KOMITMEN ORGANISASI DALAM IMPLEMENTASI PROGRAM BPJS KETENAGAKERJAAN SEBAGAI BENTUK PERLINDUNGAN UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Magelang)

Ela Anisa¹, Alkadri Kusalendra Siharis²

¹²Universitas Tidar, Indonesia (email: elaanisa25@gmail.com)

ABSTRACT

Companies that have an organizational commitment to implement the BPJS Employment Program which aims to provide basic protection to employees to overcome socio-economic risks through social insurance can improve employee performance because employees feel prosperous. The purpose of this study was to determine the types of BPJS employment programs and their effects on employee welfare. The research method used is a qualitative research method in the form of interviews with four employees from different companies who have implemented the BPJS employment program and observations at the BPJS Employment office. The results of this study indicate that companies must commit to implementing four BPJS employment programs, namely: Work Accident Insurance (JKK), Death Insurance (JKM), Old Age Insurance (JHT), Pension Insurance (JP) so that employees feel protected. The implementation of the BPJS Employment program can be said to be quite good, as seen from the increasing number of companies that receive BPJS wage employment in the Magelang branch office each year.

Key Words: Organization Commitment, Employment BPJS, Employee Welfare.

ABSTRAK

Perusahaan yang memiliki komitmen organisasi untuk mengimplementasikan Program BPJS Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dasar kepada karyawan untuk mengatasi resiko sosial ekonomi melalui asuransi sosial dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa sejahtera. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui jenis-jenis program BPJS ketenagakerjaan dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dalam bentuk wawancara dengan empat karyawan dari perusahaan yang berbeda yang sudah menerapkan program BPJS ketenagakerjaan dan observasi di kantor BPJS Ketenagakerjaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus berkomitmen untuk mengimplementasikan empat program BPJS ketenagakerjaan yaitu: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) agar karyawan merasa terlindungi. Implementasi program BPJS Ketenagakerjaan dapat dikatakan cukup baik hal ini dilihat dari meningkatnya jumlah kepesertaan perusahaan penerima upah BPJS ketenagakerjaan kantor cabang magelang setiap tahunnya.

Kata-kata Kunci: komitmen organisasi, Pekerjaan BPJS, Kesejahteraan Karyawan.

PENDAHULUAN

Tenaga Kerja sebagai pemilik faktor produksi memiliki peranan penting dalam pelaksanaan pembangunan. Hal ini merupakan dasar pertimbangan mengingat bahwa suksesnya suatu pembangunan ditentukan oleh manusia itu sendiri. Apabila jumlah penduduk dengan tenaga kerja yang banyak dikelola, dibina dan diarahkan dengan baik sehingga dapat menjadi tenaga kerja yang efektif dan menguntungkan bagi usaha pembangunan disegala bidang. Permasalahan tenaga kerja perlu dituntaskan dengan memberikan jaminan yang dapat melindungi pekerja itu sendiri. Kedepan pekerja harus memiliki jaminan untuk memberikan hak-hak mereka sesuai dengan peraturan yang ada. Sejak lahir kita tidak dapat hidup sendiri untuk mempertahankan hidup. Pada hakikatnya salah satu hak yang melekat pada manusia adalah hak atas jaminan sosial.

Jaminan sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya dengan layak yang dapat diwujudkan dalam berbagai hal seperti melalui mekanisme asuransi dan tabungan sosial sehingga dapat mengurangi

beban negara dalam penyediaan dana sosial yang sangat terbatas. Pemerintah mengeluarkan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) sebagai bentuk kepedulian pemerintah Indonesia dalam mewujudkan jaminan sosial pada masyarakat. Salah satu bentuk untuk menyelenggarakan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat adalah cita-cita setiap manusia, bangsa dan negara. Namun, untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat, setiap manusia, bangsa dan negara menempuh jalan yang berbeda, sesuai dengan tujuan dan filosofi buat apa negara itu didirikan, Sistem jaminan sosial merupakan cara sekaligus tujuan untuk mewujudkan kesejahteraan yang sekarang telah dikenal di seluruh dunia. Kesejahteraan adalah hal penting sehingga para pekerja berhak atas perlindungan dan jaminan sehingga pekerja tersebut dapat merasa aman dan nyaman ketika bekerja karena hak-hak mereka telah terpenuhi.

Dalam Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 menyatakan bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. BPJS yang diatur dalam undang-undang adalah BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan khususnya bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan dan terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi melalui asuransi sosial. BPJS Ketenagakerjaan mempunyai empat program yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP). Masing-masing jaminan tersebut memiliki upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya dengan manfaat yang berbeda-beda.

Pentingnya pemahaman akan manfaat mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan, maka BPJS Ketenagakerjaan melakukan sosialisasi kepada pekerja penerima upah maupun pekerja bukan penerima upah. Selain itu BPJS Ketenagakerjaan mendatangi perusahaan untuk mendaftarkan karyawannya mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan terus berupaya mensosialisasikan kepada pekerja mengenai programnya.

Dengan adanya perlindungan yang diaktualisasi dalam program BPJS Ketenagakerjaan tersebut diharapkan dapat meningkatkan partisipasi para pekerja dalam meningkatkan jaminan kepada tenaga kerja. Kesejahteraan sangatlah dibutuhkan oleh karyawan didalam suatu perusahaan, bahwa dengan kesejahteraan karyawan yang terpenuhi akan memotivasi para pekerja dalam bekerja, yang akhirnya akan mempengaruhi tingkat kinerjanya tersebut. Komitmen terhadap perusahaan dapat dilihat dari tingkat kesejahteraan pekerja, semakin tinggi tingkat kesejahteraan pekerja semakin tinggi juga komitmen pekerja tersebut kepada perusahaan.

Komitmen sendiri juga dapat dimaksudkan sikap yang menuntun respon nyata seseorang atau niat perilaku seseorang terhadap suatu benda dan juga sesamanya dan juga sebagai kekuatan yang mengikat seseorang pada suatu tindakan yang memiliki relevansi dengan satu atau lebih sasaran. Komitmen juga merupakan sebuah hubungan yang bernilai, berhubungan dengan keyakinan bahwa komitmen rasional hanya ada ketika hubungan dipertimbangkan sebagai hal yang penting, selain itu keinginan yang terus menerus untuk mempertahankan hubungan, berhubungan dengan pandangan bahwa mitra yang baik menginginkan relationship dapat berjalan terus menerus dan akan berusaha untuk mempertahankannya. Komitmen organisasional mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, lebih dari sekedar loyalitas, karena komitmen organisasional menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi

secara aktif (Yuwono, dkk. 2006). Komitmen organisasional juga sangat diperlukan untuk menjalankan program-program BPJS Ketenagakerjaan. Dengan komitmen organisasional yang kuat maka dapat mempermudah dalam implementasi program BPJS Ketenagakerjaan sehingga peningkatan kesejahteraan karyawan akan terus meningkat.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menentukan cara mencari, mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data hasil penelitian tersebut. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan naturalistik untuk mencari dan menemukan pengertian atau pemahaman tentang fenomena dalam suatu latar yang khusus. Penelitian kualitatif diartikan sebagai penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau kuantifikasi lainnya (Tohirin, 2012:2). Data kualitatif adalah data yang bersifat tidak struktur artinya data tersebut variasi dan sumbernya beragam dengan tujuan untuk memperoleh padangan yang mendalam dan meluas dari setiap informasi penelitian (Istijanto, 2005:46).

Peneliti menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber di lokasi penelitian atau objek penelitian melalui wawancara dan observasi yang dilakukan untuk memperoleh gambaran umum dan menyeluruh tentang situasi sosial yang diteliti sebagai obyek penelitian. Data primer yang digunakan oleh penulis adalah hasil wawancara dengan empat karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan di Kabupaten Magelang untuk mengetahui bagaimanakah program BPJS Ketenagakerjaan tersebut apakah bisa meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam perusahaan serta menjadikan karyawan tersebut komitmen dengan perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja untuk jangka panjang. Lalu data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Hasan, 2002:58). Peneliti memperoleh data sekunder melalui studi literature dan data yang dipublikasikan, seperti internet (website BPJS Ketenagakerjaan).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi. Wawancara adalah suatu kegiatan dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden. Wawancara bermakna berhadapan langsung antara interview dengan responden, dan kegiatannya dilakukan secara lisan (Joko Subagyo, 2011:39). Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara semi terstruktur yaitu dengan teknik *in depth interview* yang biasa digunakan dalam penelitian kualitatif. *In depth interview* adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (guide) wawancara dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relative lama (Sutopo, 2006:72). Sedangkan Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari dan mengadakan pengamatan secara langsung ke dalam objek penelitian. Jenis observasi atau pengamatan yang digunakan pada penelitian ini adalah berperan serta sebagai pengamat. Yang dimaksud disini adalah peneliti sebagai pengamat yang melakukan fungsi pengamatan. Misalnya peneliti berada di ruangan BPJS Ketenagakerjaan untuk melihat dan mencatat bagaimana subjek yang diteliti dalam

mensosialisaikan program BPJS Ketenagakerjaan melalui media atau website BPJS Ketenagakerjaan Magelang.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis data kualitatif. Miles dan Huberman (Sugiyono, 2011:91) menyatakan bahwa terdapat tiga langkah dalam analisis data yaitu:

1. Redukasi data

Meredukasi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data (Sugiyono, 2012:92)

2. Display Data

Display data paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif berupa teks yang bersifat naratif sehingga memudahkan untuk memahami serta merencanakan kerja berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut (Sugiyono, 2012:95).

3. Verifikasi Data

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penulis mengumpulkan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program-program yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan sudah menjadi program yang telah direncanakan. Melalui komitmen organisasional maka implementasi terhadap program tersebut dapat terlaksana. Adanya program BPJS Ketenagakerjaan sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat pekerja. Implementasi program BPJS Ketenagakerjaan sebagai salah satu program pemerintah yang dibuat untuk menaggulangi risiko-risiko pada saat bekerja. Berdasarkan sikap dan komitmen organisasional terhadap program dan kebijakan tersebut sehingga dapat dilaksanakan agar tercapainya tujuan yang diharapkan untuk kesejahteraan karyawan.

Ulin Ni'matul Mustaniroh-Karyawan Kontrak PT. Anugerah Metalindo Gemilang

Program BPJS Ketenagakerjaan bias memberikan kesejahteraan khususnya kepada karyawan. Dengan adanya program tersebut maka karyawan dapat merasa terlindungi saat bekerja. Selain itu program BPJS Ketenagakerjaan dapat kita jadikan sebagai tabungan dan dapat diklaim jika kita sudah tidak bekerja di perusahaan khususnya jaminan hari tua.

Ruswatiningsih-Karyawan PT. Djohartex Magelang

Di perusahaan tempat saya bekerja sudah sejak lama ada perlindungan sosial yang dikenal dengan Jamsostek. Namun sekarang diganti BPJS Ketenagakerjaan. Sebagai karyawan dengan adanya program-program BPJS karyawan lebih nyaman dalam bekerja karena jaminan sosialnya lebih jelas. Jadi perusahaan juga diuntungkan kalau ada karyawan yang mengalami kecelakaan maka biayanya ditanggung BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu Jaminan Hari Tua dapat diklaim jika sudah tidak bekerja lagi sehingga kita sebagai karyawan juga sangat terbantu. Dengan adanya

program BPJS Ketenagakerjaan kita juga semakin loyal terhadap perusahaan terbukti saya sudah bekerja selama 25 tahun.

Siti Nuri Fatun Umroh-Karyawan Kontrak PT. Usmantex Magelang

Adanya BPJS Ketenagakerjaan mampu memberikan jaminan sosial yang jelas. Walaupun karyawan kontrak tetap ada jaminan sosialnya. Program BPJS Ketenagakerjaan dapat memberikan jaminan sosial yang jelas sehingga dalam bekerja lebih merasa aman. Selain itu kita tetap bekerja sebaik mungkin dan ingin tetap bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Suliyah-Karyawan CV Sinar Surya Makmur

Dalam perusahaan tempat kami bekerja, para karyawan terus didorong oleh perusahaan untuk mendaftarkan di Program BPJS Ketenagakerjaan. Hal tersebut disambut positif oleh kami mengingat pentingnya jaminan sosial bagi pekerja yang memberikan rasa aman dan nyaman. Dengan terdaftar pada program BPJS Ketenagakerjaan tersebut kami berupaya untuk tetap bekerja dengan maksimal dan berkontribusi untuk perusahaan.

Komitmen Organisasional

Anggota yang berkomitmen terhadap organisasinya dapat mengembangkan pola pikir dan cara pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan lebih senang terhadap pelaksanaan kegiatan di dalam organisasi. Komitmen organisasional dapat memberikan hubungan loyal yang positif dan hubungan yang aktif atas keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi pada organisasi. Komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi (Sunarto, 2005:17).

Terdapat berbagai aspek-aspek dalam komitmen organisasional. Allen and Meyer mengajukan tiga bentuk komitmen organisasional (Tobing, 2009), yaitu:

1. Komitmen Afektif, yaitu: Keinginan individu menetap dalam suatu organisasi berupa keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi.
2. Komitmen Kontinuan, yaitu: komitmen individu yang memutuskan untuk menetap pada suatu organisasi karena menganggapkannya sebagai suatu kebutuhan dan didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi.
3. Komitmen Normatif, yaitu: keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi dan loyal pada organisasi tersebut serta dapat memberikan kreativitas, bakat dan tenaga kepada organisasi agar dapat menjaga eksistensinya.

Dengan adanya komitmen organisasional yang kuat maka dapat menciptakan kepuasan karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang tercipta tersebut dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kinerja karyawan yang maksimal maka pelaksanaan program-program yang ada di perusahaan dapat terlaksana dengan maksimal. Hal ini dibuktikan dengan wawancara karyawan di perusahaan yang ada di Magelang yang tetap komitmen dengan perusahaan dan memberikan kontribusi lebih untuk perusahaan dalam jangka waktu lama. Hal tersebut dilatar belakangi dengan adanya program BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan sosial yang jelas.

BPJS Ketenagakerjaan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mulai beroperasi sejak 1 juli 2015 sebagai instrumen pengganti Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja) yang sudah kita kenal sebelumnya. BPJS Ketenagakerjaan berupaya penuh dalam dalam penyelenggaraan jaminan social dalam bentuk Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Pensiun (JP). BPJS Ketenagakerjaan menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan bagi para pengusaha atau karyawan yang bekerja. BPJS Ketenagakerjaan akan melindungi karyawan dari berbagai macam risiko dan kerugian yang mungkin terjadi pada karyawan dan perusahaan. Hal tersebut bisa menjadi alternatif dalam menjaga hak-hak dan kewajiban mereka. Berbeda dengan jenis asuransi yang lain, BPJS Ketenagakerjaan memang secara khusus diperuntukkan untuk melindungi pekerja dan pemilik lapangan usaha. BPJS Ketenagakerjaan dapat menjadi solusi bagi permasalahan yang terjadi dalam dunia kerja. Selain itu BPJS Ketenagakerjaan merupakan sebuah terobosan yang tepat bagi para pekerja, dimana mereka bisa mengakses beberapa perlindungan sekaligus dalam produk asuransi saja. BPJS Ketenagakerjaan memberikan beberapa perlindungan yang meliputi kecelakaan kerja, persalinan, kehamilan, cacat fisik, pensiun, dan bahkan kematian.

Program BPJS Ketenagakerjaan

Setiap pekerjaan yang dilakukan pasti memiliki risiko masing-masing, baik pekerja formal maupun informal BPJS Ketenagakerjaan memiliki empat program yang dapat menjadi salah satu program bagi perusahaan dalam mensejahterakan karyawannya.

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan perlindungan dan menjamin karyawan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja. Manfaat yang diperoleh yaitu pelayanan kesehatan dan juga santunan uang tunai apabila menderita penyakit akibat kerja dan mengalami kecelakaan kerja. Iuran untuk JKK sepenuhnya merupakan tanggungan perusahaan.

2. Jaminan Kematian (JKM)

Jaminan Kematian (JKM) memberikan manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Manfaat Jaminan Kematian dibayarkan kepada ahli waris berupa santunan jika peserta meninggal dunia dalam masa aktif

3. Jaminan Hari Tua (JHT)

Program Jaminan Hari Tua memberikan manfaat berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya, yang dibayarkan secara sekaligus apabila peserta mencapai usia 56 tahun, cacat total, meninggal dunia. Program jaminan ini merupakan jaminan yang bisa diterima oleh karyawan ketika sudah memasuki usia pensiun. Manfaat program Jaminan Hari Tua untuk menjamin karyawan agar menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

4. Jaminan Pensiun (JP)

Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah

peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat. Dana tersebut akan keluar ketika tenaga kerja telah memasuki usia pensiun, meninggal dunia, mengalami cacat tetap, atau pindah secara permanen ke luar negeri.

Besar iuran JP Iuran program jaminan pensiun dihitung sebesar 3%, yang terdiri atas 2% iuran pemberi kerja dan 1% iuran pekerja.

Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan Karyawan merupakan balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung (Andrew E. Sikula, 2011). Kesejahteraan karyawan dapat mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat. Program yang diberikan oleh perusahaan, lembaga atau organisasi pada karyawannya hendaknya bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Program kesejahteraan karyawan harus sesuai dengan ketentuan perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah. Bentuk Kesejahteraan terdiri dari dua jenis (Ishak, 2003:202).

1. Kesejahteraan Langsung

Berupa penghargaan berbentuk uang, dapat berupa gaji atau upah yang dibayarkan karyawan secara intensif ataupun bonus tambahan yang diberikan pada waktu tertentu.

2. Kesejahteraan tidak langsung

Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi karyawan diluar gaji atau upah berupa tunjangan seperti:

- a. Tunjangan hari raya. Diberikan dalam bentuk uang kepada karyawan menjelang hari raya keagamaan
- b. Dana pensiun. Dana yang diberikan kepada karyawan berupa uang sebagai bentuk terima kasih perusahaan karena telah ikut menjalankan hal-hal yang berkaitan dengan kesuksesan perusahaan
- c. Uang duka kematian. Sebagai bentuk kepedulian perusahaan kepada karyawan yang sedang mengalami duka atau musibah kematian
- d. Pakaian dinas. Seragam yang digunakan karyawan sehari-hari dalam bekerja
- e. Jaminan kesehatan. Jaminan kesehatan atau keselamatan jiwa bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan prestasi dan dapat memperoleh ketenangan dalam bekerja sehingga memiliki semangat dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Bentuk kesejahteraan karyawan dapat diberikan dalam pemberian hak karyawan dalam memperoleh pelayanan sosial. Pelayanan sosial berupa kebijakan sosial untuk mempromosikan kesejahteraan masyarakat yang terdiri dari 5 jenis yaitu Jaminan sosial, perumahan, kesehatan, pendidikan dan pelayanan personal. Kesejahteraan karyawan melalui jaminan sosial dapat berupa asuransi sebagai bentuk perlindungan karyawan dalam bekerja. Seperti program BPJS Ketenagakerjaan untuk menjamin kesejahteraan karyawan dalam perusahaan.

Implementasi Program BPJS Ketenagakerjaan untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan.

Dalam pelaksanaan program BPJS ketenagakerjaan Magelang didukung dengan komitmen organisasional yang kuat sehingga pelaksanaan program-program tersebut dapat terlaksana dengan baik. Implementasi tersebut dapat dibuktikan dengan banyaknya perusahaan yang mendaftarkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Semakin banyaknya perusahaan dalam mendaftarkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, maka kesejahteraan karyawan dalam perusahaan-perusahaan tersebut juga akan meningkat dengan adanya jaminan sosial yang diberikan. Berikut adalah data Kepesertaan Penerima Upah Kantor Cabang Magelang.

Daftar Arsip Kepesertaan Penerima Upah Kantor Cabang Magelang

Awal Tahun Kepesertaan	Pertambahan Perusahaan	Jumlah Perusahaan
2014	204	204
2015	249	453
2016	207	660
2017	154	814
2018	107	921

Berdasarkan data kepesertaan tersebut dapat diketahui bahwa jumlah perusahaan yang sudah mendaftarkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Magelang 5 tahun terakhir memiliki jumlah yang berbeda-beda setiap tahunnya. Pada tahun 2014 jumlah perusahaan yang mendaftar kepesertaan sebanyak 204, kemudian pada tahun 2015 jumlah perusahaan bertambah lagi sebanyak 249 sehingga pada tahun 2015 jumlah kepesertaan menjadi 453. Pada tahun 2016 jumlah perusahaan bertambah sebanyak 207 sehingga jumlah kepesertaan pada tahun 2016 menjadi 660. Pada tahun 2017 jumlah perusahaan bertambah sebanyak 154 sehingga jumlah kepesertaan pada tahun 2017 menjadi 814. Pada tahun 2018 jumlah perusahaan bertambah 107 sehingga jumlah kepesertaan pada tahun 2018 menjadi 921.

Upaya yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan Magelang untuk tetap meningkatkan jumlah perusahaan yang ikut dalam kepesertaan yaitu berupaya mengembangkan dan memperluas cakupan kepesertaannya karena dengan memperluas keanggotaannya maka banyak pekerja formal dan informal terlindungi secara sosial. Selain itu dalam memperluas cakupan kepesertaan tersebut dengan membuka stand dan melakukan sosialisasi di Hotel Atria Magelang dengan acara penguatan kerja sama antar lembaga. Untuk menjaring pekerja sektor informal memiliki kesulitan yang berbeda dengan menjaring pekerja sektor formal. Sebagai upaya dalam menjaring peserta dari kalangan pekerja informal dibutuhkan pendekatan lain. BPJS Ketenagakerjaan Magelang dalam menarik peserta Bukan Penerima Upah (BPU) melakukan pendekatan dengan cara bekerja sama dengan berbagai stakeholder baik dari pemerintahan dan swasta, serikat pekerja, asosiasi pengusaha, paguyuban, kelompok dalam masyarakat dan juga melakukan sosialisasi. Adapun strategi lain yang dilakukan untuk meningkatkan kepesertaan yaitu sosialisasi secara menyeluruh kepada masyarakat, berkolaborasi dengan pemerintah daerah dan pihak perbankan, kemudian memperluas channel dan agen, serta terakhir menegakkan aturan dengan menggandeng kejaksaan. Tantangan berat bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan pertumbuhan kepesertaan baik dari sektor formal, informal, dan jasa konstruksi, namun pihaknya terus mengimbuai seluruh kantor wilayah dan kantor cabang BPJS untuk meningkatkan sosialisasi dan melakukan kolaborasi dengan pemerintah kabupaten/kota setempat. Sosialisasi dan edukasi harus terus dilakukan untuk meningkatkan jumlah kepesertaan, dan juga menegakkan aturan.

PENUTUP

Perusahaan harus berkomitmen untuk mengimplementasikan empat program BPJS ketenagakerjaan yaitu: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) agar karyawan merasa terlindungi. Karena karyawan yang merasa terlindungi akan berusaha bekerja sebaik mungkin karena mereka merasa puas dengan perusahaan tempat mereka bekerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam prakteknya Implementasi program BPJS Ketenagakerjaan dapat dikatakan cukup baik hal ini dilihat dari meningkatnya jumlah kepesertaan perusahaan penerima upah BPJS ketenagakerjaan di kantor cabang magelang setiap tahunnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adillah, Siti Ummu & Sri Anik (2015). Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan. *Jurnal Yustisia*, Vol 4, No.3.
- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Arep, Ishak, Hendri. T. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Chandra, Yonathan Agung. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimoderasi Oleh Wloc (Kontrol Kerja) Pada Cv. Kembang Jaya. Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
- Ginting, A. F., Salmin, D., Helly, F. K., Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kota Manado.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Joko Subagyo. 2011. *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purba, Beniar. Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Saputra, Akbar Ginajar (2019). Pelaksanaan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Wujud Corporate Social Responsibility Melalui Program BPJS Ketenagakerjaan. *Prosiding Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Vol 6, No.3, 246-251*.
- Sutopo. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS
- Tohirin. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.