

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN BPJS TERHADAP KEPUASAN KERJA

Nur Dina

Dina Indriyana

Fakultas Ekonomi Universitas Pwiyatan Daha Kediri

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan BPJS terhadap kepuasan kerja pada kantor BPJS Kediri. Penelitian ini penting untuk memberikan rekomendasi pada kantor BPJS Kediri tentang pengaruh kualitas pelayanan BPJS terhadap kepuasan kerja.

Jenis penelitian ini adalah menggunakan teknik penelitian kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif kualitatif. Data yang digunakan diperoleh dari wawancara atau interview, kuesioner (angket), dan studi kepustakaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa menjadi peserta Jamsostek merupakan salah satu jalan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, kualitas dari pelayanan BPJS berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: kualitas pelayanan, BPJS, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Melalui lembaga BPJS Ketenagakerjaan itulah, para tenaga kerja informal seperti petani, nelayan dan lainnya mendapatkan jaminan sosial berupa jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Pemupukan modal untuk program jaminan sosial, di samping sangat bermanfaat bagi rakyat terutama pekerja di sektor informal, juga terbukti efektif mendukung program pembangunan infrastruktur, memperluas lapangan kerja, menekan angka kemiskinan dan meningkatkan daya tahan negara menghadapi badai krisis ekonomi keuangan global.

Hingga kini masih banyak perusahaan yang membandel terhadap kewajiban ikut Jamsostek. Mereka enggan mendaftarkan karyawannya sebagai peserta program Jamsostek. Padahal perihal kewajiban ini sudah disosialisasikan oleh pemerintah. Dari berbagai daerah dilaporkan banyak kejadian kecelakaan kerja. Tak jarang, kecelakaan kerja itu berujung kematian pekerja. Celaknya, keluarga korban tidak mendapatkan kompensasi apa pun. Perusahaan seolah lepas tanggung jawab. Kematian pekerja hanya dianggap sebagai risiko biasa dalam bisnis.

Padahal dalam paradigma bisnis modern, jaminan sosial bagi pekerja adalah bentuk hak asasi manusia. Dengan demikian, perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program Jamsostek sama artinya mengabaikan aturan hukum sekaligus melanggar hak asasi manusia. Maka, perusahaan yang membandel seperti itu harus ditindak tegas. Tapi, PT Jamsostek (Persero) juga harus berkaca diri. Boleh jadi, banyak perusahaan membandel karena memang kurang mendapat “pencerahani”. Nah, di sinilah tugas para insan Jamsostek: menyadarkan perusahaan-perusahaan tersebut. Hal itu bisa dicapai jika ada peningkatan performance dari PT Jamsostek (Persero) sendiri.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelayanan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sebagai suatu usaha untuk membantu menyiapkan atau mengurus apa yang diperlukan orang lain. Sedangkan menurut Moenir (2010: 26) pelayanan adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan landasan faktor materi melalui sistem, prosedur dan metode tertentu dalam rangka usaha memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya. Pelayanan hakikatnya adalah serangkaian kegiatan, karena itu pelayanan merupakan sebuah proses. Sebagai proses, pelayanan berlangsung secara rutin dan berkesinambungan, meliputi seluruh kehidupan orang dalam masyarakat.

A. PENGERTIAN BPJS KETENAGAKERJAAN

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah badan hukum yang bertanggung jawab kepada Presiden dan berfungsi menyelenggarakan program jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kecelakaan kerja bagi seluruh pekerja Indonesia termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia atau juga dapat dikatakan sebagai program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.

B. JENIS – JENIS PELAYANAN

Pelayanan yang diperlukan manusia pada dasarnya ada dua jenis yaitu:

1. Layanan fisik yang sifatnya pribadi sebagai manusia.
2. Pelayanan administrasi yang diberikan oleh orang lain selaku anggota organisasi (organisasi massa atau organisasi negara).

Jenis-jenis pelayanan yang sesuai dengan pelanggan yaitu sebagai berikut:

1. Pelayanan sebelum transaksi, pelayanan pada konteks ini meliputi sistem, struktur dan lingkungan operasional yang ditetapkan sebuah organisasi sebelum terjadi transaksi.
2. Pelayanan saat transaksi, pelayanan pada konteks ini adalah pelayanan yang dirasakan oleh pelanggan selama proses transaksi.
3. Pelayanan setelah transaksi, adalah pelayanan yang dinikmati pelanggan setelah transaksi berlangsung, pelayanan pada konteks ini menurut keakuratan dan ketepatan waktu dalam penyelesaian produk layanan.

C. PROSES PELAYANAN

Pelayanan merupakan suatu proses. Proses tersebut menghasilkan suatu produk yang berupa pelayanan kemudian diberikan kepada pelanggan. Pelayanan dapat dibedakan menjadi tiga kelompok (Gonroos dalam Sutopo dan Suryanto 2003:13). Beberapa:

a. Core service

Core service adalah pelayanan yang diberikan kepada pelanggan sebagai produk utamanya. Misalnya untuk hotel berupa penyediaan kamar. Perusahaan dapat memiliki beberapa core service, misalnya perusahaan penerbangan menawarkan dalam negeri dan luar negeri.

b. Facilitating Service

Facilitating service adalah fasilitas pelayanan tambahan kepada pelanggan. Misalnya pelayanan “check in” dalam penerbangan facilitating service merupakan pelayanan tambahan yang wajib.

c. Supporting service

Supporting service adalah pelayanan tambahan untuk meningkatkan nilai pelayanan atau membedakan dengan pelayanan pesaing. Misalnya restoran di suatu hotel.

D. Kualitas Pelayanan

Menurut Supranto, kualitas pelayanan adalah sebuah hasil yang harus dicapai dan dilakukan dengan sebuah tindakan. Namun tindakan tersebut tidak berwujud dan mudah hilang, namun dapat dirasakan dan diingat, Dampaknya adalah konsumen dapat lebih aktif dalam proses mengkonsumsi produk dan jasa suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Dalam menyusun laporan ini kami menggunakan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif. Alasan menggunakan metode ini adalah karena metode ini dianggap cukup tepat untuk melakukan pendekatan terhadap masalah yang akan diteliti.

Menurut Sugiyono (2003:15) ” Teknik kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana terukur dan terstruktur dengan jelas sejak awal pembuatan desain penelitiannya”.

B. VARIABEL PENELITIAN

Untuk mengetahui antara pengembangan bank mini dengan peningkatan jumlah pelayanan, diperlukan adanya variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut:

a. Variabel bebas

Variabel bebas yaitu variabel yang mampu berdiri sendiri tanpa adanya ikatan dari variabel lain dan bahkan mampu mempengaruhi variabel lain.

b. Variabel terikat

Variabel terikat yaitu variabel yang keberadaannya dipengaruhi variabel terikat dalam penelitian ini yaitu jumlah pelayanan.

C. SUMBER DATA

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dan sumber data dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer adalah data yang penulisa kumpulkan sendiri dengan cara menyebarkan Quisioner dan Observasi serta wawancara langsung kepada responden yang terpilih.

b. Data Sekunder adalah data yang penulis dapatkan dalam bentuk laporan, catatan dan dokumen melalui kantor tempat penelitian ini, serta melalui studi kepustakaan, peraturan Perundang-undangan, dan buku-buku yang relevan serta literatur lainnya.

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

a. **Wawancara atau interview** Yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan proses komunikasi secara langsung dengan melakukan tanya jawab kepada responden seputar informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

- b. **Kuesioner (Angket)** yaitu menyusun draf pertanyaan yang terstruktur sesuai dengan kebutuhan penelitian yang telah ditentukan untuk mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya.
- c. **Studi Kepustakaan**, yaitu teknik pengumpulan data sekunder dari berbagai buku, dokumen dan tulisan yang relevan untuk menyusun konsep penelitian serta mengungkap obyek penelitian. Studi kepustakaan dilakukan dengan banyak melakukan telaah dan pengutipan berbagai teori yang relevan untuk menyusun konsep penelitian. Studi kepustakaan juga dilakukan untuk menggali berbagai informasi dan data faktual yang terkait atau merepresentasikan masalah-masalah yang dijadikan obyek penelitian, yaitu implementasi program Bantuan Operasional Sekolah.

E. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui tentang Kualitas pelayanan di Kantor BPJS wilayah KEDIRI, penulis menggunakan metode Deskriptif yaitu data yang terkumpul dianalisa dengan menguraikan serta mengaitkan dengan teori-teori yang sesuai dengan permasalahan yang ada, kemudian akan memberikan interpretasi terhadap hasil yang relevan dan kemudian diambil kesimpulan dan Saran.

A. Rumus Statistik

Adapun menurut Arikunto (2006:79), yaitu dalam menganalisis, penulis akan menuangkan dalam teknik deskriptif kualitatif yaitu dengan presentase dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{x}{N} \times 100\%$$

Keterangan: P

= Presentase

F = Frekuensi

N = Total Jumlah

B. Skala Pengukuran

Menurut sugiono (2010:105) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kualitatif. Adapun pada penelitian ini penulis menggunakan interval yang didistribusikan dalam bentuk persen (dalam usman 2009:146) dengan alternatif sangat baik sampai dengan tidak baik.

- a. Sesuai/Setuju/Baik = 76 % - 100 %

b. Cukup Sesuai/Cukup Setuju/Cukup Baik = 56 % - 75 %

c. Kurang Sesuai/Kurang Setuju/Kurang Baik = 40 % - 55 %

% d. Tidak Sesuai/Tidak Setuju/Tidak baik = 0 % - 39 %

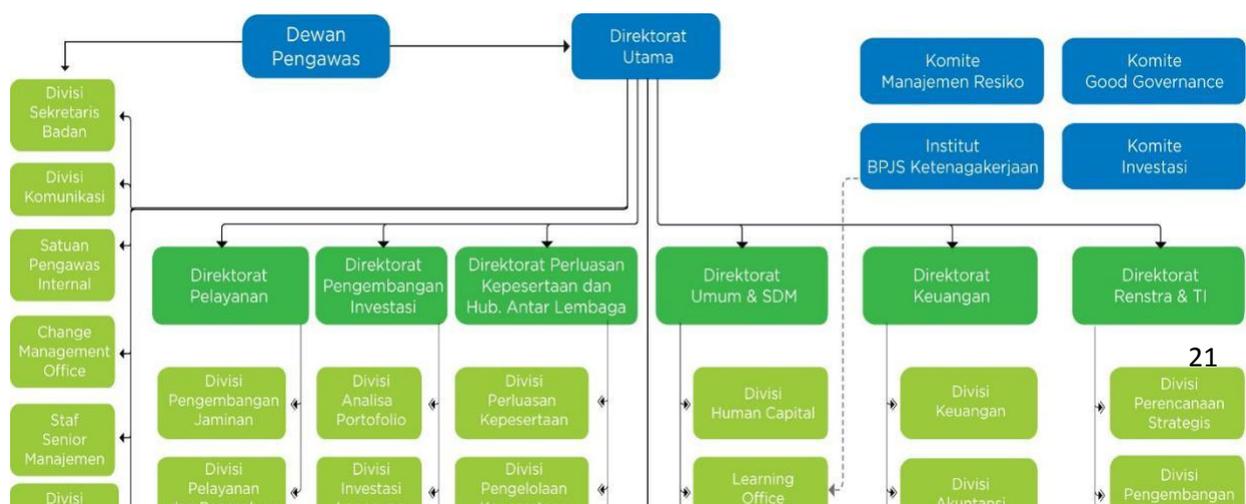
HASIL PENELITIAN

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 dan UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 dan 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 19.

BPJS Ketenagakerjaan, UU No 24 tahun 2011, dan Sepak Terjangnya Dalam persiapan dan transformasi ini berawal dari terbitnya UU No 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang mengamanatkan agar PT Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan yang menyelenggarakan 4 (Empat) program yang selama ini diselenggarakan oleh PT Jamsostek (Persero) yakni Program Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan program Jaminan Kematian (JK). Namun, amanat UU No. 24/2011 menyebutkan, program Jaminan Kesehatan yang ada BPJS Ketenagakerjaan nantinya akan bertukar guling dengan program Pensiun yang ada di BPJS Kesehatan. Bagi BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri, program baru yakni program pensiun memiliki karakteristik yang sangat berbeda dengan jaminan kesehatan maupun jaminan yang lain yang selama ini dikelola oleh PT Jamsostek (Persero).

DAFTAR GAMBAR



Program BPJS Ketenagakerjaan:

a. Program Jaminan Kematian (JKM)

Memberikan manfaat uang tunai yang diberikann kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

b. Program Jaminan Hari Tua (JHT)

1) Kepesertaan bersifat wajib sesuai dengan penahapan kepesertaan

2) Kepesertaan:

➤ Penerima upah selain penyelenggaraan negara:

- Semua pekerja baik yang bekerja pada perusahaan dan perseorangan
- Orang asing yang bekerja di Indonesia lebih dari 6 bulan

➤ Bukan Penerima Upah

- Pemberi Kerja
- Pekerja di luar hubungan kerja/mandiri
- Pekerja bukan penerima upah selain pekerja di luar hubungan kerja

3) Jika pengusaha mempunyai lebih dari satu perusahaan, masing-masing wajib terdaftar

4) Jika peserta bekerja di lebih dari satu perusahaan, masing-masing wajib didaftarkan sesuai penahapan kepesertaan.

c. Program Jaminan Pensiun (JP)

Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiunan, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

No.	Tingkat Risiko Lingkungan Kerja	% Iuran BPJS Ketegakerjaan
1	Tingkat Risiko Sangat Rendah	0,24% dari upah sebulan
2	Tingkat Risiko Rendah	0,54% dari upah sebulan
3	Tingkat Risiko Sedang	0,89% dari upah sebulan
4	Tingkat Risiko Tinggi	1,27% dari upah sebulan
5	Tingkat Risiko Sangat Tinggi	1,74% dari upah sebulan

d. Program Jaminan Kematian (JKM)

- Bagi peserta penerima gaji atau upah sebesar 0,30% (nol koma tiga puluh persen) dari gaji atau upah sebulan.
- Iuran JKM bagi peserta bukan penerima upah sebesar Rp 6.800,00 (enam ribu delapan ratus rupiah setiap bulan).

e. Program Jaminan Hari Tua (JHT)

Iuran dan tata cara pembayaran:

Keterangan	Penerima Upah	Bukan Penerima Upah
Besar Iuran	5,7% dari upah: ➤ 2% pekerja ➤ 3,7% pemberi kerja	➤ Didasarkan pada nominal tertentu yang ditetapkan dalam daftar sesuai lampiran pada PP ➤ Daftar iuran dipilih oleh peserta sesuai penghasilan peserta masing-masing
Upah yang dijadikan dasar	Upah sebulan, yaitu terdiri atas upah pokok & tunjangan tetap	-
Cara Pembayaran	➤ Dibayarkan oleh perusahaan ➤ Paling lama tanggal 15 bulan berikutnya	➤ Dibayarkan sendiri atau melalui wadah ➤ Paling lama tanggal 15 bulan berikutnya
Denda	2% untuk tiap bulan keterlambatan dari iuran yang dibayarkan	-

b. Program Jaminan Kematian (JKM)

Manfaat Jaminan Kematian (JKM) dibayarkan kepada ahli waris peserta, apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif (manfaat perlindungan 6 bulan tidak berlaku lagi), terdiri dari:

- 1) Santunan sekaligus Rp 16.200.000, (enam belas juta dua ratus ribu rupiah)
- 2) Santunan berkala 24 x Rp 200.000 = Rp 4.800.000, (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus
- 3) Biaya pemakaman sebesar Rp 3.000.000, (tiga juta rupiah)
- 4) Beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja dan telali memiliki masa iur paling singkat 5 (lima)

tahun yang diberikan sebanyak Rp 12.000.000, (dua belas juta rupiah) untuk setiap peserta.

5) Besarnya iuran dan manfaat program (JHT) bagi setiap peserta dilakukan evaluasi secara berkala paling lama setiap 2 (dua) tahun. c. Program Jaminan Hari Tua Manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) adalah berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya, yang dibayarkan secara sekaligus apabila:

- Peserta mencapai usia 56 tahun
- Meninggal dunia
- Cacat total tetap

d. Program Jaminan Pensiun (JP)

Manfaat Program Jaminan Pensiun antara lain:

- Manfaat Pensiun Hari Tua (MPHT) Berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada peserta (yang memenuhi masa iuran minimum 15 tahun yang setara dengan 180 bulan) saat memasuki usia pensiun sampai dengan meninggal dunia.
- Manfaat Pensiun Cacat (MPC) Berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada peserta (kejadian yang menyebabkan cacat total tetap terjadi paling sedikit 1 bulan menjadi peserta dan density rate minimal 80%) yang mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan tidak dapat bekerja kembali atau akibat penyakit sampai meninggal dunia. Manfaat pensiun cacat ini diberikan sampai dengan meninggal dunia atau peserta kembali bekerja.
- Manfaat Pensiun Janda/Duda (MPJD) Berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada janda/duda yang menjadi ahli waris (terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan) sampai dengan meninggal dunia atau menikah lagi, dengan kondisi peserta:
 - Meninggal dunia bila masa iur kurang dan 15 tahun, dimana masa iur yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan memenuhi minimal 1 tahun kepesertaan dan density rate 80%
 - Meninggal dunia pada saat memperoleh manfaat pensiun MPHT
- Manfaat Pensiun Anak Berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada anak yang menjadi ahli waris peserta (maksimal 2 orang anak yang didaftarkan pada program pensiun) sampai dengan usia anak mencapai usia 23 tahun, atau bekerja, atau menikah, dengan kondisi peserta:

- Meninggal dunia sebelum masa usia pensiun bila masa iur kurang dan 15 tahun, masa iur yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan minimal kepesertaan 1 tahun dan memenuhi density rate 80% dan tidak memiliki ahli waris janda/duda
- Meninggal dunia pada saat memperoleh manfaat pensiun MPHT dan tidak memiliki ahli waris janda/duda
- Jandalduda yang memperoleh manfaat pensiun MPHT meninggal dunia > Manfaat Pensiun Orang Tua (MPOT) Manfaat yang diberikan kepada orang tua (bapak/ibu) yang menjadi ahli waris peserta lajang, bila masa iur peserta lajang kurang dan 15 tahun, masa iur yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan memenuhi minimal kepesertaan 1 tahun dan memenuhi density rate 80 %.

➤ **Manfaat Lumpsum**

Peserta berhak atas manfaat pensiun bulanan, akan tetapi berhak mendapatlan manfaat berupa akumulasi iurannya ditambah hasil pengembangannya apabila:

- Peserta memasuki usia pensiun dan tidak memenuhi masa iur minimum 15 tahun
- Mengalami cacat total tetap dan tidak memenuhi kejadian cacat setelah minimal 1 bulan menjadi peserta dan minimal density rate 80%
- Peserta meninggal dunia dan tidak memenuhi masa kepesertaan minimal 1 tahun menjadi peserta dan minimal density rate 80%

➤ Manfaat pensiun diberikan berupa manfaat pasti yang ditetapkan sebagai berikut:

- Untuk 1 (satu) tahun pertama, manfaat pensiun dihitung berdasarkan formula manfaat pension
- Untuk setiap 1 (satu) tahun selanjutnya, manfaat pensiun dihitung sebesar manfaat pensiun tahun sebelumnya dikali faktor indeksasi

➤ Formula manfaat pensiun adalah 1% dikali masa iur dibagi 12 bulan dikali rata-rata upah tahunan tertimbang selama masa iur dibagi 12

➤ Pembayaran manfaat pensiun dibayarkan untuk pertama kali setelah dokumen pendukung secara lengkap dan pembayaran manfaat pensiun bulan berikutnya setiap tanggal 1 bulan berjalan dan apabila tanggal 1 jatuh pada hari libur, pembayaran dilaksanakan pada hari kerja berikutnya

- Dalam hal peserta telah memasuki usia pensiun tetapi yang bersangkutan dipekerjakan, peserta dapat memilih untuk menerima manfaat pensiun pada saat mencapai usia pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 tahun setelah usia pensiun
- Penerima manfaat pensiun adalah peserta atau ahli warts peserta yang berhak menerima manfaat pensiun.

PEMBAHASAN

Tak seorang pun ingin jatuh sakit. Bagi pekerja, kesehatan merupakan hal yang mutlak agar tetap tents bisa melakukan kerja-kerja produktif. Pemeliharaan kesehatan merupakan kebutuhan dasar yang tidak bisa ditunda. Karelia itu, PT. Jamsostek (Persero) menyediakan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) kepada pant pekerja agar si pekerja dan keluarganya tenang ketika mengalami gangguan kesehatan saat bekerja.

Tenaga kerja merupakan pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu inauptin secant kelompok, schingga inentpunyai peranan yang sangat signitikan &lain tktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan rnasyarakat. Di Indonesia, tenaga kerja sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah sehigga keberadaannya harus dijaga dalam sebuah penjaminan akan keselamatan dalam bekerja.

Aspek hukum ketenagakerjaan harus selaras dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah sedemikian pesat, sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja kerja semata, akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang substansi kajian tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja (during employment), tetapi setelah hubungan kerja (*post employment*). Konsepsi ketenagakerjaan inilah yang dijadikan acuan untuk mengkaji perangkat hukum yang ada sekarang, apakah sudah meliputi bidang- bidang tersebut atau belum.

KESIMPULAN

Menjadi peserta Jamsostek merupakan salah satu jalan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, termasuk pekerja informal Dengan demikian,

perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program Jamsostek sama artinya mengabaikan aturan hukum sekaligus melanggar hak asasi manusia.

Maka, perusahaan yang membandel seperti itu hams ditindak tegas. Tapi, PT Jamsostek (Persero) juga hams berkaca diri. Boleh jadi, banyak perusahaan membandel karena memang kurang mendapat "pencerahan". Nah, di sinilah tugas para insan Jamsostek: menyadarkan perusahaan-perusahaan tersebut. Hal itu bisa dicapai jika ada peningkatan performance dari PT Jamsostek (Persero) sendiri.

SARAN

UU No 3 tahun 1992 mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja jelas menyebutkan, setiap perusahaan wajib melaksanakan program jaminan sosial bagi pekerjanya. Pengabaian terhadap ketentuan ini diancam dengan hukuman pidana. Tetapi UU ini bagi sejumlah perusahaan hanya seperti macan kertas. Sehingga sudah seharusnya setiap perusahaan hams tunduk dan patuh terhadap peraturan tersebut. Selain itu, PT. Jamsostek (Persero) memang hanya sebagai penyelenggara. Selain mengelola dana kepesertaan, tugas BUMN ini adalah melakukan sosialisasi untuk menggugah kesadaran pentingnya melindungi pekerja. Sementara pengawasannya, termasuk penindakan atas pengabaian ketentuan tersebut, berada di tangan pemerintah dan aparat hukum.

DAFTAR PUSTAKA

- Astutik W.S. dan Pambudi, M.A.Y. 2019. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja Pada PT. Erajaya (Erafone) di Malang Tahun 2019. *Media Bina Ilmiah*, 14(4), 2399-2406
- Astutik, Wahyuni. 2019. Pelaksanaan Promosi Guna Meningkatkan Volume Penjualan. *Istithmar*, 3(1)
- Astutik, Wahyuni. 2019. Strategi Pemasaran Terhadap Peningkatan Volume Penjualan (Studi pada perusahaan Unilever Tbk th 2015-2019). *Media Bina Ilmiah*, 14(3), 2085-2094
- Astutik, Wahyuni. 2020. Masalah Agensi Pada Perusahaan Konsumsi Yang Telah Go Publik Di Bei Tahun 2009 Sampai Tahun 2013. *Media Bina Ilmiah*, 14 (6), 2799-2806
- Astutik, Wahyuni. 2020. Penguatan Investor Muda Di Pasar Modal. *MEDIA BINA ILMIAH*, 14 (10), 3297-3206 :1
- Astutik, Wahyuni. 2021. Pengaruh Leverage Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Konsumsi Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2012-2014. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntans*, 6(1), 1682-1690

- Astutik. W.S., Dzulkirom, S.M., Handayani, S.R. 2018. The Reciprocal Influence of the Capital Structure with the Corporate Value (Study on listed Consumption companies in Indonesia Stock Exchange 2009-2013). *Research Journal of Finance and Accounting* , 9(2)
- Dina N, Nio SR. (2019). Kontribusi Adversity Quotient Terhadap Stres Kerja Pada Driver PT. Gojek Indonesia. *Jurnal Riset Psikologi*. (3), 2019.
- Dina N. (2019). Kontribusi Adversity quotient terhadap Stres Kerja Pada Driver Gojek Indonesia di Kota Bukittinggi, Universitas Negeri Padang.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. fiaslu Bumi Aksara.
- Husni, 2000, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Imam Soepomo pengertian perjanjian keda dalam bukunya Prof. Dr. Zainuddin Ali,
- Ismail Tomu, 2003, modul pembelajaran hukum ketanagakerjaan Jakarta.
- Kusuma, Hendra Dan Asmoro, Wiwiek Kusumaning. (2020). Perkembangan Financial Teknologi (Fintech) Berdasarkan Perspektif Ekonomi Islam. *Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah*. Vol. 4 No. 2.
- Kusuma, Hendra. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa: Studi Pada Pt. 33 Putra Kediri. *Jumba (Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi)*. Vol 1 No 1.
- Kusuma, Hendra. (2022). Prosedur Pelayanan Produk Tabungan Pada PT. BPR Insumo Sumber Arto. *Jumba (Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi)*. Vol 1 No 2 35-46.
- M.A, Metode penelitian hukum, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm 219 Hotbonar 2005, Membangun Jaminan Sosial Menuju Negara Kesejahteraan ditulis Sinaga, Direktur Pi (Persero) Jamsostek.
- Majalah Gema Jamsostek, Laporan Utama Majalah BPJS Ketenagakerjaan "Pekerja tewas, perusahaan bebas" Edisi 05 / 2009
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta.
- No 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dalam buku Membangun Jaminan Sosial Menuju Negara Kesejahteraan ditulis Hotbonar Sinaga, Direktur PT (Persero) Jamsostek. B. FlipPo, 2002. Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. Edwin VII Jilid Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Rusli Hardijan, hukum ketenagakerjaan, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), hlm 83 Pasal 1 butir 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Simamora, Henry, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2, Cetakan. Kedua, Yogyakarta, STIE YKPN.
- Sondang P. Siagian. 2009. Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan UU No 3 tahun 1992 mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja

