


20/2-2025

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI IMPLEMENTASI
KEBIJAKAN PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN UNTUK PEKERJA BUKAN
PENERIMA UPAH Di DI YOGYAKARTA**

Azzano Ghazy Malano, Ari Subowo, Dewi Rostyaningsih

Departemen Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Jl. Prof. H. Soedarto, SH Tembalang Semarang, Kode Pos 1269 Telepon (024) 7465407
Faksimile (024) 7465405

Laman: <http://www.fisip.undip.ac.id> email fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

The presence of the idea of a social security program in a country is a form of responsibility and obligation of that country in providing socio-economic protection to its people. Indonesia has implemented several social security programs. Since the implementation of the BPJS Employment program, one of the obstacles encountered is the low participation rate of informal workers compared to formal workers in Indonesia. In fact, the number of informal workers in Indonesia is greater than formal workers. the total workforce in DI Yogyakarta will be 2,221,694 million people in 2023, in the formal sector 46.22% and the informal sector 53.78%. Of the total workforce in DI Yogyakarta that is registered, only 25.15% (558,681) of the registered number is only 116,047 informal workers who are registered with BPJS Employment. This research aims to explain and analyze the implementation of the social security program for Informal Workers by BPJS Employment in DI Yogyakarta and the factors related to this implementation. This research method uses qualitative data collection techniques through interviews, observation and documentation. This research uses the Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 1 of 2016 concerning Procedures for Implementing Work Accident Insurance, Death Insurance and Old Age Security Programs for Non-Wage Earning Participants and uses the theory of George C. Edwards III. The research results show that the Yogyakarta branch of BPJS Employment has been maximal in implementing the social security program by means of socialization through offline or online, apart from that there is still a large workforce, especially informal workers, who are still not registered and some don't know about it. To overcome this problem, wider outreach to the community is needed and additional staff to support the implementation of more outreach.

Keywords: Social Security, Informal Workers, the Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 1 of 2016

PENDAHULUAN

Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) Membuat SDGs untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik serta berkelanjutan bagi semua orang, salah satunya SDG 3 – Good Health and Well-being (Kehidupan Sehat serta Sejahtera). Setiap negara mempunyai tanggung jawab untuk menyesuaikan tujuan tersebut agar sejalan dengan SDGs. Indonesia membuat BPJS Ketenagakerjaan, yaitu program pemerintah untuk bertanggung jawab dan kewajiban negara dalam mensejahterakan pekerja di Indonesia.

BPJS Ketenagakerjaan terbagi seperti Penerima Upah, Bukan Penerima Upah, Pekerja di Sektor Jasa Konstruksi, dan Pekerja Migran Indonesia. Dari kategori tersebut, peserta dapat dikelompokkan menjadi dua kategori besar yaitu pekerja formal dan pekerja informal yang masuk dalam kategori BPU (Bukan Penerima Upah). Indonesia mempunyai tenaga kerja yang besar di tahun 2023 ada sebanyak 149,38 juta angkatan kerja, dari angkatan tersebut terbagi menjadi 2 kategori besar yaitu pekerja formal sebesar 58,05 (40,83%) juta angkatan kerja dan pekerja informal sebesar 84,13 juta angkatan kerja (59,17%), pengangguran terbuka sebesar 7,20 juta angkatan kerja.

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) jumlah peserta jaminan sosial ketenagakerjaan yang berstatus aktif secara nasional di Indonesia saat ini mencapai sekitar 41.560.938 juta peserta di bulan Desember tahun 2023 dari total semua angkatan kerja di Indonesia sebesar 146.621.786 juta. Peserta aktif saat ini terus meningkat karena pihaknya juga ada target untuk terus melakukan peningkatan cakupan

kepesertaan semesta. Ada juga yang peserta nonaktif sebesar 19,517,013 juta orang, kalau dijumlahkan dengan peserta aktif sebesar 61.077.951 juta peserta, peserta BPJS Ketenagakerjaan yang nonaktif tersebut berarti memang secara peserta atau tenaga kerja masih mempunyai haknya untuk jaminan hari tua (JHT) yang belum dicairkan. Angka kepesertaan pada BPJS Ketenagakerjaan tersebut diakui belum mencapai target semesta tenaga kerja, karena berdasarkan data dari Bappenas, cakupan kepesertaan harus mencapai 90 juta peserta di tahun 2022.

DI Yogyakarta adalah sebuah provinsi kecil yang berada di pulau Jawa, pulau Jawa terbagi 6 provinsi yaitu Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, DI Yogyakarta, dan Jawa Timur. Di pulau Jawa angkatan kerja terbesar urutan 1 ditempati oleh Jawa Barat sebesar 25.391 juta angkatan kerja dan selanjutnya Jawa Timur 23.868 juta angkatan kerja, Jawa Tengah 21.069 juta angkatan kerja, Banten 5.965 juta angkatan kerja, DKI Jakarta 5.427 juta angkatan kerja, DI Yogyakarta 2.221 juta angkatan kerja.

Badan Pusat Statistik jumlah angkatan kerja di DI Yogyakarta 2.221.694 juta orang di tahun 2023, di sektor formal sebanyak 1.036.111 dan pekerja informal sebanyak 1.205.583 di DI Yogyakarta. Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) dari jumlah tersebut yang sudah mendapatkan perlindungan Jaminan Sosial atau BPJS ketenagakerjaan baru 25,15% dari jumlah angkatan kerja di provinsi DI Yogyakarta yang dimana jumlahnya sebanyak 558.681 pekerja yang tercatat di tahun 2023.

Dari jumlah tersebut, yang sudah terlindungi Jaminan Sosial atau BPJS Ketenagakerjaan dengan penerima upah baru sebanyak 365.866 orang (66.49%), bukan penerima upah sebanyak 116.047 (19,76%) dan jasa konstruksi sebanyak 76.768 (13.75 %). Yang mana hal itu sangat rendah untuk peserta yang mengikuti Jaminan Sosial atau BPJS Ketenagakerjaan di Provinsi DI Yogyakarta.

| Tahun | Penerima Upah | Bukan Penerima Upah | Jasa Konstruksi | Kepesertaan Aktif | Kepesertaan Non-Aktif |
|------------|---------------|---------------------|-----------------|-------------------|-----------------------|
| 2022 | 324,393 | 63,963 | 69,299 | 457,655 | 187,584 |
| 2023 | 365,866 | 116,047 | 76,768 | 558,681 | 190,397 |
| 2024 (Mei) | 376,096 | 78,045 | 68,803 | 522,944 | 192,837 |

Kepala BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta Rudi Susanto di Yogyakarta, Kamis 22 Februari 2024, mengatakan hingga saat ini pekerja di DIY yang telah *tercover* BPJS Ketenagakerjaan masih 35 persen. "Di 2024 kita upayakan meningkatkan 10 persen menjadi 45 persen *coverage*," kata Rudi, (antaranew.com 2024).

Hal itu tidak sejalan dengan data yg disajikan di atas dimana BPJS Ketenagakerjaan mengalami penurunan sekitar 6,4% (35.737 ribu) kepesertaan di bulan Mei 2024 dari total kepesertaan aktif di 2023, salah satu penyumbang terbanyak ada di pekerja informal atau bukan penerima upah (BPU) sekitar 32,8% atau sebanyak (38,002 ribu) peserta. Dimana salah satu fokus BPJS

Ketenagakerjaan di tahun 2024 adalah untuk menaikkan pekerja informal.

Dengan itu peneliti merasa harus adanya penelitian yang di lakukan untuk memlihat apakah Program BPJS Ketenagakerjan berjalan dengan baik dan benar atau adanya masalah yang di hadapi, dengan itu munculnya sebuah pertanyaan “ kenapa Provinsi DI Yogyakarta pekerjanya informalnya lebih banyak dibandingkan dengan pekerja formal tetapi kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sangat rendah, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan Perlindungan Ketengakerjaan Untuk Pekerja Bukan Penerima Upah di DI Yogyakarta**”

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. penelitian ini menggunakan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Bukan Penerima Upah dan menggunakan teori George C. Edwards III

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Implementasi Kebijakan Perlindungan Ketenagakerjaan Untuk Pekerja Bukan Penerima Upah di DI Yogyakarta dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Implementasi Kebijakan Perlindungan Ketenagakerjaan tersebut

Implementasi program Jaminan Sosial Bagi Pekerja Informal Oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Yogyakarta

Pembinaan

1. Sasaran Sosialisasi

Proses penetapan sasaran yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan yaitu terhadap Pekerja informal yang sudah diketahui oleh pekerja tersebut dimana pekerja informal adalah pekerja mandiri yang tidak langsung diberikan upah oleh pemberi pekerjaan.

Karakteristik peserta tersebut dimana jam kerjanya sangat fleksibel, dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang waktu maupun tempatnya yang tidak menentu. Contoh seperti nelayan, ojek online, pedagang UMKM/pasar, buruh harian lepas, mahasiswa KKN, termasuk mahasiswa/I magang.

2. Materi Sosialisasi

Para pekerja informal yang mengikuti sosialisasi atau melihat dari website BPJS Ketenagakerjaan mereka memberikan pernyataan sudah jelas apa saja programnya, manfaatnya, serta hak, dan kewajibannya setelah menjadi peserta.

3. Metode Sosialisasi

Hingga saat ini BPJS Ketenagakerjaan sudah melakukan sosialisasi terhadap pekerja Informal melalui sosialisasi secara langsung, melalui media sosial, dan melalui platform digital seperti zoom.

BPJS Ketenagakerjaan menjalin kerjasama dengan *stakeholders* seperti koperasi UMKM, Dinas Tenaga Kerja hingga turun

sampai kedesa/ kelurahan, dan juga menjalin kerjasama dengan paguyuban-paguyuban pasar untuk melakukan sosialisasi.

Masih banyaknya pekerja informal yang hanya mengetahui namun tidak menggunakan program jaminan bagi pekerja informal ini, bahkan masih ada juga pekerja informal yang belum mengetahui adanya program jaminan BPJS Ketenagakerjaan yang diperuntukkan bagi pekerja informal.

Pengendalian

1. Mekanisme Monitoring

Kantor pusat melakukan monitoring secara berkala, jika ada masalah yang timbul kita komunikasikan dulu apakah ini bisa ditangani kantor cabang atau kita minta bantuan kantor pusat. Kantor pusat melaksanakan jadwal monitoring di adakan setiap sekali dalam sebulan. Kantor pusat memberikan cara monitoring selanjutnya dengan di adakannya kuisisioner untuk pegawainya yang di cabang, untuk melakukan pelatihan apa yang ingin untuk dilatih.

2. Mekanisme Pelaporan

Untuk kantor cabang melakukan pelaporan sudah jarang bertemu langsung karena semua sudah dilakukan dengan sistem yang dibuat oleh BPJS Ketenagakerjaan yaitu adalah aplikasi SMILE. untuk melakukan pelaporan sampai ketingkat pusat bisa di lakukan setiap hari dengan menggunakan aplikasi tersebut

3. Evaluasi

BPJS Ketenagakerjaan melakukan evaluasi terhadap Program Jaminan Sosial yaitu dilakukan setiap hari dengan dilaksanakannya *morning briefing* dengan kepala bidang dan

evaluasi dengan seluruh bidang bersama kepala cabang dilakukan seminggu sekali. Tahun 2023 Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan sudah mencapai sebesar 116.047 ribu peserta dimana target di 2023 sebesar 110.000 ribu peserta

Faktor-faktor terkait Implementasi program Jaminan Sosial bagi pekerja informal oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Yogyakarta

1. Komunikasi

George Edward III dalam Nugroho (2009:225) mengemukakan Komunikasi dalam Implementasi kebijakan akan efektif jika ukuran dan tujuan kebijakan dipahami oleh individu yang bertanggung jawab dalam pencapaiannya. Oleh karena itu, penting untuk mengkomunikasikan ukuran dan tujuan kebijakan dengan jelas kepada para pelaksana. Berdasarkan hasil wawancara tersebut efektivitas penyampaian informasi mengenai program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan telah menunjukkan hasil yang positif karena implementator memahami tujuannya terhadap program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Implementator yang memahami tujuan dibuatnya program tersebut menjadi faktor pendorong untuk melakukan sosialisasi terhadap masyarakat khususnya pekerja informal dan sosialisasinya dilaksanakan baik secara langsung atau melalui *platform digital*. Efektivitas komunikasi dengan masyarakat mengenai program tersebut menunjukkan hasil yang positif karena masyarakat mengetahui apa saja manfaatnya, prosedurnya, dan hak-hak yang diperoleh peserta, dari hasil sosialisasi tersebut masyarakat tertarik

menjadi peserta jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan

Konsistensi atau keseragaman dalam ukuran dan tujuan kebijakan harus disampaikan dengan baik, sehingga para implementor memahami dengan tepat apa yang dimaksud. BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan implementasi program jaminan sosial perlu adanya pemikiran yang sama untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai makadari itu di adanyakanya monitoring dari kantor pusat secara berkala dalam sebulan sekali untuk menjaga keseragaman pemikiran implementator dalam menyampaikan program tersebut ke masyarakat. BPJS Ketenagakerjaan untuk menjaga konsistensi terhadap program jaminan sosial di adakanya evaluasi yang dibuat oleh kantor pusat dalam seminggu sekali untuk membahas nilai yang di dapat oleh kantor cabang tersebut, kantor cabang yang mendapat nilai terendah di adakanya pembinaan.

2. Sumber Daya

George Edward III dalam Nugroho (2009:225) mengungkapkan komponen sumberdaya ini meliputi jumlah staf, keahlian dari para pelaksana, serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program seperti dana dan sarana prasarana. Adanya kesadaran dari implementator dalam kekuranganya jumlah karyawan berdampak dalam melakukan sosialisasi yang dimana harus menjangkau wilayah yang luas di seluruh yogyakarta karena Masih banyaknya pekerja informal yang hanya mengetahui namun tidak menggunakan program jaminan bagi pekerja informal ini, bahkan masih ada juga pekerja informal yang belum mengetahui adanya

program jaminan BPJS Ketenagakerjaan yang diperuntukkan bagi pekerja informal. BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap pentingnya program jaminan sosial menjalin kerjasama dengan *stakeholders* seperti koperasi UMKM, Dinas Tenaga Kerja hingga turun sampai ke desa/ kelurahan, dan juga menjalin kerjasama dengan paguyuban-paguyuban pasar untuk melakukan sosialisasi.

Tantangan utama yang masih dihadapi adalah kurangnya konsistensi masyarakat dalam membayar iuran program tersebut, beberapa masyarakat belum sepenuhnya memiliki komitmen untuk memenuhi kewajiban pembayaran. BPJS Ketenagakerjaan khususnya di bidang kepesertaan dengan kekurangan staffnya tersebut tetapi tahun 2023 sudah berhasil mencapai target yaitu sebesar 116.047 ribu peserta dimana target di 2023 yaitu 110.000 ribu peserta untuk bukan penerima Upah (BPU).

Hingga saat ini BPJS Ketenagakerjaan dalam memberikan dukungan fasilitas, sarana, dan prasarana dalam mengadakan sosialisasi serta mengelola program-program tidak ada kekurangan. Anggaran dana untuk Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan sudah sangat cukup, karena BPJS Ketenagakerjaan masih lebih banyak orang yang membayar daripada yang mengklaimnya.

3. Disposisi dan Sikap

George Edward III dalam Nugroho (2009:225) mengungkapkan ada tiga bentuk respons implementor terhadap kebijakan, yaitu kesadaran pelaksana, petunjuk atau arahan pelaksana dalam merespons program, dan intensitas dari respons tersebut. Komitmen yang telah ditunjukkan oleh

karyawan di bidang kepesertaan dalam mendukung tercapainya tujuan program yang telah ditetapkan sudah baik dengan bagaimana ia menyampaikan programnya atau menerima kritikan dari masyarakat terhadap program tersebut. Bidang kepesertaan dan pelayanan bekerjasama untuk memberikan arahan terhadap bagaimana pekerja informal jika ingin mendaftarkan diri, diketahui dengan dua cara yaitu offline dengan datang ke kantor cabang dengan membawa persyaratan seperti surat izin usaha dari kelurahan, KTP, KK, Pas Foto atau melalui [website www.bpjsketenagakerjaan.go.id](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id).

Sikap menjadi salah satu yang dilihat pada saat dilakukannya sasaran sosialisasi bagaimana implementor itu menyampaikan program-program jaminan sosial berbeda-beda tergantung pekerjaannya seperti pedagang pasar atau UMKM pendekatannya melalui jaminan hari tua (JHT) jika dengan nelyan, ojek, atlet pendekatannya melalui jaminan kecelakaan kerja (JKK). Hingga saat ini tidak ada kendala dalam melakukan pendaftaran hingga bagaimana proses pengkalim jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan di kantor cabang Yogyakarta.

4. Struktur Birokrasi

George Edward III dalam Nugroho (2009:225) ada dua karakteristik utama dari birokrasi, yaitu prosedur kerja atau yang lebih dikenal dengan *Standard Operating Procedures* (SOP), serta fragmentasi. Salah satu ukuran dasar dari sebuah organisasi adalah prosedur kerja, atau yang sering disebut SOP. Prosedur ini umumnya terdapat pada organisasi publik maupun swasta.

Dengan adanya SOP, para pelaksana dapat memanfaatkan waktu dengan lebih efisien. BPJS Ketenagakerjaan dengan adanya *Standard Operating Procedures* (SOP) di setiap bidang menjadi dampak yang positif. Dalam implementasi program jamsostek bidang kepesertaan SOP adalah perluasan akuisisi dan pengelolaan kepesertaan, serta di bidang pelayanan Memastikan layanan diberikan secara efektif dan efisien. Proses dimulai dengan pendaftaran peserta dan verifikasi data, dilanjutkan dengan pengelolaan klaim sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Bidang pelayanan juga memberikan informasi terkait hak dan kewajiban peserta, berkomunikasi dengan masyarakat untuk keluhan atau pertanyaan secara langsung maupun lewat jaringan komunikasi. Pembagian kewenangan memiliki peranan yang vital karena ketika ada suatu tumpang tindih kewenangan dalam suatu implementasi kebijakan maka akan menghambat jalannya implementasi tersebut menjadi tidak maksimal. maka

Aspek kedua adalah fragmentasi, konsekuensi terburuk dari fragmentasi birokrasi adalah kesulitan dalam koordinasi, padahal pelaksanaan kebijakan yang kompleks memerlukan koordinasi yang efektif. Dengan diadakannya monitoring secara berkala di kantor cabang yogyakarta yang dilakukan untuk menjaga hubungan antar unit agar tetap sama pemikiran dalam mejalankannya program jaminan sosial itu menjadi sebuah hasil unuk menimalisir terjadinya hambatan dalam komunikasi dan juga di adakanya evaluasi dengan kepala cabang itu seharusnya menjadi koordinasi yang antara bidang yang ada di BPJS Ketenagakerjaan

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa implementasi program jaminan sosial dapat berjalan dengan maksimal jika dilihat dari jumlah kepesertaan pekerja informal yang mencapai target. Dilihat dari 4 indikator terkait faktor-faktor implementasi program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan yang ada tersebut, pada indikator komunikasi dan sumberdaya masih terdapat kekurangan yang perlu dioptimalkan kembali untuk mendorong implementasi program jaminan sosial tersebut.

Kendala yang menjadi hambatan dalam implementasi program jaminan sosial ketenagakerjaan, sejumlah kendala tersebut membuat implementor cukup kesulitan untuk mewujudkan jaminan sosial sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah terhadap masyarakatnya tentu memiliki banyak manfaat yang dapat dirasakan oleh masyarakat secara merata. Bagaimana ingin mewujudkan manfaat yang merata apabila masih banyak masyarakat yang belum mengetahui terkait program ini dan juga tingkat kesadaran masyarakat terkait pentingnya mengikuti program jaminan sosial masih rendah.

Jaminan sosial ketenagakerjaan diharapkan sebagai salah satu jalan keluar bagi pekerja sektor informal, untuk dapat memenuhi kebutuhannya apabila terjadi kecelakaan kerja, kematian, dan menginjak usia kerja atau pensiun, ataupun resiko pekerjaan lainnya. Tetapi dalam implementasinya hal tersebut belum terealisasi secara menyeluruh kepada masyarakat. Banyaknya kendala berupa

tingkat kesadaran masyarakat, rendahnya tingkat kemampuan ekonomi para pekerja sektor informal masih menjadi kendala utama dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja sektor informal.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut peneliti mempunyai saran terhadap Implementasi program Jaminan Sosial Bagi Pekerja Informal Oleh BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Yogyakarta, yaitu:

1. Dalam metode sosialisasi terdapatnya kendala masih banyaknya pekerja informal belum mengetahui adanya program jaminan BPJS Ketenagakerjaan yang diperuntukkan bagi pekerja informal. Sehingga peneliti merekomendasikan agar BPJS Ketenagakerjaan lebih banyak lagi dalam melakukan sosialisasi

tidak harus secara langsung, bisa juga menggandeng media sosial yang ada di joga seperti lewat instagram (@jogjaku), atau berkolaborasi dengan pekerja seni atau *influencer* (Sheila on 7) atau comedian untuk mempromosikan Jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan

2. Dalam sumber daya terdapatnya kendala masih kurangnya karyawan di bidang kepesertaan karena merekalah yang harus melakukan sosialisasi atau mengakuisisi pekerja informal untuk ikut program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, sehingga peneliti merekomendasikan ditambahkan karyawan untuk bisa melakukan sosialisasi secara bareng di berbagai tempat, karena BPJS Ketenagakerjaan masih sangat banyak anggaranya.

Daftar Pustaka

- Armila, O., Zulfa, E., Dwimawanti, I., Profesor, J., Soedarto, H., & Semarang, T. (2018). *Analisis Kinerja BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Semarang Pemuda Untuk Meningkatkan Perluasan Kepesertaan Sektor Informal*.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/viewFile/20299/19142>
- Firdausi, F. A., Putera, R. E., & Yoserizal, Y. (2023). Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah di BPJS Ketenagakerjaan Padang. *Journal of Social and Policy Issues*, 183–191.
<https://doi.org/10.58835/jspi.v3i4.212>
- Ghoni, K. A. A.-D., Wike, W., & Novita, A. A. (2020). Implementasi Program Corporate Social Responsibility di Bidang Pendidikan (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Timur dan PT. Kaltim Prima Coal di Kecamatan Bengalon). *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 006(01), 71–81.
<https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2020.006.01.9>
- Kebijakan, P., Jaminan, P., Tua, H., Badan, O., Jaminan, P., Ketenagakerjaan, S., Rizkyah, R., Fauziah, S., Kunci, K., Kebijakan, I., & Bpjs, K. (2024). Penerapan Kebijakan Program Jaminan Hari Tua (JHT) Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. *Economic and Business Management International Journal Januari*, 6(1), 2715–3681. <https://mandycmm.org/index.php/eabmij/article/download/561/618/1741>
- Pristanti, S. N., Sukidin, S., & Hartanto, W. (2022). Implementasi Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Pada Pekerja Informal (Studi Kasus di Desa Dukuhdempok, Kecamatan Wuluhan, Kabupaten Jember) *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 16(2), 297–308.
<https://doi.org/10.19184/jpe.v16i2.25240>
- Syachrezi, R. -, Martini, R. -, & Marlina, N. -. (2023). Impelementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Informal oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Semarang Majapahit. *Journal of Politic and Government Studies*, 12(4), 69–84.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jpgs/article/view/40728/29695>
- Ezah, 2019, Wan ANALISIS UPAYA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN KANTOR WILAYAH I RIAU DALAM MENINGKATKAN KEPESERTAAN TENAGA KERJA INFORMAL DI KOTA PEKANBARU, UIN SUSKA RIAU
- Hutahaean, Elvi Nuari. (2023). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PROGRAM JAMINAN HARI TUA (JHT) OLEH BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN DI MEDAN. Universitas Sumatera Utara
- Aprilianty, Ni Komang Sugi. (2022). IMPLEMENTASI STRATEGI PEMASARAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG BALI DENPASAR. Politeknik Negeri Bali
- Gurusinga, Monica Oktriani. (2023). IMPLEMENTASI PROGRAM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN PADA PENGEMUDI OJEK ONLINE DI KOTA PEKANBARU. Universitas Riau
- Rizkyah, Rosa Ainun. (2024). Penerapan Kebijakan Program Jaminan Hari Tua (JHT) Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
- Saputra, Ridwan. (2019). Penyelesaian Klaim Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Tenaga Kerja Pada Perusahaan Yang Bermasalah (Study Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung). Universitas lampung
- Ghoni, Khoirul Abror Ad-Dluha. (2020). Implementasi Program Corporate Social Responsibility di Bidang Pendidikan (Studi

pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Timur dan PT. Kaltim Prima Coal di Kecamatan Bengalon) Khoirul Abror Ad-Dluha Ghoni. Universitas Brawijaya

Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Bukan Penerima Upah

Website dan Berita Online

<https://sdgs.bappenas.go.id/#:~:text=TPB%20FSDGs%20adalah%20serangkaian%20tujuan,tantangan%20global%20yang%20kita%20hadapi.>

[Kepesertaan Jamsostek Warga Bantul Rendah, Tahun Ini Pemkab Berkomitmen Menaikkan - Berita Jogja](#)

<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/28380/BPJS-Targetkan-40-persen-Angkatan-Kerja-di-Bantul-2023-Terkover-BPJS-Ketenagakerjaan>

[https://www.antaranews.com/berita/3978324/bpjs-ketenagakerjaan-target-lindungi-45-persen-pekerja-diy-pada-2024#:~:text=BPJS%20Ketenagakerjaan%20target%20lindungi%2045%20persen%20pekerja%20DIY%20pada%202024,-22%20Februari%202024&text=Yogyakarta%20\(ANTARA\)%20%2D%20Badan%20Penyelenggara,di%20wilayah%20ini%20pada%202024.](https://www.antaranews.com/berita/3978324/bpjs-ketenagakerjaan-target-lindungi-45-persen-pekerja-diy-pada-2024#:~:text=BPJS%20Ketenagakerjaan%20target%20lindungi%2045%20persen%20pekerja%20DIY%20pada%202024,-22%20Februari%202024&text=Yogyakarta%20(ANTARA)%20%2D%20Badan%20Penyelenggara,di%20wilayah%20ini%20pada%202024.)