



Nomor ISSN : 2356-0231

# JURNAL

Vol. IV No.2, 2017



## KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA INDONESIA

HUBUNGAN KUALITAS UDARA DALAM RUANG DENGAN  
KELUHAN KESEHATAN KARYAWAN DI PT. Z – JAKARTA  
Nely Jumaliah

KAJIAN POSTUR KERJA BERDIRI PADA INDUSTRI GARMEN  
DI JAWA BARAT  
Murni Siswati

KAJIAN TEKANAN PANAS DAN KELELAHAN KERJA  
DI INDUSTRI DI JAWA BARAT  
Daliman

PENGARUH PENERAPAN SMK3 TERHADAP KONDISI  
LINGKUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN ROKOK DI JAWA  
TIMUR  
Ninuk Satmawati, Sri Widodo, Soehananiek

EVALUASI KEPATUHAN KEPESERTAAN PROGRAM JAMINAN  
SOSIAL BIDANG KETENAGAKERJAAN  
Mughtar Luthfie, Yodfiatfinda, Sahnaz Ubud

K3 di JAWA TENGAH  
Sudalma, Widyatmoko, Joko Triwiyatno

DIREKTORAT BINA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN R.I.

Volume IV, Nomor 2, Agustus 2017

- |   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | <b>HUBUNGAN KUALITAS UDARA DALAM RUANG DENGAN KELUHAN KESEHATAN KARYAWAN DI PT. Z – JAKARTA</b>   | 1  |
|   | Nely Jumaliah, S.Si., M.Si<br>Direktorat Bina K3  |    |
| 2 | <b>KAJIAN POSTUR KERJA BERDIRI PADA INDUSTRI GARMEN DI JAWA BARAT</b>   | 17 |
|   | Murni Siswati (Direktorat Bina K3)<br>Adriana Pusparini (Balai K3 Bandung)  |    |
| 3 | <b>KAJIAN TEKANAN PANAS DAN KELELAHAN KERJA DI INDUSTRI DI JAWA BARAT</b>   | 32 |
|   | Daliman (Balai K3 Bandung)  |    |
| 4 | <b>PENGARUH PENERAPAN SMK3 TERHADAP KONDISI LINGKUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN ROKOK DI JAWA TIMUR</b>  | 41 |
|   | Ninuk Satmawati <sup>1</sup> , Sri Widodo <sup>2</sup> , Soehananiek <sup>3</sup><br>(Balai K3 Surabaya)  |    |
| 5 | <b>EVALUASI KEPATUHAN KEPESERTAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL BIDANG KETENAGAKERJAAN</b>   | 53 |
|   | Mughtar Luthfie (Staf pengajar Program Pasca Sarjana Universitas Trilogi)<br>Yodfiatfinda (Peneliti pada Institut Ketenagakerjaan dan Pembangunan Perdesaan Universitas Trilogi)<br>Sahnaz Ubud (Staf Pengajar Prodi Manajemen Universitas Trilogi) |    |
| 6 | <b>K3 di Jawa Tengah</b>  | 77 |
|   | Sudalma, Widyatmoko, Joko Triwiyatno  |    |



# EVALUASI KEPATUHAN KEPESERTAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL BIDANG KETENAGAKERJAAN

Oleh

Muchtar Luthfie <sup>1)</sup>, Yodfiatfinda <sup>2)</sup>, Sahnaz Ubud <sup>3)</sup>

1) Staf pengajar Program Pasca Sarjana Universitas Trilogi, 2) Peneliti pada Institut Ketenagakerjaan dan Pembangunan Perdesaan Universitas Trilogi, 3) Staf Pengajar Prodi Manajemen Universitas Trilogi

## **Abstract**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepatuhan peserta jaminan sosial ketenagakerjaan terhadap peraturan perundangan yang berlaku. Disamping itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui persepsi peserta terhadap pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan dan juga mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepatuhan peserta baik perorangan maupun perusahaan. Metodologi penelitian menggunakan analisis kuantitatif dengan pengujian statistik. Metode analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda dengan menggunakan alat analisis SPSS 17. Kegiatan penelitian ini dilaksanakan di 3 provinsi yaitu DKI Jakarta, Banten dan Jawa Barat. Sampel penelitian adalah pekerja, baik yang telah menjadi peserta maupun yang belum menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan. Hasil survey menunjukkan bahwa pelaksanaan program BPJS ketenagakerjaan di ketiga daerah secara umum dapat dikatakan sudah baik. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Pelaksanaan Program BPJS Ketenagakerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kepesertaan Program BPJS Ketenagakerjaan.

---

Kata kunci: Kepatuhan, BPJS Ketenagakerjaan, Jaminan Sosial

*This study aimed to understand the level of compliance among the member of labor insurance towards the regulations. This study also aimed to understand the individual perceptions about the implementation of labor insurance and the underlying factors that contribute to the compliance of both individual and entrepreneurs. Quantitative and qualitative analysis with linear multiple logistic were employed to forecast the trend of customer compliance. This study covered 3 (three) locations including DKI Jakarta, Banten and West Java. Sample for this study were those who used to work and registered on the labor insurance and those who have not registered on the insurance. The survey result shows that the implementation of the BPJS among the 3 (three) locations are in a good condition and complied with the government's local regulation, also the regression analysis showed that BPJS Program giving positive influence towards the level compliance as stipulated by the government.*

I.

kons  
jami  
yang  
menj  
yang  
perin  
pelak  
mem  
(BPJ  
Keter

kebij  
kehid  
Hal t  
peker

merek  
aman  
selanj  
menin  
terhad

konstit  
Tahun  
24 T t  
progra  
sedang  
ini mer  
sosial.

## I. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia adalah amanat konstitusi negara. UUD 1945 Pasal 28 H menyatakan bahwa: "Setiap orang berhak atas jaminan sosial, yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat". Selanjutnya Pasal 34 – ayat 2 mengatakan bahwa: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Untuk memenuhi perintah konstitusi tersebut Pemerintah telah membuat Undang-Undang dan peraturan pelaksanaannya agar seluruh rakyat memperoleh jaminan kesejahteraan sosial, yaitu dengan membentuk sebuah badan pelayan publik yang bernama Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Dalam kajian ini, yang menjadi fokus adalah BPJS Ketenagakerjaan.

Jaminan sosial ketenagakerjaan pada dasarnya merupakan sejumlah program dan kebijakan yang dirancang untuk mengatasi dampak risiko pekerjaan dan kerentanan kehidupan para pekerja seperti terjadinya bencana/kecelakaan atau kehilangan pendapatan. Hal tersebut dilakukan melalui upaya peningkatan dan perbaikan layanan perlindungan pekerja baik ketika bekerja, maupun dalam perjalanan berangkat dan pulang dari bekerja.

Adanya penjaminan sosial kepada para pekerja dapat memberikan rasa aman dan mereka bisa lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Rasa aman dalam bekerja tersebut sangat penting bagi pengusaha maupun tenaga kerja yang selanjutnya akan membawa dampak keberlanjutan usaha dalam jangka panjang. Yaitu meningkatkan motivasi dan kesetiaan pekerja terhadap perusahaan dan berdampak positif terhadap produktivitas dan efisiensi (Sukarna wiranta, 2000).

Untuk meningkatkan upaya penjaminan sosial sebagaimana yang diamanatkan oleh konstitusi di atas, maka Pemerintah bersama DPR membuat Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS). SJSN merupakan program yang bertujuan memberi kepastian perlindungan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, sedangkan UU No 24/2011 dibuat untuk implementasi dari UU SJSN. Kedua payung hukum ini menjadi dasar untuk meningkatkan pelayanan Negara terhadap rakyat dibidang jaminan sosial. Empat skim penjaminan yang ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan ialah Jaminan

Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP).

Menjadi peserta BPJS adalah wajib menurut undang-undang, sehingga perlu dilakukan evaluasi atas kepatuhan perusahaan dalam mengikutsertakan pekerjanya dalam program jaminan sosial. Jumlah pekerja saat ini yang telah menjadi peserta aktif jaminan sosial mencapai 58.298.663, sementara terdapat sekitar 70 juta pekerja lainnya (penerima upah dan bukan penerima upah) yang belum menjadi peserta jaminan sosial. Pada tahun 2015, jumlah perusahaan dan pekerja yang aktif menjadi peserta BPJS dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.** Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja Peserta Jaminan Sosial 2015

No.	Provinsi	Perusahaan Aktif	JHT	JKK	JKM	JP
1	Nanggro Aceh D.	7.804	70.906	335.295	335.267	20.489
2	Sumatera Utara	21.793	536.738	938.036	937.943	239.846
3	Sumatera Barat	5.604	113.288	368.127	368.102	27.134
4	Riau	8.829	365.076	514.142	514.122	194.409
5	Kepri	8.964	259.726	301.571	301.571	176.180
6	Jambi	7.724	101.075	167.912	167.912	43.750
7	Sumatera Selatan	5.952	217.763	383.833	383.817	112.986
8	Bengkulu	1.909	40.534	91.831	91.822	10.034
9	Bangka Belitung	2.006	51.143	76.576	76.576	19.635
10	Lampung	5.757	146.184	272.970	272.930	63.701
11	Banten	11.906	944.005	1.156.71	1.156.70 0	548.478

				9		
12	DKI Jakarta	56.875	3.749.851	4.659.695	4.659.676	2.022.517
13	Jawa Barat	26.999	2.219.798	2.987.626	2.987.608	1.126.912
14	Jawa Tengah	25.006	1.091.615	1.668.661	1.668.573	479.769
15	DI Yogyakarta	4.592	159.140	246.986	246.981	59.633
16	Jawa Timur	35.944	1.363.051	1.927.608	1.927.423	580.188
17	Kalimantan Barat	3.765	183.804	282.165	282.165	76.809
18	Kalimantan Tengah	3.628	200.541	422.455	422.451	115.146
19	Kalimantan Selatan	3.448	163.847	245.246	245.239	81.103
20	Kalimantan Timur	8.057	372.134	525.664	525.665	171.262
21	Kalimantan Utara	1.013	45.847	146.524	146.520	28.295
22	Sulawesi Selatan	7.995	160.735	415.728	415.725	58.350
23	Sulawesi Tengah	2.548	36.915	97.241	97.238	32.150
24	Sulawesi Barat	-	-	-	-	-
25	Gorontalo	1.429	14.315	39.806	39.806	4.750
26	Sulawesi Tenggara	1.701	29.576	58.267	58.267	11.661
27	Sulawesi Utara	3.738	60.560	110.339	110.336	21.822

28	Bali	7.733	254.453	343.805	343.800	99.904
29	NTB	2.472	42.921	148.513	148.533	16.826
30	NTT	2.183	30.468	100.074	100.074	60.132
31	Maluku	4.261	23.354	36.790	36.788	5.067
32	Maluku Utara	1.635	12.913	26.105	26.105	42.454
33	Papua Barat	1.383	26.135	71.178	71.177	3.188
34	Papua	2.138	66.345	107.573	107.573	29.781
	Jumlah	296.791	13.154.7 56	19.275.0 61	19.274.4 85	6.594.36 1

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan, 2015

Data tersebut menunjukkan bahwa dilihat baik dari sisi jumlah perusahaan maupun jumlah pekerja ternyata masih jauh dari potensi peserta yang ada. Pemerintah telah berupaya meningkatkan jumlah kepesertaan dengan Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013 (perubahan atas Perpres Nomor 12 tahun 2013) sebagai aturan pelaksanaan UU 40 tahun 2004. Perpres tersebut mewajibkan badan usaha mendaftarkan karyawannya sebagai peserta program penjaminan sosial. Untuk itu perlu diketahui tingkat kepatuhan kepesertaan terhadap program jaminan sosial tenagakerja ini.

Kajian Evaluasi Kepatuhan Kepertaan Jaminan Sosial Sosial Bidang ketenagakerjaan ini bertujuan: (1) untuk mengetahui tingkat kepatuhan peserta jaminan sosial ketenagakerjaan terhadap peraturan perundangan yang berlaku, (2) untuk mengetahui persepsi peserta terhadap pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan, (3) untuk mengetahui apa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepatuhan peserta baik perorangan maupun perusahaan.

## II. STUDI LITERATUR

### Sistem Penjaminan Sosial di Indonesia

Perlindungan sosial memberikan jaminan kepada masyarakat agar terlindung dari risiko bencana yang tidak terduga, kehilangan pendapatan serta membantu mencapai tingkat hidup yang lebih sejahtera. Pasadilla (2001) yang dipublikasikan melalui Research Policy Brief No. 34 Asian Development Bank (ADB) menjelaskan bahwa perlindungan sosial

merupakan sekumpulan kebijakan dan program yang dirancang untuk menurunkan kemiskinan dan kerentanan melalui upaya peningkatan dan perbaikan kapasitas penduduk dalam melindungi diri mereka dari bencana dan kehilangan pendapatan. Namun menurut pengertian ADB ini, tidak berarti bahwa perlindungan sosial merupakan keseluruhan dari kegiatan pembangunan di bidang sosial, bahkan upaya penurunan resiko (*risk reduction*) tidak termasuk perlindungan sosial..

Sebelum pembentukan BPJS Ketenagakerjaan, pelaksanaan sistem jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia dilakukan oleh beberapa perusahaan yaitu PT Jamsostek, Taspen, Askes, dan Asabri. Penyelenggaraan program Jamsostek didasarkan pada UU No 3 Tahun 1992, program Taspen didasarkan pada PP No 25 Tahun 1981, program Askes didasarkan pada PP No 69 Tahun 1991, program Asabri didasarkan pada PP No 67 Tahun 1991, sedangkan program Pensiun didasarkan pada UU No 6 Tahun 1966. Penyelenggaraan jaminan sosial di Indonesia berbasis kepesertaan, yang dapat dibedakan atas kepesertaan pekerja sektor swasta, pegawai negeri sipil (PNS), dan anggota TNI/Potri. Beberapa program penjaminan sosial yang ada sebelum dibentuknya BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut (Bappenas, 2003).

Melalui Peraturan dan perundangan yang baru (Undang-undang No. 40 Tahun 2004 dan Undang-Undang No 24 Tahun 2011) keempat perusahaan tersebut ditransformasi menjadi dua badan penyelenggara penjaminan sosial, yaitu BPJS Kesehatan sebagai transformasi dari PT Askes dan BPJS Ketenagakerjaan transformasi dari PT Jamsostek, PT Taspen dan PT Asabri. Melalui transformasi ini, penghimpunan iuran kepesertaan tidak tumpang tindih dan pelayanan jaminan juga lebih jejas dan cepat. Transformasi dari ke empat perusahaan tersebut dapat dilihat dari gambar berikut ini:

### **BPJS Ketenagakerjaan**

BPJS menurut UU o. 24/2011 bertugas melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta, memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja, menerima bantuan iuran dari pemerintah, mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta, mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial, membayar manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial, dan memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat

Dalam mengemban tugas tersebut, BPJS harus berpedoman kepada prinsip-prinsip tatakelola organisasi yang baik (*good organization practice*) dan memegang amanah (iuran peserta) yang digunakan sebesar-besarnya untuk kepentingan peserta. SJSN diselenggarakan berdasarkan pada sembilan prinsip seperti yang disebutkan dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 Pasal 4. Kesembilan prinsip tersebut adalah; Kegotong-royongan, Nirlaba, Keterbukaan, Kehati-hatian, Akuntabilitas, Portabilitas, Kepesertaan Bersifat Wajib, Dana Amanat dan hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar besar kepentingan peserta.

Perlindungan kepada pekerja adalah masalah yang sangat penting, karena jumlah kecelakaan kerja masih tinggi. Berdasarkan data International Labour Organization (ILO, 2013) atau Organisasi Buruh Internasional tahun 2013, satu pekerja di dunia meninggal setiap 15 detik karena kecelakaan kerja dan 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja. Tahun 2012, ILO mencatat angka kematian dikarenakan kecelakaan dan penyakit akibat kerja sebanyak 2 juta kasus setiap tahun (Departemen Kesehatan, 2014:1). Sementara Kecelakaan kerja di Indonesia cenderung meningkat dari tahun ketahun. Hal ini terbukti dengan masih banyaknya kecelakaan kerja, data tahun 2013 tercatat setiap hari sembilan orang meninggal akibat kecelakaan kerja. Menurut data yang dipublikasikan ILO, (2013) di Indonesia rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja. Dari total jumlah itu, sekitar 70% berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup.

### **Peserta BPJS Ketenagakerjaan**

Peserta program jaminan sosial, terdiri (1) peserta penerima upah yg bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, yaitu pekerja pada perusahaan, pekerja pada orang perseorangan dan orang asing yg bekerja di indonesia paling singkat selama 6 bulan; (2) peserta bukan penerima upah, yaitu pemberi kerja, pekerja diluar hubungan kerja atau pekerja mandiri atau pekerja diluar yang disebutkan di atas tetapi tidak pemerima upah,

Pengawasan terhadap kepatuhan dalam penerapan norma jaminan sosial diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah. Masalah pengawasan kepatuhan dan sanksi administratif terhadap pemberi kerja selain penyelenggara negara dan setiap orang selain pemberi kerja, pekerja diatur dalam Peraturan Pemerintah No.86 Tahun 2013. Jika sanksi administratif telah dikenakan, tetapi pemberi kerja tetap tidak patuh, maka BPJS wajib melaporkan ketidakpatuhan tersebut kepada instansi yg bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan

setempat (pengawas ketenagakerjaan) untuk ditindaklanjuti sesuai ketentuan peraturan perundang undangan.

## **Kepatuhan Kepesertaan Jaminan Sosial**

Teori kepatuhan telah diteliti pada ilmu-ilmu sosial khususnya dibidang psikologis dan sosiologi yang lebih menekankan pada pentingnya proses sosialisasi dalam mempengaruhi perilaku kepatuhan seorang individu. Menurut Tyler (Saleh, 2004) terdapat dua perspektif dalam literatur sosiologi mengenai kepatuhan kepada hukum, yang disebut instrumental dan normatif. Perspektif instrumental mengasumsikan individu secara utuh didorong oleh kepentingan pribadi dan tanggapan terhadap perubahan-perubahan. Perspektif normatif berhubungan dengan apa yang orang anggap sebagai moral dan berlawanan dengan kepentingan pribadi. Seorang individu cenderung mematuhi hukum yang mereka anggap sesuai dan konsisten dengan norma-norma internal mereka. Komitmen normatif melalui moralitas personal (*normative commitment through morality*) berarti mematuhi hukum karena hukum tersebut dianggap sebagai suatu keharusan, sedangkan komitmen normatif melalui legitimasi (*normative commitment through legitimacy*) berarti mematuhi peraturan karena otoritas penyusun hukum tersebut memiliki hak untuk mendikte perilaku.

## **Persepsi**

Dalam kajian ini persepsi responden baik yang telah menjadi peserta aktif BPJS ketenagakerjaan, maupun yang belum menjadi peserta ditanyakan melalui kuisioner yang terstruktur. Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, penerimaan informasi dan pemahaman tentang kondisi hal yang menjadi objek pertanyaan. Informasi tersebut akan membentuk pengkatogierian dan penafsiran (Shane dan Glinow, 2000 dalam Simbolon, 2008)

Menurut Robbins (2008), persepsi adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Persepsi adalah kemampuan otak dalam menterjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indra manusia. Persepsi manusia akan berbeda jika melihat dari sudut pandang yang berbeda. Perbedaan persepsi tersebut akan mempengaruhi tindakan yang bersangkutan.

Oleh karena itu, penting untuk diketahui bagaimana persepsi peserta (pekerja dan perusahaan) terhadap BPJS Ketenagakerjaan secara umum. Persepsi bisa ditanyakan dari pengetahuan peserta tentang peraturan, manfaat, harapan.

### III. METODOLOGI KAJIAN

Kegiatan dilaksanakan di tiga provinsi yaitu Provinsi DKI Jakarta, Banten dan Jawa Barat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada kenyataan bahwa ketiga provinsi tersebut adalah daerah yang memiliki banyak kawasan industri dan merupakan daerah urban. Analisis yang dilakukan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif ialah mendeskripsikan kondisi berdasarkan data yang diperoleh baik data sekunder maupun data primer. Analisis deskripsi dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik populasi yang direpresentasikan oleh variabel penelitian melalui kuisisioner penelitian. Melalui analisis kualitatif diketahui gambaran yang lebih jauh dari jawaban responden atas pendapat, sikap dan persepsi. Sedangkan analisis statistik dan pengujian hipotesis dilakukan terhadap persepsi responden yang dijadikan variabel (*dependent* dan *independent variable*). Metode analisis ialah regresi linear berganda menggunakan alat analisis SPSS 17. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda, agar data memenuhi syarat dan asumsi maka dilakukan uji Uji validitas dan Reliabilitas. Terhadap hasil analisis dilakukan uji koefisien regresi (Uji F) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Sampel dalam kajian ini adalah pekerja, baik yang telah menjadi peserta maupun yang belum menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Penentuan sampel adalah dengan *non purposive sampling method*. Artinya pemilihan responden tidak dilakukan dengan suatu syarat-syarat tertentu, melainkan diambil secara tidak sengaja (acak). Tidak disyaratkan apakah responden sudah menjadi peserta atau belum. Asumsi yang dibangun adalah bahwa seorang pekerja sudah mengetahui adanya BPJS Ketenagakerjaan, sehingga layak ditanyakan kepadanya suatu pendapat sesuai pertanyaan yang ada kuisisioner tersebut.

#### **Pengumpulan Data**

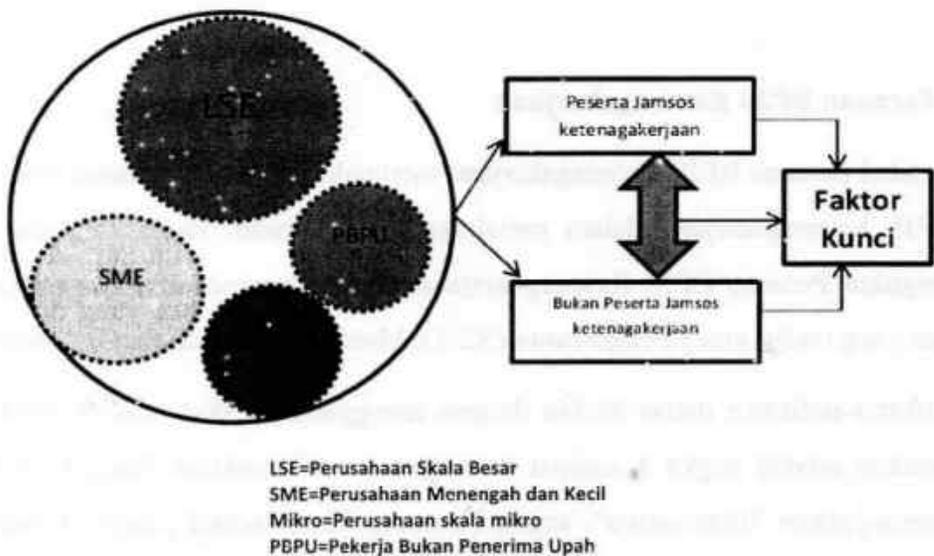
Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey. Survei merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur yang sama pada setiap orang, kemudian semua jawaban yang diperoleh dicatat, diolah, dan dianalisis. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan kepada responden untuk mengukur variabel berupa pendapat dan pengalaman responden (Sugiyono, 2014).

Analisa kuantitatif menggunakan metode regresi sederhana untuk mengetahui faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kepatuhan peserta program jaminan sosial

Adapun hipotesa yang dibangun untuk diuji melalui analisis regresi adalah:

- a. Pekerja dan Pengusaha di wilayah kajian sudah mematuhi peraturan perundangan
- b. Pekerja dan pengusaha di wilayah kajian memahami peraturan yang berkaitan dengan pelaksanaan BPJS
- c. Pekerja dan Pengusaha merasa perlu untuk menjadi peserta BPJS
- d. Data sekunder bersumber dari instansi terkait sedangkan data primer diperoleh dari survey di lapangan.

Dengan diberlakukannya UU No 24/2011 tentang BPJS maka pengusaha dan pekerja wajib mendaftarkan dirinya menjadi peserta BPJS, tingkat kepatuhan dapat dievaluasi melalui jumlah peserta maupun dari ketaatan peserta terhadap aturan-aturan pelaksanaan yang ada. Kerangka pemikiran dalam mengidentifikasi faktor kunci yang mempengaruhi kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dapat dilihat dalam Gambar berikut:



**Gambar 3.2** Kerangka Pemikiran Identifikasi Faktor Kunci

## **Variabel Pelaksanaan Program BPJS Ketenagakerjaan**

Variabel Pelaksanaan Program BPJS Ketenagakerjaan mengacu pada prinsip SJSN yang sudah ditetapkan berdasarkan UU No 40 Tahun 2004. Prinsip SJSN tersebut adalah kegotongroyongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, kepesertaan bersifat wajib, dana amanat dan hasil pengelolaan dana jaminan sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta. Untuk mengukur Pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan digunakan indikator yang diwakili oleh unsur-unsur yang terdiri atas: Saling membantu (X1.1), Memenuhi kepentingan peserta (X1.2), Kemudahan akses informasi (X1.3), Kemampuan mengelola dana (X1.4), Pertanggungjawaban (X1.5), Jaminan keberlanjutan (X1.6), Kepesertaan bersifat wajib (X1.7), Kesejahteraan peserta (X1.8) dan Kepentingan seluruh peserta (X1.9)

Indikator-indikator diatas diukur melalui pertanyaan yang jawabannya dinilai dengan menggunakan skala Likert (angka 1 sampai 4). Angka 1 mewakili jawaban "sangat tidak setuju", angka 2 menunjukkan "tidak setuju", angka 3 menunjukkan "setuju", angka 4 menunjukkan "sangat setuju".

## **Variabel Peranan BPJS Ketenagakerjaan**

Variabel peranan BPJS Ketenagakerjaan merupakan tugas atau fungsi yang diberikan kepada BPJS ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan, monitoring dan evaluasi. Untuk mengukur Peranan BPJS Ketenagakerjaan digunakan indikator yang diwakili oleh unsur-unsur yang terdiri atas : Pengawasan (X2.1), Monitoring (X2.2) dan Evaluasi (X2.2)

Indikator-indikator diatas diukur dengan menggunakan skala Likert. Rentang skala yang digunakan adalah angka 1 sampai 4. Angka 1 menunjukkan "sangat tidak setuju", angka 2 menunjukkan "tidak setuju", angka 3 menunjukkan "setuju", angka 4 menunjukkan "sangat setuju".

## **Variabel Kepatuhan Kepesertaan**

Variabel Kepatuhan kepesertaan berkaitan dengan kondisi saat ini dari responden. Ditanyakan bagaimana peserta mengikuti suatu peraturan, standar atau hukum yang telah diatur setelah peserta mengetahui sanksi-sanksi yang akan didapatkan jika melanggarnya.

Untuk mengukur kepatuhan kepesertaan digunakan indikator yang diwakili oleh unsur-unsur yang terdiri atas :Peran petugas pemeriksa (Y1.1), Sanksi administrasi (Y1.2), Sanksi pelayanan publik (Y1.3) dan Update Data (Y1.4)

Indikator-indikator diatas diukur dengan menggunakan skala Likert. Rentang skala yang digunakan adalah angka 1 sampai 4. Angka 1 menunjukkan "sangat tidak setuju", angka 2 menunjukkan "tidak setuju", angka 3 menunjukkan "setuju", angka 4 menunjukkan "sangat setuju". Lebih jelasnya definisi operasional bisa dapat dilihat dalam Tabel 4.8 di bawah ini.

#### **IV. HASIL KAJIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **Wilayah Banten**

Berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang, jumlah perusahaan yang telah menjadi peserta aktif mencapai 4.469 badan usaha, sedangkan tenaga kerja yang telah menjadi peserta aktif sebanyak 374.070 orang. Sebagian besar peserta badan usaha yang tercatat sebagai peserta adalah perusahaan skala menengah (47,4%), kemudian perusahaan besar (23,3%), perusahaan mikro (18,3%) dan perusahaan kecil (11%). Sementara pekerja peserta aktif terbanyak dari perusahaan besar (86,3%), pekerja dari perusahaan skala mikro (23,4%), pekerja dari perusahaan menengah (11%) dan dari perusahaan kecil 0,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa karakteristik responden tersebar merata disemua kategori. Sehingga responden terwakili di semua katagori klasifikasi perusahaan.

Jenis program BPJS Ketenagakerjaan yang paling banyak diikuti adalah JKK, JKM, JHT (Paket A) sebanyak 3.475 perusahaan. Paket B yang terdiri dari program JKK dan JKM diikuti oleh 245 perusahaan sedangkan paket C yaitu program JKK dan JP diikuti oleh 690 perusahaan.

##### **Wilayah DKI Jakarta**

Data BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah perusahaan yang telah menjadi peserta aktif di Provinsi DKI Jakarta didominasi oleh perusahaan menengah mencapai 26.071 unit usaha dengan 410.965 tenaga kerja. Kemudian diikuti perusahaan besar sebanyak 12.414 unit usaha dengan total pekerja 3.270.522. Perusahaan skala kecil berjumlah 8.709 unit dengan pekerja sebanyak 27.710, sementara perusahaan mikro berjumlah 9.129 unit perusahaan dengan total pekerja 92.046 orang. Program penjaminan BPJS

Ketenagakerjaan yang diikuti terbanyak adalah paket A (JKK, JKM dan JHT) sebesar 77%, Paket C (JKK, JHT, JKM dan JP) 22% dan Paket B diikuti oleh 1% perusahaan.

Perusahaan skala menengah mendominasi jumlah peserta BPJS di Jakarta Utara dengan persentase 51,5% diikuti perusahaan skala besar 19,3% dan perusahaan mikro 15,6%. Dari sisi jumlah tenaga kerja, peserta yang paling banyak berasal dari perusahaan skala besar yaitu 75,6%.

## **Wilayah Jawa Barat**

Dari jumlah perusahaan yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan skala menengah terlihat paling banyak, yaitu mencapai 1.339 unit atau 50,4%, kemudian usaha besar 913 unit (34,4%), usaha mikro 219 (8%). Sementara dari jumlah tenaga kerja, karyawan dari perusahaan besar mendominasi dengan jumlah pekerja 237.934 atau 90,7%. Pekerja dari perusahaan skala menengah sebanyak 20.836 orang (8%). Data ini baru mencatat kepesertaan dari sektor badan usaha yang sudah terdaftar di kementerian/dinas terkait.

Jika melihat potensi jumlah angkatan kerja yang seharusnya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, maka secara umum dapat dikatakan baru sekitar 14% dari total angkatan kerja yang sudah tercatat sebagai peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan. Namun total angkatan kerja tersebut berasal dari segala sektor perekonomian baik sektor formal maupun informal bahkan termasuk pekerja yang masih menganggur atau belum mendapat pekerjaan. Bagaimanapun juga, upaya meningkatkan kepatuhan dan menaikkan jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan merupakan tantangan yang tidak ringan bagi pemerintah terutama bagi BPJS sendiri.

## **Profil Responden**

### **Tangerang**

Karakteristik usia responden di Kabupaten Tangerang sebagian besar berada dalam selang usia angkatan kerja yaitu dari 20 tahun kurang sampai dengan 50 tahun, terbanyak pada selang umur 20-30 (70,91%). Berdasarkan klasifikasi perusahaan, responden yang bekerja di perusahaan skala mikro mendominasi yaitu sebanyak 40%, kemudian perusahaan skala menengah (21,82%), perusahaan kecil (20%) dan perusahaan besar (18,18%). Sebagian besar responden paling lama bekerja 5 tahun diperusahaannya saat survey ini

dilakukan. Sementara responden yang bekerja lebih dari 10 tahun hanya sekitar 18%.

Sektor usaha perusahaan sebagian besar di bidang jasa (52,73%), disusul sektor manufaktur sebesar 32,73%, sektor konstruksi sebesar 10,91%, dan sektor perdagangan dan perkebunan masing-masing 1,82%. Tingkat pendidikan didominasi oleh lulusan perguruan tinggi (sarjana) 63,6%, lulusan SLTA 23%, hanya 3% responden yang berpendidikan lebih rendah dari SLTA dan 9% berpendidikan pasca sarjana.

Tingkat kepatuhan terhadap BPJS diketahui dari hasil jawaban tentang kepesertaan. Sebanyak 40% responden menyatakan bahwa mereka belum menjadi peserta, baru 60% yang sudah terdaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Sebanyak 84,85% pendaftarannya dilakukan oleh perusahaan sedangkan sebesar 22,73% merupakan peserta yang mendaftar sendiri untuk mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan. Adanya pekerja yang mendaftar sendiri menunjukkan sudah ada kesadaran pekerja bahwa menjadi peserta BPJS.

Sebagian besar responden (69,70%) percaya bahwa dengan adanya program BPJS ketenagakerjaan produktivitas dalam bekerja menjadi semakin meningkat. Ini adalah kenyataan yang positif dan bisa dijadikan alat promosi bagi pihak terkait dalam upaya meningkatkan kepatuhan peserta. Mengenai besaran iuran, sebanyak 81,82% responden menyatakan bahwa iuran telah sesuai dengan kondisi para pekerja, dan sebesar 18,18% menyatakan iuran yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan keinginan pekerja.

### **Jakarta Utara**

Karakteristik responden di daerah Jakarta Utara tersebar diberbagai usia angkatan kerja mulai dari usia 20 tahun sampai dengan usia lebih dari 50 tahun. Selang umur responden yang dominan ialah 20-30 tahun yaitu sebesar 47,50%, diikuti oleh usia 30-40 tahun sebesar 37,50%. Sedangkan dari jenis kelamin sebagaimana besar responden adalah laki-laki dengan prosentase sebesar 52,5%.

Sebanyak 67,5% persen responden telah bekerja diperusahaan selama 1-5 tahun, kemudian sebanyak 17,5% telah bekerja 6-10 tahun, 7,50% mengaku telah bekerja 11-15 tahun dan telah bekerja selama 16-20 tahun sebanyak 5%. Sedangkan dari sektor usaha, sebesar 50% jasa, 25% sektor manufaktur dan konstruksi sebesar 7,5%. Dari segi pendidikan diperoleh bahwa sarjana sebanyak 55%, lulusan SLTA sebanyak 30%, sebesar 12,5 % merupakan lulusan S2 dan 2,5 % responden lulusan SLTP.

Berkaitan dengan kepesertaan program BPJS ketenagakerjaan, responden di daerah Jakarta Utara sebanyak 95% responden mengaku sudah menjadi merupakan peserta, hanya 5% responden yang belum menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan tingkat kepatuhan peserta di Jakarta Utara sudah cukup bagus. Sebesar 94,74% responden menyatakan bahwa pendaftarannya menjadi peserta dilakukan oleh perusahaan dan 5,26% responden mengaku menjadi peserta atas inisiatif (mendaftar) sendiri. Banyak Para peserta BPJS ketenagakerjaan juga sudah mendapatkan sosialisasi dari perusahaan mengenai program BPJS ketenagakerjaan sebesar 71,05%. Sedangkan sebesar 27,50% belum mendapatkan sosialisasi dari perusahaan mengenai program BPJS ketenagakerjaan.

Sebagian besar (73,68%) menyatakan bahwa dengan adanya program BPJS ketenagakerjaan produktivitas dalam bekerja menjadi semakin meningkat karena pekerja merasa lebih aman dan tenang dalam bekerja. Sedangkan 26,32% responden menyatakan tidak setuju jika program BPJS ketenagakerjaan bisa meningkatkan produktivitas mereka dan menganggap kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan menurut mereka bukanlah factor untuk meningkatkan produktivitas.

Mengenai besaran iuran yang sudah ditetapkan, jumlah responden yang menyatakan bahwa iuran telah sesuai dengan kondisi para pekerja lebih dominan (sebanyak 94,74%), hanya 5,26% responden yang menyatakan bahwa besaran iuran tidak sesuai dengan keinginan mereka. Informasi tentang peraturan BPJS ternyata belum diketahui oleh sebagian besar responden. Sebesar 57,89% mengaku belum mengetahui bagaimana detail dari peraturan BPJS Ketenagakerjaan tersebut. Sedangkan sebesar 42,10% sudah mengetahui peraturan dari BPJS ketenagakerjaan.

Persentase kepesertaan di Jakarta Utara termasuk tinggi mencapai 95% dan disisi lain sebagian besar responden mengatakan sudah mengetahui peraturan BPJS, mengurus klaim cepat dan hampir semua responden merasa bahwa iuran sudah sesuai dengan manfaat yang ditawarkan BPJS Ketenagakerjaan. Artinya perlu penjelasan yang menyeluruh kepada pekerja dan pengusaha agar dalam diri peserta muncul keinginan untuk menjadi peserta aktif dan memanfaatkan system penjaminan yang disediakan pemerintah melalui BPJS Ketenagakerjaan.

### **Kabupaten Bekasi**

Karakteristik usia responden di Kabupaten Bekasi didominasi oleh selang umur 30-

40 tahun, diikuti oleh usia 40–50 tahun. Sedangkan dari jenis kelamin sebagaimana besar responden adalah laki-laki dengan prosentase sebesar 73,77%.

Berdasarkan klasifikasi perusahaan, semua kategori klasifikasi mulai dari mikro sampai dengan besar menjadi responden dalam penelitian ini. Responden dengan klasifikasi menengah menjadi klasifikasi dengan jumlah responden terbesar yaitu 60,66%. Kemudian diikuti perusahaan kategori kecil (19,67%), besar (16,39%) dan mikro (3,28%). Ditinjau dari lamanya bekerja responden sebagian besar responden telah berpengalaman bekerja selama 1-5 tahun sebesar 60,66%. Kemudian 6-10 tahun sebesar 24,59%, 11-15 tahun sebesar 11,48%. 16-20 tahun dan lebih dari 20 tahun masing-masing 1,64%. Lama bekerja dari responden tersebar di berbagai sektor usaha, sebagian besar bekerja di sektor manufaktur sebesar 68,85%, kemudian disusul oleh sektor jasa sebesar 29,51%, sedangkan konstruksi, properti, otomotif dan perkebunan sebesar 1,64%. Ditinjau dari pendidikan terakhir sebagian besar responden merupakan lulusan sarjana S1 sebesar 77,05%. Kemudian SLTA sebesar 18,03% dan sebesar 4,92% merupakan lulusan S2.

Seluruh responden di daerah Bekasi merupakan peserta BPJS ketenagakerjaan. Dan sebesar 95,08% merupakan peserta BPJS Ketenagakerjaan yang pendaftarannya dilakukan oleh perusahaan sedangkan sebesar 9,92% merupakan peserta yang mendaftar sendiri untuk mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan.

### **Analisis Pelaksanaan dan Kepatuhan Peserta**

Pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan dalam penelitian ini dikaji dengan menggunakan 9 indikator. Sehingga data untuk pengujian pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan diperoleh melalui jawaban atas 9 pernyataan yang mewakili (proxy) setiap variable. Secara total jumlah responden yang berhasil diperoleh datanya adalah 156 responden dari tiga wilayah kajian yaitu Kabupaten Tangerang, Jakarta Utara dan Kabupaten Bekasi. Tingkat pengaruh variabel pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan dapat ditentukan dengan menghitung skor rata-rata skala Likert dari setiap jawaban responden.

Hasil survey menunjukkan bahwa pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan di ketiga daerah kajian secara umum dapat dikatakan sudah baik yang dilihat dari rata-rata skor yang lebih dari nilai mediannya. Responden di Jakarta Utara memberikan persepsi yang paling rendah yaitu sebesar 2,97 dan yang tertinggi adalah daerah Tangerang. Jika dikaitkan dengan rata-rata persepsi responden di ketiga daerah tersebut, Jakarta utara dan Bekasi

berada di bawah rata-rata. Kemudahan dalam akses informasi menjadi indikator yang dipersepsikan paling besar dalam pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan. Sedangkan indikator yang paling rendah kontribusinya dalam pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan adalah bahwa program BPJS adalah untuk kepentingan seluruh anggota. Walaupun sebenarnya nilai rata-rata indikator yang dihasilkan masih dalam kategori bagus, akan tetapi jika dibandingkan dengan variabel yang lainnya memberikan nilai terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa diantara indikator yang lain, walaupun masih dalam kondisi yang sesuai dengan dengan harapan peserta, akan tetapi ini menjadi indikator yang kemungkinan bisa ditingkatkan lagi. Untuk peserta dari

Untuk wilayah Jakarta Utara, rata-rata indikator terbesar adalah pada kewajiban kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Wilayah Jakarta Utara memiliki persepsi yang baik, bahwa kepesertaan program BPJS ini bersifat wajib, walaupun persepsi ini lebih rendah, jika dibandingkan dengan dengan wilayah Tangerang dan Bekasi. Sedangkan yang dipersepsikan rendah oleh responden adalah mengenai kemudahan akses informasi dan kemampuan mengelola dana. Dan kedua pernyataan tersebut berada pada rata-rata skor 2.78, dimana hal ini termasuk dalam kategori rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa responden masih mempertanyakan kemampuan BPJS Ketenagakerjaan dalam mengelola dana peserta.

Untuk wilayah Bekasi, indikator yang mendapatkan nilai persepsi tertinggi adalah persepsi yang berkaitan dengan pertanyaan bahwa kepesertaan bersifat wajib. Responden sudah menyadari bahwa kepesertaan bersifat wajib ini untuk kepentingan kesejahteraan responden. Hal ini juga dikaitkan dengan karakteristik responden yang sudah dianalisis sebelumnya dimana dari responden yang ditemui semuanya merupakan peserta BPJS Ketenagakerjaan. Dan kewajiban tentang program BPJS ini sudah tersosialisasikan dengan baik kepada responden. Sedangkan indikator yang dipersepsikan paling rendah adalah kemampuan mengelola dana. Hal ini juga sama dengan responden dari daerah Jakarta Utara yang juga masih mempertanyakan kemampuan BPJS Ketenagakerjaan dalam mengelola dana para peserta BPJS Ketenagakerjaan.

### **Variabel Peranan BPJS Ketenagakerjaan**

Peranan BPJS Ketenagakerjaan dalam penelitian ini dikaji dengan menggunakan 3 indikator, sehingga pengujian peranan BPJS Ketenagakerjaan dilakukan dengan mengajukan 3 pernyataan, yang ditanggapi oleh 156 responden di tiga wilayah yaitu Kabupaten

Tangerang, Jakarta Utara dan Kabupaten Bekasi.

Persepsi dari responden Jakarta Utara paling rendah dengan rata-rata keseluruhan sebesar 2,95. Hal ini mengindikasikan bahwa menurut responden Jakarta Utara peranan BPJS Ketenagakerjaan masih rendah, dalam melaksanakan fungsinya untuk melakukan pengawasan, monitoring dan evaluasi. Disusul kemudian oleh responden dari Bekasi yang juga masih menganggap bahwa peranan pengawasan, Monitoring dan evaluasi yang sudah dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan masih cukup rendah. Sedangkan responden di Kabupaten Tangerang mempersepsikan bahwa peranan BPJS ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan, evaluasi dan monitoring dirasakan sudah cukup baik.

### **Variabel Kepatuhan Kepesertaan**

Kepatuhan kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan dalam penelitian ini dikaji dengan menggunakan 4 indikator, sehingga pengujian kepatuhan kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan tersebut dilakukan dengan mengajukan 4 pernyataan, yang ditanggapi oleh 156 responden di tiga wilayah yaitu Kabupaten Tangerang, Jakarta Utara dan Kabupaten Bekasi.

Hasil survey tentang variable kepatuhan peserta BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa persepsi responden secara umum belum baik karena skor nya hanya 2,92. Responden di daerah Jakarta Utara memberikan persepsi yang rendah dibandingkan dengan responden dari dua daerah kajian lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa kepatuhan kepesertaan program BPJS Ketenagakerjan untuk Jakarta Utara masih rendah jika dibandingkan dengan daerah Kabupaten Tangerang dan Kabupaten Bekasi. Nilai yang lebih baik didapat dari hasil survey di Tangerang sebesar 3,01.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variable bebas terhadap variabel terikat dan uji t. Melalui uji t dapat diketahui apakah variabel independen secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hasil regresi berganda ditampilkan dalam Tabel 4.17 berikut ini.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	3.024	.696				4.343	.000		
X1	.156	.039	.348	3.984	.000	.686	.307	.218	.392	2.554
X2	.485	.098	.433	4.961	.000	.704	.372	.271	.392	2.554

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,024 + 0,156 X1 + 0,485 X2$$

Hasil output SPSS diperoleh nilai t untuk variable pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan (X1) = 3.984 dan variabel Peranan BPJS ketenagakerjaan (X2) = 4,961 signifikan pada selang kepercayaan 5%.

Sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan. Begitu pula variabel peranan BPJS Ketenagakerjaan juga berpengaruh secara signifikan terhadap kepatuhan kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan.

### Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (uji f)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variable-variabel independen (pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan, Peranan BPJS Ketenagakerjaan) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (Kepatuhan Kepesertaan). Nilai F hitung diperoleh sebesar 91,057. Sedangkan F tabel didapatkan nilai 3.06 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan, Peranan BPJS Ketenagakerjaan dan kepatuhan kepesertaan program BPJS memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama. Nilai koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) adalah 0.537. Artinya 53,7% variasi dari semua variabel bebas (Pelaksanaan Program BPJS Ketenagakerjaan dan

Peranan BPJS Ketenagakerjaan) mempunyai hubungan yang kuat terhadap variabel terikat (Kepatuhan Kepesertaan). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 46,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Analisis terhadap hasil survey di ketiga wilayah kajian menunjukkan bahwa kepatuhan pekerja maupun pengusaha terhadap peraturan penjaminan sosial tenaga kerja cukup beragam. Wilayah Kabupaten Bekasi yang mewawancarai 61 pekerja ternyata seluruhnya menyatakan telah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Responden di Jakarta Utara yang mewawancarai 40 pekerja, 95% mengaku sudah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Angka 95% ini cukup baik karena hanya 5 persen saja dari responden yang belum menjadi peserta. Sementara Di Kabupaten Tangerang, hasil wawancara menunjukkan baru sekitar 60% dari responden yang sudah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan pekerja di Kabupaten Tangerang masih harus ditingkatkan agar seluruh pekerja terlindungi dalam skim penjaminan sosial yang disediakan.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Pelaksanaan Program BPJS Ketenagakerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kepesertaan Program BPJS Ketenagakerjaan. Variabel pelaksanaan seperti terdapat dalam Tabel 4.9 ternyata berpengaruh pada selang kepercayaan 95%. Artinya keputusan pekerja untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dipengaruhi oleh pengelolaan system penjaminan sosial tenaga kerja oleh BPJS. Demikian pula Peranan BPJS Ketenagakerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kepatuhan kepesertaan Program BPJS ketenagakerjaan.

## **V. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

- 1) Untuk mengetahui tingkat kepatuhan peserta jaminan sosial ketenagakerjaan terhadap peraturan perundangan yang berlaku
- 2) Untuk mengetahui persepsi peserta terhadap pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan
- 3) Untuk mengetahui apa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepatuhan peserta baik perorangan maupun perusahaan.

Tingkat kepatuhan peserta jaminan sosial ketenagakerjaan terhadap peraturan perundangan yang berlaku sudah cukup baik terutama di wilayah kajian Kabupaten Bekasi

(100% responden menyatakan sudah menjadi peserta) dan Jakarta Utara (95% responden menjadi peserta). Semakin baik pelaksanaan program BPJS ketenagakerjaan akan meningkatkan pula kepatuhan kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan. Pelaksanaan program akan meningkat jika semua prinsip yang terkandung didalam SJSN dilaksanakan dengan baik. Kepatuhan kepesertaan memiliki kontribusi dalam keberhasilan program BPJS ketenagakerjaan. penanganan dalam pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan.

Persepsi peserta tidak berbanding lurus dengan persentase kepesertaan. Untuk daerah Kabupaten Tangerang, jika dikaitkan dengan deskripsi responden secara keseluruhan memberikan persepsi dalam kategori baik dalam pelaksanaan BPJS ketenagakerjaan. Hal ini berbeda dengan Jakarta Utara dan Bekasi. Di Jakarta Utara terlihat bahwa sebagian besar indikator masih berada dibawah rata-rata nilai 3 (dengan kategori baik). Untuk Jakarta Utara indikator kemudahan akses informasi, kemampuan mengelola dana, pertanggungjawaban, memenuhi kepentingan peserta, kepentingan seluruh peserta dan saling membantu menjadi indikator yang masih dalam kategori perlu mendapatkan perhatian lebih karena rata-rata nilai persepsi dibawah 3. Untuk daerah bekasi rata-rata keseluruhan pelaksanaan berada dalam kategori baik. Akan tetapi masih ada beberapa indikator yang memerlukan perhatian lebih, karena memiliki nilai di bawah 3. Indikator tersebut adalah pertanggungjawaban, kemampuan mengelola dana, kemudahan akses informasi, memenuhi kepentingan peserta dan kepentingan seluruh peserta.

Berdasarkan hasil analisis statistik terlihat bahwa Peranan BPJS Ketenagakerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kepatuhan kepesertaan Program BPJS ketenagakerjaan. Artinya semakin tinggi peran BPJS Ketenagakerjaan maka semakin tinggi pula kepatuhan kepesertaan Program BPJS Ketenagakerjaan. Dari hasil uji t, terlihat jika dibandingkan dengan pelaksanaan program maka responden mempersepsikan peranan BPJS Ketenagakerjaan lebih tinggi jika dibandingkan dengan pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan. Responden menganggap bahwa pengawasan, monitoring dan evaluasi serta peranan petugas dalam melakukan pengawasan mampu meningkatkan kepatuhan kepesertaan program BPJS. Pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan dengan mengacu pada prinsip SJSN berpengaruh terhadap kepatuhan kepesertaan Program BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan akan semakin meningkatkan kepatuhan kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan.

## Rekomendasi

Berdasarkan hasil kajian evaluasi kepatuhan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, Tim peneliti dari LPPM Universitas Trilogi menyampaikan rekomendasi sebagai berikut:

Sebagian besar responden masih belum mengetahui peraturan BPJS Ketenagakerjaan. Sehingga perlu adanya sosialisasi yang lebih intens terhadap peraturan dan sanksi-sanksi yang dapat diterapkan berkaitan dengan program BPJS Ketenagakerjaan.

Perlu adanya peran aktif BPJS Ketenagakerjaan untuk melakukan upaya pengawasan maupun penegakkan aturan agar perusahaan segera mendaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Sosialisasi terkait dengan program dan peraturan BPJS Ketenagakerjaan sangat perlu untuk dilakukan teruma ke perusahaan kecil dan mikro serta pekerja bukan penerima upah. Secara keseluruhan sosialisasi yang berkaitan dengan program BPJS ketenagakerjaan sudah dilakukan di sebagian besar tempat bekerja responden.

Beberapa responden menyatakan proses klaim yang masih lama. Sehingga untuk mempercepat proses klaim dibutuhkan perbaikan system pengajuan dan verifikasi yang lebih baik yang disesuaikan dengan keinginan peserta. Model pelayanan peserta melalui kajian selanjutnya bisa dianalisis dengan menggunakan metode analisis kualitas pelayanan dengan melihat indikator bukti langsung (tangibles), keandalan (reliability), ketanggapan (responsiveness), jaminan (assurance), empati (emphaty) seperti yang dikemukakan Parasuraman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asian Development Bank. Social Protection Strategy. ADB. Manila. 2001
- Tarwaka, 2008. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja. Harapan Press, Surakarta
- Pasadilla G.O. (2011). Research Policy Brief No. 34 Asian Development Bank
- Bappenas (2003). Desain Sistem Perlindungan Sosial Terpadu. Tersedia online di: [www.bappenas.go.id/files/1913/5029/1452/spjs.doc](http://www.bappenas.go.id/files/1913/5029/1452/spjs.doc) (diakses april 2016)
- Holzmann, Robert & Steen Jorgensen. "Social Protection as Social Risk Management: Conceptual Underpinnings for the Social Protection Sector Strategy Paper". Social Protection Discussion Paper Series. The World Bank. January 1999
- International Labor Organization. Social Security and Coverage for All. ILO. 2002
- BPJS TK (2014). Jembatan Menuju Kesejahteraan Tenaga Kerja. Tersedia online di lawan web: <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/assets/pdf/bridge/BRIDGE-03.pdf> (diakses tanggal 22 April 2016)
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sulistyo dan Basuki. (2005). Metodologi Kuantitatif dan Kualitatif dalam Penelitian Ilmu Perpustakaan dan Informasi. ARIST, Vol. 34. 1999:56.
- Kemenkop (2014). Transformasi BPJS. Tersedia online di [http://datakesra.kemenkopmk.go.id/sites/default/files/kesehatan\\_file/tahapan%20transformasi%20BPJS.pdf](http://datakesra.kemenkopmk.go.id/sites/default/files/kesehatan_file/tahapan%20transformasi%20BPJS.pdf) (diakses tanggal 25 April 2016)