

STRATEGI SISTEM JAMINAN SOSIAL NASIONAL BIDANG KETENAGAKERJAAN DALAM UPAYA PELINDUNGAN PEKERJA DI KOTA SURABAYA DAN KOTA PEKANBARU

*The Strategy of Employment Social Security System
Concerning the Protection of Workers
in Surabaya City and Pekanbaru City*

Hartini Retnaningsih

*Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI
Jl. Gatot Subroto Senayan Jakarta*

Naskah diterima: 25 September 2016

Naskah dikoreksi: 19 November 2016

Naskah diterbitkan: 22 Desember 2016

Abstract: *The background of this research is the institutional transition period of PT Jamsostek to BPJS Ketenagakerjaan (BPJS TK). The problem is the constraints BPJS TK in their duty to provide labour protection. The method of this research is qualitative, and the analysis was based on the theory of workers social security. Aims of research are to find out the obstacles and strategy in protecting on workers. The conclusion of research are: First, the obstacles is Jaminan Hari Tua (JHT) cash flow chaos of BPJS TK; Second, the low of public awareness on BPJS TK as confusing by BPJS Health; Third, so many rules of the Central Government and Local Government are not in line; and fourth, the lack of the coordination among related agencies. That is why, it was need strategy to protect workers by strengthen the coordination among regulation and related institution.*

Keywords: *obstacles, Employment Social Security System, workers protection.*

Abstrak: Latar belakang penelitian ini adalah masa transisi kelembagaan dari PT Jamsostek ke BPJS TK yang mengelola jaminan sosial tenaga kerja. Permasalahannya adalah kendala BPJS TK dalam menjalankan tugasnya memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. Metode penelitian ini adalah kualitatif dan analisis didasarkan pada teori jaminan sosial. Tujuan penelitian adalah mengetahui kendala dan strategi SJSN Bidang Ketenagakerjaan dalam upaya perlindungan pekerja. Kesimpulan penelitian adalah: pertama, ketentuan JHT mengakibatkan kekacauan cash flow BPJS TK; kedua, masih rendahnya pemahaman masyarakat terhadap BPJS TK karena rancu dengan BPJS Kesehatan; ketiga, banyaknya aturan pemerintah pusat dan pemerintah daerah yang tidak sejalan; Keempat, kurangnya koordinasi antarinstansi terkait. Oleh karena itu, diperlukan strategi untuk melindungi pekerja melalui penguatan koordinasi antar berbagai regulasi dan lembaga terkait.

Kata kunci: kendala, SJSN Bidang Ketenagakerjaan, perlindungan pekerja.

Pendahuluan

SJSN Bidang Ketenagakerjaan yang merupakan amanat dari UU SJSN dan UU BPJS baru dimulai operasinya pada 1 Juli 2015, dan hingga saat ini masih terjadi transisi tata cara perlindungan sosial bagi pekerja dari sistem lama (yang dikelola PT Jamsostek) menuju sistem baru (yang dikelola BPJS Ketenagakerjaan/BPJS TK). SJSN Bidang Ketenagakerjaan merupakan sistem baru yang diharapkan dapat memberikan perlindungan kepada pekerja secara lebih baik dibanding sistem lama.

Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan per Oktober 2015, sebanyak 19,034 juta pekerja telah aktif menjadi peserta. Tumbuh 116,51% ketimbang periode yang sama tahun lalu sebanyak 16,337 juta pekerja. Jumlah kepesertaan aktif sebesar 19,034

juta pekerja itu setara 99,66% dari target 2015. Lonjakan juga terjadi di kepesertaan korporasi. Per Oktober, BPJS ketenagakerjaan sudah diikuti 275.888 perusahaan atau 109,65% di atas target 2015. Dibandingkan tahun lalu, terjadi peningkatan sebesar 133,29% dari sebelumnya 206.988 perusahaan. Pertumbuhan kepesertaan ini otomatis mendorong lonjakan pembayaran iuran. Tercatat, per Oktober 2015, sebesar Rp 27,8 triliun atau tumbuh 122,41% dibandingkan periode sama tahun lalu sebesar Rp22,7 triliun.

Ada beberapa kendala selama transisi kelembagaan BPJS TK, salah satunya adalah ketentuan tentang Jaminan Hari Tua (JHT). Setelah mendapatkan banyak tuntutan dari pihak pekerja, akhirnya Pemerintah merevisi PP No. 46/2015

tentang Jaminan Hari Tua (JHT) dan berlaku mulai 1 September 2015. Para pekerja yang ingin mengajukan pencairan hanya perlu menyediakan kartu keanggotaan BPJS, Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga, Surat Berhenti Kerja, dan fotokopi surat keterangan berhenti kerja dari perusahaan. Setelah persyaratan dipenuhi, dana dapat dicairkan satu hari kemudian. Menurut Menaker, revisi ini bukan untuk memperbaiki kekeliruan pemerintah, melainkan untuk mengakomodir keluhan atau aspirasi para pekerja. Sebelumnya, sempat terjadi protes terhadap kebijakan pemerintah yang mengharuskan peserta mengambil uang tabungan Jaminan Hari Tua (JHT) setelah 10 tahun. Peraturan tersebut dinilai melanggar hak pekerja.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang menurut Neuman (2006:157) memiliki ciri-ciri di antaranya peneliti sangat intens terhadap data yang diteliti. Dalam hal ini data bisa dalam bentuk kata-kata yang berasal dari dokumen, observasi, maupun transkrip. Selain itu, dalam penelitian kualitatif teori yang digunakan dapat bersifat kausal atau nonkausal dan sering bersifat induktif dan karena menggunakan prosedur penelitian tertentu maka replikasi sangat jarang terjadi. Penelitian ini mengambil lokasi di Kota Surabaya dan Kota Pekanbaru dengan alasan kedua kota tersebut merupakan kota dengan banyak perusahaan yang terdapat ribuan pekerja di dalamnya.

Metode kualitatif cukup menarik dan relevan, karena sebagaimana menurut Rubin dan Babbie (2008:417), "*Qualitative research is not only a data collecting activity, but also frequently, and perhaps typically, a theory-generating activity*". Jadi penelitian kualitatif bukan sekedar mengumpulkan data, namun juga memungkinkan terjadinya pengembangan teori. Dalam hal ini SJSN Bidang Ketenagakerjaan merupakan sesuatu yang baru diterapkan di Indonesia (transformasi dari jamsostek yang ada sebelumnya), sehingga penelitian kualitatif diharapkan bisa memberikan suatu pengetahuan baru di bidang ketenagakerjaan.

Dalam pelaksanaan perlindungan pekerja melalui SJSN Bidang ketenagakerjaan, BPJS TK harus mengoperasionalkan berbagai peraturan yang diamanatkan UU SJSN, sehingga dalam penelitian ini ditemukan banyak hal baru yang perlu diinterpretasikan. Hal ini sesuai dengan salah satu ciri penelitian kualitatif yang bersifat interpretatif sebagaimana menurut Wolcott (dalam Creswell, 2003:182), bahwa dalam penelitian kualitatif peran peneliti sangat penting dalam menginterpretasikan data. Selain itu, penelitian kualitatif dapat digunakan untuk melihat proses sosial dari suatu

peristiwa, sebagaimana dikemukakan Creswell (2003: 182). Pentingnya peran peneliti dalam menginterpretasikan data dan menyimpulkan hasil penelitian juga sejalan dengan Rubin dan Babbie (2008: 417). Dalam penelitian ini, metode kualitatif digunakan untuk menganalisis implementasi SJSN Bidang Ketenagakerjaan, guna melihat sejauh mana SJSN tersebut dapat memberikan perlindungan yang layak bagi pekerja.

Waktu keseluruhan penelitian ini adalah 10 bulan (Januari-Oktober 2016), penelitian lapangan di Kota Surabaya dilakukan pada tanggal 11-20 April 2016 dan penelitian lapangan di Kota Pekanbaru pada tanggal 16-25 Mei 2016. Kota Surabaya dipilih karena di wilayah ini terdapat banyak perusahaan dan 4 kantor cabang BPJS TK.

Ketepatan dalam penentuan informan sangat mempengaruhi hasil penelitian kualitatif, sehingga dalam penelitian ini penentuan informan dilakukan secara hati-hati. Penentuan informan menggunakan teknik *purposive sampling* yang menurut Silalahi (2012:272) juga disebut sebagai *judgement sampling*, yang merupakan pemilihan siapa subjek yang ada dalam posisi terbaik untuk memberikan informasi yang dibutuhkan. Oleh karena itu, penentuan informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Kepala BPJS TK Kanwil Jawa Timur dan Kepala BPJS TK Kanwil Sumatera Barat Riau; Kepala BPJS TK Kota Surabaya dan Kepala BPJS TK Kota Pekanbaru; Kepala BPJS Watch Jawa Timur; Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur dan Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau; Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru; dan unsur masyarakat.

Untuk mendapatkan hasil penelitian dengan simpulan yang akurat, diperlukan pengumpulan data dan analisis yang tepat pula. Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui tiga cara, sebagaimana menurut Patton (2002:4), "*Qualitative findings grows out of three kinds of data collection: (1) in-depth, opened interviews; (2) direct observation; and (3) written documents*". Dengan demikian, hasil penelitian ini merupakan pengembangan dari temuan-temuan yang dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan mempelajari dokumen-dokumen. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah: 1) Studi kepustakaan, dilakukan sebelum dan selama berlangsungnya proses penelitian; 2) Studi lapangan, dilakukan pada bulan April dan Mei 2016.

SJSN Bidang Ketenagakerjaan merupakan sistem perlindungan sosial untuk pekerja di seluruh Indonesia, baik pekerja formal maupun pekerja informal. Dalam rangka melaksanakan

SJSN tersebut, BPJS TK merupakan lembaga yang diberi wewenang untuk menangani jaminan sosial bagi pekerja. Saat ini merupakan masa transisi kelembagaan dari PT Jamsostek menuju BPJS TK sehingga ada beberapa kendala di lapangan. Kota Surabaya dan Kota Pekanbaru merupakan wilayah yang memiliki banyak perusahaan dengan ribuan pekerja sebagai peserta BPJS TK. Saat ini di Kota Surabaya terdapat 15.632 perusahaan dan di Kota Pekanbaru terdapat 2.094 perusahaan. Ada dua hal yang ingin diketahui dalam penelitian ini yaitu: 1) Apa saja kendala SJSN Bidang Ketenagakerjaan dalam upaya perlindungan pekerja di Kota Surabaya dan Kota Pekanbaru?; 2) Bagaimana strategi SJSN Bidang Ketenagakerjaan dalam upaya perlindungan pekerja di Kota Surabaya dan Kota Pekanbaru?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kendala-kendala SJSN Bidang Ketenagakerjaan dalam upaya perlindungan pekerja di Kota Surabaya dan Kota Pekanbaru dan strategi SJSN Bidang Ketenagakerjaan dalam upaya perlindungan pekerja di Kota Surabaya dan Kota Pekanbaru.

Sedangkan kegunaan penelitian ini adalah sebagai masukan bagi DPR RI khususnya Komisi IX dalam rangka tugas pengawasan dan penganggaran terkait implementasi SJSN khususnya di bidang ketenagakerjaan. Selain itu hasil penelitian juga diharapkan dapat menjadi inspirasi bagi penelitian lebih lanjut tentang SJSN Bidang Ketenagakerjaan dan perlindungan pekerja di Indonesia.

Konsep Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan bagian dari perlindungan sosial (*social security*), di mana ada dua jenis perlindungan sosial, yaitu bantuan sosial (*public assistance*) dan jaminan sosial (*social insurance*). Menurut Theobald (Friedlander, 1980:256) “*There are two main systems of achieving economy security: a program of public assistance (or social assistance), which is financed by taxation, and a program of social insurance financed... by contributions of the beneficiary and his or her employer*”. Jadi ada dua cara pendanaan perlindungan sosial, yaitu pendanaan oleh negara melalui pajak dan pendanaan oleh iuran peserta atau majikannya

Menurut Warrent (Irene-Quiero-Tajalli dan Campbell, 2002:223), ada enam dimensi dalam perubahan sosial, yaitu: 1) Identifikasi tujuan perubahan, perubahan yang diperlukan; 2) Identifikasi sistem target, apakah itu individu, komunitas, atau organisasi; 3) Memutuskan apa yang direncanakan untuk mencapai tujuan bersama; 4) Memilih strategi yang akan bekerja terbaik untuk

perubahan, seperti kerja sama, kampanye media, atau fisik dan kontes verbal; 5) Memperhitungkan *resistance* yang menolak perubahan; 6) Stabilisasi perubahan, atau mengembangkan mekanisme untuk memastikan bahwa perubahan akan tetap stabil.

Menurut Thelen (Beckmann, 2014: 326), jaminan sosial terkait dengan sirkulasi jaringan dukungan untuk masyarakat, di mana jaminan sosial tersebut merupakan bagian dari upaya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Jaminan sosial merupakan motivasi penting bagi masyarakat yang memiliki dampak solidaritas yang mendalam.

Konsep jaminan sosial terkait erat dengan masalah kesejahteraan di mana jaminan sosial dimaksudkan untuk membantu seseorang atau sekelompok orang dalam memenuhi kebutuhan dasarnya. Kebutuhan dasar merupakan pintu utama untuk mencapai tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi. Dengan demikian, jaminan sosial tenaga kerja merupakan sesuatu yang sangat penting bagi pekerja agar memiliki kemampuan mengatasi masalah diri dan keluarganya terutama saat terjadi musibah yang mengganggu aktivitasnya sebagai pencari nafkah. Dalam konsep kesejahteraan setiap manusia akan selalu berupaya untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik, sehingga mereka akan merasakan kesejahteraan yang meliputi kecukupan kebutuhan baik lahir maupun batin.

Berdasarkan Midgley (1995:14), kesejahteraan sosial mengandung elemen-elemen, yaitu: pertama, sejauh mana masalah sosial dikelola, kedua, sejauh mana kebutuhan terpenuhi dan; akhirnya, sejauh mana peluang untuk kemajuan disediakan. Ketiga unsur berlaku untuk individu, keluarga, kelompok, dan bahkan seluruh masyarakat. Jadi kondisi sejahtera menyangkut seberapa jauh masalah sosial seseorang dikelola, seberapa jauh kemampuan seseorang mengatasi masalah sosialnya, dan seberapa jauh kemungkinan masalah sosial akan terselesaikan. Dalam hal ini, kesejahteraan pekerja terkait dengan seberapa jauh SJSN Bidang Ketenagakerjaan dapat memberikan perlindungan yang berdampak pada kesejahteraan pekerja.

Berdasarkan Wibhawa, Raharjo, dan Budiarti (2010:24-25), pembangunan kesejahteraan bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat, melalui peningkatan modal ekonomi (*economic capital*), manusia (*human capital*), kemasyarakatan (*human capital*), dan perlindungan (*security capital*) secara terintegrasi dan berkesinambungan”. Dalam hal ini SJSN Bidang Ketenagakerjaan dapat dipandang sebagai upaya perlindungan sosial (*social security*) bagi pekerja yang diselenggarakan secara sistematis dan berkesinambungan.

Titmuss (Huda, 2009:72-73), melawankan kesejahteraan dengan ketidaksejahteraan. Lawan dari kesejahteraan adalah 'social illfare' (ketidaksejahteraan sosial). Apabila salah satu syarat kesejahteraan tidak terpenuhi, hal itu dapat menyebabkan 'social illfare' dalam masyarakat. Dalam konteks pekerja, kesejahteraan adalah suatu kondisi yang membahagiakan terkait pekerjaannya. Seorang pekerja dianggap sejahtera jika ia dapat merasakan manfaat atas pekerjaannya seperti terkait gaji, fasilitas, bonus, serta jaminan sosial yang dimilikinya seperti jaminan hari tua (JHT), jaminan pensiun (JP), jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKN), dan sebagainya.

Menurut Adi (2008:44), kesejahteraan mencakup berbagai tindakan yang dilakukan manusia untuk mencapai taraf kehidupan yang lebih baik. Taraf kehidupan yang lebih baik ini tidak hanya diukur secara ekonomi dan fisik belaka, tetapi juga ikut memerhatikan aspek sosial, mental, dan segi kehidupan spiritual. Berdasarkan Adi, rasa sejahtera diharapkan dapat terwujud dengan adanya SJSN Bidang Ketenagakerjaan yang memadai.

Menurut Barker (Kirst-Ashman, 2007: 6), "*Social welfare is a nation's system of programs, benefits, and services that help people meet those social, economic, educational, and health needs that are fundamental to the maintenance of society*". Jadi kesejahteraan sosial merupakan gagasan yang diturunkan ke program-program pelayanan sosial oleh pemerintah, agar masyarakat merasakan manfaatnya. Menurut Kirst-Ashman (2007:6), "*Social welfare, then, is a broad concept related to the general well-being of all people in a society. Inherent in the definition are two basic dimensions: (1) what people get in society (in terms of programs, benefits, and services) and (2) how well their needs (including social, economic, educational, and health) are being met*". Jadi kesejahteraan sosial adalah konsep yang terkait dengan kondisi kesejahteraan masyarakat secara umum. Ada dua dimensi yang melekat di dalamnya yaitu: 1) Apa yang diperoleh masyarakat (dari program, manfaat, dan pelayanannya); 2) Sejauh mana kebutuhan masyarakat (termasuk sosial, ekonomi, pendidikan, dan kesehatan) dapat dipenuhi. Dalam hal ini SJSN Bidang Ketenagakerjaan merupakan bagian dari upaya kesejahteraan pekerja, untuk membantu pekerja mengelola keuangan dan mengarahkan pemanfaatannya untuk masa depan.

Menurut Jordan (1998:1), politik baru kesejahteraan jauh lebih dari sebuah rencana untuk mereformasi pelayanan sosial. Dibutuhkan landasan moral yang tinggi, dan memobilisasi warga di dorong untuk regenerasi nasional. Ini

berkaitan dalam prinsip-prinsip etika, dan menarik bagi tanggung jawab sipil dan kebaikan bersama. Di atas semua itu, tawaran untuk menciptakan sebuah komunitas yang kohesif, melalui nilai-nilai disiplin diri, solidaritas keluarga dan menghormati otoritas hukum. Berdasarkan Jordan, SJSN Bidang Ketenagakerjaan merupakan sistem baru dalam politik kesejahteraan sosial di Indonesia. Meskipun gagasannya telah tercantum dalam konstitusi sejak Indonesia merdeka, namun UU SJSN dan UU BPJS baru lahir setelah reformasi tahun 1998. SJSN Bidang Ketenagakerjaan merupakan pembaruan sistem pelayanan jaminan sosial pekerja yang diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Bahkan dalam sistem ini masyarakat yang bekerja di sektor informal (bukan penerima upah) pun bisa menjadi peserta BPJS TK.

Konsep Ketenagakerjaan

Ada beberapa konsep yang dapat digunakan untuk memahami apa itu tenaga kerja. Menurut Pasal 1 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Mulyadi (Mahendra, 2014), tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. Sedangkan BPS (Mahendra, 2014) membagi tenaga kerja (*employed*) atas 3 macam, yaitu: 1) Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja >35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas; 2) Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja <35 jam seminggu; 3) Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0 - 1 jam per minggu.

Menurut Sumarsono (Martini, 2016), tenaga kerja di Indonesia tidak menganut batas umur maksimum, karena Indonesia belum mempunyai jaminan sosial nasional. Hanya sebagian kecil penduduk Indonesia yang menerima tunjangan di hari tua yaitu pegawai negeri dan sebagian pegawai swasta. Bagi golongan ini pun, pendapatan yang mereka terima tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari. Oleh karena itu, mereka yang telah mencapai usia pensiun biasanya masih tetap harus kerja. Dengan kata lain, sebagian besar dalam dalam usia pensiun masih aktif dalam kegiatan ekonomi dan

oleh sebab itu mereka tetap digolongkan sebagai tenaga kerja.

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang nota bene membutuhkan kehidupan yang layak dan bahkan kesejahteraan yang maksimal yang bisa diraihnya. Harapan untuk mencapai kesejahteraan tersebut tercermin dari kemauannya untuk bekerja. Menurut Hendytio dan Babari (Priyono & Pranarka, 1996:176), “Setiap usaha peningkatan kehidupan pekerja harus menyertakan pekerja itu sendiri. Pekerja baik perseorangan maupun secara kelompok seperti serikat pekerja harus dilibatkan dalam semua kegiatan untuk mencapai keadaan yang lebih baik”. Dalam hal ini SJSN Bidang Ketenagakerjaan mengajak para pekerja untuk mempersiapkan hari tua dengan cara menjadi peserta jaminan sosial berupa jaminan hari tua dan jaminan pensiun.

Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) terkait dengan upaya perlindungan bagi para pekerja. SJSN Bidang Ketenagakerjaan merupakan transformasi dari regulasi sebelumnya yaitu UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosisal Tenaga Kerja. Pasal 1 Angka 1 UU tersebut menyatakan bahwa “Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia”.

Menurut Tunggal (2009:223-234) Program Jamsostek adalah program pemerintah untuk memberikan perlindungan dasar bagi tenaga kerja guna menjaga harkat dan martabatnya sebagai manusia dalam mengatasi risiko-risiko yang timbul di dalam hubungan kerja. Perlindungan dasar adalah perlindungan secukupnya yang dapat menjangkau seluruh lapisan tenaga kerja peserta jamsostek. Oleh karena itu, sistem penyelenggaraan program jamsotek berprinsip gotong royong, di mana yang sehat membantu yang sakit, yang muda membantu yang tua, dan yang berpenghasilan tinggi membantu yang berpenghasilan rendah.

Berdasarkan Ashyhadie (2013:160), jaminan hari tua merupakan tabungan wajib berjangka panjang yang iurannya ditanggung oleh pekerja/buruh dan pengusaha, namun pembayarannya kembali hanya dapat dilakukan apabila telah memenuhi syarat-syarat tertentu”.

Menurut Simanjuntak (Husni, 2015: 28-29), pengertian tenaga kerja atau *manpower* mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Jadi semata-mata dilihat dari batas umur, untuk

pentingan sensus di Indonesia menggunakan batas umur minimum 15 tahun dan batas umur maksimum 55 tahun.

Jamsostek merupakan isu yang tak pernah aus karena terkait dengan motivasi dan produktivitas tenaga kerja. Upaya perlindungan pekerja melalui jaminan sosial umumnya merupakan perjuangan keras di banyak negara terutama negara berkembang. Sebagaimana digambarkan Ramesh (2014:45), setelah bertahun-tahun diskusi yang berlarut-larut, akhirnya pemerintah menyetujui UU BPJS yang di dalamnya terdapat BPJS Kesehatan yang melayani kesehatan masyarakat dan BPJS TK yang menyelenggarakan jaminan sosial bagi pekerja. Selain itu jaminan sosial juga terkait dengan komitmen negara, sebagaimana menurut Chopra (2015: 575), bahwa UU Perlindungan Sosial terbaru di India dan Indonesia menandai tahapan baru dalam perdebatan tentang apakah hak-hak sosial dan hak-hak ekonomi dapat dilaksanakan, dan ini menunjukkan adanya “legalisasi” dari kebijakan kesejahteraan.

SJSN Bidang Ketenagakerjaan di Kota Surabaya

Menurut Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur, Kota Surabaya adalah kota dengan UMK tertinggi di wilayahnya, yaitu Rp3.045.000, yang disusul daerah lainnya yaitu Kab. Gresik Rp3.042.500,-; Kab. Sidoarjo Rp3.040.000,-; Kab. Pasuruan Rp3.037.500; dan Kab. Mojokerto Rp3.030.000,-. (KS-2). Menurut Pimpinan BPJS TK Kanwil Jatim, terkait SJSN Bidang Ketenagakerjaan, Pemerintah memiliki tujuan mulia dan berpihak kepada rakyat, namun dalam ketentuan petunjuk teknis masih terdapat kendala di lapangan yaitu: a) Pemerintah seringkali menerbitkan peraturan dengan masa berlakunya sangat mepet, sehingga waktu untuk sosialisasi kepada *stakeholder* sangat minim; b) Penerbitan peraturan bersifat populis. (KS-5). Sedangkan menurut Pimpinan BPJS TK Karimunjawa, Kebijakan pemerintah pusat dan daerah masih tidak sejalan. Contoh: untuk melaksanakan ketentuan Pasal 13 Ayat (2) UU SJSN dan Pasal 15 Ayat (3) UU BPJS perlu menetapkan Perpres No. 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan. Pasal 5 Ayat (1) bertentangan dengan PP 70 Tahun 2015 bahwa PNS mejadi kepesertaan PT Taspen. (KS-4).

Menurut Pimpinan BPJS TK Kanwil Jatim, seluruh jajarannya telah berupaya melakukan sosialisasi dengan seluruh *stakeholder*, untuk peningkatan kepesertaan 4 program (JKK, JHT, JKM dan JP) dan memberikan pelayanan prima dalam pengelolaan program-program tersebut serta pelayanan kepada peserta baik dalam pemberian

Tabel 1. Data Personel BPJS TK Kanwil Jatim

Nonstruktural		Struktural	
Pemasaran	100	Kakanwil	1
Pelayanan	65	Kabag	5
Keuangan & TI	42	Kakacab	16
Umum & SDM	47	Kabid	65
MMR	16	Kcp	20
KCP	28	Jumlah	107
Jumlah	298		

informasi dan pembayaran klaim kepada peserta penerima upah (PU) dan peserta bukan penerima upah (BPU).(KS-5). Bahkan selama ini BPJS telah didukung oleh SDM yang handal, yang diseleksi dengan ketat sesuai kompetensinya. Penyelenggara BPJS TK total karyawan 406 orang. Namun setelah dicermati, untuk menjalankan tugasnya yang penuh tantangan, BPJS TK BPJS Kanwil Jatim masih kekurangan 70 personel. (KS-5). BPJS TK Kanwil Jatim memiliki 16 Kantor Cabang dan 20 Kantor Cabang Perintis serta titik pelayanan *Chanelling* SPO BRI. Ruang Pelayanan masing-masing unit

Menurut Pimpinan BPJS TK Karimunjawa, hingga kini masih banyak perusahaan di Kota Surabaya yang belum mengikuti program BPJS TK, terlihat dari masih banyaknya badan usaha yang mengajukan izin ke PTSP Kota Surabaya namun masih belum menjadi peserta. (KS-4). Menurut Pimpinan BPJS TK Kanwil Jatim, kepatuhan dan kesadaran masih perlu ditingkatkan melalui sosialisasi maupun *law inforcement*, hal ini terlihat sangat jelas dengan masih terdapat PWBD (Perusahaan Wajib Belum Daftar), PDS (Perusahaan Daftar Sebagian) TK serta PDS program maupun tunggakan. (KS-5).

Tabel 2. Perusahaan dan Kepesertaan pada BPJS TK di Kota Surabaya

No.	Cabang Surabaya	S/D 2014		S/D 2015	
		PERSH	TK PU	PERSH	TK PU
1.	Karimunjawa	2.746	113.305	3.683	179.965
2.	Darmo	1.641	69.781	2.084	95.294
3.	Rungkut	1.741	71.860	2.252	100.798
4.	Tanjung Perak	1.167	52.529	1.596	64.636
	TOTAL	7.295	307.475	9.615	440.693

Sumber: BPJS TK Karimunjawa, Surabaya.

kerja kurang optimal terkait pemberlakuan PP No. 60 Tahun 2016 dan Permenakertrans No. 19 Tahun 2015 sehingga menimbulkan *rush* pengambilan klaim JHT. Terkait Dana/Anggaran BPJS TK, Kantor Daerah melakukan penyusunan dan pengusulan ke Kantor Pusat selanjutnya tingkat Kantor Pusat melalui persetujuan Pemerintah. (KS-5).

Berdasarkan Data Statistik Pekerja di Jawa Timur, kepesertaan sd. Maret 2016, terdapat sebanyak 20.692.410 angkatan kerja yang terdiri dari 7.000.390 pekerja formal dan 12.870.000, sehingga total 19.800.390 angkatan kerja. Dari jumlah tersebut, peserta BPJS TK adalah 1.438.183 pekerja yang terdiri dari 1.413.078 pekerja formal (PU) dan 25.105 pekerja informasi (BPU). (KS-5).

Tabel 3. Data Statistik Pekerja di Jawa Timur

Jumlah Angkatan Kerja	Data Statistik Maret 2015			Peserta BPJS Ketenagakerjaan		
	Jumlah Bekerja			PU (Formal)	BPU (Informal)	Total
	Formal	Informal	Total			
20.692.410	7.000.390	12.800.000	19.800.390	1.413.078	25.105	1.438.183

Sumber Potensi: Sakemas BPS Februari 2015

*Data BPJS Ketenagakerjaan Jatim Maret 2016

Tabel 4. Rincian Kepesertaan di Jatim: Program

Akumulasi Perusahaan	JKK	38.839
	JHT	37.023
	JKM	38.839
	JPN	5.608
Akumulasi TK	JKK	1.413.762
	JHT	1.331.954
	JKM	1.413.762
	JPN	650.192

Rincian kepesertaan BPJS di Jatim adalah 70% sebagaimana terlihat dalam tabel berikut:

Menurut Pimpinan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur, BPJS TK jauh lebih baik dibanding Jamsostek, namun lebih memberatkan pengusaha. Saat ini di Jawa Timur sedang dilakukan upaya percepatan kepesertaan BPJS TK, dan Gubernur sebagai ketua tim percepatan itu. (KS-2).

Menurut Pimpinan PT Vitapharm, keberatan pengusaha adalah masalah pesangon, JHT, dan JP di mana ketiganya sebenarnya adalah sama (uang pensiun), hanya cara memberikannya yang berbeda (langsam atau berkala). Sejak berlakunya BPJS TK beban pengusaha bertambah karena harus membayar iuran JP. (KS-6).

Namun menurut seorang aktivis Serikat Pekerja (SP), masih banyak perusahaan yang belum ikut BPJS TK, karena pemahaman yang salah tentang pesangon, JHT, dan JP. Mereka beranggapan ketiganya sama, padahal jelas berbeda. Pesangon adalah uang pisah dari perusahaan setelah orang berhenti bekerja, JHT adalah tabungan yang terprogram untuk hari tua, dan JP adalah pensiun yang diterima setiap bulan setelah orang tidak bekerja. JP merupakan cita-cita luhur, untuk keadilan sosial. Iuran JP yang ideal sekitar 8-12% gaji dengan minimal 15 tahun pembayaran. Dengan iuran tersebut besarnya uang pensiun per bulan mencapai Rp1-Rp1,2 Juta. Namun iuran yang disepakati saat ini adalah 3%. JKK memang lebih baik dibanding pada masa Jamsostek. Dulu JKK maksimal hanya Rp20 juta, tapi sekarang *unlimited*. JKM ada penambahan, salah satunya santunan anak 12 jt. Sedang JHT tetap dengan iuran 5,7% (3,7% dibayar pengusaha dan 2% dibayar pekerja). Namun jika dulu usia pensiun adalah 55 tahun, sekarang 56 tahun. (KS-7).

Menurut Pimpinan BPJS Wacath, bahwa BPJS TK jauh lebih baik karena manfaatnya lebih banyak. Bahkan JKK dan JKM pada BPJS TK ini dapat diikuti oleh masyarakat umum (bukan penerima upah). JP adalah program baru, jadi belum bisa

dilihat manfaatnya saat ini. Namun berdasarkan perhitungan yang cermat, seharusnya iuran JP ditingkatkan menjadi 8-12%, karena angka itu baru bisa memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja yang pensiun. Dalam hal ini *sharing* bisa dilakukan, misalnya iuran JP di angka 10%, maka pekerja membayar 7% dan pengusaha 3%. Diharapkan pekerja nantinya mendapatkan pensiun sebesar minimal 75% dari gaji terakhir. (KS-1).

SJSN Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru

Menurut Pimpinan BPJS Kota Pekanbaru, sampai saat ini ada 4009 perusahaan yang aktif di Kota Pekanbaru, dengan pekerja yang aktif terlindungi sekitar kurang lebih 2000. Pasar tenaga kerja di Kota Pekanbaru didominasi perusahaan pertambangan dan perkebunan (sawit). BPJS TK Kota Pekanbaru saat ini sedang mengolah potensi perusahaan menengah ke bawah dan pekerja bukan penerima upah. Untuk itu BPJS TK aktif melakukan sosialisasi dan edukasi. Dukungan Pemerintah Kota Pekanbaru dalam hal ini cukup positif, sehingga sosialisasi berjalan baik. Sejak berlakunya UU BPJS, ada beberapa perubahan manfaat asuransi peserta. Saat masih dikelola Jamsostek, manfaat terbatas, tapi sekarang semua kebutuhan medis dijamin. Selain itu JP dan beasiswa Rp12 juta bagi anak yang orang tuanya (pekerja) meninggal karena kecelakaan kerja (KK). (KP-4). Berikut adalah data kepesertaan BPJS TK di Kota Pekanbaru. (KP-4).

Tabel 5. Perusahaan Aktif Januari-Maret 2016

No.	Kacab	Aktif
1	Padang	3,039
2	Bukittinggi	1,890
3	Solok	993
4	Pekanbaru Kota	4,065
5	Tanjung Pinang	3,365
6	Batam Nagoya	4,301
7	Dumai	1,624

No.	Kacab	Aktif
8	Rengat	1,002
9	Duri	938
10	Pekanbaru Panam	1,376
11	Batam Sekupang	1,785
SE-KANWIL		24,378

Tabel 6. Tenaga Kerja Aktif Januari-Maret 2016

NO	KACAB	TENAGA KERJA AKTIF		
		PU	BPU	JAKON
1	Padang	77,888	5,778	18,727
2	Bukittinggi	35,429	4,660	13,138
3	Solok	22,494	2,223	800
4	Pekanbaru Kota	203,294	3,719	55,508
5	Tanjung Pinang	30,112	1,990	8,543
6	Batam Nagoya	182,743	5,365	3,963
7	Dumai	34,510	3,148	365.660
8	Rengat	62,187	6,132	514
9	Duri	33,638	55	1,600
10	Pekanbaru Panam	47,869	1,766	856
11	Batam Sekupang	49,732	91	2,232
SE-KANWIL		779,886	34,927	471,541

Menurut Ketua KSBSI Sumbar Riau, sejak berlakunya BPJS TK banyak perubahan terhadap jaminan sosial pekerja. BPJS TK sangat baik khususnya dengan adanya program terbaru yaitu JP. Selama ini KSBSI bisa berkomunikasi dan koordinasi dengan BPJS TK, namun KSBSI menilai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau dan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru kurang responsif terhadap masalah perlindungan pekerja. Selama ini hubungan KSBSI dengan kedua dinas tersebut kurang harmonis. (KP-5).

Terkait jaminan pensiun, Pimpinan BPJS TK Kota Pekanbaru menyatakan bahwa Program JP baru saja dimulai. Konsepnya adalah bagaimana setiap masyarakat mempunyai jaminan di hari tua, yaitu memunyai uang secara rutin setiap bulan. Setelah dihitung oleh aktuaris, iuran 3%, dapatnya paling rendah Rp300 ribu per bulan dan paling besar Rp3,6 juta, berlaku 15 tahun kemudian. Kalau peserta mengiur 15 tahun, ia akan mendapat manfaat pensiun berkala, tetapi kalau mengiur kurang dari 15 tahun, uang pensiun hanya dapat diberikan secara langsung. Pensiun berkala akan diterima

sampai seseorang meninggal dan akan diwariskan kepada istri atau anaknya jika yang bersangkutan meninggal. Jika tidak punya istri atau anak, pensiun bisa diterima kerabat atau orang lain yang ditunjuk. Jadi orang hanya perlu menyisihkan iuran 3% dari gaji maka sudah dapat pensiun. Khusus untuk peserta (minimal satu tahun) yang meninggal karena kecelakaan kerja (KK), dia berhak langsung menerima uang pensiun. Untuk orang yang cacat total tetap dapat hak pensiun, tapi kalau cacat tidak total tetap, dia harus melanjutkan iurannya. (KP-4).

Menurut Pimpinan PT Indofood Sukses Makmur, Tbk., semua karyawan di perusahaannya telah menjadi peserta BPJS TK. Namun ada beberapa kendala dalam implementasi, misalnya sering terjadi keterlambatan pemerintah dalam menyampaikan informasi ketenagakerjaan. (KP-1).

Yang juga menjadi kendala dalam upaya perlindungan pekerja adalah kurangnya jumlah pengawas tenaga kerja. Menurut Pimpinan Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, di kantornya terdapat 8 (delapan) orang Pegawai Pengawas, namun di antara jumlah itu baru satu orang yang telah mendapat legalisasi. Padahal perusahaan yang ditangani sangat banyak (saat ini ada 4000 perusahaan), sehingga sangat tidak sebanding antara jumlah Pegawai Pengawas dan jumlah perusahaan yang harus diawasi. (KP-2).

Yang dikeluhkan, sejak berlakunya BPJS TK, kewenangan Pegawai Pengawas TK tidak ada lagi, karena tidak bisa lagi memberikan sanksi kepada pengusaha yang nakal. Padahal dulu, berdasarkan UU Jamsostek, para Pegawai Pengawas TK memiliki kewenangan untuk menindak. Selama ini ada pengaduan-pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, namun tidak dapat ditindaklanjuti. Misanya tentang pekerja yang tidak diikutkan dalam BPJS TK oleh perusahaan, padahal kepesertaan BPJS TK merupakan salah satu syarat Wajib Laporan TK bagi perusahaan. (KP-2)

Perbandingan SJSN Ketenagakerjaan di Kota Surabaya dan Kota Pekanbaru

Jika dilihat operasional kelebagaannya yang telah berlangsung sejak 1 Juli 2015 sampai dengan saat ini, maka BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS TK Kota Pekanbaru dapat dikatakan telah berupaya menjalankan fungsinya untuk memberikan perlindungan kepada pekerja melalui berbagai pelayanannya. Berdasarkan Midgley (1995:14), pelaksanaan SJSN Bidang Ketenagakerjaan di Kota Surabaya dan Kota Pekanbaru merupakan bagian dari upaya mengatasi masalah sosial para pekerja. Dalam hal ini BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS Kota Pekanbaru berupaya memberikan jaminan

bagi pekerja untuk menghadapi hari tuanya setelah pensiun.

BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS Kota Pekanbaru telah berupaya melaksanakan SJSN Bidang Ketenagakerjaan dalam rangka kehidupan pekerja yang lebih baik. Berdasarkan Wibhawa, Raharjo, dan Budiarti (2010:24-25), BPJS TK merupakan bagian dari pembangunan kesejahteraan, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup para pekerja melalui program-programnya. SJSN Bidang Ketenagakerjaan dapat dipandang sebagai upaya perlindungan sosial (*social security*) pekerja yang diselenggarakan secara sistematis dan berkesinambungan. SJSN Bidang Ketenagakerjaan seharusnya memberi manfaat yang lebih baik.

SJSN Bidang Ketenagakerjaan dapat dipandang sebagai proyeksi kesejahteraan pekerja. Berdasarkan Titmuss (Huda, 2009:72-73), BPJS TK Kota Surabaya dan Kota Pekanbaru telah berupaya menghilangkan kekhawatiran pekerja menghadapi persoalan hari ini (saat bekerja) dan saat nanti (hari tua) untuk menghilangkan '*social illfare*' (ketidaksejahteraan sosial). Tujuannya adalah untuk mencapai kesejahteraan pekerja, yaitu suatu kondisi yang membahagiakan terkait pekerjaannya, yakni ketika pekerja dapat merasakan manfaat atas pekerjaannya terkait gaji, fasilitas, bonus, jaminan pensiun, dan sebagainya. Sedangkan berdasarkan Adi (2008: 44), BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS Kota Pekanbaru telah berupaya untuk mencapai kesejahteraan dan taraf kehidupan pekerja yang lebih baik. Dalam hal ini, rasa sejahtera diharapkan akan muncul dengan adanya jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kesehatan, dan sebagainya yang mampu memenuhi kebutuhan para pekerja.

BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS TK Kota Pekanbaru telah berupaya mewujudkan kesejahteraan pekerja melalui program-programnya. Program BPJS TK adalah operasionalisasi dari gagasan tentang kesejahteraan pekerja yang ditetapkan oleh negara. Berdasarkan Barker (dalam Kirst-Ashman, 2007: 6), BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS Kota Pekanbaru telah berupaya mengoperasionalkan program-program pelayanan sosial ketenagakerjaan, dalam rangka mewujudkan gagasan negara tentang kesejahteraan pekerja, agar masyarakat merasakan manfaatnya. Dalam hal ini BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS TK Kota Pekanbaru berupaya mewujudkan kesejahteraan pekerja melalui dua dimensi yaitu: 1) Apa yang diperoleh pekerja sebagai konsekuensi dari kepesertaan BPJS TK; 2) Sejauh mana kebutuhan pekerja (JKK, JHT, JKM dan JP) dapat dipenuhi. Dalam hal ini SJSN Bidang Ketenagakerjaan merupakan bagian dari upaya negara dalam

memberikan kesejahteraan bagi pekerja terkait keuangannya di masa depan.

Berdasarkan Jordan (1998:1), SJSN Bidang Ketenagakerjaan merupakan sistem baru dalam politik kesejahteraan sosial di Indonesia. Meskipun gagasannya telah tercantum dalam konstitusi sejak Indonesia merdeka, namun UU SJSN dan UU BPJS baru lahir setelah reformasi tahun 1998. SJSN Bidang Ketenagakerjaan merupakan pembaruan sistem pelayanan jaminan sosial pekerja, dan bahkan masyarakat yang bekerja di sektor informal (bukan penerima upah) pun bisa menjadi peserta. Dengan demikian, SJSN Bidang Ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh BPJS TK baik di Kota Surabaya maupun di Kota Pekanbaru diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Kendala dalam Pelindungan Pekerja di Kota Surabaya

Menurut pimpinan BPJS TK Karimunjawa, beberapa hal yang menjadi kendala dalam implementasi BPJS TK di Kota Surabaya antara lain: 1) Belum ditandatangani Mou dengan Walikota Surabaya terkait Kewajiban Pendaftaran Badan Usaha kepada program BPJS TK; 2) Perusahaan masih merespon bahwa kepesertaan program BPJS TK sebagai *cost* tambahan bagi operasional perusahaan; 3) Tenaga kerja sangat merespon baik atas kepesertaan BPJS TK sebagai upaya untuk mendapatkan kepastian perlindungan atas resiko sosial yang akan timbul akibat hubungan kerja. Pihak perusahaan masih belum peduli. Ada beberapa upaya yang telah dilakukan, yaitu: 1) Sosialisasi terus menerus kepada Pemerintah Kota Surabaya agar segera melakukan tanda tangan atas MoU bersama BPJS TK dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja di Kota Surabaya; 2) Sosialisasi bersama dengan instansi terkait baik kejaksaan, mitra perbankan, serikat pekerja, dan lain-lain. (KS-4).

Pimpinan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya menyatakan bahwa pihaknya tidak dapat melakukan pengawasan secara optimal karena terjadi *overlapping* tugas dengan Dinas Tenaga Kerja Provinsi. Karena itu, Walikota mengirim surat kepada Presiden RI (Surat Walikota Surabaya kepada Presiden RI No. 560/4980/436.6.12/2015 Perihal Permohonan Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan Tetap Menjadi Kewenangan Pemerintah Kota Surabaya Tanggal 25 September 2015) yang intinya ingin menarik kembali kewenangan pengawasan ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi ke Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. (KS-3).

Bagi Pimpinan BPJS Watch, yang menjadi kendala adalah tidak adanya petunjuk teknis

pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan. Misalnya dalam UU BPJS disebutkan bahwa jika tidak didaftarkan oleh pengusaha, maka pekerja bisa mendaftarkan sendiri ke BPJS TK. Dalam hal ini tidak ada petunjuk teknis siapa yang akan bertanggung jawab untuk membayar. Jika pendaftaran itu disampaikan ke perusahaan, sudah pasti pekerja tersebut akan dipecaat. (KS-1).

Kendala dalam Pelindungan Pekerja di Kota Pekanbaru

Menurut Pimpinan BPJS TK Kota Pekanbaru, ada sejumlah kendala di antaranya adalah sulitnya memberikan edukasi kepada pekerja bukan penerima upah, karena BPJS TK belum dianggap sebagai kebutuhan pokok. Oleh karena itu, BPJS TK Kota Pekanbaru bekerja sama dengan BPJS Kesehatan untuk sosialisasi. Koordinasi antarinstansi juga menjadi kendala, karena regulasi pusat dan daerah tidak sejalan. Misalnya terkait JKK, pekerja yang mengalami kecelakaan kerja tidak bisa dilayani RS yang belum bekerja sama dengan BPJS TK. Kalau kecelakaan kerja terjadi di lokasi yang tidak ada jaringan, pekerja harus *reimburs*. Jadi seharusnya seluruh RS bekerja sama dengan BPJS TK dan ada MoU untuk melayani JKK. Namun hingga kini sulit dilakukan, karena pemerintah setempat belum memerintahkan. BPJS TK Kota Pekanbaru, sudah sering sosialisasi, namun masih banyak RS yang belum bergabung. Ini berbeda dengan di Aceh misalnya, yang para pejabatnya bersedia bicara tentang pentingnya BPJS TK. Selain itu, juga ada beberapa daerah lain yang memiliki Perda terkait BPJS yang intinya mewajibkan perusahaan dan RS bekerja sama dengan BPJS TK. Seharusnya pemerintah pusat melakukan evaluasi, sehingga setiap kepala daerah diwajibkan mengikuti BPJS TK, karena ini adalah program negara. Kalau bisa, kepesertaan BPJS TK dijadikan salah satu indikator bagi kesuksesan kepala daerah. Memang sudah ada MoU antara BPJS TK dan Kemendagri terkait ASN, PTSP, dan perizinan, namun implementasinya terganjal UU Otonomi Daerah dan ego sektoral. Artinya harmonisasi aturan itu penting. Kendala lain adalah rendahnya pemahaman masyarakat tentang BPJS TK, karena rancu dengan BPJS Kesehatan. Setiap mendengar kata BPJS, pemahaman masyarakat langsung tertuju pada BPJS Kesehatan. Padahal BPJS Kesehatan dan BPJS TK sangat berbeda, di mana BPJS Kesehatan untuk masa kini dan BPJS TK untuk masa depan. (KP-4).

Selain itu, menurut Pimpinan BPJS TK Kanwil Riau, yang menjadi kendala dalam implementasi SJSN Bidang Ketenagakerjaan adalah SPTSP belum berjalan efektif. (KP-5).

Menurut Pimpinan BPJS TK Kota Pekanbaru, jumlah penduduk Kota Pekanbaru sekitar 1.200.000 jiwa dan sekitar 300.000 sudah terlindungi BPJS TK (semua adalah pekerja penerima upah), dan selebihnya masih merupakan potensi yang harus diolah BPJS TK. Sejak berlakunya PP No. 60 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program JHT, kondisi keuangan BPJS TK mengalami perubahan drastis. Berdasarkan PP No. 60 Tahun 2015 pekerja dapat mengambil uang JHT sebulan setelah berhenti bekerja. Padahal pada masa Jamsostek JHT dicairkan setelah usia pensiun. Sekarang setiap saat orang bisa mencairkan uang JHT, karena dalam Penjelasan Pasal 26 Ayat (1) Huruf a PP No. 60 Tahun 2015 dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan ‘mencapai usia pensiun’ termasuk peserta yang berhenti bekerja. Hal ini diperkuat dengan Permenaker No. 19 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pembayaran Manfaat JHT, yang dalam Pasal 3 Ayat (2) menyatakan: “Manfaat JHT bagi Peserta mencapai usia pensiun sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) termasuk juga Peserta yang berhenti bekerja”. Hal ini berbeda dengan ketentuan pada masa Jamsostek yang lebih memiliki filosofi tentang Jaminan Hari Tua (JHT). Berdasarkan Pasal 14 Ayat (1) UU Jamsostek, JHT dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena: a. Telah mencapai usia 55 tahun, atau b. Cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter. Kemudian dalam Pasal 15 UU No. UU Jamsostek dinyatakan bahwa JHT dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 tahun, setelah mencapai masa kepesertaan tertentu, yang diatur dengan Peraturan Pemerintah. Berlakunya PP No. 60 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program JHT mengakibatkan keuangan BPJS TK menjadi kacau, karena setiap saat terjadi pencairan uang JHT, sehingga uang yang dikelola BPJS TK tidak dapat diinvestasikan dalam jangka panjang, dan ini menyimpang dari tujuan awal Program JHT. Selain itu, masalah pajak JHT juga sering menjadi kendala, banyak pekerja kecewa karena pajak JHT yang besar. Selama ini pemerintah kurang sosialisasi terkait pajak JHT, bahwa ada dua tahap pengambilan JHT. Jika JHT hanya diambil sekali maka hanya kena pajak sebesar 5%, namun jika diambil dua kali, maka pengambilan pertama kena pajak 5% dan pengambilan kedua kena pajak progresif sampai dengan 20%. (KP-4).

Menurut Pimpinan Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau, sejak otonomi daerah peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi diabaikan karena sebagian besar diambil alih Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota. Selain itu dengan adanya UU No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan

Industrial (UU PHI) peran Pegawai Pengawas juga semakin berkurang, bahkan kewenangan mereka seperti dilucuti, karena kasil karya mereka tidak berkekuatan hukum untuk ditindaklanjuti. Saat ini ada 34 Pegawai Pengawas di Dinas Tenaga Kerja Provinsi yang bertugas melayani sekitar 4000 perusahaan, sehingga perbandingannya adalah 1 Pegawai Pengawas per 700 perusahaan. (1:700). Dalam UU BPJS tenaga kerja tidak diawasi oleh Pegawai Pengawas, namun kemudian ada PP tentang Pegawai Pengawas yang harus melakukan pengawasan dan pembinaan. Masalahnya, kekuatan kewenangan pengawasan ada di UU, jadi PP ini kurang efektif. Sekarang jika temuan Pegawai Pengawas tidak ditindaklanjuti, pilihannya hanya satu, yaitu menggugat ke pengadilan (PHI). Namun masalahnya, banyak pekerja tidak paham proses PHI. (KP-2).

Menurut Pimpinan PT Indofood Sukses Makmur, Tbk., kendala dalam pencairan JHT adalah kurangnya koordinasi antarlembaga di mana BPJS TK meminta rekomendasi Dinas Tenaga Kerja bagi pekerja yang mencairkan JHT, padahal seharusnya hal itu tak perlu, karena ada peraturan menteri yang mengaturnya. (KP-1).

Terkait hal ini, menurut Pimpinan BPJS TK Kota Pekanbaru, telah terjadi salah paham antara dua lembaga. BPJS TK membutuhkan filter untuk mengontrol orang yang berhak mencairkan JHT dan ini adalah tugas Dinas Tenaga Kerja. Namun Dinas Tenaga Kerja menolak dengan alasan itu bukan tugasnya (berdasarkan Permenaker). Menurut pihak BPJS TK, memang ketentuan ini tidak ada dalam Permenaker, namun hal itu diatur dalam Peraturan Direktur (Perdir) BPJS TK. Jadi, walaupun tidak ada di Permenaker, seharusnya Dinas Tenaga Kerja dapat memasukkannya ke petunjuk teknis mereka. Hal ini telah dibicarakan kedua pihak dan kemudian disepakati bahwa Dinas Tenaga Kerja cukup memberikan paraf saja untuk pencairan JHT pekerja. (KP-1).

Perbandingan Kendala dalam Pelindungan Pekerja di Kota Surabaya dan Kota Pekanbaru

Karena BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS Kota Pekanbaru merupakan bagian dari SJSN Bidang ketenagakerjaan yang notabene adalah program nasional, maka keduanya memiliki persoalan serupa terkait peraturan-peraturan yang belum harmonis antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Hal ini tentu akan mengurangi rasa nyaman pekerja yang berusaha mendapatkan hak-haknya. Kenyataan ini juga bertentangan dengan gagasan tentang jaminan sosial yang merupakan bagian dari upaya perlindungan sosial (*social security*).

Berdasarkan Theobold (Friedlander, 1980: 256), ada dua cara pendanaan perlindungan sosial, yaitu pendanaan oleh negara melalui pajak dan pendanaan oleh iuran peserta. Dalam hal ini SJSN Ketenagakerjaan merupakan bagian dari skema perlindungan sosial yang diberlakukan untuk para pekerja. Implementasi perlindungan sosial ketenagakerjaan oleh BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS TK Kota Pekanbaru akan lebih baik jika ada harmonisasi dan koordinasi antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS TK Kota Pekanbaru selama ini masih mengalami banyak kendala sehingga kedua lembaga tersebut belum sepenuhnya mampu mewujudkan harapan bagi kesejahteraan pekerja yang menjadi pesertanya. Padahal SJSN Bidang Ketenagakerjaan yang diselenggarakan BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS TK Kota Pekanbaru adalah skema nasional dari negara untuk mengubah kesejahteraan pekerja menjadi lebih baik. Berdasarkan Warrent (dalam Irene-Quiero-Tajalli dan Campbell, 2002 : 223), SJSN Bidang Ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS Kota Pekanbaru dapat dinilai telah memenuhi enam dimensi perubahan sosial. Namun dalam praktiknya, BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS TK Kota Pekanbaru masih mengalami banyak kendala dan tantangan karena selain masih rendahnya pemahaman terhadap sistem baru, juga karena adanya resistensi dan kekecewaan pihak yang merasa dirugikan dengan adanya sistem baru SJSN Bidang Ketenagakerjaan.

Strategi Pelindungan Pekerja di Kota Surabaya

Menurut Pimpinan BPJS TK Kanwil Jatim, Strategi BPJS TK dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja di wilayah Jatim adalah: 1) Memberikan sosialisasi masif terkait manfaat program-program BPJS TK secara massal kepada seluruh *stakeholder*; 2) Menyalurkan semua program-program peningkatan kesejahteraan peserta. Masukan untuk memperbaiki implementasi SJSN Bidang Ketenagakerjaan ke depan adalah: 1) Dukungan pemerintah dalam hal penegakan peraturan perundang-undangan terkait kepatuhan para pengusaha mendaftarkan pekerjanya pada progra BPJS TK, tidak melakukan PDS Upah, TK dan program, dan pemberian sanksi sesuai PP No. 86 Tahun 2013; 2) *Stakeholder* lainnya (pengusaha, pekerja dan pihak-pihak lain) harus mendukung pelaksanaan dan implementasi jaminan sosial khususnya bidang ketenagakerjaan; 3) Mengkaji ulang PP No. 60 tahun 2015 tentang Perubahan PP 46 Tahun 2015 yaitu perihal Penyelenggaraan JHT dan Permenakertrans No. 19 Tahun 2015 tentang

Tata Cara & Persyaratan Pembayaran Manfaat JHT; 4) Mempermudah terjalannya koordinasi dengan pihak-pihak lainnya terkait koordinasi pelayanan dan koordinasi manfaat, agar persyaratan pengajuan klaim dikolaborasi untuk mempermudah peserta. (KS-5).

Menurut pimpinan BPJS TK Karimunjawa, strategi yang sudah dilakukan selama ini adalah bermitra dengan pihak perbankan, Apindo, serikat pekerja dan *stakeholder* lainnya yang memiliki potensi kepesertaan proram BPJS TK. Saran untuk peningkatan kesejahteraan pekerja ke depan adalah agar Pemerintah Kota Surabaya lebih peduli atas perlindungan para pekerja di Kota Surabaya sehingga semakin banyak pekerja di Kota Surabaya yang terlindungi. (KS-4).

Menurut Pimpinan Dinas TK Kota Surabaya, Walikota Surabaya telah dua kali menulis surat kepada Presiden untuk menyampaikan aspirasi para pekerja. Surat Pertama adalah Surat No. 560/3896/436.6.12/2014 Perihal Iuran Jaminan Kesehatan bagi Peserta Buruh/Pekerja Penerima Upah pada Perusahaan Swasta Tanggal 7 Agustus 2014, yang disusul dengan Surat No. 560/5997/436.6.12/2014 Perihal Iuran Jaminan Kesehatan bagi Peserta Buruh/Pekerja Penerima Upah pada Perusahaan Swasta Tanggal 11 Nopember 2014, yang intinya ingin mengembalikan ketentuan semula (sebelum berlakunya UU BPJS) dengan poin sebagai berikut:

- Untuk jangka pendek, mengusulkan perubahan terhadap materi Perpres No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan sebagaimana telah diubah dengan Perpres No. 111 Tahun 2013, khususnya yang mengatur mengenai iuran jaminan kesehatan bagi peserta penerima upah (pekerja/buruh) yang akan dibayarkan mulai tanggal 1 Juli 2015 sebesar 5% dari gaji atau upah per bulan dengan ketentuan: 4% dibayarkan oleh pemberi kerja; dan 1% dibayar oleh peserta, diubah menjadi: 4,5% dibayarkan oleh pemberi kerja; dan 0,5% dibayar oleh peserta
- Untuk jangka panjang, mengusulkan perubahan terhadap materi UU SJSN dan UU BPJS, menghapus kewajiban peserta penerima upah (pekerja/buruh) dalam hal membayar iuran jaminan kesehatan, dan untuk selanjutnya iuran jaminan kesehatan bagi peserta penerima upah (pekerja/buruh) dibayarkan dan ditanggung oleh pengusaha. (KS-5).

Strategi Pelindungan Pekerja di Kota Pekanbaru

Menurut Pimpinan BPJS TK Kota Pekanbaru, ke depan perlu penggantian nama (nomenklatur)

BPJS TK, agar masyarakat tidak rancu. Selain itu juga perlu cara yang tepat untuk mengedukasi masyarakat tentang pentingnya jaminan sosial tenaga kerja. Dalam bisnis masalah ‘*branded*’ sangat penting. Ke depan perlu dilakukan koordinasi yang lebih baik antarinstansi terkait. Sanksi bagi pengusaha yang melakukan pelanggaran BPJS TK hingga saat ini sulit ditindaklanjuti, karena tidak ada koordinasi yang baik. Demikian juga masalah izin usaha yang mensyaratkan kepesertaan BPJS TK, belum dapat berjalan. Karena itu perlu kajian kembali tentang siapa yang memiliki kewenangan untuk memberikan sanksi tersebut. Ke depan, ketentuan pencairan JHT sebaiknya dikembalikan seperti semula (diambil pada usia pensiun, atau setidaknya 5 tahun setelah berhenti kerja). Sistem pencairan JHT saat ini selain mengakibatkan terjadinya *rush* keuangan, juga mengakibatkan terjadinya lonjakan pelayanan di BPJS TK. Ke depan pajak JHT juga perlu direvisi, karena karena sudah tidak sesuai dengan kondisi terkini, di mana setiap saat orang bisa mencairkan uang JHT. JHT itu sifatnya tabungan, namun dikenakan pajak yang berbeda Seharusnya seperti menabung di bank, hanya dikenakan pajak bunga, bukan pokoknya. Selain itu JHT ditabung dalam waktu lama, sedangkan tabungan di bank dapat diambil setiap saat dan berkali-kali, ini tidak adil. Ke depan sebaiknya tidak ada pajak untuk JHT, JP, JKK, JKM, karena ini adalah jaminan sosial. (KP-4).

Ke depan perlu dilakukan sosialisasi yang lebih baik, karena SJSN Bidang Ketenagakerjaan adalah program negara yang bersifat nasional. Saat ini BPJS TK tidak punya instrumen untuk memaksa kepesertaan. BPJS TK mengalami kesulitan memperluas kepesertaan, karena belum adanya pemahaman masyarakat yang memadai. Diperlukan pemahaman konsep jaminan sosial dan kesejahteraan dalam setiap sosialisasi BPJS TK. Dalam penyusunan Anggaran Pemerintah perlu dimasukkan “item” ‘Sosialisasi Jaminan Sosial dan Kesejahteraan’. (KP-4). Selain itu, ke depan juga diharapkan tidak lagi terjadi keterlambatan dalam sosialisasi atau penyampaian informasi ketenagakerjaan. (KP-1).

Perbandingan Strategi Pelindungan Pekerja di Kota Surabaya dan Kota Pekanbaru

Berdasarkan data dan fakta di lapangan, maka ke depan diperlukan strategi yang lebih baik untuk pelindungan pekerja. Ke depan diperlukan strategi yang lebih baik dalam rangka peningkatan kualitas layanan jaminan sosial bagi pekerja. BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS TK Kota Pekanbaru perlu bekerja keras untuk meningkatkan kualitas

program-programnya. Salah satu cara untuk meningkatkan mutu pelayanan adalah dengan mendengarkan masukan dan kritik dari para pekerja baik terkait pelayanan maupun substansi programnya. Untuk itu kedua BPJS TK perlu sering menjalin komunikasi dan koordinasi dengan Serikat Pekerja yang ada di wilayahnya. Komunikasi dan koordinasi yang telah dilakukan BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS TK Kota Pekanbaru selama ini, perlu ditingkatkan kuantitas dan kualitasnya di masa depan. Hal ini sejalan dengan Hendytio dan Babari (Priyono & Pranarka, 1996:176), bahwa setiap usaha peningkatan kehidupan pekerja harus menyertakan pekerja itu sendiri. Pekerja baik perseorangan maupun secara kelompok (serikat pekerja) harus dilibatkan dalam semua kegiatan untuk mencapai keadaan yang lebih baik. Dalam hal ini SJSN Bidang Ketenagakerjaan diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Berdasarkan kenyataan yang ada, di Kota Surabaya dan Kota Pekanbaru masih terdapat banyak kendala dalam implementasi SJSN Bidang ketenagakerjaan, sehingga ke depan perlu ditingkatkan lagi kualitas pelayanannya dan juga semakin diperluas kepesertaan BPJS TK-nya. Banyak cara yang dapat dilakukan yang salah satunya adalah merangkul pemerintah setempat (Dinas Tenaga Kerja) untuk bekerja sama. Selain itu kedua BPJS TK juga perlu memanfaatkan berbagai celah dalam memperluas kepesertaan misalnya dengan sosialisasi bersama BPJS Kesehatan yang memiliki banyak jaringan sosial hingga ke pelosok nusantara. Selain itu kedua BPJS TK juga perlu meningkatkan kualitas pelayanan JKK melalui kerja sama dengan RS. Hal ini sejalan dengan Midgley (Payne, 2005:219), di mana SJSN Bidang Ketenagakerjaan didesain untuk melindungi para pekerja sejak yang bersangkutan aktif bekerja hingga berhenti nantinya.

Ke depan, pelaksanaan SJSN Ketenagakerjaan harus lebih baik, agar pelayanan yang diberikan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja merupakan bagian dari perubahan sosial yang direncanakan. Berdasarkan Karsidi (Nawawie & Nurcholish, 2010:50), perubahan sosial dapat terjadi pada berbagai tingkat kehidupan manusia. Ruang gerak perubahan itu pun juga berlapis-lapis, dimulai dari kelompok kecil atau mulai dari tingkat individu, keluarga hingga tingkat dunia. Dalam hal ini BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS TK Kota Pekanbaru menjadi bagian penting dari upaya mewujudkan SJSN Bidang Ketenagakerjaan yang lebih banyak manfaatnya bagi pekerja. Hal ini juga sejalan dengan Thompson (2005:39), bahwa kebijakan sosial

mencakup lima area yaitu masalah pendapatan, perumahan, pendidikan, kesehatan, dan pelayanan sosial.

Penutup **Simpulan**

Ada sejumlah kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan SJSN Bidang Ketenagakerjaan di Kota Surabaya dan Kota Pekanbaru.

Masalah maraknya pencairan JHT yang mengakibatkan *rush cash flow* pada institusi BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS TK Kota Pekanbaru. Hal ini dikarenakan adanya PP No. 60 Tahun 2015 yang merupakan revisi atas PP No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program JHT tentang ketentuan pencairan JHT pekerja. Revisi PP tersebut mengakibatkan kekacauan *cash flow* yang terus-menerus dan berpotensi bahaya bagi kelanjutan operasional BPJS TK. Jika dulu pada masa PT Jamsostek dana pekerja disimpan sampai lama (diambil ketika pensiun atau setidaknya 5 tahun setelah berhenti bekerja bagi yang belum berusia pensiun), kini dengan PP No. 60 Tahun 2015 setiap pekerja yang mengalami PHK dapat mengambil uangnya sebulan setelah berhenti bekerja. Hal ini menyebabkan aliran dana yang keluar sangat banyak dan BPJS TK tidak dapat mengelola secara leluasa dana pekerja, karena sebagian besar dana diambil segera oleh peserta setelah berhenti bekerja, sehingga dana yang ada tidak dapat diinvestasikan dalam jangka panjang, karena khawatir setiap saat orang mencairkan JHT. PP No. 60 Tahun 2015 telah mengakibatkan hilangnya roh atau filosofi JHT yang sebenarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan keuangan masa depan pekerja. Program JHT sebenarnya adalah upaya untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja setelah pensiun atau pada saat usia tua.

Dalam praktik penyelenggaraan jaminan sosial pekerja oleh BPJS TK di Kota Surabaya dan Kota Pekanbaru selama ini telah terjadi kerancuan pemahaman masyarakat terhadap BPJS TK, di mana banyak masyarakat yang mengira bahwa BPJS TK sama dengan BPJS Kesehatan. Bagi BPJS TK hal ini dinilai sangat mengganggu dalam upayanya memperluas kepesertaan, mengingat dalam kenyataan selama ini banyak masyarakat yang kecewa terhadap pelayanan BPJS Kesehatan. Oleh karena itu, perlu pemikiran untuk mengubah *branded* BPJS TK, agar masyarakat dapat dengan jelas membedakan antara BPJS TK dan BPJS Kesehatan.

Dalam penyelenggaraan jaminan sosial pekerja oleh BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS TK Kota Pekanbaru selama ini, banyak peraturan Pemerintah

Pusat yang tidak dapat dioperasionalkan di lapangan karena tidak sejalan dengan peraturan Pemerintah Daerah. Akibat kebijakan otonomi daerah, banyak Pemerintah Kabupaten/Kota yang memiliki kebijakannya sendiri yang seringkali bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi, walau hal ini tidak seharusnya terjadi. Meskipun SJSN Bidang Ketenagakerjaan adalah program nasional yang diamanatkan oleh UU SJSN dan UU BPJS, namun dalam kenyataan tidak semua Pemerintah Kabupaten/Kota memiliki komitmen yang sama dalam mendukung pelaksanaan SJSN Bidang Ketenagakerjaan. Bahkan banyak Pemerintah Kabupaten/Kota menganggap bahwa SJSN Bidang Ketenagakerjaan hanyalah urusan Pemerintah Pusat.

Masalah koordinasi antaralembaga terkait juga menjadi kendala dalam tugas operasional BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS TK Kota Pekanbaru. Dalam era otonomi daerah sekarang ini, pelaksanaan SJSN Bidang Ketenagakerjaan menghadapi banyak kendala karena kurangnya koordinasi. BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS Kota Pekanbaru telah berupaya melakukan berbagai cara dan pendekatan untuk koordinasi, namun tidak semua instansi terkait menyambut baik hal tersebut, karena masalah ego sektoral di mana SJSN Bidang Ketenagakerjaan dianggap tanggung jawab Pemerintah Pusat.

Karena adanya berbagai kendala tersebut, maka BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS TK Kota Pekanbaru memandang perlu adanya strategi untuk mengatasinya. Strategi tersebut adalah dengan mengedepankan pendekatan terhadap berbagai pihak dalam rangka memberikan layanan dan memperluas kepesertaan. BPJS TK terus berupaya melakukan evaluasi dan akan melakukan upaya harmonisasi berbagai peraturan serta membangun koordinasi yang lebih baik dengan instansi terkait. Hal ini penting dilakukan dalam rangka memberikan perlindungan kepada pekerja.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka disarankan agar ketentuan pencairan JHT dikembalikan seperti semula, sesuai filosofi bahwa JHT adalah tabungan untuk hari tua. Dengan demikian uang JHT yang dikelola BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS TK Kota Pekanbaru dapat diinvestasikan dalam jangka panjang dan keuntungannya dapat dimanfaatkan untuk menambah manfaat jaminan sosial bagi kesejahteraan pekerja.

Selanjutnya agar dilakukan peninjauan kembali masalah *branded*, di mana perlu dipikirkan perubahan nomenklatur BPJS TK, agar tidak terjadi kerancuan pemahaman masyarakat, agar masyarakat

memahami bahwa BPJS TK berbeda dengan BPJS Kesehatan. BPJS TK adalah perencanaan masa depan melalui menabung, sedangkan BPJS Kesehatan adalah masalah penanganan masa kini yang banyak mengeluarkan biaya untuk kesehatan. Dengan demikian, BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS TK Kota Pekanbaru akan dapat berkembang lebih baik.

Harmonisasi berbagai peraturan terkait SJSN Bidang Ketenagakerjaan perlu dilakukan, agar tidak terjadi *overlapping* ketentuan yang dapat mengganggu operasional BPJS TK. Sebagai program Pemerintah Pusat, seharusnya SJSN Bidang Ketenagakerjaan memiliki posisi tawar yang tinggi untuk dilaksanakan di seluruh wilayah Indonesia. Dengan demikian berbagai instansi terkait perlu melakukan harmonisasi peraturan yang bertentangan atau bersinggungan dengan UU SJSN dan UU BPJS beserta semua peraturan di bawahnya. Demikian pula Pemerintah Kabupaten/Kota wajib mendukung SJSN Bidang Ketenagakerjaan, dengan tidak membuat Perda/Perwako yang tidak sejalan. Dengan demikian diharapkan BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS TK Kota Pekanbaru tidak lagi menghadapi banyak kendala dalam mengimplementasikan kebijakan nasional berupa program jaminan sosial bagi pekerja.

Lebih lanjut lagi disarankan agar terus dilakukan koordinasi yang lebih baik antara BPJS TK Kota Surabaya dan BPJS TK Kota Pekanbaru dengan berbagai instansi terkait di wilayahnya, dalam rangka memberikan layanan jaminan sosial yang berkualitas serta memperluas kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja. Dengan demikian diharapkan program jaminan sosial nasional yang telah dicanangkan Pemerintah Pusat dapat dilaksanakan di daerah, dan dapat bermanfaat bagi setiap upaya perlindungan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adi, Isbandi Rukminto. 2008. *Komunitas: Pengembangan Masyarakat sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat*. Jakarta: Rajawali Press.
- Ashyhadie, Zaeni. 2013. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Creswell, John W. 2003. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Second Edition. California: Sage Publication Inc.

- Friedlander, Walter A. 1980. *Introduction to Social Welfare*. 5th Ed. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Hendytio, Midelina K. & Babari, J. 1996. "Pemberdayaan Kelompok Pekerja," dalam Prijono, Onny S. & Pranarka, A.M.W. (Penyunting). *Pemberdayaan, Konsep, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: CSIS.
- Huda, Miftachul. 2009. *Pekerjaan Sosial dan Kesejahteraan Sosial: Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Husni, Lalu. 2015. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Irene-Quiero-Tajalli & Campbell, Craig. 2002. "Resilience and Violence at the Macro Level", in Greene, Roberta R., Ed., *Resiliency: An Integrated Approach to Practice, Policy, and Research*. Washington DC: NAWS Press.
- Jordan, Bill. 1998. *The New Politics of Welfare*. California: Sage Publication, Ltd.
- Kirst-Ashman, Karen K. 2007. *Introduction to Social Work & Social Welfare: Critical Thinking Perspectives*. Second Edition. California: Thomson Higher Education.
- Midgley, James. 1995. *Social Development: The Developmental Perspective in Social Welfare*. London: Sage Publications Ltd.
- Nawawie, Hasyim & Nurcholish. 2010. *Kekerasan terhadap Pekerja Anak: Perspektif Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Teras.
- Neuman, W. Lawrence. 2006. *Social Research Method: Qualitative and Quantitative Approaches*. Sixth Edition. USA: Pearson International Edition, Inc.
- Patton, Michael Quinn. 2002. *Qualitative Research & Evaluation Methodes*. 3^d Edition. California: Sage Publication Inc.
- Payne, Malcom. 2005. *Modern Social Work Theory*. Third Edition. New York: Palgrave MacMillan.
- Rubin, Allen & Babbie, Earl R. 2008. *Research Methods for Social Work*. Sixth Edition. International Student Edition. California: Thompson Brooks/Cole.
- Silalahi, Uber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Thompson, Neil. 2005. *Understandin Social Work: Preparing for Practice*. Second Edition. New York: Palgrave MacMillan.
- Tunggal, Iman Sjahputra. 2009. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagaerjaan*. Jakarta: Harvarindo.
- Wibhawa, Budhi & Raharjo, Santoso T. & Budiarti S., Meilany. 2010. *Dasar-Dasar Pekerjaan Sosial*, Bandung: Widya Padjadjaran.

Jurnal

- Beckmann, Keebet Von Benda. 2014. "Social Security, Personhood, and the State". Professor Emeritus, Martin Luther University Halle/Wittenberg, and Associate, Department of Law and Anthropology, Max Planck Institute for Social Anthropology, Halle, Germany. Page 326.
- Chopra, Surabhi. 2015. "Legislating Safety Nets: Comparing Recent Social Protection Laws in Asia". *Indiana Journal of Global Legal Studies* Vol. 22 #2 (Summer 2015)© Indiana University Maurer School of Law. Page 575.
- Ramesh, M. 2014. "Social Protection in Indonesia and the Philippines Work in Progress". *Journal of Southeast Asian Economies* Vol. 31, No. 1 (2014), pp. 40–56 ISSN 2339-5095 print / ISSN 2339-5206 electronic© 2014 JSEAE

Skripsi

- Mahendra, Adya Dwi. 2014. Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang). *Skripsi*. Universitas Diponegoro: Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Martini. 2016. Rata-Rata Upah Minimum Provinsi dan Investasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia 2006-2013. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta: Fakultas Ekonomi.

Peraturan

- UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Lampiran:**Koding Wawancara**

No	KS	No	KP
1	BPJS Watch, 11 April 2016	1	PT Indofood Sukses Makmur, Tbk., 17 Mei 2016
2	Dinas TK Prov Jatim, 12 April 2016	2	PNS Pengawas TK Prov Riau, 18 Mei 2016.
3	Dinas TK Kota Surabaya, 12 April 2016	3	PNS Pengawas TK Kota Pekanbaru, 18 Mei 2016
4	BPJS TK Karimunjawa, 13 April 2016.	4	BPJS TK Kota Pekanbaru, 19 Mei 2016.
5	BPJS TK Kanwil Jatim, 14 April 2016.	5	Ketua KSBSI Kanwil Riau, 19 Mei 2016.
6	PT Vitapharm, 15 April 2016.	6	BPJS TK Kanwil Riau, 23 Mei 2016.
7	Serikat Pekerja, 19 April 2016.	7	Peserta BPJS TK Kota Pekanbaru, 24 Mei 2016.