

# STRATEGI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN BURUH DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

**ARI ATMAJA**

Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi, Jl. Gatot Subroto KM  
7, Kebun Nenas, Teluk Kuantan, Kabupaten Kuantan Singingi.  
email: atmajaari2@gmail.com

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to find out to find out the strategies used by BPJS Employment to Improve Labor Welfare in Kuantan Singingi District Bay and to find out whether the strategy is running well or not. The problem of this research is the slow participation growth, lack of socialization to workers, lack of company awareness. As for the informants in this study, there were 2 BPJS members, 8 People Managers and 8 Workers. The technique of data collection is done by method 1) Observation, 2) Interview, 3) Documentation, 4) Triangulation. After the data is collected, it is grouped according to the type and data source then analyzed in descriptive qualitative manner. Based on the results of data analysis and discussion of research as well as the elaboration of each dimension of the theory used, the researcher draws the conclusion that the implementation of the strategy for implementing social security administrators in improving labor welfare in Kuantan Singingi Regency has not been optimal.*

**Keyword : Social Security, Welfare, Strategy.**

## **ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Untuk Mengetahui Strategi yang digunakan BPJS Ketenagakerjaan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh di Kabupaten Kuantan Singingi dan Untuk Mengetahui Apakah Strategi Tersebut Berjalan Dengan Baik Atau Tidak. Permasalahan penelitian ini yaitu Pertumbuhan kepesertaan lambat, kurangnya Sosialisasi kepada buruh, kurangnya kesadaran perusahaan. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah anggota BPJS sebanyak 2 orang, Manajer 3 Orang dan Pekerja sebanyak 8 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode 1) Observasi, 2) Wawancara, 3) Dokumentasi, 4) Triangulasi. Setelah data terkumpul maka di kelompokkan menurut jenis dan sumber data kemudian dianalisa secara Deskriptif Kualitatif. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian serta penjabaran dari masing-masing dimensi dari teori yang digunakan, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa pelaksanaan strategi badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan buruh di Kabupaten Kuantan Singingi belum berjalan dengan optimal.*

**Kata Kunci : Jaminan Sosial, Kesejahteraan, Strategi.**

# 1.PENDAHULUAN

## 1.1 Latarbelakang

Pembangunan Sektor perburuhan di Indonesia secara umum ditunjukkan untuk mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Pembangunan sektor perburuhan ini merupakan bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia yang tidak terpisahkan dari upaya pembangunan nasional. Hal ini merupakan wujud dari pengamalan Pancasila dan Pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945 yang diarahkan pada peningkatan harkat, dan martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur baik materi maupun spiritual.

Dikarenakan BPJS ketenagakerjaan itu sendiri merupakan transformasi dari PT Jamsostek yang sebelumnya bertugas memberikan jaminan sosial kepada buruh dan baru diresmikan oleh pemerintah tahun 2014 ini. Maka dari itu masih terdapat beberapa permasalahan atau kendala yang dialami oleh BPJS Ketenagakerjaan dalam menjalankan strateginya untuk memberikan perlindungan dan keselamatan kepada buruh atau tenaga kerja terutama mengenai dampak dari program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan terhadap kesejahteraan dan keselamatan buruh yaitu

Pertama, kepersertaan mengalami pertumbuhan yang lambat. Lambatnya pertumbuhan kepersertaan ini sebagaimana dikatakan oleh kepala bidang pemasaran BPJS ketenagakerjaan di Kabupaten Kuantan Singingi pertumbuhan kepersertaan berjalan dengan lambat karena sistem BPJS Ketenagakerjaan. Sistem *door to door* ini yang membuat pertumbuhan kepersertaan menjadi lambat karena kita harus mendatangi tiap perusahaan dan menyita cukup waktu juga sehingga tidak berjalan efektif.

Kedua, kurangnya kesadaran perusahaan ataupun pekerja terhadap pentingnya manfaat program jaminan sosial BPJS ketenagakerjaan. Dan khususnya para pekerja bukan penerima upah dikarenakan dari mental masyarakat yang belum sadar dan peduli, mereka terkadang sulit memahami maksud dan tujuan dari program yang telah disampaikan, begitupun saat membahas terkait dengan iuran yang wajib mereka bayarkan terkadang mereka langsung menolak untuk mendaftarkan diri sebab sebelumnya, telah tertanamkan dalam pikiran mereka bahwa jaminan sosial itu sifatnya selalu gratis, Hal ini sebagai mana yang dikatakan oleh kepala bidang pemasaran bapak Januardi Simanjuntak bahwa masih banyak perusahaan ataupun para pekerja yang belum mendaftarkan perusahaan ke BPJS tenaga kerja di karenakan masih tidak mau membayar iuran yang nantinya dianggap sebagai beban bagi perusahaan.

Ketiga, kurangnya sosialisasi yang dilakukan BPJS ketenagakerjaan, Dikarenakan karyawan BPJS Ketenagakerjaan masih sedikit yang berjumlah 3 karyawan BPJS dan dibantu 1 Security dan 1 OfficeBoy. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh buruh bahwa sosialisasi yang dilakukan oleh BPJS ketenagakerjaan lebih sering dilakukan oleh perusahaan saja dan perwakilan perusahaan ini yang akan menyampaikan hasil kembali sosialisasi yang disampaikan oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada buruh (sumber: wawancara dengan pak Sutono mandor kebun ssw, 01 april 2018). Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa proses sosialisasi yang dilakukan BPJS lebih sering dilakukan kepada perusahaan sehingga menyebabkan kurangnya informasi yang diterima oleh buruh dan pengetahuan akan manfaat jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan dan orang-orang tertentu yang didaftarkan tidak semua pekerja yang didaftar oleh perusahaan karena dianggap beban oleh perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, maka peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai permasalahan tersebut dalam penelitian yang berjudul

## **“Strategi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh Di Kabupaten Kuantan Singingi”.**

### **2. KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Ilmu Administrasi Negara**

Pengertian administrasi dalam arti luas memiliki unsur-unsur sekelompok orang, kerja sama, pembagian tugas secara terstruktur, kegiatan yang runtut dalam proses, tujuan yang akan dicapai, dan pemamfaatan sumber-sumber yang tersedia. “Definisi para ahli tentang administrasi ini sangat banyak sehingga tidak perlu lagi peneliti sajikan satu persatu karena pada prinsipnya mempunyai pengertian yang sama yaitu antara lain; kerja sama, banyak orang, untuk mencapai tujuan bersama” (Syafie, 2010 : 15).

##### **2.1.2 Konsep Manajemen Organisasi**

Manajemen sebagai sebuah proses yang khas, yang terdiri atastindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain untuk mencapai tujuan tertentu. (Sudarwan dan Danim, 2010 : 18).

##### **2.1.3 Konsep Manajemen**

Manajemen menurut Stoner (dalam Handoko, 2011 : 2) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

##### **2.1.4 Konsep Pelayanan**

Kegiatan pelayanan mempunyai peranan penting bagi kehidupan manusia, karena dalam memenuhi kebutuhannya memerlukan pelayanan dari orang lain. Pelayanan sebagai proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung, merupakan konsep yang senantiasa aktual dalam berbagai aspek kelembagaan. Pelayanan bukan hanya pada organisasi bisnis, tetapi telah berkembang lebih luas pada pemerintah. Menurut Hardiyansyah (2011 : 11),

##### **2.1.5 Konsep Manajemen Strategi**

Menurut Rachmat (2014 : 14) manajemen strategi adalah seni dan ilmu penyusunan, penerapan, dan pengevaluasian keputusan lintas fungsional yang memungkinkan suatu perusahaan mencapai sasarannya. Manajemen strategi adalah proses penetapan tujuan organisasi, pengembangan kebijakan dan perencanaan untuk mencapai sasaran serta pengalokasian sumber daya untuk menerapkan kebijakan dan merencanakan pencapaian tujuan organisasi. Manajemen starategi mengobinasikan aktivitas-aktivitas dari berbagai bagian fungsional suatu bisnis untuk mencapai tujuan organisasi.

##### **2.1.6 Analisis SWOT**

Analisis SWOT adalah evaluasi atas kekuatan dan kelemahan internal suatu organisasi yang dilakukan secara hati-hati dan juga evaluasi atas peluang dan ancaman dari lingkungan. SWOT singkatan dari *Strengths* (kekuatan), *Weaknesses* (kelemahan), (*peluang*), *Threats* (ancaman). *Strengths* (kekuatan) merupakan Keahlian atau kemampuan yang menyebabkan suatu organisasi mampu menyusun dan mengimplementasikan strateginya. *Weaknesses* (kelemahan) merupakan suatu kekurangan atau kegagalan yang membuat organisasi tidak dapat memilih dan mengimplementasikan strategi yang mendukung misinya. *Opportunities* (peluang) merupakan bidang dalam lingkungan yang apabila dieksploitasi akan mungkin menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. *Threats* (ancaman) merupakan bidang

dalam lingkungan yang berpotensi untuk meningkatkan kesulitan organisasi dalam berkinerja pada tingkat yang lebih tinggi. (Griffin, 2004 : 228).

## 2.2 Kerangka Pemikiran



Sumber : Modifikasi Peneliti, 2018.

## 2.3 Hipotesis Kerja

Diduga bahwa Strategi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh Di Kabupaten Kuantan Singingi Belum Berjalan dengan Baik.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian survey, dengan tingkat eksplanasi deskriptif, dengan menggunakan analisa data kualitatif. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna, lebih memfokuskan pada data kualitas dengan analisis kualitatifnya. Dengan kata lain penelitian kualitatif lebih mementingkan makna, tidak ditentukan oleh kuantitasnya, tetapi lebih ditentukan oleh proses terjadinya dan cara memandang atau perspektifnya. Penelitian kualitatif adalah salah satu metode penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang kenyataan melalui proses berpikir induktif. Melalui penelitian kualitatif peneliti dapat mengenali subjek, merasakan apa yang mereka alami dalam kehidupan sehari-hari. Dalam penelitian ini, peneliti terlibat dalam situasi dan setting fenomena yang diteliti. Peneliti diharapkan selalu memusatkan perhatian pada kenyataan atau kejadian dalam konteks yang diteliti. Setiap kejadian merupakan sesuatu yang unik, berbeda dengan yang lain, karena perbedaan konteks (Basrowi dan Suwandi, 2008 : 2)

### 3.2 Informan Penelitian

Informan Penelitian adalah subjek yang memahami informasi objek penelitian sebagai pelaku maupun orang lain yang memahami objek penelitian. (Bungin, 2007 : 76). Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

NO	Informan	Jumlah
----	----------	--------

		Key Informan	Key Informan
1.	Kabid Pemasaran BPJS Ketenagakerjaa	1	1
2.	Kabid Pelayanan BPJS Ketenagakerjaa	1	1
3.	Manajer / Pengusaha	3	3
4.	Pekerja/Buruh Di Teluk Kuantan	8	8
Jumlah		13	13

Sumber : Modifikasi Peneliti, 2018.

### 3.3 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. (Arikunto, 2012 : 107). Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**3.3.1** Sumber data primer, diperoleh dari hasil penelitian di lapangan secara langsung dari sebenarnya, dan pihak-pihak yang bersangkutan dengan masalah yang akan dibahas dalam hal ini adalah dari BPJS Ketenagakerjaan Teluk Kuantan.

**3.3.2** Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. untuk memperoleh sumber data sekunder penulis menggunakan teknik :

**3.3.2.1** Studi pustaka, yaitu bersumber dari hasil bacaan literatur atau buku - buku terkait dengan topik penelitian.

**3.3.2.2** Dokumentasi, yaitu arsip-arsip, laporan tertulis atau daftar inventaris yang diperoleh terkait dengan penelitian yang dilakukan

### 3.4 Fokus Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan bagian yang membatasi dan menjelaskan substansi materi kajian penelitian yang akan dilakukan. Jadi dapat memudahkan peneliti untuk lebih fokus dengan penelitian yang akan dijalankan, yaitu mengenai “Strategi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh di Kabupaten Kuantan Singingi”.

### 3.5 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Teluk Kuantan Alamat di Jl. Diponegoro Pasar Rakyat Teluk Kuantan.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Dari penjelasan sumber data diatas, metode pengumpulan data diambil dalam Muhammad Idrus (2009 : 99) yang meliputi :

#### 3.6.1 Observasi (pengamatan)

Merupakan aktivitas pencatatan fenomena yang dilakukan secara sistematis. Pengamatan dapat dilakukan secara terlibat (partisipatif) ataupun non partisipatif. Maksudnya pengamatan tersebut melibatkan peneliti maupun tidak melibatkan peneliti.

#### 3.6.2 Wawancara (*Interview*)

Adalah berisi pertanyaan yang diajukan namun selalu berpusat pada satu pokok masalah tertentu. Teknik wawancara yang digunakan yaitu jenis wawancara terstruktur teknik wawancara ini biasanya dilakukan oleh peneliti dengan cara terlebih dahulu mempersiapkan bahan pertanyaan yang akan diajukan dalam wawancaranya nanti.

### 3.6.3 Dokumentasi

Merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan – catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dokumen ini diambil untuk memperoleh data-data, foto, serta catatan lapangan seperti peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan fokus penelitian.

### 3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis model interaktif. Menurut Huberman dan Miles (dalam Muhammad Idrus (2009:147) analisis model interaktif merupakan analisis data kualitatif yang terdiri dari tiga hal utama yaitu :

#### 3.7.1 Reduksi Data

Reduksi data dapat diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan – catatan tertulis dari lapangan.

#### 3.7.2 Penyajian data (*Display Data*)

Penyajian data (*Display Data*) merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan mencermati penyajian data ini, peneliti akan lebih mudah memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan.

3.7.3 Penarikan kesimpulan / verifikasi Merupakan tahap akhir proses pengumpulan data yang dimaknai sebagai penarikan arti data yang telah ditampilkan.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Indikator *Strengths* (Kekuatan)

*Strengths* yang berkaitan dengan kekuatan atau keunggulan yang dimiliki suatu organisasi. Temuan di lapangan terlihat bahwa kekuatan atau keunggulan yang dimiliki BPJS Ketenagakerjaan Teluk Kuantan diantaranya bisa bekerja sama dengan lembaga pemerintah pusat atau pemerintah daerah. BPJS Ketenagakerjaan juga menjalankan program jaminan pensiun yang baru dijalankan tahun 2015 ini yang bermanfaat untuk buruh apabila sudah mencapai usia pensiun yaitu 56 tahun sesuai dengan usia pensiun yang ditetapkan oleh pemerintah dan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun. Jaminan pensiun ini akan memberikan dana pensiun secara berkala setiap bulan kepada peserta dengan syarat peserta telah memiliki masa iuran 15 tahun namun apabila peserta belum mencapai masa iuran 15 tahun maka peserta berhak mendapatkan jaminan pensiun seluruhnya. Disamping itu, buruh juga akan memiliki tabungan saat sudah tidak bekerja lagi atau terkena PHK dari perusahaan tempatnya bekerja yang terdapat pada program jaminan hari tua.

### 4.2 Indikator *Weaknesses* (Kelemahan)

*Weaknesses* yang berkaitan dengan keterbatasan atau kekurangan dalam hal sumber daya, keterampilan dan kemampuan yang akan menjadi penghalang serius dalam kinerja organisasi. Pada temuan di lapangan menunjukkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan belum bisa merubah pola pikir dari perusahaan dan buruh bahwa jaminan sosial merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi tidak hanya membayar iuran saja karena manfaat dari jaminan sosial sangat besar bagi perusahaan dan buruh. Hal ini yang masih diusahakan oleh BPJS Ketenagakerjaan Teluk kuantan agar pola pikir perusahaan dan buruh dapat diubah iuran yang harus dibayarkan tidak dijadikan beban yang harus dikeluarkan melainkan karena kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan dan buruh. Upaya-upaya yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan dalam mengubah pola pikir perusahaan dan buruh ada 2 jenis, yaitu pembinaan secara langsung kepada perusahaan dan buruh dan pembinaan melalui telepon.

Pembinaan secara langsung kepada perusahaan dan buruh dilakukan apabila perusahaan meminta BPJS Ketenagakerjaan Teluk kuantan melakukan pembinaan di perusahaannya. Pembinaannya ini berupa sosialisasi mengenai informasi terbaru dari BPJS Ketenagakerjaan dan diskusi mengenai keluhan-keluhan dan masukan-masukan yang ingin disampaikan oleh perusahaan dan serikat buruh selaku wakil dari buruh. Pembinaan secara langsung ini tidak dilakukan secara rutin, karena hanya dilakukan apabila perusahaan meminta pembinaan kepada BPJS Ketenagakerjaan Teluk kuantan di perusahaannya, sehingga hasilnya tidak maksimal karena juga kekurangan karyawan sehingga tidak dapat melakukan sosialisasi secara rutin. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan Teluk Kuantan masih kurang dalam melakukan sosialisasi kepada buruh karena sosialisasi yang dilakukan lebih sering kepada perwakilan perusahaannya saja dan perwakilan perusahaan tersebut yang akan mensosialisasikan lagi ke buruhnya sehingga komunikasi yang terjalin antara BPJS Ketenagakerjaan dan buruh masih kurang dan perlu untuk ditingkatkan lagi karena akan berdampak pada kurangnya pemahaman yang dimiliki buruh tentang BPJS Ketenagakerjaan dan penyampaian informasi tentang BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, beban iuran yang ditanggung perusahaan akan semakin besar karena adanya program jaminan pensiun yang baru dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, belum semua perusahaan atau toko” di Teluk kuantan yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan yang disebabkan salah satunya oleh kewajiban membayar iuran kepada BPJS Ketenagakerjaan yang belum mampu dipenuhi. Dan kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada pekerja bukan penerima upah sehingga tidak mengetahui manfaat dari BPJS ketenagakerjaan.

#### **4.3 Indikator *Opportunities* (Peluang)**

*Opportunities* yang berkaitan berbagai situasi yang menguntungkan bagi suatu organisasi. Pada temuan lapangan dengan dibentuknya BPJS Ketenagakerjaan menciptakan banyak peluang untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan program jaminan sosial diantaranya cakupan kepesertaan tidak hanya terbatas pada tenaga kerja dan perusahaan saja melainkan seluruh masyarakat Indonesia diwajibkan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan agar semua elemen masyarakat dapat merasakan manfaat program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, adanya kerja sama yang dapat dilakukan BPJS Ketenagakerjaan dengan lembaga Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan program jaminan sosial karena pemerintah dapat dilibatkan dalam proses penyelenggaraan jaminan sosial dimana sebelumnya pemerintah hanya dilibatkan melalui Dinas Ketenagakerjaan dan Kementerian Ketenagakerjaan saja sehingga diharapkan Pemerintah juga ikut andil dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan program jaminan sosial seperti dalam pemberian sanksi administratif kepada peserta dan dalam proses pengawasan dan pemeriksaan kepada peserta maupun calon peserta BPJS Ketenagakerjaan. Bagi buruh dengan dibentuknya BPJS Ketenagakerjaan maka akan meningkatkan kesejahteraannya karena manfaat yang diberikan program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Buruh tidak perlu lagi menanggung biaya pengobatan kalau mengalami kecelakaan saat bekerja dan mendapatkan santunan dari BPJS Ketenagakerjaan apabila telah meninggal dunia serta mendapatkan beasiswa bagi anak dari peserta tersebut. Buruh juga akan mempunyai tabungan hari tua apabila sudah tidak bekerja lagi atau mencapai usia pensiun yang terdapat pada jaminan pensiun dan jaminan hari tua sehingga buruh mempunyai tabungan yang akan bermanfaat untuk hari tuanya. Bagi perusahaan dengan adanya BPJS Ketenagakerjaan maka akan mengurangi beban biaya pengobatan ketika buruh mengalami kecelakaan kerja karena seluruhnya sudah ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan sehingga akan menguntungkan perusahaan. Selain itu, akan meningkatkan produktivitas kerja dari buruh karena sudah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan karena terciptanya lingkungan

kerja yang kondusif dan menciptakan suasana tenang bagi buruh saat bekerja karena perusahaannya sudah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

#### 4.4 Indikator *Threats* (Ancaman)

*Threats* yang berkaitan dengan faktor-faktor yang tidak menguntungkan suatu organisasi. Pada temuan lapangan ancaman yang akan mempengaruhi kinerja BPJS Ketenagakerjaan adalah Buruh akan melakukan aksi protes dengan BPJS Ketenagakerjaan yang menuntut adanya perbaikan di BPJS Ketenagakerjaan agar kinerja dari BPJS Ketenagakerjaan dapat lebih baik lagi. Kebijakan yang dijalankan juga akan diperbaiki agar tidak merugikan buruh nantinya seperti kebijakan dari Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua yang dinilai buruh sangat merugikan karena BPJS Ketenagakerjaan mempersulit buruh dalam mendapatkan manfaat dari jaminan hari tua. Ancaman yang datang dari perusahaan itu seperti perusahaan tidak menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan karena tidak mau membayar iuran yang sangat membebankan perusahaan terutama perusahaan yang mempunyai penghasilan yang tidak besar sehingga akan menghambat pertumbuhan kepesertaan dari BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan juga menyampaikan keluhan kepada BPJS Ketenagakerjaan terkait iuran yang harus dibayarkan agar diringankan dan pelayanan yang diberikan harus lebih baik lagi. Ancaman dari perusahaan dan buruh ini juga akan berdampak pada pertumbuhan kepesertaan dari BPJS Ketenagakerjaan karena buruh dan perusahaan tidak mau menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Pertumbuhan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan akan berjalan lambat dan program jaminan sosial dari BPJS Ketenagakerjaan tidak akan berjalan dengan efektif karena manfaatnya belum dapat dirasakan.

#### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian serta penjabaran dari masing-masing dimensi dari teori yang digunakan, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa pelaksanaan strategi badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan buruh di Kabupaten Kuantan Singingi belum berjalan dengan baik.

#### UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam tidak lupa pula peneliti ucapkan untuk Nabi Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan dalam setiap langkah dan tindakan kita sebagai seorang muslim. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Untuk itu peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang amat besar kepada:

1. Ibu **Ir. Hj. Elfi Indrawanis, MM**, selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi, yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menimba ilmu di Kampus Universitas Islam Kuantan Singingi.
2. Bapak **Zul Ammar, SE., ME.**, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial beserta seluruh stafnya, yang telah memberikan kemudahan fasilitas dalam menimba ilmu di Fakultas Ilmu Sosial.
3. Bapak **Desriadi, S.Sos., M.Si**, selaku ketua Program Studi Administrasi Negara. Sekaligus sebagai *Pembimbing I*.

4. Bapak **Alsar Andri S.Sos., M.Si** selaku *Pembimbing II*, yang telah mendorong, membantu, dan mengarahkan peneliti hingga penyelesaian Proposal ini.
  5. Seluruh Staf Pengajar, baik dosen maupun asistennya, staf pegawai di lingkup Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
  6. Bapak **Dinarta Taringan** selaku Kepala Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan dan Bapak **Januardi Simanjuntak** selaku Kepala Bidang Pemasaran, serta seluruh Anggota BPJS Ketenagakerjaan Teluk Kuantan.
- Butuh lembar yang luas untuk berjuta nama yang tak tertulis, bukan maksud hati untuk melupakan jasa kalian semua, hanya ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya semoga Allah SWT membalasnya dengan balasan yang berlipat ganda. Aamiin.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

- Basrowi dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- David, Fred R. 2004. *Manajemen Strategis: Konsep*. Jakarta: PT Indeks.
- Fuad, Anis dan Nugroho Kandung. 2012. *Panduan Praktis Peneliti Kualitatif*. Serang: FISIP Untirta Press.
- Handoko. T. Hani. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hunger, J. David dan Thomas L. Wheelen. 2003. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Andi.
- Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moleong, Lexy J. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Iriantara, Yosali. 2004. *Manajemen Strategis Public Relations*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Khakim, Abdul. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Sakti.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafriz. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fajar, Marhaeni. 2017. *Ilmu Komunikasi, Teori & Praktik*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Cangara, Hafied. 2012. *Pengantar Ilmu Komunikasi (ke-13)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rachmat. 2014. *Manajemen Strategik*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Stratejik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

## **B. DOKUMEN**

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 19 Tahun 2015 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua.

Peraturan Pemerintah No 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Peraturan Pemerintah No 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.

Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

Peraturan Pemerintah No 60 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan

Pemerintah No 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

Peraturan Pemerintah No 85 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Hubungan Antar Lembaga Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Peraturan Pemerintah No 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang No 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

