

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Serangkaian tujuan yang ditetapkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) untuk mencapai kehidupan yang lebih baik dan lebih berkelanjutan bagi semua orang di planet ini. Ada 17 tujuan SDGs yang saling terkait dan saling mendukung untuk mengatasi berbagai tantangan global yang kita hadapi.

SDGs (Sustainable Development Goals) merupakan komitmen global dan nasional dalam upaya untuk menyejahterakan masyarakat mencakup 17 tujuan dan sasaran global tahun 2030 yang dideklarasikan baik oleh negara maju maupun negara berkembang di Sidang Umum PBB pada September 2015. 17 Tujuan tersebut yaitu:

(1) Tanpa Kemiskinan (2) Tanpa Kelaparan (3) Kehidupan Sehat dan Sejahtera (4) Pendidikan Berkualitas (5) Kesenjangan Gender (6) Air Bersih dan Sanitasi Layak (7) Energi Bersih dan Terjangkau (8) Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi (9) Industri, Inovasi dan Infrastruktur (10) Berkurangnya Kesenjangan (11) Kota dan Permukiman yang Berkelanjutan (12) Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab (13) Penanganan Perubahan Iklim (14) Ekosistem Lautan (15) Ekosistem Daratan (16) Perdamaian, Keadilan dan Kelembagaan yang Tangguh (17) Kemitraan untuk Mencapai Tujuan.

Salah satu tujuan yang sangat penting adalah SDG 3 – Good Health and Well-being (Kehidupan Sehat dan Sejahtera adalah memprioritaskan kesehatan umum dan kesejahteraan masyarakat. SDG ini mencakup upaya untuk mengurangi angka kematian, mengendalikan penyebaran penyakit menular, serta meningkatkan akses ke pelayanan kesehatan yang terjangkau. Sebuah negara harus Memastikan kehidupan yang sehat dan meningkatkan kesejahteraan di segala usia sangat penting untuk pembangunan berkelanjutan. Ada kebutuhan mendesak untuk sepenuhnya memberantas berbagai macam penyakit dan mengatasi berbagai masalah kesehatan yang terus-menerus dan baru muncul.

SDGs nomor 3 yang bertujuan untuk memastikan hidup sehat dan mempromosikan kesejahteraan bagi semua pada segala usia, dimana salah satu targetnya mencapai universal health coverage, Indonesia menyatakan komitmen yang kuat dalam Agenda Pembangunan terhadap kesejahteraan masyarakat di indonesia.

Indonesia telah menjalankan beberapa program jaminan sosial, namun baru mencakup bagian kecil masyarakat. Sehingga sebagian besar rakyat belum memperoleh perlindungan yang memadai. Di samping itu, pelaksanaan berbagai program jaminan sosial tersebut belum mampu memberikan perlindungan yang sama untuk memenuhi hak peserta yang ada didalamnya (Kementerian koordinator bidang kesejahteraan rakyat RI dan DJSN, 2014: 8). Dengan adanya hal tersebut, mendorong pemerintah untuk menyusun SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional) sebagai bentuk jaminan sosial untuk mencapai kepesertaan yang lebih luas dan memberikan fungsi yang lebih besar bagi para peserta yang ada.

Pada 1 Januari 2014 merupakan titik awal fase baru upaya perbaikan kesehatan penduduk Indonesia. Melalui UU SJSN (UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional), UU BPJS (UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial), dan Perpres Jaminan Kesehatan (Perpres No. 12 Tahun 2013 Perpres No.111 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan), Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebagai kesehatan perorangan diselenggarakan secara nasional dengan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas (Kementerian Kesehatan RI, 2015: 10).

Hadirnya ide terhadap program jaminan sosial di suatu negara merupakan sebuah bentuk tanggung jawab dan kewajiban negara tersebut dalam memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakatnya. Selain itu, pembentukan sebuah program jaminan sosial di suatu negara juga merupakan bentuk dari implementasi konsep negara kesejahteraan (*welfare state*). Konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) adalah gagasan bahwa negara bertanggung jawab atas warganya, yaitu dengan jalan sejahteraan rakyatnya melalui pelayanan, bantuan, perlindungan dan pencegahan masalah-masalah sosial (Hadiyono, 2020).

Dalam upaya untuk mencapai *Welfare State*, tentu banyak hal yang perlu dilakukan oleh negara demi tercapainya dan terlaksananya konsep *welfare state*. Konsep *welfare state* ini adalah sebuah gagasan negara yang menggunakan sistem pemerintahan yang demokratis yang bertanggung-jawab terhadap kesejahteraan rakyatnya. Program ini bertujuan untuk mengurangi penderitaan masyarakat seperti kemiskinan, pengangguran, gangguan kesehatan dan lain sebagainya. Oleh karena itu, suatu negara yang menerapkan konsep negara *welfare state* mempunyai kebijakan publik yang bersifat

pelayanan, bantuan, perlindungan atau pencegahan pada masalah sosial (Huda, 2009). Pelayanan publik hakekatnya melibatkan aspek kehidupan yang sangat luas. Dalam pelaksanaannya, aparatur pemerintah mempunyai tugas dan tanggungjawab memberikan beragam pelayanan publik yang di perlukan masyarakat, mulai dari pelayanan kebutuhan dasar dan pelayanan kebutuhan umum.

Salah satu kebutuhan masyarakat dari sektor pelayanan publik adalah kesehatan, kesehatan merupakan hal pokok yang harus dimiliki oleh setiap masyarakat bernegara untuk mencapai kehidupan yang berkelanjutan. Setiap pemerintah setempat wajib menyediakan sarana maupun prasana sebagai bentuk penunjang kesehatan untuk mewujudkan masyarakat yang makmur. Dalam Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan ditegaskan bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses atas sumber daya di bidang kesehatan dan memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau. Kesadaran tentang pentingnya jaminan perlindungan sosial terus berkembang sesuai amanat pada perubahan UUD 1945 Pasal 134 ayat 2, yaitu menyebutkan bahwa negara mengembangkan Sistem Jaminan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) adalah suatu lembaga yang diselenggarakan oleh pemerintah yang melindungi pekerja agar kebutuhan minimal mereka serta keluarga dapat terpenuhi. Jamsostek berdiri pada tahun 1995, kemudian pada tahun 2014, PT Jamsostek berubah nama menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

Setelah mengalami berbagai kemajuan dan perkembangan, baik dalam aspek hukum, bentuk perlindungan, maupun pelaksanaannya, pada tahun 1977 tercapai sebuah tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan semua pemberi kerja, baik pengusaha swasta maupun BUMN, untuk mengikuti program tersebut. Selain itu, diterbitkan juga PP No.34/1977 mengenai pembentukan Perum AsteK sebagai penyelenggara program ASTEK.

Tonggak berikutnya terjadi dengan disahkannya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Melalui PP No.36/1995, PT Jamsostek ditetapkan sebagai badan yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan jaminan penggantian sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang akibat risiko sosial.

Pada akhir tahun 2004, Pemerintah mengeluarkan UU No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang ini merupakan bagian dari perubahan dalam UUD 1945, khususnya pasal 34 ayat 2 yang sekarang berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan." Perlindungan yang diberikan melalui sistem ini memberikan rasa aman kepada pekerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.

Kemudian, pada tahun 2011, diterbitkan UU No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang tersebut, mulai 1 Januari 2014, PT Jamsostek berubah menjadi Badan Hukum Publik. Meskipun berubah bentuk, PT Jamsostek tetap diberi tanggung jawab untuk mengelola program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT, serta tambahan Jaminan Pensiun yang mulai diberlakukan pada 1 Juli 2015.

Pada tahun 2014, pemerintah meluncurkan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebagai bagian dari jaminan sosial untuk masyarakat, sesuai dengan UU No. 24 Tahun 2011. Sebagai bagian dari perubahan ini, nama Askes yang sebelumnya dikelola oleh PT Askes Indonesia (Persero) diubah menjadi BPJS Kesehatan, sementara Jamsostek yang dikelola oleh PT Jamsostek (Persero) berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

Masuknya Sistem Jaminan Sosial dalam amandemen UUD 1945, diikuti dengan penerbitan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), menjadi bukti kuat bahwa pemerintah dan para pemangku kepentingan memiliki komitmen yang besar untuk mewujudkan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat. Melalui SJSN sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial, tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa setiap warga negara dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak. Program jaminan sosial juga merupakan salah satu cara pemerintah menjalankan fungsinya. Fungsi pemerintahan sendiri dapat dibagi menjadi empat kategori, yaitu pelayanan, pembangunan, pemberdayaan, dan pengaturan.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Seperti halnya negara berkembang lainnya, Indonesia mengembangkan program jaminan sosial berbasis pada *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh kontribusi peserta, yang awalnya terbatas pada pekerja di sektor formal. Namun, saat ini, pekerja informal pun mulai merasakan manfaat dari program jaminan sosial tersebut.

Program jaminan sosial ketenagakerjaan, baik yang dulu dikenal sebagai Jamsostek maupun yang telah bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan, bertujuan untuk memberikan perlindungan dasar yang mencakup pemenuhan kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya.

Saat ini, BPJS Ketenagakerjaan memiliki beberapa program sebagai bukti kinerjanya, yang mengutamakan kepentingan dan hak-hak normatif tenaga kerja di Indonesia. Program tersebut meliputi empat jenis jaminan: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya, yang terus berlangsung hingga berlakunya UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dalam pelaksanaan program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, kepesertaan dibagi menjadi beberapa kategori, seperti Penerima Upah, Bukan Penerima Upah, Pekerja di Sektor Jasa Konstruksi, dan Pekerja Migran Indonesia. Dari kategori-kategori ini, peserta dapat dikelompokkan menjadi dua kategori besar: pekerja formal dan pekerja informal. Manfaat dari perlindungan ini adalah memberikan rasa

aman kepada pekerja, yang memungkinkan mereka untuk lebih fokus dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.

Sejak diberlakukannya program BPJS Ketenagakerjaan, salah satu kendala yang ditemui adalah rendahnya angka kepesertaan pekerja informal dibandingkan dengan pekerja formal di Indonesia. Bahkan, jumlah pekerja informal di Indonesia lebih besar daripada pekerja formal. Padahal, pekerja informal seharusnya memiliki hak yang sama untuk menerima program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini menjadi bukti tanggung jawab pemerintah untuk memastikan bahwa seluruh masyarakat, tanpa terkecuali, mendapatkan hak dan layanan yang setara dan merata.

Table 1.1 Data Jumlah Angkatan Kerja Di Indonesia Februari 2024

No	Pekerja Fornal	Pekerja Informal	Pengangguran Terbuka	Jumlah
1	58,05 Juta Orang (40,83%)	84,13 Juta Orang (59,17%)	7,20 Juta Orang	149,38 Juta Orang

Sumber: BPS (Badan Pusat Statistik)

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) jumlah peserta jaminan sosial ketenagakerjaan yang berstatus aktif secara nasional di indonesia saat ini mencapai sekitar 41.560.938 juta peserta di bulan desember tahun 2023 dari total semua angkatan kerja di indonesia sebesar 146.621.786 juta. Peserta aktif saat ini terus meningkat karena pihaknya juga ada target untuk terus melakukan peningkatan cakupan kepesertaan semesta.

Table 1. 2 Data Jumlah Peserta BPJS Ketenagakerjaan di Indonesia

Tahun	Penerima Upah	Bukan Penerima Upah	Jasa Kontruksi	Kepesetaan Aktif	Kepesetaan Non-Aktif
2022	22,839,463	6,004,021	7,020,533	35.864,017	19,515,703
2023	25,004,383	9,192,755	7,363,800	41.560,938	19,517,013
2024 (sementara)	25,721,977	7,393,416	5.593.403	38,708,796	19,951,699

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker)

Menurut tabel di atas ada juga yang peserta nonaktif sebesar 19,517,013 Juta orang, kalau dijumlahkan dengan peserta aktif sebesar 61.077.951 juta peserta, peserta BPJS Ketenagakerjaan yang nonaktif tersebut berarti memang secara peserta atau tenaga kerja masih mempunyai haknya untuk jaminan hari tua (JHT) yang belum dicairkan. Angka kepesertaan pada BPJS Ketenagakerjaan tersebut diakui belum mencapai target semesta tenaga kerja, karena berdasarkan data dari Bappenas, cakupan kepesertaan harus mencapai 90 juta peserta di tahun 2022.

Gambar 1. 1 Jumlah Angkatan Kerja Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2023

Provinsi	Angkatan Kerja - Bekerja	Angkatan Kerja Pengangguran - Pernah Bekerja	Angkatan Kerja Pengangguran - Tidak Pernah Bekerja	Angkatan Kerja Pengangguran - Jumlah	Angkatan Kerja - Jumlah Angkatan Kerja	Angkatan Kerja - Persentase Bekerja terhadap Angkatan Kerja
DKI Jakarta	5.072.737	159.435	195.061	354.496	5.427.233	93,47
Jawa Barat	23.503.598	864.915	1.023.372	1.888.287	25.391.885	92,56
Jawa Tengah	19.988.875	637.953	442.307	1.080.260	21.069.135	94,87
DI Yogyakarta	2.139.710	55.277	26.707	81.984	2.221.694	96,31
Jawa Timur	22.703.177	647.001	518.586	1.165.587	23.868.764	95,12
Banten	5.516.656	178.665	269.767	448.432	5.965.088	92,48

Gambar 1. 2 Jumlah Angkatan Kerja di DI Yogyakarta

D.I Yogyakarta	Jumlah Angkatan Kerja di Provinsi DI Yogyakarta (Jiwa)			
	2023		2022	
D.I Yogyakarta	2 221 694		2 336 076	

Provinsi	Persentase Tenaga Kerja Formal di Provinsi DI Yogyakarta (Persen)		Persentase Tenaga Kerja Informal di Provinsi DI Yogyakarta (Persen)	
	2023	2022	2023	2022
DI Yogyakarta	46.22	46.62	53.78	53.38

Sumber: Badan Pusat Statistik

Badan Pusat Statistik jumlah angkatan kerja di DI Yogyakarta 2.221.694 Juta orang di tahun 2023, di sektor formal sebanyak 1.036.111 dan pekerja Informal sebanyak 1.205.583 di DI Yogyakarta. Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) dari jumlah tersebut yang sudah mendapatkan perlindungan Jaminan Sosial atau BPJS ketenagakerjaan baru 25.15% dari jumlah angkatan kerja di provinsi DI Yogyakarta yang dimana jumlahnya sebanyak 558.681 pekerja yang tercatat di tahun 2023

Table 1. 3 Data Jumlah Peserta BPJS Ketenagakerjaan di Provinsi DI Yogyakarta

Tahun	Penerima Upah	Bukan Penerima Upah	Jasa Kontruksi	Kepesetaan Aktif	Kepesetaan Non-Aktif
2022	324,393	63,963	69,299	457,655	187,584
2023	365,866	116,047	76,768	558,681	190,397
2024 (Mei)	376,096	78,045	68,803	522,944	192,837

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker)

Dari jumlah tersebut, yang sudah terlindungi Jaminan Sosial atau BPJS Ketenagakerjaan dengan penerima upah baru sebanyak 365.866 orang (66.49%), bukan

penerima upah sebanyak 116.047 (19,76%) dan jasa konstruksi sebanyak 76.768 (13.75 %). Yang mana hal itu sangat rendah untuk peserta yang mengikuti Jaminan Sosial atau BPJS Ketenagakerjaan di Provinsi DI Yogyakarta.

Kepala BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta Rudi Susanto di Yogyakarta, Kamis 22 Februari 2024, mengatakan hingga saat ini pekerja di DIY yang telah *tercover* BPJS Ketenagakerjaan masih 35 persen. "Di 2024 kita upayakan meningkatkan 10 persen menjadi 45 persen *coverage*," kata Rudi, (antaranew.com 2024). Hal itu tidak sejalan dengan data yg disajikan di atas dimana BPJS Ketenagakerjaan mengalami penurunan sekitar 6,4% (35.737 ribu) kepesertaan di bulan Mei 2024 dari total kepesertaan aktif di 2023, salah satu penyumbang terbanyak ada di pekerja informal atau bukan penerima upah (BPU) sekitar 32,8% atau sebanyak (38,002 ribu) peserta. Dimana salah satu fokus BPJS Ketenagakerjaan di tahun 2024 adalah untuk menaikkan pekerja informal.

Bulan Februari 2023 PemKab Bantul menargetkan kepesertaan 40% angkatan kerja di Kabupaten Bantul dapat terkover BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2023, jumlah angkatan kerja tersebut, terdapat sebanyak 115.463 jiwa atau 25,23% yang telah terkover BPJS Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan, 2023). Hingga bulan juni 2023 kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di kabupaten bantul hanya naik 1 persen dari yang di targetkan. Kepala Cabang BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta, Teguh Wiyono, menyampaikan bahwa berdasarkan hasil evaluasi, tingkat kepesertaan Program BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Bantul mencapai 26,23%, yang menempatkan kabupaten ini di urutan kelima dari lima kabupaten/kota di Provinsi DIY. Padahal, Pemkab Bantul

sudah memiliki Peraturan Bupati No. 218/2022 yang mengatur tentang Pembentukan Tim Forum Kepatuhan Program BPJS Ketenagakerjaan. (berita jogja, 2023).

Di tahun 2022 adanya banyak perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya Menurut direktur BPJamsostek berharap kerja sama dengan kejaksaan mampu meningkatkan jumlah kepesertaan dan kesadaran perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya. Hingga kini, masih banyak perusahaan yang belum atau hanya mendaftarkan sebagian karyawannya menjadi peserta sehingga hak-hak pekerja tidak bisa terpenuhi.

Ada sebanyak 460.000 pekerja di perusahaan atau badan hukum yang belum menjadi peserta, dan ada 2968 perusahaan yang tidak patuh di wilayah DI Yogyakarta dengan 25.710 tenaga kerja, mereka tidak patuh atau menunggak iuran kepesertaan, total tunggakan mencapai Rp 40 Miliar (harian jogja, 2022).

Ada beberapa masalah Implementasi terhadap Program BPJS Ketenagakerjaan di berbagai Provinsi maupun kota di Indonesia salah satunya pada bulan Juni tahun 2018 di Kota Cimahi yaitu tentang “Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Dalam Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Di Kota Cimahi”. Terdapat masalah banyaknya jumlah pekerja belum mendaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sudah optimalnya. Akan tetapi ada beberapa hal yang masih belum optimalnya seperti dari kualitas sumber daya manusia yang sudah baik, namun sumber daya yang ada perlu ditambah agar pelaksanaan kebijakan dapat berjalan lebih efektif karena kuantitas sumber daya yang ada belum sebanding dengan banyaknya perusahaan yang harus ditangani di Kota Cimahi.

Terdapat pula penelitian di Kota Pekanbaru berjudul “Analisis Upaya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah I Riau Dalam Meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal di Kota Pekanbaru”. Di penelitian ini terdapat masalah salah satunya program BPJS Ketenagakerjaan belum sering disosialisasikan terhadap pekerja informal karena SDM di BPJS Ketenagakerjaan belum bekerja secara optimal. Maka dari itu penelitian ini di kategorikan “Belum Optimal”.

Berdasarkan paparan latar belakang di atas masih adanya masalah seperti kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di DI Yogyakarta masih sangat rendah, adanya penurunan kesertaan pekerja informal di DI Yogyakarta, tidak berjalan dengan baik peraturan Bupati di daerah bantul, dan adanya perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan. Dengan itu peneliti merasa harus adanya penelitian yang di lakukan untuk melihat apakah Program BPJS Ketenagakerjaan berjalan dengan baik dan benar atau adanya masalah yang di hadapi, dengan itu munculnya sebuah pertanyaan “ kenapa Provinsi DI Yogyakarta pekerjaannya informalnya lebih banyak dibandingkan dengan pekerja formal tetapi kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sangat rendah, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN UNTUK PEKERJA BUKAN PENERIMA UPAH Di DI YOGYAKARTA”

1.2 Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Paparan di atas dengan adanya program BPJS Ketenagakerjaan dapat diperoleh indentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kepedulian masyarakat terhadap jaminan sosial
2. Program Jaminan Sosial atau BPJS Ketenagakerjaan belum optimal
3. Adanya perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan
4. Penduduk Provinsi DI Yogyakarta masih sangat rendah untuk kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan jika dibandingkan dengan Jumlah pekerja aktif
5. Banyak pekerja informal yang belum mengetahui jika dibandingkan persentasenya dengan kepesertaan pekerja formal.

1.2.2. Rumusan Masalah

Dengan adanya identifikasi masalah tersebut dapat dirumuskan masalah tentang Implementasi program Jaminan Sosial Bagi Pekerja Informal Oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Yogyakarta

1. Analisis Implementasi Kebijakan Perlindungan Ketenagakerjaan Untuk Pekerja Bukan Penerima Upah di DI Yogyakarta?

2. Apa saja faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan Perlindungan Ketenagakerjaan Untuk Pekerja Bukan Penerima Upah di DI Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan di atas tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis Implementasi Kebijakan Perlindungan Ketenagakerjaan Untuk Pekerja Bukan Penerima Upah di DI Yogyakarta
2. Mendeskripsikan dan menganalisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan Perlindungan Ketenagakerjaan Untuk Pekerja Bukan Penerima Upah di DI Yogyakarta

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

Memberikan referensi dan kontribusi untuk bahan penelitian di kalangan mahasiswa Universitas Diponegoro khususnya mahasiswa di jurusan Administrasi Publik.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan sumbangan pemikiran sebagai sumber referensi untuk penelitian lebih lanjut kedepannya tentang Implementasi program BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja di sektor informal di Provinsi DI Yogyakarta.

1.4.3 Kegunaan Praktis

A. Bagi Pemerintah

Dapat digunakan untuk bahan evaluasi terhadap Program BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja di sektor informal di Provinsi DI Yogyakarta.

B. Bagi Masyarakat

Bahan pemahaman masyarakat mengenai pemanfaatan secara maksimal tentang program BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja di sektor informal di Provinsi DI Yogyakarta.

C. Bagi Penelitian

Untuk pengetahuan terutama dalam hal Jaminan Sosial sehingga peneliti mampu menganalisis pengembanga BPJS Ketenagakerjaan di Provinsi DI Yogyakarta.

1.5 Kerangka Pemikiran Teoritis

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Table 1. 4 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENULIS	TEORI	TUJUAN	METODE	HASIL
1.	Rendy Syachrezi, Rina Martini, Neny Marlina. Impelementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Teori Implementasi Kebijakan dari George C. Edwards III dengan variabel: 1. Komunikasi 2. Sumberdaya, 3. Disposisi 4. Struktur Birokrasi.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan yang dijalankan oleh kantor BPJS	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan di Semarang Majapahit belum berjalan secara merata, khususnya untuk kategori

	Bagi Pekerja Informal oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Semarang Majapahit		Ketenagakerjaan cabang Semarang Majapahit.		pekerja informal. Hal ini terlihat dari belum tercapainya target kepesertaan untuk pekerja informal. Ketidak tercapainya target tersebut disebabkan oleh rendahnya kesadaran pekerja informal mengenai pentingnya mengikuti program jaminan sosial ketenagakerjaan.
2.	Armila Ernisa Zulfa, Ida Hayu Dwimawanti. Analisis Kinerja BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Semarang Pemuda Untuk Meningkatkan Perluasan Kepesertaan Sektor Informal	Menurut Dwiyanto (2008: 50) dalam (Sudarmanto, 2014: 12-19): 1. Produktivitas 2. Kualitas Layanan 3. Responsivitas 4. Responsibilitas 5. Akuntabilitas	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menggambarkan kinerja BPJS Ketenagakerjaan Semarang Pemuda dalam memperluas kepesertaan pekerja sektor informal, berdasarkan dimensi-dimensi kinerja, serta menganalisis dan mendeskripsikan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat kinerja	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja BPJS Ketenagakerjaan Semarang Pemuda sudah baik karena ada tiga dimensi yang dilakukan. Ketiga dimensi tersebut adalah Kualitas Pelayanan, Tanggung Jawab, dan Akuntabilitas, dan salah satu dimensi yang belum dilakukan adalah Daya Tanggap
3.	Wan Ezah. Analisis Upaya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Wilayah I Riau Dalam	1. Sosialisasi 2. monitoring	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memahami upaya yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah I Riau dalam	Kualitatif	Hasil penelitian mengenai analisis upaya BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah I Riau dalam meningkatkan kepesertaan tenaga kerja informal di Kota Pekanbaru

	Meningkatkan Kepesertaan Tenaga Kerja Informal di Kota Pekanbaru		meningkatkan kepesertaan tenaga kerja sektor informal di Kota Pekanbaru, serta untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat upaya BPJS Ketenagakerjaan dalam memperluas kepesertaan tenaga kerja sektor informal di Kota Pekanbaru.		menunjukkan kategori "Belum Optimal," karena masih terdapat sejumlah besar tenaga kerja informal yang belum terdaftar sebagai peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru.
4.	Elvi Nuari Hutahaeen Implementasi Kebijakan Program Jaminan Hari Tua (JHT) Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Medan	Teori Implementasi Kebijakan dari George C. Edwards III dengan variabel: 1. Komunikasi 2. Sumberdaya, 3. Disposisi 4. Struktur Birokrasi	Untuk mengetahui program JHT oleh BPJS Ketenagakerjaan di Medan	Kualitatif	Keinginan dan komitmen para pelaksana dalam melaksanakan program kebijakan JHT yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan di Medan dinilai sudah cukup baik. Meskipun menghadapi berbagai kekhawatiran dan tantangan, mereka tetap bertekad untuk menjalankan rencana tersebut, salah satunya dengan memanfaatkan fasilitas pribadi untuk turun langsung ke lapangan, agar informasi mengenai BPJS Ketenagakerjaan dapat diketahui oleh

					seluruh lapisan masyarakat.
5.	Ni Komang Sugi Aprillianty. Implementasi Strategi Pemasaran Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali.	Teori Implementasi Kebijakan dari George C. Edwards III dengan variabel: 1. Komunikasi 2. Sumberdaya, 3. Disposisi 4. Struktur Birokrasi	Untuk memahami pelaksanaan strategi pemasaran yang diterapkan dalam upaya mencapai atau meningkatkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan jumlah kepesertaan tersebut.	Kualitatif	Menerapkan strategi pemasaran secara efektif untuk mencapai target jumlah peserta yang telah ditetapkan. .
6.	Monica Oktriani Gurusinga Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada Pengemudi Ojek Online di Kota Pekanbaru	Teori Implementasi Kebijakan dari George C. Edwards III dengan variabel: 1. Komunikasi 2. Sumberdaya, 3. Disposisi 4. Struktur Birokrasi	Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan mengidentifikasi pelaksanaan serta faktor-faktor penghambat dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pengemudi ojol di Kota Pekanbaru.	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi program belum berjalan secara optimal karena masih adanya hambatan. Hal ini terbukti dari rendahnya tingkat pemahaman kelompok sasaran tentang program, kurangnya komitmen dari pihak pelaksana, dan adanya birokrasi yang rumit.
7.	Rosa Ainun Rizkyah, Sumainah Fauziah. Penerapan Kebijakan Program	Teori Implementasi Kebijakan dari George C. Edwards III dengan variabel: 1. Komunikasi 2. Sumberdaya, 3. Disposisi Struktur Birokrasi	Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi penerapan kebijakan Program Jaminan Hari Tua (JHT) oleh Badan Penyelenggara	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program sudah berjalan dengan baik, meskipun belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari

	Jaminan Hari Tua (JHT) Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.		Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.		belum meratanya komunikasi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan di Medan kepada masyarakat, terutama terkait dengan kepesertaan di sektor informal.
8.	Ridwan Saputra Penyelesaian Klaim Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Tenaga Kerja Pada Perusahaan Yang Bermasalah (Study Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung)	Teori Implementasi Kebijakan dari George C. Edwards III dengan variabel: 1. Komunikasi 2. Sumberdaya, 3. Disposisi 4. Struktur Birokrasi	Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan posisi pekerja sebagai pihak yang rentan dan perlu diberikan perlindungan melalui jaminan sosial, agar pekerja merasa nyaman dan aman dalam menjalankan tugasnya. Jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, pekerja dapat dengan mudah mengajukan klaim yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan mekanisme pendaftaran pekerja ke badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan berjalan dengan baik, agar klaim Jaminan Kecelakaan Kerja	kualitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyelesaian klaim JKK di perusahaan yang menghadapi masalah terbagi dalam 5 (lima) kategori perusahaan bermasalah, masing-masing dengan cara penyelesaian klaim yang berbeda. Terdapat 2 (dua) faktor penghambat dalam penyelesaian klaim JKK, yaitu faktor internal dan eksternal. Sementara itu, faktor pendukung dalam proses penyelesaian klaim meliputi Peraturan Perundang-undangan, Serikat Pekerja, Perusahaan, BPJS Ketenagakerjaan, dan pembayaran iuran.

			dapat diproses dengan cepat, mudah, dan tanpa hambatan.		
9.	Fakhri Ahmad Firdausi, Roni Ekha Putera, Yoserizal. Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah di BPJS Ketenagakerjaan Padang	Penelitian ini menggunakan teori Van Meter dan Van Horn yang terdiri dari enam variabel: standar dan tujuan kebijakan, sumber daya, karakteristik agen pelaksana, komunikasi antar organisasi, sikap atau kecenderungan pelaksana, dan kondisi lingkungan sosial, ekonomi, dan politik.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja Bukan Penerima Upah di BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang.	Kualitatif	hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pekerja Bukan Penerima Upah pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Padang telah dilaksanakan, namun penerapannya masih belum maksimal. Masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan Program BPJS Ketenagakerjaan, seperti kurangnya sumber daya manusia dalam pelaksanaan program. Selain itu, masih kurangnya pengetahuan dan pemahaman, serta kesalahpahaman di kalangan masyarakat mengenai Program BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, tidak konsistennya komunikasi dan koordinasi dengan lembaga dan organisasi

					ketenagakerjaan, serta adanya lembaga asuransi lain yang dapat menghambat pelaksanaan Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan.
10.	Septy Nadyadiva Pristanti, Sukidin, Wiwin Hartanto. Implementasi Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Pada Pekerja Informal (Studi Kasus di Desa Dukuhdempok, Kecamatan Wuluhan, Kabupaten Jember)	Charles O. Jones (1996), 1. Pembentukan pola kemitraan pelaksana 2. Sosialisasi program BPJS Ketenagakerjaan 3. Penerapan program BPJS Ketenagakerjaan	Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan menganalisis proses atau tahapan pelaksanaan program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan bagi pekerja informal, dengan studi kasus di Desa Dukuhdempok, Kecamatan Wuluhan, Kabupaten Jember.	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi program BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja informal telah mengikuti serangkaian tahapan atau proses sesuai model dari Jones. Pertama, pembentukan pola kemitraan pelaksana telah disusun dengan baik dan sistematis. Kedua, sosialisasi program BPJS Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pihak pelaksana masih belum optimal. Ketiga, penerapan program BPJS Ketenagakerjaan sudah terstruktur dengan baik, mencakup kinerja pelaksana, MoU, sumber daya keuangan dan peralatan, serta pembagian tugas. Keberhasilan implementasi program BPJS

					Ketenagakerjaan dapat dilihat dari respons pekerja informal melalui tiga indikator, meskipun ada beberapa yang belum tercapai, seperti menurunnya tingkat kepatuhan pembayaran iuran rutin, rendahnya tingkat partisipasi pekerja informal yang belum mencakup seluruh pekerja informal, dan kualitas pelayanan pelaksana yang sudah baik. Meskipun program ini telah memberikan banyak manfaat bagi penerima manfaat, seringkali juga terdapat hambatan yang mengganggu kelancaran pelaksanaan program secara berkelanjutan.
--	--	--	--	--	--

Penelitian ini memiliki fokus pada bagaimana Implementasi Program BPJS Ketenagakerjaan di Provinsi DI Yogyakarta, Menggunakan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Bukan Penerima Upah dan menganalisis faktor-faktor

menggunakan teori George C. Edwards III. Dari beberapa jurnal penelitian yang ada diketahui bahwa tidak ada yang khususnya melakukan penelitian di DI Yogyakarta

1.6 Kajian Teori

1.6.1 Administrasi Publik

Menurut Dwight Waldo yang dikutip oleh Syafei (2003:33), Administrasi Publik adalah manajemen dan organisasi sumber daya manusia serta peralatannya untuk mencapai tujuan pemerintahan. Pernyataan serupa juga disampaikan oleh George J. Gordon yang dikutip oleh Syafei (2003:33), yang menyatakan bahwa administrasi negara mencakup seluruh proses yang dilakukan oleh organisasi maupun individu terkait dengan penerapan atau pelaksanaan hukum dan peraturan yang dilaksanakan oleh lembaga legislatif, eksekutif, dan peradilan. Sementara itu, menurut Edward H. Lichfield yang juga dikutip oleh Syafei (2003:33), administrasi negara merupakan kajian mengenai bagaimana berbagai badan pemerintah diorganisir, dilengkapi dengan sumber daya manusia, dibiayai, dijalankan, dan dipimpin.

Menurut Keban (2014:7), terdapat beberapa hal penting yang harus dipahami terkait hakikat administrasi publik, yaitu:

- a. Bidang ini lebih banyak berhubungan dengan fungsi eksekutif, meskipun tidak terlepas dari kaitannya dengan fungsi yudikatif dan legislatif;
- b. Administrasi publik mencakup formulasi dan implementasi kebijakan publik;

- c. Bidang ini juga terkait dengan berbagai isu kemanusiaan serta usaha kerja sama dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan;
- d. Meskipun berbeda dari administrasi swasta, terdapat area yang saling tumpang tindih antara keduanya;
- e. Administrasi publik berorientasi pada penyediaan barang dan jasa publik; dan
- f. Bidang ini memiliki dimensi teoritis sekaligus praktis.

Berdasarkan penjelasan Keban (2014), dapat disimpulkan bahwa makna penting dari administrasi publik mencakup segala aspek hubungan antara negara dan masyarakat, termasuk pihak swasta, dengan dukungan formulasi serta pelaksanaan kebijakan yang berfokus pada penyediaan barang publik dan pelayanan. Oleh karena itu, peneliti menekankan bahwa salah satu elemen utama dalam administrasi publik adalah pelayanan, di mana tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan yang berkualitas.

1.6.2 Paradigma Administrasi Publik

Paradigma merupakan sudut pandang mendasar atau teori dasar yang didasarkan pada karakteristik tertentu dan mencakup spekulasi, ide, teknik, atau pendekatan utama untuk menjawab suatu permasalahan, baik dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun peningkatan kualitas hidup. Secara etimologis, istilah paradigma berasal dari bahasa Yunani yang berarti contoh atau model. Dalam konteks administrasi publik,

para ilmuwan sepakat hingga batas tertentu mengenai pemikiran terkait paradigma. Nicholas Henry, sejak tahun 1975, beberapa kali merevisi konsep paradigma administrasi publik. Awalnya, ia mengidentifikasi empat tahap perkembangan paradigma, namun kemudian mengembangkannya menjadi enam tahap perkembangan (Henry, 2007).

Pergeseran paradigma administrasi publik menurut Nicholas Henry, yaitu:

1. *The Politics – Administration Dichotomy*, (1999–1926);
2. *The Principles of Administration*, (1927-1937);
3. *Public Administration as Political Science*, (1950-1970);
4. *Public Administration as Management*, (1956-1970);
5. *Public Administration as Public Administration*, (1970- sekarang);
6. *Governance*, (1990- sekarang).

Penelitian ini termasuk dalam paradigma administrasi publik yang ke-5 yaitu *public administration as public administration*. Dalam paradigma ini fokus tidak hanya berfokus pada administrasi saja tetapi juga mengacu pada teori organisasi, teori manajemen dan kebijakan publik, sedangkan fokusnya adalah masalah-masalah dan kepentingan-kepentingan publik. Berdasarkan hal ini program BPJS Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk pendataan, perlindungan dan pelayanan publik sesuai dengan paradigma ini

1.6.3 Kebijakan Publik

Pemahaman mengenai ruang lingkup administrasi publik, sebagaimana dijelaskan oleh Gerald Caiden dalam Thoha (2008, h.7), berfungsi untuk membantu menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul di masyarakat. Masalah-masalah yang telah lama berkembang secara luas ini kemudian mendorong lahirnya keputusan-keputusan penting sebagai bagian dari upaya penyelesaian. Menurut Abdul Wahab (2012, h.5), permasalahan yang terjadi di masyarakat tidak mungkin diselesaikan secara individu, melainkan harus dilakukan secara kolektif. Hal ini disebabkan oleh berbagai alasan, seperti pertimbangan politis, teknis, administratif, dan finansial. Sebagai contoh, isu terkait ketersediaan sapi menjelang Idul Fitri atau banjirnya produk asing di pasar domestik yang menggeser produk lokal. Permasalahan-permasalahan semacam ini tidak dapat diselesaikan secara individu, tetapi memerlukan pendekatan kolektif.

Hubungan administrasi publik dengan permasalahan-permasalahan tersebut, menurut Islamy (2007, h.10), terletak pada sejauh mana pengaruh negara diarahkan untuk memenuhi kepentingan publik. Dalam konteks ini, keputusan-keputusan yang dibuat oleh negara bertujuan untuk menyelesaikan masalah-masalah publik, dan mekanisme ini kemudian dikenal dengan istilah kebijakan publik. Penjelasan lebih rinci tentang kebijakan publik, berdasarkan pendapat para ahli, salah satunya disampaikan oleh Jenkins (1978) dalam Abdul Wahab (2012, h.15), yang merumuskan definisi kebijakan publik sebagai berikut:

Serangkaian keputusan yang saling berkaitan yang diambil oleh seorang aktor politik, atau sekelompok aktor, berkenaan dengan tujuan yang telah dipilih

beserta cara-cara untuk mencapainya dalam suatu situasi. Keputusan-keputusan ini pada prinsipnya masih berada dalam batas-batas kewenangan kekuasaan dari para aktor

Dari pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa keputusan yang diambil bertujuan untuk mencapai hasil tertentu dan berada dalam kewenangan sekelompok aktor kebijakan yang terlibat. Penjelasan dari Jenkins (1978) ini juga diperkuat oleh Syafroni (2012, h.159), yang menggambarkan kebijakan sebagai sekumpulan keputusan yang saling berkaitan, diambil oleh aktor-aktor politik atau kelompok tertentu. Keputusan tersebut mencakup pemilihan tujuan dan sarana untuk mencapainya dalam situasi spesifik, di mana keputusan-keputusan tersebut secara prinsip berada dalam lingkup kekuasaan aktor-aktor tersebut untuk diwujudkan.

Carl Friedrich (1969) dalam Leo Agustino (2006:7), kebijakan didefinisikan sebagai serangkaian tindakan atau kegiatan yang diusulkan oleh individu, kelompok, atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu, terutama yang menghadapi hambatan dan peluang. Kebijakan ini dirancang untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Bridgman dan Davis (2005) dalam Edi Suharto (2007:3) menjelaskan bahwa kebijakan publik pada dasarnya mengacu pada "apa pun yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan." Dengan kata lain, kebijakan publik mencakup segala keputusan pemerintah baik yang dilaksanakan maupun yang diabaikan.

Hogwood dan Gunn (1990) dalam Edi Suharto (2007:4) menambahkan bahwa kebijakan publik adalah seperangkat tindakan yang dirancang oleh pemerintah untuk

mencapai tujuan tertentu. Namun, ini tidak berarti bahwa kebijakan hanya menjadi domain pemerintah. Organisasi non-pemerintah seperti Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), organisasi sosial (misalnya Karang Taruna atau PKK), dan lembaga-lembaga sukarela lainnya juga memiliki kebijakan masing-masing.

Bridgman dan Davis (2004) dalam Edi Suharto (2007:5) menyebutkan bahwa kebijakan publik memiliki tiga dimensi yang saling berkaitan, yaitu sebagai tujuan (objective), sebagai pilihan tindakan yang sah secara hukum (authoritative choice), dan sebagai hipotesis (hypothesis).

1. Kebijakan publik sebagai tujuan

Kebijakan publik pada dasarnya berkaitan dengan upaya pencapaian kepentingan masyarakat. Dengan kata lain, kebijakan publik merupakan rangkaian tindakan yang dirancang oleh pemerintah untuk mewujudkan hasil-hasil tertentu yang diinginkan oleh masyarakat sebagai konstituen pemerintah.

2. Kebijakan publik sebagai pilihan tindakan yang legal

Pilihan tindakan dalam kebijakan bersifat sah dan otoritatif karena dirumuskan oleh lembaga yang memiliki legitimasi dalam sistem pemerintahan. Keputusan tersebut bersifat mengikat bagi aparatur negara untuk melaksanakan atau mengarahkan tindakan tertentu, seperti menyusun rancangan undang-undang atau peraturan pemerintah untuk diajukan ke parlemen, atau mengalokasikan anggaran guna melaksanakan program tertentu.

3. Kebijakan publik sebagai hipotesis

Kebijakan dikembangkan berdasarkan teori, model, atau hipotesis yang menjelaskan hubungan sebab-akibat. Setiap kebijakan selalu didasarkan pada asumsi tentang perilaku manusia. Kebijakan juga mencakup insentif yang mendorong individu untuk mengambil tindakan tertentu, serta disinsentif yang menghalangi mereka dari tindakan yang tidak diinginkan. Selain itu, kebijakan perlu menggabungkan perkiraan mengenai potensi keberhasilan yang ingin dicapai dan juga memiliki mekanisme untuk mengatasi kemungkinan kegagalan.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah disebutkan, dapat disimpulkan beberapa karakteristik utama dari kebijakan publik. Pertama, kebijakan publik lebih fokus pada tindakan yang memiliki tujuan atau maksud tertentu, dibandingkan dengan perilaku yang acak atau tidak terstruktur. Kedua, kebijakan publik biasanya mencakup serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pemerintah, bukan keputusan-keputusan terpisah. Ketiga, kebijakan publik mencerminkan apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah, seperti mengatur perdagangan, mengendalikan inflasi, atau menyediakan perumahan rakyat, bukan sekadar apa yang direncanakan atau akan dilakukan. Keempat, kebijakan publik dapat bersifat positif atau negatif. Secara positif, kebijakan melibatkan tindakan pemerintah yang jelas dalam menyelesaikan suatu masalah, sementara secara negatif, kebijakan dapat berupa keputusan pejabat pemerintah untuk tidak mengambil tindakan, meskipun dalam situasi tersebut

keterlibatan pemerintah sangat diperlukan. Kelima, kebijakan publik, setidaknya secara positif, didasarkan pada hukum dan merupakan tindakan yang memerintah.

Secara keseluruhan, kebijakan adalah serangkaian keputusan atau pilihan tindakan yang langsung mengatur pengelolaan serta distribusi sumber daya alam, finansial, dan manusia demi kepentingan publik, yakni masyarakat atau warga negara. Kebijakan tersebut sering kali diusulkan oleh individu, kelompok, atau pemerintah dalam konteks lingkungan tertentu yang menghadapi hambatan atau peluang, dengan tujuan untuk mengatasi masalah dan mencapai tujuan yang diinginkan. Kebijakan publik terkait erat dengan administrasi publik, yang melibatkan penerapan atau pelaksanaan hukum dan peraturan melalui organisasi atau individu yang berkaitan dengan cara pemerintah diorganisir, dikelola, dibiayai, dan dipimpin untuk memastikan tindakan yang baik demi kesejahteraan masyarakat.

1.6.4 Implementasi Program

Dalam studi kebijakan publik, implementasi tidak hanya berkaitan dengan mekanisme penerjemahan keputusan-keputusan politik menjadi prosedur rutin melalui saluran birokrasi, tetapi juga melibatkan masalah konflik, pengambilan keputusan, serta siapa yang terlibat dan apa yang diperoleh dari kebijakan tersebut. Implementasi merupakan aspek krusial dalam proses kebijakan, yang menurut Nugroho (2009, h. 494), pada dasarnya adalah cara untuk memastikan bahwa kebijakan mencapai tujuannya.

Terdapat dua pendekatan dalam implementasi kebijakan: pertama, implementasi langsung dalam bentuk program, dan kedua, melalui formulasi kebijakan turunan dari kebijakan publik tersebut. Pada dasarnya, pelaksanaan kebijakan bisa dianggap berhasil atau gagal. Penilaian kegagalan kebijakan, menurut Hogwood dan Gunn (1986) dalam Abdul Wahab (2012, h. 128), dibagi menjadi dua kategori besar: tidak terimplementasikan dan implementasi yang gagal. Pemahaman tentang tidak terimplementasikannya kebijakan berarti kebijakan tersebut tidak dilaksanakan sesuai rencana, mungkin karena pihak-pihak yang terlibat tidak bekerja sama atau tidak sepenuhnya memahami permasalahan yang dihadapi, atau masalah tersebut berada di luar kendali mereka. Oleh karena itu, meskipun upaya implementasi dilakukan dengan sungguh-sungguh, hambatan-hambatan yang ada bisa saja tidak dapat diatasi. Sementara itu, implementasi yang gagal terjadi ketika kebijakan sudah dilaksanakan sesuai rencana, tetapi kondisi eksternal yang tidak mendukung menyebabkan kebijakan tersebut gagal mencapai dampak atau hasil yang diinginkan.

Salah satu pandangan dari ahli implementasi, Van Mater dan Van Horn (1978) dalam Abdul Wahab (2012, h. 135), merumuskan proses implementasi sebagai berikut:

“Tindakan-tindakan Yang dilakukan baik oleh individual/penjabatpenjabat atau kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan”.

Pandangan Van Mater dan Van Horn (1978) berfokus pada tindakan para pejabat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam proses pembuatan

keputusan kebijakan. Menurut pendapat ini, sebagaimana dikutip dalam Abdul Wahab (2012, h. 135), implementasi kebijakan memerlukan serangkaian tindakan yang diwujudkan dalam bentuk kegiatan untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Pandangan lain terkait dengan pemahaman implementasi kebijakan datang dari Mazmanian dan Sabatier (1979), yang juga dikutip oleh Abdul Wahab (2012, h. 135), yang mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai berikut:

“Memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku, atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijakan, yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul yang sudah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan publik yang cukup baik usaha-usaha untuk mengadminstrasikannya maupun untuk menimbulkan sebab akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.”

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa dalam implementasi kebijakan, penting untuk memahami kegiatan yang telah ditetapkan atau dirumuskan untuk mencapai tujuan dan keputusan kebijakan yang telah ditentukan sebelumnya. Jika disimpulkan dari pandangan dua pakar, Van Mater dan Van Horn (1978), serta Mazmanian dan Sebatier (1959), seperti yang dijelaskan oleh Abdul Wahab (2012, h. 136), implementasi kebijakan tidak hanya melibatkan perilaku badan-badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan memastikan ketaatan dari kelompok sasaran. Namun, juga melibatkan jaringan politik, ekonomi, dan sosial yang dapat mempengaruhi perilaku semua pihak yang terlibat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini pada akhirnya mempengaruhi dampak yang dihasilkan, baik yang diharapkan maupun yang tidak diharapkan.

1.6.5 Model Implementasi Program

George Edward III dalam Nugroho (2009:225) mencatat bahwa masalah kebijakan publik muncul karena kurangnya perhatian terhadap implementasi kebijakan tersebut. Tanpa implementasi yang efektif, keputusan yang diambil oleh pembuat kebijakan tidak akan dapat dilaksanakan dengan baik. Oleh karena itu, Edward dalam Nugroho (2009:512) menyarankan untuk fokus pada empat isu utama, yaitu:

George C. Edwards III mengemukakan Faktor –faktor yang berpengaruh dalam implementasi:

a. Komunikasi

Implementasi kebijakan akan efektif jika ukuran dan tujuan kebijakan dipahami oleh individu yang bertanggung jawab dalam pencapaiannya. Oleh karena itu, penting untuk mengkomunikasikan ukuran dan tujuan kebijakan dengan jelas kepada para pelaksana. Konsistensi atau keseragaman dalam ukuran dan tujuan kebijakan harus disampaikan dengan baik, sehingga para implementor memahami dengan tepat apa yang dimaksud. Komunikasi dalam organisasi adalah proses yang kompleks dan rumit, karena informasi dapat disembunyikan untuk tujuan tertentu atau disebarluaskan. Selain itu, sumber informasi yang berbeda dapat menghasilkan interpretasi yang berbeda pula. Agar implementasi berjalan efektif, mereka yang bertanggung jawab melaksanakan keputusan harus memahami apakah mereka mampu untuk melakukannya. Implementasi kebijakan harus diterima dan dipahami dengan jelas oleh semua pihak yang terlibat, termasuk maksud dan tujuannya. Jika pembuat kebijakan

melihat adanya ketidakjelasan dalam spesifikasi kebijakan, maka mereka mungkin tidak mengerti arah kebijakan tersebut. Para implementor bisa merasa bingung tentang apa yang harus dilakukan, yang dapat menghambat tercapainya hasil yang optimal. Kurangnya komunikasi yang serius dengan implementor akan berdampak buruk pada keberhasilan implementasi kebijakan.

b. Sumberdaya

Tidak menjadi masalah bagaimana jelas dan konsisten implementasi program dan bagaimana akuratnya komunikasi dikirim. Jika personel yang bertanggungjawab untuk melaksanakan program kekurangan sumberdaya dalam melakukan tugasnya. Komponen sumberdaya ini meliputi jumlah staf, keahlian dari para pelaksana, informasi yang relevan dan cukup untuk mengimplementasikan kebijakan dan pemenuhan sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat diarahkan kepada sebagaimana yang diharapkan, serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program seperti dana dan sarana prasarana.

Sumberdaya manusia yang tidak memadai (jumlah dan kemampuan) berakibat tidak dapat dilaksanakannya program secara sempurna karena mereka tidak bisa melakukan pengawasan dengan baik. Jika jumlah staf pelaksana kebijakan terbatas maka hal yang harus dilakukan meningkatkan skill/kemampuan para pelaksana untuk melakukan program. Untuk itu perlu adanya manajemen SDM yang baik agar dapat meningkatkan kinerja program. Ketidakmampuan pelaksana program ini disebabkan karena kebijakan konservasi energi merupakan hal yang baru bagi mereka dimana

dalam melaksanakan program ini membutuhkan kemampuan yang khusus, paling tidak mereka harus menguasai teknik-teknik kelistrikan. Informasi merupakan sumberdaya penting bagi pelaksanaan kebijakan.

Ada dua bentuk informasi yaitu informasi mengenai bagaimana cara menyelesaikan kebijakan/program serta bagi pelaksana harus mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan dan informasi tentang data pendukung keputusan kepada peraturan pemerintah dan undang-undang. Kenyataan dilapangan bahwa tingkat pusat tidak tahu kebutuhan yang diperlukan para pelaksana dilapangan. Kekurangan informasi/pengetahuan bagaimana melaksanakan kebijakan memiliki konsekuensi langsung seperti pelaksana tidak bertanggungjawab, atau pelaksana tidak ada di tempat kerja sehingga menimbulkan inefisien. Implementasi kebijakan membutuhkan kepatuhan organisasi dan individu terhadap peraturan pemerintah yang ada.

Sumberdaya lain yang juga penting adalah kewenangan untuk menentukan bagaimana program dilakukan, kewenangan untuk membelanjakan/mengatur keuangan, baik penyediaan uang, pengadaan staf, maupun pengadaan supervisor. Fasilitas yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan/program harus terpenuhi seperti kantor, peralatan, serta dana yang mencukupi. Tanpa fasilitas ini mustahil program dapat berjalan.

c. Disposisi atau Sikap

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas implementasi kebijakan adalah sikap implementor. Jika implementor setuju dengan isi kebijakan, mereka akan melaksanakan program dengan antusias, namun jika pandangan mereka bertentangan

dengan kebijakan yang ditetapkan, proses implementasi akan menghadapi berbagai masalah. Ada tiga bentuk respons implementor terhadap kebijakan, yaitu kesadaran pelaksana, petunjuk atau arahan pelaksana dalam merespons program, dan intensitas dari respons tersebut. Meskipun pelaksana mungkin memahami maksud dan tujuan program, mereka seringkali gagal melaksanakan program dengan baik karena menolak tujuan yang terkandung di dalamnya, dan dengan sengaja menghindari atau mengalihkan perhatian dari implementasi. Selain itu, dukungan dari pejabat pelaksana sangat penting untuk mencapai sasaran program.

Dukungan dari pimpinan sangat berpengaruh dalam memastikan bahwa program dilaksanakan secara efektif dan efisien. Bentuk dukungan ini meliputi penempatan kebijakan sebagai prioritas utama, menempatkan pelaksana yang mendukung program, serta memperhatikan keseimbangan dalam aspek daerah, agama, suku, jenis kelamin, dan karakteristik demografis lainnya. Selain itu, penyediaan dana yang cukup untuk memberikan insentif kepada para pelaksana agar mereka mendukung dan bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan kebijakan atau program juga sangat diperlukan.

d. Struktur Birokrasi

Ketika membahas badan pelaksana suatu kebijakan, tidak bisa terlepas dari peran struktur birokrasi. Struktur birokrasi mencakup karakteristik, norma, dan pola hubungan yang terjadi secara berulang dalam badan eksekutif, yang memiliki hubungan baik yang nyata maupun potensial dengan apa yang mereka miliki untuk melaksanakan kebijakan. Menurut Edwards dalam Winarno (2016:206), ada dua

karakteristik utama dari birokrasi, yaitu prosedur kerja atau yang lebih dikenal dengan Standard Operating Procedures (SOP), serta fragmentasi.

Salah satu elemen struktural dasar dari sebuah organisasi adalah prosedur kerja, atau ukuran dasar yang sering disebut SOP. Prosedur ini umumnya terdapat pada organisasi publik maupun swasta. Dengan adanya SOP, para pelaksana dapat memanfaatkan waktu dengan lebih efisien. Selain itu, SOP juga menyamakan tindakan dari para pejabat dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang sama. Aspek kedua adalah fragmentasi, yang mengacu pada pemecahan menjadi bagian-bagian yang tidak lagi terkoordinasi atau bahkan saling bertentangan. Dalam hal ini, setiap bidang dalam birokrasi mungkin saling bertentangan untuk mempertahankan fungsinya masing-masing dan menghalangi upaya untuk mengkoordinasi kebijakan antar bidang yang menjalankan program. Selain itu, kelompok kepentingan juga dapat mempengaruhi terjadinya fragmentasi. Konsekuensi terburuk dari fragmentasi birokrasi adalah kesulitan dalam koordinasi, padahal pelaksanaan kebijakan yang kompleks memerlukan koordinasi yang efektif.

Penelitian ini memilih Edwards III karena memiliki variable yaitu sumberdaya, komunikasi, disposisi dan juga struktur birokrasi karena keberhasilan suatu program itu sangat tergantung dari sumberdaya itu sendiri. Penggunaan teori ini dapat membantu para akademisi dalam melakukan analisis yang lebih mendalam terhadap implementasi program Jamsostek untuk pekerja Informal.

1.6.6 BPJS Ketenagakerjaan

Jaminan sosial, sebagai bentuk pelayanan publik dan tanggung jawab pemerintah terhadap masyarakat, menawarkan berbagai manfaat yang dapat dinikmati oleh masyarakat secara adil. Keberadaan jaminan sosial menjadi bukti bahwa pemerintah bertanggung jawab penuh terhadap kesejahteraan dan hak-hak warga, termasuk hak untuk mendapatkan kesejahteraan. Saat ini, jaminan sosial tidak hanya berfungsi untuk memenuhi hak-hak masyarakat umum, tetapi juga hadir secara khusus untuk memenuhi hak-hak para pekerja/buruh melalui program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Program tersebut memiliki banyak manfaat dan bisa dirasakan untuk pesertanya, manfaat tersebut adalah dapat menerima sejumlah program yang ada dalam BPJS Ketenagakerjaan, Program tersebut ialah Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP). Program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan yang berfokus pada jaminan sosial tenaga kerja juga bermanfaat dalam menjamin hak karyawan dan kewajiban pengusaha, maka dari itu program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan tenaga kerja tersebut.

Dari sejumlah manfaat jaminan sosial bagi para pekerja tersebut maka tentu penting bagi seorang pekerja baik itu pekerja formal maupun informal untuk mengikuti program jaminan sosial agar dapat merasakan manfaat dari adanya jaminan sosial. Dari sejumlah manfaat program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan tersebut tentu

diharapkan manfaatnya dapat dirasakan secara merata. Dari itu diperlukan adanya upaya peningkatan angka kepesertaan program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, terutama golongan pekerja informal yang angka kepesertaannya masih cukup rendah. Pemerintah membuat “PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 1 TAHUN 2016 TENTANG TATA CARA PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA, JAMINAN KEMATIAN, DAN JAMINAN HARITUA BAGI PESERTA BUKANPENERIMA UPAH”.

1) KETENTUAN UMUM

Pasal 1 Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja yang selanjutnya disingkat JKK adalah manfaat berupa uang tunai dan atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
2. Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja,
3. Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami Cacat Total Tetap.

4. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.
5. Peserta Bukan Penerima Upah adalah orang perorangan yang melakukan kegiatan usaha secara mandiri untuk memperoleh penghasilan.
6. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju Tempat Kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
7. Penyakit Akibat Kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dari/atau lingkungan kerja.
8. Wadah atau Kelompok Tertentu adalah organisasi atau asosiasi yang dibentuk oleh, dari, dan untuk Peserta yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja.
9. Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran.
10. Tempat Kerja adalah tiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, di mana pekerja bekerja atau yang sering dimasuki oleh pekerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya.
11. Cacat adalah keadaan berkurang atau hilangnya fungsi tubuh atau hilangnya anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan berkurang atau hilangnya kemampuan pekerja untuk menjalankan pekerjaannya.

12. Cacat Sebagian Anatomis adalah cacat yang mengakibatkan hilangnya sebagian atau beberapa bagian anggota tubuh.
13. Cacat Sebagian Fungsi adalah cacat yang mengakibatkan berkurangnya fungsi sebagian atau beberapa bagian anggota tubuh.
14. Cacat Total Tetap adalah cacat yang mengakibatkan ketidakmampuan pekerjaan. seseorang untuk melakukan
15. Iuran adalah sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh Peserta sendiri/atau pemberi kerja.
16. Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan bagi Peserta Bukan Penerima Upah adalah kartu tanda kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan yang memiliki nomor identitas tunggal.
17. Dokter Penasehat adalah dokter yang mempunyai tugas dan fungsi untuk memberikan pertimbangan medis dalam menentukan besarnya persentase kecacatan akibat Kecelakaan Kerja atau Penyakit Akibat Kerja.
18. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
19. Kanal Pelayanan adalah jaringan pelayanan BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan informasi program, pendaftaran Peserta, penerimaan iuran, pelayanan jaminan baik milik BPJS sendiri maupun bekerjasama dengan pihak ketiga.

20. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

21. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

2) TATA CARA PENDAFTARAN KEPESERTAAN DAN PERSYARATAN

Pasal 2

1. Peserta Bukan Penerima Upah wajib mendaftarkan dirinya kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai penahapan kepesertaan.
2. Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara sendiri-sendiri atau melalui Wadah atau Kelompok Tertentu yang dibentuk oleh Peserta.
3. Pendaftaran secara sendiri-sendiri dilakukan melalui kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan atau Kanal Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan.
4. Pendaftaran melalui Wadah atau Kelompok Tertentu dilakukan melalui kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan.
5. Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) dilakukan dengan menggunakan formulir pendaftaran yang telah ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan.
6. Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara manual dan atau melalui media elektronik.

Pasal 3

Peserta Bukan Penerima Upah wajib mengikuti 2 (dua) program yaitu JKK dan JKMDan dapat mengikuti program JHTsecara sukarela.

Pasal 4

1. Pekerja magang, siswa kerja praktek, tenaga honorer, atau narapidana dalam proses asimilasi yang dipekerjakan pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara, apabila mengalami Kecelakaan Kerja dianggap sebagai pekerja dan berhak atas manfaat JKK.
2. Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang mempekerjakan pekerja magang, siswa kerja praktek, tenaga honorer, atau narapidana dalam proses asimilasi wajib mendaftarkan pekerja magang, siswa kerja praktek, tenaga honorer, atau narapidana dalam proses asimilasi ke dalam program JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan.
3. Dalam hal Pemberi Kerja selain penyelenggara negara tidak mengikutsertakan pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam Program JKK maka bila terjadi Kecelakaan Kerja, Pemberi Kerja wajib memberikan manfaat JKK sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

1. Persyaratan pendaftaran bagi Peserta Bukan Penerima Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) meliputi:
 - a. Memiliki Nomor Induk Kependudukan (NIK) atau Kartu Tanda Penduduk (KTP).

- b. Belum mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun.
2. Persyaratan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diintegrasikan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan sistem administrasi kependudukan.

Pasal 6

1. BPJS Ketenagakerjaan wajib menerbitkan Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak formulir pendaftaran diterima secara lengkap dan benar serta luran pertama dibayar lunas kepada BPJS Ketenagakerjaan,
2. BPJS Ketenagakerjaan paling lama 3 (tiga) hari kerja wajib menyerahkan Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan secara langsung kepada Peserta atau melalui Wadah atau Kelompok Tertentu yang dibentuk oleh Peserta.
3. Kepesertaan dalam program JKK, JKM dan atau JHT bagi Peserta Bukan Penerima Upah mulai berlaku sejak pendaftaran dan luran dibayar lunas.

Pasal 7

1. Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang mempekerjakan pekerja magang, siswa kerja praktek, tenaga honorer, atau narapidana dalam proses asimilasi wajib mendaftarkan pekerja magang, siswa kerja praktek, tenaga honorer, atau narapidana dalam proses asimilasi ke dalam program JKK melalui kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan atau pada Kanal Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan dengan persyaratan:
 - a. Mengisi formulir pendaftaran

- b. Memiliki Nomor Induk Kependudukan (NIK) atau Kartu Tanda Penduduk (KTP) atau surat keterangan dari Pemberi Kerja;
 - c. Belum mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun.
- 2. BPJS Ketenagakerjaan wajib menerbitkan Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan pekerja magang, siswa kerja praktek, tenaga honorer, atau narapidana dalam proses asimilasi, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak formulir pendaftaran diterima secara lengkap dari benar serta luran pertama dibayar lunas kepada BPJS Ketenagakerjaan.
- 3. Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan kepada masing-masing Peserta paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak diterima dari BPJS Ketenagakerjaan.
- 4. Kepesertaan program JKK bagi Peserta pekerja magang, siswa kerja praktek, tenaga honorer, atau narapidana dalam proses asimilasi berlaku sejak pendaftaran dan luran dibayar lunas.

3. PENYAMPAIAN DAN PENANGANAN PENGADUAN

Pasal 32

Dalam hal Peserta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) tidak puas terhadap pelayanan kesehatan dalam program JKK yang diberikan oleh fasilitas pelayanan kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan, Peserta dapat menyampaikan pengaduan secara tertulis maupun melalui media elektronik (telepon, email, website) kepada:

- a. Kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan setempat

b. Kanal Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan

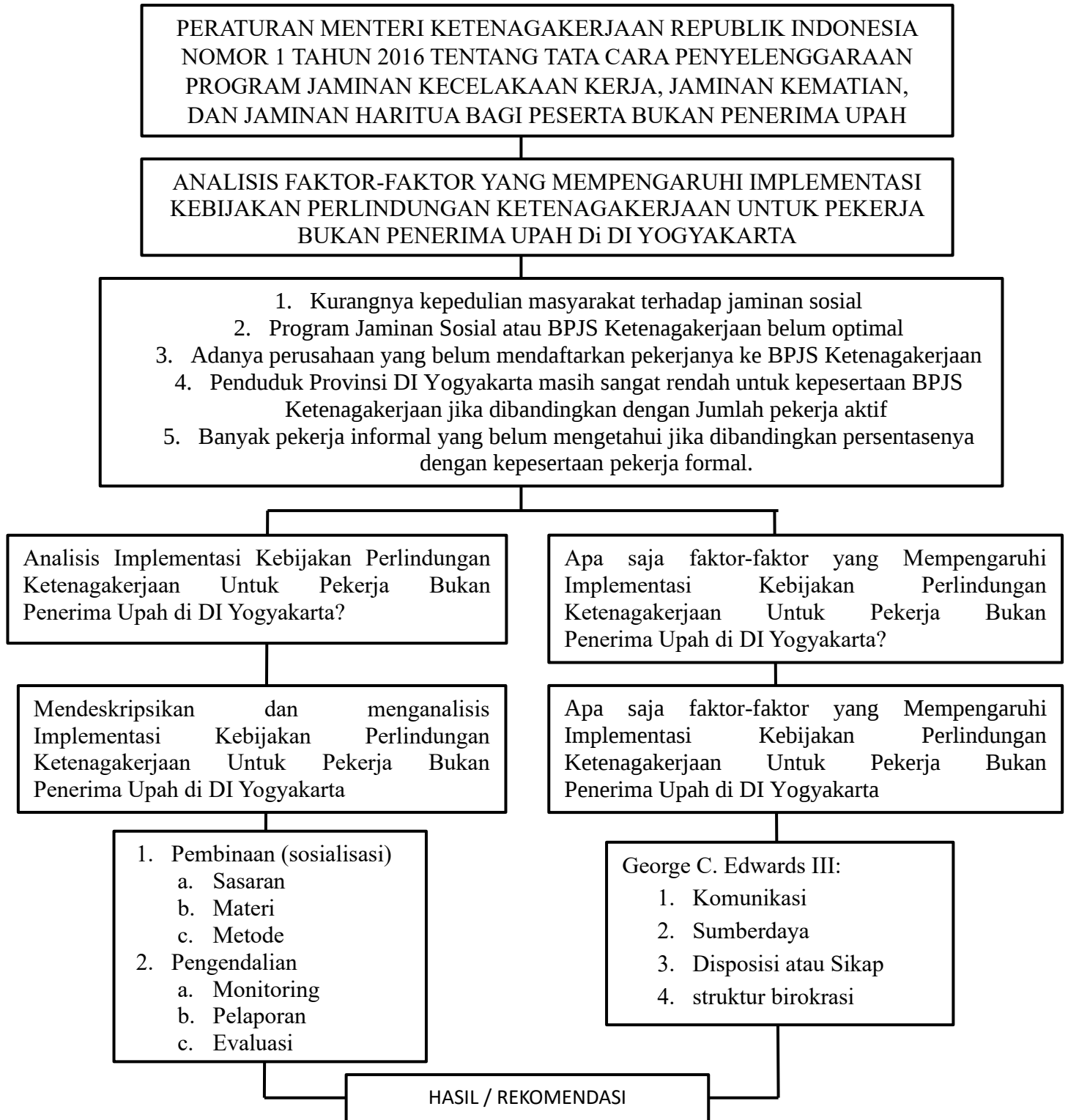
Pasal 33

- (1) Dalam hal Peserta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) tidak puas terhadap pelayanan BPJS Ketenagakerjaan, Peserta dapat menyampaikan pengaduan secara lisan atau tertulis kepada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan setempat dan/ atau Kementerian Ketenagakerjaan.
- (2) Di dalam pengaduan diuraikan ketidakpuasan Peserta terhadap pelayanan yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan termasuk pelayanan terhadap hak normatif Peserta.
- (3) Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan setempat menugaskan Pengawas Ketenagakerjaan pemeriksaan dan penelitian untuk atas melakukan kebenaran pengaduan tersebut.
- (4) Apabila pengaduan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terbukti kebenarannya, dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan setempat mengeluarkan teguran kepada BPJS Ketenagakerjaan agar melaksanakan kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal pengaduan tidak terbukti kebenarannya, dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan setempat memberikan jawaban tertulis kepada Peserta atas ketidakbenaran pengaduan tersebut.

Pasal 34

- (1) Dalam hal Peserta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) tidak puas terhadap pelayanan BPJS Ketenagakerjaan, Peserta dapat menyampaikan pengaduan secara lisan maupun tertulis kepada DJSN
- (2) Didalam pengaduan diuraikan ketidakpuasan Peserta terhadap pelayanan yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan.
- (3) Berdasarkan pengaduan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), DJSN dapat menyampaikan pengaduan tersebut kepada Direksi BPJS Ketenagakerjaan untuk ditindaklanjuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

1.7 Kerangka Penelitian



1.8 Operasionalisasi Konsep

Table 1.5 Operasionalisasi Konsep

Fenomena	Sub Fenomena	Indikator	Sub Indikator
Analisis Implementasi Kebijakan Perlindungan Ketenagakerjaan Untuk Pekerja Bukan Penerima Upah di DI Yogyakarta	Pembinaan	1. Sasaran Sosialisasi.	1. proses penetapan sasaran 2. karakteristik peserta-peserta 3. cara melakukan sosialisasi
		2. Materi Sosialisasi	4. menyusun materi-materi
		3. Metode Sosialisasi	5. Cara melakukan sosialisasi 6. Mengetahui keberhasilannya
	Pengendalian	1. Mekanisme Monitoring.	7. Apasaja Kegiatan Monitoring 8. Cara mengatasi masalah 9. Jadwal Monitong
		2. Mekanisme Pelaporan.	10. Rangkainan Pelaporan 11. Jadwal Pelaporan
		3. Mekanisme Evaluasi.	12. Mengetahui Tingkat Keberhasilannya
Apa saja faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan Perlindungan Ketenagakerjaan	Komunikasi	1. Efektivitas Penyampaian informasi 2. Kejelasan komunikasi 3. Konsistensi komunikasi	
	Sumber Daya	1. Jumlah dan Mutu Staff 2. Dukungan fasilitas, sarana dan prasarana 3. Dukungan dana	

Untuk Pekerja Bukan Penerima Upah di DI Yogyakarta	Disposisi atau Sikap	1. Komitmen pengelola terhadap pekerjaan 2. Kejelasan petunjuk pelaksanaan 3. Respon pengelola terhadap masyarakat
	Struktur Birokrasi	1. Ketersediaan Standard Operational Procedures (SOP) 2. Koordinasi antar unit kerja

1.9 Argumen Penelitian

Pemerintah wajib memberikan perlindungan terhadap masyarakat, dengan adanya program jaminan sosial pemerintah salah satu kewajiban pemerintah sudah terlaksanakan. BPJS Ketenagakerjaan adalah lembaga yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia. Program ini dirancang untuk memberikan perlindungan sosial bagi para pekerja dari risiko ekonomi tertentu, seperti kecelakaan kerja, kematian, dan pensiun. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Implementasi program Jaminan Sosial Bagi Pekerja Informal Oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Yogyakarta dan apa saja faktor-faktor dari program jaminan sosial yang dikelola BPJS Ketenagakerjaan di DI Yogyakarta. Berdasarkan penelitian terdahulu, Setiap peneliti memiliki fokus dan lokusnya masih-masing pada penelitiannya. Oleh karena itu diperlukan sebuah penelitian atau gagasan yang akan membuat penelitian berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya. Apabila dilihat dari segi implementasi kebijakan, belum ada penelitian yang mengkaji tentang Implementasi program Jaminan Sosial Bagi Pekerja Informal Oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Yogyakarta. Oleh karena itu peneliti sendiri akan membahas tentang Implementasi program Jaminan Sosial Bagi Pekerja Informal Oleh

BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Yogyakarta yang bisa dipergunakan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan pemerintah setempat untuk menentukan langkah selanjutnya dalam meningkatkan layanan jaminan soisal bagi masyarakat di DI Yogyakarta

1.10 Metode Penelitian

1.10.1 Tipe Penelitian

Peneliti menggunakan metodologi penelitian deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis beragam keadaan, situasi, atau kejadian dalam realitas sosial masyarakat yang diteliti. penelitian kualitatif berfokus pada analisis data yang dikumpulkan pada suatu sektor tertentu dengan tujuan untuk memperoleh pernyataan atau teori yang tersebar luas dengan menggunakan penalaran induktif.

1.10.2 Situs dan Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Yogyakarta. Subjek penelitian dalam karya ilmiah ini adalah BPJS Ketenagakerjaan di Provinsi DI Yogyakarta yang menangani pemberian jaminan sosial terhadap para tenaga kerja, yang meliputi program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP), dalam rangka menjamin hak para tenaga kerja pekerja informal maupun pekerja formal.

1.10.3 Jenis Data

Jenis data menurut patton (Emzir,2010) ada tiga jenis data dalam penelitian kualitatif, yaitu: Wawancara, Pengamatan, Dokumen. Pada penelitian ini jenis data yaitu kualitatif yang berasal dari wawancara dengan informan, pengamatan langsung berupa dokumentasi dan literature melalui jurnal, skripsi, atau buku terdahulu.

1.10.4 Sumber Data

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari lapangan atau dari masyarakat. Dalam hal bentuk mendapatkan data primer tersebut, dengan melalui wawancara.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh melalui teknik pengumpulan yang mendukung data primer dalam penelitian ini berasal dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis serta studi pustaka. Data sekunder ini dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti dokumen grafis, tabel, catatan, survei lapangan, dokumentasi, dan lainnya.

1.10.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini ada beberapa jenis pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu:

1. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin, di mana peneliti melakukan pertemuan langsung dengan informan dan bebas mengajukan pertanyaan sesuai dengan jenis data dan informasi

yang diperlukan untuk penelitian ini. Informan yang di ambil adalah, staf Bidang Kepesertaan, Kepala Bidang Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan di Provinsi DI Yogyakarta, serta masyarakat yang tidak terdaftar kepesertaan, serta terdaftar Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan. Wawancara digunakan untuk memperoleh data tentang Implentasi program BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja di sektor informal di Provinsi DI Yogyakarta.

2. Dokumentasi adalah proses pengumpulan data terkait berbagai hal atau variabel, seperti catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. Dalam penelitian ini, dokumen yang dibutuhkan mencakup gambaran dan informasi yang berkaitan dengan bagaimana program BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja informal di Provinsi DI Yogyakarta, Mengambil data yang sudah ada dalam bentuk arsip atau buku yang relevan dengan penelitian, kemudian membandingkannya dengan hasil wawancara.

1.10.6 Analisis Dan interpretasi Data

Analisis data merupakan tahap krusial dalam penelitian. Pada tahap ini, data yang telah dikumpulkan akan dianalisis untuk menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis model Miles and Huberman. Menurut Miles and Huberman (dalam Sugiyono, 2005:91), “proses analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berkesinambungan hingga tuntas, sehingga data tersebut menjadi jenuh.” Langkah-langkah analisis data setelah pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Data Reduction

Mereduksi data berarti menyaring, merangkum, dan memilih informasi yang paling relevan serta memfokuskan pada aspek-aspek yang penting. Proses ini juga melibatkan pencarian tema dan pola dalam data. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk melanjutkan pengumpulan data serta mencarikannya jika diperlukan.

2. *Data Display*

Setelah data direduksi, langkah berikutnya adalah menampilkan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan melalui uraian singkat, diagram, hubungan antar kategori, flowchart, atau cara lainnya. Namun, yang paling umum digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks naratif. Dengan menampilkan data, peneliti dapat lebih mudah memahami apa yang terjadi dan merencanakan langkah selanjutnya berdasarkan pemahaman tersebut.

3. *Conclusion Drawing/verification*

Langkah berikutnya dalam analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan dan melakukan verifikasi. Kesimpulan awal yang diajukan bersifat sementara dan bisa berubah jika tidak ada bukti yang cukup kuat yang mendukungnya pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Namun, jika kesimpulan awal didukung oleh bukti yang valid dan konsisten ketika peneliti

kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan tersebut dapat dianggap kredibel.

1.10.7 Kualitas Data

Uji keabsahan data dilakukan untuk mengukur tingkat kepercayaan dan kebenaran hasil penelitian, dengan menggunakan standar yang berlaku. Dalam penelitian ini, penulis menguji keabsahan data melalui triangulasi data. Bentuk triangulasi yang diterapkan adalah Triangulasi Sumber dan Triangulasi Teknik, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya dalam jenis sumber data. Peneliti melakukan konfirmasi terhadap jawaban dari satu informan dengan membandingkannya dengan jawaban dari informan lainnya.