

**EFEKTIVITAS PROGRAM JAMINAN HARI TUA (JHT) OLEH
BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
PADA SEKTOR INFORMAL HULU SUNGAI UTARA**

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Penyusunan Skripsi
Pada Program Studi Administrasi Publik



OLEH

HERLIANI

NPM : 2022239

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
AMUNTAI
2025**

TANDA PERSETUJUAN

Menerangkan Mahasiswa di bawah ini atas nama :

NAMA : **Herliani**
NPM : 2022239
PROGRAM STUDI : Administrasi Publik
JUDUL SKRIPSI : **EFEKTIVITAS PROGRAM JAMINAN HARI
TUA (JHT) OLEH BADAN PENYELENGGARA
JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
PADA SEKTOR INFORMAL HULU SUNGAI
UTARA**

Setelah diseminarkan dan diadakan perbaikan seperlunya, kami dapat menyetujui proposal skripsi atas nama di atas untuk dilanjutkan ke pembimbingan Skripsi pada Program Studi Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.

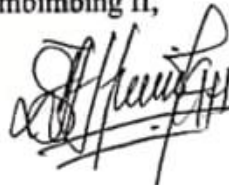
Amuntai, Oktober 2025

Pembimbing I,



Ramona Handayani, S. Pd., M.A
NUPTK. 8147760661300103

Pembimbing II,



Sri Agusmila Aneta Herlinda, S.Pd., M.A.P
NUPTK. 9149753655300033

Mengetahui

Plt. Ketua Program Studi Administrasi Publik



Ahmed Bathaqi, S.Sos., M.A.
NIK. 199211004201509021

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap Bismillahirrahmanirrahim, segala puji bagi Allah SWT. Shalawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, para keluarga, sahabat, dan seluruh umat manusia yang istiqomah di jalan Allah SWT. Alhamdulillah, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul **“Efektivitas Program Jaminan Hari Tua (JHT) Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada Sektor Informal Hulu Sungai Utara “**.

Dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Reno Affrian, S.Sos., M. AP., CIQnr.,CIQaR., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.
2. Bapak Baihaqi, S.Sos., M.A Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik yang telah banyak membina kelancaran proses studi.
3. Ibu Ramona Handayani, S.Pd., M.A. selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu, memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselsaikan dengan baik.
4. Ibu Sri Agusmila Aneta Herlinda, A.H., S.Pd, M.A. selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu, memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Seluruh Dosen pengampu mata kuliah di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Publik, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sehingga dapat menambah ilmu penulis.
6. Kepada Cinta pertama dan panutanku Bapak Sam ani, Beliau memang tidak

sempat merasakan bangku perkuliahan namun beliau berkerja keras,memberi motivasi, memberi dukungan sehingga penulis mampu menyelesaikan program studi sampai selesai.

7. Kepada pintu surgaku, Ibu Alfitriah. Beliau sangat berperan penting dalam proses menyelesaikan program studi,beliau juga tidak sempat merasakan bangku perkuliahan namun beliau tidak henti memberikan semangat,serta doa yang selalu mengiringi langkah ulun, penulis yakin 100% bahwa doa ibuku telah banyak menyelamatkanku dalam menjalani hidup yang keras,Terimakasih banyak bu.
8. Untuk adik adik penulis, yang selalu membersamai, menghibur, dan memberikan semangat kepada penulis, dan selalu menjadi motivasi dalam diri untuk menunjukan yang terbaik kepada kalian.

Penulis berharap semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi yang berkepentingan. Kritik dan saran serta tanggapan yang bersifat membangun akan penulis terima demi kesempurnaan skripsi ini

Amuntai, Oktober 2025

Herliani

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Hasil Penelitian Terdahulu.....	9
B. Tinjauan Teoritis	11
C. Kerangka Pemikiran.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian.....	30
B. Pendekatan Penelitian	30
C. Tipe Penelitian	31
D. Data dan Sumber Data	31
E. Desain Operasional Penelitian	34
F. Teknik Pengumpulan Data.....	35
G. Teknis Analisis Data	35
H. Uji Kredibilitas Data	37
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	Daftar Informan.....	33
Tabel 3. 2	Desain Operasional Penelitian.....	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	29
------------	-------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, salah satu tujuan dibentuknya Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Kemakmuran ini harus dimanfaatkan secara berkelanjutan, adil dan merata untuk menjangkau semua masyarakat. Salah satu wujud peningkatan kesejahteraan tersebut adalah dibuatnya jaminan sosial sebagai upaya peningkatan perlindungan sosial bagi para pekerja.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial. Jaminan sosial nasional merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat. Pemerintah menyelenggarakan program jaminan sosial untuk melindungi seluruh rakyat Indonesia dengan cara yang menjamin kebutuhan dasar dan kehidupan yang layak. Salah satu tugas dan tanggung jawab negara dalam rangka menjamin pembangunan sosial ekonomi masyarakat adalah dengan menyelenggarakan program jaminan sosial. Program ini didirikan dengan harapan agar dapat mendukung semua pekerja dan memastikan sumber pendapatan keluarga yang stabil untuk menggantikan sebagian atau seluruh pendapatan yang hilang karena resiko sosial. Jaminan sosial ini bertujuan untuk menjamin solusi pekerja untuk mengatasi masalah sosial ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan sosial.

Jaminan sosial bagi tenaga kerja dilaksanakan sebagai upaya mengatasi risiko sekaligus menciptakan ketenangan kerja untuk meningkatkan efisiensi kerja. Oleh karena itu, program ini juga bermanfaat bagi pembangunan ekonomi nasional.

Pemerintah menyediakan layanan guna menjamin serta memberi bantuan kepada masyarakatnya melalui Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. BPJS bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah institusi yang berbentuk badan hukum publik yang memberikan perlindungan bagi para pekerja baik yang berada pada sektor formal maupun informal. Pekerja formal yang dimaksud tersebut adalah Setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja. Seperti pekerja kantoran atau buruh pabrik. Sedangkan pekerja informal adalah Orang perorangan yang melakukan kegiatan usaha secara mandiri untuk memperoleh penghasilan. Seperti Dokter, Pedagang, Ojek Online dan lain lain. Dalam UU No 24 tahun 2011 tersebut, BPJS Ketenagakerjaan dipercaya sebagai lembaga yang menyelenggarakan setiap program jaminan sosial tenaga kerja dalam mewujudkan peningkatan kesejahteraan para pekerja melalui beberapa program perlindungan sosial yaitu Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Hari Tua (JHT).

Oleh karena itu pemerintah membuat program jaminan hari tua sebagai kebijakan dalam penyelesaian masalah tersebut dalam upaya untuk memberikan

manfaat dan peningkatan bagi pekerja yang diterapkan dalam Peraturan Pemerintah No.46 tahun 2015 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua peraturan tersebut kemudian direvisi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015. Dengan adanya program jaminan hari tua ini dapat memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimum pekerja dan keluarganya dan dengan ini juga diharapkan dapat memberikan keringanan dan bahkan kepastian bagi semua pekerja dengan mengamankan pendapatan keluarga sebagai sumber pendapatan. Mengganti sebagian atau seluruh pendapatan yang hilang karena risiko sosial. Oleh karena itu, program ini juga berperan penting dalam pembangunan sosial ekonomi.

Pada dasarnya Jaminan Hari Tua merupakan bentuk dari jaminan sosial yang diberikan pemerintah untuk menjamin kesejahteraan rakyatnya, yang merupakan program tabungan wajib jangka panjang dimana iurannya ditanggung oleh pekerja/buruh dan pengusaha. Namun, Pembayarannya hanya dilakukan apabila sudah memenuhi syarat. Hal ini dilakukan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja dan meningkatkan produktivitas pekerja, selain itu program ini juga dilakukan untuk menjaminkannya pemenuhan ekonomi tenaga kerja di masa tua nanti.

Program Jaminan Hari Tua merupakan manfaat uang tunai yang diberikan Ketika peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total untuk menerima harapan pekerja yang jika terjadi pemutusan hubungan kerja dapat mencairkan dana jaminan hari tua yang dalam aturan sebelumnya tidak dapat dilakukan. Berdasarkan pertimbangan tersebut, dilakukan perubahan terhadap PP No.46 tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan hari tua yang direvisi menjadi PP No.60 Tahun 2015. Dalam revisi tersebut, para pekerja

yang terkena pemutusan hubungan kerja atau berhenti bekerja bisa mencairkan jaminan hari tua satu bulan setelah mereka terkena pemutusan hubungan kerja. Selain itu dalam Peraturan Pemerintah No 60 Tahun 2015 juga memaparkan tentang pengarahannya pencairan manfaat program jaminan hari tua kepada pekerja atau buruh yang memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia termasuk juga yang mengalami pemberhentian hak kerja atau berhenti bekerja.

Dalam Peraturan Pemerintah No 60 Tahun 2015 tersebut pemerintah telah menghapuskan peraturan pembayaran manfaat Jaminan Hari Tua minimal pada usia 56 tahun. Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2015 sebelumnya dijelaskan bahwa manfaat Jaminan Hari Tua bagi peserta yang memasuki usia pensiun dialokasikan pada saat peserta menempuh usia pensiun.

Ada dua kategori peserta yang dapat mengikuti program jaminan hari tua yaitu Penerima Upah (PU) selain penyelenggara negara dan Bukan Penerima Upah (BPU). Pekerja Penerima Upah yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja. Sedangkan Peserta Bukan Penerima Upah (BPU) adalah orang perorangan yang melakukan kegiatan atau usaha ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari kegiatan atau usahanya tersebut.

Berdasarkan Undang-undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) pasal 14. Yaitu setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial. Maka artinya setiap perusahaan yang berada di Indonesia baik yang swasta ataupun negeri harus mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan bagi para karyawan atau pekerjanya.

Dalam sistem program jaminan hari tua, peserta bisa melakukan klaim dana program JHT lebih awal jika peserta aktif yang tercatat di BPJS Ketenagakerjaan. Dan jika terjadi hal-hal tertentu seperti yang menjadi ketentuan dan peraturan tentang program tersebut. Seiring dengan berlanjutnya pelaksanaan program jaminan hari tua yang merupakan program penting untuk meningkatkan taraf hidup tenaga kerja lanjut usia, maka perlu dilakukan sosialisasi untuk meningkatkan peserta program jaminan hari tua pada BPJS Ketenagakerjaan sehingga dapat mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan terus berupaya merekrut pekerja khususnya pekerja sektor informal atau pekerja bukan penerima upah untuk bergabung karena ada banyak manfaat yang bisa didapat peserta jika menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan sudah banyak bergabung sejak Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) namun pekerja sektor non formal atau pekerja bukan penerima upah masih minim padahal banyak manfaat yang bisa didapat jika menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Meski bukan pekerja perusahaan tapi masyarakat bisa mendaftar sendiri ke kantor BPJS Ketenagakerjaan atau wadah, kelompok atau peguyuban pekerja tersebut agar bisa tergabung dalam jaminan sosial ini sesuai kemampuan peserta.

BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan hukum publik yang ditunjuk oleh pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan program JHT. Dalam menjalankan tugasnya, BPJS Ketenagakerjaan memiliki unit-unit pelayanan yang tersebar di berbagai daerah, termasuk di Kabupaten Hulu Sungai Utara. Unit pelayanan ini berperan penting dalam memberikan informasi, pendaftaran, pembayaran klaim, dan pelayanan lainnya terkait program JHT

kepada pekerja dan perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan sementara, penulis menemukan adanya beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Permasalahan Aplikasi Klaim, Aplikasi yang digunakan untuk mengklaim Jaminan Hari Tua (JHT) sering mengalami masalah teknis, seperti eror, down, dan sulit diakses. Sehingga proses pengajuan klaim tidak dapat dilakukan dengan lancar dan menjadi terhambat dan dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi peserta dan menyebabkan peserta tidak dapat menerima manfaat JHT saat itu juga. *(Sumber: Observasi Lapangan, diolah penulis,2025)*
2. Banyaknya peserta yang terlambat atau tidak membayar iuran secara rutin menyebabkan terjadinya tunggakan, dalam keberlangsungan program Jaminan Hari Tua (JHT). Jumlah peserta yang telat membayar dapat menimbulkan beberapa dampak terhadap keberlangsungan program. Salah satunya adalah terganggunya kelancaran pengelolaan dana, karena iuran peserta merupakan sumber utama pembiayaan program tersebut. *(Sumber: Dokumentasi , diolah penulis,2025)*
3. Minimnya sosialisasi yang menjangkau pekerja sektor informal menyebabkan kurangnya pemahaman dan kesadaran masyarakat mengenai kepentingan dan manfaat jangka panjang Jaminan Hari Tua (JHT) sehingga sebagian masyarakat tidak merasa perlu untuk menjadi peserta atau tidak memanfaatkan program tersebut secara maksimal. Hal ini berdampak pada rendahnya tingkat partisipasi pekerja sektor informal dalam program JHT. Selain itu, masyarakat juga cenderung kurang disiplin dalam membayar iuran karena belum memahami manfaat yang akan diperoleh di masa depan. *(Sumber: Dokumentasi , diolah penulis,2025)*

Berdasarkan permasalahan itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul "Efektivitas Program Jaminan Hari Tua (JHT) Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada Sektor Informal Hulu Sungai Utara" Fokus Penelitian

Penelitian ini mengangkat Efektivitas Jaminan Hari Tua (JHT) Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada Sektor Informal Hulu Sungai Utara. Penulis memfokuskan penelitian ini pada efektivitas program dengan mengacu pada model efektivitas organisasi yang dikemukakan oleh Campbell, yang menekankan bahwa efektivitas perlu dianalisis berdasarkan pencapaian tujuan dan kriteria kinerja yang relevan dengan program yang dijalankan (Campbell, 2019:25-30, dalam Dedi Amrizal 41-42). Efektivitas program dianalisis melalui beberapa komponen berikut :

1. Keberhasilan Program
2. Keberhasilan Sasaran
3. Kepuasan terhadap program
4. Tingkat input dan output
5. Pencapaian tujuan menyeluruh

(Campbell, 2019:25-30, dalam Dedi Amrizal 41-42)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Efektivitas Program Jaminan Hari Tua (JHT) Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada Sektor Informal Hulu Sungai Utara?

2. Faktor apa saja yang mempengaruhi Program Jaminan Hari Tua (JHT) Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada Sektor Informal Hulu Sungai Utara?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Efektivitas Program Jaminan Hari Tua (JHT) Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada Sektor Informal Hulu Sungai Utara.
2. Untuk mengetahui Faktor yang mempengaruhi Efektivitas Program Jaminan Hari Tua (JHT) Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada Sektor Informal Hulu Sungai Utara.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna untuk hal-hal sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi media untuk pengembangan berbagai teori yang sangat berguna bagi pengembangan penalaran dan pengelolaan pada Bidang Ilmu Administrasi Publik khususnya yang berhubungan dengan pelaksanaan Efektivitas Program Jaminan Hari Tua (JHT) Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada Sektor Informal Hulu Sungai Utara.
2. Manfaat Praktis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi semua pihak terkait khususnya pemerintah sebagai dasar untuk program keluarga harapan berdasarkan fenomena yang dihadapi.

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 terpupuk 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

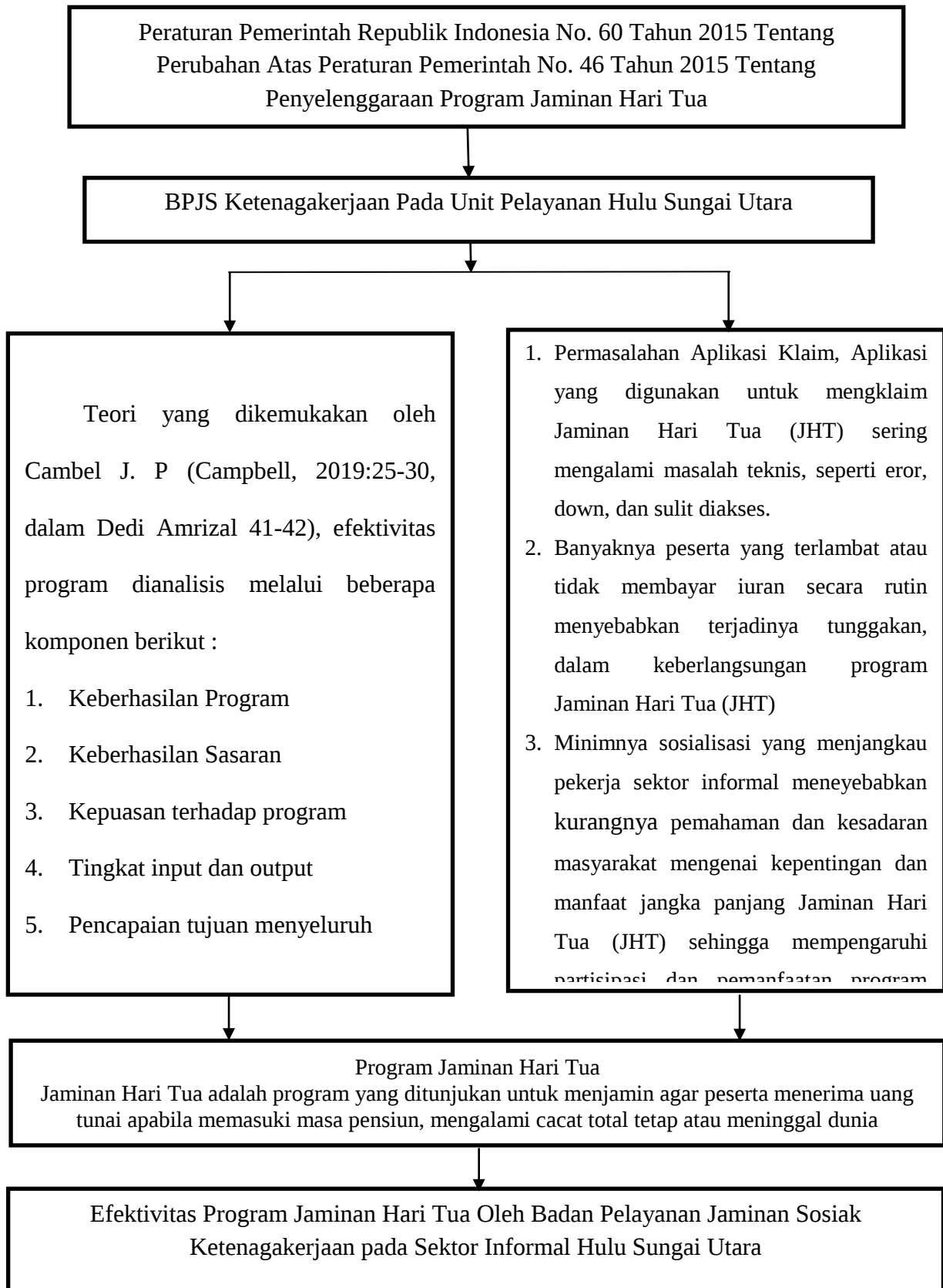
Kegiatan ekonomi dalam masyarakat dapat dibedakan menjadi sektor formal dan sektor informal berdasarkan tingkat keteraturan,

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



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang menjadi objek penelitian yang digunakan penulis adalah pada Kantor Mall Pelayanan Publik yang berlokasi di Jln. Ahmad Yani Antasari , Kode Pos 71414

Alasan memilih lokasi tersebut dikarenakan lokasi tersebut adalah tempat magang penulis dan selama magang diperkerjakan di bidang tersebut. Dengan begitu dapat memudahkan penulis untuk terjun langsung kelapangan mengadakan observasi dan penggalan data.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, penelitian yang ditunjukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Penelitian ini menggambarkan secara tepat mengenai keadaan atau realita apa yang terjadi di dalam masyarakat. Menurut sogiyono (2017:40), penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi, objek alamiah, yaitu peneliti bertindak sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan) analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dan generalisasi.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, penelitian yang ditunjukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Penelitian ini

menggambarkan secara tepat mengenai keadaan atau realita apa yang terjadi di dalam masyarakat.

C. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini tipe penelitian yang dipakai adalah tipe penelitian deskriptif-kualitatif, yaitu memberikan gambaran atau menyajikan data sesuai dengan keadaan objek yang sebenarnya dengan harapan mendapatkan gambaran yang menyeluruh sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai. Secara konkret penulis dalam penelitian ini akan mendeskripsikan fenomena yang berkaitan dengan Pelaksanaan Program Indonesia Pintar melalui proses berupa pengumpulan data kualitatif analisis dan penelitian data tersebut dengan merujuk pada konsep atau teori yang relevan.

D. Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu keseluruhan data hasil penelitian yang di peroleh melalui informan dengan cara wawancara dan observasi langsung di lapangan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data-data pendukung yang digunakan untuk melengkapi informasi yang dibutuhkan. Adapun data-data sekunder yang peneliti kumpulkan di sini di antaranya diperoleh dari buku dan referensi buku, serta naskah lainnya.

Data yang diperoleh merupakan sumber atau penelitian yang di peroleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (di peroleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder yang umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan

historis yang telah disusun dalam arsip (dokumen) yang di publikasikan dan tidak di publikasikan.

3. Sumber Data

Sumber data, yakni keseluruhan data hasil penelitian yang diperoleh melalui *interview* (wawancara) dan observasi (pengamatan) langsung di lapangan yang bersumber dari pegawai dan beberapa orang pada kawasan yang diteliti. Sumber data yang di pilih secara *Purposive Sampling* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga memudahkan peneliti memahami objek atau suatu informasi yang di dapatkan.

a. Informan

Sumber data merupakan subjek dari mana data itu diperoleh. Apabila penelitian menggunakan wawancara dalam pengumpulan data, maka sumber datanya berupa informan. Informan merupakan orang yang memberi informasi terkait objek atau fenomena yang diteliti dengan cara menjawab pertanyaan, baik tulisan maupun lisan. Sumber data pada penelitian ini dipilih secara *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2022:95), *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dari sumber data dengan pertimbangan tertentu.

Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, sehingga akan memudahkan peneliti meneliti objek atau fenomena yang akan diteliti.

Tabel 3. 1
Daftar Informan

No.	Jabatan	Jumlah
1	Kepala BPJSTK Tabalong Tanjung	1 Orang
2	Staff Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan	1 Orang
3	Staff pelayanan BPJS Ketenagakerjaan (mall Pelayanan Publik)	1 Orang
4	Peserta Aplikasi Jamsostek Mobile (JMO)	11 Orang
Total Informan		13 Orang

Sumber : Diolah Penulis, 2025

E. Desain Operasional Penelitian

Berkaitan dengan Penelitian ini mengenai Efektivitas Program Jaminan Hari Tua Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pada Sektor Informal Pada Unit Pelayanan Hulu Sungai Utara. Maka dari itu dirancanglah suatu desain operasional penelitian untuk mengukur baik buruknya suatu konsep. Untuk lebih jelasnya mengenai desain operasional ini dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini.

Tabel 3. 2
Desain Operasional Penelitian

Variabel	Ruang Lingkup	Indikator
(1)	(2)	(3)
Efektivitas Program Jaminan Hari Tua Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada Sektor Informal Hulu Sungai Utara	Keberhasilan Program	Perencanaan Pelaksanaan
	Keberhasilan Sasaran	Kejelasan sasaran Ketepatan sasaran

Maka Difokuskan pada Teori yang dikemukakan oleh Cambel J. P (Campbell, 2019:25-30, dalam Dedi Amrizal 41-42)	Kepuasan terhadap program	Kepuasan masyarakat terhadap program Kepuasan pelaksana terhadap program
	Tingkat input dan output	Standar Operasioanl Prosedur Pencapaian target program Klaim terhadap program Hasil/manfaat program
	Pencapaian tujuan menyeluruh	Tujuan program

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020:105) menyatakan bahwa secara umum terdapat 4 (empat) macam teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi.

1. Observasi

Menurut Nasution dalam Sugiyono (2020:109) observasi adalah kondisi dimana dilakukannya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat diperoleh pandangan yang holistik (menyeluruh).

2. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2020:114) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2020:124) dokumentasi merupakan pengumpulan dari catatan peristiwa yang sudah berlaku baik berbentuk tulisan, gambar/foto atau karya-karya monumental dari seseorang/instansi.

G. Teknis Analisis Data

Setelah dilakukannya wawancara dan pengujian terhadap data primer dan skunder maka, langkah selanjutnya adalah dengan melakukan analisa dan pembahasan dari hasil uji wawancara yang telah dilakukan.

Teknis analisis dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif Menurut Miles dan Huberman (Sugiyono 2020:133) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

1. Reduksi Data (Data Reduction)

Semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data, Mereduksi data berarti merangkum, memilih dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

2. Penyajian Data (Data Display)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menampilkan data. Dalam penelitian kualitatif, data yang disajikan dalam bentuk teks yang bersifat naratif.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing / verification*).

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

H. Uji Kredibilitas Data

Pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara perpanjangan Pengamatan, Peningkatan Ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan *member check*. (Sugiyono, 2015:121-129).

1. Perpanjangan pengamatan, artinya peneliti kembali kelapangan melakukan pengamatan, melakukan wawancara dengan sumber data, baik yang pernah ditemui maupun yang baru ditemui. Dengan perpanjangan pengamatan ini, hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin terbentuk dan semakin akrab, semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi.
2. Meningkatkan ketekunan, artinya melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut, kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis.
3. Triangulasi, artinya adalah sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian, triangulasi terdiri atas triangulasi sumber, teknik Pengumpulan data, dan waktu.
4. Analisis kasus negatif, artinya kasus yang tidak sesuai atau berbeda dengan hasil penelitian hingga pada saat tertentu. Peneliti berusaha mencari data yang berbeda atau bahkan bertentangan dengan data yang telah ditentukan. Bila tidak ada lagi data yang berbeda atau bertentangan dengan temuan, berarti data yang ditemukan sudah dapat dipercaya.
5. Menggunakan bahan referensi, artinya adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Bahan referensi itu didapat dari foto foto, rekaman, dan dokumen autentik.
6. *Member Check*, artinya proses pengecekan data yang berasal dari pemberian data. Ia bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Jika data yang diperoleh peneliti disepakati oleh pemberi data, berarti data tersebut valid sehingga semakin kredibel. Namun jika data yang diperoleh peneliti tidak disepakati oleh pemberi data, berarti data tersebut perlu diteliti lagi dan perlu melakukan diskusi dengan pemberi data, dan akan dilakukan sebagaimana semestinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Republik Indonesia. (1945). Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Republik Indonesia. (2004). Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Republik Indonesia. (2011). Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256.
- Republik Indonesia. (2013). Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 253.
- Republik Indonesia. (2015). Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.
- Republik Indonesia. (2015). Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.
- Abdullah, H. M. Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agustino, Leo. (2016). *Dasar-dasar Kebijakan Publik* (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta.
- Anjani, H. D., Nurhayati, A., & Kusumaningsih, A. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Campbell, J. P. (1976). *Structures for Organizational Effectiveness Criteria and Their Implications*. ERIC Document ED140123.
- Fikri, M., Hastuti, N., & Wahyuningsih, S. (2019). *Evaluasi Program Pendidikan*. Yogyakarta.
- Fitzpatrick, J. L., Sanders, J. R., & Worthen, B. R. (2011). *Program Evaluation: Alternative Approaches and Practical Guidelines* (4th ed.). Boston: Pearson.
- Irawanto. (2025). *Good Governance: Konsep, Prinsip, dan Implementasi*. Mutiara Publishing Indonesia.
- Miles, Matthew B., & Huberman, A. Michael. (2014). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press.
- Noeraini, Astrid Amalia. (2014). *Ekonomi Informal di Indonesia: Suatu Tinjauan Pustaka*. Fakultas Ekonomi, Universitas Padjadjaran.
- Rumawas, Wehelmina. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press.
- Steers, Richard M. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wardhana, A. (2024). *Teori Organisasi di Era Digital*. Purbalingga: CV Eureka Media Aksara.
- Wholey, J. S., Hatry, H. P., & Newcomer, K. E. (2015). *Handbook of Practical Program Evaluation* (4th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

- Affani, A. (2024). *Efektivitas Program Jaminan Hari Tua BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik taman kanak-kanak di Yogyakarta* (Disertasi Doktoral, Universitas Islam Indonesia).
- Amali, F. (2020). *Pelaksanaan Program Pelatihan Keterampilan Menjahit di Balai Perlindungan dan Rehabilitasi Sosial Remaja (BPRSR) Yogyakarta* (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta).
- Jauza, S. T. *Efektivitas Penerapan Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Tangerang Selatan* (Skripsi, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi).
- Rahmadi, M. (2022). *Efektivitas Dana Bantuan Langsung Tunai (BLT-DD) terhadap kesejahteraan masyarakat miskin yang terdampak Covid-19* (Studi Kasus di Desa Sibreh Keumudee Aceh Besar).
- Campbell, J. P., & Dedi Amrizal (2019). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47–74.
- Irwan, I., Luthfi, Z. F., & Walidi, A. (2019). Efektivitas penggunaan Kahoot! untuk meningkatkan hasil belajar siswa. *Pedagogia*, 8(1).
- Zakiah, N., Oktavia, L., Khairiyah, F., & Ilman, M. A. (2020). Efektivitas pelaksanaan bantuan sosial dari pemerintah terhadap masyarakat terdampak Covid-19 di Desa Gendongarum Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*.
- Tim Penyusun. (2022). *Pedoman Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi STIA Amuntai*. Amuntai.

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan <https://share.google/2HM4MhNgafV453B59>