

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Hasil Penelitian Terdahulu**

1. **Aisyah Affani (2023)**, dalam penelitian ini berjudul “ **Efektivitas Program Jaminan Hari Tua Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Pendidik Taman Kanak-Kanak di Yogyakarta**”. Sebagai organisasi pelayanan publik, BPJS Ketenagakerjaan senantiasa memberikan informasi, pemahaman dan kesejahteraan kepada masyarakat. Seluruh pekerja yang bekerja baik perorangan, badan hukum, atau badan lain berhak atas jaminan sosial yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk tanggung jawab dan kewajiban, khususnya bagi tenaga pendidik taman kanak-kanak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas program jaminan khususnya jaminan hari tua di Yogyakarta. Pendekatan yang digunakan penulis adalah deskriptif kualitatif melalui sumber data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data di lokasi penelitian terhadap objek yang diteliti yaitu dengan metode wawancara dan data dokumen dari perusahaan. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa jaminan hari tua BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta dinilai sudah cukup efektif dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik taman kanak-kanak di Yogyakarta namun masih diperlukan peningkatan karena membutuhkan penguatan di beberapa sektor, salah satunya pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup rekrutmen, pelatihan, dan manajemen kinerja. Selain itu, temuan yang lain

yakni BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta sudah maksimal dalam menghadapi segala risiko perusahaan.

2. **Syifa Tuqo Jauza (2023)**, Dalam penelitian ini yang berjudul “ **Efektivitas Penerapan Program Jaminan Bada Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenaga ketenagakerjaan di Kota Tangerang Selatan**”. Efektivitas penerapan program oleh BPJS Ketenagakerjaan dapat ditelaah dari sejumlah aspek. Program ini dirancang untuk memberikan perlindungan sosial kepada pekerja, baik formal maupun informal. Keberhasilan penerapan program ini tergantung pada seberapa baik BPJS Ketenagakerjaan mampu menyediakan layanan yang tepat bagi peserta serta sejauh mana program ini dapat memenuhi ekspektasi peserta terkait manfaat yang diterima. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji efektivitas penerapan program oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kota Tangerang Selatan, dengan memfokuskan pada lima gap teori efektivitas pelayanan publik meliputi fisik/material, responsibilitas, kehandalan, jaminan, dan empati. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen yang kuat terhadap peningkatan kualitas layanan melalui aspek fisik, transformasi layanan ke online, dan program empati untuk melindungi pekerja muda dan mendukung bakat anak-anak. Meskipun terdapat tantangan, seperti koordinasi dengan rumah sakit dan partisipasi masyarakat. BPJS Ketenagakerjaan terus berupaya memastikan bahwa setiap peserta merasa didukung dan dilindungi dalam semua aspek kehidupan kerja.

## **B. Tinjauan Teoritis**

### **1. Efektivitas**

#### **a. Pengertian Efektivitas**

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berjalan dengan baik. Efektivitas dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) berasal dari kata efektif yang diartikan dengan ada efeknya (ada akibatnya, pengaruh, ada kesannya), manjur atau mujarab, dapat membawa hasil, berhasil (KBBI 2005). Efektivitas merupakan unsur pokok dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi atau program yang akan dijalankan. Berarti juga dapat dikatakan bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah tercapai. Dimana apabila semakin besar persentase target yang dapat dicapai, maka akan semakin tinggi pula keefektifitasnya, dikatakan efektif apabila tercapainya tujuan ataupun sasaran –sasaran seperti yang telah ditentukan. (Rahmadi, 2022:16).

Efektivitas diartikan sebagai suatu ukuran yang dapat menggambarkan sejauh mana target dapat tercapai. Keefektifan suatu program dapat diamati dari indikator-indikator berupa ketepatan penentuan pilihan, waktu, tujuan dan sasaran. (Zakiyah et al., 2020).

#### **1) Teori Efektivitas**

Pengertian efektivitas menurut Wardhana, A. (2024) Efektivitas berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam

memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara optimal. Hal tersebut sejalan dengan konsep efektivitas yang menjelaskan bahwa efektivitas berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rumawas, 2018). Efektivitas dalam konteks pelaksanaan kegiatan atau program dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan pelaksanaan aktivitas dalam mencapai target yang telah ditetapkan, yang tercermin dari hasil yang diperoleh melalui proses pelaksanaan kegiatan tersebut (*Luthfi, 2019*).

Menurut Steers (1985), efektivitas kerja merupakan suatu kondisi di mana aktivitas kerja yang dilakukan mampu menghasilkan hasil sesuai dengan tujuan yang diharapkan.. Menurut Campbell (1976), efektivitas kerja merupakan ukuran tingkat pencapaian tugas atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya melalui pelaksanaan aktivitas kerja. Menurut Abdullah (2014 : 3-4), efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Menurut Rumawas (2018), efektivitas kerja diartikan sebagai tingkat keberhasilan individu atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Di samping itu Menurut Richard M Steers (2020 : 8 )

efektivitas digolongkan dalam 3 (tiga) model, yaitu:

- a) Model optimasi tujuan, penggunaan model optimasi bertujuan terhadap efektivitas organisasi memungkinkan diakuinya bahwa organisasi yang berbeda mengejar tujuan yang berbeda pula. Dengan demikian nilai keberhasilan atau kegagalan relatif dari organisasi tertentu harus ditentukan dengan membandingkan hasil dengan tujuan organisasi.
- b) Prespektif sistem, memusatkan perhatiannya pada hubungan antara komponen-komponen baik yang berbeda didalam maupun yang berada diluar organisasi. Sementara komponen ini secara bersama-sama mempengaruhi keberhasilan atau keberhasilan organisasi. Jadi model ini memusatkan perhatiannya pada hubungan sosial organisasi lingkungan.
- c) Tekanan pada perilaku, dalam model ini, efektivitas organisasi dilihat dari hubungan antara apa yang diinginkan organisasi. Jika keduanya relatif homogen, kemungkinan untuk meningkatkan prestasi keseluruhan organisasi sangat besar.

## 2) Faktor yang mempengaruhi efektivitas

Empat faktor yang mempengaruhi efektivitas, yang dikemukakan oleh Richard M Steers (2020 : 9-11) :

- a) Karakteristik Organisasi (struktur dan organisasi)  
Penekanan ciri organisasi oleh Steers adalah terhadap struktur dan teknologi karena kedua variabel tersebut sangat mempengaruhi efektivitas organisasi. Perubahan yang bersifat inovatif dalam hubungan interaktif antar anggota-anggota organisasi atau penyusunan hubungan SDM akan meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan tercapainya berbagai kemajuan di dalam struktur organisasi, misalnya dengan meningkatkan spesialisasi fungsi, ukuran organisasi, sentralisasi pengambilan keputusan dan formalisasi akan meningkatkan produktivitas organisasi. Tercapainya kemajuan di dalam teknologi dapat memperkenalkan cara-cara yang lebih produktif dengan menggunakan sarana-sarana baru akan mempengaruhi efektivitas organisasi. Pemanfaatan kedua hal tersebut secara baik, yakni struktur dan teknologi akan mempermudah organisasi untuk mencapai tujuannya.
- b) Karakteristik Lingkungan (ketepatan atas keadaan lingkungan)  
Karakteristik lingkungan ini mencapai dua aspek yang saling berhubungan yaitu lingkungan ekstern dan lingkungan intern. Lingkungan ekstern yaitu semua lingkungan kekuatan yang timbul diluar batasan-batasan organisasi. Lingkungan intern pada umumnya dikenal sebagai iklim organisasi yang meliputi bermacam-macam atribut lingkungan kerja.

- c) Karakteristik Pekerjaan (perbedaan sifat pekerja)  
Lingkungan dalam bekerja memiliki pandangan tujuan kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda, individu ini memiliki pengaruh langsung terhadap rasa ketertarikan pada organisasi dan potensi kerja. Tanpa rasa keterkaitan dan prestasi, efektivitas mustahil akan tercapai.
- d) Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen  
Faktor ini merupakan mekanisme yang meliputi penetapan tujuan strategi, pencarian dan pemanfaatan sumber daya secara efisien, menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan serta adaptasi dan inovasi organisasi. Dalam hal ini, manajer sangat penting untuk mengarahkan kegiatan-kegiatan secara profesional untuk mencapai tujuan.

## **2. Program**

### **a. Pengertian Program**

Program adalah unsur pertama yang harus ada demi terciptanya suatu kegiatan. Didalam program dibuat beberapa aspek yaitu mengenai tujuan kegiatan yang akan dicapai, kegiatan yang diambil dalam mencapai tujuan aturan yang harus dipegang dan prosedur yang harus dilalui, perkiraan anggaran yang dibutuhkan serta diperlukannya strategi pelaksanaan.

Program adalah unsur utama yang harus ada demi terciptanya suatu kegiatan. Didalam program di buat beberapa aspek, disebutkan bahwa dalam setiap program dijelaskan mengenai

- 1) Tujuan kegiatan yang akan dicapai.
- 2) Kegiatan yang diambil dalam mencapai tujuan.
- 3) Aturan yang harus dipegang dan prosedur yang harus dilalui
- 4) Perkiraan anggaran yang dibutuhkan
- 5) Strategi pelaksanaan.

Berdasarkan Amalia F. pada skripsinya pada tahun 2020 Program merupakan serangkaian kegiatan yang telah direncanakan sebelum terlaksana. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia definisi program adalah rancangan mengenai asas serta usaha (dalam ketatanegaraan, perekonomian, dan sebagainya) yang akan dijalankan. Menurut Saifudin Anshari, program merupakan daftar terinci mengenai acara dan usaha yang akan dilaksanakan. Wholey, et.al (1994: 41) menyatakan bahwa program dapat didefinisikan sebagai seperangkat sumber daya dan kegiatan yang diarahkan pada satu atau lebih tujuan bersama. Menurut Suharsimi Arikunto (2012:291) mendefinisikan program sebagai suatu kegiatan yang direncanakan dengan seksama. Menurut Fitzpatrick (2011), program merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang secara terencana untuk menghasilkan perubahan atau dampak tertentu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diartikan program merupakan rangkaian kegiatan yang memerlukan perencanaan. Dalam melaksanakan sebuah program perlu adanya sasaran, manfaat dan tujuan tertentu untuk dapat dikatakan program tersebut berhasil. Biasanya dalam melaksanakan terdapat pengelolaan program berupa perencanaan program, pelaksanaan program, dan evaluasi program.

#### 1) Perencanaan Program

Perencanaan program dapat diartikan dengan mempersiapkan program secara matang. Proses perencanaan yaitu menentukan tujuan, strategi dan segala hal yang berhubungan dengan

pelaksanaan program. Perencanaan program dapat dikatakan sebagai strategi pelaksanaan sebuah program untuk mencapai tujuan program tersebut. Menurut Anjani, H. D., Nurhayati. A., dan Kusumaningsih, A. (2003:29-30) perencanaan merupakan proses pemilihan dan penetapan tujuan, strategi, metode, anggaran, dan standar (tolak ukur) keberhasilan suatu kegiatan. Perencanaan merupakan proses yang sistematis dalam pengambilan keputusan mengenai tindakan yang akan dilaksanakan pada waktu yang akan datang (Fikri et al., 2019).

## 2) Pelaksanaan Program

Pelaksanaan merupakan kelanjutan dari perencanaan program. Setelah perencanaan program telah ditetapkan, selanjutnya program dilaksanakan dengan acuan dari perencanaan tersebut. Menurut Abdul Rohman Nurfaal dalam skripsinya (2014: 37) menyebutkan pelaksanaan merupakan tahapan lanjutan dari tahapan perencanaan, pelaksanaan merupakan upaya untuk mewujudkan perencanaan dalam wujud kegiatan. Dalam teori fungsi manajemen menurut George R. Terry, pelaksanaan (*actuating*) merupakan proses penggerakan untuk mengarahkan dan mendorong anggota organisasi agar melaksanakan rencana yang telah ditetapkan. Sejalan dengan hal tersebut, Rumawas (2018) menjelaskan bahwa pelaksanaan kerja mencakup upaya memotivasi, mengarahkan, serta mengkoordinasikan tenaga kerja agar dapat menjalankan tugas secara efektif guna mencapai tujuan organisasi.

### 3) Evaluasi Program

Evaluasi program merupakan proses menganalisis program dengan membandingkan hasil program dan tujuan program semula, yang bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program. Fikri, Hastuti, dan Wahyuningsih (2019) mengemukakan bahwa evaluasi program merupakan kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menyajikan data sebagai masukan dalam pengambilan keputusan terkait pelaksanaan suatu program. Tujuan evaluasi program yaitu untuk mengetahui sejauh mana program tersebut berhasil serta dampak yang dihasilkan dari pelaksanaan program tersebut. Lebih lanjut, menurut Fikri, Hastuti, dan Wahyuningsih (2019), tujuan evaluasi program yaitu: 1) memberikan masukan bagi perencanaan program; 2) menyajikan masukan bagi pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tindak lanjut, perluasan, atau penghentian program; 3) memberikan masukan bagi pengambilan keputusan tentang modifikasi atau perbaikan program; 4) memberikan masukan yang berkaitan dengan faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan program; 5) memberikan masukan untuk kegiatan motivasi dan pembinaan berupa pengawasan, supervisi, serta monitoring bagi penyelenggara, pengelola, dan pelaksana program; serta 6) menyajikan data sebagai landasan keilmuan dalam pelaksanaan evaluasi program.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diartikan bahwa evaluasi program merupakan proses yang berkelanjutan dan sistematis untuk mengumpulkan dan menyajikan informasi mengenai suatu program yang digunakan sebagai dasar membuat keputusan, menyusun kebijakan maupun membuat program selanjutnya.

### **3. Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan**

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum yang disediakan untuk masyarakat dengan tujuan memberikan perlindungan sosial kepada seluruh pekerja di Indonesia dari risiko sosial ekonomi tertentu. Jaminan sosial ketenagakerjaan tidak hanya untuk pekerja formal, melainkan juga untuk pekerja non formal. Manfaat perlindungan dari program BPJS Ketenagakerjaan dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja. Karena resiko sosial ekonomi itu bisa terjadi kepada siapa saja, di mana saja dan terhadap siapa saja. Resiko sosial ekonomi itu seperti kecelakaan dan kematian, sehingga perlu ada satu alat pengaman, supaya apabila terjadi risiko sosial ekonomi tadi tidak akan mengganggu kesejahteraan secara drastis. Cakupan program perlindungan ini adalah jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua.

Dengan demikian (mestinya), program jaminan sosial menempati tempat yang tinggi dalam mewujudkan cita-cita berbangsa dan bernegara, yaitu mewujudkan kesejahteraan umum yang berkeadilan sosial. Terdapat 4 program mendasar dari BPJS Ketenagakerjaan yang memiliki manfaatnya masing-masing. Sama halnya seperti BPJS Kesehatan, program yang satu ini

juga menetapkan iuran yang harus dibayarkan setiap bulan oleh para pesertanya. Besaran iuran untuk setiap programnya juga berbeda-beda.

Berikut adalah penjelasan tentang program-program BPJS Ketenagakerjaan beserta iuran yang wajib dibayarkan :

a. Program Jaminan Hari Tua (JHT)

Program Jaminan Hari Tua (JHT) bertujuan untuk menjamin peserta agar menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Bentuk dari JHT sendiri adalah berupa uang tunai sebesar nilai akumulasi iuran beserta dengan hasil pengembangannya.

Uang tunai tersebut akan dibayarkan sekaligus saat peserta mencapai usia 56 tahun, meninggal dunia, dan mengalami kecacatan total. Iuran yang harus dibayarkan untuk program JHT dari BPJS Ketenagakerjaan ini adalah sebesar 5,7% dari total gaji. Rinciannya adalah 3,7% biaya ditanggung oleh perusahaan dan 2% ditanggung oleh pekerja sendiri.

b. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Program kedua adalah Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang juga tidak kalah pentingnya karena bisa menjamin peserta agar memperoleh santunan akibat kecelakaan kerja.

Menurut Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN), kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi akibat hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul akibat melakukan pekerjaan. Selain itu, kecelakaan

yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan sebaliknya juga bisa disebut sebagai kecelakaan kerja.

Ada beberapa manfaat yang bisa didapatkan dengan program ini misalnya perawatan tanpa batas biaya, santunan upah selama tidak bekerja, hingga santunan kematian akibat kecelakaan kerja. Untuk iuran yang wajib dibayarkan saat mengikuti program ini adalah senilai 0,24% hingga 1,74% dari jumlah upah yang dilaporkan oleh perusahaan.

c. Program Jaminan Kematian (JKM)

Selanjutnya adalah Program Jaminan Kematian (JKM). Tujuan dari program ini adalah memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris dari peserta yang meninggal dunia. Namun, harus dipastikan bahwa peserta yang meninggal dunia tersebut bukan disebabkan karena kecelakaan kerja. Iuran yang harus dibayarkan untuk program ini bagi peserta penerima upah sebesar 0,3% dari total gaji. Sementara itu, untuk peserta yang tidak menerima upah, iurannya sebesar Rp6.800.

d. Program Jaminan Pensiun (JP)

BPJS Ketenagakerjaan juga memiliki program Jaminan Pensiun (JP). Program ini bertujuan untuk mempertahankan kelayakan hidup peserta karena berkurangnya penghasilan saat memasuki usia pensiun atau karena mengalami cacat total tetap. Manfaat yang didapatkan adalah berupa uang tunai bulanan bagi peserta saat memasuki usia pensiun hingga meninggal dunia.

Namun, peserta harus terlebih dahulu membayarkan iuran minimal selama 15 tahun atau 180 bulan. Iurannya sendiri yang harus dibayarkan adalah sebesar 3% dari total gaji yang dilaporkan. Rinciannya adalah 2% ditanggung oleh perusahaan dan 1% ditanggung oleh pekerja.

**a. Program Kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)  
Ketenagakerjaan**

Berikut beberapa program kepesertaan yang ada.

1) Peserta Penerima Upah (PU)

Penerima Upah atau PU adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja. Untuk kategori ini, BPJS memberikan jaminan sebagai berikut:

- a) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- b) Jaminan Kematian (JKm)
- c) Jaminan Hari Tua (JHT)
- d) Jaminan Pensiun (JP)
- e) Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

2) Peserta Bukan Penerima Upah (BPU)

Peserta Bukan Penerima Upah atau BPU adalah peserta yang melakukan kegiatan atau usaha ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari usahanya. Peserta bukan penerima upah dijelaskan melalui ketentuan pasal 7 Perpres No. 109 Tahun 2013, yang meliputi:

- a) Pemberi kerja;

- b) Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri; dan
- c) Pekerja yang tidak termasuk huruf b yang bukan menerima gaji atau upah

Untuk kategori ini, BPJS memberikan fasilitas sebagai berikut:

- a) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
  - b) Jaminan Kematian (JKM)
  - c) Jaminan Hari Tua (JHT)
- 3) Jasa Konstruksi

Jasa Konstruksi adalah layanan jasa konsultasi perencanaan pekerjaan konstruksi, layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi dan layanan konsultasi pengawasan pekerjaan konstruksi. Untuk kategori ini, BPJS memberikan fasilitas JKK, JKm.

- 4) Pekerja Migran

Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Untuk kategori ini, BPJS memberikan fasilitas JKK, JKm, dan JHT.

#### **b. Prinsip BPJS**

BPJS menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan prinsip:

- 1) Kegotongroyongan
- 2) Nirlaba
- 3) Keterbukaan
- 4) Kehati-hatian

- 5) Akuntabilitas
- 6) Portabilitas
- 7) Kepesertaan berisifat wajib
- 8) Dana amanat
- 9) Hasil pengelolaan dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta.

Berikut ini prinsip-prinsip penyelenggaraan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yaitu:

- 1) Prinsip kegotongroyongan, yaitu prinsip kebersamaan antar peserta dalam menanggung beban biaya jaminan sosial yang diwujudkan melalui pembayaran iuran sesuai dengan tingkat gaji, upah, atau penghasilan peserta.
- 2) Prinsip nirlaba, yaitu prinsip pengelolaan dana jaminan sosial yang mengutamakan penggunaan hasil pengembangan dana untuk memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi peserta.
- 3) Prinsip keterbukaan, yaitu prinsip pengelolaan jaminan sosial yang dilakukan secara transparan sehingga informasi mengenai pengelolaan dana dan program dapat diakses oleh peserta.
- 4) Prinsip kehati-hatian, yaitu prinsip pengelolaan dana secara cermat, teliti, aman, dan tertib untuk melindungi kepentingan peserta.
- 5) Prinsip akuntabilitas, yaitu prinsip pengelolaan program dan keuangan yang dapat dipertanggungjawabkan kepada peserta dan masyarakat.
- 6) Prinsip portabilitas, yaitu prinsip yang memberikan jaminan berkelanjutan bagi peserta meskipun berpindah pekerjaan atau tempat tinggal di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

- 7) Prinsip kepesertaan bersifat wajib, yaitu prinsip yang mengharuskan seluruh penduduk menjadi peserta jaminan sosial yang pelaksanaannya dilakukan secara bertahap.
- 8) Prinsip dana amanat, yaitu prinsip bahwa iuran dan hasil pengembangannya merupakan dana titipan dari peserta yang digunakan sebesar-besarnya untuk kepentingan peserta jaminan sosial.
- 9) Prinsip pemanfaatan hasil pengelolaan dana, yaitu prinsip bahwa seluruh hasil pengelolaan dana jaminan sosial dipergunakan untuk pengembangan program dan sebesar-besarnya bagi kesejahteraan peserta.

**c. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan**

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah badan hukum yang dibentuk dengan Undang-Undang untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. BPJS merupakan badan hukum publik karena memenuhi ketiga persyaratan seperti terjadinya badan hukum diadakan dengan konstruksi hukum publik, lingkungan kerjanya dan wewenang.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada Presiden dimana BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia baik sektor formal maupun informal dan orang asing yang bekerja di Indonesia sekurang-kurangnya 6 bulan. BPJS diberi mandat oleh Negara untuk menyelenggarakan 4 (empat) program jaminan sosial yakni: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP). Pada dasarnya BPJS Ketenagakerjaan merupakan transformasi dari PT Jamsostek (Persero). Tugasnya

memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia, baik mereka yang bekerja secara informal maupun nonformal.

Pada umumnya, program jaminan sosial memberikan dua manfaat utama. Peranannya yang pokok ialah untuk mencapai tujuan sosial dengan memberikan ketenangan kerja bagi buruh atau karyawan yang merupakan pelaksana pembangunan melalui perlindungan terhadap terganggunya arus penerimaan penghasilan. Dalam program jaminan sosial biasanya akan terdapat suatu cadangan finansial yang pada tahun-tahun permulaan akan semakin besar, yang disebabkan:

- 1) Pembayaran jaminan dalam jumlah besar biasanya bisa terjadi beberapa puluh tahun setelah terbentuknya program jaminan sosial.
- 2) Industri berkembang dan meningkatkan kepesertaan dengan bertambahnya jumlah pabrik yang wajib mengikut sertakan pekerjanya pada program tersebut.
- 3) Penduduk yang berusia muda cenderung seperti di negara berkembang, yang memberikan peserta muda yang lebih banyak dari pada mereka yang akan berhak untuk menerima jaminan.

BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan sosial di bidang ketenagakerjaan yang meliputi Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JKm) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.. Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem

Jaminan Sosial Nasional, program jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial, dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.

Program jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib, dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

Program jaminan pensiun diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib, untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap. Jaminan pensiun ini diselenggarakan berdasarkan manfaat pasti. Program jaminan kematian diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan tujuan untuk memberikan santuan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia. Sebagai pelayanan publik, jaminan sosial merupakan perangkat negara yang di desain untuk menjamin bahwa setiap orang sekurang-kurangnya memiliki pendapatan minimum yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasarnya.

#### 1) Sektor Informal

Kegiatan ekonomi dalam masyarakat dapat dibedakan menjadi sektor formal dan sektor informal berdasarkan tingkat keteraturan,

legalitas, dan perlindungan kelembagaan yang dimilikinya (Agustino, 2016). Sektor formal merupakan kegiatan usaha yang memperoleh perlindungan dan dukungan ekonomi dari pemerintah, sedangkan sektor informal adalah kegiatan usaha yang belum terdaftar secara resmi serta belum memanfaatkan fasilitas dan perlindungan yang disediakan pemerintah. Perbedaan antara sektor formal dan informal dapat dilihat dari akses terhadap regulasi dan fasilitas pemerintah (Noeraini, 2014). Menurut Irawanto (2025), sektor informal merupakan bagian dari dinamika sosial ekonomi yang berkembang di negara-negara berkembang sebagai respons terhadap keterbatasan kesempatan kerja formal. Sektor ini umumnya dicirikan oleh kemudahan masuk, skala usaha yang relatif kecil, kepemilikan usaha bersifat perorangan atau keluarga, penggunaan tenaga kerja padat karya, pemanfaatan keterampilan nonformal, serta pola kegiatan ekonomi yang bersifat fleksibel dan kurang teratur. Pekerja yang terlibat dalam sektor informal umumnya berasal dari kelompok masyarakat berpendidikan rendah, memiliki keterampilan terbatas, serta berasal dari lapisan ekonomi menengah ke bawah. Salah satu karakteristik utama yang membedakan sektor informal dengan sektor formal adalah skala usaha yang relatif kecil dan tidak terorganisir secara resmi (Noeraini, 2014). Indikator untuk mengukur skala operasi adalah banyaknya orang yang terlibat dalam suatu unit usaha. Jika unit usaha melibatkan kurang dari sepuluh orang maka unit itu termasuk ke dalam sektor informal. Sedangkan

usaha yang melibatkan lebih dari sepuluh orang masuk ke dalam kategori sektor formal. Dengan demikian, makna usaha PKL merupakan bagian dari sektor informal (Noerani, 2014).

### C. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran

