

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN OLEH PERUSAHAAN DI KOTA TANJUNGPINANG

Sopian Pardomuan¹, Rudi Subiyakto², Fitri Kurnianingsih³
sopianpard23@gmail.com

Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji

ABSTRACT

Since the enactment of Law Number 40 of 2004 concerning the National Social Security System and Law Number 24 of 2011 concerning the Social Security Organizing Agency, the social security system can be said to apply nationally. Managing Social Security Employment Agency is a public program that aims to provide protection for workers to overcome certain socio-economic risks and their implementation uses social insurance mechanisms. This law mandates that all companies are required to be registered as partners in cooperation with BPJS Employment to protect their workers from work risks. In the City of Tanjungpinang itself the BPJS Employment program has been carried out for a long time, but unfortunately there are still companies that are categorized as non-compliant. This study aims to determine the implementation of the BPJS Employment policy in the City of Tanjungpinang along with matters that are a problem of companies that are not registered as partners in cooperation with BPJS Employment and provide recommendations so that the policy can be implemented optimally. The method used in this research is qualitative research. Qualitative research is used to address the problems associated with implementing the BPJS employment program through the source approach. Qualitative research methods are also used to find out the reasons why a company is not listed along with the perceived impact through the company's workforce approach.

Keywords: Implementation, Policy, BPJS Employment

I. PENDAHULUAN

Sistem Jaminan Sosial merupakan tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial yang penting dan harus ada didalam sebuah negara. Negara dituntut untuk mengembangkan Sistem Jaminan Sosial bagi seluruh masyarakat dan menjamin kebutuhan dasar setiap masyarakat serta memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu. Sistem Jaminan Sosial di Indonesia sendiri sudah lama dilaksanakan dan sudah tertuang dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) diatur dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004. Selanjutnya pada pasal (2) dan (3) dalam Undang-undang ini menjelaskan bahwa : “(2) Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. “(3) Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya”

Jaminan sosial didesain untuk memberikan manfaat yang berarti bagi peserta atau masyarakat. Minimal memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar yang layak bagi peserta dan anggota keluarganya termasuk di dalamnya mendapat layanan kesehatan secara komprehensif sesuai dengan asas manfaat *social security*. Skema Penyelenggaraan Jaminan Sosial Nasional tersebut selanjutnya

dituangkan dalam peraturan perundang-undangan yakni Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sebagai sebuah badan yang menyelenggarakan Jaminan Sosial di Indonesia. Ada dua bentuk BPJS seperti yang dijelaskan dalam pasal 5 ayat (2) Undang-undang ini bahwa *“BPJS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan”*.

Berdirinya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menjadi salah satu upaya nyata pemerintah dalam mewujudkan jaminan sosial di Indonesia. Terbentuknya BPJS Ketenagakerjaan itu juga didasarkan pada Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Terhitung sejak Juli 2015, BPJS Ketenagakerjaan beroperasi penuh untuk menyelenggarakan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan dalam bentuk Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKm). Penegasan tentang cakupan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan itu juga termaktub dalam Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang mengamanatkan adanya pengelolaan jaminan sosial ketenagakerjaan yang terintegrasi ke dalam satu pengelola yaitu BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, cakupan peserta BPJS Ketenagakerjaan meliputi semua pekerja di Badan Usaha sektor formal maupun informal, meskipun prioritas utamanya tertuju pada pekerja di sektor formal.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 4 Undang- bahwa *“Pemberi Kerja merupakan orang, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”*.

Selanjutnya Pemberi Kerja seperti yang dijelaskan merupakan persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri. Menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 6 Point (a):

“Perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain termasuk juga usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Menurut Sumarni dan Soeprihantono (2005), usaha formal di Indonesia terdiri dari Perusahaan Perseorangan (UD), Firma, Perseroan Komanditer atau *Commanditer Vennootschap* (CV) dan PT (Perseroan Terbatas). Sementara usaha informal merupakan sebuah unit usaha yang tidak atau sedikit sekali menerima proteksi dari pemerintah, namun terbatas dalam ruang lingkup kegiatannya (Hart dalam Asihanto, 2013). Adapun yang menjadi pelaku dalam Implementasi Kebijakan ini adalah perusahaan pemberi kerja yang melakukan mobilitas usaha baik itu berbadan hukum maupun tidak.

Pada Tahun 2018, menurut berita yang dihimpun Lintas Kepri, BPJS Ketenagakerjaan hanyameng-cover kurang lebih 38% dari jumlah penduduk Provinsi Kepulauan Riau atau sekitar 852.000 Jiwa dari jumlah penduduk total. Melihat kondisi ini, Program Jaminan Sosial yang seharusnya menjadi hak bagi setiap pekerja formal maupun informal menjadisangat kurang maksimal karena mengingat jumlah penduduk yang bekerja di Kepulauan Riau cukup banyak. Kurang maksimalnya program kerja disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, masih rendahnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya jaminan sosial tersebut. Kedua, rendahnya kesadaran perusahaanterhadap pentingnya jaminan sosial kepada karyawannya. Disamping itu, Amanat yang disampaikan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 15 ayat (1) menyebutkan bahwa *“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS Sesuai dengan program*

Jaminan Sosial yang diikuti”. Maka tanpa terkecuali Perusahaan sektor formal, informal maupun pemberi kerja lainnya diwajibkan untuk mendaftarkan perusahaannya sebagai mitra kerjasama dan juga mengharuskan mendaftarkan seluruh karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan.

Tanjungpinang sebagai Ibukota Provinsi Kepulauan Riau adalah kota dengan peningkatan perusahaan yang terbilang cukup pesat. Dengan menyandang sebagai salah satu wilayah Perdagangan Bebas (*Free Trade Zone*), sangat memungkinkan bahwa peningkatan perusahaan akan meningkat dari tahun-ketahun. Namun meningkatnya jumlah perusahaan tidak dibarengi oleh kesadaran masyarakat untuk mengikuti program jaminan sosial. Kenyataannya pada tahun 2019, Jumlah Badan Usaha (BU) yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjungpinang hanya sebanyak 4.245 Badan Usaha dengan 64.188 tenaga kerja yang aktif menjadi peserta¹. Khusus untuk Kota Tanjungpinang, Kenaikan Jumlah Tenaga Kerja dapat dilihat pada Tabel 1.1

Adapun besaran iuran yang di tanggung Perusahaan dan Tenaga Kerja untuk Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian yaitu: Jaminan Kecelakaan kerja yang perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagai berikut;

Tabel 1. Besaran Iuran BPJS Ketenagakerjaan

Kelompok	Persentase
Kelompok I	0,24% dari upah sebulan
Kelompok II	0,54% dari upah sebulan
Kelompok III	0,89% dari upah sebulan
Kelompok IV	1,27% dari upah sebulan
Kelompok V	1,74% dari upah sebulan

Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian ditanggung sepenuhnya oleh Pengusaha dan untuk Iuran Jaminan Hari Tua sebagaimana dimaksud adalah sebesar 3,70% ditanggung oleh Pengusaha dan sebesar 2% ditanggung oleh Tenaga Kerja. Kemudian untuk Program Jaminan Hari Tua sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua dijelaskan pada Pasal 16 ayat (1) yaitu:

“(1) Iuran JHT bagi Peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara sebesar 5,7% (lima koma tujuh persen) dari Upah, dengan ketentuan: a. 2% (dua persen) ditanggung oleh Pekerja; dan b. 3,7% (tiga koma tujuh persen) ditanggung oleh Pemberi Kerja.”

Selanjutnya untuk Program Jaminan Pensiun diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun. Pada Pasal 28 ayat (2) dan (3) menyebutkan bahwa:

“(2) Iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebesar 3% (tiga persen) dari Upah per bulan. (3) Iuran sebesar 3% (tiga persen) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib ditanggung bersama oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dan Peserta dengan ketentuan: a. 2% (dua persen) dari upah ditanggung oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara; dan b. 1% (satu persen) dari upah ditanggung oleh Peserta.”

Pada Tahun 2019, BPJS Ketenagakerjaan Kota Tanjungpinang menyebutkan bahwa terdapat sebanyak 612 Perusahaan yang terbagi dalam 84 Perusahaan Kecil, 205 Perusahaan Menengah, 306 Perusahaan dan 17 Perusahaan Besar yang bermitra dengan BPJS Ketenagakerjaan khusus untuk

¹Berita Online BPJSK (2019) <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/25578/Wasrik-BPJS-Ketenagakerjaan-Cabang-Tanjungpinang-melakukan-pemeriksaan-terhadap-perusahaan-untuk-memastikan-mereka-ikut-seluruh-program-jaminan-sosial-ketenagakerjaan>.

Kota Tanjungpinang. Dan ada 568 Perusahaan yang tidak terdaftar dan masuk dalam dengan kategori Perusahaan daftar tunggu di BPJS Ketenagakerjaan Tanjungpinang. Berkenaan dengan Jumlah Perusahaan di Kota Tanjungpinang sendiri dapat dilihat dari tabel 2 dan 3

Tabel 1. Jumlah Perusahaan Industri Besar/Sedang dan Tenaga Kerja Menurut Kecamatan Kota Tanjungpinang 2019

Kecamatan	Jumlah Perusahaan	Tenaga Kerja
Bukit Bestari	2	69
Tanjungpinang Timur	10	764
Tanjungpinang Kota	3	183
Tanjungpinang Barat	2	65
Jumlah	17	1081

Sumber : BPS Kota Tanjungpinang / BPS-Statistics of Tanjungpinang Municipality

Tabel 2. Jumlah Industri Kecil Menurut Kecamatan dan Jenis Produksi di Kota Tanjungpinang 2019

Kecamatan	Jenis Produksi		Jumlah
	Makanan	Non Makanan	
Bukit Bestari	692	426	1118
Tanjungpinang Timur	733	244	977
Tanjungpinang Kota	623	315	938
Tanjungpinang Barat	569	243	812
Jumlah	2617	1228	3845

Sumber : Dinas Perdagangan dan Perindustrian/ Trade and Industrial Services of Tanjungpinang Municipality

Dari Data tabel diatas menunjukkan bahwa kurangnya kepesertaan Industri Kecil Tanjungpinang untuk bermitra dengan BPJS Ketenagakerjaan. Dari 4.926 Perusahaan yang ada di Kota Tanjungpinang hanya sedikit Perusahaan yang bermitra dengan BPJS Ketenagakerjaan meliputi seluruh perusahaan besar yang ada di Kota Tanjungpinang. Kondisi ini sangat memungkinkan tidak terjaminnya hak atas perlindungan kerja untuk seluruh karyawan. BPJS Ketenagakerjaan kota Tanjungpinang sebagai lembaga yang menyelenggarakan Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan belum dapat mengimplementasikan kebijakan tentang kewajiban setiap perusahaan dan karyawannya untuk mendaftar di BPJS Ketenagakerjaan kota Tanjungpinang secara efektif.

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, dari paparan diatas dan masalah yang diangkat peneliti berasumsi bahwa Implementasian Kebijakan BPJS Ketenagakerjaan di Kota Tanjungpinang belum Optimal.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif, dimana peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses atau sekelompok individu (Creswell, 2010, p. 29). Lokasi penelitian adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tanjungpinang,

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kepulauan Riau dan Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM Kota Tanjungpinang. *Subyek* penelitian melalui pendekatan sumber yaitu kepada birokrat-birokrat dinas dan badan terkait serta para pekerja kota Tanjungpinang.

Teknik pemilihan informan sebagai sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti yaitu informan yang bekerja baik di sektor formal maupun informal. Berikut adalah informan peneliti;

Tabel 4. Informan

Informan	Keterangan
Penata Madya Sumber Daya Manusia BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjungpinang	Sebagai Sub Bagian BPJS Ketenagakerjaan yang memiliki tugas untuk pembinaan, pelayanan, pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pemberdayaan Sumber Daya yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Kota Tanjungpinang
Petugas Pemeriksa Cabang BPJS Ketenagakerjaan Tanjungpinang	Sub Bagian BPJS Ketenagakerjaan yang berhak dalam pelaksanaan pemantauan dan evaluasi terhadap Perusahaan di Kota Tanjungpinang
Kepala Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang	Sebagai Badan yang berhak dalam melakukan pengawasan terhadap implementasi Kebijakan oleh Perusahaan.
Kabid Hubungan Industrial (HI) Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang	
Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang	
Karyawan Perusahaan Perfilman	Sebagai informan yang berada di kawasan dekat Tanjungpinang dan sebagai pihak yang seharusnya mendapatkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
Karyawan Perusahaan Percetakan	
Pemilik Usaha Makanan Ruko Ujung	
Pemilik Usaha Makanan	

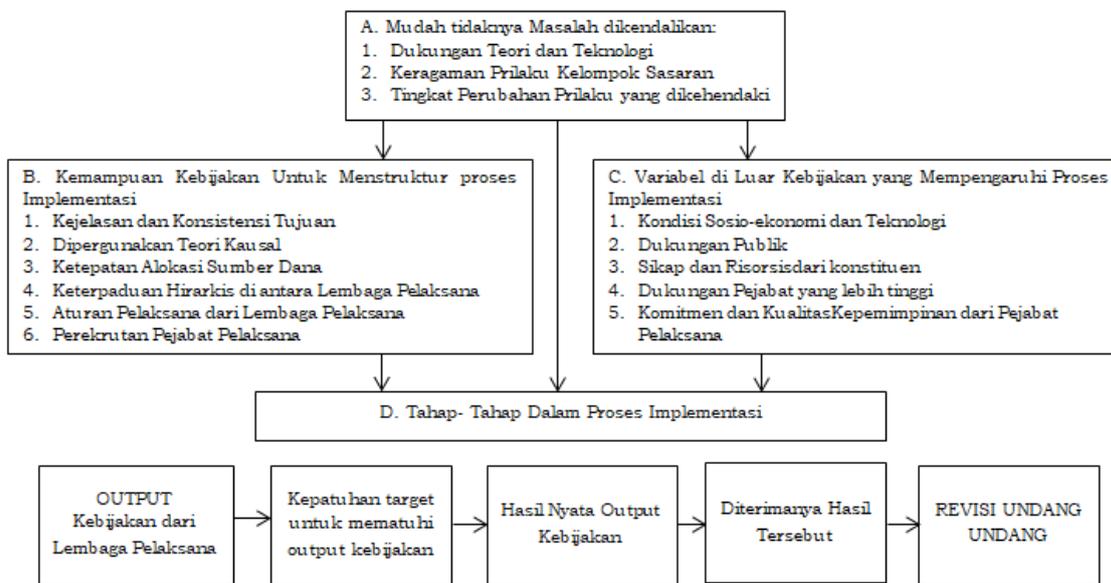
Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam (*in depth interview*). Teknik pengambilan data menggunakan sumber data primer yang diambil dari hasil wawancara dengan menggunakan perekam *handphone* dan melakukan pencatatan langsung. Selain itu peneliti juga menggunakan sumber data skunder yang diambil dari berita-berita. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui maksud tertentu (Moleong, 2007, p. 86).

Analisis data dilakukan dengan tahapan reduksi data (menggambil data yang penting dan sesuai, serta membuang yang tidak perlu), tahapan penyajian data (Menyajikan dan Mengorganisir data yang sudah direduksi sehingga tampak hubungan dan keterkaitannya), dan tahapan Penyimpulan/Verifikasi (Pembahasan, Sintesis, Penjelasan, dan Penarikan Simpulan) (Sugiyono, 2015).

Adapun identifikasi yang ditemukan dari latar belakang diatas terdapat kesesuaian dengan model Mazmanian dan Sabatier (Agustino 2006:144), teori ini menjelaskan bahwa peran penting dari implementasi kebijakan publik adalah kemampuannya dalam mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhinya.

Dalam hal ini Mazmanian mengungkapkan pengidentifikasian sebuah masalah merupakan hal pertama yang harus dilakukan sebelum adanya intervensi dari lembaga-lembaga. Lembaga

pelaksana harus melihat masalah tersebut dari kesukaran teknisnya dan seberapa besar sumber daya yang akan dialokasikan. Dalam teori Mazmanian dan Paul Sabatier (Agustino 2006:144), mereka mengategorikan implementasi kebijakan menjadi 3 bentuk, yaitu:



Sumber: Olahan Peneliti, 2020

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kota Tanjungpinang merupakan Ibukota dari Provinsi Kepulauan Riau dimana perusahaan-perusahaan akan berkembang setiap tahunnya. Di Kepulauan riau sendiri terdapat 26 Kawasan Industri dimana 2 diantaranya terdapat di Tanjungpinang. Terhitung pada Tahun 2018, jumlah seluruh Industri Kecil dan Menengah yang beroperasi di Kota Tanjungpinang adalah sebanyak 199 Industri. Sementara Itu Menurut data dari Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM Kota Tanjungpinang terhitung November 2020, untuk perusahaan yang bergerak baik di sektor formal dan informal berjumlah adalah sebanyak 447 Perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang terdaftar sebanyak 10.752 orang. Berikut adalah rinciannya;

Tabel 5. Jumlah Perusahaan di Kota Tanjungpinang

No	Nama Persusahaan	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Perusahaan
1	Hotel/Wisma	788	27
2	Restoran/Rumah Makan	205	21
3	Tempat Hiburan	42	3
4	Cargo/Pengiriman Barang	30	5
5	Swalayan	1633	17
6	Perbankan	739	22
7	Perusahaan	6959	301
8	Media/Percetakan	375	38
Total		10671	434

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM Kota Tanjungpinang

Tabel 6. Daftar Perusahaan yang Terdaftar BPJS Ketenagakerjaan Kota Tanjungpinang

Badan Usaha / Pemberi Kerja Kota Tanjungpinang	Total Tenaga Kerja Aktif Kota Tanjungpinang	Badan Usaha / Pemberi Tidak Patuh	Badan Usaha / Pemberi Kerja Patuh
2.118 Badan Usaha	15.387 Tenaga Kerja	924 Badan Usaha (43.63%)	1.194 Tenaga Kerja (56.37%)

Sumber : Data Update BPJS Ketenagakerjaan Kota Tanjungpinang Tahun 2020

Selanjutnya menurut wawancara yang telah dilakukan peneliti oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan Kota Tanjungpinang, Data mengenai jumlah seluruh perusahaan yang beroperasi di kota Tanjungpinang adalah sebanyak 612 Perusahaan. Perusahaan-perusahaan tersebut terbagi menjadi 84 Perusahaan Kecil, 205 Perusahaan Menengah (*gold*), 306 Perusahaan *silver* dan 17 perusahaan *platinum* dengan total pekerja sebanyak 21.600 orang. Adapun kriteria pendataan yang dilakukan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan adalah menghitung segala jenis usaha yang memberikan lapangan pekerjaan. Semua pemberi kerja juga termasuk didalamnya meskipun tidak memiliki perusahaan tetap contohnya Koperasi, Usaha Individu dan lain-lain. Selain itu, segala aktivitas pekerjaan juga diharuskan untuk mendaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan baik itu pekerjaan *part-time* sekalipun.

Dengan banyaknya informasi yang didapat, maka peneliti mengambil garis besar permasalahan yang relevan dengan teori Implementasi Mazmanian dan Sabatier. Adapun hasilnya sebagai berikut;

1. Implementasi dari Variabel Mudah Tidaknya Masalah itu dikendalikan

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti, tidak terdapat kesukaran-kesukaran teknis yang ditemukan karena pihak BPJS Ketenagakerjaan sendiri juga sudah memiliki teknologi modern tentang pendataan kepesertaan, penyediaan informasi dan penyediaan teknologi komunikasi seperti komputer. Selanjutnya, dilihat dari segi kelompok sasaran sendiri terdapat pendapat yang berbeda satu sama lainnya. Menurut wawancara yang dilakukan peneliti, 17 dari 20 pekerja menyatakan bahwa kepemilikan kartu BPJS ketenagakerjaan merupakan hal yang penting. Kebijakan dengan memberikan Jaminan Sosial merupakan hal yang dianggap baik untuk para pekerja dan mereka sangat senang dengan hal itu. Namun tetap saja tidak semua pekerja yang ada di Tanjungpinang memiliki kartu BPJS Ketenagakerjaan tersebut alasannya karena belum sempat mengurus atau karena dia bekerja sebagai pekerja *part-time*, takut akan besaran iuran dan sebagainya. Bahkan alasan lainnya dikarenakan bahwa pekerjaan mereka sangat kecil berpotensi kecelakaan kerja jadi mereka tidak mengurus untuk mendaftarkan.

Padahal jaminan sosial bagi para pekerja yang diberikan itu penting dan dapat membantu pekerja ketika mengalami kecelakaan. Contohnya saja yang diungkapkan oleh saudara Agus yang berprofesi sebagai *Marketing Travel* Umroh. Beliau mengakui bahwa pekerjaannya memiliki resiko yang lebih rentan dilapangan karena harus menggunakan kendaraan dengan jarak yang jauh, dan kondisi jalanan tidak selalu kondusif.

2. Implementasi dari Variabel Kemampuan Kebijaksanaan untuk Menstruktur Proses Implementasi

Menurut wawancara yang dilakukan peneliti, semua responden mengakui bahwa perusahaannya sudah melakukan penghimpunan langsung serta anjuran dari atasan kepada seluruh pekerja. Tak lupa pula tentang keberadaan surat edaran, maupun sosialisasi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM Kota Tanjungpinang. Bahkan ada perusahaan yang menolong untuk mendaftarkan karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan.

Selain itu, dari wawancara yang telah dilakukan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan Kota Tanjungpinang. Ada terdapat berbagai macam persoalan dalam pengimplementasian kebijakan BPJS Ketenagakerjaan diantaranya adalah masih ditemukan perusahaan yang tergolong tidak patuh dan belum terdaftar sebagai mitra BPJS Ketenagakerjaan. Padahal dari pihak BPJS Ketenagakerjaan

sendiri mengakui sudah melakukan surat edaran dan sosialisasi kepada seluruh perusahaan Kota Tanjungpinang bekerja sama dengan Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM kota Tanjungpinang. Pihak BPJS Ketenagakerjaan sendiri menganggap situasi ini dikarenakan masyarakat kurang memahami pentingnya Kartu BPJS Ketenagakerjaan.

3. Implementasi dari Variabel Diluar Kebijakan yang mempengaruhi proses Implementasi

Alasan mengapa perusahaan-perusahaan tidak bermitra dengan pihak BPJS Ketenagakerjaan sendiri dikarenakan belum mampunya dalam segi ekonomi sehingga mereka tidak mendaftarkan pekerjanya dan menganggap iuran sebagai beban yang harus dibayar. Masalah lainnya seperti masih terdapatnya perusahaan yang belum memiliki SK (Surat Keterangan) beroperasi dan sejumlah prasyarat lainnya untuk membentuk perusahaan. Dari *survey* yang dilakukan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan, ada sekitar 568 perusahaan di Kota Tanjungpinang yang masih belum terdaftar sebagai mitra kerjasama dan masuk kedalam daftar tunggu. Dalam hal fungsi pengawasan BPJS Ketenagakerjaan nantinya akan memberikan surat Rekomendasi Kepada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Kepulauan Riau terhadap perusahaan yang tidak patuh dan perusahaan yang masuk kedalam daftar tunggu yang nantinya hal ini ditidakklanjuti oleh pemberian Sanksi maupun pencabutan Izin bahkan pidana.

IV. PENUTUP

1. Kesimpulan

Hal pertama yang membuat implementasi ini kurang berhasil karena adanya keragaman kelompok sasaran. Beberapa pekerja menganggap keikutsertaan untuk terdaftar sebagai anggota BPJS Ketenagakerjaan bukanlah suatu keharusan. Selain itu, ada komponen implementasi yang diungkapkan oleh Mazmanien tentang variabel kebijakan untuk mensruktur proses Implementasi dimana para lembaga diharuskan untuk berkoordinasi satu sama lain. Hal ini lazim dilakukan baik itu antara BPJS Ketenagakerjaan Tanjungpinang dan Dinas Ketenagakerjaan kota Tanjungpinang untuk pencapaian tujuan yang jelas. Masalah yang menyebabkan implementasi kurang efektif adalah persoalan Data. Perbedaan data yang tidak sinkron ditakutkan dapat menyebabkan para pemangku kebijakan bisa keliru dalam pembuatan kebijakan. Hal itu berkaitan dengan Izin Usaha dan Pengawasan yang akan dilakukan. Jika data berbeda, tentu pengawasan juga kurang maksimal. Akurasi data perubahan dan ketepatan waktu pelaporan status ketenagakerjaan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan sendiri merupakan salah satu *point* yang menyebabkan data tidak sinkron. Memang lembaga BPJS adalah Lembaga Independen atas dasar Undang-Undang namun kejelasan data juga dapat mempengaruhi ketepatan alokasi sumber daya.

Mazmanien juga menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi Implementasi yaitu variabel diluar kebijakan. Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan BPJS Ketenagakerjaan oleh para pemberi kerja di kota Tanjungpinang belum efektif. Hal ini dikarenakan kondisi ekonomi masyarakat yang masih minim baik dari segi pekerja formal, pekerja informal dan sektor jasa konstruksi sehingga hal ini juga berdampak terhadap keikutsertaan di BPJS Ketenagakerjaan. Ditambah lagi kurangnya Kesadaran Perusahaan akan pentingnya Jaminan sosial bagi seluruh Karyawannya.

2. Rekomendasi :

1. Pemberian fungsi pengawasan yang bersifat Detektif di tingkat Kota Tanjungpinang oleh Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM kepada BPJS Ketenagakerjaan. Suatu bentuk pengawasan yang dilakukan dengan meneliti dan mengevaluasi dokumen-dokumen laporan. Pengawasan detektif biasanya dilakukan setelah dilakukannya kegiatan, yaitu dengan membandingkan antara hal yang terjadi dengan hal yang seharusnya terjadi. Pengawasan detektif dimaksudkan untuk mengetahui data Jumlah Perusahaan Pemberi Kerja di Kota Tanjungpinang dengan bekerjasama setiap lembaga agar data itu sama baik spesialisasi, jenis, bentuknya.

2. BPJS Ketenagakerjaan Tanjungpinang dalam melakukan *survey* hendaknya melibatkan Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM Kota Tanjungpinang.
3. Menerapkan Sanksi Eduksi bertahap. Masalah yang dihadapi perusahaan Kota Tanjungpinang adalah karena kurangnya pemahaman akan pentingnya jaminan sosial. Pemberian Sanksi Edukasi memang sangat bagus di barengi dengan tahapan. Seperti Pemberian Sanksi Surat Peringatan, sekaligus mengadakan sosialisasi pada waktu yang sama.
4. Penyelarasan Personel BPJS Ketenagakerjaan. Personel yang tidak sebanding dengan banyaknya jumlah perusahaan yang di *handle* dapat menyebabkan intensitas kunjungan semakin berkurang. Hal ini menyebabkan minimnya komunikasi data yang akurat, karena tidak ada fungsi korektif dini secara berkala untuk mencegah penyimpangan (*deviasi*) akurasi data yang seharusnya menjadi salah satu tugas dari bagian pengawasan.
5. Untuk internal BPJS Ketenagakerjaan, tidak ada kata lain selain harus merapikan proses administrasi data tenaga kerja, termasuk akurasi data perubahan dan ketepatan waktu pelaporan status ketenagakerjaan karyawan.

V. DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Agus Erwan, Dyah. 2012. *Implementasi Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta : PT Gavamedia
- Anggara, Sahya. 2014. *Kebijakan Publik*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Husni, Lalu. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Moleong, J. L. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Silalahi, U. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama
- Suyanto, Bagong dan Sutinah. 2008. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Tachjan. 2006. *Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung : AIPI
- Tangkilisan, Hessel. 2003. *Implementasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Pressindo
- Winarno, Budi. 2005. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Media Pressindo

SKRIPSI :

- Hoeriah, R. 2019. Diskresi dalam Implementasi Kebijakan Publik (Studi pada Implementasi Kebijakan BPJS-Kesehatan di Puskesmas Kepanjen). *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang*. Banten
- Nurjanah, S. D. 2016. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang-2016 pp. 1–268.
- Prawira, R. D. Y. 2015 Strategi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh Di Kota Tangerang pp. 1–172

JURNAL:

Pradana, G. A. 2016. Diskresi Dalam Implementasi Kebijakan Publik di Puskesmas Kepanjen. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 2(3), pp. 19–27.

DOKUMEN :

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

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

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)

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

Tanjungpinang Dalam Angka 2017 Badan Pusat Statistik Tanjungpinang

Tanjungpinang Dalam Angka 2018 Badan Pusat Statistik Tanjungpinang

Tanjungpinang Dalam Angka 2019 Badan Pusat Statistik Tanjungpinang

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan puji syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan artikel ilmiah ini dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktu yang telah di tentukan. Artikel Ilmiah ini diajukan untuk mengikuti Program Kreativitas Mahasiswa dalam bidang Artikel Ilmiah yang diselenggarakan oleh pihak Kemristekdikti.

Dalam melakukan penelitian dan penyusunan artikel ilmiah ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan saran dalam proses pembuatan, pelaksanaan penelitian sekaligus penyusunan artikel ilmiah ini yaitu kepada :

1. Bapak Dr. Rudi Subiyakto, S.Sos., MA. selaku Dosen Pendamping Pertama yang telah memberikan arahan dan masukan terkait penyusunan penelitian;
2. Bapak Dr. Fitri Kurnianingsih, S.Sos., M. Si. selaku Dosen Pendamping Kedua yang telah memberikan arahan dan masukan terkait penyusunan penelitian;
3. Orang tua yang selalu memberikan dukungan dan doanya untuk kelancaran pendidikan peneliti;
4. Seluruh informan yang telah bersedia dalam membantu peneliti baik itu dalam melengkapi data yang peneliti butuhkan maupun informasi-informasi penunjang bagi penyelesaian penelitian ini; dan
5. Seluruh sahabat serta teman-teman yang telah mendukung dan terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian penelitian ini.

Semoga artikel ilmiah ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih luas kepada pembaca. Peneliti menyadari bahwa artikel ilmiah ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, peneliti memohon kritik, saran dan sumbangan pemikiran untuk perbaikan artikel ilmiah ini. Akhir kata, peneliti berharap semoga artikel ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Terimakasih.