

BAB IV

HASIL PENELITIAN

1.1 Gambaran Lokasi/Umum Penelitian

1.1.1 Sejarah Singkat BPJS Ketenagakerjaan

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja.

Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan. Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak

mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja. Gambaran Objek Penelitian

Objek penelitian ini menyangkut tentang strategi meningkatkan kepesertaan bukan penerimaan upah. Aspek-aspek yang diamati berupa perencanaan, perumusan ,dan merancang pesan, akan berlangsung sebagai hal utama yang diinteraksikan antara peneliti dan informan, hal tersebut merupakan sumber kajian penelitian yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

1.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi badan penyelenggara jaminan sosial kebangsaan bangsa yang Amanah, bertata Kelola baik, serta unggul dalam operasional dan pelayanan.

b. Misi

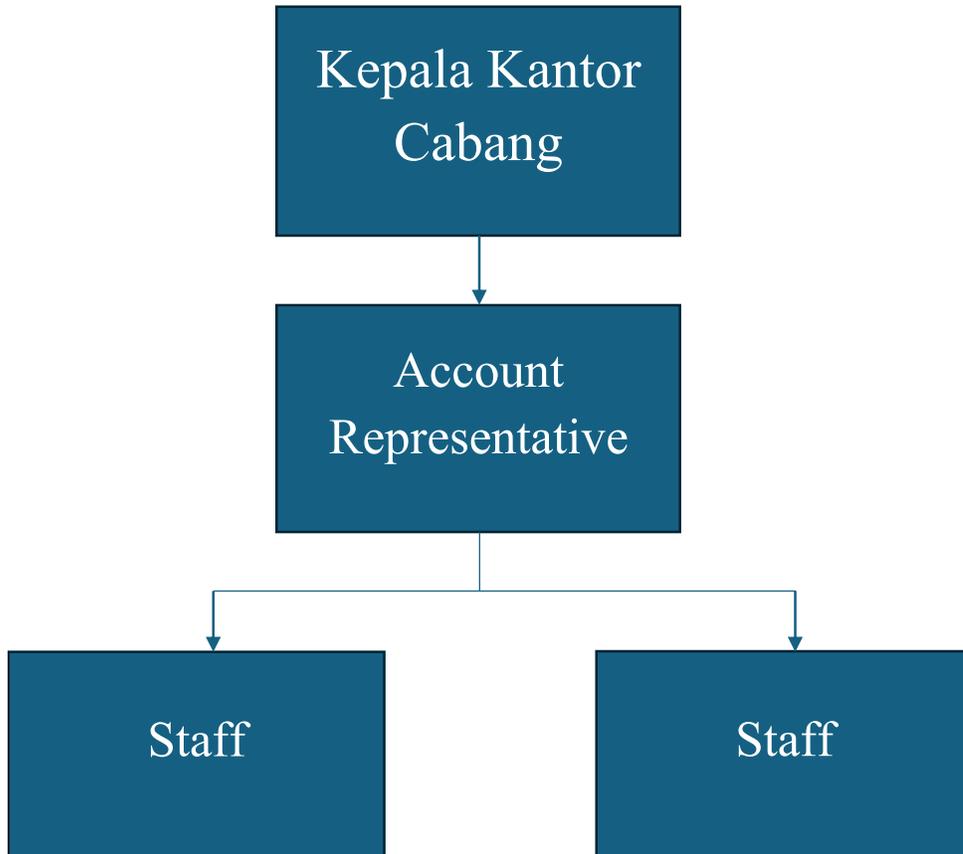
Melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk:

1. Melindungi dan menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya.
2. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja.
3. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional.

1.1.3 Struktur Organisasi

Di dalam setiap organisasi pasti memiliki struktur organisasi dengan tujuan untuk memudahkan berjalannya operasional kerja pegawai. BPJS Ketenagakerjaan dipimpin Kepala Kantor Cabang dan memiliki empat kepala bidang dan staff sesuai dengan bidangnya masing – masing. Setiap bidang memiliki tanggung jawab dan tugas yang berbeda – beda.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan KCP Bintaro 2024



Sumber: BPJS Ketenagakerjaan KCP Bintaro, 2024

1.1.4 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

BPJS adalah badan hukum yang beroperasi sejak 2014 serta memiliki wewenang untuk memberikan jaminan sosial berbentuk kesehatan dan ketenagakerjaan. Kedua aspek ini merupakan hal penting bagi masyarakat umum dan pekerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraannya. BPJS adalah singkatan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yakni lembaga khusus yang bertugas untuk menyelenggarakan jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan bagi masyarakat, PNS, serta pegawai swasta. Program ini mulai diselenggarakan pada tahun 2014 melalui dasar hukum Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011.

Salah satu program yang diadakan oleh BPJS adalah Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). JKN diselenggarakan melalui sistem asuransi, dimana masyarakat wajib membayar iuran dalam jumlah

ringan sebagai tabungan untuk biaya perawatannya ketika sakit di masa depan. Pada dasarnya, semua WNI wajib mengikuti program milik BPJS. Termasuk di dalamnya adalah orang asing dan pekerja yang berdomisili di Indonesia minimal 6 bulan serta membayar iuran.

1.1.5 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan)

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang dibentuk melalui Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial dengan tujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. Fungsi BPJS Ketenagakerjaan yaitu menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang No 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang terdiri dari:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Program yang memberikan perlindungan dalam rangka menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko-risiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental. Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan berdasarkan prinsip asuransi sosial. Prinsip asuransi sosial meliputi:

- a) kegotong-royongan antara yang kaya dan miskin, yang sehat dan sakit, yang tua dan muda, yang berisiko tinggi dan rendah;
- b) kepesertaan bersifat wajib dan tidak selektif;
- c) iuran berdasarkan presentase upah/penghasilan; dan
- d) bersifat nirlaba.

Peserta yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dan mendapatkan manfaat berupa uang tunai apabila terjadi cacat total tetap atau meninggal dunia.

2. Jaminan Hari Tua

Program yang ditujukan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Jaminan hari tua diselenggarakan berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib. Manfaat

jaminan hari tua berupa uang tunai yang berasal dari akumulasi iuran dan hasil pengembangannya.

3. Jaminan Pensiun

Program yang diselenggarakan dengan tujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap. Jaminan pensiun diselenggarakan berdasarkan manfaat pasti dan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib. Manfaat pensiun berwujud uang tunai yang diterima setiap bulan (untuk peserta dengan masa iur minimal 15 tahun) atau uang tunai yang merupakan akumulasi iuran ditambah hasil pengembangan (untuk peserta dengan masa iur kurang dari 15 tahun). Manfaat dimaksud dibayarkan kepada peserta, janda/duda, anak peserta, orang tua, atau ahli waris peserta bersangkutan. Program jaminan pensiun mulai diselenggarakan pada 1 Juli 2015.

4. Jaminan Kematian

Program yang diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia. Jaminan kematian diselenggarakan berdasarkan prinsip asuransi sosial. Manfaat jaminan kematian berupa uang tunai yang dibayarkan kepada ahli waris peserta.

1.1.6 Bukan Penerima Upah (BPU)

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua bagi Peserta Bukan Penerima Upah, Pekerja Bukan Penerima Upah adalah karyawan yang melakukan kegiatan atau usaha ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari kegiatan atau usahanya.

Secara lebih rinci, kategori BPU meliputi:

1. Pemberi kerja (pengusaha atau pemilik perusahaan)

"Pemberi kerja" merujuk kepada individu atau entitas yang mempekerjakan orang lain untuk melakukan pekerjaan dalam konteks suatu perusahaan atau organisasi. Pemberi kerja dapat berupa pengusaha atau pemilik perusahaan, yang bertanggung jawab atas pengelolaan operasional dan keputusan terkait dengan sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Secara umum, pemberi kerja memiliki tanggung jawab untuk:

- a. **Membuat Peluang Kerja**
Pemberi kerja menciptakan peluang kerja dengan mempekerjakan orang untuk melakukan berbagai tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan mereka.
 - b. **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Sebagai pemilik perusahaan, pemberi kerja bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia, termasuk perekrutan, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, dan pemecatan karyawan.
 - c. **Membangun dan Mengelola Bisnis**
Pemberi kerja bertanggung jawab untuk membangun dan mengelola bisnis atau organisasi mereka. Ini meliputi pengambilan keputusan strategis, pengelolaan keuangan, pemasaran, dan semua aspek lain dari menjalankan sebuah entitas usaha.
 - d. **Memberikan Kesejahteraan Karyawan**
Pemberi kerja bertanggung jawab untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman, kondusif, dan adil bagi karyawan mereka. Ini mencakup memberikan gaji dan tunjangan yang sesuai, menyediakan program kesejahteraan, dan mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.
 - e. **Menciptakan Nilai dan Keseimbangan:**
Pemberi kerja harus menciptakan nilai bagi para pemegang saham atau pemilik perusahaan, sambil juga mempertimbangkan kebutuhan dan kepentingan karyawan serta masyarakat tempat perusahaan beroperasi.
 - f. **Menghadapi Tantangan dan Resiko**
Sebagai pemilik usaha, pemberi kerja juga harus siap menghadapi berbagai tantangan dan risiko yang terkait dengan menjalankan bisnis, seperti persaingan pasar, perubahan regulasi, dan fluktuasi ekonomi.
 - g. **Berkomitmen pada Pembangunan Karier Karyawan**
Pemberi kerja yang baik tidak hanya memberikan pekerjaan kepada karyawan, tetapi juga membantu dalam pengembangan karier mereka melalui pelatihan, pembinaan, dan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.
2. **Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri (artis, *influencer*, *freelancer* dan seniman) bekerja secara independen atau sebagai kontraktor untuk berbagai proyek atau**

klien, tanpa ketergantungan pada satu pemberi kerja tunggal. Mereka sering disebut sebagai pekerja lepas atau pekerja mandiri.

3. Pekerja yang tidak menerima upah atau sektor informal (pedagang, nelayan, petani, sopir angkot) individu yang bekerja untuk menghasilkan pendapatan, tetapi tidak secara resmi terikat dengan satu majikan atau organisasi tertentu. Mereka sering kali tidak memiliki kontrak formal, jaminan sosial, atau perlindungan kerja yang sama dengan pekerja dalam hubungan kerja formal.

Dalam pasal 3 Permennaker Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua Pasal 3 Permenaker menyebutkan bahwa Program yang diperuntukan bagi BPU dibagi menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah salah satu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja terkait dengan risiko kecelakaan atau cedera yang terjadi selama mereka sedang bekerja. JKK biasanya merupakan bagian dari sistem jaminan sosial atau asuransi kesehatan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau badan-badan asuransi yang berwenang.

- a. **Tujuan Utama:** Tujuan utama dari JKK adalah memberikan perlindungan finansial kepada pekerja yang mengalami kecelakaan atau cedera akibat pekerjaan. Hal ini bertujuan untuk membantu pekerja dan keluarganya mengatasi dampak ekonomi yang timbul akibat kecelakaan kerja, seperti biaya perawatan medis, rehabilitasi, dan kompensasi untuk hilangnya penghasilan.
- b. **Cakupan Kecelakaan:** JKK biasanya mencakup berbagai jenis kecelakaan dan cedera yang terjadi selama waktu kerja atau dalam kaitannya dengan pekerjaan tertentu. Ini dapat mencakup kecelakaan di tempat kerja, perjalanan dinas, atau bahkan kegiatan di luar kantor jika terkait dengan pekerjaan.
- c. **Kompensasi:** JKK memberikan berbagai bentuk kompensasi kepada pekerja yang mengalami kecelakaan atau cedera. Ini dapat mencakup biaya perawatan medis, penggantian pendapatan yang hilang selama masa pemulihan, tunjangan cacat,

serta kompensasi kepada keluarga jika kecelakaan tersebut mengakibatkan kematian pekerja.

- d. **Pembiayaan:** Program JKK biasanya didanai melalui kontribusi dari perusahaan, pekerja, dan/atau pemerintah. Sistem pembiayaan dapat bervariasi dari satu negara ke negara lain, tergantung pada kebijakan sosial dan ekonomi masing-masing.
- e. **Regulasi dan Pengawasan:** Program JKK umumnya diatur oleh undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk melindungi hak dan kepentingan pekerja. Pemerintah biasanya bertanggung jawab untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan program ini.
- f. **Pencegahan dan Keselamatan Kerja:** Selain memberikan kompensasi kepada pekerja yang terluka, JKK juga mendorong upaya pencegahan kecelakaan dan peningkatan keselamatan kerja di tempat kerja. Ini termasuk penyuluhan, pelatihan, dan inspeksi keselamatan kerja untuk mengurangi risiko kecelakaan dan cedera.
- g. **Dampak pada Produktivitas dan Kesejahteraan:** Jaminan Kecelakaan Kerja yang efektif tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung.

2. Jaminan Kematian (JKM)

Jaminan Kematian (JKM) adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang memberikan kompensasi kepada keluarga atau ahli waris pekerja yang meninggal dunia. Program JKJ sering kali merupakan bagian dari sistem jaminan sosial yang lebih luas dan diselenggarakan oleh pemerintah atau badan asuransi yang berwenang.

- a. **Pemberian Manfaat:** JKJ memberikan pembayaran manfaat berupa uang tunai kepada ahli waris atau keluarga dari individu yang telah meninggal dunia. Manfaat ini dapat digunakan untuk membiayai kebutuhan sehari-hari, seperti biaya pemakaman, kebutuhan hidup sehari-hari, atau pemenuhan kebutuhan pendidikan anak-anak yang ditinggalkan.

- b. **Syarat dan Ketentuan:** Agar dapat menerima manfaat JKM, ahli waris atau keluarga biasanya harus memenuhi syarat-syarat tertentu yang ditetapkan oleh lembaga yang menyediakan jaminan tersebut. Syarat-syarat tersebut mungkin meliputi dokumen-dokumen resmi, seperti surat kematian, dan persyaratan lainnya sesuai dengan kebijakan yang berlaku.
- c. **Kontribusi dan Premi:** Biasanya, peserta program JKM atau pemegang polis asuransi harus membayar kontribusi atau premi secara berkala kepada lembaga penyedia jaminan. Kontribusi ini akan menjadi dasar bagi pemberian manfaat JKM kepada keluarga yang ditinggalkan.
- d. **Perlindungan Finansial:** JKM memberikan perlindungan finansial kepada keluarga atau ahli waris dari seseorang yang meninggal dunia. Dengan adanya JKM, keluarga yang ditinggalkan dapat menghindari tekanan finansial yang berlebihan yang dapat timbul akibat kehilangan sumber pendapatan utama dalam keluarga.
- e. **Dukungan Psikologis:** Selain memberikan manfaat finansial, program JKM juga dapat memberikan dukungan psikologis kepada keluarga yang ditinggalkan. Melalui bantuan tersebut, diharapkan keluarga dapat mengatasi kesulitan emosional yang muncul akibat kematian anggota keluarga.

3. Jaminan Hari Tua secara Sukarela.

Jaminan Hari Tua secara Sukarela adalah program perlindungan sosial yang memberikan kesempatan bagi individu untuk menyisihkan dana atau membayar premi secara sukarela untuk mempersiapkan keuangan mereka saat memasuki masa pensiun. Program ini tidak diwajibkan oleh pemerintah atau majikan, tetapi merupakan inisiatif individu untuk merencanakan masa depan keuangan mereka sendiri.

- a. **Kebebasan dan Pilihan:** Program Jaminan Hari Tua secara Sukarela memberikan kebebasan dan pilihan kepada individu untuk menyisihkan sebagian dari penghasilan mereka untuk masa pensiun. Ini tidak diwajibkan oleh pemerintah atau lembaga keuangan, tetapi merupakan inisiatif yang diambil oleh individu untuk mengelola keuangan mereka di masa depan.

- b. **Investasi dan Pengelolaan Dana:** Individu yang memilih untuk mengambil bagian dalam program ini biasanya memiliki pilihan untuk menginvestasikan dana mereka dalam berbagai instrumen keuangan, seperti reksa dana, saham, obligasi, atau instrumen investasi lainnya. Mereka juga bertanggung jawab untuk mengelola dan memantau kinerja investasi mereka sendiri atau melalui penasihat keuangan.
- c. **Masa Depan Keuangan yang Aman:** Melalui partisipasi dalam program Jaminan Hari Tua secara Sukarela, individu dapat membangun tabungan yang cukup untuk mencukupi kebutuhan keuangan mereka saat memasuki masa pensiun. Hal ini membantu mengurangi ketidakpastian finansial di masa depan dan memberikan rasa aman dalam merencanakan pensiun.
- d. **Pajak dan Insentif:** Beberapa negara
- e. atau yurisdiksi memberikan insentif pajak bagi individu yang berpartisipasi dalam program Jaminan Hari Tua secara Sukarela. Insentif ini dapat berupa pengurangan pajak atau perlakuan khusus lainnya yang memungkinkan individu untuk mengoptimalkan tabungan mereka untuk masa pensiun.
- f. **Pendidikan Keuangan:** Program ini juga dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman individu tentang pentingnya perencanaan keuangan jangka panjang dan investasi untuk masa pensiun. Melalui program ini, individu dapat belajar tentang manajemen keuangan yang bijaksana dan mengembangkan kebiasaan menabung secara teratur.

1.1.7 Program BPJS Ketenagakerjaan untuk tenagakerja Bukan Penerima Upah (BPU) serta manfaatnya

BPJS Ketenagakerjaan adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaranya menggunakan mekanisme jaminan sosial.

Ruang lingkup Kegiatan BPJS Ketenagakerjaan menyediakan Layananan Jasa asuransi sosial kusus tenagakerja dengan program:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja, sebagai suatu jenis resiko kerja, sangat mungkin terjadi pada kondisi apapun dan dalam bidang pekerjaan apapun, akibat dari kecelakaan kerja bisa bermacam-macam, dari luka ringan, luka parah, cacat sebagian anatomis, cacat sebagian fungsi tubuh, cacat total tetap atau bahkan meninggal dunia, dari resiko tersebut yang tidak bisa di hindarai maka perlu suatu perlindungan jika hal tersebut sudah benar-benar terjadi.

Memeberi rasa aman dalam melakukan pekerjaan merupakan tanggung jawab pemberi kerja melalui pengalihan risiko kepada BPJS ketenagakerjaan, program jaminan kecelakaan kerja (JKK) ini memberikan perlindungan atas risiko yang harus di hadapi oleh tenaga kerja yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi ketika si pekerja dalam perjalanan menuju tempat kerja ataupun sebaliknya dan penyakit yang di sebabkan oleh lingkungan kerja, iuran di bayarkan oleh perusahaan, sesuai kelompok resiko lingkungan kerja

a. Manfaat jaminan kecelakaan kerja (JKK)

JKK merupakan jaminan yang memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami kecelakaan dalam hubungan kerja

a) Biaya pengangkutan umum

Tabel 4. 1 Biaya Angkutan Umum

Darat, sungai, danau	Rp. 5.000.000,-
Laut	Rp. 2.500.000,-
Udara	Rp. 10.000.000,-

Sumber: Brosur program BPJS Ketenagakerjaan untuk BPU

Jika menggunakan lebih dari satu jasa angkutan maka berhak atas biaya maksimal dari masing-masing jenis angkutan

b) Biaya pengobatan dan perawatan

Biaya pengobatan dan perawatan sesuai kebutuhan medis.

c) Sementara tidak mampu bekerja (STMB)

Tabel 4. 2 Biaya pengobatan dan perawatan

Enam bulan pertama	100% x upah sebulan
Enam bulan ke dua	100% x upah sebulan
Enam bulan ke tiga dan Seterusnya	50% x upah sebulan

Sumber: Brosur program BPJS Ketenagakerjaan untuk BPU

- d) Penggantian gigi tiruan
Rp. 5.000.000,- (maksimum)
- e) Santunan cacat

Tabel 4. 3 Santunan cacat

Cacat sebagian anatomis	% tabel x 80 x upah sebulan
Cacat sebagian fungsi	% kurangi fungsi x % tabel x 80 x upah sebulan
Cacat total tetap	75% x 80 x upah sebulan

Sumber: Brosur program BPJS Ketenagakerjaan untuk BPU

- f) Santunan kematian

Tabel 4. 4 Santunan kematian

Santunan kematian	60% x 80 upah sebulan (paling sedikit sebesar (JKM))
Berkala di bayar sekaligus	24 bulan x Rp. 2.00.000,- =Rp. 4.800.000,-
Biaya pemakaman	Rp. 3000.000,-

Sumber: Brosur program BPJS Ketenagakerjaan untuk BPU

- g) Biaya Rehabilitasi

Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (orthese) dan/atau alat ganti (prothese) bagi peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi

akibat kecelakaan kerja untuk setiap kasus ketentuan harga sesuai patokan harga yang ditetapkan oleh pusat rehabilitasi rumah sakit umum pemerintah ditambah 40% dari harga tersebut serta biaya rehabilitasi medical.

h) Bantuan Beasiswa

Bantuan beasiswa di berikan kepada 1 anak peserta yang masih aktif sekolah sebesar Rp. 12.000.000,- untuk setiap peserta, apabila peserta meninggal dunia atau cacat total tetap akibat kecelakaan kerja.

b. Jaminan Hari Tua (JHT)

Program Jaminan hari tua merupakan program penghimpun dana yang di tujukan sebagai simpanan yang dapat di pergunakan oleh peserta, terutama bila penghasilan yang bersangkutan terhenti oleh karena berbagai sebab, mencapai usia 56 tahun, meninggal dunia atau cacat total tetap berhenti bekerja (PHK, atau meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya), atau selesainya kontrak kerja.

a) Manfaat jaminan hari tua (JHT)

Besarnya manfaat JHT adalah sebesar nilai akumulasi seluruh iuran dari semenjak pertama terdaftar menjadi peserta sampai berhenti bekerja yang telah di setor dan di tambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan (RSJHT) dan di bayarkan sekaligus. Pembayaran manfaat jaminan hari tua dapat di ambil sekaligus apabila peserta telah sudah berhenti menjadi peserta, cacat total tetap, meninggal dunia ataupun berhenti bekerja (dengan masa tunggu 1 bulan) pembayaran manfaat JHT dapat diberikan sebagian samapai batasan tertentu apabila peserta telah memiliki masa kepesertaan paling singkat 10 tahun.

Pengambilan manfaat JHT sampai batas tertentu, paling banyak 30% dari jumlah JHT, yang peruntukannya untuk kepemilikan rumah atau paling banyak 10% untuk keperluan lain sesuai persiapan memasuki masa pensiun.

c. Jaminan Kematian (JKM)

Program jaminan kematian (JKM) dipruntukkan bagi ahli waris peserta BPJS ketenagakerjaan yang meninggal duni bukan karena kecelakaan kerja. JKM di perlukan untuk membantu meingankan beban keluarga dalam bentuk biaya pemakaman dan uang santunan.

a) Manfaat jaminan kematian (JKM)

Program ini memberikan manfaat kepada keluarga pekerja seperti

- 1) Santunan kematian Rp. 20.000.000,-
- 2) Santunan berkala Rp. 500.000,- x 24 bulan di bayar sekaligus
- 3) Biaya pemakaman Rp. 10.000.000,-
- 4) Beasiswa pendidikan 2 anak di berikan kepada setiap peserta yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja dan telah menjadi kepesertaan dengan masa paling singkat 3 tahun rentan kompensasi sebesar Rp. 1.500.000,- s/d Rp. 12.000.000,-.

1.2 Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini merupakan suatu pembahasan dan analisis berupa data dan fakta yang ada di lapangan, serta disesuaikan dengan Teori Strategi Organisasi menurut Robbins (dalam Kusdi, 2009:90) mengemukakan ada 4 dimensi Strategi Organisasi:

1.2.1 Strategi Inovasi

Menurut Robbins (dalam Kusdi, 2009:90). Strategi inovasi secara khusus dilakukan oleh perusahaan- perusahaan yang mengutamakan inovasi sebagai sumber keunggulan bersaing. Tidak semua perusahaan atau organisasi melakukan strategi inovasi, tetapi pada saat-saat tertentu barangkali strategi ini dirumuskan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Misalnya, perombakan bersifat khusus dalam rangka memperbaiki pelayanan. Inovasi yang dimaksud adalah Penerapan inovasi, pemanfaatan teknologi, kolaborasi eksternal, dan pengenalan layanan baru untuk

meningkatkan kepesertaan.

Menurut Informan I1 BPJS Ketenagakerjaan KCP Bintaro telah melakukan berbagai inovasi untuk meningkatkan kepesertaan dalam BPJAMSOSTEK. Sebagaimana dapat dilihat dari pernyataan kepada informan I1, beliau menjelaskan bahwa:

“BPJS telah melakukan berbagai inovasi untuk meningkatkan kepesertaan dalam BPJAMSOSTEK. Mulai dari sosialisasi secara luring maupun melalui *platform digital*. pembuatan aplikasi pun telah dilakukan guna mempermudah para peserta jika ingin mendaftar atau mengakses manfaat BPJS Ketenagakerjaan. Dengan adanya aplikasi ini peserta yang sedang memiliki jadwal bekerja di setiap harinya akan dapat tetap dapat mengklaim manfaat yang di peroleh BPU.” (6 Mei 2024).

Menurut informan I2 dan I3 juga memaparkan pendapat terkait inovasi yang dilakukan oleh BPJS, informan I2 dan I3 menyatakan pendapat yang selaras bahwa:

“Strategi yang diterapkan ialah mengetahui penetrasi pasar dan ekosistem bisnisnya sehingga cakupan peserta yang ditargetkan mejadi lebih luas, contohnya dengan menyusur ojek online dan pedagang online. Selain daripada itu digitalisasi dari program ini juga harus perlu dilakukan melalui aplikasi Jamsostek Mobile, guna memberikan pelayanan jarak jauh bagi peserta BPU dalam menyelesaikan keperluan BPJAMSOSTEK.”(6 Mei 2024).

Hal ini senada dengan informan I5 yang menyatakan adanya perbedaan dari Pelayanan BPJS dari beberapa tahun terakhir, sebagai berikut:

“Dalam beberapa tahun ini sih saya sudah merasakan adanya perubahan yaa terutama dalam aplikasi BPJSTKU dimana klaim online, pelaporan kecelakaan kerja secara Digital bisa kita lakukan tuh ka”(7 Mei 2024)

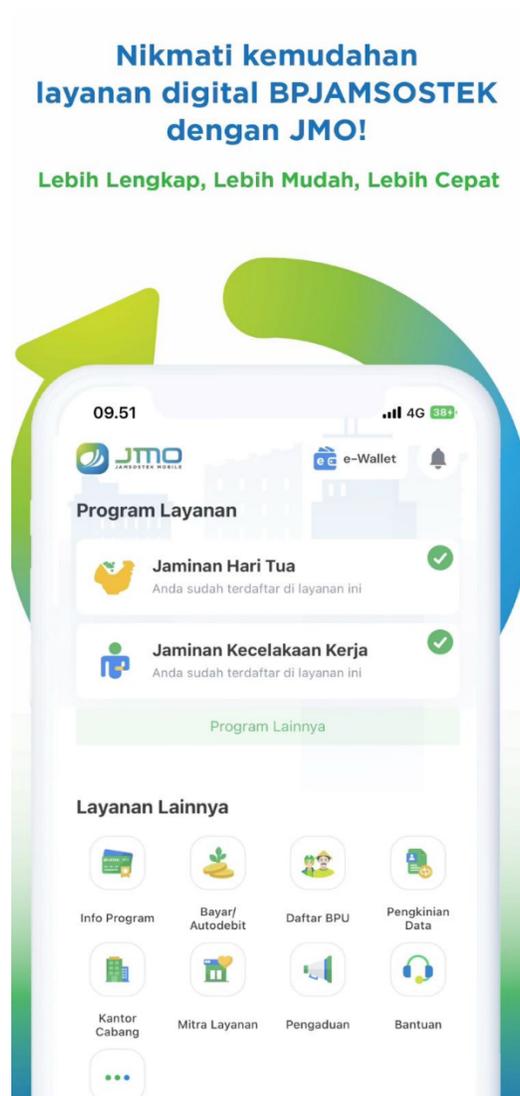
Selanjutnya menurut Informan I4 inovasi yang dilakukan berupa penerapan digitalisasi guna meningkatkan efisiensi penggunaan untuk peserta bukan penerima upah, adapun hasil wawancara dengan informan I4 , sebagai berikut:

“Saya sudah menggunakan aplikasi bpjs sih ka, disitu juga cukup lengkap sepertiajuan dan pembayaran juga sudah ada” (7 Mei 2024)

Dari hasil wawancara diatas di atas bisa disimpulkan bahwa dengan mengetahuinya segmentasi pasar seperti apa bpjs bisa mendapatkan berbagai macam peserta mulai dari ojek online

sampai penjual online dan tidak hanya itu bisa dilihat kembali bahwa sosialisasi secara media sosial juga penting untuk pemasaran.

Gambar 4.2 Layanan digital BPJAMSOSTEK



Sumber: Aplikasi JMO 2024

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa inovasi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan menyediakan layanan digital menunjukkan penyesuaian terhadap perkembangan teknologi yang semakin canggih. Inovasi ini memungkinkan BPJS Ketenagakerjaan menjangkau kalangan yang lebih luas, terutama para pekerja informal seperti ojek online, yang sering mengandalkan layanan digital dalam kehidupan sehari-hari. Dengan

adanya layanan ini, calon peserta bukan penerima upah dapat dengan mudah mengakses informasi, mendaftar, dan mengklaim manfaat yang tersedia. Sehingga, inovasi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi layanan, tetapi juga dapat menarik minat calon peserta untuk bergabung sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.



Gambar 4.2 Pembahasan terkait Inovasi BPJS Ketenagakerjaan KCP Bintaro

Sumber : Rapat Internal BPJS (2024)

Berdasarkan hasil dokumentasi dari gambar diatas terlihat bahwa BPJS Ketenagakerjaan KCP Bintaro sering kali mengadakan rapat yang membahas berbagai inovasi. Hal ini menunjukkan komitmen kuat untuk terus melakukan perbaikan dan pengembangan strategi guna meningkatkan kepesertaan, khususnya bagi pekerja Bukan Penerima Upah (BPU). Melalui diskusi intensif mengenai inovasi, BPJS Ketenagakerjaan KCP Bintaro berupaya meningkatkan kualitas layanan, menarik lebih banyak pekerja informal, dan memperkuat jaminan sosial bagi pesertanya, sehingga memastikan layanan yang diberikan tetap adaptif dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

4.2.2 Strategi Diferensiasi Pasar

Menurut Robbins (dalam Kusdi, 2009:90). Strategi diferensiasi pasar ditunjukkan untuk menciptakan loyalitas konsumen melalui suatu produk atau jasa yang bersifat unik, dalam arti berbeda dari yang telah ada dipasar. Strategi ini tidak mesti dengan menciptakan produk atau jasa yang berkelas tinggi atau mahal, melainkan sesuatu yang memiliki nilai tambah yang berbeda dari produk-produk atau jasa yang sudah ada. Strategi ini biasanya diperkuat dengan iklan, segmentasi pasar, dan permainan harga (pricing). Strategi diferensiasi pasar yang dimaksud adalah Strategi membedakan diri dari pesaing dan strategi dalam mengidentifikasi kebutuhan dan preferensi khusus peserta.

Menurut Informan I1 Strategi BPJS Ketenagakerjaan KCP Bintaro untuk menarik peserta BPU adalah dengan menyesuaikan produk dan layanan sesuai kebutuhan pekerja informal. Sebagaimana dapat dilihat dari pernyataan informan I1, beliau menjelaskan bahwa:

“ Strategi yang kami lakukan dalam menarik peserta bukan penerima upah dengan penyesuaian dalam memberikan produk dan layanan sesuai dengan kebutuhan unik pekerja informal dimana salah satu strategis yang di tetapkan di kantor kami adalah fleksibilitas dalam pembayaran iuran, iuran juga kami kategorikan dalam berbagai macam seperti adanya pembayaran perbulan, tiga bulan sekali dan tahunan. ” (6 Mei 2024).

Adapun pernyataan informan I2 dan I3, sebagai berikut:

“Menurut saya jika melihat di harga iuran perbulan yah mba, itu kita paling rendah daripada competitor lalu kami juga sering kali menawarkan paket khusus yang lebih fleksibel untuk peserta bukan penerima upah, dengan opsi pembayaran yang dapat di sesuaikan oleh masing-masing si peserta, lalu kami juga selalu memberikan potongan harga atau layanan tambahan bagi peserta yang aktif membayar iuran.”(6 Mei 2024).

Hal senada seperti disampaikan oleh Informan I5 yang menyatakan

“Banyak sih ka perbedaannya dimana saya kadang telat pembayaran dan tidak ada bunganya hanya saja kadang benefit yang diberikan kepada kami ketika adanya kecelakaan ga sebesar iuran yang bekerja tetap.” (6 Mei 2024).

Selanjutnya, Menurut Informan I6 Harga Iuran perbulan cukup relatif rendah dari lembaga asuransi lain, beliau menyampaikan sebagai berikut:

“Pembedaan sendiri sih menurut saya itu adanya harga iuran perbulan yah soalnya lembaga lain lumayan cukup mahal!” (6 Mei 2024)

Maka dari itu, Strategi diferensiasi pasar yang diterapkan BPJS Ketenagakerjaan KCP Bintaro dalam menarik peserta Bukan Penerima Upah (BPU) berfokus pada fleksibilitas pembayaran iuran, harga yang lebih kompetitif, dan penyesuaian layanan yang sesuai dengan kebutuhan unik pekerja informal. Dengan menawarkan pilihan pembayaran yang beragam, potongan harga, dan layanan tambahan tanpa denda keterlambatan, BPJS Ketenagakerjaan mampu menciptakan nilai tambah yang berbeda dari kompetitor, sehingga meningkatkan loyalitas peserta BPU secara signifikan.

Selain itu, menurut informan I1 hadirnya Aplikasi Jamsostek mobile juga dapat membantu bagi peserta bukan penerima upah untuk dapat mengakses layanan khusus pekerja informal dan layanan personal, sebagaimana dapat dilihat dari pernyataan Informan I1, beliau menjelaskan bahwa:

“Untuk layanan khusus sendiri saya selaku kepala cabang selalu mengingatkan kepada setiap pegawai untuk selalu memberikan pelayanan khusus dan memberikan penjelasan mengenai Aplikasi Jamsostek Mobile, dan untuk kategorinya sendiri pun bermacam-macam sesuai dengan kelas yang akan diambil, seperti adanya program layanan khusus bagi pekerja informal dan Layanan Personal melalui agen dan mitra.” (6 Mei 2024)

Hal ini sejalan dengan pernyataan informan I5, yaitu adanya monitoring melalui aplikasi terkait proses pendaftaran dan klaim asuransi, sebagai berikut:

“Kalo dengan adanya pengukuran di dalam monitoring melalui aplikasi menurut saya sih bisa menjadi feedback kepada peserta untuk mengetahui tantangan yang dihadapi peserta dan memperbaiki pengalaman mereka dalam proses pendaftaran dan klaim” (6 Mei 2024)

Selain itu, Menurut Informan I2 menyatakan bahwa fitur atau manfaat unik dari KCP Bintaro ini ialah adanya layanan jemput bola untuk melakukan sosialisasi langsung. sebagaimana dapat dilihat dari pernyataan Informan I2, beliau menjelaskan bahwa:

“Fitur yang kami berikan merupakan sebuah layanan jemput bola dimana para petugas kami mendatangi tempat-tempat kerja informal, pusat komunitas atau wilayah tertentu untuk sosialisasi langsung. Pendekatan ini memudahkan calon peserta untuk mendaftar tanpa harus datang ke kantor BPJS.”

Hal ini juga disampaikan oleh Informan I3 yang menjelaskan bahwa:

“Kalau saya sebagai staff itu bertugas untuk melakukan survei dimana saya sendiri harus mengetahui penetrasi pasar dan ekosistem bisnis yang ada di bintaro. Ketika hal itu sudah saya dapatkan maka sosialisasi perihal BPJS ini kepada setiap calon peserta agar mereka bisa memahami perihal keuntungannya” (6 Mei 2024)

Namun, Hal berbeda disampaikan Informan I7, I8, I9 yang menyatakan belum mengetahui keberagaman manfaat dan nilai tambah menjadi peserta BPU, sebagai berikut:

“Belum tahu sih kak kalo itu”(6 Mei 2024).

Selain itu, Menurut Informan I7, I8, I9 merasa kompetitor memiliki biaya iuran lebih rendah. Adapun hasil wawancara dengan Informan I,7,I8,I9 menyatakan sebagai berikut:

“Menurut saya daripada kompetitor yang lain mending ini siih ka, soalnya lebih murah kayanya.”(6 Mei 2024).

Gambar 4.333 promosi digital terkait kepesertaan untuk pekerja kekinian



Sumber: Instagram resmi BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa BPJS Ketenagakerjaan berupaya menjadi wadah bagi pekerja kekinian atau pekerja informal untuk mendapatkan jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian seperti halnya pekerja formal atau peserta penerima upah. Layanan ini tidak tersedia di lembaga asuransi swasta dan memberikan fleksibilitas dengan jumlah iuran yang menyesuaikan dengan pendapatan pekerja informal. Hal ini menunjukkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk merangkul seluruh lapisan pekerja, termasuk yang berada di sektor informal, sehingga pekerja informal mendapatkan perlindungan sosial yang layak dan akses yang setara terhadap manfaat jaminan sosial.

Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa Strategi diferensiasi pasar BPJS Ketenagakerjaan KCP Bintaro dalam menarik peserta BPU melibatkan penyesuaian produk dan layanan yang sesuai dengan kebutuhan unik pekerja informal, termasuk fleksibilitas pembayaran iuran, harga yang lebih kompetitif, dan layanan tanpa denda keterlambatan. Penerapan Aplikasi Jamsostek Mobile

juga menjadi inovasi penting, memungkinkan peserta mengakses layanan khusus dan monitoring pendaftaran serta klaim. Selain itu, strategi jemput bola, sosialisasi langsung ke pusat komunitas, serta survei untuk memahami pasar semakin memperkuat pendekatan ini. Meski demikian, beberapa calon peserta masih belum mengetahui keberagaman manfaat yang ditawarkan, menunjukkan perlunya peningkatan edukasi dan sosialisasi.

Berdasarkan hasil wawancara, BPJS Ketenagakerjaan KCP Bintaro menyatakan bahwa strategi diferensiasi pasar dilakukan melalui fleksibilitas pembayaran iuran, harga yang kompetitif, serta penyesuaian layanan untuk pekerja informal, termasuk inovasi Aplikasi Jamsostek Mobile dan layanan jemput bola untuk mendekatkan pelayanan kepada calon peserta. Dari sudut pandang peserta, beberapa merasakan manfaat fleksibilitas dan layanan khusus, seperti tidak adanya denda keterlambatan dan akses melalui aplikasi, yang meningkatkan kenyamanan mereka. Namun, sebagian calon peserta belum memahami sepenuhnya manfaat dan nilai tambah yang ditawarkan BPJS, menunjukkan adanya kesenjangan informasi yang perlu diatasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun strategi diferensiasi telah diterapkan dengan baik, sedangkan edukasi dan sosialisasi kepada calon peserta masih perlu ditingkatkan agar strategi ini dapat berjalan lebih efektif dan meningkatkan loyalitas peserta BPU.

4.2.3 Strategi Jangkauan

Menurut Robbins (dalam Kusdi, 2009:90). Strategi jangkauan adalah penetapan ruang lingkup pasar yang akan dilayani oleh organisasi: ragam atau jenis konsumen, cakupan geografisnya, dan jenis produk atau jasa yang akan ditawarkan. Ada organisasi yang sengaja memilih fokus jangkauan yang terbaatas, misalnya hanya untuk kategori konsumen, wilayah, atau produk dan jasa tertentu, ada pula yang mengembangkan jangkauan seluas-luasnya dengan tujuan menguasai pangsa pasar. Strategi Jangkauan yang dimaksud adalah Strategi memperluas jangkauan, penggunaan promosi, kerjasama eksternal, dan peningkatan kesadaran peserta.

Menurut Informan I1 mengenai jangkauan peserta BPU maupun Calon Peserta. Sebagaimana dapat dilihat dari pernyataan informan I1, beliau menjelaskan bahwa:

“ Melakukan edukasi secara *online* di berbagai platform karena mayoritas masyarakat sekarang sudah menggunakan *smartphone* untuk menjangkau pekerja yang belum terjamah dari sosialisasi secara langsung. Selain hal itu dilakukan juga kolaborasi dengan

marketplace/e-commerce, lembaga keuangan, dan perusahaan *fintech*. Hal tersebut dilakukan untuk mempermudah proses para peserta dan juga akan memberikan manfaat tambahan bagi para peserta dari pihak yang bekerja sama dengan BPJS ” (6 Mei 2024).

Menurut informan I2 dan I3 terkait strategi jangkauan BPJS dalam meningkatkan peserta BPU. I2 dan I3 menyatakan pernyataan yang sama dalam mendukung peningkatan jangkauan yang disampaikan oleh I1, bahwa:

“Mencari demografi pekerja informal dari data BPS maupun instansi pemerintahan lokal dan juga menganalisis UMKM sekitar. Memanfaatkan media sosial yang sedang ramai digunakan masyarakat, lalu mensosialisasikan program BPJAMSOSTEK kepada masyarakat. Sehingga mampu menyebarluaskan informasi tentang program tersebut dan dapat menambah jangkauan calon peserta BPU lebih luas lagi. Dan juga melakukan kerja sama dengan pusat pelatihan kerja dan asosiasi profesi dimana setelah itu akan terbuka lapangan kerja baru yang sudah termasuk dalam program BPJAMSOSTEK.”(6 Mei 2024)

Hal ini sejalan dengan pernyataan Informan I5 yang menjelaskan bahwa kampanye digital dalam menarik kepesertaan Bukan penerima upah sering terlihat di berbagai platform digital, sebagai berikut:

“Untuk sekarang sih saya sering melihat mereka menjalankan promosi di platform seperti Instagram, Facebook, dan WhatsApp untuk menasar pekerja informal dan non-upah.” (6 Mei 2024)

Namun, Hal berbeda disampaikan oleh informan I7, I9 yang menyampaikan bahwa informasi yang didapat lebih banyak didapat dari teman daripada dari platform digital, adapun hasil wawancara sebagai berikut:

“Saya tahu karena cerita teman saya yang dapat claim ketika terjadi kecelakaan” (6 Mei 2024)

adapun hasil wawancara dengan informan I8, sebagai berikut:

“Belum ada si kalau dari bpjsnya, seringnya dapat dari temen”(6 Mei 2024)

Selanjutnya wawancara dengan Informan I6 menyampaikan bahwa program bpjs untuk bukan penerima upah belum diketahui secara menyeluruh, beliau menjelaskan:

“Saya rasa belum semuanya tahu bpjs bisa buat pekerja lepas yaa” (6 Mei 2024)

Gambar 4.2 konten promosi kepesertaan BPU untuk pekerja kekinian



Sumber : Instagram Resmi BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa BPJS Ketenagakerjaan telah berupaya dengan membuat informasi yang menarik berbasis digital. Hal ini menunjukkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk memanfaatkan teknologi digital dalam menyampaikan informasi secara efektif dan menjangkau target audiens yang lebih luas terutama untuk peserta bukan penerima upah. Melalui pendekatan ini, BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya meningkatkan kesadaran tentang pentingnya jaminan sosial bagi pekerja informal, tetapi juga memudahkan proses pendaftaran dan klaim melalui platform digital. Strategi jangkauan ini mencerminkan upaya BPJS dalam memberikan pelayanan yang lebih responsif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat modern yang mengandalkan teknologi dalam aktivitas sehari-hari.

Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa Strategi jangkauan yang diterapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan KCP Bintaro bertujuan untuk memperluas cakupan peserta bukan penerima upah (BPU) melalui edukasi online, kolaborasi dengan berbagai pihak, dan pemanfaatan media sosial. BPJS Ketenagakerjaan menggunakan platform digital seperti Instagram, Facebook, dan WhatsApp untuk menjangkau pekerja informal yang belum terjangkau sosialisasi langsung, serta bermitra dengan marketplace, lembaga keuangan, dan perusahaan fintech untuk mempermudah akses dan memberikan manfaat tambahan bagi peserta. Selain itu, mereka menganalisis data dari BPS dan instansi pemerintah lokal, serta bekerja sama dengan pusat pelatihan kerja dan asosiasi profesi untuk memperluas jangkauan.

Namun, beberapa tantangan masih dihadapi, seperti ketergantungan peserta pada informasi langsung atau luring daripada dari kampanye digital dan kurangnya kesadaran calon peserta bukan penerima upah bahwa BPJS juga melayani pekerja lepas. sehingga berpotensi menyebabkan miss informasi dikarenakan sumber informasi dari berbagai pihak. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan strategi jangkauan untuk menjangkau audiens yang lebih luas dan efektif.

4.2.4 Strategi Pengendalian Biaya

Menurut Robbins (dalam Kusdi, 2009:90). Strategi pengendalian biaya adalah sejauh mana perusahaan mengontrol biaya atau anggaran secara ketat. Strategi ini penting, khususnya ketika pengelola organisasi harus mengalokasikan sumber daya yang terbatas untuk mencapai secara maksimum tujuan-tujuan organisasi. Strategi pengendalian biaya yang dimaksud adalah Manajemen biaya operasional, efisiensi tanpa mengorbankan kualitas layanan, dan penggunaan teknologi baru dalam pengelolaan biaya.

Menurut Informan I1 terkait dengan pengendalian biaya program ini. Sebagaimana dapat dilihat dari pernyataan informan I1, beliau menjelaskan bahwa:

“Disini kami melakukan sosialisasi berbasis komunitas yang akan sangat menghemat biaya operasional, karena dengan satu kali kegiatan bisa mendapatkan beberapa peserta baru yang mendaftar ke program BPJAMSOSTEK. Kami juga memanfaatkan teknologi *cloud* dan *databasse digital* agar mengurangi biaya terkait penyimpanan berkas fisik dan pemeliharaan dokumen.” (6 Mei 2024).

Selain itu informan I2 menyatakan pendapat yang mendukung informan I1 dalam strategi pengendalian biaya, yang dapat di lihat dari pernyataan informan I2, beliau menjelaskan bahwa:

“Untuk menerapkan strategi pengendalian biaya yang baik kami menerapkan program insentif berbasis data biaya agar dapat memastikan insentif yang ditawarkan tidak membebani anggaran. Insentif ini terbagi menjadi dua yaitu, insentif non-material dan skala insentif. Insentif non-material akan menurangi biaya material berupa hadiah fisik dan lebih fokus pada pemberian manfaat langsung seperti diskon iuran ataupun keuntungan dalam program yang lebih ekonomis. Lalu untuk skala insentif jika jumlah peserta baru diperkirakan kecil, insentif material akan dikurangi atau dihilangkan.”

Informan I3 juga menambahkan strategi-strategi yang dilakukan BPJS dalam pengendalian biaya. Informan I3 menyatakan bahwa:

“Untuk menghemat biaya operasional di kantor ini, kami melakukan pelatihan tenaga kerja agar dapat mencukupi kebutuhan pegawai yang akan turun ke lapangan. Selain itu untuk mengurangi biaya yang dibutuhkan juga dilakukan *digitalisasi* melalui aplikasi JMO yang akan mempermudah dan semakin efisien dalam segala urusan dari pihak BPJS maupun peserta.

Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh infoman I6 tentang pengendalian biaya dengan cara *digitalisasi* sudah efektif, beliau menyatakan bahwa:

“Untuk laporan setiap tahunnya seperti pendapatan dari iuran, pengeluaran untuk manfaat, biaya administrasi, surplus, defisit, dan lain-lain dapat di akses di aplikasi JMO tanpa harus datang ke KCP.”

Sedangkan menurut I7 dan I8 bahwa BPJS perlu melakukan investasi lebih lanjut agar pengendalian biayanya akan tetap stabil, mereka berpendapat bahwa:

“Perlu adanya terobosan dari bagian keuangan mengenai pengendalian biaya perusahaan, salah satunya yang dapat dilakukan ialah investasi. Sehingga terdapat perputaran uang yang stabil antara pemasukan dan pengeluaran. Maka dari itu jika terjadi inflasi, perusahaan akan tetap bertahan jikalau hal tersebut terjadi.”

Berdasarkan Brosur program BPJS Ketenagakerjaan untuk BPU terlihat bahwa penetapan manfaat minimal 1 juta dengan iuran sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tabel penetapan iuran program BPJS Ketenagakerjaan untuk pekerja bukan penerima upah

Program BPJS Ketenagakerjaan untuk pekerja bukan penerima upah	Nilai iuran
Jaminan kecelakaan kerja	1% berdasarkan nominal upah/bulan
Jaminan kecelakaan kerja	Rp. 6.800,-/bulan
Jaminan hari Tua	2% berdasarkan nominal upah/bulan

(Sumber : Olahan Data Peneliti 2024)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa penetapan iuran BPJS Ketenagakerjaan untuk pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) terdiri dari dua program utama, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Hari Tua (JHT). Iuran JKK ditetapkan sebesar 1% dari nominal upah bulanan pekerja atau pilihan iuran tetap sebesar Rp 6.800,- per bulan, sedangkan JHT ditetapkan sebesar 2% dari nominal upah bulanan. Dengan dasar penghasilan minimal Rp 1.000.000,-, iuran yang harus dibayarkan peserta untuk JKK adalah Rp 10.000,- dan JHT sebesar Rp 20.000,- per bulan. Penetapan iuran ini memberikan fleksibilitas bagi pekerja BPU untuk menyesuaikan besaran iuran sesuai kemampuan finansialnya, sehingga strategi ini diharapkan dapat meningkatkan partisipasi pekerja informal dalam program BPJS Ketenagakerjaan dengan opsi pembayaran yang terjangkau. Namun, efektivitasnya juga bergantung pada sosialisasi dan pemahaman peserta tentang manfaat yang ditawarkan, serta mungkin memerlukan penyesuaian berdasarkan evaluasi berkala untuk memastikan keseimbangan antara biaya dan manfaat.