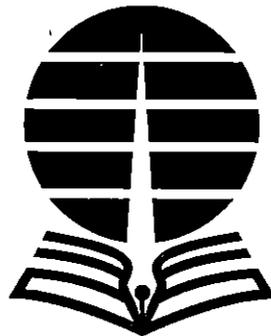


**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL  
TENAGA KERJA OLEH PEMERINTAH DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk  
memperoleh Gelar Magister Ilmu Administrasi  
Bidang Minat Administrasi Publik**

**Disusun Oleh :**

**DWI MARYOSO**

**NIM. 500640703**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA**

**2017**

## ABSTRAK

### PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA OLEH PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

Dwi Maryoso  
[dwi.maryoso@yahoo.co.id](mailto:dwi.maryoso@yahoo.co.id)

Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah implementasi kebijakan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam melindungi tenaga kerja dalam hubungan kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja, faktor-faktor pendorong dan penghambat pelaksanaan kebijakan tersebut, dan kebijakan-kebijakan apa yang diambil oleh Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Lokasi penelitian ini adalah di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Penelitian Kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi dan wawancara untuk memperoleh data primer. Sedangkan untuk memperoleh data sekunder menggunakan studi kepustakaan. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada responden atau informan. Responden dalam penelitian ini yaitu pihak-pihak yang terkait langsung maupun tidak langsung dalam pembuatan kebijakan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis data penelitian model Miles dan Huberman yang terdiri atas reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam melindungi tenaga kerja dalam hubungan kerja melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja berjalan relatif lancar. Namun demikian masih terdapat beberapa hambatan yaitu hambatan yang berasal dari peraturan perundangan tentang jaminan sosial tenaga kerja yang tidak memberikan sanksi yang tegas kepada pemberi kerja yang melanggar di samping itu peraturan yang ada saat ini menyebabkan kepesertaan ganda untuk jaminan kesehatan, hambatan disebabkan juga oleh kurangnya sumber daya manusia dan sumber daya keuangan, hambatan yang lain yaitu kurangnya koordinasi dan komunikasi diantara para stakeholder jaminan sosial.

**Kata Kunci :** Jaminan Sosial, Pemerintah Daerah, Pemberi Kerja, Pekerja, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

## ABSTRACT

### IMPLEMENTATION OF MANPOWER SOCIAL SECURITY BY CENTRAL JAVA LOCAL GOVERNMENT

Dwi Maryoso  
[dwi.maryoso@yahoo.co.id](mailto:dwi.maryoso@yahoo.co.id)

Graduate Studies Program  
Indonesia Open University

The purpose of this research is to determine how the implementation of Central Java Local Government Policy to protect manpower who is in employment relation by manpower social security, what the driving factor and obstacle in implementation of this policy, and what policy which is taken by the Central Java Local Government to overcome these problems. The location of this research is Central Java Province Transmigration and Manpower Office. The research approach used in this research is qualitative research approach. Data resources used in this research are primary and secondary data. Technique of data collection used in this research are documentation and interview to collect primary data. And it used literature review to collect secondary data. Interview in this research is done to respondents or informants. Respondents in this research are some parties which are related directly or indirectly in policy making. Data analysis used in this research is Miles and Huberman Model Data Analysis which is consist of data reduction, data presentation and conclusion. The research result shows that the implementation of Central Java Local Government policy to protect manpower who is in employment relation by manpower social security is fairly fluently. Nevertheless there are still many obstacles, there are many obstacles come from the regulation about manpower social security which don't give strict sanction to employer who violates the law and now the prevailing regulation cause double membership in health security, many obstacle caused by the lack of manpower and budget, and the other obstacles is the lack of coordination and communication among the social security stakeholder.

**Keywords :** Social Security, Local Government, Employer, Employee, Social Security Administrative Body (BPJS)

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul **Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Oleh Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.  
Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Semarang, Juli 2017

Yang Menyatakan



( Dwi Maryoso )  
NIM. 500640703

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**PENGESAHAN HASIL UJIAN SIDANG**

Nama : Dwi Maryoso  
NIM : 500640703  
Program Studi : Administrasi Publik  
Judul TAPM : Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Oleh  
Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah

TAPM telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka Pada :

Hari/Tanggal : Minggu, 16 Juli 2017  
W a k t u : 08.00 – 09.30 WIB

dan telah dinyatakan **LULUS**

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji  
Dr. Tita Rosita M.Pd

Penguji Ahli  
Dr. Roy Valiant Salomo, M.Soc.Sc

Pembimbing I  
Dr. Soeparno, M.Si

Pembimbing II  
Dr. Darmanto, M.Ed



.....  
.....  
.....  
.....

**PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)  
PASCA UJIAN SIDANG**

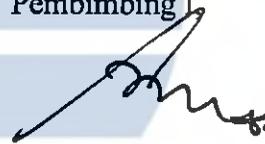
Judul TAPM : **PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA  
OLEH PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA  
TENGAH**

Nama : Dwi Maryoso  
NIM : 500640703  
Program Studi : Magister Administrasi Publik  
Hari/Tanggal : Minggu, 16 Juli 2017

Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I

Dr. Darmanto, M.Ed  
NIP. 19591027 198603 1 003

Dr. Soeparno, M.Si  
NIP. 0603075501

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu  
Program Administrasi Publik

Direktur  
Program Pascasarjana




Dr. Darmanto, M.Ed  
NIP. 19591027 198603 1 003

Dr. Elistyodono Bawono, M.Si  
NIP. 19581215 198601 1 009

## DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Lembar Pernyataan .....	ii
Lembar Pengesahan .....	iii
Kata Pengantar .....	iv
Daftar Tabel .....	v
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	16
C. Maksud dan Tujuan .....	16
D. Kegunaan Penelitian .....	17
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu .....	18
B. Tinjauan Pustaka .....	21
C. Kerangka Berpikir .....	38
D. Operasional Variabel .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	40
B. Fokus Penelitian .....	41
C. Lokasi Penelitian .....	41
D. Teknik Pengumpulan Data, Teknik Pengolahan Data dan Teknik Analisis Data .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	47
1. Gambaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah .....	47
2. Kondisi Umum Ketenagakerjaan di Jawa Tengah .....	68
B. Gambaran Umum Kebijakan Pemerintah di Bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	78
C. Penyajian Dan Analisis Data .....	98
D. Grafik-grafik .....	133
<b>BAB V Kesimpulan dan Saran</b>	
A. Kesimpulan .....	136
B. Saran .....	144
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>147</b>

## KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Alloh SWT yang telah melimpahkan karunia kesehatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul : Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Oleh Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan akademis dalam memperoleh gelar Magister Ilmu Administrasi Publik pada pasca sarjana Universitas Terbuka.

Banyak pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini, untuk itu maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Kepala Universitas Terbuka Unit Program Belajar Jarak Jauh (UT UPBJJ) Semarang atas kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan kepada saya selama mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Magister Ilmu Administrasi di Universitas Terbuka UPBJJ Semarang.
2. Dr. Soeparno, M.Si dan Dr. Darmanto, M.Ed selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan dan saran hingga terselesainya Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini.
3. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, Dra. Wika Bintang MM yang telah memberikan ijin dan bantuan baik moril

maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

4. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, Drs. Handono Supriyadi, M.Si yang telah memberikan ijin dan bantuan baik moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM).
5. Kepala Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, Yohanes Eko Anoeng, SE yang telah memberikan ijin dan bantuan baik moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM).
6. Kepala Kanwil BPJS Ketenagakerjaan Jateng dan DIY dan seluruh staf yang telah memberikan masukan dan bantuan data sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM).
7. General Manager BPJS Kesehatan Divisi Regional Jateng dan DIY dan seluruh staf yang telah memberikan masukan dan bantuan data sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM).
8. Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Jawa Tengah dan seluruh staf yang telah memberikan masukan dan bantuan data sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

9. Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Jawa Tengah dan seluruh staf yang telah memberikan masukan dan bantuan data sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM).
10. Keluargaku yang terdiri dari istri (Lilik Supriyanti), dan kedua anakku (Kurnia Mahendra Setya Abdi dan Zulfa Nadzifa Latifa) yang telah memberikan dukungan moril dan batin tiada kenal lelah demi suksesnya pendidikan yang saya tempuh ini.
11. Almarhum Ayahku (Sumaryono) yang senantiasa menginspirasi saya untuk penyelesaian Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini masih banyak kelemahan dan kekurangan, baik pengolahan maupun penyajian data. Oleh karena itu segala saran yang bersifat membangun senantiasa diharapkan demi sempurnanya Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Semoga penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dapat bermanfaat secara akademis dan praktis.

Semarang, Juli 2017

Penulis

## **BAB I**

### **Pendahuluan**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Peraturan Ketenagakerjaan telah dibuat sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif yang dapat memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan mampu mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada

nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam melaksanakan hubungan industrial, **pemerintah** mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. **Pekerja/buruh** dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. **Pengusaha** dan **organisasi pengusahanya** mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu **kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya**, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional. Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program **Jaminan Sosial Tenaga Kerja** yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong-royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu pengusaha memikul tanggung jawab utama, dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Di samping itu, sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik. Tanggung jawab Pengusaha dan Pekerja dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini diwujudkan dengan membayar iuran Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Dasar hukum pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu :

1. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jminan Sosial Nasional
2. Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
3. Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
4. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Keceakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian

5. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun
6. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua
7. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 Tentang Perubahan PP nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua
8. Peraturan Presiden nomor 2 tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan

Diana Wisnu (2012, hal 23) berpendapat bahwa Resiko menjadi bagian inheren dari ekonomi pasar di satu sisi adalah bagian dari jalan menuju keuntungan yang lebih besar. Ketika kesempatan baru dibuka dan pasar diekspos otomatis memunculkan gairah baru bak darah segar bagi suatu perekonomian. Apalagi bila bersama keterbukaan itu muncul pula dana-dana baru yang bisa digunakan untuk percepatan pembangunan. Di sisi lain resiko juga membawa kerentanan. Negara yang terbuka ekonominya otomatis akan lebih rentan pula. Ada resiko bahwa ternyata sektor tertentu tidak laku untuk diperdagangkan dan tidak menarik untuk investasi asing. Ada kemungkinan bahwa kesempatan yang ada, pertumbuhan yang terjadi bersifat tidak merata ke seluruh sektor atau penjuru tanah air. Ketika kerentanan tersebut terjadi yang paling dirugikan adalah individu yang mengalami langsung. Ia akan kehilangan kemampuan memenuhi kebutuhan hidup padahal kebutuhan itu sendiri tidak berkurang. Misalnya ia kekurangan penghasilan, kehilangan pekerjaan, sulit mendapatkan lagi pekerjaan, mengalami kerugian, atau memutuskan waktu

untuk bangkit lagi dari pukulan suatu krisis dalam perusahaan. Pada saat yang sama kebutuhan yang sifatnya manusiawi seperti sakit, melahirkan, resiko kecelakaan kerja, lanjut usia dengan segala konsekwensinya, bahkan kematian, tidak akan terpengaruh oleh mekanisme pasar. Kebutuhan itu tidak terelakkan. manusia manapun akan mengalami masa dimana ia tak bisa bekerja seperti biasanya karena alasan-alasan manusiawi tadi. Idealnya ketika mengalami situasi manusiawi tersebut, ia tidak harus kehilangan penghasilan, tidak harus kehilangan pekerjaan atau jatuh miskin karena alasan-alasan yang sifatnya manusiawi. Pada kondisi seperti itulah diperlukan jaminan sosial.

Ali Fahrudin (2012, hal 104) berpendapat bahwa Indonesia adalah negara yang menganut konsep negara kesejahteraan atau **Welfare State**. Midgley mengatakan bahwa konsep negara kesejahteraan atau welfare State digunakan untuk menyatakan suatu negara yang pemerintahnya menyediakan pelayanan-pelayanan sosial kepada warga negaranya. Konsep ini menyatakan hal yang ideal untuk dibandingkan dengan kenyataan yang ditemui di suatu negara tertentu. Jadi suatu negara dapat dinilai berdasarkan seberapa banyak pelayanan-pelayanan sosial disediakan untuk warga negaranya.

Salah satu bukti bahwa Indonesia adalah negara kesejahteraan disebutkan dalam Pasal 28 H ayat (3) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Sejalan dengan ketentuan tersebut, Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia

dalam TAP Nomor X/MPR/2001 menugaskan Presiden untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial yang menyeluruh dan terpadu.

Untuk melaksanakan perintah Pasal 28 H ayat (3) UUD 1945 dan TAP Nomor X/MPR/2001 maka pada tanggal 19 Oktober 2004 pemerintah bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) mengesahkan Undang-undang nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Undang-undang SJSN). undang-undang SJSN tersebut dimaksudkan untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional yang mampu mensinkronisasikan penyelenggaraan berbagai bentuk jaminan sosial yang dilaksanakan oleh beberapa penyelenggara agar dapat menjangkau kepesertaan yang lebih luas serta memberikan manfaat yang lebih besar bagi setiap peserta.

Sistem Jaminan Sosial Nasional pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.

Pekerja di dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibedakan menjadi dua yaitu Pekerja di Dalam Hubungan Kerja (DHK) dan Pekerja di Luar Hubungan Kerja (LHK). Pekerja di Dalam Hubungan Kerja (DHK) yaitu

pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan **perjanjian kerja** yang mempunyai unsur **pekerjaan, upah dan perintah**. Jadi pekerja DHK ini adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha. Sedangkan Pekerja di Luar Hubungan Kerja (LHK) yaitu pekerja yang bekerja atau berusaha atas resiko sendiri. Jadi pekerja LHK ini adalah orang yang bekerja secara mandiri tidak memiliki majikan. Sering juga pekerja DHK disebut pekerja formal dan pekerja LHK disebut pekerja informal. Dalam undang-undang nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Pekerja DHK disebut dengan Pekerja Penerima Upah (PU) dan Pekerja LHK disebut dengan pekerja Bukan Penerima Upah (BPU).

Sudah menjadi kodrat, bahwa manusia itu berkeluarga dan berkewajiban menanggung kebutuhan keluarganya. Oleh karenanya, kesejahteraan yang perlu dikembangkan bukan hanya bagi tenaga kerja sendiri, tetapi juga bagi keluarganya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam arti luas, yang harus tetap terpelihara termasuk pada saat tenaga kerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya risiko-risiko sosial antara lain kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia, dan hari tua. Pada hakekatnya program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bertujuan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain:

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun dan Jaminan Kesehatan.

1. Jaminan Kecelakaan Kerja.

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacad karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan Kecelakaan Kerja. Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacadnya, maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadinya cacad mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.

2. Jaminan Kematian.

Tenaga Kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan Jaminan Kematian dalam

upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

3. Jaminan Hari Tua.

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

4. Jaminan Pensiun

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 total tetap, atau meninggal dunia.

Program Jaminan Pensiun merupakan program manfaat pasti, dimana Manfaat Pensiun dibayarkan pada saat Peserta memasuki Usia Pensiun atau mengalami Cacat Total Tetap yang didasarkan pada formula perhitungan Iuran dan manfaat

5. Jaminan Kesehatan.

Jaminan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-

baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif). Oleh karena, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Di samping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (**promotif**), pencegahan (**preventif**), penyembuhan (**kuratif**), dan pemulihan (**rehabilitatif**). Dengan demikian diharapkan tercapainya derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada awalnya diatur dengan undang-undang nomor 3 tahun 1993 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang mulai berlaku sejak 17 Februari 1992. Selanjutnya undang-undang tersebut ditindaklanjuti dengan peraturan pemerintah nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Berdasarkan peraturan tersebut pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan **wajib** mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 36 tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja maka badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia adalah Perusahaan

Perseroan (PERSERO) PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau disingkat PT. Jamsostek (Persero) yang selanjutnya mulai 1 Januari 2014 berdasarkan Undang-undang nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) bertransformasi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan).

Tim Visi Yustisia (2014, hal 28) menyatakan bahwa Perusahaan memiliki kewajiban sebagai berikut :

1. Mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya.
2. Memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar yang terdiri dari :
  - a. Data pekerja berikut anggota keluarganya yang didaftarkan sesuai dengan data pekerja yang dipekerjakan.
  - b. Data upah yang dilaporkan sesuai dengan upah yang diterima pekerja .
  - c. Data kepesertaan dalam program jaminan sosial sesuai penahapan kepesertaan.
  - d. Perubahan data ketenagakerjaan.

Menurut Sulastomo (2011, hal 45) peran Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan program jaminan dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yaitu :

1. Pengawasan penyelenggaraan program jaminan sosial agar sesuai dengan standar, kualitas dan tarif antara lain pada tingkat daerah dapat dibentuk sebuah Badan Pengawas SJSN Daerah.
2. Penyediaan anggaran tambahan untuk iuran ataupun masyarakat yang lain.
3. Penyediaan/ pengadaan dan pengelolaan sarana penunjang misalnya sarana kesehatan
4. Mengusulkan manfaat/ investasi dana SJSN di daerah terkait.
5. Saran/ usul kebijakan penyelenggaraan SJSN.

Di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah pelaksanaan tugas bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 tahun 2008 tentang Organisasi Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Tengah pasal 15 menjelaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui SEKDA. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah mempunyai tugas pokok pelaksanaan urusan pemerintahan daerah bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan Kebijakan teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi

2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang tenaga kerja dan transmigrasi
3. Pembinaan dan fasilitasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi lingkup provinsi dan kabupaten/ kota
4. Pelaksanaan tugas bidang penempatan tenaga kerja, pengawasan ketenagakerjaan, hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja dan ketransmigrasian
5. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan transmigrasi
6. Pelaksanaan kesekretariatan dinas
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya

Di Provinsi Jawa Tengah selama hampir 23 tahun sejak diberlakukannya undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja sampai dengan bulan Januari 2015 jumlah perusahaan yang mengikutsertakan tenaga kerjanya ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebanyak 17.174 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang menjadi peserta sebanyak 978.412 orang (tabel 1). Sedangkan jumlah perusahaan di Jawa Tengah berdasarkan wajib lapor ketenagakerjaan sampai bulan januari sebanyak 22.558 perusahaan dan jumlah tenaga kerja sebanyak 1.341.303 orang (tabel 2). Berarti masih ada **5.384 perusahaan yang belum mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja** dan masih ada **362.891 orang tenaga kerja yang belum dilindungi dengan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.**

Tabel 1.1  
Data Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Jawa Tengah Yang Mengikuti  
Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja s/d Januari 2015

No	Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan*	Peserta Jamsostek	
		Perusahaan	Tenaga Kerja
1	Semarang I	3.530	211.979
2	Surakarta	2.338	169.481
3	Cilacap	1.444	43.241
5	Pekalongan	847	41.016
6	Kudus	1.416	89.560
7	Magelang	1.139	60.503
8	Tegal	1.155	33.379
9	Klaten	1.482	63.896
10	Purwokerto	1.698	69.405
11	Ungaran	1.252	114.252
12	Semarang II	873	81.700
	<b>Total</b>	<b>17.174</b>	<b>978.412</b>

\*Tiap kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan wilayah kerjanya dapat meliputi 2 sampai dengan 3 kabupaten/ kota di Jawa Tengah



Tabel 1.2  
Jumlah Perusahaan dan Jumlah Tenaga Kerja di Jawa Tengah  
s/d Januari 2015

NO.	KAB/KOTA	Jumlah Persh	TKlaki-laki	TK Wanita	Jumlah
1	2	3	5	4	6
1	Kota Semarang	3.546	130.939	173.284	304.223
2	Kab. Semarang	919	31.130	67.407	98.537
3	Kab. Kendal	522	18.064	4.573	22.637
4	Kab. Demak	421	10.232	7.127	17.359
5	Kab. Grobogan	285	3.541	1.322	4.863
6	Kota Salatiga	427	7.717	5.886	13.603
7	Kab. Pati	523	12.659	19.639	32.298
8	Kab. Kudus	1.277	38.100	94.885	132.985
9	Kab. Rembang	299	7.964	6.940	14.904
10	Kab. Blora	449	8.008	3.236	11.244
11	Kab. Jepara	472	22.569	22.948	45.517
12	Kota Pekalongan	315	9.505	7.576	17.081
13	Kab. Pekalongan	512	20.513	10.181	30.694
14	Kab. Batang	291	12.240	7.113	19.353
15	Kab. Pemasang	392	6.950	4.071	11.021
16	Kab. Brebes	345	6.866	3.700	10.566
17	Kota Tegal	461	11.586	8.127	19.713
18	Kab. Tegal	547	10.221	6.142	16.363
19	Kab. Banyumas	987	27.959	14.234	42.193
20	Kab. Cilacap	1.273	53.182	9.120	62.302
21	Kab. Banjarnegara	681	7.329	4.377	11.706
22	Kab. Purbalingga	394	9.299	33.436	42.735
23	Kota Magelang	280	6.121	3.381	9.502
24	Kab. Magelang	390	12.068	6.471	18.539
25	Kab. Wonosobo	222	5.416	2.211	7.627
26	Kab. Temanggung	364	12.343	8.276	20.619
27	Kab. Purworejo	509	7.676	5.167	12.843
28	Kab. Kebumen	694	6.623	4.971	11.594
29	Kota Surakarta	892	26.339	21.033	47.372
30	Kab. Sragen	726	7.657	10.568	18.225
31	Kab. Sukoharjo	570	20.278	37.044	57.322
32	Kab. Kr. Anyar	594	38.094	38.697	76.791
33	Kab. Boyolali	569	11.720	14.036	25.756
34	Kab. Klaten	807	20.045	20.984	41.029
35	Kab. Wonogiri	603	8.737	3.450	12.187
	JUMLAH	22.558	649.690	691.613	1.341.303

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah implementasi kebijakan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam memberikan perlindungan kepada pekerja yang bekerja di dalam hubungan kerja melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja?
2. Apakah faktor-faktor pendukung dan hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan kebijakannya untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang bekerja di dalam hubungan kerja melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja ?
3. Apakah kebijakan-kebijakan yang diambil oleh Pemerintah Provinsi Jawa Tengah untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam melaksanakan kebijakannya untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang bekerja di dalam hubungan kerja melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja?

## **C. Maksud dan Tujuan**

1. Untuk mendiskripsikan, mengidentifikasi dan menganalisis kebijakan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam memberikan perlindungan kepada pekerja yang bekerja di dalam hubungan kerja melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
2. Untuk mendiskripsikan, mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor pendukung dan hambatan-hambatan yang ditemui oleh

Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan kebijakannya untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang bekerja di dalam hubungan kerja melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

3. Untuk mendiskripsikan, mengidentifikasi dan menganalisis kebijakan-kebijakan yang diambil oleh Pemerintah Provinsi Jawa Tengah untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam melaksanakan kebijakannya untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang bekerja di dalam hubungan kerja melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

#### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Untuk penulis penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan penulis tentang kebijakan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam memberikan perlindungan kepada pekerja yang bekerja di dalam hubungan kerja melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
2. Untuk Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah penelitian ini diharapkan dapat masukan dan bahan pertimbangan dalam memuat kebijakan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang bekerja di dalam hubungan kerja melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
3. Untuk ilmu administrasi publik penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan referensi untuk kajian terhadap kebijakan-kebijakan pemerintah daerah selanjutnya

## BAB II Tinjauan Pustaka

### A. Penelitian terdahulu

NO	JUDUL	PENELITI	LOKASI PENELITIAN	HASIL
1	Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Outsourcing Di Kota Yogyakarta	Manuel Martins	Kota Yogyakarta	Banyak terjadi pelanggaran syarat-syarat outsourcing di Kota Yogyakarta, perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh outsourcing tidak diberikan oleh pengusaha secara maksimal
2	Jaminan Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Kaitannya Dengan Legalisasi Sistem Pekerja Kontrak Untuk Jangka Waktu Jangka Pendek (Outsourcing) (Analisis Yuridis Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)	Irawan Harimurti	Kota Surakarta	Dalam praktek sehari-hari, "outsourcing" selama ini diakui lebih banyak merugikan hak pekerja. Hal tersebut dapat terjadi karena sebelum adanya UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, tidak ada satupun peraturan

				perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang mengatur perlindungan terhadap pekerja dalam pelaksanaan outsourcing
3	Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. Inkanindo) Di PT. Pertamina (Persero) Up-VI Balongan	Evi Rosmanasari	Kabupaten Indramayu	Pelaksanaan praktek outsourcing sangat merugikan pekerja/buruh outsourcing, sekalipun pelaksanaan outsourcing tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini karena ketidakjelasan perumusan hubungan kerja antara pemberi pekerjaan, penyedia jasa dengan pekerja/buruh outsourcing
4	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di	Uti Ilmu Royen	Kabupaten Ketapang	Banyak terjadi pelanggaran syarat-syarat outsourcing di Kabupaten

	Kabupaten Ketapang)			Ketapang, perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh outsourcing tidak diberikan oleh pengusaha secara maksimal
5	Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sejak Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	R.Soedarmoko	Jakarta Timur	Pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, jika dilakukan sesuai dengan aturan yang ada, sudah terdapat perlindungan yang memadai terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,
6	Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Oleh Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah	Dwi Maryoso	Kota Semarang	

## B. Tinjauan Pustaka

### 1. Administrai Publik

#### a. Pengertian

Administrasi Publik terdiri dari dua kata yaitu **Administrasi** dan **Publik**. The Liang Gie (Dalam Sudarso, dkk, hal 1.3) menyatakan bahwa ilmu yang mempelajari hal ihkwal usaha manusia yang secara teratur bekerja sama dalam kelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu disebut ilmu administasi. Ilmu administrasi merupakan suatu cabang baru dari pada ilmu sosial.

Sondang Siagian (Dalam Sudarso, dkk, hal 1.5) mendefinisikan administrasi sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada beberapa hal yang terkandung dalam definisi diatas. Pertama adminitrasi sebagai seni adalah suatu proses yang diketahui hanya permulaannya sedang akhirnya tidak ada. Kedua adminitrasi mempunyai unsur-unsur tertentu yaitu adanya dua manusia atau lebih, adanya tujuan yang hendak dicapai, adanya tugas atau tugas-tugas yang harus dilaksanakan, dan adanya perlengkapan untuk melaksanakan tugas-tugas itu. Ketiga adminstrasi sebagai proses kerja sama bukan merupakan hal yang baru karena ia telah timbul bersama-sama dengan timbulnya peradaban manusia.

Kata Publik berasal dari kata public diartikan beraneka ragam dalam bahasa Indonesia tergantung pada kata yang menyertainya. Diartikan sebagai umum, rakyat, masyarakat, publik dan negara atau pemerintahan.

Irfan islamy (Dalam Suwitri dkk, hal, 1.7) memberikan contoh keanekaragaman pengertian kata publik dalam rangkaian kata sebagai berikut.

- 1) Public Opinion diterjemahkan sebagai pendapat umum. Kata publik mengandung pengertian umum.
- 2) Public Library diterjemahkan perpustakaan rakyat. Kata publik mengandung pengertian rakyat.
- 3) Public Health diterjemahkan sebagai kesejahteraan masyarakat. Kata publik ternyata dapat juga diartikan sebagai masyarakat.

Dari satu kata publik terkandung makna umum, rakyat dan masyarakat. Ada beberapa makna lain dari kata publik yaitu :

- 1) Public Administration dialihbahasakan menjadi administrasi negara
- 2) Public Policy dialihbahasakan menjadi kebijakan publik
- 3) Kata publik dapat juga bermakna sebagai negara dan publik

Felix A, Nigro (Dalam Sudarso, dkk, hal 1.18) memberikan definisi public administration :

- 1) Adalah suatu kerja sama kelompok dalam lingkungan pemerintahan
- 2) Meliputi ketiga cabang pemerintahan yaitu eksekutif, legislatif dan yudikatif serta hubungan antar mereka.
- 3) Mempunyai peranan penting dalam perumusan kebijakan umum/ negara. Oleh karena itu merupakan sebagian dari proses politik.
- 4) Dalam beberapa hal berbeda dengan administrasi privat
- 5) Sangat erat kaitannya dengan berbagai macam kelompok swasta dan perorangan dalam menyajikan pelayanan kepada masyarakat.

b. Teori dalam administrasi Publik

William L Morrow (Dalam Sudarso, dkk, hal 1.23) mengatakan bahwa pembahasan peran teori-teori administrasi publik menyangkut empat jenis/ golongan teori sebagai berikut :

- 1) Teori diskriptif yaitu teori-teori yang mendiskripsikan struktur bertingkat dari berbagai hubungan administrasi publik dengan lingkungan kerjanya
- 2) Teori Normatif yaitu teori-teori yang berisi nilai-nilai yang menjadi alternatif keputusan yang seharusnya diambil oleh penyelenggara administrasi publik (praktisi) dan apa yang seharusnya dikaji dan dianjurkan kepada para pelaksana kebijakan.

- 3) Teori asuntif yaitu teori yang memberi pemahaman yang benar tentang realitas seorang administrator, suatu teori yang tidak mengambil suatu asumsi model setan maupun model malaikat birokrasi.
- 4) Teori instrumen yaitu teori-teori yang berhubungan dengan peningkatan teknik-teknik manajerial dalam rangka efisiensi dan efektifitas pencapaian tujuan negara.

c. Paradigma dalam Administrasi Publik

Paradigma adalah teori dasar atau cara pandang yang fundamental, dilandasi nilai-nilai tertentu, dan berisikan teori pokok, konsep, metodologi atau cara pendekatan yang dapat dipergunakan para teoritis dan praktisi dalam menanggapi sesuatu permasalahan baik dalam pengembangan ilmu maupun kemajuan hidup. Dalam ilmu administrasi publik terdapat beberapa paradigma antara lain:

- 1) Paradigma dikotomi politik dan administrasi negara. Fokusnya terbatas pada masalah-masalah organisasi dan penyusunan anggaran dalam birokrasi pemerintahan, politik dan kebijakan merupakan substansi ilmu politik. Tokoh-tokohnya Frank J Goodnow dan Leonard D. White.
- 2) Paradigma Prinsip-prinsip administrasi. Locusnya kurang dipentingkan. Fokusnya adalah “prinsip-prinsip” manajerial yang dipandang berlaku universal pada setiap bentuk organisasi dan lingkungan budaya. Tokohnya

adalah Gulick dan Urwick, F.W. Taylor, Henry Fayol, Mary Parker Follet, dan Willooghby.

- 3) Paradigma administrasi negara sebagai ilmu politik. Administrasi negara kembali menjadi bagian dari ilmu politik. Pelaksanaan prinsip-prinsip administrasi sangat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor lingkungan, jadi tidak “value free” (bebas nilai). Tokoh paradigma ini adalah Nicholas Henry.
- 4) Paradigma administrasi negara sebagai ilmu administrasi. Administrasi tetap menggunakan prinsip administrasi yang dipengaruhi berbagai faktor, oleh karena itu dalam paradigma ini mengembangkan adanya pemahaman sosial psikologi, dan analisis sistem untuk melengkapi. Tokoh paradigma ini adalah Henderson, Thompson, Caldwen.
- 5) Administrasi Negara sebagai Administrasi Negara. Administrasi Negara sering kali disebut dengan Model Pilihan Publik. Hal ini mengadopsi pendekatan ilmu ekonomi tentang tentang adanya pilihan yaitu ilmu ekonomi nonpasar atau pendekatan pilihan publik. Tokoh paradigma ini adalah Herbert Simon, Vincent Ostrom dan Francis Rourke

## 2. Kebijakan Publik

Menurut Solly Lubis (2007, hal 6) dalam literatur yang mengupas “Kebijakan Publik” ditemukan bermacam-macam definisi yang menjelaskan pengertian “Kebijakan” :

### a. Thomas R. Dye

Menyebut kebijakan sebagai pilihan pemerintah untuk menentukan langkah untuk “berbuat” atau “tidak berbuat (to do or not to do).

### b. Carl J. Friedrich

Kebijakan adalah serangkaian konsep tindakan yang diusulkan oleh seseorang atau sekelompok orang atau pemerintah dalam satu lingkungan tertentu dengan menunjukkan hambatan-hambatan dan peluang, terhadap pelaksanaan usulan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

### c. Amara Raksasataya

Menurut Amara kebijakan adalah suatu taktik dan strategi yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Ada tiga unsur dalam kebijakan menurut amara :

- 1) Identifikasi tujuan yang akan dicapai
- 2) Strategi untuk mencapainya
- 3) Penyediaan berbagai input atau masukan yang memungkinkan pelaksanaannya

d. James anderson

Kebijakan negara adalah kebijakan yang dikembangkan oleh lembaga pejabat pemerintah dengan ciri-ciri khas sebagai berikut :

- 1) Kebijakan itu mempunyai tujuan
- 2) Kebijakan itu berisi pula tindakan
- 3) Kebijakan itu ada tindakan yang nyata bukan sekedar harapan
- 4) Kebijakan itu mungkin positif dan mungkin negatif
- 5) Kebijakan itu selalu dituangkan pada suatu peraturan yang otoritatif

e. David Easton

Menyebutkan kebijakan pemerintah itu sebagai kewenangan untuk mengalokasikan nilai-nilai bagi masyarakat secara menyeluruh. Berarti yang berwenang mengatur secara menyeluruh kepentingan masyarakat ialah pemerintah bukan lembaga yang lain.

f. Lasswell dan Kaplan

Melihat kebijakan itu sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Kebijakan itu tertuang itu tertuang dalam program yang darahkan kepada pencapaian “tujuan”, “nilai” dan “praktek”

g. Hugh Heglo

Kebijakan sebagai suatu tindakan yang bermaksud mencapai tujuan (goal, end) tertentu (a course of action intended to accomplish some end)

Sudarso dkk (2014, hal 8) menyatakan bahwa Proses Pembuatan, Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik

a. Proses Pembuatan Kebijakan

1) Penyusunan Agenda Kebijakan

Proses pembuatan kebijakan dimulai ketika para pengambil keputusan kebijakan menyadari adanya masalah publik yang perlu dipecahkan melalui tindakan pemerintah. Kesadaran demikian muncul ketika ada pelaku yang bisa berasal dari media masa, tokoh masyarakat, intelektual, kelompok kepentingan, politisi, birokrat, lembaga swadaya masyarakat, atau lembaga-lembaga internasional yang mengangkat status situasi secara sistematis tertentu menjadi masalah publik.

2) Pengumpulan Informasi

Setiap Kebijakan mempunyai landasan yang jelas. Artinya kebijakan dipilih dengan mempelajari tujuan-tujuan dan target yang hendak dicapai, cara-cara mencapai tujuan yang perlu dipilih dan strategi implementasi yang ditempuh. Alternatif yang dipilih haruslah dapat diterima

(feasible) baik dari pertimbangan hukum, ekonomi, sosial, budaya atau politik dan sebagainya.

### 3) Negosiasi dan Kompromi Kebijakan

Sebelum suatu kebijakan disahkan sebagai suatu undang-undang atau peraturan resmi pemerintah, timbul negosiasi dan kompromi di antara kelompok-kelompok politik yang bersengketa.

### 4) Pengesahan Kebijakan

Suatu kebijakan dikatakan sah jika telah diputuskan secara resmi sebagai suatu keputusan atau peraturan yang mengikat sesuai hukum yang berlaku

## b. Proses Implementasi dan Evaluasi Kebijakan

### 1) Proses Implementasi Kebijakan

Suatu keputusan kebijakan belum akan menimbulkan akibat tertentu dalam masyarakat sebelum keputusan itu dilaksanakan. Ada empat hal penting dalam proses implementasi yaitu pendayagunaan sumber, pelibatan orang atau kelompok dalam implementasi, interpretasi, manajemen program, dan penyediaan layanan serta manfaatnya kepada publik.

### 2) Pelaku dalam implementasi Kebijakan

Teori administrasi negara klasik cenderung meletakkan politisi di lembaga legislatif sebagai pembuat kebijakan dan administrator negara di lembaga eksekutif sebagai

pelaksana kebijakan. Pandangan dikotomis semacam ini telah ditentang. Pada kenyataannya administrator negara juga terlibat dalam proses pembuatan kebijakan .

### 3) Evaluasi hasil Kebijakan Publik

Tahap akhir dari proses kebijakan adalah evaluasi hasil kebijakan. Evaluasi Kebijakan adalah suatu proses untuk menilai seberapa jauh suatu kebijakan membuahkan hasil yaitu membandingkan antara hasil yang diperoleh dengan tujuan dan atau target kebijakan yang ditentukan. Evaluasi dapat dilakukan pada tiap tahap dari proses implementasi (misalnya evaluasi tahunan atau tengah tahunan untuk suatu program yang harus selesai 5 tahun). Evaluasi juga dapat dilakukan untuk menilai proses implementasi itu sendiri yaitu menilai pola koordinasi yang dilakukan, kompetensi aparat pelaksana, dukungan yang diterima oleh berbagai kelompok dalam masyarakat dan lain-lain.

Menurut Hogwood dan Gunn (Wahab, 1997 : 71-81), untuk dapat mengimplementasikan kebijakan secara sempurna maka diperlukan beberapa persyaratan, antara lain:

- 1) kondisi eksternal yang dihadapi oleh Badan/Instansi pelaksana;
- 2) tersedia waktu dan sumber daya;
- 3) keterpaduan sumber daya yang diperlukan;

- 4) implementasi didasarkan pada hubungan kausalitas yang handal;
- 5) hubungan kausalitas bersifat langsung dan hanya sedikit mata rantai penghubung;
- 6) hubungan ketergantungan harus dapat diminimalkan;
- 7) kesamaan persepsi dan kesepakatan terhadap tujuan;
- 8) tugas-tugas diperinci dan diurutkan secara sistematis;
- 9) komunikasi dan koordinasi yang baik;
- 10) pihak-pihak yang berwenang dapat menuntut kepatuhan pihak lain.

Menurut Grindle (Wibawa, dkk., 1994) implementasi kebijakan ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasinya. Isi kebijakan berkaitan dengan kepentingan yang dipengaruhi oleh kebijakan, jenis manfaat yang akan dihasilkan, derajat perubahan yang diinginkan, kedudukan pembuat kebijakan, siapa pelaksana program, dan sumber daya yang dikerahkan. Sementara konteks implementasi berkaitan dengan kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat, karakteristik lembaga dan penguasaan dan kepatuhan serta daya tanggap pelaksana.

Sedangkan George C Edward III dalam Subarsono (2005;90) memberikan pandangan bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variable, yakni : (1)

komunikasi, (2) sumberdaya, (3) disposisi (sikap), (4) struktur birokrasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik ada tiga model yaitu model Hogwood dan Gunn, model Grindle, dan model George C Edward III dalam penelitian ini kami menggunakan model Hogwood dan Gunn karena lebih lengkap dan lebih detail serta hampir mencakup dua model yang lain.

### 3. Manajemen Publik

#### a. Teori Manajemen Publik

Islamy (2003:54-56) menjelaskan bahwa pada awal tahun 1990an kita telah menyaksikan adanya suatu transformasi dalam tubuh sektor publik di negara-negara maju, yaitu suatu perubahan bentuk administrasi publik dari yang kaku, hirarkis, dan birokratis menuju ke bentuk manajemen publik yang lebih fleksibel, dan berbasis pasar. Ini bukanlah sekedar perubahan kecil tentang peran pemerintah dalam masyarakat dan hubungan antara pemerintah dengan warganya. Administrasi publik tradisional telah dikritik baik secara teoritik maupun praktis sehingga memunculkan pradigma baru yang kemudian dikenal dengan istilah **Public Management** dan **New Public Management**. Doktrin utama manajemen public adalah :

- 1) Focus utamanya pada aktivitas manajemen penilaian kinerja dan efisiensi, bukan pada ke(bijakan).

- 2) Memecah birokrasi publik ke dalam agensi-agensi (unit-unit) dibawah yang terkait langsung dengan pemakai pelayanan.
  - 3) Pemanfaatan 'pasar-semu'dan 'kontrak kerja' untuk menggalakkan persaingan.
  - 4) Pengurangan anggaran pemerintah.
  - 5) Penggunaan gaya manajemen yang lebih menekankan pada sasaran akhir, kontrak jangka pendek, intensif anggaran, dan kebebasan melaksanakan manajemen.
- b. Pradigma New Public Management

Berawal dari kenyataan bahwa birokrasi pemerintahan yang terlalu besar, boros, inefisien dan merosotnya kinerja pelayanan publik, Ronald Reagan (Presiden Amerika Serikat) mengeluarkan pernyataan bahwa "government is not solution to our problem, government is the problem". Kata administrasi dirasakan kurang agresif, maka digunakan kata manajemen (bisnis/privat) guna mentransformasi prinsip-prinsip bisnis atau wirausaha kedalam sektor publik. Kemudian paradigma ini lebih dikenal dengan **New Public Management (NPM)** yang melihat bahwa paradigma **Old Public Administration (OPA)** kurang efektif dalam memecahkan masalah dan dalam memberi pelayanan publik, termasuk membangun warga masyarakat. Konsep dan strategi pemangkasan birokrasi (banishing bureaucracy), sebagai operasionalisasi dari Reinventing

Government. Makna mewirauahakan/ reinventing, sebagai transformasi fundamental terhadap sistem dan organisasi sektor publik untuk menciptakan peningkatan secara menakjubkan dalam hal efektivitas, efisiensi, adaptabilitas dan kapasitasnya untuk berinovasi. Tranformasi tersebut intinya bagaimana membangun sektor publik yang bersifat “self renewing system” dengan pendekatan prinsip-prinsip bisnis (wirausaha).

Banishing bureaucracy berisi 5 strategi untuk melaksanakan prinsip Reinventing Government yang bernama “The Five C’S” yaitu :

- 1) **Core Strategy** (Strategi inti). Menata kembali secara jelas mengenai tujuan, peran, dan arah organisasi.
- 2) **Consequence Strategy** (Strategi Konsekuensi). Strategi yang mendorong “persaingan sehat” guna meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, melalui penerapan Reward and Punishment dengan memperhitungkan resiko ekonomi dan pemberian penghargaan.
- 3) **Customer strategy** (Strategi pelanggan). Memusatkan perhatian untuk bertanggung jawab terhadap pelanggan. Organisasi harus menang dalam persaingan dan memberikan kepastian mutu bagi pelanggan.
- 4) **Control strategy** (Strategi kendali). Merubah lokasi dan bentuk kendali dalam organisasi. Kendali dialihkan kepada lapisan organisasi paling bawah yaitu pelaksana

atau masyarakat. Kendali organisasi dibentuk berdasarkan visi dan misi yang telah ditentukan. Dengan demikian terjadi proses pemberdayaan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

- 5) **Cultural strategy**(Strategi Budaya). Merubah budaya kerja organisasi yang terdiri dari unsur-unsur kebiasaan, emosi dan psikologi, sehingga pandangan masyarakat terhadap budaya organisasi publik ini berubah (tidak lagi memandang rendah).

c. Prinsip-Prinsip dalam New Public Management

NPM adalah konsep “payung”, yang menaungi serangkaian makna seperti desain organisasi dan manajemen, penerapan kelembagaan ekonomi atas manajemen publik, serta pola-pola pilihan kebijakan. Prinsip-prinsip dari NPM menurut Christopher Hood dalam artikelnya “All Public Management of All Seasons” meliputi:

- 1) Penekanan pada manajemen keahlian manajemen profesional dalam mengendalikan organisasi;
- 2) Standar-standar yang tegas dan terukur atas performa organisasi, termasuk klarifikasi tujuan, target, dan indikator-indikator keberhasilannya;
- 3) Peralihan dari pemanfaatan kendali input menjadi output, dalam prosedur-prosedur birokrasi, yang kesemuanya diukur lewat indikator-indikator performa kuantitatif;

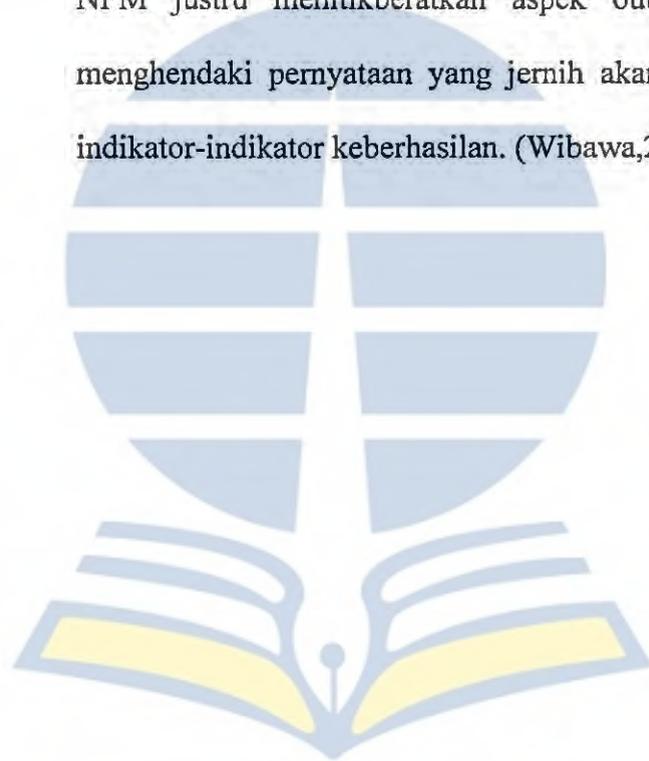
- 4) Peralihan dari system manajemen tersentral menjadi desentralistik dari unit-unit sektor publik;
- 5) Pengenalan pada kompetisi yang lebih besar dalam sektor publik, seperti penghematan dana dan pencapaian standar tinggi lewat kontrak dan sejenisnya;
- 6) Penekanan pada praktek-praktek manajemen bergaya perusahaan swasta seperti kontrak kerja singkat, pembangunan rencana korporasi, dan pernyataan misi; dan
- 7) Penekanan pada pemangkasan, efisiensi, dan melakukan lebih banyak dengan sumber daya yang sedikit.

Penekanan pertama, yaitu keahlian manajemen professional, mensugestikan top-manager (presiden, menteri, dirjen) harus mengendalikan organisasi-organisasi publik secara aktif dengan cara yang lebih bebas dan fleksibel. Top-top manager ini tidak lagi berlindung atas nama jabatan, tetapi lebih melihat organisasi yang dipimpinnya sebagai harus bergerak secara leluasa bergantung pada perkembangan sektor publik itu sendiri. Sebab itu, para top manager harus punya skill manajerial professional dan diberi keleluasaan dalam memanager organisasinya sendiri, termasuk merekrut dan member kompensasi pada para bawahannya.

Penekanan pada aspek orientasi output menghendaki para staf bekerja sesuai target yang ditetapkan. Ini berbalik dengan OPM yang berorientasi pada proses yang bercorak rule-

governed. Alokasi sumber daya dan reward atas karyawan diukur lewat performa kerja mereka. .

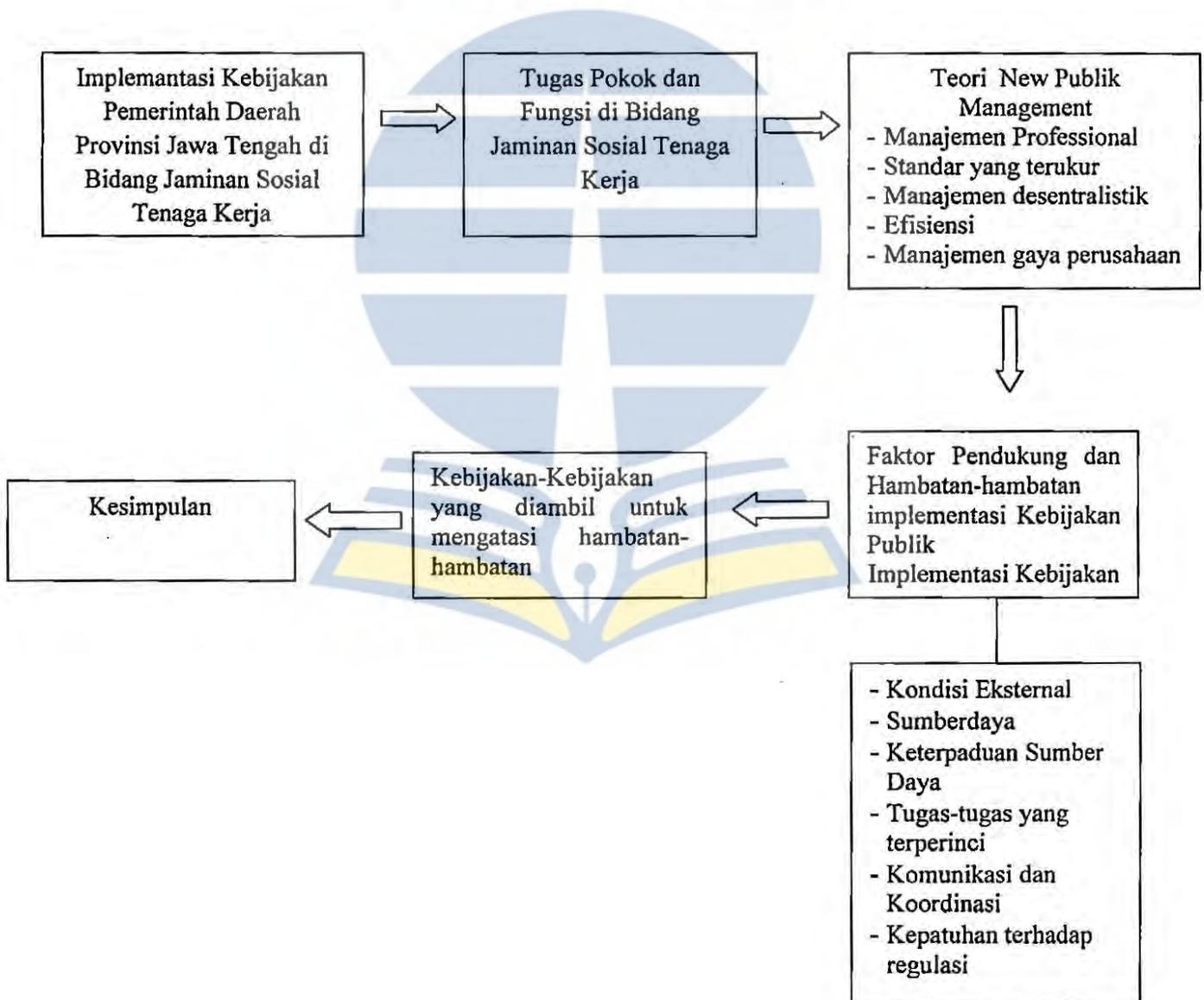
Sebelum berlakunya NPM, output kebijakan memang telah menjadi titik perhatian dari pemerintah. Namun, perhatian atas output ini tidaklah sebesar perhatian atas unsure input dan proses. Ini akibat sulitnya pengukuran keberhasilan suatu output yang juga ditandai lemahnya control demokratis atas output ini. NPM justru menitikberatkan aspek output dan sebab itu menghendaki pernyataan yang jernih akan tujuan, target, dan indikator-indikator keberhasilan. (Wibawa,2002)



### C. Kerangka Berpikir

Salah satu tujuan dibuatnya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pekerja. Perlindungan tersebut antara lain diberikan dalam bentuk Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Peraturan perundang-undangan tersebut baru dapat melindungi pekerja apabila dapat dilaksanakan secara efektif oleh pemerintah termasuk di dalamnya pemerintah daerah

#### Kerangka berpikir Perlindungan Pekerja Melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja



### D. Operasional Variabel

KONSEP	OPERASIONAL	INSTRUMEN
1. New Public Management	- Manajemen Professional	a. Pembagian Tugas b. Tenaga ahli/ terlatih
	- Standar yang terukur	c. Target kinerja
	- Manajemen desentralistik	d. Pelimpahan wewenang
	- Penggunaan Sumber Daya Secara maksimal	e. Penggunaan SDM f. Penggunaan anggaran
	- Manajemen gaya perusahaan	g. Pernyataan Visi dan Misi h. Kontrak Kerja
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik	- Kondisi Eksternal	a. Regulasi b. Struktur Organisasi
	- Sumberdaya	c. Keuangan d. Manusia/ Pegawai
	- Keterpaduan Sumber Daya	e. Administrasi Pegawai f. Pelayanan Klaim Jaminan Sosial
	- Tugas-tugas yang terperinci	g. Tugas Pokok dan Fungsi
	- Komunikasi dan Koordinasi	h. Koordinasi dan Komunikasi diantara para stakeholder
	- Kepatuhan	i. Kepatuhan terhadap regulasi jaminan sosial tenaga kerja

### **BAB III Metode Penelitian**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan **Pendekatan Penelitian Kualitatif**. Menurut Muchlis Hamdi dan Ismaryati (2014, hal 2.3) pendekatan penelitian kualitatif ini berkaitan dengan tujuan penelitian yang bersifat eksploratif dan diskriptif. Penelitian eksploratif adalah penelitian yang ditujukan untuk menjadi akrab dengan fakta, setting dan perhatian dasar. Penelitian eksploratif juga bertujuan untuk menciptakan suatu gambaran umum mengenai kondisi-kondisi serta memformulasikan dan memfokuskan pertanyaan-pertanyaan untuk penelitian di masa depan. Penelitian diskriptif bertujuan untuk menyediakan suatu gambaran yang detail dan dengan akurasi yang tinggi. Selain itu, penelitian diskriptif juga bertujuan untuk mendokumentasikan suatu proses atau mekanisme timbal-balik serta melaporkan latar belakang atau konteks dari suatu situasi.

Penelitian ini berusaha menggambarkan situasi atau kejadian. Data yang dikumpulkan semata-mata bersifat diskriptif sehingga tidak bermaksud menguji hipotesis, membuat prediksi maupun menguji implikasi. Namun yang akan banyak diteliti adalah fenomena-fenomena yang terjadi di lokasi penelitian serta melakukan analisis terhadap dinamika hubungan antara fenomena sekedar untuk mengungkapkan fakta .

Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini bermaksud memperoleh pemahaman yang mendalam (insight) dan menyeluruh (whole) terhadap fenomena yang terjadi melalui proses dokumentasi dan wawancara

mendalam untuk memahami makna fenomena yang ada serta makna simbolik dibalik realita yang ada. Oleh karena penelitian menitikberatkan pada upaya untuk memberikan deskripsi (gambaran) umum secara sistematis faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat fenomena yang diselidiki dari suatu obyek penelitian serta dipaparkan apa adanya.

## **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian adalah kebijakan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam menjalankan regulasi-regulasi di bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja terutama dalam melakukan pembinaan, pengawasan dan penerapan sanksi hukum terhadap perusahaan-perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjanya baik sebagian maupun seluruhnya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

## **C. Lokasi penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah khususnya di dinas yang membidangi ketenagakerjaan yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini juga akan dilaksanakan di dua Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kanwil Jawa Tengah dan DIY dan BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Tengah dan DIY. Penelitian ini juga akan dilaksanakan di Kantor Asosiasi Pengusaha (APINDO) dan kantor Serikat Pekerja/ Serikat Buruh di Jawa Tengah.

## **D. Teknik Pengumpulan Data, Teknik Pengolahan Data dan Teknik Analisis Data**

### **1. Teknik pengumpulan Data**

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer menggunakan teknik :

#### **a. Dokumentasi**

Dokumentasi pada penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan dokumen yang berkaitan dengan kebijakan dan pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dokumentasi dilakukan pada dokumen-dokumen yang memuat kebijakan-kebijakan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah. Dokumen-dokumen tersebut meliputi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Strategis Daerah (Renstra), Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), Peraturan Daerah, Peraturan Gubernur, Keputusan Gubernur, Laporan Bulanan Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, berita-berita dari media masa, Peraturan Perundang-undangan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

#### **b. Wawancara**

Wawancara pada penelitian ini dilakukan kepada pihak-pihak yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di daerah yaitu di Provinsi dan Kabupaten/ Kota.

a. Pihak yang terkait langsung

Pihak-pihak yang akan diwawancarai meliputi pejabat-pejabat di lingkungan pemerintah daerah provinsi Jawa Tengah khususnya dinas yang membidangi ketenagakerjaan yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Wawancara terhadap pihak yang terkait langsung juga dilakukan terhadap pejabat di BPJS Kesehatan dan Pejabat di BPJS Ketenagakerjaan. Pejabat-pejabat tersebut yaitu :

a) Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Provinsi Jawa Tengah

b) Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan  
Sosial

c) Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

d) Kepala Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial

a) Kepala Bagian Operasional BPJS Ketenagakerjaan  
Kanwil Jateng dan DIY

b) Kepala Bagian Marketing BPJS Kesehatan Divisi  
Regional Jateng dan DIY

b. Pihak yang terkait secara tidak langsung

Menurut Muchlis Hamdi dan Siti Ismaryati (2014, hal 7.18) wawancara dapat dilakukan dengan seseorang untuk mendapat data mengenai sesuatu hal tertentu atau mengenai orang lain. Dalam penelitian ini orang-orang

yang akan dimintai pendapatnya atau peniliannya tentang Kebijakan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam memberikan perlindungan kepada pekerja yang bekerja di dalam hubungan kerja melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu :

- a) Pengurus Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Jawa Tengah
- b) Pengurus Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Jawa Tengah

Pengumpulan data sekunder menggunakan Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara mencari data serta informasi berdasarkan penelaahan literatur atau referensi, baik yang bersumber dari buku-buku dan dokumen-dokumen, laporan-laporan, jurnal-jurnal, kliping, majalah, makalah-makalah yang pernah diseminarkan, artikel-artikel dari berbagai sumber termasuk internet, maupun catatan-catatan penting yang berkaitan dengan objek penelitian yaitu Kebijakan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam memberikan perlindungan kepada pekerja yang bekerja di dalam hubungan kerja melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

## 2. Teknik pengolahan data

Pengolahan data dilakukan dengan cara data penelitian yang telah dikumpulkan melalui dokumentasi, wawancara dan studi pustaka kemudian diolah sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam beberapa tahapan sebagai berikut :

a. Mengorganisasikan data

Data yang dikumpulkan dari subjek melalui wawancara dibuatkan transkrip interview dengan mengubah hasil wawancara dari bentuk rekaman menjadi bentuk tertulis untuk dianalisis selanjutnya.

b. Klasifikasi dan katagorisasi data

Hasil transkrip data wawancara diberi kode, dikelompokkan berdasarkan kategorisasi dan pola jawaban kemudian disusun dalam kerangka analisis yang dibuatkan atau disiapkan.

digunakan untuk menguji data-data di sini adalah **Teori Efektifitas** penegakan hukum.

3. Teknik Analisa Data

Sesuai karakteristik penelitian kualitatif maka analisis data dilakukan sepanjang proses berlangsungnya penelitian. Data yang berhasil dikumpulkan diklasifikasikan kemudian bergerak ke arah pembentukan kesimpulan. Proses analisis data didasarkan pada penyederhanaan dan interpretasi data yang dilaksanakan sebelum, selama, dan sesudah proses pengumpulan data. Analisis Data pada penelitian ini menggunakan analisis data Penelitian Kualitatif Model **Miles dan Huberman**. Proses ini terdiri dari :

- a. Reduksi data yaitu proses proses pemilihan, pengklasifikasian, pengabstraksian atau transparansi data yang diperoleh di lapangan baik melalui dokumentasi, wawancara maupun studi pustaka. Reduksi data merupakan bentuk analisis menajamkan,

menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data sehingga kesimpulan dapat ditarik atau diverifikasi.

- b. Penyajian data yaitu sekumpulan informasi dan data yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan mengambil tindakan. Penyajian tersebut dalam bentuk uraian atau bagan.
- c. Penarikan kesimpulan yaitu penganalisisan akhir yang diperoleh berdasarkan hasil reduksi data dan penyajian data.



## BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian merupakan hal yang diperlukan untuk memberikan pendalaman pemahaman mengenai permasalahan yang akan diteliti lebih lanjut. Berikut ini akan diberikan gambaran mengenai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dan gambaran umum ketenagakerjaan di Jawa Tengah.

#### 1. Gambaran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah

##### a. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Tengah pasal 15 menjelaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

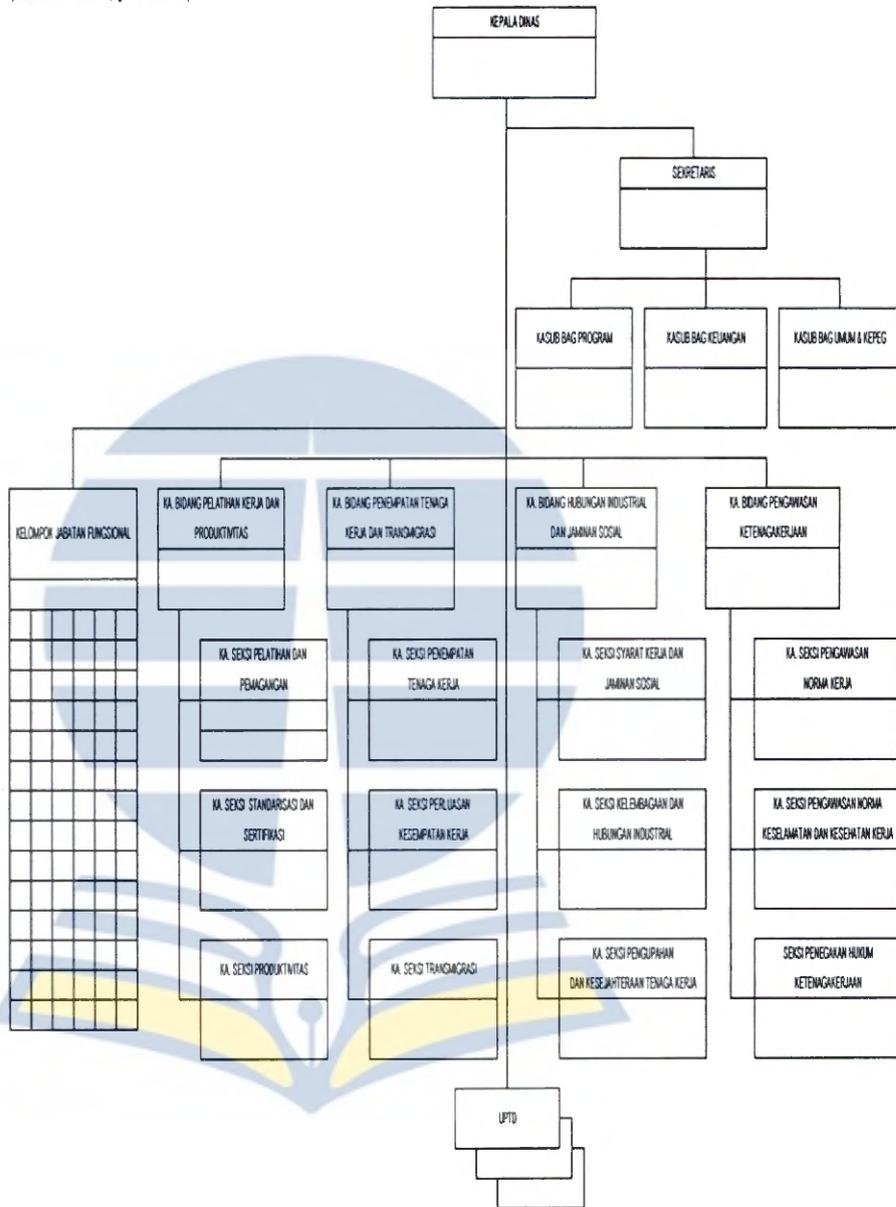
Untuk Melaksanakan Tugas Pokok sebagaimana dimaksud dalam pasal 16, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- 3) Pembinaan dan fasilitasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi lingkup Provinsi dan Kabupaten/Kota
- 4) Pelaksanaan tugas di bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, pelatihan kerja dan produktivitas, pengawasan ketenagakerjaan, hubungan industrial, jaminan sosial dan serta ketransmigrasian;
- 5) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan bidang tenaga kerja, dan transmigrasi;
- 6) Pelaksanaan kesekretariatan dinas;
- 7) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.



b. Susunan Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI  
 DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSGRASI  
 PROVINSI JAWA TENGAH  
 (Perda Nomor : 64 Tahun 2016, Tgl. 15 Desember 2016)



Adapun Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi didasarkan pada Peraturan Gubernur Jateng Nomor 65 Tahun 2008 tentang penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah terdiri dari :

- 1) Kepala Dinas;
- 2) Sekretariat, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi, dan pelaksanaan dibidang program, keuangan, dan umum kepegawaian.

Sekretariat mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi, dan pelaksanaan di bidang program;
- b) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi, dan pelaksanaan di bidang keuangan;
- c) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi, dan pelaksanaan di bidang umum dan kepegawaian;

- d) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 3) Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi (PENTATRANS) mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri, perluasan dan pengembangan tenaga kerja, dan transmigrasi. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi :
- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri;
  - b) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang perluasan dan pengembangan tenaga kerja;
  - c) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang transmigrasi;
  - d) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 4) Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang standarisasi dan sertifikasi, pelatihan dan pemagangan, dan

produktivitas. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas mempunyai fungsi :

- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang standarisasi dan sertifikasi;
- b) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pelatihan dan pemagangan;
- c) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang produktivitas;
- d) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5) Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang syarat kerja dan jaminan sosial, kelembagaan hubungan industrial, dan pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial mempunyai fungsi;

- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang syarat kerja dan jaminan sosial;

- b) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang kelembagaan hubungan industrial;
- c) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja;
- d) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6) Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pengawasan norma kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengawasan norma keselamatan kerja dan kesehatan kerja, dan pengawasan dan perlindungan hukum tenaga kerja dalam dan luar negeri. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai fungsi :

- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pengawasan norma kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- b) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pengawasan norma keselamatan kerja dan kesehatan kerja;
- c) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pengawasan

dan perlindungan hukum tenaga kerja dalam dan luar negeri;

d) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

7) Balai Latihan Kerja Industri Cilacap (BLKI Cilacap), mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan atau kegiatan teknis penunjang Dinas di bidang pelatihan kerja industri. Untuk melaksanakan tugas Balai Latihan Kerja Industri menyelenggarakan fungsi :

a) Penyusunan rencana teknis operasional di bidang pelatihan dan pemasaran kerja industri;

b) Pelaksanaan kebijakan teknis operasional di bidang pelatihan dan pemasaran kerja industri;

c) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelatihan dan pemasaran kerja industri;

d) Pengelolaan ketatausahaan;

e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

8) Balai Latihan Kerja Pertanian (BLKP) Klampok, mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional atau kegiatan teknis penunjang Dinas di bidang pelatihan kerja pertanian. Untuk melaksanakan

tugas pokok Balai Latihan Kerja Pertanian menyelenggarakan fungsi:

- a) Penyusunan rencana teknis operasional di bidang pelatihan dan pemasaran kerja pertanian;
- b) Pelaksanaan kebijakan teknis operasional di bidang pelatihan dan pemasaran kerja pertanian;
- c) Pemantauan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang pelatihan dan pemasaran kerja pertanian;
- d) Pengelolaan ketatausahaan;
- e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

9) Balai Latihan Kerja Luar Negeri ( BLKLN ) Provinsi Jawa Tengah, Mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional atau kegiatan teknis penunjang Dinas di bidang pelatihan kerja luar negeri. Balai Latihan Kerja Luar Negeri menyelenggarakan fungsi :

- a) Penyusunan rencana teknis operasional pelatihan dan pemasaran kerja luar negeri;
- b) Pelaksanaan kebijakan teknis operasional di bidang pelatihan dan pemasaran kerja luar negeri;
- c) Pemantauan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang pelatihan dan pemasaran kerja luar negeri;
- d) Pengelolaan ketatausahaan;

e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

10) Balai Pelatihan dan pengujian keselamatan kerja dan hiperkes ( BPKK dan Hiperkes ) Provinsi Jawa Tengah, mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional atau kegiatan teknis penunjang dinas di bidang pelatihan dan pengujian keselamatan kerja dan hiperkes.

Balai pelatihan dan pengujian keselamatan kerja dan hiperkes menyelenggarakan fungsi:

a) Penyusunan rencana teknis operasional di bidang pelatihan dan pengujian keselamatan kerja dan hiperkes;

b) Pelaksanaan kebijakan teknis operasional di bidang pelatihan dan pengujian keselamatan kerja dan hiperkes;

c) Pemantauan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang pelatihan dan pengujian keselamatan kerja dan hiperkes;

d) Pengelolaan ketatausahaan

e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya

11) Balai Pengembangan Produktivitas Tenaga kerja (BP2TK) Provinsi Jawa Tengah, Mempunyai tugas pokok

melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional atau kegiatan teknis penunjang Dinas di bidang pengembangan produktivitas tenaga kerja.

Balai Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerjamenyelenggarakan fungsi :

- a) Penyusunan rencana teknis operasional pelatihan dan pemasaran di bidang Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja;
- b) Pelaksanaan kebijakan teknis operasional di bidang pelatihan dan pemasaran Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja;
- c) Pemantauan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang pelatihan dan pemasaran Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja;
- d) Pengelolaan ketatausahaan;
- e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

- 12) Balai Latihan Transmigrasi dan Penyandang Cacat (Balatrans Penca) Provinsi Jawa Tengah, Mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional atau kegiatan teknis penunjang Dinas di bidang pelatihan transmigrasi dan penyandang cacat.

Balai Pelatihan Transmigrasi dan Penyandang Cacat menyelenggarakan fungsi:

- a) Penyusunan rencana teknis operasional pelatihan, pengerahan dan penempatan transmigrasi dan penyandang cacat;
  - b) Pelaksanaan kebijakan teknis operasional pelatihan, pengerahan dan penempatan transmigrasi dan penyandang cacat
  - c) Pemantauan, evaluasi dan pelatihan, pengerahan dan penempatan transmigrasi dan penyandang cacat;
  - d) Pengelolaan ketatausahaan;
  - e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 13) Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Provinsi Jawa Tengah, mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional atau kegiatan teknis penunjang Dinas di bidang pelayanan penyelesaian perselisihan tenaga kerja.

Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi :

- a) Penyusunan rencana teknis operasional di bidang penyelesaian hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja;
- b) Pelaksanaan kebijakan teknis operasional di bidang penyelesaian hubungan industrial, pemutusan

hubungan kerja dan penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja;

c) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang penyelesaian hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja;

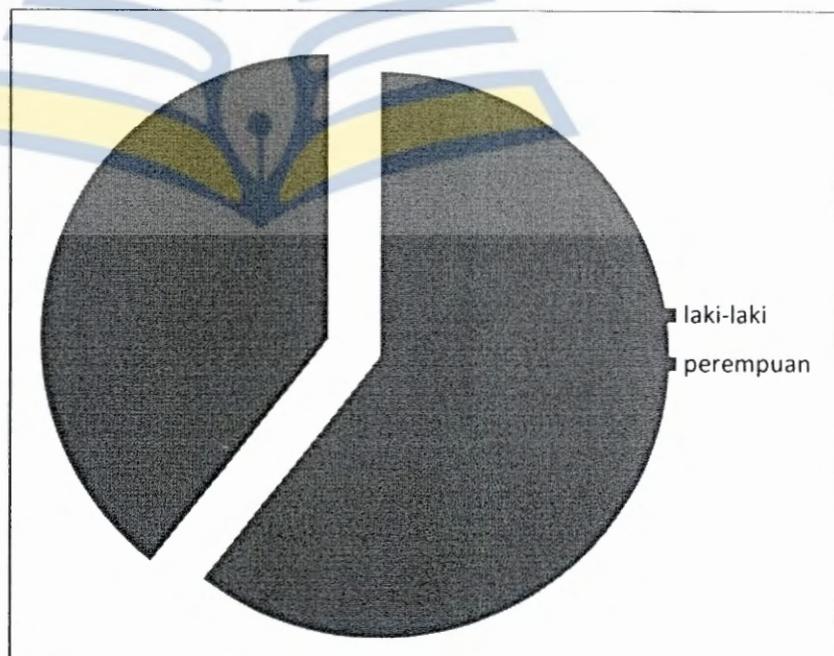
d) Pengelolaan ketatausahaan;

c. Kepegawaian

Dalam Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, Dinas Tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Tengah didukung personil/pegawai sejumlah 408 orang. Daftar jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebagaimana gambar 1.1

Gambar 2.1.

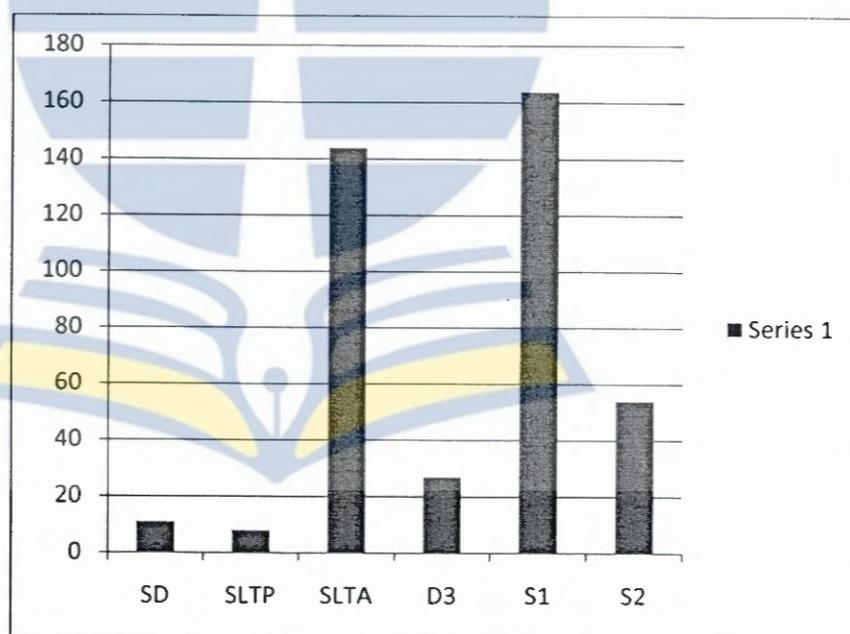
Sebaran Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2013



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat sebaran jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin, dimana jumlah pegawai laki-laki lebih dominan yakni sebanyak 247 orang atau 61% sedangkan jumlah pegawai perempuan berjumlah 161 orang atau 39%.

Sementara itu, selain sebaran berdasarkan jenis kelamin, pada gambar dibawah juga terlihat sebaran pegawai berdasarkan tingkat pendidikan pegawai yang ada di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana gambar 1.2

Gambar 2.2.  
Sebaran Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2013

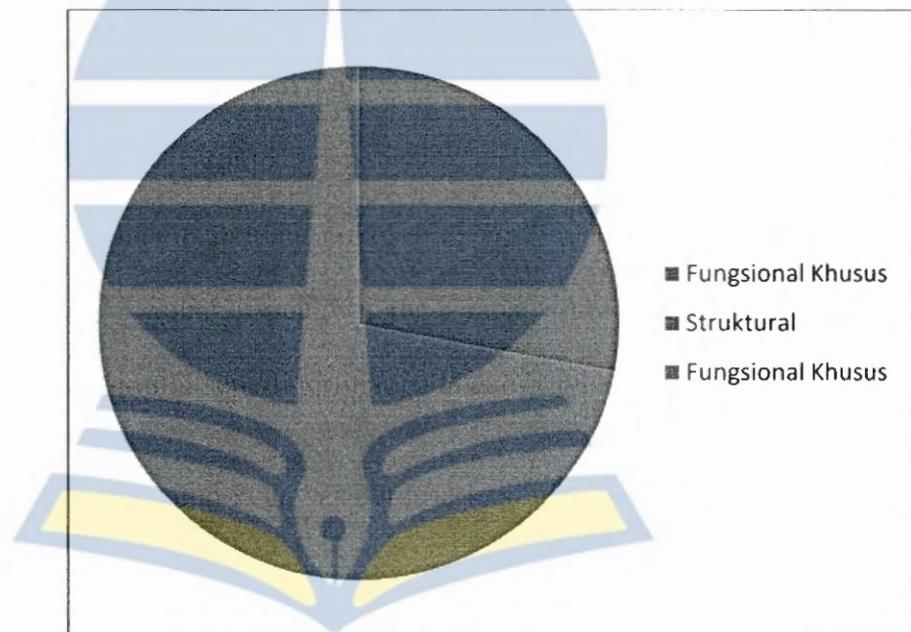


Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa, jumlah pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi didominasi oleh lulusan S-1 sebanyak 164 pegawai atau 40,20%, lulusan SLTA sebanyak 144 pegawai atau

35,29% dan kemudian lulusan S-2 sebanyak 54 pegawai. Artinya, dengan tingkat pendidikan yang baik (lulusan S-1 dan S-2), pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah memiliki kompetensi secara akademis yang mendukung dalam menjalankan tugas pokok fungsinya masing-masing.

Sebaran pegawai juga dapat dikelompokkan berdasarkan struktural seperti terlihat pada gambar 1.3.

Gambar 2.3.  
Sebaran Pegawai Berdasarkan Struktur Tahun 2013



Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan sebaran pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan struktural dimana fungsional umum sebanyak 294 pegawai, sementara jabatan fungsional khusus sebanyak 66 Pegawai dan jabatan struktural sebanyak 48 pegawai.

d. Strategi Dan Kebijakan

Strategi

- 1) Misi kesatu, Meningkatkan Kualitas dan daya saing tenaga kerja ditempuh dengan strategi sebagai berikut:
  - a) Meningkatkan kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi, berbasis masyarakat, berbasis kewirausahaan di BLK pemerintah dan lembaga pelatihan kerja swasta.
  - b) Penguatan kelembagaan produktivitas tenaga kerja.
  - c) Koordinasi dan jejaring kerjasama pengembangan pelatihan
  - d) Penyusunan program dan modul pelatihan, penyediaan sarpras pelatihan, pengukuran produktivitas dan penyusunan data/informasi bidang pelatihan dan produktivitas.
  - e) Penguatan kelembagaan pelatihan kerja swasta serta mendorong terbentuknya TUK (Tempat Uji Kompetensi)
  - f) Harmonisasi regulasi standardisasi dan kompetensi tenaga kerja serta kualifikasi nasional pendidikan
  - g) Peningkatan kompetensi instruktur dan tenaga pelatihan serta pengelola lembaga pelatihan.

h) Peningkatan sertifikasi, uji kompetensi sesuai Standarisasi Kompetensi

2) Misi kedua, Meningkatkan Perluasan dan Kesempatan Kerja ditempuh dengan strategi sebagai berikut:

a) Meningkatkan penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri serta kewirausahaan

b) Meningkatkan kualitas kinerja lembaga penempatan tenaga kerja, pemberdayaan TKI Purna, Penca & lansia serta pembinaan Tenaga Kerja pendamping TKA.

c) Menyelenggarakan model model penyebarluasan informasi pasar kerja (BKO, BKK, JMF)

d) Melaksanakan pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan untuk mendukung perencanaan dalam penciptaan kesempatan kerja.

3) Misi ketiga, meningkatkan kualitas penempatan transmigrasi ditempuh dengan strategi sebagai berikut:

a) Meningkatkan kualitas calon transmigran sesuai potensi dan lokasi daerah penempatan melalui pelatihan

b) Meningkatkan kerjasama antar daerah dalam penempatan transmigrasi

c) Meningkatkan kualitas SDM pengelola transmigrasi

- 4) Misi keempat, Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis ditempuh dengan strategi sebagai berikut:
  - a) Meningkatkan peran lembaga kerjasama bipartit dan lembaga kerjasama tripartit
  - b) Meningkatkan pengelolaan data dan informasi hubungan industrial
  - c) Meningkatkan pengelolaan iklim kerja yang kondusif untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis
- 5) Misi kelima, Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja ditempuh dengan strategi sebagai berikut:
  - a) Meningkatkan koordinasi dalam penetapan upah minimum yang layak dan berkeadilan
  - b) Mendorong perusahaan dalam penyediaan fasilitas sarana kesejahteraan bagi tenaga kerja
  - c) Mendorong kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja baik diluar maupun didalam hubungan kerja.
- 6) Misi keenam, meningkatkan perlindungan, norma kerja, keselamatan dan kesehatan ditempuh dengan strategii sebagai berikut:
  - a) Meningkatkan koordinasi pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan ketenagakerjaan dalam dan luar negeri

- b) Mendorong penerapan SM-K3 (Sistem Manajemen K3), pengawasan standarisasi dan sertifikasi K3
- c) Pemeriksaan dan pengujian peralatan dan bahan berbahaya sesuai standarisasi dan sertifikasi K3
- d) Peningkatan pelaksanaan pelatihan, pengujian dan higiene Perusahaan (Hiperkes)
- e) Penarikan pekerja anak dari bentuk bentuk pekerjaan terburuk anak (BPTA)
- f) Peningkatan pengawasan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta penerapan EEO ( Equal Employment Opportunity) diperusahaan.

#### Kebijakan

- 1) Misi kesatu, Meningkatkan kualitas dan Daya saing tenaga kerja ditempuh dengan kebijakan sebagai berikut:
  - a) Penciptaan tenaga kerja yang berkompeten dan berdaya saing serta berkembangnya usaha mandiri/kewirausahaan
  - b) Meningkatkan produktivitas tenaga kerja;
  - c) Fasilitasi pemagangan dalam dan luar negeri
  - d) Peningkatan fungsi dan revitalisasi BLK
  - e) Penerapan standard dan modul CBT serta Akreditasi LPKS
  - f) Meningkatkan kapasitas assesor kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja

- g) Meningkatkan pengakuan tenaga kerja/status lembaga pelatihan kerja
  - h) Pembinaan kelembagaan pelatihan kerja dan produktivitas
- 2) Misi Kedua, Meningkatkan perluasan dan kesempatan kerja ditempuh dengan kebijakan sebagai berikut:
- a) Peningkatan perluasan dan kesempatan kerja di dalam dan di Luar Negeri
  - b) Peningkatan pelayanan penyelenggaraan penempatan tenaga kerja
  - c) Optimalisasi penyebarluasan informasi pasar kerja
  - d) Optimalisasi pengelolaan data dan informasi nakertransduk
- 3) Misi ketiga, kualitas penempatan transmigrasi ditempuh dengan kebijakan sebagai berikut:
- a) Peningkatan kualitas dan kuantitas calon transmigran
  - b) Peningkatan kualitas pelayanan penempatan transmigrasi
- 4) Misi keempat, meningkatkan hubungan industrial yang harmonis ditempuh dengan kebijakan sebagai berikut:
- a) Penguatan Peran Lembaga Hubungan Industrial
  - b) Meningkatkan jejaring pengelolaan data Hubungan Industrial

- c) Peningkatan peran mediator hubungan industrial
- 5) Misi kelima, meningkatkan kesejahteraan pekerja ditempuh dengan kebijakan sebagai berikut:
- a) Penetapan Upah Minimum yang layak, berkeadilan dan diterima semua pihak
  - b) Optimalisasi saran kesejahteraan Pekerja
  - c) Meningkatkan jumlah kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- 6) Misi keenam, meningkatkan perlindungan, kesehatan dan keselamatan kerja di tempuh dengan kebijakan sebagai berikut:
- a) Peningkatan pelayanan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja melalui pemeriksaan dan pengujian peralatan K3
  - b) Peningkatan peran dan fungsi panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3)
  - c) Menurunkan jumlah pekerja anak
  - d) Penguatan peran BPPKK dan Hiperkes dalam peningkatan derajat kesehatan tenaga kerja dan peningkatan layanan pengujian lingkungan
  - e) Meningkatkan kesetaraan dan keadilan gender serta perlindungan perempuan dan anak
  - f) Peningkatan pengawasan penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri.

## 2. Kondisi Umum Ketenagakerjaan Di Jawa Tengah

## a. Penduduk Usia Kerja

**TABEL 3.1**  
**PENDUDUK USIA KERJA MENURUT KEGIATAN DAN DAERAH**  
**DI PROVINSI JAWA TENGAH**  
**Agustus2015**

Kegiatan	Daerah (Orang)		Total
	Perkotaan	Perdesaan	
<b>ANGKATAN KERJA</b>	8.287.575	9.011.350	17.298.925
BEKERJA	7.832.441	8.602.701	16.435.142
PENGANGGUR	455.134	408.649	863.783
<b>BUKAN ANKATAN KERJA</b>	4.097.089	4.096.449	8.193.538
SEKOLAH	1.084.244	892.132	1.976.376
MENGURUS RUMAH TANGGA	2.367.716	2.528.766	4.896.482
LAINNYA	645.129	675.551	1.320.680
<b>PENDUDUK USIA KERJA</b>	<b>12.384.664</b>	<b>13.107.799</b>	<b>25.492.463</b>

Data Sakernas BPS bulan Agustus 2015

**TABEL 3.2**  
**PENDUDUK USIA KERJA MENURUT KEGIATAN DAN JENIS**  
**KELAMIN**  
**DI PROVINSI JAWA TENGAH**  
**Agustus2015**

Kegiatan	Jenis Kelamin (Orang)		Total
	Laki laki	Perempuan	
<b>ANGKATAN KERJA</b>	10.298.071	7.000.854	17.298.925
BEKERJA	9.725.307	6.709.835	16.435.142
PENGANGGUR	572.764	291.019	863.783
<b>BUKAN ANKATAN KERJA</b>	2.203.283	5.990.255	8.193.538
SEKOLAH	1.034.172	942.204	1.976.376
MENGURUS RUMAH TANGGA	375.425	4.521.057	4.896.482
LAINNYA	793.686	526.994	1.320.680
<b>PENDUDUK USIA KERJA</b>	<b>12.501.354</b>	<b>12.991.109</b>	<b>25.492.463</b>

Data Sakernas BPS bulan Agustus 2015

**TABEL 3.3**  
**PENDUDUK USIA KERJA MENURUT KABUPATEN/KOTA DAN**  
**DAERAH**  
**DI PROVINSI JAWA TENGAH**  
**Agustus 2015**

Kabupaten/Kota	Daerah (Orang)		Total
	Perkotaan	Perdesaan	
Kabupaten Banjarnegara	178.464	494.575	673.039
Kabupaten Banyumas	672.604	558.073	1.230.677
Kabupaten Batang	242.024	317.464	559.488
Kabupaten Blora	172.685	484.473	657.158
Kabupaten Boyolali	261.354	472.912	734.266
Kabupaten Brebes	600.682	706.560	1.307.242
Kabupaten Cilacap	467.062	780.117	1.247.179
Kabupaten Demak	333.255	492.598	825.853
Kabupaten Grobogan	194.218	822.843	1.017.061
Kabupaten Jepara	552.705	331.128	883.833
Kabupaten Karanganyar	352.113	303.233	655.346
Kabupaten Kebumen	257.733	617.033	874.766
Kabupaten Kendal	361.044	351.536	712.580
Kabupaten Klaten	630.923	271.605	902.528
Kabupaten Kudus	508.115	127.033	635.148
Kabupaten Magelang	290.440	654.043	944.483
Kabupaten Pati	346.469	605.726	952.195
Kabupaten Pekalongan	346.019	290.153	636.172
Kabupaten Pemasang	497.912	438.033	935.945
Kabupaten Purbalingga	224.927	439.265	664.192
Kabupaten Purworejo	169.384	373.838	543.222
Kabupaten Rembang	149.795	328.936	478.731
Kabupaten Semarang	327.351	441.365	768.716
Kabupaten Sragen	237.026	440.045	677.071
Kabupaten Sukoharjo	531.138	137.623	668.761
Kabupaten Tegal	629.036	404.350	1.033.386
Kabupaten Temanggung	158.327	411.025	569.352
Kabupaten Wonogiri	174.907	578.947	753.854
Kabupaten Wonosobo	149.890	423.413	573.303
Kota Magelang	94.883	-	94.883
Kota Pekalongan	221.598	-	221.598
Kota Salatiga	143.818	-	143.818
Kota Semarang	1.316.499	9.854	1.326.353
Kota Surakarta	405.107	-	405.107
Kota Tegal	185.157	-	185.157
<b>JUMLAH</b>	<b>12.384.664</b>	<b>13.107.799</b>	<b>25.492.463</b>

Data Sakernas BPS bulan Agustus 2015

## b. Angkatan Kerja

**TABEL 4.1**  
**ANGKATAN KERJA MENURUT GOLONGAN UMUR DAN DAERAH**  
**DI PROVINSI JAWA TENGAH**  
**Agustus2015**

Golongan Umur	Daerah (Orang)		Total
	Perkotaan	Perdesaan	
15-24	1.343.932	1.247.017	2.590.949
25-34	1.838.817	1.763.791	3.602.608
35-44	1.933.911	2.042.587	3.976.498
45-54	1.731.011	1.956.087	3.687.098
55+	1.439.904	2.001.868	3.441.772
<b>JUMLAH</b>	<b>8.287.575</b>	<b>9.011.350</b>	<b>17.298.925</b>

Data Sakernas BPS bulan Agustus 2015

**TABEL 4.2**  
**ANGKATAN KERJA MENURUT GOLONGAN UMUR DAN JENIS**  
**KELAMIN**  
**DI PROVINSI JAWA TENGAH**  
**Agustus2015**

Golongan Umur	Jenis Kelamin (Orang)		Total
	Laki-Laki	Perempuan	
15-24	1.560.244	1.030.705	2.590.949
25-34	2.248.580	1.354.028	3.602.608
35-44	2.344.472	1.632.026	3.976.498
45-54	2.108.430	1.578.668	3.687.098
55+	2.036.345	1.405.427	3.441.772
<b>JUMLAH</b>	<b>10.298.071</b>	<b>7.000.854</b>	<b>17.298.925</b>

Data Sakernas BPS bulan Agustus 2015

**TABEL 4.3**  
**ANGKATAN KERJA MENURUT PENDIDIKAN DAN DAERAH**  
**DI PROVINSI JAWA TENGAH**  
**Agustus2015**

Pendidikan	Daerah (Orang)		Total
	Perkotaan	Perdesaan	
<SD	3.180.785	5.617.115	8.797.900
SMTP	1.575.966	1.768.287	3.344.253
SMTA	2.530.177	1.277.826	3.808.003
Diploma I/II/III/Akademi	280.060	106.490	386.550
Universitas	720.587	241.632	962.219
<b>JUMLAH</b>	<b>8.287.575</b>	<b>9.011.350</b>	<b>17.298.925</b>

Data Sakernas BPS bulan Agustus 2015

**TABEL 4.4**  
**ANGKATAN KERJA MENURUT KABUPATEN/KOTA DAN DAERAH**  
**DI PROVINSI JAWA TENGAH**  
**Agustus 2015**

Kabupaten/Kota	Daerah (Orang)		Total
	Perkotaan	Perdesaan	
Kota Tegal	120.665	-	120.665
Kabupaten Pekalongan	235.226	175.764	410.990
Kabupaten Rembang	93.459	227.125	320.584
Kabupaten Magelang	196.812	460.854	657.666
Kabupaten Pemalang	323.141	269.472	592.613
Kabupaten Pati	228.329	417.583	645.912
Kabupaten Boyolali	204.098	344.230	548.328
Kabupaten Tegal	398.435	231.036	629.471
Kabupaten Kudus	361.732	89.495	451.227
Kabupaten Klaten	419.419	192.366	611.785
Kabupaten Cilacap	292.541	485.610	778.151
Kabupaten Brebes	377.358	443.744	821.102
Kabupaten Jepara	376.633	225.555	602.188
Kabupaten Sukoharjo	359.971	89.217	449.188
Kabupaten Banyumas	406.787	333.725	740.512
Kota Magelang	61.060	-	61.060
Kabupaten Demak	230.183	338.318	568.501
Kabupaten Wonogiri	115.601	405.457	521.058
Kabupaten Purbalingga	157.846	294.109	451.955
Kota Surakarta	284.076	-	284.076
Kabupaten Semarang	241.448	337.627	579.075
Kabupaten Karanganyar	243.687	222.817	466.504
Kabupaten Banjarnegara	120.228	368.475	488.703
Kota Salatiga	90.174	-	90.174
Kabupaten Temanggung	114.003	315.712	429.715
Kabupaten Sragen	173.178	313.686	486.864
Kabupaten Kebumen	166.910	449.179	616.089
Kota Semarang	880.396	7.670	888.066
Kabupaten Kendal	236.821	231.337	468.158
Kabupaten Grobogan	138.107	584.962	723.069
Kabupaten Purworejo	107.414	266.640	374.054
Kota Pekalongan	149.507	-	149.507
Kabupaten Batang	162.654	215.666	378.320
Kabupaten Blora	110.783	354.256	465.039
Kabupaten Wonosobo	108.893	319.663	428.556
<b>JUMLAH</b>	<b>8.287.575</b>	<b>9.011.350</b>	<b>17.298.925</b>

Data Sakernas BPS bulan Agustus 2015

## c. Penduduk Yang Bekerja

**TABEL 5.1**  
**PENDUDUK YANG BEKERJA MENURUT JENIS PEKERJAAN/JABATAN**  
**DAN DAERAH**  
**DI PROVINSI JAWA TENGAH**  
**Agustus2015**

Jenis Pekerjaan/Jabatan	Daerah (orang)		Total
	Perkotaan	Perdesaan	
Tenaga profesional, teknisi dan yang sejenis	553.388	312.217	865.605
Tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan	89.478	42.169	131.647
Tenaga tata usaha dan yang sejenis	432.887	147.034	579.921
Tenaga usaha penjualan	1.978.139	1.290.959	3.269.098
Tenaga usaha jasa	587.651	260.675	848.326
Tenaga usaha pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan	958.769	3.695.915	4.654.684
Tenaga produksi, operator alat-alat angkutan dan pekerja kasar	3.183.760	2.841.189	6.024.949
Lainnya	48.369	12.543	60.912
<b>JUMLAH</b>	<b>7.832.441</b>	<b>8.602.701</b>	<b>16.435.142</b>

Data Sakernas BPS bulan Agustus 2015

**TABEL 5.2**  
**PENDUDUK YANG BEKERJA MENURUT JENIS PEKERJAAN/JABATAN**  
**DAN JENIS KELAMIN**  
**DI PROVINSI JAWA TENGAH**  
**Agustus2015**

Jenis Pekerjaan/Jabatan	Jenis Kelamin (orang)		Total
	Laki-Laki	Perempuan	
Tenaga profesional, teknisi dan yang sejenis	395.696	469.909	865.605
Tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan	102.103	29.544	131.647
Tenaga tata usaha dan yang sejenis	326.806	253.115	579.921
Tenaga usaha penjualan	1.417.267	1.851.831	3.269.098
Tenaga usaha jasa	392.331	455.995	848.326
Tenaga usaha pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan	2.863.056	1.791.628	4.654.684
Tenaga produksi, operator alat-alat angkutan dan pekerja kasar	4.169.043	1.855.906	6.024.949
Lainnya	59.005	1.907	60.912
<b>JUMLAH</b>	<b>9.725.307</b>	<b>6.709.835</b>	<b>16.435.142</b>

Data Sakernas BPS bulan Agustus 2015

**TABEL 5.3**  
**PENDUDUK YANG BEKERJA MENURUT KABUPATEN/KOTA DAN**  
**DAERAH**  
**DI PROVINSI JAWA TENGAH**  
**Agustus 2015**

Kabupaten/Kota	Daerah (orang)		Total
	Perkotaan	Perdesaan	
Kabupaten Cilacap	264.562	451.257	715.819
Kabupaten Banyumas	384.858	308.482	693.340
Kabupaten Purbalingga	146.469	283.628	430.097
Kabupaten Banjarnegara	115.328	348.716	464.044
Kabupaten Kebumen	157.768	432.800	590.568
Kabupaten Purworejo	102.919	256.121	359.040
Kabupaten Wonosobo	101.142	308.247	409.389
Kabupaten Magelang	184.266	439.447	623.713
Kabupaten Boyolali	202.559	334.620	537.179
Kabupaten Klaten	408.472	187.946	596.418
Kabupaten Sukoharjo	343.645	85.240	428.885
Kabupaten Wonogiri	109.240	395.803	505.043
Kabupaten Karanganyar	236.113	213.576	449.689
Kabupaten Sragen	164.325	300.574	464.899
Kabupaten Grobogan	130.621	554.712	685.333
Kabupaten Blora	104.519	338.756	443.275
Kabupaten Rembang	88.139	217.971	306.110
Kabupaten Pati	220.181	397.118	617.299
Kabupaten Kudus	342.895	85.605	428.500
Kabupaten Jepara	367.204	216.184	583.388
Kabupaten Demak	216.810	317.491	534.301
Kabupaten Semarang	232.683	331.528	564.211
Kabupaten Temanggung	108.842	314.414	423.256
Kabupaten Kendal	216.848	218.197	435.045
Kabupaten Batang	156.583	204.482	361.065
Kabupaten Pekalongan	223.784	166.243	390.027
Kabupaten Pemasang	297.190	256.745	553.935
Kabupaten Tegal	361.861	207.705	569.566
Kabupaten Brebes	345.457	422.384	767.841
Kota Magelang	57.133	-	57.133
Kota Surakarta	271.199	-	271.199
Kota Salatiga	84.380	-	84.380
Kota Semarang	830.128	6.709	836.837
Kota Pekalongan	143.376	-	143.376
Kota Tegal	110.942	-	110.942
<b>JUMLAH</b>	<b>7.832.441</b>	<b>8.602.701</b>	<b>16.435.142</b>

Data Sakernas BPS bulan Agustus 2015

## d. Setengah Penganggur

**TABEL 6.1**  
**SETENGAH PENGANGGUR MENURUT JENIS PEKERJAAN/JABATAN**  
**DAN DAERAH**  
**DI PROVINSI JAWA TENGAH**  
**Agustus 2015**

Jenis Pekerjaan/Jabatan	Daerah (orang)		Total
	Perkotaan	Perdesaan	
Tenaga profesional, teknisi dan yang sejenis	29.359	35.213	64.572
Tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan	3.359	1.070	4.429
Tenaga tata usaha dan yang sejenis	5.544	3.617	9.161
Tenaga usaha penjualan	82.683	59.852	142.535
Tenaga usaha jasa	37.654	17.569	55.223
Tenaga usaha pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan	107.382	439.440	546.822
Tenaga produksi, operator alat-alat angkutan dan pekerja kasar	122.662	125.724	248.386
Lainnya	-	-	-
<b>JUMLAH</b>	<b>388.643</b>	<b>682.485</b>	<b>1.071.128</b>

Data Sakernas BPS bulan Agustus 2015

**TABEL 6.2**  
**SETENGAH PENGANGGUR MENURUT JENIS PEKERJAAN/JABATAN**  
**DAN JENIS KELAMIN**  
**DI PROVINSI JAWA TENGAH**  
**Agustus 2015**

Jenis Pekerjaan/Jabatan	Jenis Kelamin (orang)		Total
	Laki-Laki	Perempuan	
Tenaga profesional, teknisi dan yang sejenis	22.277	42.295	64.572
Tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan	3.187	1.242	4.429
Tenaga tata usaha dan yang sejenis	3.579	5.582	9.161
Tenaga usaha penjualan	67.367	75.168	142.535
Tenaga usaha jasa	16.811	38.412	55.223
Tenaga usaha pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan	331.675	215.147	546.822
Tenaga produksi, operator alat-alat angkutan dan pekerja kasar	162.256	86.130	248.386
Lainnya	-	-	-
<b>JUMLAH</b>	<b>607.152</b>	<b>463.976</b>	<b>1.071.128</b>

Data Sakernas BPS bulan Agustus 2015

**TABEL 6.3**  
**SETENGAH PENGANGGUR MENURUT KABUPATEN/KOTA DAN**  
**DAERAH**  
**DI PROVINSI JAWA TENGAH**  
**Agustus 2015**

Kabupaten/Kota	Daerah (orang)		Total
	Perkotaan	Perdesaan	
Kabupaten Cilacap	10.992	33.373	44.365
Kabupaten Banyumas	29.358	28.652	58.010
Kabupaten Purbalingga	10.517	31.460	41.977
Kabupaten Banjarnegara	5.281	36.029	41.310
Kabupaten Kebumen	6.385	31.350	37.735
Kabupaten Purworejo	7.604	11.577	19.181
Kabupaten Wonosobo	9.279	34.865	44.144
Kabupaten Magelang	10.236	29.741	39.977
Kabupaten Boyolali	7.567	8.369	15.936
Kabupaten Klaten	16.138	10.813	26.951
Kabupaten Sukoharjo	15.255	2.562	17.817
Kabupaten Wonogiri	6.434	32.231	38.665
Kabupaten Karanganyar	3.350	14.089	17.439
Kabupaten Sragen	10.175	22.147	32.322
Kabupaten Grobogan	3.868	40.452	44.320
Kabupaten Blora	6.679	32.074	38.753
Kabupaten Rembang	4.998	19.388	24.386
Kabupaten Pati	12.257	40.607	52.864
Kabupaten Kudus	16.838	6.013	22.851
Kabupaten Jepara	3.139	8.875	12.014
Kabupaten Demak	5.741	22.794	28.535
Kabupaten Semarang	6.431	7.873	14.304
Kabupaten Temanggung	3.716	12.240	15.956
Kabupaten Kendal	13.679	23.057	36.736
Kabupaten Batang	4.313	15.739	20.052
Kabupaten Pekalongan	11.369	10.308	21.677
Kabupaten Pemasang	19.467	21.870	41.337
Kabupaten Tegal	19.514	13.671	33.185
Kabupaten Brebes	50.625	79.422	130.047
Kota Magelang	3.132	-	3.132
Kota Surakarta	11.380	-	11.380
Kota Salatiga	4.469	-	4.469
Kota Semarang	27.120	844	27.964
Kota Pekalongan	5.539	-	5.539
Kota Tegal	5.798	-	5.798
<b>JUMLAH</b>	<b>388.643</b>	<b>682.485</b>	<b>1.71.128</b>

Data Sakernas BPS bulan Agustus 2015

## e. Penganggur Terbuka

**ABEL 7.1**  
**PENGANGGUR TERBUKA MENURUT KETERAMPILAN DAN DAERAH**  
**DI PROVINSI JAWA TENGAH**  
**Agustus2015**

Keterampilan	Daerah (orang)		Total
	Perkotaan	Perdesaan	
Teknik Mekanik	1.523	919	2.442
Listrik/Elektro	668	412	1.080
Otomotif	2.439	2.543	4.982
Aneka Kejuruan	18.906	9.310	28.216
Administrasi Bisnis	4.371	2.470	6.841
Bangunan	929	267	1.196
Pertanian	-	-	-
Tidak Mengikuti Pelatihan	426.298	392.728	819.026
<b>JUMLAH</b>	<b>455.134</b>	<b>408.649</b>	<b>863.783</b>

Data Sakernas BPS bulan Agustus 2015

**TABEL 7.2**  
**PENGANGGUR TERBUKA MENURUT KETERAMPILAN DAN JENIS**  
**KELAMIN**  
**DI PROVINSI JAWA TENGAH**  
**Agustus2015**

Keterampilan	Jenis Kelamin (orang)		Total
	Laki-Laki	Perempuan	
Teknik Mekanik	1.852	590	2.442
Listrik/Elektro	1.080	-	1.080
Otomotif	4.982	-	4.982
Aneka Kejuruan	11.258	16.958	28.216
Administrasi Bisnis	4.587	2.254	6.841
Bangunan	1.196	-	1.196
Pertanian	-	-	-
Tidak Mengikuti Pelatihan	547.809	271.217	819.026
<b>JUMLAH</b>	<b>572.764</b>	<b>291.019</b>	<b>863.783</b>

Data Sakernas BPS bulan Agustus 2015

**TABEL 7.3**  
**PENGANGGUR TERBUKA MENURUT KABUPATEN/KOTA DAN**  
**DAERAH**  
**DI PROVINSI JAWA TENGAH**  
**Agustus 2015**

Kabupaten/Kota	Daerah (orang)		Total
	Perkotaan	Perdesaan	
Kota Tegal	9.723	-	9.723
Kota Pekalongan	6.131	-	6.131
Kota Semarang	50.268	961	51.229
Kota Salatiga	5.794	-	5.794
Kota Surakarta	12.877	-	12.877
Kota Magelang	3.927	-	3.927
Kabupaten Brebes	31.901	21.360	53.261
Kabupaten Tegal	36.574	23.331	59.905
Kabupaten Pemalang	25.951	12.727	38.678
Kabupaten Pekalongan	11.442	9.521	20.963
Kabupaten Batang	6.071	11.184	17.255
Kabupaten Kendal	19.973	13.140	33.113
Kabupaten Temanggung	5.161	1.298	6.459
Kabupaten Semarang	8.765	6.099	14.864
Kabupaten Demak	13.373	20.827	34.200
Kabupaten Jepara	9.429	9.371	18.800
Kabupaten Kudus	18.837	3.890	22.727
Kabupaten Pati	8.148	20.465	28.613
Kabupaten Rembang	5.320	9.154	14.474
Kabupaten Blora	6.264	15.500	21.764
Kabupaten Grobogan	7.486	30.250	37.736
Kabupaten Sragen	8.853	13.112	21.965
Kabupaten Karanganyar	7.574	9.241	16.815
Kabupaten Wonogiri	6.361	9.654	16.015
Kabupaten Sukoharjo	16.326	3.977	20.303
Kabupaten Klaten	10.947	4.420	15.367
Kabupaten Boyolali	1.539	9.610	11.149
Kabupaten Magelang	12.546	21.407	33.953
Kabupaten Wonosobo	7.751	11.416	19.167
Kabupaten Purworejo	4.495	10.519	15.014
Kabupaten Kebumen	9.142	16.379	25.521
Kabupaten Banjarnegara	4.900	19.759	24.659
Kabupaten Purbalingga	11.377	10.481	21.858
Kabupaten Banyumas	21.929	25.243	47.172
Kabupaten Cilacap	27.979	34.353	62.332
<b>JUMLAH</b>	<b>455.134</b>	<b>408.649</b>	<b>863.783</b>

Data Sakernas BPS bulan Agustus 2015

## **B. Gambaran Umum Kebijakan Pemerintah Di Bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.**

Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdiri dari Program Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun dan Jaminan Kematian (JKM). Jaminan Kesehatan diatur dengan Peraturan Presiden nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) diatur dengan Peraturan Pemerintah nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Jaminan Hari Tua (JHT) diatur dengan Peraturan Pemerintah nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun diatur dengan Peraturan Pemerintah nomor 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun. Peraturan-peraturan tentang program-program tersebutlah yang dimaksud dengan kebijakan pemerintah di bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam penelitian ini

### **1. Jaminan Kesehatan**

Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.

Peserta Jaminan Kesehatan meliputi:

- a. Penerima Bantuan Iuran (PBI) Jaminan Kesehatan

Peserta PBI Jaminan Kesehatan sebagaimana meliputi orang yang tergolong fakir miskin dan orang tidak mampu. Penetapan Peserta PBI Jaminan Kesehatan dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Bukan Penerima Bantuan Iuran (PBI) Jaminan Kesehatan.

Peserta bukan PBI Jaminan Kesehatan merupakan Peserta yang tidak tergolong fakir miskin dan orang tidak mampu yang terdiri atas:

a. Pekerja Penerima Upah dan anggota keluarganya;

- a) Pegawai Negeri Sipil;
- b) Anggota TNI;
- c) Anggota Polri;
- d) Pejabat Negara;
- e) Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri;
- f) pegawai swasta; dan
- g) Pekerja yang tidak termasuk angka 1 sampai dengan angka 6 yang menerima Upah.

2) Pekerja Bukan Penerima Upah dan anggota keluarganya

yaitu :

- a) Pekerja di luar hubungan kerja atau Pekerja mandiri; dan
- b) Pekerja yang tidak termasuk angka 1 yang bukan penerima Upah.

3) bukan Pekerja dan anggota keluarganya.

- a) Investor;
- b) Pemberi Kerja;
- c) penerima pensiun;
- d) Veteran;
- e) Perintis Kemerdekaan; dan
- f) bukan Pekerja yang tidak termasuk angka 1 sampai dengan angka 6 yang mampu membayar iuran.

Iuran Jaminan Kesehatan bagi Peserta PBI Jaminan Kesehatan dibayar oleh Pemerintah. Iuran Jaminan Kesehatan bagi Peserta Pekerja Penerima Upah dibayar oleh **Pemberi Kerja dan Pekerja**. Iuran Jaminan Kesehatan bagi Peserta Pekerja Bukan Penerima Upah dan peserta bukan Pekerja dibayar oleh Peserta yang bersangkutan.

- a. Bagi peserta Penerima Bantuan Iuran (PBI) Jaminan Kesehatan iuran dibayar oleh Pemerintah.
- b. Iuran bagi Peserta Pekerja Penerima Upah yang bekerja pada Lembaga Pemerintahan terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, anggota TNI, anggota Polri, pejabat negara, dan pegawai pemerintah non pegawai negeri sebesar 5% (lima persen) dari Gaji atau Upah per bulan dengan ketentuan : 3% (tiga persen) dibayar oleh pemberi kerja dan 2% (dua persen) dibayar oleh peserta.
- c. Iuran bagi Peserta Pekerja Penerima Upah yang bekerja di BUMN, BUMD dan Swasta sebesar 5% ( lima persen) dari Gaji

atau Upah per bulan dengan ketentuan : 4% (empat persen) dibayar oleh Pemberi Kerja dan 1% (satu persen) dibayar oleh Peserta.

- d. Iuran untuk keluarga tambahan Pekerja Penerima Upah yang terdiri dari anak ke 4 dan seterusnya, ayah, ibu dan mertua, besaran iuran sebesar sebesar 1% (satu persen) dari dari gaji atau upah per orang per bulan, dibayar oleh pekerja penerima upah.
- e. Iuran bagi kerabat lain dari pekerja penerima upah (seperti saudara kandung/ipar, asisten rumah tangga, dll); peserta pekerja bukan penerima upah serta iuran peserta bukan pekerja adalah sebesar:
- 1) Sebesar Rp. 25.500,- (dua puluh lima ribu lima ratus rupiah) per orang per bulan dengan manfaat pelayanan di ruang perawatan Kelas III.
  - 2) Sebesar Rp. 51.000,- (lima puluh satu ribu rupiah) per orang per bulan dengan manfaat pelayanan di ruang perawatan Kelas II.
  - 3) Sebesar Rp. 80.000,- (delapan puluh ribu rupiah) per orang per bulan dengan manfaat pelayanan di ruang perawatan Kelas I.
  - 4) Iuran Jaminan Kesehatan bagi Veteran, Perintis Kemerdekaan, dan janda, duda, atau anak yatim piatu dari Veteran atau Perintis Kemerdekaan, iurannya ditetapkan

sebesar 5% (lima persen) dari 45% (empat puluh lima persen) gaji pokok Pegawai Negeri Sipil golongan ruang III/a dengan masa kerja 14 (empat belas) tahun per bulan, dibayar oleh Pemerintah.

- 5) Pembayaran iuran paling lambat tanggal 10 (sepuluh) setiap bulan

Setiap Peserta berhak memperoleh Manfaat Jaminan Kesehatan yang bersifat pelayanan kesehatan perorangan, mencakup pelayanan **promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif** termasuk pelayanan obat dan bahan medis habis pakai sesuai dengan kebutuhan medis yang diperlukan. Manfaat Jaminan Kesehatan terdiri atas Manfaat medis dan Manfaat non medis.

Manfaat medis tidak terikat dengan besaran iuran yang dibayarkan. Manfaat non medis meliputi Manfaat akomodasi dan ambulans. Manfaat akomodasi ditentukan berdasarkan skala besaran iuran yang dibayarkan. Ambulans sebagaimana hanya diberikan untuk pasien rujukan dari Fasilitas Kesehatan dengan kondisi tertentu yang ditetapkan oleh BPJS Kesehatan.

- a. Pelayanan kesehatan yang dijamin terdiri atas:
  - 1) Pelayanan kesehatan tingkat pertama, meliputi pelayanan kesehatan non spesialisik yang mencakup:
    - a) Administrasi pelayanan;
    - b) Pelayanan promotif dan preventif;
    - c) Pemeriksaan, pengobatan, dan konsultasi medis;

- d) Tindakan medis non spesialisik, baik operatif maupun non operatif;
  - e) Pelayanan obat dan bahan medis habis pakai;
  - f) Transfusi darah sesuai dengan kebutuhan medis;
  - g) Pemeriksaan penunjang diagnostik laboratorium tingkat pertama; dan
  - h) Rawat inap tingkat pertama sesuai dengan indikasi.
- 2) Pelayanan kesehatan rujukan tingkat lanjutan, meliputi pelayanan kesehatan yang mencakup:
- a) Rawat jalan yang meliputi:
  - b) Rawat inap yang meliputi:
- b. Pelayanan kesehatan yang tidak dijamin meliputi:
- 1) Pelayanan kesehatan yang dilakukan tanpa melalui prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan yang berlaku;
  - 2) Pelayanan kesehatan yang dilakukan di Fasilitas Kesehatan yang tidak bekerjasama dengan BPJS Kesehatan, kecuali untuk kasus gawat darurat;
  - 3) Pelayanan kesehatan yang telah dijamin oleh program jaminan kecelakaan kerja terhadap penyakit atau cedera akibat kecelakaan kerja atau hubungan kerja;
  - 4) Pelayanan kesehatan yang dilakukan di luar negeri;
  - 5) Pelayanan kesehatan untuk tujuan estetik;
  - 6) Pelayanan untuk mengatasi infertilitas;

- 7) Pelayanan meratakan gigi (ortodonsi);
- 8) Gangguan kesehatan/penyakit akibat ketergantungan obat dan/atau alkohol;
- 9) Gangguan kesehatan akibat sengaja menyakiti diri sendiri, atau akibat melakukan hobi yang membahayakan diri sendiri;
- 10) Pengobatan komplementer, alternatif dan tradisional, termasuk akupunktur, shin she, chiropractic, yang belum dinyatakan efektif berdasarkan penilaian teknologi kesehatan (health technology assessment);
- 11) Pengobatan dan tindakan medis yang dikategorikan sebagai percobaan (eksperimen);
- 12) Alat kontrasepsi, kosmetik, makanan bayi, dan susu;
- 13) Perbekalan kesehatan rumah tangga;
- 14) Pelayanan kesehatan akibat bencana pada masa tanggap darurat, kejadian luar biasa/wabah; dan
- 15) Biaya pelayanan lainnya yang tidak ada hubungan dengan Manfaat Jaminan Kesehatan yang diberikan.

## 2. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

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.

Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Setiap Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta dalam program JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Setiap orang yang bekerja wajib mendaftarkan dirinya sebagai Peserta dalam program JKK BPJS Ketenagakerjaan. Peserta program JKK terdiri dari:

- a. Peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara. Peserta penerima Upah meliputi:
  - 1) Pekerja pada perusahaan;
  - 2) Pekerja pada orang perseorangan; dan
  - 3) Orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.
- b. Peserta bukan penerima Upah.  
Peserta bukan penerima Upah meliputi:
  - 1) Pemberi Kerja;
  - 2) Pekerja di luar hubungan kerja atau Pekerja mandiri; dan
  - 3) Pekerja yang tidak termasuk huruf b yang bukan menerima Upah.

Iuran JKK bagi Peserta penerima Upah dikelompokkan dalam 5 (lima) kelompok tingkat risiko lingkungan kerja, meliputi:

- a. Tingkat risiko sangat rendah : 0,24% (nol koma dua puluh empat persen) dari Upah sebulan;
- b. Tingkat risiko rendah : 0,54% (nol koma lima puluh empat persen) dari Upah sebulan;
- c. Tingkat risiko sedang : 0,89% (nol koma delapan puluh sembilan persen) dari Upah sebulan;
- d. Tingkat risiko tinggi : 1,27% (satu koma dua puluh tujuh persen) dari Upah sebulan; dan
- e. Tingkat risiko sangat tinggi : 1,74% (satu koma tujuh puluh empat persen) dari Upah sebulan.

Iuran JKK bagi Peserta bukan penerima Upah didasarkan pada nilai nominal tertentu dari penghasilan Peserta sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja berhak atas manfaat JKK. Manfaat JKK berupa:

- a. pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis yang meliputi:
- b. Santunan berupa uang meliputi:
  - 1) Penggantian biaya pengangkutan Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, ke rumah sakit dan/atau ke rumahnya, termasuk biaya Pertolongan pertama pada kecelakaan;
  - 2) Santunan sementara tidak mampu bekerja;

- 3) Santunan Cacat sebagian anatomis, Cacat sebagian fungsi, dan Cacat total tetap;  
Manfaat JKK persentase Cacat berpedoman pada Lampiran III Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian
- 4) Santunan kematian dan biaya pemakaman;
- 5) Santunan berkala yang dibayarkan sekaligus apabila Peserta meninggal dunia atau Cacat total tetap akibat Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja;
- 6) Biaya rehabilitasi berupa penggantian alat bantu (orthose) dan/atau alat pengganti (prothese);
- 7) Penggantian biaya gigi tiruan; dan/atau
- 8) Beasiswa pendidikan anak bagi setiap Peserta yang meninggal dunia atau Cacat total tetap akibat kecelakaan kerja. Beasiswa pendidikan anak diberikan sebesar Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) untuk setiap Peserta.

Hak untuk menuntut manfaat JKK menjadi gugur apabila telah lewat waktu 2 (dua) tahun sejak Kecelakaan Kerja terjadi.

Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang belum mengikutsertakan Pekerjaannya dalam program JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan, maka bila terjadi risiko terhadap Pekerjaannya, Pemberi Kerja selain penyelenggara negara **wajib membayar hak**

**Pekerja** sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Dalam hal Pemberi Kerja selain penyelenggara negara mengikutsertakan Pekerja hanya sebagian program saja dan tidak sesuai dengan penahapan kepesertaan yang diwajibkan, maka bila terjadi risiko terhadap Pekerja, Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib memberikan hak Pekerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

3. Jaminan Hari Tua (JHT)

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.

Peserta program JHT terdiri atas:

- a. Peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara. Peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara meliputi :
  - 1) Pekerja pada perusahaan;
  - 2) Pekerja pada orang perseorangan; dan
  - 3) Orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.
- b. Peserta bukan penerima Upah.

Peserta bukan penerima Upah meliputi:

- 1) Pemberi Kerja;
- 2) Pekerja di luar hubungan kerja atau Pekerja mandiri; dan
- 3) Pekerja yang tidak termasuk Pekerja di luar hubungan kerja atau Pekerja mandiri yang bukan menerima Upah.

Setiap Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya dalam program JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai penahapan kepesertaan.

Setiap orang yang bekerja wajib mendaftarkan dirinya dalam program JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal Pekerja penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara bekerja pada beberapa perusahaan, Pemberi Kerja masing masing Perusahaan wajib mengikutsertakan Pekerjaannya dalam program JHT sesuai penahapan kepesertaan.

a. Iuran JHT bagi Peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara sebesar 5,7% (lima koma tujuh persen) dari Upah, dengan ketentuan:

- 1) 2% (dua persen) ditanggung oleh Pekerja; dan
- 2) 3,7% (tiga koma tujuh persen) ditanggung oleh Pemberi Kerja.

b. Besarnya Iuran JHT Bagi Peserta Bukan Penerima Upah

Iuran JHT bagi Peserta bukan penerima Upah didasarkan pada jumlah nominal tertentu dari penghasilan Peserta yang

ditetapkan dalam daftar sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

Manfaat JHT adalah berupa uang tunai yang dibayarkan apabila Peserta berusia 56 (lima puluh enam) tahun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.

Besarnya manfaat JHT adalah sebesar nilai akumulasi seluruh iuran yang telah disetor ditambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan Peserta. Manfaat JHT dibayar secara sekaligus.

Dalam rangka mempersiapkan diri memasuki masa pensiun, pembayaran manfaat JHT dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu apabila Peserta telah memiliki masa kepesertaan paling singkat 10 (sepuluh) tahun. Pengambilan manfaat JHT sampai batas paling banyak 30% (tiga puluh persen) dari jumlah JHT, yang peruntukannya untuk kepemilikan rumah atau paling banyak 10% (sepuluh persen) untuk keperluan lain sesuai persiapan memasuki masa pensiun. Pengambilan manfaat JHT hanya dapat dilakukan untuk 1 (satu) kali selama menjadi Peserta.

Dalam hal terjadi kekurangan pembayaran manfaat JHT karena Pemberi Kerja melaporkan Upah tidak sesuai dengan upah yang diterima pekerja, Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib membayar kekurangan pembayaran manfaat JHT sesuai dengan

ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

Selain manfaat JHT berupa uang tunai, peserta memperoleh manfaat layanan tambahan berupa **fasilitas pembiayaan perumahan dan/atau manfaat lain**. Manfaat layanan tambahan dibiayai dari dana investasi JHT sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ketentuan mengenai tata cara pemberian, persyaratan, dan jenis manfaat diatur dengan Peraturan Menteri.

#### 4. Jaminan Pensiun

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 total tetap, atau meninggal dunia.

Peserta terdiri atas:

- a. Pekerja yang bekerja pada Pemberi Kerja penyelenggara negara;  
dan
- b. Pekerja yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara.

Ketentuan mengenai kepesertaan bagi Pekerja yang bekerja pada Pemberi Kerja penyelenggara negara diatur dengan Peraturan Pemerintah tersendiri.

Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan seluruh Pekerjaanya kepada BPJS Ketenagakerjaan sebagai Peserta

sesuai penahapan kepesertaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan Pekerja yang baru paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal Pekerja tersebut mulai bekerja.

Apabila pemberi Kerja selain penyelenggara negara nyata-nyatalai tidak mendaftarkan Pekerjaanya maka Pekerja berhak mendaftarkan dirinya sendiri dalam Jaminan Pensiun kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan penahapan kepesertaan program Jaminan Pensiun.

Apabila Pekerja belum terdaftar pada BPJS Ketenagakerjaan, Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib bertanggung jawab pada Pekerjaanya dengan memberikan Manfaat Pensiun sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.

- a. Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.
- b. Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun.
- c. Usia Pensiun selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun.
- d. Dalam hal Peserta telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun

atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun.

- a. Manfaat Pensiun ditetapkan sebagai berikut:
  - 1) untuk 1 (satu) tahun pertama, Manfaat Pensiun dihitung berdasarkan formula Manfaat Pensiun; dan
  - 2) untuk setiap 1 (satu) tahun selanjutnya, Manfaat Pensiun dihitung sebesar Manfaat Pensiun tahun sebelumnya dikali faktor indeksasi.
- b. Formula Manfaat Pensiun adalah 1% (satu persen) dikali Masa Iur dibagi 12 (dua belas) bulan dikali rata-rata Upah tahunan tertimbang selama Masa Iur dibagi 12 (dua belas).
- c. Upah tahunan tertimbang merupakan Upah yang sudah disesuaikan nilainya berdasarkan tingkat inflasi umum.
- d. Faktor indeksasi ditetapkan sebesar 1 (satu) ditambah tingkat inflasi umum tahun sebelumnya.
- e. Tingkat inflasi umum merupakan tingkat inflasi tahunan yang ditetapkan oleh lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang statistik.
- f. Untuk pertama kali, Manfaat Pensiun paling sedikit ditetapkan sebesar Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah) untuk setiap bulan.
- g. Untuk pertama kali, Manfaat Pensiun paling banyak ditetapkan sebesar Rp3.600.000,00 (tiga juta enam ratus ribu rupiah) untuk setiap bulan.

Penerima Manfaat Pensiun terdiri atas:

- a. Peserta;
- b. 1 (satu) orang istri atau suami yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. Paling banyak 2 (dua) orang Anak  
Anak Peserta yang lahir paling lama 300 (tiga ratus) hari setelah terputusnya hubungan pernikahan istri atau suami yang telah terdaftar dinyatakan sah atau setelah Peserta meninggal dunia dapat didaftarkan sebagai penerima Manfaat Pensiun.
- d. 1 (satu) orang Orang Tua.

Manfaat Pensiun berupa:

- a. Pensiun hari tua;
  - 1) Manfaat Pensiun hari tua diterima Peserta yang telah mencapai Usia Pensiun dan telah memiliki Masa Iur paling singkat 15 (lima belas) tahun yang setara dengan 180 (seratus delapan puluh) bulan.
  - 2) Besar Manfaat Pensiun hari tua dihitung dengan formula
  - 3) Hak atas Manfaat Pensiun hari tua diperhitungkan mulai tanggal 1 bulan berikutnya setelah Peserta mencapai Usia Pensiun.
  - 4) Hak atas Manfaat Pensiun hari tua berakhir pada saat Peserta meninggal dunia.

b. Pensiun cacat;

Manfaat Pensiun cacat diterima oleh Peserta yang mengalami Cacat Total Tetap sebelum mencapai Usia Pensiun. Besar Manfaat Pensiun cacat dihitung dengan formula Manfaat Pensiun .

Dalam hal Peserta mengalami Cacat Total Tetap dan Masa Iur kurang dari 15 (lima belas) tahun, Masa Iur yang digunakan dalam menghitung Manfaat Pensiun cacat adalah 15 (lima belas) tahun, dengan ketentuan:

- a. Peserta rutin membayar Iuran dengan tingkat kepadatan paling sedikit 80% (delapan puluh persen); dan
- b. kejadian yang menyebabkan Cacat Total Tetap terjadi setelah peserta terdaftar dalam program Jaminan Pensiun paling singkat 1 (satu) bulan.

c. Pensiun Janda atau Duda

Manfaat Pensiun Janda atau Duda diterima oleh istri atau suami dari Peserta yang meninggal dunia.

Besar Manfaat Pensiun Janda atau Duda dihitung sebesar:

- 1) 50% (lima puluh persen) dari formula Manfaat Pensiun, untuk Peserta yang meninggal dunia sebelum menerima Manfaat Pensiun; atau
- 2) 50% (lima puluh persen) dari Manfaat Pensiun hari tua atau Manfaat Pensiun cacat, untuk Peserta yang meninggal dunia setelah menerima Manfaat Pensiun.

## 5. Jaminan Kematian (JKM)

Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

Program Jaminan Kematian (JKM) diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Setiap Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta dalam Jaminan Kematian (JKM) kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Setiap orang yang bekerja wajib mendaftarkan dirinya sebagai Peserta dalam program Jaminan Kematian (JKM) BPJS Ketenagakerjaan. Peserta program Jaminan Kematian (JKM) terdiri dari:

- a. Peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara. Peserta penerima Upah meliputi:
  - 1) Pekerja pada perusahaan;
  - 2) Pekerja pada orang perseorangan; dan
  - 3) Orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.

- b. Peserta bukan penerima Upah.

Peserta bukan penerima Upah sebagaimana meliputi:

- 1) Pemberi Kerja;
- 2) Pekerja di luar hubungan kerja atau Pekerja mandiri; dan

- 3) Pekerja yang tidak termasuk huruf b yang bukan menerima Upah.

Iuran JKM bagi Peserta penerima Upah sebagaimana sebesar 0,30% (nol koma tiga puluh persen) dari Upah sebulan. Iuran JKM wajib dibayar oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara. Iuran JKM bagi Peserta bukan penerima Upah sebesar Rp. 6.800,00 (enam ribu delapan ratus rupiah) setiap bulan.

Manfaat JKM dibayarkan kepada ahli waris Peserta, apabila Peserta meninggal dunia dalam masa aktif, terdiri atas:

- a. Santunan sekaligus Rp16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah);
- b. Santunan berkala  $24 \times \text{Rp}200.000,00 = \text{Rp}4.800.000,00$  (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus;
- c. Biaya pemakaman sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah);  
dan
- d. Beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap Peserta yang meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja dan telah memiliki masa iur paling singkat 5 (lima) tahun. Beasiswa pendidikan anak diberikan sebanyak Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) untuk setiap Peserta.

Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang belum mengikutsertakan Pekerjaanya dalam program JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan, bila terjadi resiko terhadap Pekerjaanya, Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib membayar hak Pekerja

sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

### C. Penyajian dan Analisis Data

Berdasarkan fokus penelitian yang telah diuraikan maka pada bab ini akan disajikan hasil penelitian melalui wawancara langsung dengan Informan yang telah dipilih. Adapun hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Implementasi kebijakan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam memberikan perlindungan kepada pekerja yang bekerja di dalam hubungan kerja melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Islamy menjelaskan bahwa pada awal tahun 1990an kita telah menyaksikan adanya suatu transformasi dalam tubuh sektor publik yaitu suatu perubahan bentuk administrasi publik dari yang kaku, hierarkis, dan birokratis menuju ke bentuk manajemen publik yang lebih fleksibel, dan berbasis pasar. Ini bukanlah sekedar perubahan kecil tentang peran pemerintah dalam masyarakat dan hubungan antara pemerintah dengan warganya. Administrasi publik tradisional telah dikritik baik secara teoritik maupun praktis sehingga memunculkan pradigma baru yang kemudian dikenal dengan istilah **New Public Management**. Prinsip-prinsip dari **New Public Management** menurut Christopher Hood dalam artikelnya "All Public Management of All Seasons" meliputi:

- Penekanan pada manajemen keahlian manajemen professional dalam mengendalikan organisasi;
- Standar-standar yang tegas dan terukur atas performa organisasi, termasuk klarifikasi tujuan, target, dan indikator-indikator keberhasilannya;
- Peralihan dari pemanfaatan kendali input menjadi output, dalam prosedur-prosedur birokrasi, yang kesemuanya diukur lewat indikator-indikator performa kuantitatif;
- Peralihan dari system manajemen tersentral menjadi desentralistik dari unit-unit sektor publik;
- Pengenalan pada kompetisi yang lebih besar dalam sektor publik, seperti penghematan dana dan pencapaian standar tinggi lewat kontrak dan sejenisnya;
- Penekanan pada praktek-praktek manajemen bergaya perusahaan swasta seperti kontrak kerja singkat, pembangunan rencana korporasi, dan pernyataan misi; dan
- Penekanan pada pemangkasan, efisiensi, dan melakukan lebih banyak dengan sumber daya yang sedikit.

Atau apabila prinsi-prinsip **New Public Management** menurut Christopher Hood tersebut disederhanakan menjadi :

- Manajemen Professional
- Standar yang terukur
- Manajemen desentralistik
- Penggunaan sumber daya secara maksimal

– Manajemen gaya perusahaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pihak yang terkait langsung maupun pihak yang terkait tidak langsung dalam pelaksanaan kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja didapat informasi bahwa pelaksanaan kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja oleh Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah secara umum sudah menerapkan prinsip-prinsip New Publik Management. Adapun hasil wawancara secara lengkap sebagai berikut berikut :

a. Manajemen Profesional

1) Pembagian Tugas

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sudah **menerapkan prinsip manajemen professional** yaitu dengan **melakukan pembagian tugas** dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pelaksanaan kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dibagi menjadi tugas pokok dan fungsi unit-unit di bawahnya yaitu Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial dan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial mempunyai tugas **melakukan pembinaan** sedangkan bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas **malakukan pengawasan dan penegakan hukum** peraturan tentang Jaminan Sosial

Tenaga Kerja. Berikut ini hasil wawancara dengan Kepala Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah :

“ Sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah merupakan **leading sector** dalam melaksanakan kebijakan di bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah, selain Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah ada beberapa Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) lain yang juga memiliki peranan dalam melaksanakan kebijakan di bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menegaskan dan memperinci tugas dan fungsi di bidang pelaksanaan kebijakan di bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut dalam tugas dan fungsi di bidang-bidang yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja menjadi tugas Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial dan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial mempunyai tugas **melakukan pembinaan** sedangkan bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas melakukan pengawasan dan penegakan hukum peraturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....” (wawancara tanggal 16 Mei 2017)

Hal tersebut dibenarkan oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial yang mengatakan di Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial pelaksanaan sosialisasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja dilaksanakan oleh seksi syarat kerja dan oleh Mediator Hubungan Industrial. Berikut ini hasil wawancara dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial :

“ Bidang hubungan industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai fungsi penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang syarat kerja dan jaminan sosial, Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang kelembagaan hubungan industrial, Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja. **Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja hanya bersifat pembinaan** bukan penegakan peraturan maksudnya adalah bidang hubungan industrial dan jaminan sosial melakukan sosialisasi tentang peraturan-peraturan

tentang jaminan sosial tenaga kerja khususnya kepada pengusaha dan pekerja. Sosialisasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja dilakukan oleh Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial dan Mediator Hubungan Industrial. Sosialisasi yang dilaksanakan oleh seksi syarat kerja dan jaminan sosial dalam bentuk klasikal yang pelaksanaannya disesuaikan dengan jumlah anggaran sedangkan pembinaan atau sosialisasi yang dilakukan oleh mediator hubungan industrial langsung ke perusahaan-perusahaan .....” (wawancara tanggal 18 Mei 2017)

Hal tersebut juga dibenarkan oleh kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan yang menyatakan tugas Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan di bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah melakukan pengawasan dan penegakan hukum peraturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Berikut ini hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan :

“ Bidang pengawasan ketenagakerjaan dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja bertugas mengawasi kepatuhan perusahaan dalam mentaati peraturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja khususnya kepatuhan perusahaan dalam mengikutsertakan pekerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di lapangan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Apabila dalam pengawasan ketenagakerjaan khususnya dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja ditemukan perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjanya ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja maka pegawai pengawas ketenagakerjaan akan memberikan Nota Peringatan .....” (wawancara tanggal 19 Mei 2017)

Hal ini juga dibenarkan oleh Kepala Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial yang menyatakan :

“Seksi syarat kerja dan jaminan sosial salah satu tugasnya adalah mensosialisasikan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pelaksanaan sosialisasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini diberikan kepada pengusaha dan pekerja. Berdasarkan peraturan perundang-undangan maka Pemerintah Daerah Provinsi hanya memiliki kewenangan memberikan pembinaan dan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan yang lintas kabupaten dalam satu provinsi .....” (wawancara tanggal 18 Mei 2017)

## 2) Penggunaan Tenaga Ahli/ Terlatih

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah sudah menerapkan prinsip manajemen profesional dalam melaksanakan kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan penggunaan tenaga ahli atau terlatih yaitu Mediator Hubungan Industrial untuk melakukan sosialisasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada perusahaan. Mediator Hubungan Industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja yang bertugas melakukan pembinaan bidang hubungan industrial termasuk di dalamnya masalah Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Berikut ini hasil wawancara dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial :

“ Di bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dilaksanakan oleh Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial. Selain dilaksanakan oleh seksi syarat kerja dan jaminan sosial, kebijakan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga dilaksanakan oleh Mediator Hubungan Industrial yang merupakan Pegawai Fungsional Khusus .....” (wawancara tanggal 18 Mei 2017)

Dalam melaksanakan kebijakan di bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja selain menggunakan tenaga ahli/ terlatih yang berupa Mediator Hubungan Industrial, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah juga menggunakan tenaga ahli/ terlatih yang berupa Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Pegawai Pengawas

Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan berikut ini :

“ Dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di lapangan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Apabila dalam pengawasan ketenagakerjaan khususnya dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja ditemukan perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjanya ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja maka pegawai pengawas ketenagakerjaan akan memberikan Nota Peringatan .....” (wawancara tanggal 19 Mei 2017)

### 3) Kerjasama

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja bekerjasama dengan dinas yang membidangi ketenagakerjaan di kabupaten/ kota dan BPJS Kesehatan serta BPJS Ketenagakerjaan. Seperti yang disampaikan berikut ini :

“Berdasarkan peraturan perundang-undangan maka Pemerintah Daerah Provinsi hanya memiliki kewenangan memberikan pembinaan dan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan yang lintas kabupaten dalam satu provinsi oleh karena itu dalam pelaksanaan sosialisasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial bekerjasama dengan dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/ kota khususnya dalam melakukan pembinaan kepada perusahaan-perusahaan yang berada di kabupaten/ kota. Disamping bekerjasama dengan dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/ kota, seksi syarat kerja dan jamsos juga bekerjasama dengan stakeholder yang lain yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kanwil Jateng dan DIY dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Divisi Regional Jateng dan DIY. Kerjasama dengan dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/ kota, BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS

Kesehatan ini dilakukan dalam bentuk kegiatan sosialisasi bersama dan tukar menukar data kepesertaan jaminan sosial.

Hal ini dibenarkan oleh Kepala Marketing BPJS Kesehatan Divisi Regional Jateng dan DIY yang mengatakan :

” BPJS Kesehatan Divisi Regional Jateng dan DIY telah mempunyai kerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah yang dituangkan dalam bentuk Memorandum Of Understanding (MOU) yang pada intinya BPJS Kesehatan Divisi Regional Jateng dan DIY dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah akan bekerjasama untuk melaksanakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sesuai dengan tugas dan kewenangan masing-masing. Selama ini BPJS Kesehatan Divisi Regional Jateng dan DIY telah bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam melakukan sosialisasi bersama kepada perusahaan-perusahaan, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh di Jawa Tengah. BPJS Kesehatan juga telah memberikan data-data perusahaan di Jawa Tengah yang telah menjadi peserta BPJS Kesehatan .....” (wawancara tanggal 22 Mei 2017)

Hal ini juga dibenarkan oleh Kepala Bagian Oparation BPJS Ketenagakerjaan

“ BPJS Ketenagakerjaan sudah bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah meskipun sampai saat ini belum membuat Memorandum Of Understanding (MOU) yang baru. Memorandum Of Understanding (MOU) antara BPJS Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah masih MOU yang lama yang saat itu masih berbentuk PT. Jamsostek (Persero). Pada waktu BPJS Ketenagakerjaan masih berbentuk PT. Jamsostek (Persero) dibentuk TIM Kerjasama Fungsional (TIM KF) yang anggotanya berasal dari PT. Jamsostek (Persero) dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah sampai saat ini belum dibentuk lagi TIM yang baru sebagai pengganti TIM KF yang dahulu. BPJS Ketenagakerjaan telah bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam bentuk melakukan sosialisasi bersama, memberikan data-data perusahaan yang sudah menjadi peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Kerjasama ini juga dilakukan dalam bentuk pemeriksaan dan penetapan terhadap Kecelakaan Kerja untuk bisa mendapatkan klaim atau manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja. Kerjasama juga dilakukan dengan melakukan pembahasan bersama terhadap pembuatan peraturan-peraturan di tingkat daerah tentang

Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....” (wawancara tanggal 24 Mei 2017)

b. Standar yang terukur

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan kebijakan di bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga sudah menggunakan standar yang terukur yaitu berupa target capaian kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana yang disampaikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dan Kepala Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial sebagai berikut :

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah :

“ Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga sudah menjadi Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dan masuk dalam Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah tahun 2013 – 2018. Dalam renstra tersebut sudah disebutkan dengan tegas tentang rencana anggaran yang dibutuhkan, bentuk kegiatan, **target yang ingin dicapai**. Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga merupakan penjabaran lebih lanjut dari program unggulan Gubernur Jawa Tengah tahun 20013 s/d 2018 yaitu “Peningkatan Kesejahteraan Buruh”. Karena Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan elemen penting dari kesejahteraan buruh sehingga pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja akan meningkatkan kesejahteraan buruh .....” (wawancara tanggal 16 Mei 2017)

Kepala Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial menyatakan :

“Target Jumlah Pekerja yang menjadi peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan Rencana Strategis (RENSTRA) tahun 2013 s/d 2018 sebagai berikut ..... (wawancara tanggal 18 Mei 2017)

Kondisi awal (2013)	Target Tahun 1 2014	Target Tahun 2 2015	Target Tahun 3 2016	Target Tahun 4 2017	Target Tahun 5 2018
70,01 %	72,87%	75,65%	78,34%	80,34%	81,64%

Rencana Anggaran untuk Sosialisasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam Rencana Strategis (RENSTRA) tahun 2013 s/d 2018

Tahun 1 2014 (Rp)	Tahun 2 2015 (Rp)	Tahun 3 2016 (Rp)	Tahun 4 2017 (Rp)	Tahun 5 2018 (Rp)
75.000.000	100.000.000	125.000.000	150.000.000	175.000.000

c. Manajemen Desentralistik

Pelaksanaan Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dilakukan secara desentralistik yaitu kewenangannya diberikan kepada unit-unit kecil dibawahnya yaitu dimulai dari Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah melimpahkan kewenangannya dalam pelaksanaan Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah yang merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah dari Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam pelaksanaan Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja melimpahkan kepada unit-unit di bawahnya yaitu Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial dan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial melimpahkan kepada unit-unit di bawahnya yaitu kepada Mediator Hubungan Industrial dan Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial. Sedangkan bidang Pengawasan Ketenagakerjaan melimpahkan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

d. Penggunaan sumberdaya secara maksimal

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah sudah menerapkan prinsip penggunaan sumberdaya secara maksimal yaitu untuk mendekatkan pegawai pengawas ketenagakerjaan dengan wilayah tugasnya maka Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan ditempatkan di Satuan Kerja (SATKER) yang berada di enam wilayah yaitu Semarang, Surakarta, Pati, Pekalongan, Magelang dan Banyumas

“ Bidang pengawasan ketenagakerjaan dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja bertugas mengawasi kepatuhan perusahaan dalam mentaati peraturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja khususnya kepatuhan perusahaan dalam mengikutsertakan pekerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di lapangan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Apabila dalam pengawasan ketenagakerjaan khususnya dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja ditemukan perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjanya ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja maka pegawai pengawas ketenagakerjaan akan memberikan Nota Peringatan. Sebelum disahkan undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah maka kewenangan pengawasan ketenagakerjaan menjadi wewenang pemerintah daerah kabupaten/ kota yang dalam hal ini dilaksanakan oleh dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/ kota sedangkan dinas yang membidangi ketenagakerjaan provinsi hanya berwenang mengawasi perusahaan yang sifatnya lintas provinsi yaitu perusahaan yang lokasinya lebih dari satu kabupaten/ kota dalam satu provinsi. Setelah disahkannya undang-undang nomor 23 tahun 2014 kewenangan pengawasan ketenagakerjaan diberikan kepada Pemerintah Daerah Provinsi. Pengalihan kewenangan ini mulai berlaku efektif sejak 1 November 2016. Pengalihan kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan dari Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota ke Provinsi ini juga diikuti oleh pengalihan status kepegawaian Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dari pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota menjadi Pegawai Pemerintah Daerah Provinsi. Di Jawa Tengah jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan yang dialihkan dari 35 kabupaten/ kota di Jawa Tengah menjadi pegawai pemerintah daerah provinsi berjumlah sekitar 156 orang. Selanjutnya untuk mendekatkan pegawai pengawas

ketenagakerjaan dengan wilayah tugasnya maka Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan ditempatkan di Satuan Kerja (SATKER) yang berada di enam wilayah yaitu Semarang, Surakarta, Pati, Pekalongan, Magelang dan Banyumas. Masing-masing Satker tadi wilayah kerjanya meliputi beberapa kabupaten/ kota .....” (wawancara tanggal 19 Mei 2017)

e. Manajemen gaya perusahaan

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam pelaksanaan kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja menerapkan prinsip-prinsip manajemen perusahaan yaitu :

1) Pernyataan Misi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam misinya yang kelima menyatakan sebagai berikut :

Misi kelima, Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja ditempuh dengan strategi sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan koordinasi dalam penetapan upah minimum yang layak dan berkeadilan
- 2) Mendorong perusahaan dalam penyediaan fasilitas sarana kesejahteraan bagi tenaga kerja
- 3) Mendorong kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja baik diluar maupun didalam hubungan kerja.

b. Menerima kritik, saran dan masukan

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam pelaksanaan kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga menerima kritik, saran dan masukan dari berbagai pihak seperti yang disampaikan dalam wawan cara dengan Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Jawa Tengah dan Sekretaris Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Jawa Tengah. Hasil wawancara tersebut sebagai berikut :

## Hasil wawancara dengan Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia

### Jawa Tengah :

“ Asosiasi Pengusaha tidak dilibatkan secara langsung oleh pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah baik dalam penyusunan rencana, pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja maupun evaluasi terhadap pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Walaupun tidak dilibatkan secara langsung tetapi banyak anggota asosiasi pengusaha Indonesia yang telah mengikutsertakan pekerjaannya ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Asosiasi Pengusaha Indonesia juga aktif menghimbau kepada anggotanya untuk mengikutsertakan pekerjaannya menjadi peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja. APINDO Jawa Tengah juga aktif melakukan pemantauan terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan kepada peserta. APINDO Jawa Tengah selama ini memberikan masukan kepada Pemerintah untuk perbaikan pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja melalui Lembaga Kerja Sama Tripartit .....”  
(wawancara tanggal 29 Mei 2017)

## Hasil wawancara dengan Sekretaris Serikat Pekerja Seluruh

### Indonesia (SPSI) Jawa Tengah

“ Serikat Pekerja/ Serikat Buruh sebagai organisasi yang berfungsi untuk memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan buruh, memberikan perhatian yang besar terhadap pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Jawa Tengah walaupun selama ini Serikat Pekerja/ Serikat Buruh jarang sekali dilibatkan secara langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Selama ini yang dilakukan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu memberikan pembekalan kepada anggotanya tentang hak-hak pekerja yang berkaitan dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di samping itu Serikat Pekerja juga memberikan advokasi kepada anggotanya yang tidak mendapatkan hak-haknya di bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Serikat Pekerja juga aktif memantau kualitas pelayanan yang diberikan oleh BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan. Serikat Pekerja juga aktif melaporkan perusahaan-persahaan yang diketahui belum mengikutsertakan atau mengikutsertakan hanya sebagian pekerjaannya menjadi peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah ..... (wawancara tanggal 30 Mei 2017)

2. Faktor-faktor pendukung dan hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan kebijakannya untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang bekerja di dalam hubungan kerja melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Menurut Hogwood dan Gunn untuk dapat mengimplementasikan kebijakan secara sempurna maka diperlukan beberapa persyaratan, antara lain:

- kondisi eksternal yang dihadapi oleh Badan/Instansi pelaksana;
- tersedia waktu dan sumber daya;
- keterpaduan sumber daya yang diperlukan;
- implementasi didasarkan pada hubungan kausalitas yang handal;
- hubungan kausalitas bersifat langsung dan hanya sedikit mata rantai penghubung;
- hubungan ketergantungan harus dapat diminimalkan;
- kesamaan persepsi dan kesepakatan terhadap tujuan;
- tugas-tugas diperinci dan diurutkan secara sistematis;
- komunikasi dan koordinasi yang baik;
- pihak-pihak yang berwenang dapat menuntut kepatuhan pihak lain.

a. Faktor Pendukung

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak yang terkait langsung dan Pihak yang terkait secara tidak langsung maka faktor-faktor pendukung dalam melaksanakan kebijakan untuk memberikan

perlindungan kepada pekerja yang bekerja di dalam hubungan kerja melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai berikut :

1) Faktor Regulasi

Menurut Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah salah satu faktor pendukung dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Jawa Tengah yaitu faktor regulasi atau peraturan sebagaimana disampaikan dalam hasil wawancara sebagai berikut :

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah

“ Pemerintah Provinsi Jawa Tengah juga sudah **mempunyai peraturan gubernur** tentang pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Faktor pendukung lain yaitu Berdasarkan undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah maka Kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan menjadi kewenangan pemerintah daerah provinsi yang sebelumnya menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota sehingga Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah mempunyai kewenangan lebih dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Peralihan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan juga diikuti oleh pengalihan status kepegawaian dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dari pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota menjadi Pegawai Pemerintah Daerah Provinsi yang ditempatkan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Sehingga pengalihan pegawai Pengawas Ketenagakerjaan ini menambah sumber daya manusia Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....”  
(wawancara tanggal 16 Mei 2017)

Pernyataan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah juga diperkuat oleh hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai berikut :

“ Faktor-faktor pendukung pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Jawa Tengah yaitu berdasarkan Undang-undang Nomor 23 tahun

2014 tentang Pemerintahan Daerah maka kewenangan pengawasan ketenagakerjaan dialihkan dari pemerintah daerah kabupaten/ kota ke pemerintah daerah provinsi ini berarti Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah Khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah mempunyai kewenangan untuk mengawasi langsung pelaksanaan peraturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja oleh perusahaan-perusahaan di Jawa Tengah. Sebelumnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah hanya berwenang mengawasi pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja oleh perusahaan yang sifatnya lintas kabupaten/ kota. Pelaksanaan pengawasan ini di lapangan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Sebelumnya Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah hanya berjumlah 12 orang dengan adanya perubahan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan maka terjadi pula pelimpahan status kepegawaian dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dari pegawai pemerintah daerah kabupaten/ kota menjadi pegawai pemerintah daerah provinsi. Saat ini jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah sebanyak 168 orang.....” (wawancara tanggal 19 Mei 2017)

Regulasi lain yang menjadi faktor pendorong adalah adanya peraturan yang memperbolehkannya klinik di perusahaan yang memenuhi syarat untuk menjadi fasilitas kesehatan tingkat pertama dari BPJS Kesehatan sebagaimana yang disampaikan Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Jawa Tengah sebagai berikut :

“ Diperbolehkannya klinik di perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk menjadi fasilitas kesehatan BPJS Kesehatan tingkat pertama sehingga membantu pekerja untuk mendapatkan pelayanan kesehatan. ....” (wawancara tanggal 29 Mei 2017)

Sedangkan menurut Sekretaris Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Jawa Tengah Faktor pendukung sebagai berikut :

“ Faktor pendukung pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu kewenangan pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah telah dialihkan dari pemerintah daerah kabupaten/ kota kepada pemerintah daerah provinsi sehingga dalam pengawasan ketenagakerjaan khususnya dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja berkurang adanya intervensi dari pemerintah daerah seperti sebelumnya dan

dengan adanya pelimpahan tersebut juga memudahkan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh untuk mengawasi kinerja pengawasan ketenagakerjaan khususnya pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. ....” (wawancara tanggal 30 Mei 2017)

## 2) Anggaran

Faktor pendukung lain menurut Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah adalah tersedianya anggaran dari APBD Provinsi Jawa Tengah untuk pelaksanaan kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja karena sudah masuk dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah tahun 2013-2018. Seperti disampaikan dalam wawancara sebagai berikut :

“ Faktor-faktor yang mendukung saat ini adalah pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Jawa Tengah saat ini sudah menjadi Program dan Kegiatan yang masuk dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah tahun 2013-2018 sehingga memudahkan untuk mendapatkan alokasi anggaran. ....” (wawancara tanggal 16 Mei 2017)

Selain dari APBD Provinsi Jawa Tengah, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah untuk pelaksanaan kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga mendapat anggaran kementerian Ketenagakerjaan RI sebagaimana disampaikan oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial dalam wawancara sebagai berikut :

“ Faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah khususnya Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial sudah mempunyai kegiatan yang masuk dalam rencana strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah sehingga setiap tahun mendapat anggaran dari Anggaran dan Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Provinsi Jawa Tengah untuk Kegiatan Sosialisasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Selain dari anggaran dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Provinsi Jawa Tengah untuk sosialisasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja

juga mendapat anggaran dekonsentrasi dari Kementerian Ketenagakerjaan RI. ....” (wawancara tanggal 18 Mei 2017)

Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah selain Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial yang mendapat anggaran dari APBD Provinsi Jawa Tengah dan Anggaran Dana Dekonsentrasi dari Kementerian Ketenagakerjaan RI untuk pelaksanaan kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, bidang Pengawasan Ketenagakerjaan juga mendapatkan anggaran dari APBD Provinsi Jawa Tengah dan Anggaran Dana Dekonsentrasi dari Kementerian Ketenagakerjaan RI sebagaimana disampaikan oleh Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai berikut :

“ Untuk anggaran pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan termasuk di dalamnya pengawasan pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan selain mendapatkan anggaran dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) juga mendapatkan anggaran dari Kementerian Ketenagakerjaan dalam bentuk Anggaran Dana Dekonsentrasi.....” (wawancara tanggal 19 Mei 2017)

Keterangan Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial juga diperkuat oleh Kepala Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial sebagai berikut :

“ Faktor-faktor pendukung pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah kegiatan sosialisasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja sudah masuk dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah sehingga setiap tahun dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Provinsi Jawa Tengah.....” (wawancara tanggal 18 Mei 2017)

### 3) Sumber Daya Manusia

Faktor pendukung yang lain yaitu tersedianya sumber daya manusia dalam pelaksanaan Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

sumberdaya manusia di sini adalah pegawai yang merupakan tenaga ahli atau tenaga terlatih yang mempunyai pendidikan khusus dan mempunyai sertifikasi dari pemerintah. Sumberdaya manusia di sini adalah Mediator Hubungan Industrial yang berada di Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial yang mempunyai tugas untuk melakukan pembinaan dan sosialisasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pegawai yang lain yaitu Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang berada di Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan yang mempunyai tugas untuk melakukan pengawasan pelaksanaan aturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja oleh perusahaan dan melakukan penindakan hukum terhadap perusahaan yang melanggar peraturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pegawai yang lain tentang yaitu Pegawai Pengawas dan Pemeriksa (WASRIK) yang berada di BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang bertugas melakukan pemeriksaan rutin terhadap pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja oleh perusahaan. Berikut ini ini adalah hasil wawancara tentang faktor pendukung yang berupa sumberdaya manusia.

Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

“Faktor pendukung yang lain yaitu Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial memiliki 7 (tujuh) mediator Hubungan Industrial yang bertugas untuk melakukan pembinaan di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial khususnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja. ....”  
(wawancara tanggal 18 Mei 2017)

Kepala Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial

“Adanya mediator hubungan industrial yang mempunyai tugas untuk melakukan pembinaan kepada perusahaan termasuk di dalamnya pembinaan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....”  
(wawancara tanggal 18 Mei 2017)

### Kepala Bagian Marketing BPJS Kesehatan

“ BPJS Kesehatan juga sudah mempunyai petugas pengawas dan pemeriksa (WASRIK) yang dapat membantu pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk memeriksa kepatuhan perusahaan-perusahaan dalam mentaati peraturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Faktor pendukung yang lain yaitu saat ini klinik kesehatan di perusahaan yang sudah ada dan telah memenuhi persyaratan tertentu dapat didaftarkan sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama BPJS Kesehatan sehingga memudahkan pekerja untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.....” (wawancara tanggal 22 Mei 2017)

### Kepala Bagian Operasional BPJS Ketenagakerjaan

“ Faktor pendukung pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sesuai dengan kewenangan BPJS Ketenagakerjaan yaitu saat ini BPJS Ketenagakerjaan sudah memiliki petugas pengawas dan pemeriksa (WASRIK) yang dapat membantu Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam mengawasi pelaksanaan aturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja oleh perusahaan-perusahaan.

#### 4) Tugas yang terperinci

Faktor pendukung yang lain yaitu adanya adanya pembagian tugas yang terperinci di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial mempunyai tugas melakukan pembinaan sedangkan bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas melakukan pengawasan dan penegakan hukum peraturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Berikut ini hasil wawancara tentang pembagian tugas di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah :

#### Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah

“Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menegaskan dan memperinci tugas dan fungsi di bidang pelaksanaan kebijakan di bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut dalam tugas dan fungsi di bidang-bidang yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja menjadi tugas Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial dan

Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial mempunyai tugas **melakukan pembinaan** sedangkan bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas melakukan pengawasan dan penegakan hukum peraturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....” (wawancara tanggal 16 Mei 2017)

Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial :

**“Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja hanya bersifat pembinaan** bukan penegakan peraturan maksudnya adalah bidang hubungan industrial dan jaminan sosial melakukan sosialisasi tentang peraturan-peraturan tentang jaminan sosial tenaga kerja khususnya kepada pengusaha dan pekerja. Sosialisasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja dilakukan oleh Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial dan Mediator Hubungan Industrial. Sosialisasi yang dilaksanakan oleh seksi syarat kerja dan jaminan sosial dalam bentuk klasikal yang pelaksanaannya disesuaikan dengan jumlah anggaran sedangkan pembinaan atau sosialisasi yang dilakukan oleh mediator hubungan industrial langsung ke perusahaan-perusahaan .....” (wawancara tanggal 18 Mei 2017)

Hal tersebut juga dibenarkan oleh kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan yang menyatakan tugas Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan di bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah melakukan pengawasan dan penegakan hukum peraturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Berikut ini hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan :

“ Bidang pengawasan ketenagakerjaan dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja bertugas mengawasi kepatuhan perusahaan dalam mentaati peraturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja khususnya kepatuhan perusahaan dalam mengikutsertakan pekerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di lapangan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Apabila dalam pengawasan ketenagakerjaan khususnya dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja ditemukan perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjanya ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja maka pegawai pengawas ketenagakerjaan akan memberikan Nota Peringatan .....” (wawancara tanggal 19 Mei 2017)

Hal ini juga dibenarkan oleh Kepala Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial yang menyatakan :

“Seksi syarat kerja dan jaminan sosial salah satu tugasnya adalah mensosialisasikan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pelaksanaan sosialisasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini diberikan kepada pengusaha dan pekerja. Berdasarkan peraturan perundang-undangan maka Pemerintah Daerah Provinsi hanya memiliki kewenangan memberikan pembinaan dan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan yang lintas kabupaten dalam satu provinsi .....” (wawancara tanggal 18 Mei 2017)

#### 5) Koordinasi dan Komunikasi

Faktor pendukung lain dalam pelaksanaan kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu Faktor Koordinasi dan Komunikasi. Pelaksanaan kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja melibatkan banyak pihak yang terkait sehingga kesuksesan pelaksanaan kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sangat dipengaruhi oleh koordinasi dan komunikasi diantara pihak-pihak tersebut. Berikut ini hasil wawancara terhadap pihak terkait dalam pelaksanaan kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja tentang faktor koordinasi dan dan konsultasi :

#### Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

“ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah juga mempunyai Lembaga Kerja Sama Tripartit yang diketuai langsung oleh Gubernur yang dapat digunakan untuk membahas permasalahan-permasalahan pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. ....” (wawancara tanggal 18 Mei 2017)

#### Kepala Bagian Marketing BPJS Kesehatan

“ Faktor pendukung pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sesuai dengan peran BPJS Kesehatan yaitu saat ini di seluruh 35 kabupetn/ kota di Jawa Tengah sudah ada kantor cabang atau kantor pelayanan BPJS Kesehatan sehingga memudahkan peserta untuk mendapatkan pelayanan BPJS Kesehatan. BPJS Kesehatan juga sudah menjalin kerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dan kerjasama tersebut telah dituangkan dalam bentuk

Memorandum of Understanding (MOU).....” (wawancara tanggal 22 Mei 2017)

Kepala Bagian Operasional BPJS Ketenagakerjaan

“ BPJS Ketenagakerjaan juga aktif berkoordinasi dan berkomunikasi dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah untuk membahas permasalahan-permasalahan dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan merencanakan tindaklanjutnya. BPJS Ketenagakerjaan juga aktif berkoordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam menindaklanjuti laporan Kecelakaan Kerja. BPJS Ketenagakerjaan juga sudah memiliki kantor cabang atau kantor pelayanan di seluruh 35 kabupaten/ kota di Jawa Tengah yang akan memudahkan peserta untuk mendapatkan pelayanan.....” (wawancara tanggal 24 Mei 2017)

Sekretaris Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI)

“ Faktor pendukung yang lain yaitu serikat pekerja/ serikat buruh mempunyai perhatian yang besar dalam mendukung pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja di Jawa Tengah sehingga membantu untuk mengawasi perusahaan-perusahaan dalam melaksanakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....” (wawancara tanggal 30 Mei 2017)

#### b. Hambatan-hambatan

Dalam melaksanakan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait langsung maupun tidak langsung didapat informasi tentang hambatan-hambatan dalam melaksanakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hambatan-hambatan tersebut disebabkan oleh berbagai sebab. Berikut ini hasil wawancara secara lengkap.

##### 1) Hambatan karena regulasi

Perturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja saat ini hanya memberikan sanksi administratif kepada perusahaan yang melanggar dan sanksi administratif tersebut harus diatur lebih lanjut dengan peraturan yang lain yang sampai saat ini peraturan tersebut belum dibuat. Hal ini disampaikan dalam wawancara sebagai berikut :

Kepala Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial

“Faktor yang lain yaitu dalam undang-undang nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) disebutkan bahwa sanksi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjaannya menjadi peserta BPJS bersifat administratif yaitu tidak diberikan pelayanan publik. Sedangkan pelayanan publik itu diberikan baik pemerintah pusat, pemerintah daerah provinsi, maupun pemerintah daerah kabupaten/ kota dan pelayanan publik yang paling banyak diberikan oleh pemerintah daerah kabupaten/ kota. Untuk memberikan sanksi pelayanan publik tersebut harus diatur dengan peraturan yang sesuai dengan kewenangan pemerintahnya. **Sementara ini di Jawa Tengah belum ada satu pemerintah daerah kabupaten/ kota pun yang membuat peraturan tentang pengenaan sanksi administrasi bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjaannya menjadi peserta BPJS .....**” (wawancara tanggal 18 Mei 2017)

Kepala Bagian Marketing BPJS Kesehatan

“Faktor-faktor penghambat pelaksanaan jaminan kesehatan yaitu sampai saat ini di seluruh 35 kabupaten/ kota di Jawa Tengah belum ada yang membuat peraturan untuk memberikan sanksi administratif bagi perusahaan yang belum mengikutsertakan atau mengikutsertakan hanya sebagian pekerjaannya menjadi peserta BPJS Kesehatan **sehingga tidak ada sanksi administratif bagi perusahaan yang belum mengikutsertakan atau mengikutsertakan hanya sebagian pekerjaannya menjadi peserta BPJS Kesehatan.....**” (wawancara tanggal 22 Mei 2017)

Kepala Bagian Operasional BPJS Ketenagakerjaan

“Faktor-faktor penghambat pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu sampai saat ini belum ada kabupaten/kota di Jawa Tengah yang sudah membuat peraturan tentang pengenaan sanksi administrasi dalam bentuk tidak diberikan pelayanan publik terhadap perusahaan-perusahaan yang tidak mengikutsertakan atau mengikutsertakan hanya sebagian pekerjaannya menjadi peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja sesuai dengan undang-undang nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.....” (wawancara tanggal 24 Mei 2017)

Sekretaris Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Jawa Tengah

“Faktor-faktor penghambat pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu dalam undang-undang nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) disebutkan bahwa sanksi bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjaannya atau mengikutsertakan hanya sebagian pekerjaannya menjadi peserta BPJS hanya bersifat sanksi administrasi yaitu tidak diberikan pelayanan publik padahal sampai saat ini belum ada peraturan mengenai sanksi administrasi apa

atau pelayanan publik apa yang tidak diberikan apabila perusahaan tidak mengikutkan pekerjanya atau hanya mengikutkan sebagian pekerjanya menjadi peserta jaminan sosial tenaga kerja sehingga kewajiban bagi perusahaan untuk mengikutkan pekerjanya menjadi peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja sampai saat ini nyaris tanpa sanksi.....” (wawancara tanggal 30 Mei 2017)

Hambatan karena regulasi juga disebabkan karena peraturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang ada saat ini mengakibatkan kepesertaan ganda sehingga pembayaran iuran harus dibayar dua kali apabila suami dan istri tersebut sama-sama bekerja dan sama-sama menjadi peserta BPJS Kesehatan. Hal ini disampaikan oleh Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Jawa Tengah dalam wawancara sebagai berikut :

“Faktor-faktor penghambat pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu kepesertaan jaminan kesehatan adalah wajib untuk semua pekerja dan manfaat yang diperoleh bagi peserta yang berkeluarga adalah pelayanan kesehatan untuk pekerja dan satu orang suami atau istri dan tiga orang anak. Tetapi berdasarkan peraturan yang ada maka bagi suami atau istri yang sama-sama bekerja maka dua-duanya tetap wajib untuk menjadi peserta jaminan kesehatan padahal apabila satu pekerja saja sudah ikut sudah menanggung untuk keluarganya. Hal ini mengakibatkan kepesertaan ganda sehingga pembayaran iuran dibayar dua kali apabila suami dan istri tersebut sama-sama bekerja dan sama-sama menjadi peserta BPJS Kesehatan padahal iuran tersebut dibayar oleh pekerja dan dibayar oleh pengusaha sehingga pekerja dan pengusaha dirugikan karena harus membayar iuran dua kali atau ganda.....” (wawancara tanggal 29 Mei 2017)

## 2) Hambatan karena struktur organisasi

Hambatan karena struktur organisasi disebabkan karena meskipun Tanggung Jawab Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam pelaksanaan kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi wilayah seluruh Provinsi Jawa Tengah tetapi kedudukannya hanya

sebagai koordinator seperti yang disampaikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam wawancara sebagai berikut :

“ Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah sebelum diberlakukan undang-undang nomor 23 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah maka kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa hanya sebatas koordinator yang bertugas mengkoordinasikan pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sedangkan kewenangan utama ada pada dinas yang membidangi ketenagakerjaan di kabupaten/ kota.

### 3) Hambatan karena anggaran

Hambatan karena anggaran disebabkan anggaran yang ada baik dari APBD Provinsi Jawa Tengah dan Anggaran Dekonsentrasi dari Kementerian Ketenagakerjaan RI masih jauh dari mencukupi. Hal ini seperti yang disampaikan dalam wawancara sebagai berikut :

Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

“ Anggaran Dana Dekonsentrasi Bidang Hubungan Industrial yaitu anggaran dari kementerian ketenagakerjaan yang diberikan kepada Dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/ kota melalui provinsi yang digunakan untuk membiayai pembinaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sejak dua tahun ini dihentikan sehingga dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/ kota hampir tidak memiliki anggaran untuk melakukan pembinaan kepada perusahaan.....” (wawancara tanggal 18 Mei 2017).

Kepala Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial

“ Faktor penghambat yaitu anggaran yang disediakan terlalu sedikit yaitu untuk pembinaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang bentuknya klasikal rata-rata hanya disediakan untuk empat angkatan dengan masing-masing angkatan sebanyak 30 orang bahkan pada tahun 2017 hanya disediakan untuk satu angkatan dengan jumlah peserta sebanyak 40 orang.....” (wawancara tanggal 18 Mei 2017)

#### 4) Hambatan karena sumberdaya manusia

Hambatan karena sumberdaya manusia disebabkan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah khususnya Mediator Hubungan Industrial dan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan rasionya sangat tidak berimbang dengan jumlah perusahaan yang ada. Hal ini seperti yang disampaikan dalam wawancara sebagai berikut :

Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

“ Faktor-faktor penghambat pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah yaitu jumlah Mediator Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah maupun di dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/ kota tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang ada sehingga kemampuan Mediator Hubungan Industrial di provinsi maupun di kabupaten/ kota untuk melakukan pembinaan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja ke perusahaan sangat terbatas di samping itu mediator hubungan industrial di dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/ kota sering dipindahkan ke dinas lain yang tidak berhubungan dengan ketenagakerjaan maupun Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....” (wawancara tanggal 18 Mei 2017)

Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

“Faktor penghambat yang lain yaitu jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Saat ini jumlah seluruh pegawai pengawas Ketenagakerjaan di Jawa Tengah sebanyak 168 sementara jumlah perusahaan yang harus diawasi sebanyak 22.000 lebih padahal rasio yang ideal jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan adalah sebesar 1:60 (satu banding enam puluh) sedangkan saat ini rasio jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi sebesar 1:131 (satu dibanding seratus tiga puluh satu) sehingga banyak perusahaan di Jawa Tengah yang tidak diawasi oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan .....” (wawancara tanggal 19 Mei 2017)

### 5) Hambatan karena administrasi

Hambatan karena administrasi disebabkan pelimpahan status kepegawaian Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dari pegawai pemerintah daerah kabupaten/ kota menjadi pegawai pemerintah daerah provinsi **menuntut dilakukannya penataan ulang sebagaimana disampaikan** dalam wawancara sebagai berikut :

Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

“Faktor-faktor penghambat yaitu perubahan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan dari pemerintah daerah kabupaten/ kota ke pemerintah daerah provinsi yang mengakibatkan pelimpahan status kepegawaian Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dari pegawai pemerintah daerah kabupaten/ kota menjadi pegawai pemerintah daerah provinsi **menuntut dilakukannya penataan ulang** karena Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah harus melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan termasuk di dalamnya pengawasan pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di 35 kabupaten/ kota di seluruh Jawa Tengah sedangkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah tidak memiliki kantor di tiap-tiap kabupaten/ kota di 35 kabupaten/ kota di Jawa Tengah. Apabila pegawai pengawas ketenagakerjaan semua dipusatkan di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah di Semarang maka akan menyulitkan pelaksanaan pengawasan di lapangan. Proses pengalihan status kepegawaian pegawai pengawas ketenagakerjaan dari kabupaten/ kota ke provinsi juga membutuhkan proses administrasi yang cukup panjang sehingga membuat pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan menjadi tidak dapat langsung berjalan dengan lancar.....” (wawancara tanggal 19 Mei 2017)

Sekretaris Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Jawa Tengah

“Fakor penghambat yang lain yaitu pelimpahan pengawasan Ketenagakerjaan dari pemerintah daerah kabupaten/ kota ke provinsi diikuti dengan pelimpahan status kepegawaian Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dari kabupaten/ kota ke provinsi tetapi pegawai pengawas ketenagakerjaan yang ada masih bertugas di wilayah kabupaten/ kota tempat semula mereka bekerja dan belum dilakukan rotasi. Rotasi ini penting untuk dilakukan agar untuk mengkroscek kinerja Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan .....” (wawancara tanggal 30 Mei 2017)

#### 6) Hambatan karena pelayanan

Hambatan karena pelayanan disebabkan pelayanan yang diberikan oleh Fasilitas Kesehatan tingkat pertama atau tingkat kedua masih banyak yang belum memuaskan karena masih sering ada peserta jaminan kesehatan di tolak di rumah sakit dengan alasan kamar penuh atau diminta untuk membeli obat sendiri dengan alasan obat yang dibutuhkan tidak ada. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Jawa Tengah dalam wawancara sebagai berikut :

Faktor penghambat yang lain yaitu pelayanan yang diberikan oleh Fasilitas Kesehatan tingkat pertama atau tingkat kedua masih banyak yang belum memuaskan karena masih sering ada peserta jaminan kesehatan di tolak di rumah sakit dengan alasan kamar penuh atau diminta untuk membeli obat sendiri dengan alasan obat yang dibutuhkan tidak ada. Hal-hal tersebut yang terkadang membuat pengusaha enggan mengikutsertakan pekerjanya menjadi peserta jaminan sosial ketenagakerjaan khususnya jaminan kesehatan atau pengusaha lebih memilih untuk mengikutsertakan pekerjanya ke dalam asuransi swasta .....” (wawancara tanggal 29 Mei 2017)

#### 7) Hambatan karena koordinasi dan komunikasi

Hambatan karena koordinasi dan komunikasi disebabkan di tingkat kabupaten/ kota koordinasi antara dinas yang membidangi Ketenagakerjaan kabupaten/ kota dengan Kantor Cabang BPJS Kesehatan dan Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan masih kurang. Masing-masing masih berjalan sendiri-sendiri. Seperti yang disampaikan dalam wawancara sebagai berikut :

Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

“ Koordinasi dengan dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/ kota juga sering berjalan kurang baik karena adanya

mutasi pegawai yang relatif cepat di dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/ kota .....” (wawancara tanggal 18 Mei 2017)

#### Kepala Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial

“ Faktor yang lain yaitu untuk pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di tingkat kabupaten/ kota koordinasi antara dinas yang membidangi Ketenagakerjaan kabupaten/ kota dengan Kantor Cabang BPJS Kesehatan dan Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan masih kurang. Masing-masing masih berjalan sendiri-sendiri sehingga hasilnya tidak maksimal.....” (wawancara tanggal 18 Mei 2017)

#### Kepala Bagian Marketing BPJS Kesehatan

“ Faktor penghambat yang lain yaitu koordinasi dan komunikasi antara beberapa dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/ kota dengan kantor cabang BPJS Kesehatan kurang berjalan dengan baik .....” (wawancara tanggal 22 Mei 2017)

#### Kepala Bagian Operasional BPJS Ketenagakerjaan

“ Faktor penghambat yang lain yaitu Koordinasi dan Komunikasi antara kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan dan dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/ kota masih kurang .....” (wawancara tanggal 24 Mei 2017)

#### 8) Hambatan karena kepatuhan

Hambatan karena kepatuhan disebabkan instansi-instansi pemerintah daerah baik di provinsi maupun kabupaten/ kota dan perusahaan tidak patuh terhadap peraturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Sebagaimana disampaikan dalam wawancara sebagai berikut :

#### Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah

“ Faktor penghambat lain yaitu instansi-instansi pemerintah daerah baik di provinsi maupun kabupaten/ kota sendiri kadang memberi contoh tidak benar yaitu dengan tidak mengikutkan pekerjanya terutama pekerja honorer untuk menjadi peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....” (wawancara tanggal 16 Mei 2017)

### Kepala Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial

“ Faktor penghambat lain yaitu kepatuhan perusahaan untuk mengikutkan pekerjaannya menjadi peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja terutama untuk perusahaan kecil masih rendah padahal sudah diberikan pembinaan dan sosialisasi tentang peraturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan arti penting Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....” (wawancara tanggal 18 Mei 2017)

3. Kebijakan-kebijakan yang diambil oleh Pemerintah Provinsi Jawa Tengah untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam melaksanakan kebijakannya untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang bekerja di dalam hubungan kerja melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak-pihak yang terkait langsung dengan pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja berikut ini kebijakan-kebijakan yang diambil untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

- a. Kebijakan untuk mengatasi hambatan karena regulasi

### Kepala Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial

“Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah untuk mengatasi hambatan karena dalam undang-undang nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS) disebutkan bahwa sanksi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjaannya menjadi peserta BPJS bersifat administratif yaitu berbentuk tidak berikan pelayanan publik yaitu dengan membuat membuat Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/017855 Tanggal 16 Oktober 2013 Perihal Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang ditujukan kepada Bupati dan Walikota Se-Jawa Tengah dan Kepala Badan/ Dinas/ Kantor di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang isinya meminta kepada Bupati dan Walikota Se-Jawa Tengah dan Kepala Badan/ Dinas/ Kantor di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah agar mempersyaratkan Kepesertaan Jaminan

Sosial Tenaga Kerja dari para karyawan dalam pengurusan perijinan.  
.....” (wawancara tanggal 18 Mei 2017)

b. Kebijakan untuk mengatasi hambatan karena struktur organisasi

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah

“ Setelah diberlakukannya undang-undang nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah akan memanfaatkan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan yang diberikan oleh undang-undang dengan sebaik-baiknya dengan cara mengoptimalkan kinerja Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan .....” (wawancara tanggal 16 Mei 2017)

c. Kebijakan untuk mengatasi hambatan Anggaran

Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

“ Kebijakan untuk mengatasi hambatan karena Anggaran Dana Dekonsentrasi Bidang Hubungan Industrial dari Kementerian Ketenagakerjaan dihentikan yaitu mengusulkan kembali kepada Kementerian Ketenagakerjaan RI melalui Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja agar dana dekonsentrasi untuk pembinaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja diberikan kembali untuk tahun-tahun anggaran yang akan datang. Disamping itu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah menghimbau kepada Dinas yang membidangi ketenagakerjaan di kabupaten/ kota bisa menganggarkan anggaran untuk pembinaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja melalui Anggaran dan Pendapatan Belanja Daerah (APBD) kabupaten/ kota .....” (wawancara tanggal 18 Mei 2017)

Kepala Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial

“ Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah untuk mengatasi hambatan karena anggaran yang disediakan untuk pembinaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terlalu sedikit yaitu mengusulkan agar anggaran untuk kegiatan pembinaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja agar dinaikkan terutama anggaran dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Provinsi Jawa Tengah dan untuk tahun 2018 Seksi Syarat Kerja sudah mengajukan anggaran. Disamping itu Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial juga mengajukan lagi anggaran untuk Pembinaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja melalui anggaran dana dekonsentrasi dari Kementerian Ketenagakerjaan RI. Seksi Syarat kerja dan Jaminan Sosial juga memaksimalkan anggaran yang sudah ada dengan cara bekerjasama

dengan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan untuk sharing anggaran untuk Pembinaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Cara ini lebih efektif dan efisien daripada masing-masing Stakeholder berjalan sendiri menggunakan anggarannya.....” (wawancara tanggal 18 Mei 2017)

d. Kebijakan untuk mengatasi hambatan karena SDM

Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

“ Kebijakan Pemerintah Daerah Jawa Tengah untuk mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah karena Jumlah Mediator Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah maupun di Dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/ kota tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang ada sehingga kemampuan Mediator Hubungan Industrial di Provinsi maupun di Kabupaten/ Kota untuk melakukan pembinaan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja ke perusahaan sangat terbatas dan untuk mengatasi hambatan karena mediator hubungan industrial di dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/ Kota sering dipindahkan ke dinas lain yang tidak berhubungan dengan ketenagakerjaan maupun Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu membuat surat Edaran Gubernur kepada Bupati/ Walikota agar menambah jumlah mediator hubungan industrial dengan cara mengikutkan pegawai yang ada untuk mengikuti Diklat Mediator Hubungan Industrial yang diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI. ....” (wawancara tanggal 18 Mei 2017)

Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

“Untuk mengatasi hambatan pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Tengah akan manambah jumlah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dengan cara Mengikutkan staf di bidang Pengawasan Ketenagakerjaan yang sudah memenuhi syarat yang belum mengikuti Diklat Pengawasan Ketenagakerjaan untuk mengikuti Diklat Pengawasan Ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI .....” (wawancara tanggal 19 Mei 2017)

e. Hambatan karena Administrasi

Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

“ Kebijakan untuk mengatasi hambatan karena perubahan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan dari pemerintah daerah kabupaten/ kota ke pemerintah daerah provinsi yang mengakibatkan pelimpahan status kepegawaian Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dari pegawai pemerintah daerah kabupaten/ kota menjadi pegawai pemerintah daerah provinsi yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah membagi enam wilayah Satuan Kerja (SATKER) Pengawasan Ketenagakerjaan. Keenam wilayah itu meliputi enam wilayah eks karesidenan di Jawa Tengah yaitu Wilayah Eks Karesidenan Surakarta dengan kantor SATKER di Surakarta, Wilayah Eks Karesidean Semarang dengan kantor SATKER di Semarang, Wilayah Eks Karesidenan Pati dengan kantor SATKER di Pati, Wilayah Eks Karesidenan Pekalongan dengan kantor SATKER di Pekalongan, wilayah Eks Karesidenan Kedu dengan kantor SATKER di Magelang, Wilayah Eks Karesidenan Banyumas dengan kantor SATKER di Purwokerto. Pembentukan SATKER ini dilakukan karena Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah harus melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan termasuk di dalamnya pengawasan pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di 35 kabupaten/ kota di seluruh Jawa Tengah sedangkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah tidak memiliki kantor di tiap-tiap kabupaten/ kota di 35 kabupaten/ kota di Jawa Tengah. Apabila pegawai pengawas ketenagakerjaan semua dipusatkan di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah di Semarang maka akan menyulitkan pelaksanaan pengawasan di lapangan. ....” (wawancara tanggal 19 Mei 2017)

f. Kebijakan untuk mengatasi hambatan karena pelayanan

Kepala Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial

Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah untuk mengatasi hambatan karena pelayanan fasilitas kesehatan yang kurang baik yaitu melakukan koordinasi dengan BPJS Kesehatan untuk menindaklanjuti aduan-aduan dari pekerja dan pengusaha terhadap pelayanan fasilitas kesehatan dari BPJS Kesehatan .....” (wawancara tanggal 18 Mei 2017)

g. Kebijakan untuk mengatasi hambatan karena koordinasi dan komunikasi

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah

“ Untuk mengatasi hambatan-hambatan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja karena adanya karena kurangnya koordinasi dengan stakeholder BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan dan dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/ kota maka kebijakan yang

ditempuh yaitu meningkatkan komunikasi dan koordinasi di antara para stakeholder Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Jawa Tengah yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan dan dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/ kota di Jawa Tengah dengan mengadakan pertemuan-pertemuan yang melibatkan para stakeholder tersebut seperti dalam Rapat Koordinasi Daerah (RAKODA) Pengawas.....” (wawancara tanggal 16 Mei 2017)

h. Kebijakan untuk mengatasi hambatan karena kepatuhan

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah

“Untuk mengatasi hambatan pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja karena instansi-instansi pemerintah daerah baik di provinsi maupun kabupaten/ kota sendiri memberi contoh tidak benar yaitu dengan tidak mengikutkan pekerjaannya terutama pekerja honorer untuk menjadi peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja maka Kebijakan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah agar instansi-instansi pemerintah daerah baik di provinsi maupun kabupaten/ kota memberi contoh yang benar yaitu dengan mengikutkan pekerjaannya terutama pekerja honorer untuk menjadi peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu membuat Surat Edaran Gubernur Nomor 560/017855 Tanggal 16 Oktober 2013 Perihal Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang ditujukan kepada Bupati dan Walikota Se- Jawa Tengah. Isi dari surat tersebut yaitu :

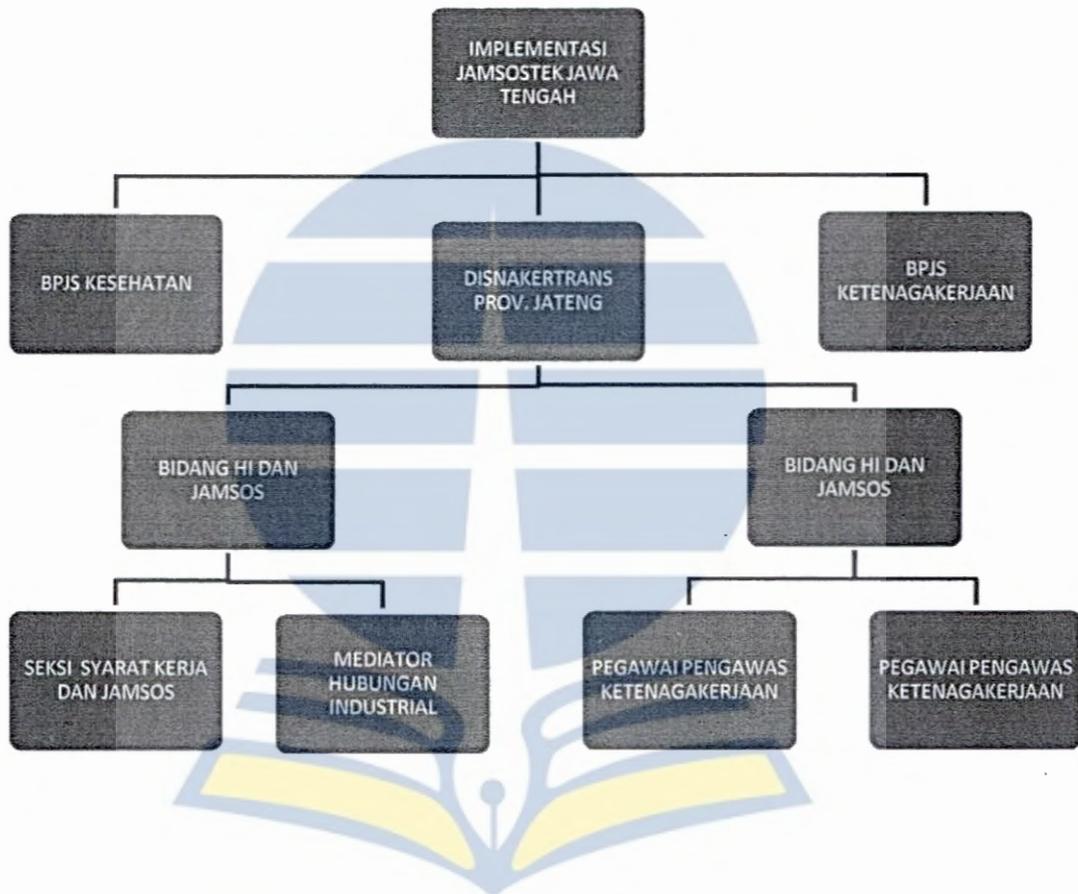
- Agar mengikutsertakan pegawai Non-PNS dan Perangkat desa ke dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Melakukan tindakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, terhadap perusahaan milik negara maupun milik swasta, termasuk koperasi, yayasan dan unit usaha lainnya untuk mengikutsertakan seluruh pekerjaannya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Gubernur Jawa Tengah juga membuat Surat Edaran Nomor 560/017855 Tanggal 16 Oktober 2013 Perihal Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang ditujukan Kepala Badan/ Dinas/ Kantor di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang isinya :

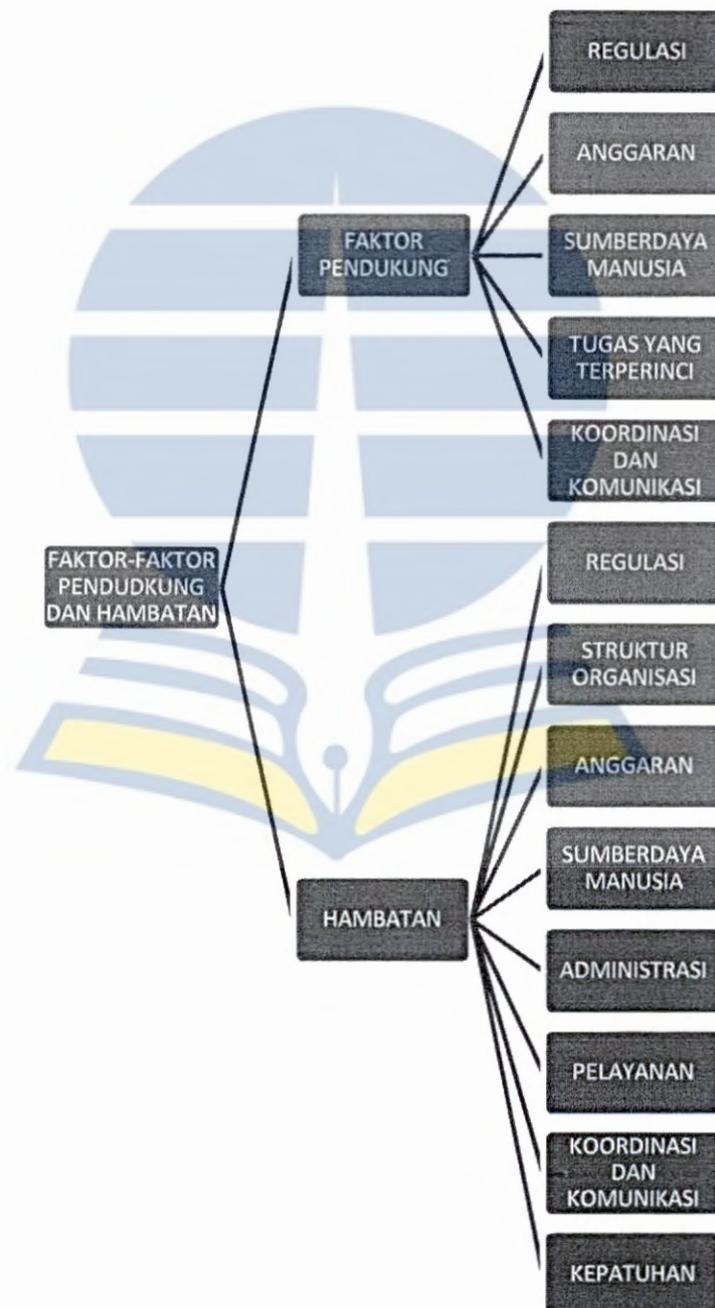
Memerintahkan untuk mengikutsertakan seluruh Pegawai Non PNS yang ada di lingkungannya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....” (wawancara tanggal 16 Mei 2017)

#### D. Grafik-Grafik

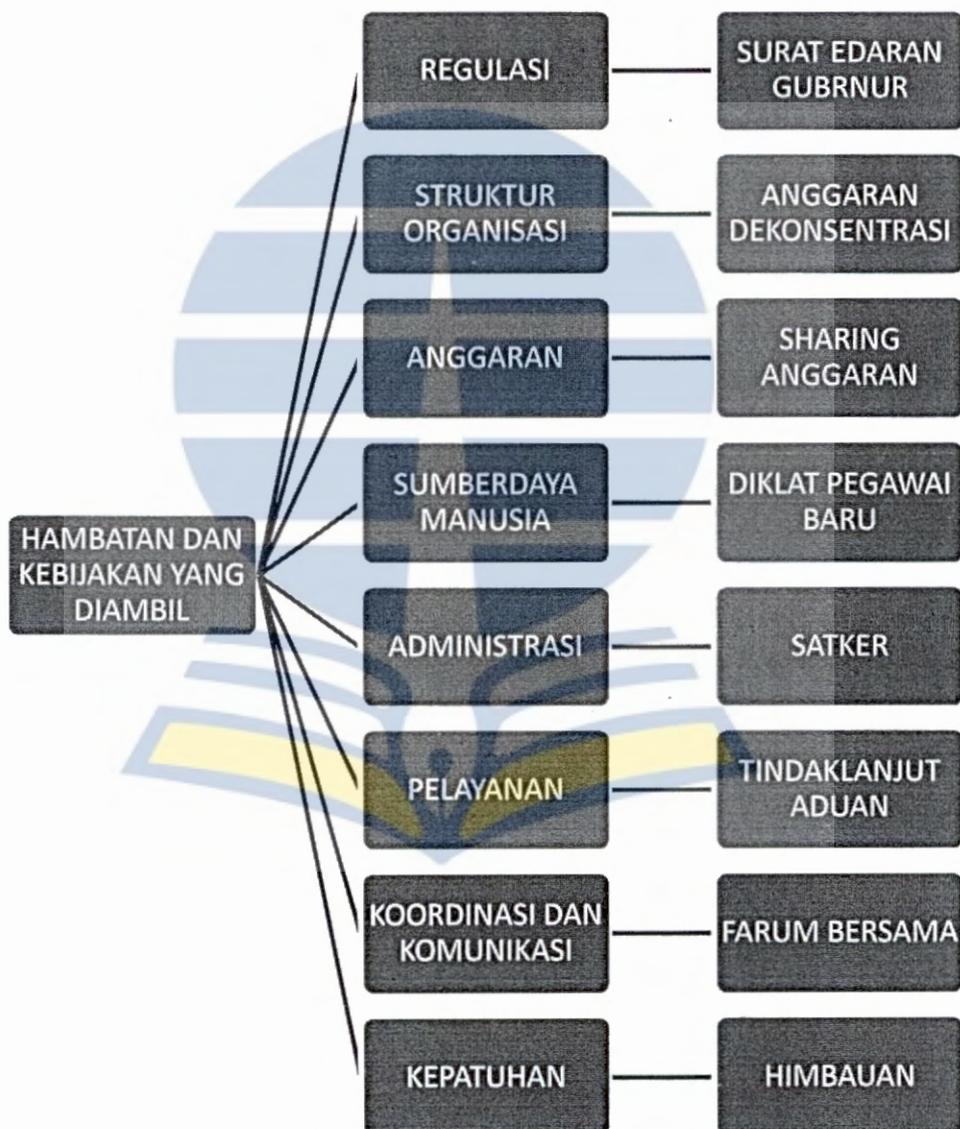
1. Grafik implementasi kebijakan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam memberikan perlindungan kepada pekerja yang bekerja di dalam hubungan kerja melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.



2. Grafik faktor-faktor pendukung dan hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan kebijakannya untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang bekerja di dalam hubungan kerja melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja



3. Grafik kebijakan-kebijakan yang diambil oleh Pemerintah Provinsi Jawa Tengah untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam melaksanakan kebijakannya untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang bekerja di dalam hubungan kerja melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja



## BAB V Kesimpulan Dan Saran

### A. Kesimpulan

1. Implementasi kebijakan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam memberikan perlindungan kepada pekerja yang bekerja di dalam hubungan kerja melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pihak yang terkait langsung maupun pihak yang terkait tidak langsung didapat informasi bahwa pelaksanaan kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja oleh Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah secara umum **sudah menerapkan prinsip-prinsip New Publik Management**. Adapun prinsip-prinsip New Public Management yang sudah diterapkan sebagai berikut :

- a. Manajemen Profesional yang terdiri dari

- 1) Pembagian Tugas

Pembagian tugas ini adalah Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial mempunyai tugas **melakukan pembinaan** sedangkan bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas **malakukan pengawasan dan penegakan hukum** peraturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

- 2) Penggunaan Tenaga Ahli/ Terlatih

Tenaga ahli atau terlatih tersebut yaitu Mediator Hubungan Industrial yang bertugas untuk melakukan sosialisasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada perusahaan dan Pegawai

Pengawas Ketenagakerjaan yang bertugas untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan .perturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Oleh Perusahaan dan melakukan penindakan hukum terhadap perusahaan yang melanggar.

### 3) Kerjasama

Dalam melaksanakan kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja bekerjasama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah bekerjasama dengan dinas yang membidangi ketenagakerjaan di kabupaten/ kota dan BPJS Kesehatan serta BPJS Ketenagakerjaan.

#### b. Standar yang terukur

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan kebijakan di bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga sudah menggunakan standar yang terukur yaitu berupa target capaian kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah tahun 2013 – 2018.

#### c. Manajemen Desentralistik

Pelaksanaan Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dilakukan secara desentralistik yaitu kewenangannya diberikan kepada unit-unit kecil dibawahnya dari bidang sampai seksi sampai pejabat fungsional

d. Penggunaan sumberdaya secara maksimal

Untuk mendekatkan pegawai pengawas ketenagakerjaan dengan wilayah tugasnya maka Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan ditempatkan di Satuan Kerja (SATKER) yang berada di enam wilayah yaitu Semarang, Surakarta, Pati, Pekalongan, Magelang dan Banyumas

e. Manajemen gaya perusahaan

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam pelaksanaan kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja menerapkan prinsip-prinsip manajemen perusahaan yaitu :

1) Pernyataan Misi

Misi kelima Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah adalah “Mendorong kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja baik diluar maupun didalam hubungan kerja”.

2) Menerima kritik, saran dan masukan

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam pelaksanaan kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja juga menerima kritik, saran dan masukan dari berbagai pihak seperti yang disampaikan dalam wawan cara dengan Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Jawa Tengah dan Sekretaris Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Jawa Tengah.

2. Faktor-faktor pendukung dan hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan kebijakannya untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang bekerja di dalam hubungan kerja melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

a. Faktor Pendukung

1) Faktor Regulasi

Pemerintah Provinsi Jawa Tengah juga sudah **mempunyai peraturan gubernur** tentang pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

2) Anggaran

Pelaksanaan kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mendapatkan dukungan anggaran dari APBD Provinsi Jawa Tengah dan Anggaran Dekonsentrasi dari Kementerian Ketenagakerjaan RI

3) Sumber Daya Manusia

Sumberdaya manusia di sini adalah Mediator Hubungan Industrial Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dan Pegawai Pengawas dan Pemeriksa (WASRIK).

4) Tugas yang terperinci

Faktor pendukung yang lain yaitu adanya pembagian tugas yang terperinci di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Provinsi Jawa Tengah Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial mempunyai tugas **melakukan pembinaan** sedangkan bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas melakukan **pengawasan dan penegakan hukum** peraturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

5) Koordinasi dan Komunikasi

Pelaksanaan kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja melibatkan banyak pihak yang terkait sehingga kesuksesan pelaksanaan kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sangat dipengaruhi oleh koordinasi dan komunikasi diantara pihak-pihak tersebut.

b. Hambatan-hambatan

1) Hambatan karena regulasi

Hambatan karena regulasi ini karena regulasi tentang jaminan sosial tenaga kerja yang ada saat ini tidak memberikan sanksi yang tegas kepada perusahaan yang melanggar dan regulasi yang ada saat ini bisa menimbulkan kepesertaan ganda.

2) Hambatan karena struktur organisasi

Pemerintah Daerah Provinsi Jawa hanya sebatas koordinator yang bertugas mengkoordinasikan pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sedangkan kewenangan utama ada pada dinas yang membidangi ketenagakerjaan di kabupaten/kota.

3) Hambatan karena anggaran

Anggaran baik dari APBD Provinsi Jawa Tengah maupun anggaran Dekonsentrasi dari kementerian Ketenagakerjaan RI masih jauh dari mencukupi.

4) Hambatan karena sumberdaya manusia

Sumberdaya manusia yang ada terutama Mediator Hubungan Industrial dan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang ada masih jauh dari rasio yang ideal dengan jumlah perusahaan.

5) Hambatan karena administrasi

Pelimpahan status kepegawaian Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dari pegawai pemerintah daerah kabupaten/ kota menjadi pegawai pemerintah daerah provinsi menuntut dilakukannya penataan ulang.

6) Hambatan karena pelayanan

Pelayanan yang diberikan oleh Fasilitas Kesehatan tingkat pertama atau tingkat kedua masih banyak yang belum memuaskan.

7) Hambatan karena koordinasi dan komunikasi

Koordinasi antara dinas yang membidangi Ketenagakerjaan kabupaten/ kota dengan Kantor Cabang BPJS Kesehatan dan Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan masih kurang. Masing-masing masih berjalan sendiri-sendiri sehingga hasilnya tidak maksimal.

8) Hambatan karena kepatuhan

Instansi-instansi pemerintah daerah baik di provinsi maupun kabupaten/ kota sendiri kadang memberi contoh tidak benar yaitu dengan tidak mengikutkan pekerjanya terutama pekerja honorer untuk menjadi peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan kepatuhan perusahaan untuk mengikutkan pekerjanya menjadi peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja terutama untuk perusahaan kecil masih rendah.

3. Kebijakan-kebijakan yang diambil oleh Pemerintah Provinsi Jawa Tengah untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam melaksanakan kebijakannya untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang bekerja di dalam hubungan kerja melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

a. Kebijakan untuk mengatasi hambatan karena regulasi

Membuat Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah yang ditujukan kepada Bupati dan Walikota Se-Jawa Tengah dan Kepala Badan/ Dinas/ Kantor di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang isinya meminta kepada Bupati dan Walikota Se-Jawa Tengah dan Kepala Badan/ Dinas/ Kantor di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah agar mempersyaratkan Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dari para karyawan dalam pengurusan perijinan.

b. Kebijakan untuk mengatasi hambatan karena struktur organisasi

Memanfaatkan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan yang diberikan oleh undang-undang nomor 23 Tahun 2014 dengan sebaik-

baiknya dengan cara mengoptimalkan kinerja Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

c. Kebijakan untuk mengatasi hambatan Anggaran

Mengajukan penambahan anggaran dari APBD Provinsi Jawa Tengah dan mengusulkan kembali anggaran dekonsentrasi dari Kementerian Ketenagakerjaan RI untuk bidang hubungan industrial dan jaminan sosial dan melakukan sharing anggaran dengan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

d. Kebijakan untuk mengatasi hambatan karena SDM

Membuat surat Edaran Gubernur kepada Bupati/ Walikota agar menambah jumlah mediator hubungan industrial dengan cara mengikutkan pegawai yang ada untuk mengikuti Diklat Mediator Hubungan Industrial dan mengikutkan staf di bidang Pengawasan Ketenagakerjaan belum mengikuti Diklat Pengawasan Ketenagakerjaan untuk mengikuti Diklat Pengawasan Ketenagakerjaan.

e. Hambatan karena Administrasi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah membagi enam wilayah Satuan Kerja (SATKER) Pengawasan Ketenagakerjaan.

f. Kebijakan untuk mengatasi hambatan karena pelayanan

Melakukan koordinasi dengan BPJS Kesehatan untuk menindaklanjuti aduan-aduan dari pekerja dan pengusaha terhadap pelayanan fasilitas kesehatan dari BPJS Kesehatan.

- g. Kebijakan untuk mengatasi hambatan karena koordinasi dan komunikasi

Mengadakan pertemuan-pertemuan yang melibatkan para stakeholder Jaminan Sosial Tenaga Kerja seperti dalam Rapat Koordinasi Daerah (RAKODA) Pengawasan

- h. Kebijakan untuk mengatasi hambatan karena kepatuhan

Surat Edaran Gubernur Nomor kepada Bupati dan Walikota Se- Jawa Tengah. Isi dari surat tersebut yaitu :

- Agar mengikutsertakan pegawai Non-PNS dan Perangkat desa ke dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Melakukan tindakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, terhadap perusahaan milik negara maupun milik swasta, termasuk koperasi, yayasan dan unit usaha lainnya untuk mengikutsertakan seluruh pekerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

## B. Saran

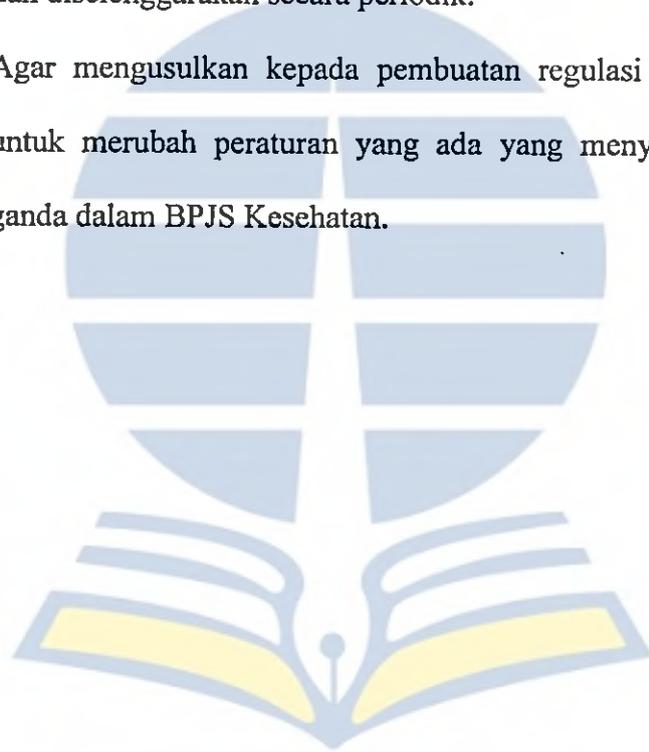
1. Agar segera disusun aturan tindak lanjut tentang sanksi administrasi untuk menindaklanjuti dari undang-undang nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Khususnya sanksi administrasi dalam bentuk tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Aturan tentang sanksi administrasi dalam bentuk tidak mendapat pelayanan publik tertentu ini harus dibuat oleh pemerintah pusat, pemerintah provinsi, maupun pemerintah kabupaten/ kota. Tujuannya

adalah agar pemberi kerja yang belum mengikutkan pekerjanya atau baru mengikutkan sebagian pekerjanya menjadi peserta jaminan sosial **dapat dipaksa** untuk mengikutkan semua pekerjanya menjadi peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial baik BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan.

2. Melibatkan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (SP/SB) dan Organisasi Pengusaha (APINDO) dalam pelaksanaan kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja khususnya dalam pengawasan pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pelibatan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (SP/SB) dan Organisasi Pengusaha (APINDO) ini maksudnya adalah dengan meminta saran dan masukan terhadap pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pemberian saran dan masukan ini dilakukan secara periodik.
3. Membuat aturan yang isinya melarang pegawai teknis khususnya Mediator Hubungan Industrial dan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan untuk dipindah atau dimutasi dengan disertai sanksi bagi instansi yang melanggarnya.
4. Melakukan rotasi wilayah tugas pegawai pengawas ketenagakerjaan secara periodik yang waktunya disesuaikan dengan kebutuhan. Maksud dari rotasi adalah untuk melakukan kroscek silang terhadap kinerja Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam mnejalankan tugasnya dalam memeriksa kepatuhan perusahaan atau pemberi kerja dalam melaksanakan kewajibannya khususnya untuk

mengikutsertakan pekerjaanya menjadi peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

5. Meningkatkan koordinasi diantara para stakeholder Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan membentuk forum di tingkat provinsi dan kabupaten kota untuk bisa melakukan perencanaan, koordinasi dan evaluasi terhadap pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Forum ini harus bisa mencakup para stakeholder Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan diselenggarakan secara periodik.
6. Agar mengusulkan kepada pembuatan regulasi yaitu Preseiden RI untuk merubah peraturan yang ada yang menyebabkan kepeserjaan ganda dalam BPJS Kesehatan.



## DAFTAR PUSTAKA

1. Adi, F. (2012). *Pengantar Kesejahteraan Sosial*. Bandung : PT. Refika Aditama.
2. Dinna, W. (2012). *Politik Sistem Jaminan Sosial*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
3. Faried, A. dan Andi, S,A. (2012) *Studi Kebijakan Pemerintah*. Bandung : PT. Refika Aditama
4. M. Solly, L. (2007). *Kebijakan Publik*. Bandung: CV. Mandar Maju.
5. Tim Visi Yustisia. (2014). *Memperoleh Jaminan Sosial dari BPJS Ketenagakerjaan*. Jakarta: Visi Media Pustaka.
6. Pheni, C. (2014). *Teori dan Isu Pembangunan*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
7. Pheni, C. (2014). *Teori dan Isu Pembangunan*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
8. Sri S, Hartati P dan Kismartani. (2014). *Analisis Kebijakan Publik*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka
9. Subarsono, AG. (2005), *Analisis Kebijakan Publik*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
10. Sundarso dkk. (2014). *Teori Administrasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Terbuka.
11. Sulastomo. (2011) *Sistem Jaminan Sosial Nasional*, Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara
12. Wahab, Solichin Abdul. (1997). *Analisis Kebijaksanaan*, Jakarta: Bumi Aksara
13. Samudra Wibawa. (1994) *Kebijakan Publik, Proses dan Analisis*, Jakarta : Intermedia
14. <http://blogelectra.blogspot.co.id/2015/03/makalah-manajemen-publik.html?m=1>
15. [marshaayunitairawati.blogspot.com/.../new-public-management\\_14.html](http://marshaayunitairawati.blogspot.com/.../new-public-management_14.html)

### Tesis

1. Martins, M. (2013), *Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Outsourcing Di Kota Yogyakarta*, Yogyakarta : Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Atma Jawa.

2. Harimurti, I. (2010), *Jaminan Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Kaitannya Dengan Legalisasi Sistem Pekerja Kontrak Untuk Jangka Waktu Jangka Pendek (Outsourcing) (Analisis Yuridis Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*, Surakarta : Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret.
3. Rosmanasari, E. (2008), *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. Inkanindo) Di PT. Pertamina (Persero) Up-VI Balongan*, Semarang : Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
4. Royen, U. (2009), *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/ Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)*, Semarang : Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
5. Soedarmoko, R. (2008), *Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sejak Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Semarang : Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
6. Wisakti, D. (2008), *Implementasi Kebijakan Alokasi Dana Desa Di Ilayah Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan*, Semarang : Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.

#### Peraturan Perundang-undangan

1. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jminan Sosial Nasional
2. Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
3. Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
4. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Keceakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian
5. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun
6. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua

7. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 Tentang Perubahan PP nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua
8. Peraturan Presiden nomor 2 tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan



## DAFTAR TABEL

1. Tabel 1.1 Data Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Jawa Tengah Yang Mengikuti Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja s/d Januari 2015
2. Tabel 1.2 Jumlah Perusahaan dan Jumlah Tenaga Kerja di Jawa Tengah s/d Januari 2015
3. Gambar 2.1 Sebaran Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2013
4. Gambar 2.2. Sebaran Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2013
5. Gambar 2.3. Sebaran Pegawai Berdasarkan Struktur Tahun 2013
6. Tabel 3.1 Penduduk Usia Kerja Menurut Kegiatan Dan Daerah Di Provinsi Jawa Tengah Agustus 2015
7. Tabel 3.2 Penduduk Usia Kerja Menurut Kegiatan Dan Jenis Kelamin Di Provinsi Jawa Tengah Agustus 2015
8. Tabel 3.3 Penduduk Usia Kerja Menurut Kabupaten/Kota Dan Daerah Di Provinsi Jawa Tengah Agustus 2015
9. Tabel 4.1 Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur Dan Daerah Di Provinsi Jawa Tengah Agustus 2015
10. Tabel 4.2 Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur Dan Jenis Kelamin Di Provinsi Jawa Tengah Agustus 2015
11. Tabel 4.3 Angkatan Kerja Menurut Pendidikan Dan Daerah Di Provinsi Jawa Tengah Agustus 2015
12. Tabel 4.4 Angkatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota Dan Daerah Di Provinsi Jawa Tengah Agustus 2015
13. Tabel 5.1 Penduduk Yang Bekerja Menurut Jenis Pekerjaan/Jabatan Dan Daerah Di Provinsi Jawa Tengah Agustus 2015

14. Tabel 5.2 Penduduk Yang Bekerja Menurut Jenis Pekerjaan/Jabatan Dan Jenis Kelamin Di Provinsi Jawa Tengah Agustus 2015
15. Tabel 5.3 Penduduk Yang Bekerja Menurut Kabupaten/Kota Dan Daerah Di Provinsi Jawa Tengah Agustus 2015
16. Tabel 6.1 Setengah Penganggur Menurut Jenis Pekerjaan/Jabatan Dan Daerah Di Provinsi Jawa Tengah Agustus 2015
17. Tabel 6.2 Setengah Penganggur Menurut Jenis Pekerjaan/Jabatan Dan Jenis Kelamin Di Provinsi Jawa Tengah Agustus 2015
18. Tabel 6.3 Setengah Penganggur Menurut Kabupaten/Kota Dan Daerah Di Provinsi Jawa Tengah Agustus 2015
19. Tabel 7.1 Penganggur Terbuka Menurut Keterampilan Dan Daerah Di Provinsi Jawa Tengah Agustus 2015
20. Tabel 7.2 Penganggur Terbuka Menurut Keterampilan Dan Jenis Kelamin Di Provinsi Jawa Tengah Agustus 2015
21. Tabel 7.3 Penganggur Terbuka Menurut Kabupaten/Kota Dan Daerah Di Provinsi Jawa Tengah Agustus 2015