



Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah di BPJS Ketenagakerjaan Padang

Fakhri Ahmad Firdausi, Roni Ekha Putera, Yoserizal

Prodi Administrasi Publik, Universitas Andalas, Kota Padang, Sumatera Barat 25175, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: August 04, 2023
Revised: October 12, 2023
Available online: December 11, 2023

KEYWORDS

Implementation Program, Employment Social Security, Non-Wage Workers, BPJS Employment

CORRESPONDENCE

Name: Roni Ekha Putera
E-mail: roniekhaputera@soc.unand.ac.id

A B S T R A C T

The existence of high threats and work risks that can occur at any time to the entire workers can have an impact on the welfare of workers. Therefore, there is a need for social protection for workers so that they can be protected from all threats and risks resulting from work. Especially for the Non-wage workers in Padang city which number of Non-wage workers in Padang city is quite high. Program of BPJS Employment is a government effort to fulfill the basic rights of citizens to obtain protection from various socio-economic risks resulting from work threats. This research aims to know how the implementation of employment social security program for Non-Wage workers at BPJS Employment Padang City. This study uses a qualitative approach with a descriptive method. Data collection techniques were conducted through interview, observation, and documentation. This research uses the theory of Van Meter and Van Horn, which consists of six variables: policy standards and objectives, resources, characteristics of implementing agents, inter-organizational communication, attitudes or tendencies of implementers, and social, economic, and political environmental conditions. Based on the research findings, the researcher concludes that the implementation of the Employment Social Security Program for Non-Wage Workers at BPJS Employment in Padang City has been implemented, but its application is still not optimal. There are still several obstacles in the implementation of the BPJS Employment Program, such as the lack of human resources in program implementation. Furthermore, there is a lack of knowledge and understanding, as well as misunderstandings among the public regarding the BPJS Employment Program. In addition, there is inconsistent communication and coordination with labor institutions and organizations, and the presence of other insurance institutions that may hinder the implementation of the BPJS Employment Social Security Program.

PENDAHULUAN

Kajian ini membahas mengenai implementasi program jaminan sosial ketenagakerjaan bagi tenaga kerja bukan penerima upah (BPU) di BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang. Adanya peningkatan tenaga kerja juga menimbulkan peningkatan terhadap masalah-masalah ketenagakerjaan seperti banyaknya tenaga kerja yang belum mendapatkan penghidupan dan pekerjaan yang layak serta keterampilan yang baik, tenaga kerja yang belum mendapatkan jaminan perlindungan sosial, serta adanya ancaman pekerjaan seperti adanya kecelakaan kerja, sakit akibat bekerja dan kematian akibat bekerja hingga adanya ancaman sosial ekonomi hingga terjadinya permasalahan yang lebih kompleks seperti kemiskinan dan pengangguran. Sehingga diperlukannya perlindungan hukum untuk pekerja (Christopher et al., 2020). Oleh karena itu, keterlibatan pemerintah dalam hal ini menjadi sangat penting untuk melindungi dan mewujudkan perlindungan dalam mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja (Barid, 2020).

Perlindungan sosial adalah segala upaya yang dilakukan oleh pemerintah atau sekelompok orang dalam mencegah dan menangani risiko dari guncangan dan kerentanan sosial guna mendukung masyarakat menjadi masyarakat yang mandiri dan sebagai upaya untuk memberikan hak-hak dasar yang dimiliki manusia agar dapat terpenuhi (Sari & Sanjani, 2023). Perlindungan sosial sebagai perwujudan transfer pendapatan atau konsumsi pada penduduk miskin, melindungi kelompok rentan terhadap resiko penghidupan, serta meningkatkan status sosial kelompok-kelompok yang terpinggirkan dengan segala inisiatif baik yang dilakukan oleh pemerintah, masyarakat atau

swasta. (Suharto, 2008) Perlindungan sosial sendiri terdiri dari jaminan sosial, asuransi sosial, dan bantuan sosial (Soewartoyo, dkk 2013).

Di Indonesia sendiri, untuk mendukung terjaminnya jaminan sosial terhadap hak yang dimiliki oleh setiap individu dilandaskan oleh keputusan yang tertuang dalam TAP MPR RI Nomor X/MPR/2001 dan sebagai bentuk perwujudan amanah pasal 34 UUD NKRI 1945 yakni bahwasanya presiden ditugaskan untuk membentuk dan menjalankan Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dalam rangka memberikan perlindungan yang terpadu dan menyeluruh. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia memberlakukan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (ZAELANI, 2012).

Sistem Jaminan Sosial Nasional ini juga mengatur dan memberikan beberapa program jaminan sosial yang dapat dirasakan oleh seluruh masyarakat Indonesia. Seperti adanya program jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun (Sulastomo, 2011).

Dalam melaksanakan program perlindungan jaminan sosial ini, pemerintah Indonesia membuat suatu badan khusus yang dapat menyelenggarakan program jaminan sosial dengan dibentuknya Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah badan hukum publik yang ditugaskan untuk menyelenggarakan jaminan sosial demi terwujudnya perlindungan sosial masyarakat Indonesia. (Agus, 2015). BPJS dibentuk dengan tujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan sosial dalam upaya

terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarga (Qomaruddin, 2012).

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) memiliki wewenang dalam menjamin perlindungan jaminan sosial bagi masyarakat Indonesia, jaminan tersebut terdiri dari jaminan sosial kesehatan dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Jaminan sosial kesehatan diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan, dan BPJS Ketenagakerjaan adalah badan yang menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja ((JKK), jaminan kematian (JKM), jaminan hari tua (JHT), jaminan pensiun (JP), dan jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) (Putri, 2014).

Salah satu pihak yang dapat merasakan manfaat dalam program jaminan sosial ini, yaitu seluruh tenaga kerja baik dari sektor formal maupun informal, baik yang memiliki penghasilan yang tinggi maupun yang memiliki penghasilan yang rendah berhak mendapatkan jaminan sosial ini. Jaminan sosial ketenagakerjaan pada tenaga kerja sangat diperlukan dikarenakan untuk menjamin dan melindungi tenaga kerja terhadap segala sesuatu ancaman atau risiko yang akan terjadi ketika sebelum, sesaat dan sesudah tenaga kerja melakukan aktivitasnya di lapangan, dan juga dalam pasal 14 UU Nomor 24 2011 menyatakan bahwa setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat enam bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial (Sanjiwani, 2022).

Salah satu pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu pada sektor informal yang didasarkan pada Permenakertrans No. 24 Tahun 2006 mengenai penyelenggaraan program jamsostek bagi tenaga kerja di luar hubungan kerja (Adillah & Sri Anik, 2015). Tenaga kerja yang digolongkan dalam tenaga kerja sektor informal adalah tenaga kerja yang tidak mempunyai keterkaitan hubungan kerja dengan instansi, biasanya berskala kecil yang umumnya melakukan kegiatan atau usaha ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan. Dalam hal ini tenaga kerja bukan penerima upah seperti tukang ojek, tukang bangunan, nelayan, pedagang kaki lima, sopir, freelancer dan sebagainya (Reni, 2012).

Oleh karena itu, perlindungan jaminan sosial terhadap tenaga kerja bukan penerima upah sangat penting untuk difokuskan dikarenakan sifat dan jenis kepesertaannya sendiri sangat rentan terhadap resiko dan ancaman sosial ekonomi. Sehingga potensi atau kemungkinan terjadinya ancaman tersebut sangat tinggi yang dapat menyebabkan permasalahan yang lebih kompleks seperti kemiskinan dan pengangguran. Dalam implementasi program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan ini, Kota Padang sendiri menjadi salah satu penyelenggara program jaminan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan dimana Kota Padang merupakan ibu kota dari Provinsi Sumatera Barat, kota ini juga merupakan inti dari pengembangan wilayah metropolitan Palapa yang mana memiliki banyak kegiatan pada sektor industri, perikanan laut, pariwisata serta perdagangan dan jasa. BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang menjadi salah satu cabang penyelenggara yang ada di Indonesia yang meliputi wilayah kerja Kota Padang, Kota Padang Pariaman, dan Kota Pesisir Selatan Painan.

Tingginya jumlah tenaga kerja sektor informal atau bukan penerima upah (BPU) di Kota Padang mengharuskan tenaga kerja mendapatkan perlindungan jaminan sosial sehingga pekerja dan keluarga dapat terlindungi dan mendapatkan kesejahteraan, ketenangan dan rasa aman dari ancaman sosial ekonomi. Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang

menunjukkan bahwa baru 22.558 tenaga kerja sektor informal yang meliputi pekerja rentan/miskin yang telah menjadi peserta program jaminan sosial bukan penerima upah dari total tenaga kerja sektor informal yang ada pada BPS Kota Padang yaitu sebanyak 186.562 pekerja. Artinya baru sekitar 12% tenaga kerja sektor informal di Kota Padang yang mengikuti program jaminan sosial ini dan sekitar 88% tenaga kerja belum mendapatkan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan. Tetapi dalam kenyataannya, angka tenaga kerja bukan penerima upah tersebut masih banyak yang belum bersifat keberlanjutan dalam artian tenaga kerja sektor informal seringkali memutuskan untuk tidak melanjutkan kepesertaan di BPJS Ketenagakerjaan dikarenakan beberapa alasan terkhususnya masalah ekonomi.

Hal ini juga harus dijadikan fokus bagi pemerintah, BPJS Ketenagakerjaan sebagai penyelenggara dalam membuat suatu strategi dan segala kalangan untuk dapat memecahkan permasalahan ketenagakerjaan ini dikarenakan dalam beberapa tahun terakhir terjadi peningkatan terhadap masalah-masalah ketenagakerjaan seperti banyaknya pekerja yang mendapatkan risiko dan ancaman kerja seperti sakit akibat kerja, banyaknya angka kecelakaan, hilangnya nyawa akibat bekerja dan adanya ancaman sosial ekonomi yang dapat mengguncang kehidupan pekerja di Kota Padang.

Implementasi Program BPJS Ketenagakerjaan menjadi topik menarik dan terdapat beberapa kajian yang telah dilakukan sebelumnya dengan berbagai aspek, seperti pada penelitian (Verina, 2022) yang menunjukkan bahwa Implementasi Program BPJS Ketenagakerjaan di Pekanbaru Panam bagi tenaga kerja bukan penerima upah sudah sesuai dengan indikator yang berlaku dan sudah berjalan dengan baik dan juga terdapat hambatan seperti masyarakat yang masih kurang kesadaran pentingnya jaminan sosial keselamatan dan kesejahteraan dalam bekerja dan masih umumnya masyarakat terfokus pada jaminan kesehatan yang ada pada BPJS Kesehatan.

Serupa dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2015) juga menunjukkan implementasi program BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang masih kurang banyak dipahami oleh masyarakat dikarenakan masyarakat banyak yang memahami program ini sebagai program tabungan hari tua dibanding sebagai program perlindungan sosial dari risiko kecelakaan kerja dan meninggal dunia, dan juga dalam penelitian ini menekankan adanya marketing eksternal yang dapat membantu meningkatkan pemahaman masyarakat atas pentingnya program jaminan sosial dan terdapat hambatan seperti kurangnya sosialisasi yang mengakibatkan kurangnya pemahaman masyarakat terhadap program dan kurangnya kerja sama antar organisasi dalam pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, kajian ini ingin mengetahui bagaimana implementasi program jaminan sosial ketenagakerjaan bagi tenaga kerja bukan penerima upah (BPU) di BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang dengan menganalisis faktor-faktor, baik dari internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi implementasi program jaminan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik

pengumpulan data dan dianalisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna (Sugiyono., 2018). Pendekatan deskriptif merupakan metode riset yang terdiri atas proses koleksi berbagai data yang sesuai dengan tujuan penelitian dengan melibatkan aktivitas pengumpulan data mengenai status terbaru dari topik penelitian. Jenis studi deskriptif yang paling umum melibatkan penilaian sikap atau pendapat tentang individu, organisasi, keadaan, ataupun prosedur (Kuncoro, 2013).

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam hal ini peneliti langsung melakukan observasi di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang dan terjun langsung ke lingkungan masyarakat terkhususnya tenaga kerja bukan penerima upah. Setelah itu, peneliti melakukan wawancara kepada 12 informan penelitian dan 6 informan triangulasi untuk mendapatkan gambaran mendalam mengenai Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan juga didukung oleh adanya data dokumentasi yang digunakan sebagai data pendukung dan dapat menggambarkan situasi di lapangan yang terjadi secara fakta. Proses analisis data dilakukan dengan model interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (B. M Miles & Huberman, 1992).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi kebijakan merupakan suatu mekanisme dalam menjabarkan keputusan politik ke dalam prosedur-prosedur dengan cara menggunakan saluran birokrasi. Tetapi bukan hanya itu, implementasi kebijakan berhubungan dengan adanya masalah konflik, keputusan dan menyangkut mengenai penjelasan siapa yang diuntungkan dari suatu kebijakan. Oleh karena itu, implementasi kebijakan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan dari keseluruhan proses kebijakan dan dapat menjadi lebih penting daripada perumusan kebijakan (Abdoellah, Awan Y., 2016).

Dalam menganalisis Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU) di BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang, peneliti akan memaparkan hasil penelitian dengan menggunakan Teori Implementasi Kebijakan dari Van Horn dan Van Meter. Van Horn dan Van Meter memandang implementasi kebijakan sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam sektor pemerintahan maupun swasta, yang bertujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dalam keputusan-keputusan kebijakan. Untuk menganalisis suatu implementasi kebijakan Van Horn dan Van Meter maka dibuat 6 indikator, yaitu standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, karakteristik agen pelaksana, sikap kecenderungan para pelaksana, komunikasi antar organisasi, lingkungan sosial, ekonomi dan politik (Winarno, 2014).

Berdasarkan hal tersebut, peneliti memiliki pandangan bahwa penggunaan Teori Van Meter dan Van Horn dapat mendeskripsikan bagaimana Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU) di BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang.

Standar dan Sasaran Kebijakan

Keberhasilan implementasi kebijakan dapat diukur dengan memastikan bahwa ukuran dan tujuan kebijakan sesuai dengan realitas sosial dan budaya di tingkat pelaksanaan. Jika ukuran atau tujuan kebijakan terlalu idealistik untuk

diimplementasikan oleh masyarakat, maka mencapai kesuksesan dalam kebijakan publik bisa menjadi sulit. Untuk mencapai tujuan spesifik yang diinginkan dari suatu kebijakan, penting untuk memahami pernyataan pemerintah mengenai kebijakan tersebut (Ekowati, 2009).

Jelas dan Terukur

Pelaksanaan Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang ini dilandaskan dari adanya kejelasan implementasinya melalui Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Adapun tujuan dari diberlakukannya Undang-Undang ini yaitu dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Pasal 3 menyatakan bahwa sistem jaminan sosial nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya dan juga pada pasal 9 menjelaskan bahwa BPJS ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program kematian, program hari tua dan jaminan pensiun.

Untuk mendukung terwujudnya tujuan dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004, pemerintah Indonesia juga membuat dan memperkuat suatu peraturan agar pelaksanaan implementasi program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan dapat berjalan lebih optimal seperti adanya Inpres Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan yang ditujukan kepada seluruh instansi yang ada di Indonesia sehingga seluruh instansi dapat berperan secara aktif dalam memberi jaminan perlindungan kepada seluruh pekerja.

Dalam upaya mengoptimalkan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan ini, tidak hanya memperkuat optimalisasi pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan, tetapi disini Pemerintah Indonesia terkhususnya Presiden Indonesia membuat suatu instruksi berupa Inpres Nomor 4 Tahun 2022 tentang Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan terkhususnya kepada seluruh pekerja miskin/rentan.

Pelaksanaan Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang juga mendapatkan dukungan dari Walikota Kota Padang dalam mempercepat perluasan kepesertaan yang mana ditandai dengan dibuatnya Peraturan WaliKota Padang Nomor 13 Tahun 2022 mengenai percepatan perluasan kepesertaan kepada pekerja rentan/miskin, lembaga pemerintah daerah dan lainnya sehingga dalam melaksanakan penerapan program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan di Kota Padang dapat berjalan maksimal dikarenakan adanya dukungan dari pihak berwajib.

Pada penerapan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ini jika dikaitkan dengan teori yang peneliti gunakan yaitu teori Van Horn dan Van Meter sudah terdapat kejelasan didalam peraturan yang berlaku seperti tujuan, sistematika, kepada dan untuk siapa peraturan ini ditujukan. Dalam hal ini penerapan Undang-Undang yang berlaku sudah berjalan dengan semestinya yang mana melalui BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang sebagai leading sector sudah menjalankan sesuai dengan Undang-Undang terkait. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 dan Undang-Undang

Nomor 24 Tahun 2011 dalam penerapan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang sudah memiliki tujuan dan aturan yang jelas yang telah dipahami oleh implementor.

Keadilan

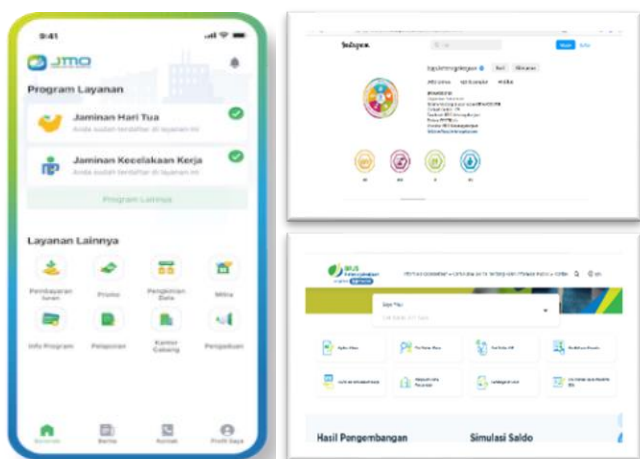
Dalam penerapan suatu kebijakan atau program, selain memperjelas dan memahami tujuan kebijakan terdapat indikator lainnya yang harus diperhatikan yaitu keadilan dalam menerapkan kebijakan atau program kepada sasaran kebijakan. Van Meter dan Van Horn juga menjelaskan bahwa keadilan adalah suatu kebijakan yang berlaku sama bagi yang tunduk padanya, sedangkan pemerataan adalah sebagai upaya untuk mempengaruhi jalannya kebijakan. Jika diterapkan secara tidak adil, hal itu dapat menyebabkan kesenjangan sosial diantara kelompok sasaran kebijakan (Horn., 1974).

Penerapan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 mengenai jaminan sosial terkhususnya jaminan sosial ketenagakerjaan ditujukan untuk seluruh masyarakat Indonesia yang berhak mendapatkan jaminan sosial untuk dapat melindungi diri mereka dan keluarga dari segala ancaman.

Upaya dalam perluasan penerapan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang yaitu dengan mengencangkan sosialisasi mengenai program jaminan sosial ketenagakerjaan kepada wadah tenaga kerja dan seluruh tenaga kerja adanya kerjasama dan koordinasi yang dilakukan dengan pihak pemerintah dan eksternal terkait dalam membantu perluasan kepesertaan dan terdapat inovasi dalam pelayanan program dalam upaya memberikan keadilan hak dan informasi yang sama kepada seluruh masyarakat agar seluruh masyarakat dapat mengetahui, memahami dan merasakan manfaat program jaminan sosial ketenagakerjaan dengan adil. Oleh karena itu, melalui inovasi media digital ini diharapkan masyarakat akan merasa dipermudah dalam memahami dan melakukan kegiatan administrasi kepesertaan.



Gambar 1: Kegiatan Sosialisasi kepada Nelayan dan Penandatanganan Kerjasama dengan Gubernur Sumatera barat



Gambar 2: Inovasi Digital Platform BPJS Ketenagakerjaan

Untuk mempermudah percepatan dan pemberian informasi kepada masyarakat terutama pada tenaga kerja bukan penerima upah dibutuhkan suatu wadah atau asosiasi tenaga kerja agar informasi program dapat diberikan dengan efektif dan efisien. Tetapi dalam hal ini, BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang belum maksimal dalam memanfaatkan kesempatan untuk bekerja sama dengan wadah tenaga kerja terkhususnya melalui wadah tenaga kerja informal tanpa adanya perantara melalui pemerintah atau lembaga terkait, seperti pada pedagang kaki lima di wilayah Pasar Raya Kota Padang dan juga masih belum ada langkah apapun yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang untuk melakukan sosialisasi kepada pedagang yang ada dalam rangka perluasan kepesertaan.

Tabel 1: Data kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang

Jenis Kepesertaan	2020	2021	2022
Penerima Upah (PU)	64.547	76.426	89.685
Bukan Penerima Upah (BPU)	17.852	24.917	22.558
Jasa Konstruksi (JAKON)	89.726	93.774	91.847
Pekerja Migran Indonesia (PMI)	324	371	573
Total	172.449	191.572	200.940

Penerapan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan melalui BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang masih belum merata dan adil didapatkan oleh masyarakat terutama bagi pekerja bukan penerima upah. Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat jumlah kepesertaan tenaga kerja bukan penerima upah masih sangat jauh dibandingkan dengan kepesertaan lainnya. Hal ini dikarenakan pemahaman, pengetahuan dan kesadaran masyarakat terkait pentingnya program masih sangat kurang dan juga sifat pekerjaan pekerja bukan penerima upah yang tidak menentu dan tidak terikat oleh struktur organisasi juga menjadi penghambat dalam perluasan kepeserta bukan penerima upah.

Tabel 2: Perbandingan Peserta Bukan Penerima Upah (BPU) dengan total Tenaga Kerja Sektor Informal berdasarkan jenis pekerjaan Kota Padang.

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Peserta	Jumlah Pekerja sektor Informal
1.	Buruh Harian Lepas	4.831	
2.	Mahasiswa Praktek	4.178	
3.	Pedagang	4.123	
4.	Peserta Magang	1.952	
5.	Petani/Pekebun	1.501	
6.	Mitra Gojek	1.160	186.562
7.	Wiraswasta	1.037	
8.	Athlet	995	
9.	Nelayan/Perikanan	624	
10.	Pekerja Liannya	2.157	
TOTAL		22.558	186.562

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang – 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa masih banyak tenaga kerja bukan penerima upah yang bekerja pada sektor informal belum terlindungi untuk merasakan manfaat program serta juga didukung oleh adanya perbandingan jumlah angka pekerja sektor informal di Kota Padang yang mana pada tahun 2022 pekerja sektor informal di Kota Padang sebanyak 186.562 pekerja dan jumlah angka peserta tenaga kerja Bukan Penerima Upah (BPU) di BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang hanya

sebanyak 22.558 pekerja yang menandakan bahwa baru 12% pekerja yang telah terdaftar dan 88% pekerja belum menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang yang salah satu faktornya dikarenakan kurangnya informasi yang didapatkan masyarakat dan juga kurangnya kesadaran dari masyarakat terhadap pentingnya jaminan sosial ketenagakerjaan.

Tabel 3. Jumlah Peserta BPU Berdasarkan Jenis Program

	Jenis Program		
	JHT	JKK	JKM
	474	22.558	22.558

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang – 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwasanya terdapat perbandingan jumlah peserta tenaga kerja Bukan Penerima Upah (BPU) yang mendaftar pada jenis Program BPJS Ketenagakerjaan, yang mana terkhusus untuk program wajib JKK dan JKM terdapat 22.558 peserta, tetapi pada program lainnya yang ditawarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan program JHT memiliki angka yang begitu kecil jauh dari 2 program wajib yang harus diikuti oleh pekerja Bukan Penerima Upah (BPU). Padahal Program Jaminan Hari Tua (JHT) juga sangat bermanfaat dan penting untuk masyarakat agar dapat menyiapkan tabungan hari tua agar terhindar dari adanya ancaman sosial ekonomi pada masa tua nanti. Hal ini dikarenakan masih banyak masyarakat yang belum mengetahui program-program BPJS Ketenagakerjaan, kebanyakan dari masyarakat hanya mengetahui Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) saja, tetapi tidak dengan program yang lainnya.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwasannya BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang belum dapat memberikan informasi berdasarkan Undang-Undang terkait dengan merata dan adil kepada masyarakat yang mana penerapan program ini diselenggarakan secara bertahap dan mengingat jumlah pekerja sektor informal yang banyak sehingga menjadi tantangan tersendiri, artinya BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang harus bergerak cepat, inovatif dan konsisten, seperti melakukan sosialisasi, kerjasama dan memanfaatkan media digital dalam memperluas informasi program kepada masyarakat. Tidak hanya dari BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan yang berwenang, tetapi dibutuhkan juga peran aktif pemerintah daerah, organisasi atau lembaga dan masyarakat itu sendiri dalam meningkatkan kesadaran akan pentingnya jaminan sosial ketenagakerjaan agar program ini dapat dirasakan merata dan adil kepada seluruh masyarakat.

Sumber Daya

Dukungan sumber daya sangat perlu dalam pengaplikasian kebijakan agar tercapai dan dilaksanakan dengan benar serta sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Penggunaan sumber daya yang tersedia dalam implementasi kebijakan sangat mempengaruhi efektivitas proses implementasi kebijakan. Kebijakan mesti adanya dukungan dari sumber daya, baik sumber daya manusia atau sumber daya non-manusia (Mulyadi, 2016).

Sumber Daya Manusia

BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang sebagai *leading sector* dalam menerapkan program jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 dan

Undang-Undang 24 Tahun 2011 memerlukan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang memadai untuk menerapkan dan memberi informasi program seluas-luasnya agar masyarakat dapat mengetahui, memahami dan merasakan manfaat dari program jaminan sosial ketenagakerjaan ini.

Dalam penerapan program jaminan sosial ketenagakerjaan untuk tenaga kerja bukan penerima upah (BPU) BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang dilaksanakan oleh pegawai *Account Representative* Khusus. Di dalam *Account Representative* Khusus ini terdapat 5 orang pegawai yang bertanggung jawab dalam mengakuisisi kepesertaan tenaga kerja Bukan Penerima Upah (BPU).

Tetapi dalam pelaksanaannya terdapat kendala dari pegawai *Account Representative* khusus dalam menjalankan tugas utamanya yaitu jumlah pegawai yang tersedia dirasakan belum dapat mencukupi proses pemberian informasi mengenai program dan akuisisi kepesertaan BPU dikarenakan terdapat tugas-tugas lainnya yang dapat menghambat tugas utama dan adanya mutasi dan rotasi kerja dari pimpinan yang terjadi pada pegawai dapat menghambat performa pegawai dikarenakan pegawai harus beradaptasi dengan lingkungan kerja. Tetapi dalam penerapan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan seluruh pegawai memiliki tanggung jawab yang sama dalam memperluas informasi.

Selain segi kuantitas, ternyata bagian dari kualitas sumberdaya juga diperlukan untuk proses implementasi yang optimal dalam menerapkan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan seluruh pegawai juga harus mendapatkan peningkatan kualitas diri seperti mengikuti pembinaan dan pelatihan sebelum mereka menjalankan tugasnya dan terdapat juga penilaian performa dalam pelaksanaan tugas. Sehingga pegawai sudah memiliki kesiapan, kemampuan dan kualitas pemahaman yang baik, tetapi dalam segi kuantitas atau jumlah pegawai masih kurang memadai terkhususnya pada pegawai *Account Representative* Khusus serta pegawai memiliki beban kerja lainnya yang mengakibatkan terhambatnya penerapan program ditandai dari masyarakat yang masih banyak belum mengetahui, menjadi peserta, dan merasakan manfaat BPJS Ketenagakerjaan,

Sumber Daya Finansial

Sumber daya anggaran akan mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Di samping program tidak bisa dilaksanakan dengan optimal (Widodo, 2007). Dalam penerapan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ini juga membutuhkan anggaran yang memadai, dalam hal ini sesuai dengan UU Nomor 24 Tahun 2011 pasal 12 menjelaskan bahwa BPJS berhak untuk memperoleh anggaran atau dana operasional untuk penyelenggaraan program yang bersumber dari dana jaminan sosial atau sumber lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam penyelenggaraannya, BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang mendapatkan sumber anggaran dari adanya Dana Operasional yang telah diatur didalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 235/PMK.02/2022 tentang Dana Operasional Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ketenagakerjaan Tahun 2023 yang mana dana operasional ini diperoleh dari persentase dana jaminan sosial ketenagakerjaan dari seluruh iuran program yang telah diterima dan juga penetapan nominal besaran dana operasional dilakukan dari adanya hasil rancangan rencana kerja dan anggaran tahunan (RKAT) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Kepala Bidang Keuangan BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang menjelaskan bahwa dalam menjalankan dan memenuhi kebutuhan kegiatan dalam penerapan program jaminan sosial ketenagakerjaan tidak ditemukan kendala dikarenakan anggaran atau dana tersebut telah diatur didalam Rancangan Kerja Anggaran Tahunan yang dibuat setiap tahun oleh BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang dan anggaran memadai, sehingga dapat membantu dan mempermudah dari pelaksanaan Penerapan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan kepada masyarakat.

Ketersediaan anggaran yang dimiliki tidak hanya mempengaruhi pelaksanaan penerapan program jaminan sosial ketenagakerjaan, tetapi juga mempengaruhi kualitas pelayanan yang dimiliki di kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang, terdapat sarana dan prasarana yang memadai ditunjukkan sebagai pendukung dalam pelaksanaan penerapan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, seperti dalam menerapkan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan seluruh pegawai mendapatkan fasilitas yang memadai dalam melakukan tugasnya agar dapat menjalankan tugas dengan baik, efisien, dan efektif.

Komunikasi Antar Organisasi

Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang sebagai *leading sector* dalam pelaksanaannya harus melakukan komunikasi dan koordinasi baik dari internal maupun eksternal organisasi, baik secara horizontal maupun vertikal (Wicaksono & Soesatyo, 2015). Komunikasi yang dilakukan agar pelaksanaan penerapan program jaminan sosial ketenagakerjaan dapat diterapkan seluas-luasnya. Karena dengan adanya komunikasi dan koordinasi dapat menandakan bahwa adanya dukungan dan respon positif dalam penerapannya. Dimana begitu banyak penekanan ditempatkan pada kejelasantindakan mendasar dan tujuan politik (Winarno, 2017).

Seperti dari hasil observasi peneliti pada tanggal 25 Agustus sampai dengan 30 Desember 2022, komunikasi yang terjalin antar pegawai maupun atasan terjalin dengan bagus, seperti pada internal organisasi semua tim dan pegawai memiliki komunikasi yang baik untuk saling bekerjasama untuk melakukan pekerjaannya dan mendorong pelaksanaan program dan juga pada eksternal organisasi terjadi komunikasi yang konsisten yang dilakukan oleh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang dengan beberapa pihak-pihak yang terlibat seperti pemerintah daerah, organisasi masyarakat, keagenan dan tokoh-tokoh yang terikat dalam penerapan program.

Dalam upaya percepatan penerapan program BPJS Ketenagakerjaan, tidak hanya melakukan komunikasi dengan pihak terkait, tetapi diperlukan juga koordinasi yang baik diantara kedua belah pihak. Hal ini ditujukan agar percepatan penerapan program BPJS Ketenagakerjaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Seperti adanya komunikasi dan koordinasi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang dengan Rektor UNP dalam hal melindungi seluruh atlet POMNAS 2022.



Gambar 3: Koordinasi peserta MBKM dengan Rektor UNP dalam melindungi peserta atlet POMANS 2022

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwasannya BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang sudah melakukan koordinasi dan komunikasi yang baik kepada beberapa pihak terkhususnya pemerintah daerah, seperti tokoh-tokoh dan keagenan, tetapi dalam melakukan koordinasi dan komunikasi dengan beberapa wadah tenaga kerja BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang masih belum dapat memberikan dan menerapkan program dengan adil dan merata kepada masyarakat. Hal ini menjadi tantangan besar bagi BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang untuk meningkatkan dan memaksimalkan potensi atau kesempatan yang ada untuk memperluas kepesertaan.

Karakteristik Agen Pelaksana

Van Meter dan Van Horn menyatakan ciri-ciri badan pelaksana merujuk kepada besaran daya dukung sistem organisasi, nilai tambah, dan hubungan internal organisasi (Subarsono, 2016). Berdasarkan ciri-ciri badan pelaksana sebagaimana dijelaskan Van Meter dan Van Horn, wacana ini tidak terlepas dari struktur birokrasi, tetapi struktur birokrasi ini dapat dicirikan sebagai ciri, norma, dan pola hubungan yang berulang.

Struktur Birokrasi

Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang memiliki struktur organisasi yang kecil dan rentang kendali yang pendek yang mana hanya memiliki 4 bidang yang mana memiliki tugas dan tanggungjawabnya masing-masing, bidang-bidang tersebut ditujukan untuk membantu proses pelaksanaan penerapan program. Oleh karena itu, walaupun jumlah pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang cukup banyak, tetapi sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang didapatkan dan diharapkan dengan adanya ketersediaan pegawai tersebut dapat mempercepat perluasan dan penerapan program di masyarakat.

Norma-Norma

Terdapat norma-norma yang berlaku di dalam BPJS Ketenagakerjaan yang telah disepakati bersama, seperti adanya Perdir/103/092015 tentang kode etik BPJS Ketenagakerjaan yang mana didalamnya berisi mengenai etika kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan dalam upaya pencapaian tujuan BPJS Ketenagakerjaan dan sebagai panduan untuk seluruh karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dan dalam melakukan interaksi dengan pihaklain.

Selain itu, terdapat juga nilai-nilai yang dianut oleh BPJS Ketenagakerjaan yang terdiri dari Iman, Profesional, Teladan,

Integritas dan Kerjasama atau dapat disingkat IPTIK. Hal ini menandakan bahwa nilai-nilai budaya yang dimiliki BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang tidak hanya disampaikan pada saat Apel atau *Morning Briefing* saja, tetapi juga diabadikan dalam bentuk poster atau gambar yang diletakkan pada setiap ruangan. Hal ini ditujukan agar seluruh pegawai dapat selalu mengingat dan mematuhi semua nilai-nilai budaya yang telah ditetapkan.

Tetapi dalam pelaksanaannya terdapat beberapa pegawai yang melanggar norma/nilai tersebut, seperti terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat saat apel sehingga terdapat ketidaksiplinan pegawai dalam memulai pekerjaan dan juga keterlambatan tersebut berdampak pada absensi pegawai. Tetapi terdapat dampak atau sanksi seperti adanya denda dan pengurangan nilai yang dilakukan oleh kepala bidang masing-masing yang mana akan mempengaruhi nilai kinerja pegawai. Oleh karena itu, dengan adanya sanksi yang tegas dapat memberikan efek jera bagi pegawai yang tidak dapat disiplin dalam mentaati aturan yang ada.

Pola-Pola Hubungan

Pola hubungan yang terjadi pada Implementasi Program BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang merujuk kepada bagaimana komunikasi dan arus informasi yang terbentuk dalam melaksanakan penerapan program. Pola hubungan yang terjadi di dalam BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang berjalan dengan baik, hal ini ditandai dengan adanya komunikasi yang lancar dan sering dilakukan setiap harinya pada saat kegiatan Apel pagi hari. Komunikasi yang berjalan dengan baik akan menimbulkan pola hubungan yang kondusif dan suportif yang dapat mendukung pelaksanaan penerapan program (Aesthetika, 2018).

Komunikasi dan pola hubungan yang terdapat di lingkungan kerja BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang berjalan dengan baik, seperti adanya kegiatan formal seperti rapat yang dilakukan baik dari sesama bidang, antar bidang maupun rapat langsung yang dipimpin oleh Kepala Cabang dan juga terdapat *Whatsapp Group* dalam memudahkan komunikasi antar pegawai sehingga dapat berdampak kepada pelaksanaan penerapan program kepada masyarakat.

Sikap Kecendrungan Para Pelaksana (Disposisi Implementor)

Menurut Van Meter dan Van Horn sikap atau kecendrungan para pelaksana dapat diartikan sebagai suatu bentuk atau persepsi atau pandangan pelaksana dalam yurisdiksi dimana kebijakan tersebut dihasilkan. Disposisi atau sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personel yang ada tidak melaksanakan kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat yang lebih atas (Agustinus, 2006).

BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang sebagai penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan yang berpedoman dengan Undang-Undang yang berlaku telah menunjukkan sikap atau respon yang mendukung terhadap kebijakan tersebut dan jika dilihat dari peraturan dan penerimaan implementor kebijakan, maka pelaksana sudah memahami aturan dan mendukung kebijakan tersebut.

Selain dilihat dari bagaimana implementor dalam merespon dan menanggapi kebijakan, dapat dilihat juga dari bagaimana pemahaman dan pengetahuan implementor terhadap kebijakan yang telah dibuat. Selain itu juga dapat dilihat dari koordinasi dengan agen-agen perisai yang merupakan implementor yang

membantu menjembatani BPJS Ketenagakerjaan kepada sekelompok tenaga kerja, hal ini penting dikarenakan agen perisai merupakan salah satu strategi BPJS Ketenagakerjaan dalam mempercepat perluasan kepesertaan sehingga agen perisai juga harus dapat memahami dan mendukung kebijakan terkait program ini.



Gambar 4: Kegiatan Sosialisasi bersama agen perisai PWS

Agan Perisai sebagai implementor program dan sebagai penjemabatan BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang kepada tenaga kerja juga memiliki respon dan dukungan terhadap pentingnya penerapan program kepada seluruh tenaga kerja dan Agen Perisai juga memahami dan memiliki pengetahuan yang cukup mengenai kebijakan atau program yang ingin diterapkan, dikarenakan terdapat pembinaan yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada seluruh agen perisai sehingga agen perisai diharapkan dapat membantu BPJS Ketenagakerjaan dalam memperluas akuisisi kepesertaan dan melindungi seluruh tenaga kerja.

Selanjutnya, jika dilihat dari unsur respon pelaksana terhadap kebijakan maka para pelaksana sudah sepenuhnya paham dan mengetahui kebijakan, dan menerima sepenuhnya amanat yang diberikan Undang-Undang kepada seluruh pegawai, tetapi hanya perlu untuk menjaga dan meningkatkan konsistensi dalam melaksanakan penerapan programnya. Begitu juga dengan adanya intensitas tanggapan pelaksana dalam melaksanakan penerapan program juga telah melakukan dengan baik dan konsisten dalam melaksanakan tugas dan penerapan program kepada masyarakat.

Kondisi Sosial, Ekonomi dan Politik

Variabel terakhir yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn dalam proses implementasi kebijakannya, yaitu adanya kondisi sosial, ekonomi dan politik, lingkungan sosial. Ekonomi dan politik yang tidak kondusif dan suportif dapat menjadi sumber masalah dari kegagalan penerapan suatu kebijakan. Karena itu, harus adanya upaya dalam implementasi kebijakan yang mensyaratkan kondisi lingkungan eksternal yang kondusif.

Kondisi Sosial

Kondisi sosial menurut Van Meter dan Van Horn mengilustrasikan bagaimana respon atau tanggapan opini masyarakat terhadap pelaksanaan suatu implementasi kebijakan atau program. Pandangan ini nantinya akan menjadi pengaruh bagi pelaksana ataupun implmentasi dari suatu kebijakan atau program. Pandangan masyarakat terhadap suatu kebijakan dapat berupa respon yang baik ataupun buruk. Kondisi sosial

sebagai salah satu faktor yang sangat mempengaruhi terhadap implementasi suatu kebijakan atau program, begitupun dengan adanya Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU) di BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang.

Penerapan program dapat dilihat dari kondisi demografi masyarakat yang mana sebagian besar masyarakat Kota Padang berprofesi dan bekerja pada sektor informal dan termasuk dalam kepesertaan tenaga kerja bukan penerima upah (BPU) di BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang. Hal ini menjadi menarik dan unik dikarenakan dibandingkan dengan cabang BPJS Ketenagakerjaan wilayah lainnya Kota Padang memiliki banyak tenaga kerja di sektor informal yang mana dapat diartikan terdapat tantangan bagi BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang dalam memberi dan memperluas informasi serta mengakuisisi kepesertaan kepada masyarakat, dikarenakan pekerja sektor informal tidak memiliki struktur kerja dan kelompok yang pasti sehingga akan sedikit sulit dikarenakan memerlukan waktu yang cukup lama bagi implementor memberikan dan menerapkan informasi kepada seluruh tenaga kerja sehingga dapat mempengaruhi penerapan program.

Selain dari adanya kondisi sosial demografi Kota Padang juga terdapat dari bagaimana respon atau tanggapan masyarakat terhadap Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan masih banyak dari masyarakat Kota Padang belum mengetahui, memahami dan memiliki keasadaran terkait pentingnya program BPJS Ketenagakerjaan dan masih banyak kesalahpahaman terkait BPJS Ketenagakerjaan ditengah-tengah masyarakat yang mana masih banyak dari masyarakat bingung membedakan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan serta masih terdapat opini atau tanggapan negatif yang berkembang dimasyarakat

Kondisi Ekonomi

Dalam implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan BPJS Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU), kondisi ekonomi masyarakat menjadi hal penting untuk mengetahui apakah penerapan program berjalan dengan baik atau tidak, dikarenakan pada program BPJS Ketenagakerjaan bersifat *Social Security Funded* yang mana di setiap program BPJS Ketenagakerjaan terdapat iuran yang harus dibayarkan oleh masyarakat secara langsung terkhususnya dari tenaga kerja bukan penerima upah (BPU) yang kebanyakan berlatar belakang sebagai pekerja dengan penghasilan rendah. Tetapi berdasarkan program dan referensi peneliti, Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dapat memberikan manfaat penting untuk seluruh tenaga kerja dan untuk menghindari dari adanya resiko dan ancaman sosial ekonomi yang kemungkinan terjadi.

Terdapat dukungan dan bantuan dari pemerintah dalam membantu tenaga kerja bukan penerima upah untuk menjadi peserta dan melindungi pekerja dari segala ancaman seperti adanya bantuan biaya iuran bagi pekerja rentan, aparat desa seperti RT/RW dan masyarakat yang membutuhkan lainnya. Sehingga dengan adanya bantuan ini dapat meringankan beban masyarakat. Tidak hanya itu, terdapat juga bantuan yang akan diberikan untuk pekerja yang telah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan seperti adanya Bantuan Subsidi Upah (BSU) dan bantuan lainnya yang diberikan oleh pemerintah sehingga akan berdampak kepada peningkatan kesejahteraan masyarakat. Dengan adanya manfaat program ini, dapat

memberikan perlindungan masyarakat dari adanya ancaman sosial ekonomi sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan baik untuk tenaga kerja maupun keluarga.

Dari pemaparan yang peneliti tuliskan di atas, dapat disimpulkan bahwasanya kondisi ekonomi masyarakat terkhususnya tenaga kerja bukan penerima upah Kota Padang dalam penerapan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan BPJS Ketenagakerjaan tidak terdapat kendala apapun dalam membayar iuran tersebut dikarenakan program ini bersifat asuransi sosial yang mana iuran program hanya sebesar Rp 16.800 yang sangat murah dan terjangkau untuk masyarakat sehingga masyarakat bersedia untuk membayarnya.

Kondisi Politik

Dalam penerapan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan BPJS Ketenagakerjaan bagi tenaga kerja bukan penerima upah terdapat dukungan elite politik dalam pelaksanaannya, dapat dilihat dari bagaimana respon elite politik dalam mendukung proses pelaksanaan program. Disimpulkan bahwasanya dalam penerapan BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang bagi tenaga kerja bukan penerima upah sudah mendapatkan perhatian khusus serta dukungan dari elite politik. Hal ini dibuktikan dengan adanya peraturan khusus yang dibuat dan terdapat dukungan seperti kerjasama sehingga percepatan penerapan program, perluasan kepesertaan serta perlindungan kepada seluruh tenaga kerja dapat berjalan dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan hasil yang telah peneliti paparkan tentang Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah (BPU) di BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang, dapat disimpulkan bahwa Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sudah diimplementasikan, namun dalam penerapannya masih belum optimal sehingga penerapan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan belum berjalan dengan maksimal.

Hal ini dapat dilihat dari temuan yang didapatkan peneliti: Pertama, masih kurangnya sumber daya manusia di BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang yang belum bisa menyeimbangi banyaknya pekerja sektor informal serta terdapat beban kerja lainnya yang harus dikerjakan pegawai yang mengakibatkan terhambatnya tugas utama pegawai dan mengakibatkan adanya ketidakrataan dan ketidakadilan informasi yang diterima oleh masyarakat sehingga dapat menghambat penerapan. Kedua, koordinasi dan komunikasi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang masih belum konsisten sehingga terdapat beberapa lembaga atau wadah tenaga kerja yang komunikasi dan koordinasinya belum berjalan dengan maksimal terkhususnya kerjasama dan koordinasi dengan wadah tenaga kerja sektor informal secara langsung. Ketiga, dilihat dari kondisi sosial masyarakat yang mana tingkat kesadaran masyarakat Kota Padang untuk mengetahui dan memahami program masih rendah, ditambah lagi masih banyak kesalahpahaman masyarakat mengenai badan dan program BPJS Ketenagakerjaan serta masih banyak pandangan negatif yang berkembang di masyarakat mengenai lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdoellah, Awan Y., dan Y. R. (2016). *Teori dan Analisis Kebijakan Publik*. Alfabeta.
Adillah, S. U., & Sri Anik. (2015). *Kebijakan Jaminan Sosial*

- Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan. *Yustisia Jurnal Hukum*, 93(3), 558–580. <https://doi.org/10.20961/yustisia.v93i0.3684>
- Aesthetika, N. M. (2018). Komunikasi Interpersonal. *Komunikasi Interpersonal*, 106. 211-Article Text-5458-1-10-20210824
- Agus, D. (2015). Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja. *FIAT JUSTISIA: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), 53–68. <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v8no1.286>
- Agustinus, L. (2006). *Politik dan Kebijakan publik*. AIPI.
- B. M Miles & Huberman. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. Universitas Indonesia.
- Barid, V. B. (2019). URGENSI JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN BAGI PEKERJA SEKTOR INFORMAL DI INDONESIA. *Prosiding Seminar Hukum Dan Publikasi Nasional (Serumpun) II “Transformasi Cita Hukum Mewujudkan Indonesia Maju,”* 238.
- Christopher, J., Here, D., Hukum, F., & Udayana, U. (2020). Perlindungan Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Terkait Program Jaminan Sosial Yang Dilakukan Oleh Bpjs. *Jurnal Kertha Desa*, 8(9), 33.
- Dewi, S. Y. (2015). Implementasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja oleh Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang. *Skripsi. Banten: Universitas Sultan Agung Tirtayasa*.
- Ekowati, M. L. (2009). *Perencanaan, Implementasi, dan Evaluasi Kebijakan atau Program (Suatu Kajian Teoritis dan Praktis)*. Pustaka Cakra.
- Horn, D. S. V. M. and C. E. Van. (1974). *The Policy Implementation Process*. Department of Political Science.
- Kuncoro, M. (2013). (2013). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. UPP-AMP YKPN.
- Mulyadi, D. (2016). *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik: Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik Berbasis Analisis Bukti Untuk Pelayanan Publik*.
- Putri, A. E. (2014). Paham SJSN Sistem Jaminan Sosial Nasional. In *Pemerintah RI (Issue 40)*. Friedrich-Ebert-Stiftung Kantor Perwakilan Indonesia. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Qomaruddin. (2012). Badan Hukum Publik Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Dan Transformasinya Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. *Legislasi Indonesia*, Vol. 9 No.(24), 1–16.
- Reni, P. (2012). *Konsep Dasar Sektor Informal dan Ciri-ciri dan Peran Sektor Informal 2012*. Hestanto.Web.Id.
- Sanjiwani, M. (2022). KEWAJIBAN PEMBERI KERJA TERHADAP KEIKUTSERTAAN TENAGA KERJA ASING (TKA) DALAM JAMINAN SOSIAL NASIONAL. *FH Universitas Mataram*.
- Sari, I. F., & Sanjani, M. R. (2023). Dampak Evolusi Perlindungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Sosial Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1080–1087. <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/8476>
- Soewartoyo, Soewartoyo and Titik, Handayani and Fadri, Alihar and Nawawi, Nawawi and Triyono, T. (2013). *Jaminan sosial bagi pekerja sektor informal*. Lokus.
- Subarsono. (2016). *Analisis kebijakan: Konsep teori dan aplikasi*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharto, E. (2008). *Kebijakan Sosial Sebagai kebijakan Publik*. PT. Rineka Cipta.
- Sulastomo. (2011). *Sistem Jaminan Sosial Nasional*. Kompas Media Nusantara.
- Verina, M. E. (2022). Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Bukan Penerima Upah Pada Kantor Cabang PJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Panam. *Skripsi. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim*.
- Wicaksono, A. K., & Soesatyo, Y. (2015). Hubungan Komunikasi Internal Organisasi Dengan Keefektifan Kerja Guru Dan Karyawan Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (Smkn) 2 Trenggalek. *Jurnal Pendidikan Administrasi ..., X*. <https://core.ac.uk/download/pdf/230758536.pdf>
- Widodo, J. (2007). *Analisis Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*. Bayumedia Publisihing.
- Winarno, B. (2014). *Kebijakan Publik Teori, Proses, dan Studi Kasus*. CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Winarno, B. (2017). *Kebijakan Publik (Teori, Proses dan Studi Kasus)*. Gajah Mada University Pers.
- ZAELANI. (2012). Komitmen Pemerintah Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial Nasional. *Legislasi Indonesia*, 9(2), 191–206. <https://e-jurnal.peraturan.go.id/index.php/jli/article/download/385/265>