT. Jamsostek (Persero) sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

BAB IV PEMBINAAN

Untuk penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja secara efektif, efisien dan berkesinambungan, maka perlu dilakukan pembinaan antara lain melalui sosialisasi.

Adapun sasaran, materi dan metode sosialisasi adalah sebagai berikut :

A. Sasaran.

Sosialisasi program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja di luar hubungan kerja dilakukan terhadap semua pemangku kepentingan (stakeholder) baik di Pusat, Provinsi, Kabupaten/Kota, Kecamatan maupun Desa.

B. Materi

Materi Sosialisasi berkaitan dengan manfaat program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja, jenis program ditawarkan, besarnya iuran, cara membayar iuran, serta hak dan kewajiban setelah menjadi peserta program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

C. Metode

Metode sosialisasi disesuaikan dengan kemampuan dan kondisi serta kebiasaan masing-masing daerah, misalnya penyuluhan melalui media elektronik, media cetak, atau tatap muka dengan masyarakat/tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja.

BAB

V

PENGENDALIAN

Untuk mengetahui pelaksanaan penyelenggaraan program jamsostek bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja perlu dilakukan :

A. Monitoring

Monitoring dilaksanakan dengan tujuan untuk mengendalikan arah, kegiatan, memberikan bimbingan dan pengarahan dalam rangka pengelolaan kegiatan serta membantu mengatasi masalah-masalah yang timbul di lapangan. Monitoring dilaksanakan secara terus menerus dan dilaporkan secara periodik setiap 3 bulan sekali yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi) dan Pemerintah Provinsi (Unit kerja yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan).

B. Pelaporan.

Kantor Cabang PT. Jamsostek (Persero) wajib melaporkan pelaksanaan penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota dengan tembusan ke Provinsi. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota yang berkaitan dengan penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja wajib melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Propinsi. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi yang berkaitan dengan penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja wajib melaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

C. Evaluasi

Evaluasi merupakan suatu kegiatan untuk menilai keberhasilan penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja. Berdasarkan kegiatan evaluasi ini akan diketahui keberhasilan, hambatan dan kendala di lapangan yang nantinya dapat dijadikan dasar penyempurnaan dan perumusan program pada tahun berikutnya.

BAB VI PENUTUP

Penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja pada dasarnya merupakan salah satu instrumen perlindungan dalam hal jaminan sosial dan peningkatan kesejahteraan. Penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja merupakan hal yang menjadi prioritas mengingat bahwa tenaga kerja di luar hubungan kerja mendominasi angkatan kerja di Indonesia. Namun demikian, efektifitas suatu rencana dan suatu program perlu didukung oleh hardware, software dan brainware yang handal. Pedoman ini dimaksudkan sebagai salah satu software dalam melaksanakan penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal
MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
ttd
ERMAN SUPARNO

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum

Andi Syahrul Pangerang, SH
NIP. 160043638.

LAMPIRAN I
PEDOMAN PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
BAGI TENAGA KERJA YANG MELAKUKAN PEKERJAAN
DI LUAR HUBUNGAN KERJA
TABEL UMP, DASAR UPAH DAN IURAN

Upah	Dasar Upah	Besaran iuran					Jumlah	
		JKK	JK	JPK (Lajangan)	JPK(Keluarga)	JHT	Lajangan	Keluarga
		1 %	0,30%	3 %	6 %	2 %	-	-
340.000 - 499.000.	420.000.	4.200.	1.000.	12.600.	25.200.	8.400.	26.500.	39.100.
500.000 - 699.000.	600.000.	6.000.	1.800.	18.000.	36.000.	12.000.	37.800.	55.800.
700.000 - 899.000.	800.000.	8.000.	2.400.	24.000.	48.000.	16.000.	50.400.	74.400.
900.000 - 1.199.000.	1.050.000.	10.500.	3.200.	30.000.	60.000.	21.000.	64.700.	94.700.
1.200.000 - 1.499.000.	1.350.000.	13.500.	4.100.	30.000.	60.000.	27.000.	74.600.	104.600.
1.500.000 - 1.899.000.	1.700.000.	17.000.	5.100.	30.000.	60.000.	34.000.	86.100.	116.100.
1.900.000 - 2.499.000.	2.200.000.	22.000.	6.600.	30.000.	60.000.	44.000.	102.600.	132.600.
2.500.000 - 3.999.000.	3.250.000.	32.500.	9.800.	30.000.	60.000.	65.000.	137.300.	167.300.
4.000.000 - 4.999.000.	4.500.000.	45.000.	13.500.	30.000.	60.000.	90.000.	178.500.	208.500.
5.000.000 - 5.999.000.	5.500.000.	55.000.	16.500.	30.000.	60.000.	110.000.	211.500.	241.500.
6.000.000 -	6.500.000.	65.000.	19.500.	30.000.	60.000.	130.000.	244.500.	274.500.

6.999.000.								
7.000.000 -	7.500.000.	75.000.	22.50 0.	30.000 .	60.000.	150.00 0.	277.50 0.	307.50 0.
7.999.000.								
8.000.000 -	8.500.000.	85.000.	25.50 0.	30.000 .	60.000.	170.00 0.	310.50 0.	340.50 0.
8.999.000.								
9.000.000 -	9.500.000.	95.000.	28.50 0.	30.000 .	60.000	190.00 0.	343.50 0.	373.50 0.
9.999.000.								
10.000.00 0 -	11.000.00 0.	110.00 0.	33.00 0.	30.000 .	60.000	220.00 0.	393.00 0.	423.00 0.
11.999.00 0.								
12.000.00 0 -	13.000.00 0.	130.00 0.	39.00 0.	30.000 .	60.000	260.00 0.	459.00 0.	489.00 0.
13.999.00 0.								
14.000.00 0 -	15.000.00 0.	150.00 0.	45.00 0.	30.000 .	60.000.	300.00 0	525.00 0.	555.00 0.
15.999.00 0.								
16.000.00 0 -	17.000.00 0.	170.00 0.	51.00 0.	30.000 .	60.000	340.00 0.	591.00 0.	621.00 0.
17.999.00 0.								
18.000.00 0 -	19.000.00 0.	190.00 0.	57.00 0.	30.000 .	60.000.	380.00 0.	657.00 0.	687.00 0.
19.999.00 0.								
20.000.00 0 -	21.000.00 0.	210.00 0.	63.00 0.	30.000 .	60.000.	420.00 0.	723.00 0.	753.00 0.
21.999.00 0.								

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 1 Juni 2006
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
ttd
ERMAN SUPARNO

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum
Andi Syahrul Pangerang, SH
NIP. 160043638

LAMPIRAN II
 PEDOMAN PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA
 BAGI TENAGA KERJA YANG MELAKUKAN PEKERJAAN
 DI LUAR HUBUNGAN KERJA
 TABEL MANFAAT

Upah	Dasar Upah	JKK			JK		
		Meninggal (Santunan Sekaligus)	Uang Kubur	Berkala (2th)	Meninggal	Uang Kubur	Berkala (2th)
340.000. - 499.000.	420.000.	17.640.000	1.500.000	4.800.000	6.000.000.	1.500.000.	4.800.000.
500.000. - 699.000.	600.000.	25.200.000.	1.500.000.	4.800.000.	6.000.000.	1.500.000.	4.800.000.
700.000. - 899.000.	800.000.	33.600.000.	1.500.000.	4.800.000.	6.000.000.	1.500.000.	4.800.000.
900.000. - 1.999.000.	1.050.000.	44.100.000.	1.500.000.	4.800.000.	6.000.000.	1.500.000.	4.800.000.
1.200.000. - 1.499.000.	1.350.000.	56.700.000.	1.500.000.	4.800.000.	6.000.000.	1.500.000.	4.800.000.
1.500.000. - 1.899.000.	1.700.000.	71.400.000.	1.500.000.	4.800.000.	6.000.000.	1.500.000.	4.800.000.
1.900.000. - 2.499.000.	2.200.000.	92.400.000.	1.500.000.	4.800.000.	6.000.000.	1.500.000.	4.800.000.
2.500.000. - 3.999.000.	3.250.000.	136.500.000.	1.500.000.	4.800.000.	6.000.000.	1.500.000.	4.800.000.
4.000.000. - 4.999.000.	4.500.000.	189.000.000.	1.500.000.	4.800.000.	6.000.000.	1.500.000.	4.800.000.
5.000.000. - 5.999.000.	5.500.000.	231.000.000.	1.500.000.	4.800.000.	6.000.000.	1.500.000.	4.800.000.
6.000.000. - 6.999.000.	6.500.000.	273.000.000.	1.500.000.	4.800.000.	6.000.000.	1.500.000.	4.800.000.
7.000.000. - 7.999.000.	7.500.000.	315.000.000.	1.500.000.	4.800.000.	6.000.000.	1.500.000.	4.800.000.
8.000.000. - 8.999.000.	8.500.000.	357.000.000.	1.500.000.	4.800.000.	6.000.000.	1.500.000.	4.800.000.
9.000.000. - 9.999.000.	9.500.000.	399.000.000.	1.500.000.	4.800.000.	6.000.000.	1.500.000.	4.800.000.

10.000.000. - 11.999.000.	11.000.000.	462.000.000.	1.500.000.	4.800.000.	6.000.000.	1.500.000.	4.800.000.
12.000.000. - 13.999.000.	13.000.000.	546.000.000.	1.500.000.	4.800.000.	6.000.000.	1.500.000.	4.800.000.
14.000.000. - 15.999.000.	15.000.000.	630.000.000.	1.500.000.	4.800.000.	6.000.000.	1.500.000.	4.800.000.
16.000.000. - 17.999.000.	17.000.000.	714.000.000.	1.500.000.	4.800.000.	6.000.000.	1.500.000.	4.800.000.
18.000.000. - 19.999.000.	19.000.000.	798.000.000.	1.500.000.	4.800.000.	6.000.000.	1.500.000.	4.800.000.
20.000.000. - 21.999.000.	21.000.000.	882.000.000.	1.500.000.	4.800.000.	6.000.000.	1.500.000.	4.800.000.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



IDENTITAS PRIBADI

Nama : Sinta Yunistiana Dewi
NIM : 6661100109
Tempat Tanggal Lahir : Tangerang, 01 Agustus 1992
Agama : Islam
Kegemaran : Belanja, Menonton Film
Suku : Jawa – Sunda
Alamat : Kp. Pondok Baru RT.04 RW.01 Kel. Mekarsari
Kec. Rajeg – Tangerang
No. Telepon Seluler : 087886212375

IDENTITAS ORANG TUA

Nama Ayah : Iis Juarsa
Nama Ibu : Yuyun
Pekerjaan Ayah : Pegawai Negeri Sipil
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga

RIWAYAT PENDIDIKAN PRIBADI

TK : TK Pertiwi Tangerang (1997 – 1998)
SD : SD Sukatani III (1998 – 2004)
SMP : SMP Negeri 1 Kabupaten Tangerang (2004–
2007)
SMA : SMA Negeri 2 Kabupaten Tangerang (2007–
2010)
Perguruan Tinggi (S1) : Fisip – Ilmu Administrasi Negara UNTIRTA
Serang (2010 – 2015)